

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kebanyakan pemindahan (transfer) *knowledge* tidak mengikuti hirarki atau proses formal di dalam organisasi melainkan melalui komunikasi pribadi dan *informal*. Keadaan tersebut ternyata dapat dilihat pada model *knowledge sharing* antar pegawai Rowai yang dihasilkan dari penelitian ini di mana pegawai meminta saran dan menarik *knowledge* pegawai lainnya tidak mengikuti aturan struktur organisasi formal (garis komando) Rowai.
- b. Model *knowledge sharing* yang dihasilkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa keadaan *knowledge sharing* di Rowai belum dalam keadaan baik, namun sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari - walaupun sudah lebih dari 50% pegawai terhubung dalam setiap *knowledge pull network* dan dapat mengakses *knowledge* pegawai lainnya baik secara langsung maupun tidak langsung – masih adanya beberapa pegawai yang menjadi komponen bebas / terisolasi di dalam setiap *knowledge pull network* (pegawai yang tidak terhubungkan di dalam *network* atau tidak memiliki nilai hubungan masuk dan keluar (*degree*)), dan nilai kepadatan (*density network*) serta derajat rata-rata hubungan (*average degree*) semua *actor* di dalam *network* yang masih kurang baik. Keadaan tersebut di atas menunjukkan bahwa *knowledge network* untuk setiap *domain knowledge* di Rowai masih termasuk dalam golongan *network* yang memiliki ikatan yang lemah (*weak ties*) karena node-node di dalam *network* tidak semuanya terhubungkan melalui *path*, melainkan masih banyak yang terhubungkan dengan *semipath*.

- c. Model *knowledge sharing* dan perhitungan SNA dapat digunakan untuk membantu mengidentifikasi pegawai Rowai yang penting dalam *network* dan pegawai yang prestise yaitu pegawai yang memiliki *knowledge* (kompetensi teknis) dan menjadi sumber referensi *knowledge* bagi banyak pegawai lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung; serta *knowledge* yang dimilikinya mudah dan cepat diakses oleh pegawai lainnya karena jarak pengaksesan (*distance*) yang pendek. Selain itu, dari model *knowledge sharing* dan perhitungan SNA juga dapat diketahui ada beberapa pegawai yang menjadi *brokerage* (*bridge* dan *cut point*) yaitu pegawai yang menghubungkan dua node atau kelompok yang tidak saling terhubung. Keberadaan pegawai tersebut harus dipelihara karena jika pegawai tersebut hilang dari *network* maka semua hubungan yang berkenaan dengan pegawai tersebut akan putus dan menambah jumlah komponen di dalam *network*.
- d. Rata-rata kecepatan pengaksesan dan mendapatkan *knowledge* (*velocity*) seseorang di dalam *network* cukup cepat karena dalam waktu kurang lebih satu jam seorang pegawai yang membutuhkan *knowledge* mendapat *knowledge* dari pegawai yang memiliki *knowledge*.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diberikan beberapa saran untuk pengembangan penelitian selanjutnya, yaitu:

- a. *Knowledge network* yang digunakan di dalam penelitian ini adalah *knowledge pull network*. Penelitian selanjutnya dapat memperhatikan juga *knowledge push network* dalam *knowledge sharing* dan cara pemindahan *knowledge* yang digunakan (*viscosity*) untuk mengetahui keefektifan dari pemberian atau pertukaran *knowledge*.
- b. Penelitian selanjutnya dapat melakukan perbandingan faktor-faktor yang mempengaruhi proses *knowledge sharing* sehingga dapat diketahui faktor-faktor apa saja yang paling berperan / berpengaruh dalam *knowledge sharing*.

- c. Penelitian selanjutnya juga dapat memperhatikan faktor-faktor lainnya, misalnya psikologis atau sosial, yang mempengaruhi seseorang memilih orang tertentu dalam melakukan *knowledge sharing* di suatu *knowledge network*.
- d. Kriteria kompetensi (untuk melihat pegawai yang kompeten) yang digunakan untuk penelitian selanjutnya dapat ditingkatkan, misalnya tidak hanya bersifat administratif dan teknis, melainkan juga manajerial, atau dapat menggunakan level *knowledge* yang lebih tinggi, misalnya level *Know-Why*.

Saran lainnya diberikan kepada Biro Kepegawaian dan Organisasi, yaitu:

- a. Para pejabat di Biro Kepegawaian dan Organisasi hendaknya lebih memperhatikan (komitmen) dengan serius *knowledge sharing* di lingkungan kerjanya agar terjadi proses belajar yang berkelanjutan sehingga *knowledge sharing* dapat menjadi budaya organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Para pegawai yang teridentifikasi sebagai pegawai yang kompeten, yaitu pegawai yang memiliki *knowledge* dan menjadi referensi *knowledge* bagi pegawai lainnya, harus segera dikelola dengan baik *knowledge* yang dimilikinya sehingga menjadi *knowledge* organisasi dan dapat diakses atau dipelajari oleh pegawai lainnya (telah berubah dari *knowledge* implisit / *tacit* menjadi *knowledge* eksplisit). Hal tersebut akan memberikan efek yang positif bagi Biro Kepegawaian dan Organisasi yaitu jika pegawai tersebut meninggalkan Biro Kepegawaian dan Organisasi karena pensiun atau hal lainnya maka *knowledge* pegawai tersebut tetap berada di Biro Kepegawaian dan Organisasi dan tidak ikut pergi bersama pegawai tersebut.
- c. Agar hal tersebut di atas dapat berjalan dengan baik dan lancar, maka hendaknya Biro Kepegawaian dan Organisasi mulai segera merancang dan membuat sebuah *Knowledge Management* dan *Knowledge Management System*.
- d. Para pegawai yang kompeten, jika memungkinkan masa baktinya, hendaknya dapat segera diberdayakan karirnya (diberikan jabatan struktural) agar potensi pegawai tersebut tidak terbuang sia-sia.