

## **PERANAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DALAM MENINGKATKAN EFEKTIFITAS KINERJA KARYAWAN DI PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG**

<sup>1\*</sup>Dewi Asri, <sup>2\*</sup>Irwan Septayuda

<sup>1</sup>Administrasi Bisnis, Fakultas Vokasi, Universitas Bina Darma

<sup>2</sup>Administrasi Bisnis, Fakultas Vokasi, Universitas Bina Darma

\*irwan.septayuda@binadarma.ac.id

**Abstract** - PT Pupuk Sriwidjaja has created an environment that supports continuous learning. Employees are encouraged to continue to develop their skills and knowledge through training, lessons, and exchange of experiences so that the role of Knowledge Management is very influential in improving the effectiveness of employee performance at PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. The purpose of this study is to determine the role of knowledge management in improving employee performance at PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. The research method used to collect data is based on observation and interviews. Data analysis techniques use qualitative and descriptive analysis methods. From the observations, it can be concluded that the role of knowledge management is already relatively good, although it still needs to be added some additional factors such as strengthening the culture based on individual measurement of knowledge to create an innovative and productive environment for all employees and others.

**Keywords:** *The Role of Knowledge, Quality of Knowledge, Organizational Learning*

**Abstrak** - PT Pupuk Sriwidjaja telah menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran berkelanjutan. Karyawan didorong untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan, pelajaran, dan pertukaran pengalaman sehingga peranan Knowledge Management sangat berpengaruh dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran manajemen pengetahuan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah berdasarkan observasi dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan metode analisis kualitatif dan deskriptif. Dari hasil observasi dapat disimpulkan bahwa peran manajemen pengetahuan sudah tergolong baik, walaupun masih perlu ditambahkan beberapa faktor tambahan seperti memperkuat budaya berbasis pengukuran individu pengetahuan untuk menciptakan lingkungan yang inovatif dan produktif bagi seluruh karyawan dan lain-lain.

**Kata kunci :** Peranan Knowledge, Kualitas Pengetahuan, Pembelajaran Organisasi.

### **1. Pendahuluan**

Menghadapi berbagai rintangan untuk meningkatkan mutu usaha memerlukan staf yang berkualitas dan dapat mencapai produktivitas kerja yang efisien. Prestasi pegawai sangat berdampak pada kesuksesan sebuah organisasi, dan ketika kinerja pegawai optimal, performa perusahaan pun akan mengalami peningkatan.

Tenaga kerja yang kompeten dan berbakat sangat penting mengingat cepatnya perubahan dalam lingkungan bisnis dan pertumbuhan internal. Keberadaan mereka menjadi kunci bagi kemajuan dan perkembangan bisnis, serta kelangsungan bisnis dalam menghadapi tantangan yang muncul. Pengelolaan pengetahuan memiliki dampak positif dan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengembangan sumber daya manusia [1].

Perusahaan bertanggung jawab penuh atas pelatihan dan pendidikan manajemen sumber daya manusia, termasuk perencanaan dan pengeluaran. Semua karyawan PUSRI, kecuali Direksi, Dewan Komisaris, Sekretaris Perusahaan, Kepala Satuan Pengawasan Internal, dan karyawan

lainnya yang menerima pelatihan, wajib menyusun laporan dan berbagi informasi dengan karyawan lainnya. Dengan prosedur pembelajaran organisasi, tim, dan individu yang bekerja sama, manajemen pengetahuan dapat menguntungkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peran manajemen pengetahuan sangat penting untuk kinerja karyawan. Manajemen pengetahuan dapat didefinisikan sebagai proses pembaharuan pengetahuan dan informasi karyawan melalui pelatihan internal vertikal dan horizontal [2].

Tabel 1.1. : Struktur Dalam Pengembangan Program *Knowledge Management*

No	Nama Program Di Knowledge management	Target	Realisasi
1	<i>Sharing Knowledge</i>	95%	186%
2	COP ( <i>Community of Practice</i> )	95%	185%
4	Forum Management	95%	128%

*Sumber : Hasil pengelolaan data program pada tahun 2022*

Selain itu, norma kerja, suasana belajar, budaya organisasi, dan inovasi yang mengedepankan pembelajaran akan memastikan bahwa karyawan menunjukkan inisiatif dan memberikan hasil kerja yang luar biasa. Kegiatan berbagi pengetahuan, forum manajemen, dan Komunitas Praktik (*Community of Practice*) merupakan beberapa metode untuk memantau lingkungan belajar. Semua ini didukung oleh ketersediaan sumber daya pengetahuan yang membantu karyawan dalam proses pembelajaran. Manajemen Pengetahuan, sebagai sistem pengelolaan, berperan sebagai alat pembelajaran bagi karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dengan menyediakan sumber pengetahuan, fasilitas transfer pengetahuan, dan pemanfaatan pengetahuan berdasarkan kinerja bisnis perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dengan maksud memahami peran manajemen pengetahuan dalam perusahaan tersebut. Sebagai salah satu perusahaan pupuk terkemuka di Asia Tenggara, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang menyadari betapa pentingnya praktik manajemen mutu dalam mengelola sumber daya manusia perusahaan secara efisien. Untuk mendukung praktik manajemen mutu tersebut, perusahaan ini menerapkan manajemen pengetahuan sebagai alat untuk mengawasi kinerja karyawan dalam pengelolaan perusahaan dan memberi dukungan kepada karyawan dalam mencapai hasil yang diharapkan, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya.

Masalah yang terjadi dalam perusahaan tidak adanya proses pengetahuan yang terstruktur, kurangnya motivasi untuk berbagi pengetahuan serta manajemen waktu yang tidak tentu, karyawan seringkali menghadapi kesulitan dalam mengorganisir dan mengelola pengetahuan mereka dan cenderung untuk menyimpan pengetahuan yang mereka miliki untuk diri sendiri. Oleh karena itu, perlu ada proses yang terstruktur untuk mengumpulkan, mengelola, membagikan pengetahuan dan perlu adanya penghargaan yang mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan mereka.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 *Knowledge management*

Manajemen pengetahuan adalah strategi yang dapat menciptakan, menangkap, mentransfer dan mempromosikan penggunaan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja organisasi.[3] Organisasi harus mempertimbangkan tujuan utama untuk meningkatkan kemampuan individu dan meningkatkan pengetahuan organisasi [4].

### 2.2 *Kinerja karyawan*

Hasil kinerja merujuk pada prestasi kerja yang dapat dicapai oleh pegawai, baik secara individu maupun dalam kelompok, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Prestasi ini merupakan bagian dari upaya mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi hasil kinerja meliputi kemampuan, ketekunan, kemandirian, serta kemampuan mengatasi masalah dalam batasan yang telah ditetapkan. Pentingnya alokasi waktu dalam kerja ini juga harus mematuhi aturan hukum, serta

mencerminkan moralitas dan etika. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam pekerjaan yang dilakukan. Apabila kinerja pegawai memenuhi standar yang telah ditetapkan, hal ini akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya [6].

### 3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan gabungan dari pendekatan deskriptif dan kualitatif. Metode deskriptif melibatkan penggunaan teknik untuk menggambarkan hasil penelitian. Seperti namanya, penelitian deskriptif ini bertujuan untuk memberikan gambaran, penjelasan, dan validasi terhadap fenomena yang diteliti. Di sisi lain, pendekatan kualitatif juga bersifat deskriptif dan cenderung menerapkan analisis. Dalam penelitian ini, fokus diberikan pada proses dan makna, dengan dasar teoritis sebagai pedoman untuk membimbing penelitian agar sesuai dengan realitas dunia nyata.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### 4.1 Hasil

*Knowledge management* dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan, namun ada beberapa hal yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Berikut adalah beberapa manfaat pengelolaan data yang teridentifikasi dalam penelitian:

1. Meningkatkan Akses dan Penyebaran Pengetahuan: Dengan mengelola pengetahuan secara efektif, karyawan memiliki akses yang lebih baik ke pengetahuan yang relevan, *update*, dan bermanfaat. Hal ini dapat membantu mereka mengambil keputusan yang lebih baik, mengatasi tantangan dengan lebih efisien, dan meningkatkan produktivitas.
2. Kualitas Pengetahuan: Dengan adanya inovasi sangat bermanfaat meningkatkan kualitas pembelajaran serta dapat menekan biaya operasional dan perbaikan proses di organisasi itu sendiri akan tetapi untuk kolaborasi dan transfer pengetahuan tidak berjalan dengan baik.
3. Kolaborasi dan Pertukaran Pengetahuan: Keterbukaan dalam berbagi pengetahuan dan ide-ide dapat memicu kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan pasar dan menciptakan solusi baru serta pemimpin organisasi dapat berperan dalam menciptakan budaya kolaboratif yang kuat, mendorong partisipasi aktif dari karyawan, dan mendukung proses pertukaran pengetahuan yang efektif.
4. Inovasi dan Pembelajaran Organisasi: Dapat mengeksplorasi bagaimana proses pembelajaran organisasi, seperti belajar dari pengalaman, berbagi pengetahuan, dan refleksi, mempengaruhi tingkat inovasi di dalam perusahaan. Organisasi yang mendorong pembelajaran berkelanjutan cenderung lebih inovatif dalam menghadapi tantangan dan menciptakan solusi baru serta *knowledge Management* dapat berfungsi sebagai fasilitator untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam berinovasi.
5. Pengukuran Kinerja Individu: Pengukuran kinerja individu dalam *Knowledge Management* penting untuk mengevaluasi sejauh mana individu berkontribusi dalam menciptakan, mengelola, dan memanfaatkan pengetahuan untuk keberhasilan organisasi akan tetapi untuk pengukuran serta belum ada alat atau sistem untuk mengukur kinerja individu di dalam *knowledge Management*.

#### 4.2 Pembahasan

*Knowledge management* (KM) adalah praktik yang melibatkan identifikasi, pengumpulan, pengorganisasian, penyimpanan, pembaruan, dan berbagi pengetahuan di dalam suatu organisasi dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan mengelola pengetahuan secara efektif, organisasi dapat memastikan bahwa pengetahuan yang relevan tersedia bagi karyawan saat mereka membutuhkannya.

*Knowledge management* (KM) memiliki peran yang penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dalam suatu organisasi di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Berikut adalah beberapa alasan mengapa *Knowledge management* penting:

- 1) Meningkatkan Akses dan Penggunaan Pengetahuan: *Knowledge management* membantu karyawan untuk mendapatkan akses yang lebih baik ke pengetahuan yang relevan dan dibutuhkan dalam pekerjaan mereka.
- 2) Mendorong Kolaborasi dan Pertukaran Pengetahuan: *Knowledge management* memfasilitasi kolaborasi antar karyawan dan mempromosikan pertukaran pengetahuan di antara mereka.
- 3) Menghindari Duplikasi Kerja dan Meningkatkan Efisiensi: Dalam sebuah organisasi, terkadang karyawan melakukan pekerjaan yang sama atau serupa tanpa menyadari adanya upaya yang sudah dilakukan oleh orang lain.
- 4) Meningkatkan Pembelajaran Organisasi: *Knowledge management* membantu organisasi dalam mengumpulkan, menyimpan, dan menganalisis pengetahuan yang dihasilkan dari pengalaman baik maupun buruk.
- 5) Membangun Budaya Pengetahuan yang Kuat: Implementasi *Knowledge management* mempromosikan budaya berbagi pengetahuan dan kolaborasi di antara karyawan.

#### 4.2.1. Indikator

Berikut adalah beberapa indikator *Knowledge management* (KM) yang dapat digunakan untuk mengukur efektivitas dalam meningkatkan kinerja karyawan:

- 1) Akses dan Penyebaran Pengetahuan
- 2) Kualitas Pengetahuan yang Dibagikan
- 3) Kolaborasi dan Pertukaran Pengetahuan
- 4) Inovasi dan Pembelajaran Organisasi
- 5) Pengukuran Kinerja Individu

## 5. Kesimpulan

- 1) Meningkatkan Akses dan Penyebaran Pengetahuan: Pembelajaran yang efektif meningkatkan akumulasi pengetahuan, pembaharuan, dan produktivitas, memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih baik, peningkatan efisiensi, serta produktivitas.
- 2) Kualitas Pengetahuan: Inovasi bermanfaat untuk meningkatkan pembelajaran dan menekan biaya operasional di organisasi, namun kolaborasi dan transfer pengetahuan tidak berjalan dengan baik.
- 3) Kolaborasi dan Pertukaran Pengetahuan: Adaptasi organisasi melibatkan perubahan, menerapkan solusi baru, mempromosikan kolaborasi, partisipasi aktif, dan proses belajar yang efektif.
- 4) Inovasi dan Pembelajaran Organisasi: Proses pembelajaran organisasi, termasuk belajar dari pengalaman, pengetahuan, dan refleksi. mendorong inovasi di perusahaan, memungkinkan solusi yang lebih inovatif dan manajemen pengetahuan.
- 5) Pengukuran Kinerja Individu: Pengukuran kinerja individu bertujuan untuk mengevaluasi kontribusi individu dalam memahami, mengekspresikan, dan menggunakan pengetahuan organisasi. Namun, masih belum ada alat atau sistem untuk mengandalkan sistem atau sistem manajemen pengetahuan.

## Referensi

- [1] A. Hasbi, "Pengaruh Knowledge Management terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan Perhotelan di Sulawesi Selatan," *Jurnal Kawistara*, vol. 10, no. 2, p. 199, Nov. 2020, doi: 10.22146/kawistara.56756.
- [2] T. Trisninawati and D. Mellita, "Knowledge Management Untuk Menciptakan Daya Saing Bisnis Keluarga Pada Pengelolaan Bisnis Kuliner di Kota Palembang," *MBIA*, vol. 19, no. 1, pp. 66–74, Apr. 2020, doi: 10.33557/mbia.v19i1.864.
- [3] W. W. A. Winarto, "PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP

- PENINGKATAN KINERJA UMKM DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL MODERASI,” *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, vol. 3, no. 2, pp. 141–157, Oct. 2020, doi: 10.24176/bmaj.v3i2.5052.
- [4] H. de J. G. Antunes and P. G. Pinheiro, “Linking knowledge management, organizational learning and memory,” *Journal of Innovation & Knowledge*, vol. 5, no. 2, pp. 140–149, Apr. 2020, doi: 10.1016/j.jik.2019.04.002.
- [5] M. Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- [6] C. Bachri and Wahyudi, “Pengaruh Personal Knowledge, Technology Literacy dan Job Procedure Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen IT Bank Danamon,” *Jurnal Akrab Juara* <https://akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/447/367>, vol. 4, no. 1, pp. 144–161, Feb. 2019.

