

Tugas Terstruktur

Knowledge Management

Dosen Pengasuh

Dr. Ahmad Juhaidi, S.Ag. M.Pd. I.

KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN KULTUR ORGANISASI



Oleh:

Kursani

1502531551

Muhammad Hasbi

1502531552

**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI ANTASARI
PASCASARJANA
BANJARMASIN
2016**

PEMBAHASAN

Studi pengetahuan telah menjadi pusat perhatian di kalangan filsuf sejak Plato dan Aristoteles (Nonaka & Takeuchi, 1995). Di antara teori manajemen awal, Frederick Taylor menggunakan pengetahuan yang diperoleh dari pemeriksaan dan mempelajari panduanbekerja dalam konsep tentang manajemen ilmiah, yang menekankan produktivitaspekerja manual (Drucker, 1999). Dalam pendekatan Taylor, manajer yang bertanggung jawab untukmerancang pekerjaan atau tugas untuk mencapai efisiensi dan produktivitas tertinggi (Wren,2005).

Inovasi dan juga perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat saat ini menjadi salah satu kunci pening untuk organisasi atau perusahaan. Persiapan yang semakin berat maka perlu adanya perubahan paradigma yang bertumpu pada bidang ilmu pengetahuan tertentu. Disinilah peran pendidikan dan *knowledge sharing* dikalangan karyawan menjadi sangat penting dalam meningkatkan kemampuan manusia untuk berpikir secara logika yang akan menghasilkan suatu bentuk inovasi.Kemajuan teknologi informasi menjanjikan kemudahan dalam manajemen pengetahuan (*knowledge management*) terutama bagi lembaga dalam bidang pengelolaan informasi secara elektronik.

Knowldege management menjadi bidang yang penting dalam proses pembelajaran sebuah organisasi. Pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi harus mampu memberikan kemajuan bagi organisasi itu sendiri. Agar organisasi dapat bertahan hidup, maka diwajibkan agar setiap orang yang ada di dalam organisasi sharing penge-tahuan. Untuk itu dibutuhkan manajemen yang kuat agar pengetahuan tersebut mengakar di setiap individu dalam organisasi dan tidak hilang begitu saja dengan didukung infrastruktur untuk penyebaran informasi di lingkungan organisasi.

PEMBAHASAN

A. Pengertian *Knowledge Management*

Knowledge management adalah suatu disiplin yang memperlakukan modal intelektual sebagai asset sehingga sangat terkait dengan bentuk pengetahuan yang akan dikelola (davenport,2000). Menurut Carl Davidson dan Philip Voss (2003), mengatakan bahwa mengelola knowledge sebenarnya merupakan bagaimana organisasi mengelola staf, sebenarnya menurut mereka bahwa knowledge management adalah bagaimana orang-orang dari berbagai tempat yang berbeda mulai saling bicara, yang sekarang populer dengan label *learning organization*.¹

Laudon (2002), manajemen pengetahuan berfungsi meningkatkan kemampuan organisasi untuk belajar dari lingkungannya dan menggabungkan pengetahuan dalam suatu organisasi untuk menciptakan, mengumpulkan, memelihara, dan mendiseminasikan pengetahuan organisasi tersebut.

Tiwana (2002) ada tiga proses dasar knowledge management :

1. Akuisisi pengetahuan (*knowledge acquisition*), adalah proses mengembangkan dan menciptakan pengetahuan, keahlian dan keterkaitan antar pengetahuan
2. Berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*), adalah menyebarkan dan menyajikan pengetahuan yang sudah ada
3. Penggunaan pengetahuan (*knowledge utilization*) adalah utilisasi pengetahuan dalam organisasi.

Faktor indikasi yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah sebuah perusahaan siap melaksanakan penerapan *Knowledge Management* adalah sebagai berikut :

1. *Scanning Imperative*, yaitu menemukan hal penting yang harus ada dalam perusahaan
2. *Corporatae Culture*, budaya perusahaan yang mendukung kegiatan *knowledge sharing*

¹Carl Davidson and Philip Voss (2003). *Knowledge Management: An Introduction to creating competitive advantage from intellectual capital*. New Delhi: Vision Books.

3. *Begin with what you know*, melakukan evaluasi atas apa yang sudah dimiliki perusahaan dan kemudian meningkatkannya sebelum melakukan yang baru.

Siklus Manajemen Pengetahuan

Menurut Lawson (2003, hal. 10), "Manajemen Pengetahuan adalah Proses yang berkelanjutan dan menjadi lilitan yang luas karena semakin banyak pengetahuan yang ditambahkan dan dikelola dari waktu ke waktu. "Proses peningkatan pengetahuan yang terus menerus ini disebut sebagai siklus manajemen pengetahuan."²

Lawson (2003) menggabungkan proses yang digunakan oleh Wiig (1993), Parikh (2001), dan Horwitch dan ARMACOST (2002) untuk menggambarkan siklus manajemen pengetahuan. Penelitian ini mengikuti Lawson (2003) dengan menggunakan enam proses penciptaan, penangkapan, organisasi, penyimpanan, penyebaran, dan aplikasi untuk menggambarkan siklus manajemen pengetahuan.³

B. Pengertian Kultur Organisasi

Kultur organisasi adalah sebuah sistem makna yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Kultur adalah sebuah istilah deskriptif dan berbeda dengan konsep kepuasan kerja perusahaan mengukur respon efektif terhadap lingkungan kerja.⁴

Ada beberapa definisi kultur organisasi menurut para ahli diantaranya:⁵

1. Elios Jaques, kultur organisasi adalah cara berpikir dan berbuat yang menjadi kebiasaan atau tradisi yang sedikit banyak dimiliki oleh semua anggota, harus dipelajari oleh anggota-anggota baru, dan setidaknya harus menerimanya secara parsial untuk dapat diterima sebagai bagian dari organisasi.
2. Andrew Pettigrew, kultur adalah sebuah sistem makna yang secara kolektif dan terbuka disepakati untuk berlaku pada suatu kelompok pada waktu tertentu.

²Paul L. Tobing, *Konsep Knowledge Management, Konsep, Arsitektur dan Implementasi*, Graha Ilmu, 2007.

³Tjaraamadja, Jaan Hidayat, *Knowledge Management dalam Konteks Organisasi Pembelajaran*. 2006.

⁴<https://id.m.wikipedia.org>. Diakses tanggal 05 oktober 2016, pukul 21. 45 wita.

⁵Kusdi, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 56.

3. Meryl Reis Louis, organisasi-organisasi adalah lingkungan yang membawa kultur, yang berarti unit-unit social tersendiri yang membawa seperangkat pemahaman, bersama untuk mengorganisasi tindakan. Misalnya apa yang kita lakukan bersama dalam kelompok ini adalah cara-cara berperilaku yang sesuai dalam kelompok dan sesama anggota.
4. Caren siehl dan Joanne martin, kultur organisasi dapat dibayangkan sebagai lem yang merekat organisasi menjadi satu kesatuan melalui suatu kebersamaan dalam hal pola-pola makna. Kultur terfokus pada nilai, keyakinan-keyakinan, dan harapan-harapan yang dimiliki bersama para anggota.

Menurut Luthans budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Sarplin mendefinisikan budaya organisasi merupakan suatu system nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur system formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi

Schein mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu.

Dari sejumlah pengertian diatas, terlihat bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kerja organisasi, khususnya kinerja manajemen dalam jangka pendek maupun panjang.

Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi.

Fungsinya:⁶

- Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi
- Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada kepentingan individu.
- Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku

⁶Vietzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), h. 373.

Ada tujuh karakteristik utama secara keseluruhan merupakan hakikat kultur sebuah organisasi:⁷

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal yang rinci, sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal yang detail.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut
4. Orientasi orang, sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasai ketimbang pada individu-individu.
6. Keagresifan, sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas, sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi dipertahankan.

C. Penilaian Budaya Organisasi

1. Tingkat Analisis Budaya Menurut Schein

Menurut Schein (2004), peneliti dapat menganalisis budaya di beberapa tingkatan. Tingkat analisis mengacu pada tingkat visibilitas fenomena budaya. Schein mencatat bahwa bagian dari kebingungan dalam literatur budaya adalah bahwa peneliti gagal untuk menentukan tingkat budaya yang mereka teliti.

Tingkat analisis budaya diasumsikan oleh Schein (2004) meliputi artefak, didukung keyakinan dan nilai-nilai, dan asumsi-asumsi yang mendasari. Schein menegaskan bahwa artefak termasuk fenomena tingkat permukaan seperti struktur organisasi dan proses yang satu dapat dengan mudah diamati. Schein (2004, p. 30) menggunakan istilah "asumsi dasar" untuk menggambarkan tingkat terdalam dari budaya. Menurut Schein, asumsi dasar diambil untuk kepercayaan yang diberikan, persepsi, dan perasaan yang tetap sadar kepada anggota. Dia mencatat bahwa asumsi dasar menjadi begitu berakar dalam alam bawah sadar dari kelompok yang menyimpang dari mereka tampaknya tak terbayangkan kepada anggota kelompok. Schein merekomendasikan analisis asumsi yang mendasari kelompok untuk memperoleh pemahaman terdalam dari budaya dan prediktabilitas terbesar perilaku masa depan. Schein (2004, hal. 36) menulis, "esensi dari budaya terletak pada pola asumsi yang

⁷Stephen P.Hobbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 257.

mendasari, dan sekali seseorang mengerti mereka, orang dapat dengan mudah memahami tingkat permukaan yang lebih dan penanganan tepat dengan mereka.

2. Denison Model

Daniel Denison, Bill Neale, dan rekan-rekan mereka mengembangkan model Denison untuk mendiagnosa budaya organisasi dan menentukan hubungannya dengan efektivitas organisasi (Denison, 1984, 1990, 1996; Denison & Mishra, 1995; Fey & Denison, 2003; Gillespie, Denison, Haaland, Smerek, & Neale, 2008).

Model Denison menggambarkan budaya organisasi dengan empat ciri: kemampuan beradaptasi, misi, keterlibatan, dan konsistensi. Adaptasi dan misi menandakan orientasi eksternal. Keterlibatan dan konsistensi yang terkait dengan orientasi internal. Adaptasi dan keterlibatan mengungkapkan orientasi fleksibel. Misi dan konsistensi menekankan orientasi yang stabil (Denison & Mishra, 1995).

Menurut Yilmaz dan Ergun (2008), Model Denison konsisten dengan Schein (2004) dalam membangun pentingnya keyakinan dan asumsi; Namun, model Denison membandingkan organisasi dengan mengukur nilai tingkat permukaan. Meskipun Denison menganggap keyakinan dan asumsi sebagai bentuk terdalam dari budaya, ia mengerti bahwa peneliti tidak dapat dengan mudah mengukur mereka (Fey & Denison, 2003; Yilmaz & Ergun, 2008). Para peneliti mempertimbangkan pengukuran keyakinan dan nilai lebih mudah daripada asumsi dan lebih dapat diandalkan dibandingkan artefak (Yilmaz & Ergun, 2008).

KESIMPULAN

Manajemen pengetahuan dapat membuat suatu perubahan yang berfokus pada pengembangan dan penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas suatu organisasi. Manajemen pengetahuan memberikan suatu peluang untuk professional informasi pada organisasi untuk menjadikan diri relevan terhadap perkembangan jaman. Walaupun dalam penerapannya masih banyak masalah di sekitar manajemen pengetahuan namun konsep yang ditawarkan dapat dijadikan titik tolak bagi pustakawan untuk mengembangkan diri secara substansial dalam menyediakan seluruh pelayanan informasi dan pengetahuan bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Davidson, Carl and Philip Voss (2003). *Knowledge Management: An Introduction to creating competitive advantage from intellectual capital*. New Delhi: Vision Books.

Kusdi, *Budaya Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.

L. Tobing, Paul. *Konsep Knowledge Management, Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Graha Ilmu, 2007.

P. Hobbins, Stephen dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.

Rivai, Vietzal dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.

Tjaraamadja, Jaan Hidayat, *Knowledge Management dalam Konteks Organisasi Pembelajaran*. 2006.

B. BUKU

<https://id.m.wikipedia.org>.