

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBS UNSRAT)

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA TENAGA
PENDIDIK PADA JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS POLITEKNIK NEGERI
MANADO**

Jeaneta J. Rumerung, Muhammad K. Bakary, Mikke R.Marentek

Politeknik Negeri Manado

ARTICLE INFO

Keywords : *Human Resource Management, Knowledge Management, Performance*

Kata Kunci: *Management SDM, Knowledge Management, Kinerja*

Corresponding author:

Jeaneta J. Rumerung

rumerungj310167@gmail.com

Abstract. *Knowledge management of teaching staff as intellectual capital for organizations majoring in Business Administration has not been implemented well, knowledge sharing has not been implemented to complement the competencies of teaching staff according to needs in the learning process. The research objectives are 1. to find out the process of knowledge management in the Business Administration department, 2. to find out the influence of knowledge management on the performance of teaching staff, 3. to find out how knowledge management is implemented in improving the performance of teaching staff. The research method used in this research is descriptive and verification methods. The descriptive research method aims to create systematic, factual and accurate descriptions, images or paintings regarding the facts, characteristics and relationships between the phenomena being investigated. The analysis technique uses descriptive analysis and verification analysis, data processing uses the SPSS program.*

Abstrak.

Manajemen pengetahuan tenaga pendidik sebagai modal intelektual organisasi jurusan Administrasi Bisnis belum terlaksana dengan baik, sharing knowledge belum diterapkan untuk melengkapai kompetensi tenaga pendidik sesuai kebutuhan dalam proses pembelajaran. Tujuan penelitian adalah 1. untuk mengetahui proses knowledge manajemen di jurusan Administrasi Bisnis, 2. untuk mengetahui pengaruh knowledge management terhadap kinerja tenaga pendidik, 3. untuk mengetahui bagaimana penerapan knowledge management dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian deskriptif mempunyai tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif, pengolahan data menggunakan program SPSS.

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi baik di instansi pemerintah maupun dalam di perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya. Individu atau pegawai yang dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan seluruh kegiatan pengadaan tenaga kerja, pengembangan pegawai, pemberian kompensasi, pemeliharaan pegawai, dan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan dan perundangan yang berlaku untuk mencapai sasaran dan tujuan individu pegawai, perusahaan, dan masyarakat. Hal ini sejalandengan pendapat Armstrong & Taylor (2020) bahwa manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menyangkut hal-hal mengenai bagaimana orang dipekerjakan, dikelola dan dikembangkan dalam organisasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas harus siap mengantisipasi perkembangan masyarakat berbasis knowledge yang menjadi prasyarat keunggulan persaingan abad ini. Dimana pegawai tidak lagi bekerja dengan tenaga manual dan menunggu perintah (komando) ala militer, sebagaimana cara yang diadopsi oleh dunia bisnis 100 tahun yang lalu. Pegawai dituntut harus memiliki knowledge management yang sesuai dinamika perubahan yang sedang berlangsung. Di era teknologi informasi yang berkembang dengan pesat, setiap orang dapat mengakses informasi yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhannya secara cepat. Hal ini memberikan motivasi bagi individu untuk terus belajar mengembangkan pengetahuannya. Ilmu pengetahuan berkembang sejalan dengan perkembangan kebudayaan manusia yang berlangsung secara bertahap dan evolutif. Pada dasarnya ilmu pengetahuan terbentuk pada awalnya karena rasa ingin tahu dalam diri manusia, rasa ingin tahu ini timbul karena tuntutan dan kebutuhan manusia dalam memenuhikebutuhan hidupnya. Dengan dasar tersebut menjadikan ilmu pengetahuan akan terus berkembang secara periodik tak terbatas mengikuti perkembangan jaman, namun layak untuk dijadikan kajian karena dalam perkembangan ilmu pengetahuan menjadikan peningkatan akan informasi yang dibutuhkan dan dikelola oleh manusia, sehingga menjadikan pusat informasi atau perpustakaan menyesuaikan dengan menyediakan informasi yang diperlukan serta meningkatkan sistem manajemennya.

Knowledge management atau manajemen pengetahuan merupakan suatu sistem yang diaplikasikan karena kebutuhan akan kualitas pegawai dalam organisasi instansi pemerintah dan perusahaan termasuk dalam lembaga pendidikan. Kinerja organisasi berkaitan erat dengan implementasi knowledge management melalui kinerja pegawai. Pengkajian dilaksanakan secara deskriptif melalui kajian pustaka dan mengemukakan kinerja dalam knowledge manajemen. Pengetahuan yang dikaji dalam organisasi lembaga pendidikan dalam kaitannya dengan *knowledge management* meliputi: Pengetahuan manajemen pendidikan dan pengajaran, Pengetahuan terkait materi pembelajaran pada program studi, Pengetahuan tentang metode pengajaran pendidikan vokasi.

Di era teknologi informasi seperti saat ini, peran teknologi dalam pencapaian tujuan perusahaan tidak dapat dipungkiri lagi dimana masing-masing dari perusahaan berlomba- lomba untuk menjadi nomor satu dari pesaing. Informasi merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena merupakan sumber daya yang dapat diolah untuk menunjang aplikasi bisnis suatu perusahaan. Dalam ilmu manajemen terdapat pembahasan mengenai hubungan antara teknologi dengan manajemen, yang dikenal dengan istilah sistem informasi manajemen. Sistem informasi manajemen merupakan perpaduan antara sumber daya manusia dan aplikasi teknologi informasi untuk memilih, menyimpan, mengolah dan mengambil kembali data dalam rangka mendukung

pengambilan keputusan dalam sebuah perusahaan.

Pendidikan merupakan salah satu instrumen yang dapat membangun dan mengembangkan sumber daya manusia untuk menghasilkan kinerja pegawai secara optimal. Pendidikan memiliki peran aktif agar dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan bagi pegawai sehingga memiliki inovasi dan kreativitas. Hal ini akan bermanfaat bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berdampak positif dalam kinerja seseorang. Demikian halnya dengan kinerja tenaga pendidik di Jurusan Administrasi bisnis.

Politeknik negeri Manado yang memiliki kualifikasi pendidikan sesuai kebutuhan pekerjaan sebagai tenaga pendidik. Konsep knowledge management belum diterapkan secara optimal dalam manajemen organisasi lembaga pendidikan vokasi Polimdo. Sebagian besar tenaga pendidik belum mengoptimalkan pengetahuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi yang tergambar dalam visi dan misi jurusan Administrasi Bisnis. Kinerja tenaga pendidik merupakan faktor dasar dalam penyelenggaraan organisasi serta salah satu upaya yang dilakukan organisasi untuk dapat meraih tujuan dan sasaran pembelajaran. Faktor yang dapat memengaruhi kinerja tenaga pendidik, antara lain kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas pendidikan dan pengajaran sesuai standar, munculnya motivasi yang diimplementasikan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Manajemen pengetahuan tenaga pendidik sebagai modal intelektual organisasi jurusan Administrasi Bisnis belum terlaksana dengan baik, sharing knowledge belum diterapkan untuk melengkapi kompetensi tenaga pendidik sesuai kebutuhan dalam proses pembelajaran. Kualifikasi dan kompetensi 57 tenaga pendidik yang dimiliki jurusan Administrasi Bisnis beragam sesuai jenis pengetahuan dan latar belakang pendidikan sehingga perlu diterapkan knowledge management untuk memotivasi tenaga pendidik dalam mengoptimalkan pengetahuan yang dimiliki sebagai modal intelektual organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

1. Knowledge Management

Knowledge management merupakan formalisasi dan akses ke, pengalaman, pengetahuan dan keahlian yang menciptakan kemampuan baru yang memungkinkan kinerja yang unggul, mendorong inovasi dan meningkatkan nilai pelanggan (Khan & Quadri, 2012). Knowledge management adalah sebuah proses yang berfokus pada bagaimana pengetahuan dapat diatur dan digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Manajemen pengetahuan cenderung berfokus pada alat-alat dan teknik yang memungkinkan organisasi untuk mengumpulkan, mengorganisir, dan menerjemahkan informasi menjadi pengetahuan yang berguna. (Pritania, 2017). Knowledge management memerlukan hubungan yang lebih kuat pada strategi fundamental dari suatu perusahaan. Pengetahuan yang berorientasi strategi dalam melibatkan beberapa sumber seperti : pelanggan, kompetitor, supplier, pembuat peraturan, teknologi, dll. Manajemen dapat melihat strategi yang dimiliki sekarang untuk memilah-milah mana pengetahuan yang mestidikuasaisehingga sukses, atau dapat melihat pengetahuan yang dimiliki sekarang kemudian menentukan strategi apa yang cocok untuk berhasil. Davenport (1999) menyarankan bahwa memasukkan pengetahuan dalam proses formulasi strategi akan bermanfaat terhadap seluruh tipe perusahaan, dan bila knowledge management diarahkan untuk mencapai keunggulan strategik akan bergantung pada beberapa hal :

- a. *Knowledge management* harus dapat menciptakan suatu inovasi strategik. Sebagai contoh menggunakan metode dan software secara bersamaan sehingga lebih produktif dibanding kompetitornya.
- b. *Knowledge management* dapat memberikan kontribusi pada pelaksanaan strategi dalam perusahaan. Dalam penelitiannya, Davenport menemukan Bahwa salah satu perusahaan farmasi

yang lebih agresif dan inovatif dalam melakukan pendekatan penciptaan- pengetahuan (*knowledge creation*) mendapatkan lebih banyak untuk dibanding kompetitornya.

c. Perusahaan-perusahaan juga dapat mendapatkan keunggulan dengan menambahkan pengetahuan pada jasa yang mereka jual.

d. Dengan menggunakan pengetahuan dan *knowledge management*, perusahaan juga dapat mencapai keunggulan kompetitif dengan melakukan proses-proses yang non startegik dengan baik. Seandainya perusahaan dapat menggunakan pengetahuan supplier untuk memperbaiki proses pengadaan, membagi pengetahuan finansialnya dan membagi pengetahuan tentang sumber daya manusia dan sistem informasi, maka perusahaan mungkin mendapatkan keunggulan dari para pesaingnya.

2. Jenis-Jenis *Knowledge Management*

Menurut Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995) dalam Suparto D dan Kevin S (2013). *knowledge management* terbentuk dari suatu pengetahuan, dimana pengetahuan terbagi menjadi tiga jenis, yaitu :

a. *Tacit Knowledge*

Merupakan suatu pengetahuan yang tidak mudah digambarkan dan dibagikan, Pengetahuan ini berupa suatu pengalaman dan keahlian yang dimiliki oleh masing – masing individu dimana pengetahuan tersebut belum terdokumentasikan, pengetahuan ini didapatkan atau berkembang melalui interaksi dan komunikasi dengan orang lain.

b. *Explicit Knowledge*

Merupakan suatu pengetahuan yang telah berhasil terdokumentasikan, yang memiliki suatu sifat struktural, sistematis dan mudah untuk dikomunikasikan dan dibagikan kepada orang lain. Pengetahuan ini dapat berupa : buku, jurnal, karya ilmiah, referensi atau lainnya. Pengetahuan ini didapatkan dan berkembang dari isi dan informasi yang ada didalamnya.

c. *Potential Knowledge*

Merupakan suatu pengetahuan yang digunakan untuk melakukan suatu analisis data dan mengubah data menjadi sebuah pengetahuan. Pengetahuan ini didapatkan dan berkembang dari hasil analisis terhadap data yang ada.

3. Indikator *Knowledge Management*

Menurut Menurut Honeycutt (2005) dalam Anggapraja (2016) *knowledge management* memiliki tiga indikator yaitu :

1. *Personal knowledge*

Personal knowledge merupakan pengetahuan yang di peroleh karyawan yang berupa pengalaman baik dari kejadian sehari-hari ataupun dari sumber lainnya. Pengetahuan manusia bermula pada saat orang mendapatkan ide dimana kesan tersebut muncul dari perasaan dan sistem kerja pikiran atau dengan kata lain ide itu di bentuk dengan bantuan dari memori dan imajinasi yang menambah, membagi, mengungkapkan perasaan sebenarnya.

2. *Job procedure*

Job procedure adalah tanggung jawab atau tugas yang bersifat formal atau perintah resmi atau cara melakukan hal-hal berdasarkan pernyataan anshory selaku pihak yang mencetuskan *knowledge management*, salah satu bentuk konkret dari *explicit knowledge* adalah standar opration procedur atau prosedur pelaksanaan dasar di buat untuk mempertahankan kualitas dari hasil kerja dan dimana mana tugas akan semakin mudah dikerjakan.

3. *Technology*

Technology adalah salah satu elemen pokok yang terdapat pada knowledge management, dikenal sebagai media yang mempermudah penyebaran explicit knowledge. Salah satu teknologi paling mutakhir yang saat ini di gunakan oleh banyak perusahaan untuk proses penyebaran knowledge adalah internet, dimana hal ini di dasarkan pada kebutuhan untuk mengakses knowledge dan melakukan kolaborasi, komunikasi serta sharing knowledge secara “online” internet

3. Konsep Kinerja

Pengertian Kinerja menurut Dickdick (2017) dalam Muhammad S, Susi H, Yusni M(2022) merupakan suatu proses strategis, menyeluruh, dan terpadu dalam melakukan peninjauan dan pengevaluasian berkala terhadap kinerja dari masing-masing individu. Menurut Faizul F dan Nur Laily (2022), Kinerja adalah tindakan atau perilaku yang nyata yang dihasilkan dari setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan tugas dan fungsi dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Nawawi (2013), kinerja dilihat sebagai sebuah hasil jerih payah secara kreatif yang menghasilkan karya, baik tangible maupun intangible. Sebuah kinerja mengindikasikan pencapaian kerja oleh individu pada posisi kerjanya dengan syarat khusus yang kemudian dievaluasi secara khusus pula. Keberhasilan kinerja individu sangat bergantung pada kecerdasan, karakter, keahlian, kerjasama, leadership, kesiapan, mental, kreatifitas dan motivasi.

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Arianto (2013) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat bertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
4. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
5. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
6. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan- peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan

b. Indikator Kinerja

Menurut Russel (2000) menjelaskan bahwa terdapat 5 alat ukur yang digunakan dalam penilaian kinerja yaitu :

a. Kualitas kerja.

Persentase keberhasilan gerak kerja yang menghampiri kesempurnaan dengan melakukan cara-cara ideal yang sesuai dengan jenis kerja dengan menggenapi visi yang dicita-citakan institusi.

b. Kuantitas kerja

Tingkat atau nilai yang dinyatakan dalam jumlah yang dicapai oleh pekerja yang memiliki ukuran

seperti rupiah, satuan barang, kelipatan aktifitas yang dikerjakan.

c. Efisiensi Waktu

Tingkat kesesuaian waktu kerja dengan waktu yang telah diberikan, bagaimana cara memaksimalkan waktu yang diberikan dan mengalokasikan waktu sisa untuk pekerjaan yang lain.

d. Efektifitas Kerja

Adalah derajat alokasi dan fungsi aset institusi yang dikapitalisasi untuk mencapai tujuan atau keunggulan institusi dan meminimalisir kegagalan institusi dalam mengelola sumberdayanya.

e. Kemandirian

Derajat kemampuan kerja seorang pegawai secara pribadi dalam melakukan kerjanya dengan tidak melibatkan pegawai lainnya. As'ad (2010) menambahkan elemen yang digunakan pada proses penilaian kerja terdiri dari beberapa hal yaitu : kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi waktu, posisi, kedisiplinan, dan kesehatan dan keselamatan kerja.

METODE PENELITIAN

Ditinjau dari pendekatan analisisnya, penelitian ini diklasifikasikan kedalam penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian deskriptif mempunyai tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Metode penelitian verifikatif ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja tenaga pendidik pada jurusan Administrasi Bisnis Polimdo.

Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Pendidik Jurusan Administrasi Bisnis sebanyak 57 orang tenaga pendidik/dosen. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017:118) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang tenaga pendidik/dosen.

Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan analisis regresi dan korelasi. Pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis.

Hipotesis

Ho : Knowledge management berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik Jurusan Administrasi Bisnis Polimdo

Ha : Knowledge management tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik Jurusan Administrasi Bisnis Polimdo

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisa regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh variabel knowledge management terhadap kinerja tenaga pendidik. Tabel 1. menunjukkan nilai korelasi variabel knowledge management dan kinerja tenaga pendidik.

Tabel 1. Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,558 ^a	,311	,286	3,012

a. Predictors: (Constant), Knowledge Management

Model summary pada tabel 1. menjelaskan bahwa nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0.558 dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.311 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (knowledge management) terhadap variabel terikat sebesar 31.1 %

Tabel 2. Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114,681	1	114,681	12,641	,001 ^b
	Residual	254,019	28	9,072		
	Total	368,700	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Knowledge Management

Tabel Anova menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 12,641 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$. Hal ini berarti bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja, atau dengan kata lain terdapat pengaruh variabel X (knowledge management) terhadap variabel Y (kinerja).

Persamaan regresi dapat diketahui berdasarkan hasil tabel koefisien dibawah ini.

Tabel 3. Koefisien

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,231	9,205		1,111	,276
	Knowledge Management	,618	,174	,558	3,555	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 3 menunjukkan nilai constant (a) sebesar 10.231 dan nilai knowledge management (b) sebesar 0.618, sehingga persamaan regresi adalah :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10.231 + 0.618X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai konsisten variabel kinerja adalah 10.231, sedangkan nilai koefisien regresi knowledge management sebesar 0.618 yang berarti bahwa apabila ada penambahan sebesar 1 % nilai knowledge management maka nilai kinerja akan bertambah sebesar 0.618, koefisien regresi bernilai positif sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel knowledge management (X) terhadap kinerja (Y) adalah positif.

Pembahasan

Hasil analisis regresi dan korelasi menunjukkan bahwa knowledge management berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik pada jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado dan memiliki hubungan positif. Peningkatan knowledge management dapat berdampak positif pada peningkatan kinerja tenaga pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan knowledge management secara optimal dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Berikut ini akan dideskripsikan implementasi knowledge management untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik pada jurusan Administrasi Bisnis. Implementasi Knowledge Management Knowledge Management (KM) memiliki peran penting dan strategis dalam pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik dalam lingkungan kerja dan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik. Berikut ini dapat dideskripsikan implementasi KM yang dapat diterapkan untuk pengembangan tenaga pendidik.

1. Peningkatan Personal Knowledge

Tenaga pendidik harus meningkatkan pengetahuan personal yang dimiliki sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan di lingkungan kerja. Tahapan dalam peningkatan personal knowledge adalah sebagai berikut :

a. Identifikasi Pengetahuan yang Relevan

- Lakukan pemetaan untuk mengidentifikasi pengetahuan yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik, baik pengetahuan tacit (pengetahuan yang bersifat personal, misalnya pengalaman mengajar) maupun explicit (pengetahuan yang terdokumentasi, misalnya materi ajar atau modul pelatihan).
- Tentukan bidang pengetahuan yang perlu ditingkatkan, seperti metodologi pengajaran, teknologi pendidikan, atau pengembangan kurikulum.

b. Pembuatan dan Pemeliharaan Basis Pengetahuan

- Kembangkan basis pengetahuan yang mudah diakses, misalnya portal daring, repositori dokumen, atau sistem manajemen pengetahuan yang dapat diakses oleh seluruh tenaga pendidik.
- Pastikan platform ini dapat diisi oleh tenaga pendidik sendiri untuk berbagi modul, makalah, pengalaman mengajar, dan hasil penelitian.

c. Pengembangan Komunitas Praktisi (Community of Practice)

- Bentuk komunitas atau kelompok kerja yang fokus pada pengembangan bidang- bidang tertentu (misalnya, pendidikan inklusif, pembelajaran berbasis proyek, atau penggunaan teknologi dalam pembelajaran).
- Dorong kolaborasi antar pendidik untuk berbagi pengalaman, berdiskusi, dan mencari solusi bersama terhadap tantangan-tantangan yang dihadapi dalam proses mengajar.

2. Menerapkan Job Procedure (Standar Operasional Prosedur)

Setiap institusi pendidikan termasuk Politeknik Negeri Manado memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) termasuk dalam bidang akademik untuk penjaminan mutu pendidikan. Sebagian besar tenaga pendidik pada jurusan Administrasi Bisnis belum mengerti dan memahami SOP bidang akademik sehingga tugas dan tanggung jawab dalam pendidikan dan pengajaran belum berjalan secara optimal.

3. Penerapan Teknologi untuk Berbagi Pengetahuan

Tenaga pendidik pada jurusan Administrasi Bisnis perlu memiliki budaya sharing knowledge (berbagi pengetahuan). Penerapan teknologi untuk berbagi pengetahuan dapat dilaksanakan dalam kegiatan berikut ini :

a. Manfaatkan Learning Management System (LMS)

Mendokumentasikan pengetahuan, menyelenggarakan pelatihan, serta menyediakan ruang diskusi bagi tenaga pendidik.

b. Penggunaan Teknologi Dalam Pengembangan Diri

seperti webinar, video tutorial, dan aplikasi diskusi untuk memfasilitasi transfer pengetahuan secara efektif.

c. Program Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Pendidik

- Adakan pelatihan rutin yang berbasis pada pengetahuan yang sudah teridentifikasi, seperti pelatihan metodologi mengajar, penilaian siswa, atau penggunaan teknologi dalam pendidikan.
- Fasilitasi mentoring dan coaching, di mana pendidik yang lebih berpengalaman dapat membagikan pengetahuan mereka kepada pendidik baru atau pendidik yang membutuhkan bantuan di bidang tertentu.

d. Pengembangan Budaya Berbagi Pengetahuan

- Bangun budaya yang mendorong tenaga pendidik untuk berbagi pengetahuan, misalnya dengan mengadakan sesi berbagi pengalaman atau pengetahuan secara periodik.
- Berikan penghargaan atau pengakuan kepada tenaga pendidik yang aktif berbagi dan berkontribusi dalam pengembangan pengetahuan.

Tahap selanjutnya dalam mengimplementasikan KM adalah evaluasi dan umpan balik. Lakukan evaluasi secara berkala untuk mengukur sejauh mana implementasi knowledge management berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Gunakan umpan balik dari tenaga pendidik untuk terus menyempurnakan sistem manajemen pengetahuan yang telah diterapkan. Implementasi KM ini harus disertai dengan dukungan dari pihak manajemen, penyediaan infrastruktur yang memadai, serta pengembangan budaya organisasi yang mendukung pertukaran pengetahuan. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kinerja tenaga pendidik dapat meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan analisis regresi sederhana knowledge management berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik pada jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado. Koefisien regresi bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel knowledge management (X) terhadap kinerja (Y) adalah positif.
2. Implementasi penerapan knowledge management dapat diupayakan melalui : a. Peningkatan

Personal Knowledge. Tenaga pendidik harus meningkatkan pengetahuan personal yang dimiliki sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan di lingkungan kerja. b. Menerapkan Job Procedure (Standar Operasional Prosedur), diamanah pelaksanaan proses pembelajarandilaksanakan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) termasuk dalam bidang akademik untuk penjaminan mutu pendidikan, c.Penerapan Teknologi untuk berbagi pengetahuan melalui pendokumentasikan pengetahuan, menyelenggarakan pelatihan, serta menyediakan ruang diskusi bagi tenaga pendidik, penggunaan teknologi dalam pengembangan diri serta melaksanakan Program Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Pendidik secara adil dan merata sesuai kompetensi/bidang keahlian tenaga pendidik.

Saran

1. Pimpinan Politeknik Negeri Manado, khususnya jurusan Administrasi Bisnis perlu memotivasi tenaga pendidik untuk melaksanakan budaya sharing knowledge (berbagi pengetahuan) sehingga dapat meningkatkan personal knowledge sesuai kebutuhan dalam proses pembelajaran. Tenaga pendidik yang memiliki kompetensi dan kualifikasi yang lebih tinggi dapat berbagi pengetahuan melalui pembimbingan tenaga pendidik yang kualifikasinya lebih rendah.
2. Peningkatan kualitas dan kompetensi tenaga pendidik dilaksanakan secara adil dan meratamelalui perencanaan pengembangan sumber daya tenaga pendidik agar lebih terarah dan dapat menjamin mutu pendidikan sesuai standar bidang akademik. Pengembangan diri tenaga pendidik dilakukan secara berkelanjutan dan terencana agar dapat berdampak positif dalam peningkatan kualitas pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggapraja, I. T. (2016). Pengaruh Penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk. (Studi Explanatory Survey pada Karyawan Unit Human Capital Management PT Telkom Tbk.). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(1), 140–146.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resources Management Practice*, 15th Edition. In *Human Resource Management*
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Bangun, Wilson. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga Bahri,
- Syamsul dan Zamzam, Fahkry. (2015), *Model Penelitian Kuantitatif Berbasis Semamos*, Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Ghozali, I. 2019. *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- I Gede Putu K dkk, (2023) *Peran Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Knowledge Management*

dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Limajari Interbhuana Bali, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 2, Juni 2023

Kadarisman, (2013), Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: RajawaliPers.

Khan, M.A., & Mahmood, Z. (2012). Impact of Brand Loyalty Factors on Brand Equity. International Journal of Academic Research, 4(1), 33-37.

Jaunanda, M., Sembel, R., Hulu, E., & Ugut, G. S. S. (2022). Pengaruh Economic Value Added, Market Value Added Dan Financial Distress Terhadap Volatilitas Stock Return Dengan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Moderating. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(3). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36737>

Muhammad S, Susi H, Yusni M. (2022), Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. Jurnal Daya Saing (Vol. 8 No. 2 Juni2022) p.ISSN: 2407-800X e.ISSN: 2541-4356

Nawawi, Ismail. (2013). Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.

Priyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. Surabaya: Zifatama Publishing.

Robbins. (2000). Keterampilan Dasar. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Simamora Bilson. (2011). Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Sugiono, (2017). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta

Suparto D dan Kevin S. (2013), Knowledge Management: Konsep dan Metodologi, ULTIMA InfoSys, Vol. IV, No. 1 Juni 2013

Tobing, P. L. (2007). Knowledge management: konsep, arsitektur dan implementasi. Yogyakarta : Graha Ilmu.