

## **PENINGKATAN DAYA SAING MAHASISWA MELALUI *KNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEM***

Corie Mei Hellyana  
Program Studi Manajemen Informatika,  
Akademi Manajemen Informatika dan Komputer BSI Purwokerto  
Email : [cma.bsi@gmail.com](mailto:cma.bsi@gmail.com), [corie.cma@bsi.ac.id](mailto:corie.cma@bsi.ac.id)

### **ABSTRAK**

Pada dasarnya *knowledge management* meliputi semua aspek kegiatan, baik semua proses dan praktik dengan kreasi, akuisisi, menangkap dan menyebarluaskan pengetahuan dan *skill* yang dimiliki untuk memberi ketegasan apakah *knowledge management* dibutuhkan atau tidak. Pengetahuan yang dimiliki individu dalam organisasi memiliki latar belakang yang berbeda sehingga untuk mentransfer pengetahuan untuk menuju tujuan yang diharapkan atau sesuai dengan goal nya, maka diperlukan suatu sharing knowledge. *Knowledge Management* dimaksudkan untuk mewakili pendekatan terencana dan sistematis untuk menjamin penggunaan pengetahuan organisasi ditambah keahlian, kompetensi, pemikiran, inovasi dan ide individual untuk menciptakan organisasi yang lebih efektif dan efisien. Dalam sebuah organisasi non profit, ada kalanya individu yang ada memiliki daya saing yang cukup besar, baik untuk membuat besar organisasi atau pun untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki individu tersebut.

**Kata kunci** : Daya Saing, Mahasiswa, *Knowledge Management System*

### **I. PENDAHULUAN**

Pada dasarnya *knowledge management* meliputi semua aspek kegiatan, baik semua proses dan praktik dengan kreasi, akuisisi, menangkap dan menyebarluaskan pengetahuan dan *skill* yang dimiliki untuk memberi ketegasan apakah *knowledge management* dibutuhkan atau tidak. Dengan adanya *knowledge management* inilah yang pada nantinya serangkaian proses akan bermuara pada pertukaran informasi / pengetahuan.

Pertukaran pengetahuan ini tidak hanya akan berjalan dalam sebuah institusi/perusahaan akan tetapi dapat dilakukan dalam sebuah lembaga tingkat mahasiswa yang bersifat nonprofit, seperti kelompok belajar mahasiswa, dimana kelompok belajar ini berisikan sejumlah mahasiswa yang memiliki pengetahuan dan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Dalam tingkat mahasiswa, proses belajar akan sedikit berbeda dengan masa-masa sekolah yang telah dilalui baik dari tingkat sekolah dasar, menengah dan atas. Dengan adanya *knowledge management*, maka pengetahuan yang ada akan tersebar secara mudah.

Pengetahuan yang dimiliki oleh individu atau organisasi harus mampu memberikan kemajuan bagi individu/organisasi itu sendiri. Agar individu dapat bertahan hidup dalam organisasi tersebut, maka diwajibkan agar setiap yang ada dalam organisasi, yaitu individu melakukan sharing pengetahuan. Sharing pengetahuan dimaksudkan untuk memperlancar seluruh kegiatan yang ada dalam organisasi tersebut. Hal tersebut dikarenakan setiap

individu dalam organisasi memiliki latar pendidikan yang berbeda, oleh karena itu diperlukan sharing knowledge agar dalam organisasi didapatkan goal sesuai dengan visi dari organisasi tersebut.

### **II. LANDASAN TEORI**

#### **A. MAHASISWA**

Menurut Peraturan Pemerintah RI No. 60 Tahun 1999 tentang Perguruan Tinggi, mahasiswa adalah peserta didik yang terdaftar dan belajar pada perguruan tinggi tertentu.

Mahasiswa merupakan suatu kelompok dalam masyarakat yang memperoleh statusnya karena ikatan pendidikan di perguruan tinggi. Mahasiswa juga merupakan calon yang memiliki tingkat intelektual yang tinggi dalam suatu masyarakat yang sering kali mendapat berbagai predikat.

#### **B. DAYA SAING**

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 tahun 1997 tentang Standar Proses, menyatakan bahwa "daya saing adalah kemampuan untuk menunjukkan hasil yang lebih baik, lebih cepat dan lebih bermakna". Kemampuan yang dimaksud meliputi:

1. kemampuan memperkokoh posisi pasarnya,
2. kemampuan menghubungkan dengan lingkungannya,
3. kemampuan meningkatkan kinerja tanpa henti, dan

4. kemampuan menegakkan posisi yang menguntungkan.

Daya saing juga dapat diartikan sebagai kompetisi atau *competitive*. Keunggulan dari seseorang individu dalam mencapai tujuan pribadi dapat dilihat dari tingkat pendidikan dan tingkat ketrampilan yang dimiliki. Maka dapat disimpulkan bahwa daya saing merupakan kemampuan seseorang/organisasi dalam menunjukkan keunggulan dalam hal tertentu dengan memperlihatkan situasi dan kondisi yang paling menguntungkan, hasil kerja yang baik, lebih cepat atau lebih bermakna dibandingkan dengan seorang/organisasi lainnya.

### C. PENGETAHUAN/*KNOWLEDGE*

Menurut Hendrik (2003:1), pengetahuan merupakan data dan informasi yang digabung dengan kemampuan dan ketrampilan, intuisi, pengalaman, gagasan, motivasi dari sumber yang kompeten. Terdapat 2 (dua) jenis dan bentuk pengetahuan, yaitu *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*. *Tacit knowledge* adalah pengetahuan yang sulit diartikulasikan, dituliskan dalam kata-kata, teks maupun gambar dan berada di dalam benak orang yang mengetahui, sedangkan *explicit knowledge* adalah pengetahuan yang telah ditangkap dan dinyatakan dalam kata-kata, teks maupun gambar dan telah ada dalam bentuk konkret/nyata (Budiarto, 2011).

### D. *KNOWLEDGE* MANAGEMENT

Menurut Budiarto (2011), *Knowledge Management* ditinjau dari perspektif poses/teknologi merupakan sebuah konsep dimana informasi diubah menjadi pengetahuan dan tersedia dalam bentuk yang dapat digunakan bagi orang yang membutuhkan. *Knowledge Management* dimaksudkan untuk mewakili pendekatan terencana dan sistematis untuk menjamin penggunaan pengetahuan organisasi ditambah keahlian, kompetensi, pemikiran, inovasi dan ide individual untuk menciptakan organisasi yang lebih efektif dan efisien.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Penulisan jurnal ini menggunakan beberapa referensi sumber yang diperoleh dari internet, buku, maupun jurnal untuk memperoleh data yang akurat dan informasi yang memadai dalam kajian penulisan jurnal ini.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara sederhana, *knowledge* merupakan sesuatu yang dimiliki seseorang yang dapat berupa

informasi, fakta, deskripsi dan atau ketrampilan yang digunakan dalam tindakan dan diperoleh dari pengalaman atau pendidikan. Penggunaan informasi ini berkaitan dengan gagasan mengenai informasi yang diperlukan di suatu tempat pada saat yang tepat, dalam konteks yang tepat dan dengan cara yang cepat dan tepat sehingga setiap orang dapat menggunakannya untuk mendukung pengambilan keputusan setiap saat.

#### A. Alur Proses Penciptaan Pengetahuan

Proses pengadaan informasi merupakan proses mengumpulkan beragam informasi dari berbagai sumber yang dianggap relevan dengan interes komunitas pemakai sistem manajemen pengetahuan. Sumber informasi tidak hanya berasal dari internet saja, melainkan dapat berasal dari berbagai sumber informasi yang didistribusikan dalam bentuk offline, seperti CDROOM atau DVDROOM.

Terdapat dua jenis informasi yang dikumpulkan dalam proses pengadaan informasi, yaitu: (1) Unstructured information (informasi yang tidak terstruktur), merupakan informasi yang tidak mendalam tentang suatu topik. Misalnya artikel dalam surat kabar. (2) Structured information (informasi yang terstruktur), merupakan informasi yang mendalam dan detail tentang suatu topik.

Unstructured information disimpan dan menjadi bagian penting dari unstructured information creation (penciptaan pengetahuan tidak terstruktur), sedangkan structured information disimpan dalam sistem repository (digital library).

1. Unstructured information creation (penciptaan informasi yang tidak terstruktur)  
Proses penciptaan informasi yang terstruktur merupakan proses pembelajaran komunitas yang cenderung tidak terstruktur. Tidak terstruktur dalam hal ini adalah pengetahuan yang dihasilkan belum mendalam dan belum focus terhadap topic-topik yang menarik. Tujuan dari proses ini adalah :
  - a. Agar individu atau anggota komunitas mau, berani dan termotivasi berbagi pengetahuan (knowledge sharing),
  - b. Agar individu atau anggota komunitas terbiasa dengan sistem manajemen pengetahuan yang akan digunakan.
2. Digital library  
Digital library berfungsi sebagai:
  - a. Tempat menyimpan structured information yang dikumpulkan dari berbagai sumber informasi,
  - b. Sumber referensi bagi proses pembelajaran dalam forum diskusi dan structured knowledge creation,

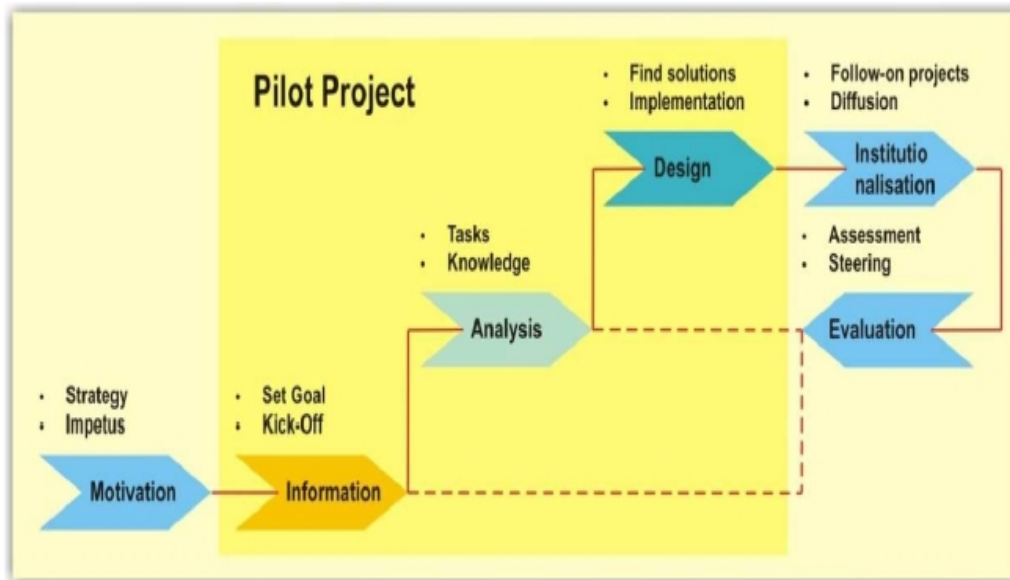
- c. Tempat menyimpan pengetahuan yang dihasilkan pada proses pembelajaran dalam forum diskusi dan structured knowledge creation.

### B. Implementasi Knowledge Management

Priambada et al (2010) menjelaskan bahwa untuk merancang sistem Knowledge Management yang dapat membantu suatu organisasi atau individu dapat meningkatkan kinerjanya dengan memerlukan 4 faktor, diantaranya yaitu (1) aspek manusia, (2) aspek proses, (3) aspek teknologi dan (4) aspek isi

atau content, berupa database pengetahuan. Menurut Bornemann (2008) menjelaskan tahapan implementasi knowledge management dalam gambar IV.1.

Kemudian, Priambada menambahkan bahwa proses Knowledge Management System dapat berjalan dengan baik apabila terbentuk budaya knowledge sharing, budaya ini dapat dilaksanakan melalui beberapa tahapan yaitu (1) menciptakan knowledge, (2) menangkap knowledge, (3) menjangkau knowledge, (4) menyimpan knowledge, (5) mengolah knowledge, dan (6) mendistribusikan knowledge.



Gambar IV.1 Proses Implementasi KM (Bornemann, 2008)

Knowledge dapat diklasifikasikan dalam 2 kategori yaitu *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*. *Tacit knowledge* merupakan milik perorangan, *knowledge* konteks yang spesifik yang sulit diformulasikan, dicatat atau diucapkan, dan tersimpan didalam pikiran seseorang. Sedangkan *explicit knowledge* merupakan komponen *knowledge* yang dapat dikodekan dan diteruskan dalam bahasa sistematis dan formal seperti dokumen, data base, web dan lain sebagainya. Hanya sebagian kecil dari *tacit knowledge* yang dapat disusun dalam database, buku, panduan, dokumen dan presentasi, sebagian

besar lainnya tetap berada dalam pikiran seseorang. Hal ini berarti ketika seseorang yang memiliki *knowledge* meninggalkan organisasi berarti seluruh pengetahuan yang dimiliki orang tersebut juga ikut meninggalkan organisasi tersebut. Sebaliknya pengetahuan yang dapat disimpan secara *explicit* akan tetap berada didalam organisasi walaupun seseorang meninggalkan organisasi tersebut.

Dalam Nonaka dan Takeuchi (2000:61) perbedaan antara pengetahuan tacit dan pengetahuan eksplisit adalah sebagai berikut:

Tabel IV.1  
Perbedaan Tacit dan Explicit Knowledge

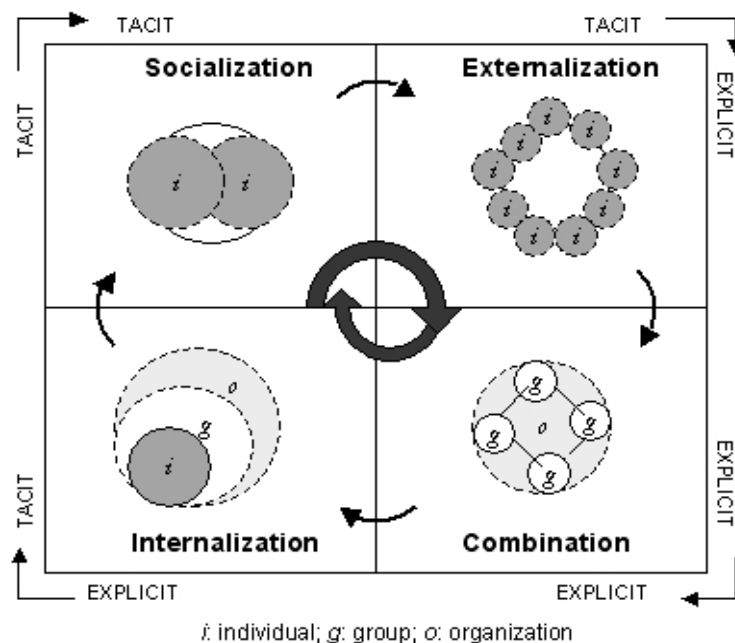
<b>Tacit Knowledge</b>	<b>Explicit Knowledge</b>
<i>Knowledge experience (body skill)</i>	<i>Knowledge of rationality (mind)</i>
<i>Simultaneous knowledge (here and now)</i>	<i>Sequential Knowledge (there and then)</i>
<i>Analog knowledge (practice)</i>	<i>Digital knowledge (theory)</i>

Menurut Gilbert Probst (2001, pp.24) dalam bukunya *Managing Knowledge Building Block for Success* mengemukakan bahwa knowledge adalah keseluruhan bagian dari pengetahuan yang ada dan keterampilan individu yang digunakan untuk memecahkan masalah. *Knowledge* tersebut terbagi dalam teori dan praktek yang pada umumnya berupa aturan dan petunjuk untuk mengambil keputusan. *Knowledge* bergantung pada data dan informasi yang dimiliki oleh suatu personal yang merefleksikan tentang suatu pendapat.

Amrit Tiwana (1999) mendefinisikan *Knowledge Management* secara luas dalam arti memanajemeni pengetahuan sebagai “...management of organizational knowledge for creating business value and generating a competitive advantage.” *Knowledge Management* memberikan kemampuan untuk mencipta, mengkomunikasikan dan

menerapkan pengetahuan yang diperlukan dan berguna bagi pencapaian semua jenis tujuan bisnis. Menurut Amrit Tiwana “*Knowledge Management is the ability to create and retain greater value from core business competencies.*” *KM* menyelesaikan masalah bisnis partikular mencakup penciptaan dan penyebaran barang atau jasa inovatif, mengelola dan memperbaiki hubungan dengan para pelanggan, mitra dan pemasok; juga mengadministrasi serta meningkatkan praktek dan proses kerja.

Proses *penciptaan* pengetahuan adalah proses berulang yang merupakan interaksi antara pengetahuan *tacit* dan *explicit*. Interaksi dari pengetahuan ini akan menghasilkan suatu pengetahuan baru. Menurut Nonaka, *Knowledge Management Cycle* terdiri dari empat komponen, yaitu :



Gambar IV.2 Knowledge Management System  
(Sumber : Nonaka, 2000)

- a. *Socialization* merupakan suatu kegiatan tatap muka antar individu dalam berinteraksi untuk dapat saling berbagi pengetahuannya.
- b. *Externalization* merupakan proses menyajikan *tacit knowledge* ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dikomunikasikan dan dimanfaatkan dalam bentuk. Dalam prakteknya, eksternalisasi didukung oleh dua faktor, yaitu konversi dari *tacit* ke *explicit* dan ,menerjemahkan pengetahuan *tacit* dari para ahli kedalam bentuk yang dapat dipahami, misalnya dokumen.
- c. *Combination* merupakan perpaduan pengetahuan eksplisit dengan pengetahuan explicit lainnya untuk membentuk suatu pengetahuan yang lebih mudah dipahami.
- d. *Internalization* merupakan Proses pembelajaran dan penerapan dari *explicit knowledge* untuk memunculkan atau menghasilkan knowledge yang baru atau memperbaharui knowledge yang ada.

*Knowledge Management (KM)* adalah proses penerapan pendekatan sistematis untuk menangkap, menyusun, mengelola, dan menyebarkan pengetahuan di seluruh organisasi untuk mempercepat kerja, menggunakan langkah dan aturan yang tepat, dan mengurangi biaya pengerjaan ulang dari proyek ke proyek. KM memungkinkan penciptaan, pencapaian dan penggunaan segala macam *knowledge* untuk mencapai tujuan bisnis.

Menurut Ramzy (2011), hal yang paling berpengaruh kuat dalam implementasi *Knowledge Management* dalam organisasi adalah budaya (*culture*). Disamping itu, penerapan *Knowledge Management* juga harus diikuti antara pengetahuan yang dimiliki oleh intangible asset, yaitu setiap individu atau karyawan dalam suatu perusahaan dan *tangible* asset seperti teknologi yang dimiliki oleh perusahaan (Kosasih dan Budiani, 2007 : 80-88)

### C. Konsep Mekanisme Transformasi Pengetahuan

Transformasi pengetahuan bergantung dengan mental dan budaya untuk setiap individu sehingga aktualisasi aktivitas akan dilandasi dengan keyakinan baru sebagai kesepakatan bersama. Factor penting dalam implementasi Knowledge Management antara lain:

#### 1. Manusia

Baik berupa tacit knowledge ataupun explicit knowledge yang mampu di sharing atau ditransfer dalam institusi atau organisasi.

#### 2. Leadership

Keberhasilan knowledge management didukung peran pemimpin dalam membangun visi yang kuat dengan menggalang dan mengarahkan partisipasi seluruh anggota dalam mewujudkan visinya.

#### 3. Teknologi

Dukungan infrastruktur yang kuat dalam penyebaran informasi pada orang yang tepat dan waktu yang tepat pula.

#### 4. Organisasi

Aspek pengaturan yang jelas dalam hal ini termasuk reward yang berpartisipasi dalam penyebaran informasi.

#### 5. Learning

Kemauan belajar masing-masing individu sehingga muncul ide-ide, inovasi dan knowledge yang baru, kemudian menjadi komoditas utama dalam knowledge management.

Pada saat sekarang ini, terutama para mahasiswa belum secara maksimal memanfaatkan pengetahuan yang didapat dari pendidikan yang telah diperolehnya. Hal ini dapat dikarenakan karena latar pendidikan yang berbeda-beda. Namu dengan adanya knowledge sharing, maka mahasiswa yang mempunyai latar belakang berbeda tersebut bisa saling bertukar informasi.

Seperti yang disyaratkan oleh Priambada, bahwa 4 (empat) aspek yang diperlukan dalam merancang suatu *system Knowledge Management*, yaitu (1) manusia, (2) proses, (3) teknologi dan (4) isi (*content*). Aspek-aspek yang disyaratkan tersebut pada umumnya telah tersedia dalam diri seorang individu. Namun, aspek isi (*content*) dalam diri individu tersebut masih berupa *tacit knowledge* yang harus digali dari setiap individu dan kemudian didistribusikan.

Sebaiknya dalam kegiatan yang berkaitan dengan kepentingan individu/anggota organisasi, semua harus berperan aktif dalam kegiatan demi kelancaran dan kesuksesan organisasi. Ini bisa dilakukan apabila ada *reward and punishment* yang jelas. Misalnya seorang anggota organisasi akan mengalami penurunan tingkat (*grade*) pengetahuan yang diterima apabila tidak mengikuti kegiatan yang dilakukan organisasi dengan baik dan akan mendapatkan penghargaan kenaikan tingkat apabila

secara aktif mau berbagi pengetahuan dalam kegiatan organisasinya. Hasilnya adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi merata, sehingga apabila ada anggota organisasi yang resign, pengetahuannya tidak ikut pindah, karena telah terdokumentasi dengan baik. Namun demikian, hal ini tergantung dari pimpinan yang mampu membuat organisasi yang belajar, sehingga dapat memberikan pelayanan yang bagi pihak-pihak yang mempunyai kepentingan dengan organisasi yang bersangkutan.

Proses implementasi *Knowledge Management* menurut Bornemann *et al* dimulai dengan mengumpulkan informasi, melakukan analisis kemudian perancangan dan dilanjutkan dengan institusionalisasi dan evaluasi. Tahapan evaluasi dilakukan kembali pada saat mengumpulkan informasi dan melakukan analisis. Proses ini terus berulang sehingga menjadikan implementasi *Knowledge Management* terus berkembang.

Pada tahapan pengumpulan informasi, suatu organisasi harus mendefinisikan terlebih dahulu goal atau tujuan yang ingin dicapai. Penetapan goal ini sangat penting karena akan mengarahkan *knowledge* yang dimiliki untuk dirancang menjadi sebuah solusi yang dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi.

Pada tahapan ini, setiap individu dalam organisasi dapat berperan dalam memberikan informasi ataupun mengeluarkan tacit knowledge yang dimiliki. *Tacit knowledge* yang ada terkait dengan tujuan ataupun goal terdapat pada individu-individu yang berperan aktif dalam pekerjaannya.

Pengumpulan informasi dapat dilakukan melalui berbagai forum, seperti diskusi, rapat, atau bahkan sekedar komunikasi dan tukar pikiran dengan atau diantara seluruh anggota organisasi yang terlibat. Pengumpulan informasi dapat dilakukan oleh pimpinan/ketua ataupun tim yang berwenang melaksanakan *Knowledge Management*, disamping harus segera didokumentasikan secara tertulis dalam sebuah dokumen.

Setelah seluruh informasi yang berupa *knowledge* ataupun berbagai uraian tentang pekerjaan terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisa terhadap informasi tersebut. Analisa dilakukan dengan tujuan untuk menentukan apakah informasi yang berhasil dikumpulkan dapat diterima atau tidak. Sesuai dengan goal yang telah ditetapkan, maka seharusnya analisa yang dilakukan mengarah kepada pencapaian goal atau tujuan awal.

Langkah ketiga adalah merancang (*design*) yang berarti menemukan solusi dan mengimplementasikan-nya di lapangan. Hasil analisa informasi akan mengarahkan informasi-informasi yang didapat untuk dipilih yang selanjutnya akan mengarahkan kepada jawaban atas goal atau tujuan

yang ingin dicapai. Pilihan-pilihan informasi tersebut selanjutnya dapat menjadi sebuah solusi atau menjadi dasar ditemukannya solusi baru yang dikembangkan setelah melalui tahapan analisa. Informasi berupa solusi ini kemudian diimplementasikan di lapangan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dalam mengimplementasikan solusi yang telah didapat, diperlukan sebuah tindakan nyata berupa *institutionization*. Dimana, pada tahapan ini, sebuah proyek atau program yang dicanangkan, disusun dengan lebih rapih baik dalam hal organisasi, administrasi, dan pelaksanaannya, kemudian menentukan penanggung jawab implementasi dan pelaksana. Tidak sampai disana, implementasi ini harus diawasi, dikendalikan dan dievaluasi secara terus menerus. Proses evaluasi yang dilakukan kemudian diarahkan kepada pelaksanaan pengumpulan informasi dan analisa kembali, sehingga terjadi perbaikan secara terus menerus dan berkelanjutan untuk mencapai *goal* atau tujuan organisasi.

Secara sederhana, setiap individu harus mampu secara bersamaan menjaring *tacit knowledge* dan *explicit knowledge* yang ada untuk kemudian dituangkan dalam sebuah metode yang dapat ditindaklanjuti untuk digunakan atau diterapkan dalam perusahaan.

Seluruh pengetahuan yang telah diciptakan, ditangkap dan dijaring, kemudian disimpan dalam sebuah media penyimpanan yang tersusun dengan baik dan rapih. Pengetahuan yang disimpan dapat berbentuk dokumen, baik yang dapat diakses langsung ataupun harus menggunakan piranti lunak untuk mengaksesnya. Penyimpanan ini dilakukan sebagai bank data pengetahuan yang kemudian dapat diakses oleh setiap individu yang terdapat dalam organisasi.

Seiring dengan berjalannya waktu, pengetahuan akan selalu berkembang mengikuti dinamisnya kondisi organisasi dan lingkungan. Oleh karena itu, suatu pengetahuan yang telah disimpan dalam bank data pengetahuan harus selalu *update*, baik dengan cara menambahkan dengan pengetahuan yang baru atau melakukan perubahan atau perbaikan pengetahuan dengan perkembangan yang ada. Mengolah pengetahuan juga dapat dilakukan dengan cara melakukan analisis ulang pada pengetahuan yang dimiliki untuk disesuaikan dengan kondisi perusahaan dan lingkungan terbaru. Tingkat pengolahan pengetahuan akan menunjukkan seberapa besar perusahaan serius menghadapi dan menjawab berbagai tantangan yang dihadapi.

Seperti yang dijelaskan oleh Priambada melalui *SECI* model, dimana suatu *knowledge* transfer yang berulang-ulang dan membentuk suatu siklus akan menyebabkan pengetahuan menjadi

berkembang melalui 4 (empat) proses, yaitu *socialization, externalization, combination dan internalization*. Secara tidak langsung, hal tersebut dilakukan oleh suatu organisasi dengan cara yang sederhana. Dimana individu atau anggota lain yang memiliki *tacit knowledge* seperti metode atau proses tertentu secara langsung mendistribusikan *tacit knowledge* yang dimiliki kepada individu lain sesuai dengan kebutuhan. Suatu *tacit knowledge* yang dimiliki oleh anggota organisasi tidak pernah diproses menjadi *explicit knowledge* sehingga menyebabkan *knowledge transfer* menjadi tidak terstandarkan.

## V. PENUTUP

Hal esensial dalam knowledge management adalah terbentuknya lingkungan belajar yang kondusif, sehingga para anggota organisasi menjadi termotivasi secara terus menerus untuk belajar, memanfaatkan informasi atau pengetahuan yang disediakan oleh organisasi dan menumbuhkembangkan pengetahuan individualnya serta pada akhirnya mau berbagi pengetahuan baru yang didapatkan untuk menjadi pengetahuan organisasi atau dengan kata lain knowledge management focus agar individu didalamnya menjadi produktif untuk menumbuhkembangkan pengetahuan dan mau berbagi pengetahuan yang dimilikinya.

Perkembangan teknologi informasi telah meningkatkan produktivitas penemuan pengetahuan (mempermudah proses pengelolaan pengetahuan) serta mempercepat proses implementasinya sehingga organisasi dapat dengan mudah mendistribusikan pengetahuan yang didapat dari individu anggota organisasi sesuai dengan kebutuhan dan perkembangannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Broto Triaji, Rahmat. Penerapan *Knowledge Management* di Bank Exim
- Devy Listisari Saputri. *Knowledge Management* Bagi Sistem Informasi Perpustakaan Universitas Gadjah Mada.. <http://d3vai.blog.binusian.org/files/2009/06/jurnal-final.doc>
- Hendrik. 2003. Sekilas Tentang *Knowledge Management*. <http://www.ilmukomputer.com>
- Kaustar F, Ikhlas. *Knowledge Management* Sebagai Keunggulan Kompetitif Pada Usaha Kecil Menengah (UKM) : Implementasi dan Hambatannya.
- Kosasih, Natalia dan Sri Budiani. Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel. <http://www.puslit.petra.ac.id/journals/pdf.php?PublishedID>
- Nonaka, Ikujiro & Takeuchi, Hirotaka . 2000. *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford: Oxford University Press.
- Peraturan Pemerintah No 60 Tahun 1999 Tentang Pengurusan Tinggi. <http://hukumonline.com>
- Priambada D. Boy, Implementasi *Knowledge Management* System di Perusahaan, Program Pascasarjana Ilmu Komputer, IPB, 2010, Bogor
- Probst, Gilbert., Raub, Steffen, & Romhardt, Kai (2001) . *Managing Knowledge Building Blocks for Success*. New York : John Wiley & Sons.
- Widayanti, Riya. Penerapan Knowledge Management Dalam Organisasi – Edit. Univ. Esa Unggul. <http://www.esaunggul.ac.id/article/penerapan-knowledge-management-dalam-organisasi-2/>
- Setiarso, Bambang. Teori, Pengembangan, dan Model Organizational *Knowledge Management* System. <http://www.ilmukomputer.org/wp-content/uploads/2006/09/bse-kms.pdf>
- . Penerapan *Knowledge Management* di Organisasi. <http://www.ilmukomputer.com>
- Tiwana, Amrit (1999) . *The Knowledge Management Toolkit*. New Jersey: Prentice Hall PTR [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)
- <http://www.Petra Christian University Library - jiunkpe s1 hotl 2007 jiunkpe-ns-s1-2007-33402043-7374-knowledge-chapter2.pdfhal20.htm>