

**PENERAPAN WEB BASED of KNOWLEGDE MANAGEMENT SYSTEM (KMS)
PADA ORGANISASI (STUDI KASUS : FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
UIN SUSKA RIAU)**

Idria Maita

Jurusan Sistem Informasi, Fakultas Sains dan Teknologi UIN SUSKA Riau

E-Mail: idria79@yahoo.com

ABSTRAK

Organization Knowledge Management System (OKMS) merupakan suatu pola pengelolaan aset pengetahuan yang mengkonversikan kemampuan individu ke dalam bentuk kemampuan explicit yang dapat dimanfaatkan oleh individu lainnya untuk membangun kemampuan profesional organisasi. Fakultas Sains dan Teknologi (FST) UIN Suska Riau sudah sepatutnya mengembangkan sistem organisasinya melalui pengelolaan aset pengetahuan individunya. Namun apakah pengetahuan individu-individu yang ada saat ini sudah dikelola dengan baik, sehingga lembaga ini mampu menerapkan sistem otomatisasi. Melalui penelitian ini, peneliti melakukan uji kepatutan terhadap FST untuk mampu membangun suatu *Knowledge Management System (KMS)* nantinya dengan memanfaatkan teknologi website. Untuk itu, diperlukan data yang konkrit dan nyata dilapangan apakah KMS berbasis web ini bisa diterapkan sesuai dengan kondisi yang sedang berjalan di FST sekarang. Penelitian ini menitikberatkan pada pengukuran pengetahuan pegawai dan dosen (yang berada pada struktural) di unit kerja administrasi umum dan akademik. Dengan menggunakan metode deskriptif dan teknik *forum group discussion (FGD)*, data-data yang diperoleh nantinya akan diproses dengan menggunakan komponen krisis knowledge management (KM) sehingga hasil yang diharapkan adalah pertama apakah budaya *sharing knowledge* sudah berjalan dan KMS berbasis web dapat diterapkan di FST.

Kata Kunci : *OKMS, FST, website, FGD*

ABSTRACT

Organization Knowledge Management System (OKMS) is an asset management patterns the individual's ability to convert knowledge into explicit form of capabilities that can be exploited by other individuals to build the professional capabilities of the organization. Faculty of Science and Technology (FST) UIN Suska Riau deservedly developed a system of organization through individual asset management. But if knowledge of the individuals who are currently well managed, so that the institution is able to implement the automation system. Through this study, researchers conducted a proper test of the FST to be able to build a Knowledge Management System (KMS) later by utilizing technology websites. For that, they need a concrete and real data in the field whether this web-based KMS can be applied in accordance with the conditions now under way in the FST. This study focuses on measuring employee knowledge and lecturers (who are on structural) in units of public administration and academic. By using descriptive methods and forum group discussion (FGD) techniques, the data obtained will be processed using the crisis component of knowledge management (KM) so that the expected outcome is whether the culture of knowledge sharing is already running and KMS can be applied in the FST.

Keyword : *OKMS, FST, website, FGD*

PENDAHULUAN

Knowledge Management (KM) adalah sebuah konsep yang relatif baru yang bergerak di atas infrastruktur teknologi informasi (Internet & Intranet) yang ada. KM di fokuskan untuk menjadi seseorang/sebuah institusi agar menang dalam kompetisinya karena memiliki pengetahuan yang lebih baik daripada kompetitor-nya. Isu utama di KM adalah competitiveness. *Competitiveness*

tersebut di peroleh dengan cara mengelola pengetahuan yang kita miliki dengan baik dan efisien. Saat suatu organisasi, perusahaan maupun institusi dalam mengembangkan proses bisnisnya, maka dibutuhkan tingkat pengetahuan yang sangat luas pada setiap personil yang ada untuk dapat berkompetisi dan bertahan. Kondisi kompetisi yang makin ketat ini menyebabkan perlu adanya perubahan paradigma dari

resource-based competitiveness menjadi *knowledge-based competitiveness*. Kedua konsep ini sangat bertolak belakang, dimana konsep pertama bertumpu pada keunggulan sumber daya alam, lokasi dan kondisi geografis. Konsep kedua berdasarkan pada ilmu pengetahuan dan teknologi (IpTek) serta pengembangan sumber daya manusia perusahaan atau lembaga.

Pengelolaan *knowledge* (*knowledge management*) di Fakultas Sains dan Teknologi UIN Suska Riau sangat perlu dilakukan untuk mempertahankan kontinuitas dan kelancaran aktivitas institusi atau lembaga. *Knowledge* yang perlu dikelola seperti kepegawaian dan akademik. Sehingga budaya *sharing knowledge* bisa tercipta dengan sendirinya. Dalam mempertahankan proses bisnis yang ada di lembaga ini, fakultas sains dan teknologi harus menciptakan suatu budaya bagaimana mengelola *knowledge*, sehingga *knowledge* yang dimiliki oleh setiap personil di lembaga ini dapat dipertahankan dan dikelola dengan baik.

Pada penelitian ini, budaya *sharing knowledge* yang akan diciptakan adalah bagaimana kemampuan atau pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pakar/keahlian personil dapat dimanfaatkan secara utuh oleh lembaga melalui *sharing knowledge* tersebut. 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*. Sehingga untuk membangun *knowledge* tersebut ada 3 (tiga) kunci utama, yaitu

1. Membangun Portal Pengetahuan secara internal (*intranet knowledge portal*). Dalam portal yang bisa diakses oleh setiap anggota perusahaan inilah, disusun beragam folder dan menu pengetahuan yang relevan. Isinya bisa menyangkut artikel-artikel tentang manajemen praktis; paper mengenai dinamika industri bisnis yang digeluti; materi-materi pelatihan internal; ataupun juga berupa paper pengalaman dari karyawan perusahaan

tersebut dalam mengerjakan sebuah proyek tertentu.

2. Menradisikan semacam pertemuan *Knowledge Sharing Session*, selama sekitar 2 jam, setidaknya setiap bulan sekali. *Sharing session* ini bisa dilakukan secara *corporate-wide*, atau dilakukan per departemen/divisi. Bisa dilakukan dengan mengundang narasumber dari luar atau internal. Materinya bisa berupa pengetahuan manajemen praktis ataupun pengalaman karyawan dalam mengerjakan sebuah tugas/projek. Hasil *sharing session* ini kemudian juga bisa di-upload ke Portal Pengetahuan, sehingga setiap karyawan bisa mengakses materinya. *Knowledge sharing session* ini akan sangat bermanfaat dalam menggali dan mendistribusikan potensi pengetahuan yang ada dalam diri setiap karyawan perusahaan.
3. Menerbitkan semacam *Online Knowledge Buletin*. Buletin ini dapat diterbitkan sebulan atau dua bulan sekali, dan berisikan update pengetahuan-pengetahuan mutakhir mengenai manajemen/bisnis ataupun mengenai dinamika industri yang ditekuni oleh perusahaan tersebut (beragam artikel yang ada di blog ini juga sangat cocok menjadi materi buletin itu).

Berdasarkan 3 (tiga) kunci diatas, maka diharapkan *knowledge* yang di Fakultas Sains dan Teknologi dapat dibangun dan dikelola secara kontinyu untuk keberhasilan lembaga nantinya

Untuk lebih fokus dan terarah penelitian ini, maka ruang lingkup yang akan dibahas adalah :

1. *Knowledge Management* yang dibahas adalah pada unit Akademik dan Administrasi Umum.
2. Pengelolaan *Knowledge* yang dihasilkan adalah budaya *sharing knowledge*.

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengidentifikasi perlunya *Knowledge Management* pada Fakultas Sains dan Teknologi agar dapat membentuk *Organizational Knowledge Management System* (OKMS) nantinya.

Tinjauan Pustaka

Konsep Teoritis tentang *Knowledge*

Menurut Thomas Davenport dan Laurence knowledge didefinisikan sebagai berikut: "*Knowledge merupakan campuran dari pengalaman, nilai, informasi kontekstual, pandangan pakar dan intuisi mendasar yang memberikan suatu lingkungan dan kerangka untuk mengevaluasi dan menyatukan pengalaman baru dengan informasi. Di perusahaan knowledge sering terkait tidak saja pada dokumen atau tempat penyimpanan barang berharga, tetapi juga pada rutinitas, proses, praktek dan norma perusahaan.*" [DAVE 1998].

Berdasarkan definisi tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa knowledge menjadi sesuatu hal yang sangat penting dengan alasan sebagai berikut:

- Knowledge adalah aset institusi, yang menentukan jenis tenaga kerja, informasi, ketrampilan dan struktur organisasi yang diperlukan.
- Pengetahuan dan pengalaman perusahaan merupakan sumber daya yang berkelanjutan (sustainable resources) dari keuntungan daya saing kompetitif (competitive advantages) dibandingkan dengan produk andalan dan teknologi terancang yang dimiliki.
- Pengetahuan dan pengalaman mampu menciptakan, mengkomunikasikan dan mengaplikasikan pengetahuan mengenai semua hal terkait untuk mencapai tujuan bisnis.

Knowledge dibagi menjadi dua jenis yaitu Explicit knowledge dan Tacit Knowledge, yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Explicit Knowledge

Adalah sesuatu yang dapat diekspresikan dengan kata-kata dan angka, serta dapat disampaikan dalam bentuk ilmiah, spesifikasi, manual dan sebagainya. Knowledge jenis ini dapat segera diteruskan dari satu individu ke individu lainnya secara formal dan sistematis. Explicit knowledge juga dapat dijelaskan sebagai suatu proses, metoda, cara, pola bisnis dan pengalaman desain dari suatu produksi.

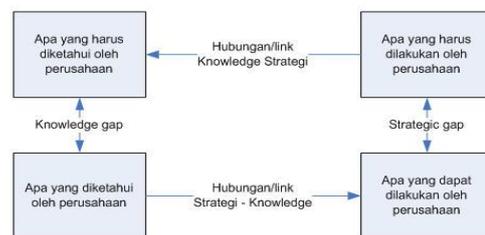
b. Tacit Knowledge

Adalah knowledge dari para pakar, baik individu maupun masyarakat, serta pengalaman mereka. Tacit knowledge

bersifat sangat personal dan sulit dirumuskan sehingga membuatnya sangat sulit untuk dikomunikasikan atau disampaikan kepada orang lain. Perasaan pribadi, intuisi, bahasa tubuh, pengalaman fisik serta petunjuk praktis (rule-of-thumb) termasuk dalam

Menentukan Knowledge yang dibutuhkan oleh Perusahaan

Perusahaan dapat menggunakan kerangka berpikir Zack sebagai alat bantu dalam usaha untuk mengetahui knowledge apa yang harus dimiliki dan yang sudah dimiliki. Kerangka berpikir Zack digambarkan sebagai berikut [TIWA 2000]:



Gambar 1. Diagram analisis kesenjangan strategic knowledge berbasis framework tingkat tinggi Zack [TIWA 2000]

Berdasarkan gambar diagram diatas memperlihatkan bahwa analisis kesenjangan knowledge pada dasarnya merupakan kegiatan yang sulit sekali dipisahkan dari kegiatan penyusunan strategi perusahaan.

Kegiatan pengkajian posisi saat ini dari knowledge perusahaan memerlukan suatu pendokumentasian aset knowledge yang ada. (Langkah keempat dari 10-langkah roadmap Knowledge Management).

Namun untuk analisis ini knowledge dapat diklasifikasikan dalam 3 kerangka: Core knowledge, advanced knowledge dan innovative knowledge [TIWA 2000].

a. Core knowledge

Merupakan knowledge yang dibutuhkan untuk melaksanakan bisnis perusahaan. Pada dasarnya tidak menghasilkan suatu yang membedakan perusahaan dengan kompetitor.

b. Advanced knowledge

Merupakan knowledge yang membuat suatu perusahaan mungkin untuk bersaing (competitively viable), dimana knowledge ini memungkinkan perusahaan untuk

menghasilkan sesuatu yang membedakan dengan kompetitor.

c. Innovative knowledge

Merupakan knowledge yang memungkinkan perusahaan untuk memimpin industrinya dan yang membedakannya dengan kompetitor. Menurut Michael Zack Innovative knowledge dapat memungkinkan sebuah perusahaan untuk merubah aturan main bisnis.

Pengertian Knowledge Management

Knowledge Management adalah usaha untuk meningkatkan pengetahuan yang berguna dalam organisasi, diantaranya membiasakan budaya berkomunikasi antar personil, memberikan kesempatan untuk belajar, dan menggalakan saling berbagi knowledge. Dimana usaha ini akan menciptakan dan mempertahankan peningkatan nilai dari inti kompetensi bisnis dengan memanfaatkan teknologi informasi yang ada. Hal ini disarikan dari pendapat McInerney sebagai berikut:

“Knowledge Management (KM) is an effort to increase useful knowledge within the organization. Ways to do this include encouraging communication, offering opportunities to learn, and promoting the sharing of appropriate knowledge artifacts.” *Error! Reference source not found.* [MCIN 2002]

Transfer Knowledge

Kecenderungan yang muncul dalam perusahaan adalah bahwa kegiatan berbagi knowledge yang terjadi bersifat lokal dan terpisah. Umumnya seseorang akan bertanya pada pihak yang paling mudah ditemui atau yang sudah dikenal baik daripada mencari pihak yang paling tepat. Makadibutuhkan pembentukan hal-hal berikut untuk memperbaiki kegiatan saling berbagi dan transfer knowledge:

1. Knowledge map,

Memetakan dimana knowledge berada dalam perusahaan, rincian tentang siapa mengetahui apa dan berada dimana.

2. Talk space,

Menyediakan tempat yang bertujuan untuk memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berbicara dengan yang lain dalam suasana informal.

3. Smart office layout,

Merancang ruang kerja yang dapat memberikan kontribusi bagi lingkungan yang efektif untuk kegiatan pembelajaran.

4. Dedicated Knowledge-Sharing event,

Mengadakan kegiatan “knowledge fair” atau forum untuk saling berbagi knowledge.

Memberikan kesempatan bagi pegawai yang tidak pernah bertemu dalam kegiatan kerja sehari-hari untuk saling bertukar. Dalam hal ini struktur yang tidak terlalu ketat paling baik dalam konteks knowledge sharing, sehingga peserta dapat menentukan cara masing-masing dalam memenuhi kebutuhannya.

5. Common language.

Faktor utama keberhasilan kegiatan transfer knowledge adalah memiliki “bahasa umum” dalam berkomunikasi dengan seluruh pegawai dalam suatu perusahaan. Kegiatan ini dimulai dengan membentuk daftar kata dan perbendaharaannya, kemudian diterjemahkan dalam bahasa yang dimengerti bersama.

6. Knowledge leader,

Menentukan pihak yang dapat menggunakan sumber daya, menguasai logika dari.

7. A change in culture.

Menciptakan budaya dimana pegawai sangat ingin membagi knowledge yang mereka miliki. Hal ini merupakan tantangan mengingat sifat dasar dari saling berbagi adalah suka rela. Cara termudah adalah dengan menghilangkan penghalang dari kegiatan penyebaran knowledge.

8. Room for tension,

Disebut juga fusion, creative abrasion atau creative tension. Menyatukan pegawai dari bagian yang berbeda untuk bersama-sama menyelesaikan suatu permasalahan. Hal ini dibutuhkan karena pembelajaran dan solusi inovatif kerap terjadi saat seseorang dikondisikan untuk meluaskan pemikiran mereka dalam cara yang baru.

Budaya Percaya

Budaya percaya dalam perusahaan dapat dibangun dengan memperhatikan hal sebagai berikut [DAVE 1998]:

a. Trust must be visible.

Pegawai harus melihat seseorang mendapatkan penghargaan untuk knowledge

sharing yang dilakukan. Hal ini akan memperkuat reciprocity.

b. Trust must be ubiquitous.

Budaya percaya harus mencakup semua atau tidak sama sekali.

c. Trustworthiness must start at the top. Kepercayaan mengalir ke seluruh perusahaan, pihak manajemen perlu untuk memberikan.

BAHAN DAN METODE

Metode Deskriptif

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitik dengan menyajikan rangkuman hasil survey dalam bentuk tabulasi. Dengan metoda ini akan digambarkan kondisi Knowledge Management dari Fakultas sains dan Teknologi pada saat ini dan akan dilakukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya Knowledge Management tersebut.

Observasi

Observasi dilakukan untuk melihat kondisi yang ada dilapangan. Kecocokan data yang diperoleh melalui FGD akan disesuaikan dengan pelaksanaan yang ada dilapangan. Selain itu, juga mendapatkan data-data, baik data skunder maupun primer melalui dokumen-dokumen laporan yang ada di Fakultas. Untuk mendapatkan adanya sinkronisasi data-data yang diperlukan tersebut, maka penelitian ini juga mengacu pada rencana strategis Fakultas Sains dan Teknologi.

Studi Pustaka

Teknik ini digunakan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi literatur dan tulisan-tulisan ilmiah tentang knowledge individu, Knowledge Management untuk organisasi yang ada.

Focus Group Discussion

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan kuisisioner terhadap narasumber dan mengadakan Focus Group Discussion (FGD).

Menurut Litosseliti, Focus Group Discussion adalah kelompok kecil yang terstruktur dengan partisipan yang telah

dipilih, dengan dipandu moderator. Focus Group Discussion ini disusun untuk tujuan menggali topik yang spesifik, dan pandangan dan pengalaman individu, melalui interaksi kelompok [LITO 2003]. Jadi kalau dilihat dari konsepnya, Focus Group Discussion (FGD) adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kecenderungan yang ada pada individu mengenai persepsi individu itu tentang suatu hal [HOED 1995]. Focus Group Discussion sebagai salah satu bentuk penelitian kualitatif, merupakan wawancara kelompok yang ditekankan pada interaksi dan perilaku yang muncul dalam kelompok, ketika kelompok itu disodorkan suatu topik atau isu tertentu sesuai dengan kepentingan penelitian.

Tujuan Focus Group Discussion adalah untuk memperoleh persepsi dan sikap mengenai isu yang didiskusikan. Diskusi berlangsung secara terbuka, sehingga setiap individu yang terlibat dapat mengekspresikan pendapatnya dengan bebas dan terbuka. Alasan penulis memilih metode Focus Group Discussion adalah agar memperoleh informasi yang akurat mengenai persepsi pegawai dan Dosen mengenai penerapan Knowledge Management.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Focus Group Discussion (FGD) dilaksanakan pada tanggal 30 Juni 2011. Kegiatan ini melibatkan pimpinan jurusan (Ketua dan Sekretaris masing-masing jurusan), Pimpinan Administrasi Umum dan Akaemik serta pegawai, baik di unit akademik maupun administrasi umum. Jumlah form kuisisioner yang disebarkan sebanyak 17 set, namun yang dikembalikan sebanyak 15 set.

Form pertanyaan ini dibuat sebagai arahan apa yang akan didiskusikan dalam *FGD* ini. Berdasarkan dari jawaban para peserta terlihat bahwa budaya diskusi di Fakultas Sains dan Teknologi sudah ada, namun sedikit sekali memberikan solusi yang tepat terhadap topik yang dibicarakan. Selain itu, budaya *sharing knowledge* di lembaga ini belum tercipta secara optimal, sehingga masing-masing individu masih memiliki persepsi tersendiri dalam mencari solusi terkait dengan rutinitas pekerjaan yang dilaksanakan.

Berikut Transkrip FGD yang diperoleh:

Hasil yang ingin dicapai dari FGD ini adalah untuk mengetahui persepsi pegawai, yaitu:

1. Dokumentasi/SOP yang tersedia di FST
2. Skill dan keahlian yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Budaya *sharing knowledge* (berbagi pengetahuan).
4. Kesiapan SDM terhadap penerapan KM berbasis Web di Fakultas Sains dan Teknologi.

Dari FGD ini, didapatkan beberapa pendapat, diantaranya:

1. Pelaksanaan kerja berdasarkan SOP

SOP hanya berisi tugas-tugas atau prosedur secara umum, namun untuk detail pekerjaan perlu bimbingan teknis dari pakarnya atau atasan langsung. (SBT)

SOP hanya berisi tugas-tugas yang akan dikerjakan bukan menjelaskan bagaimana melaksanakannya. (ZRL)

SOP tidak memberikan jaminan terhadap seseorang untuk mampu bekerja dengan baik sehingga bisa ahli di bidang kerjanya, kecuali lingkungan pekerjaan sangat mendukung. (CRA)

2. Keahlian yang dibutuhkan

Karena pekerjaan sehari-hari lebih banyak untuk proses pelayanan administrasi baik umum maupun akademi, maka untuk keahlian masing-masing unit, rata-rata jawab sama yaitu prioritas utama kemampuan berkomunikasi (communication skill), kerjasama, kemampuan komputer dan kepemimpinan.

3. Budaya Sharing Knowledge

Budaya berbagi pengetahuan di Lembaga ini belum tercipta secara baik, karena berdasarkan jawaban yang diberikan oleh peserta rata-rata menjawab sama, yaitu diskusi akan jalan jika diperlukan atau jika ada kendala dengan pekerjaan.

Berikut beberapa jawaban dari peserta FGD:

Diskusi akan dilaksanakan kapan diperlukan saja. (ZFT)

Diskusi akan dilaksanakan kapan akan mengambil keputusan/kebijakan. (ZRL)

Diskusi akan dilaksanakan jika terjadi miss communication dalam pekerjaan dan konflik terjadi. (FTR)

Diskusi akan terjadi jika pada situasi dan kondisi yang sangat memungkinkan. (SFD)

4. Penerapan KM berbasis Web

Rata-rata peserta diskusi memberikan jawaban bahwa Knowledge Management berbasis web sudah bisa diterapkan di Fakultas Sains dan Teknologi (FST), karena saat ini FST sudah memiliki website yang bisa dijadikan sebagai sarana komunikasi dan informasi. Namun dari jawaban peserta tersebut memberikan alasan-alasan tertentu, supaya sistem ini dapat berjalan dengan baik dan dapat difungsikan.

Berikut beberapa jawaban dari peserta:

Dapat diterapkan karena akan mempermudah proses kerja, namun akan menjadi sulit jika tenaga SDMnya belum siap menjalankannya. (CRA)

Bisa diterapkan, karena FST sudah memiliki sarana prasarana internet dan SDM yang memadai. (ZRL)

Menurut saya, sah-sah saja diterapkan namun perlu skill yang mapan dan terlatih dalam mengoperasikannya karena setiap sistem punya kelebihan dan kekurangan. (SBT)

Bisa diterapkan, asal disosialisasikan. (ZFT)

Dapat diterapkan karena KM berbasis web mudah diakses dan dipelajari daripada SOP. (RTN)

Dapat diterapkan karena di fakultas sudah memiliki infrastruktur IT. (WDY)

Hasil Analisa.

Berdasarkan data-data yang diperoleh dari FGD diatas, dapat diperoleh tabel kesimpulan berdasarkan komponen Kritis KM sebagai berikut:

1. Pengetahuan (knowledge) dan Informasi

a. Sumber daya manusia yang memiliki kempuan dan pengetahuan tentang pelayanan administrasi dan akademik

b. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan komunikasi, teknis dan profesional dibidang kerja.

c. Sumber daya manusia yang memiliki disiplin kerja dan kreatifitas untuk mengembangkan diri.

2. Budaya Sharing Knowledge

1. Sangat perlunya ditingkatkan budaya sharing knowledge untuk membangun dan mengelola pengetahuan yang ada di FST.

2. Menghilangkan budaya malu bertanya dalam upaya mengembangkan kemampuan dan ketrampilan diri.

3. Harus adanya suatu penciptaan kebiasaan berbagi pengetahuan antar personil yang dijadwalkan secara periodik

4. Membangun sebuah sistem pengelola pengetahuan secara otomatis sehingga semua aset pengetahuan yang dimiliki oleh individu maupun organisasi dapat meningkatkan mutu organisasi.

3. Teknologi

1. Membangun infrastruktur IT yang memadai.

2. Membangun server yang handal untuk menampung semua data KM.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari data-data yang diperoleh di lapangan, maka penelitian ini memperoleh hasil bahwa Sistem Pengelola Pengetahuan berbasis web (Web base Knowledge Management system) dapat diterapkan di Fakultas Sains dan Teknologi UIN (FST) Suska Riau. Hal ini didukung oleh data-data lapangan seperti sarana IT, kemampuan SDM dan aset pengetahuan yang dimiliki oleh FST sudah cukup tersedia. Namun semua aset yang ada tersebut perlu ditingkatkan pengelolaannya dan pemanfaatannya secara sistematis. Hal ini dibuktikan oleh belum terciptanya budaya sharing knowledge yang *optimal* di FST, meski ini sudah berjalan namun belum sistematis pengelolaannya. Sehingga aset-aset pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing individu belum menjadi aset prioritas lembaga atau organisasi.

Saran

Ada beberapa rekomendasi dan saran yang harus dilakukan oleh FST untuk mengelola aset knowledge:

1. Membangun budaya Sharing Knowledge antar individu dan kelompok kerja.

2. Membangun kepercayaan diri pegawai untuk mampu mengeksplorasi aset knowledge yang dimiliki dengan cara *sharing knowledge culture*

3. Untuk menerapkan KM berbasis web dapat menggunakan pemrograman PHP dan MySQL database. Dan sebaik-baiknya lagi disesuaikan dengan coding yang digunakan

oleh Website fakultas, sehingga sistem ini mudah dilakukan proses penggabungan.

UCAPAN TERMA KASIH

Rasa syukur yang setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada Allah SWT, akhirnya penulisan ini terselesaikan, walaupun dalam pencapaian hasilnya, masih banyak terdapat kekurangan.

Apresiasi yang luar biasa penulis sampaikan kepada suamiku (Afrizal) dan anakku tersayang (Attiyatul Rafai), atas semangat, motivasi dan pengertian yang diberikan membuat penulis bersemangat dan terdorong terus untuk berkarya. *Spirit* yang diberikan merupakan energi positif yang luar biasa, sehingga membuat karya ini selesai.

Selanjutnya, terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Pimpinan Fakultas Sains dan Teknologi UIN Suska Riau terimakasih atas *support* dana yang diberikan dalam membantu mendanai penelitian ini.
2. Ketua dan Sekretaris Jurusan dilingkungan Fakultas Sains dan Teknologi UIN Suska Riau dalam memberikan data dan informasi untuk penyelesaian penelitian ini.
3. Kepala Tata Usaha, Kepala Sub Bagian serta staf akademik dan umum di lingkungan FST UIN Suska Riau.
4. Kepada teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu per satu dalam laporan ini

DAFTAR PUSTAKA

- Abell, Angela dan Nigel Oxbrow. 2001. *Computing with Knowledge: The Information Professional in the Knowledge Management Age*. London: Library Association Publication.
- Carl Davidson and Philip Voss. 2003. *Knowledge Management: An Introduction to creating competitive advantage from intellectual capital*. New Delhi: Vision Books.
- Davenport, Thomas, H., and Laurence Prusak. 2003. *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Harvard Business School Press, Boston. 1998.
- Davidson, Carl and Philip Voss. 2003. *Knowledge Management, An Introduction to creating competitive advantage from intellectual capital*. Vision Book. New Delhi.
- Elias M. Awad & Hassan M. Ghaziri. 2003. *Knowledge Management*, Prentice Hall, Inc., A Pearson Education Company. 2003.
- Housel, Thomas J and Arthur H.Bell. 2001. *Measuring and Managing Knowledge*. Boston: Mc Graw-Hill International Edition.
- Von Krogh, George, Kazuo Ichiyo and Ikujiro Nonaka. 2000. *Enabling Knowledge Creation*. Oxford University Press, Inc. New York.
- Krueger, Richard A. 1998. *Focus Group A Practical Guide for Applied Research*. SAGE Publication, Inc. Newbury Park, California.
- Litosseliti, L. 2003. *Using Focus Group in Research*. Continuum London.
- Nonaka, Ikujiro and Takeuchi H. 1995. *The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics In Innovatio*. Oxford University Press.
- Pearce, John, A. and Richard B Robinson, Jr. 1997. *Manajemen Strategik. Formulasi, Implementasi dan Pengendalian*. Binarupa Aksara.
- Quinn, James, B., Philip Anderson and Sydney Finkelstein. 1998. *Managing Professional Intellect: Making the Most of the Best*. In *Harvard Business Review on Knowledge Management*. Harvard Business School Publishing.
- Tiwana, Amrit. 2000. *The Knowledge Management Toolkit*. Prentice Hall
- YULIAZMI, 2005, *Penerapan Knowledge Management Pada Perusahaan Reansuransi*. Thesis, Universitas Budi Luhur.