

**KNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEM DENGAN SECI MODEL
SEBAGAI MEDIA KNOWLEDGE SHARING PADA SUB BIDANG
PENGADAAN DAN PEMBERHENTIAN DI BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA OKU**

PROPOSAL SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Penyelesaian Studi

Di Program Studi Sistem Informasi S1



OLEH

Dita Indah Sari (09031381722113)

PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI

FAKULTAS ILMU KOMPUTER

UNIVERISTAS SRIWIJAYA

2021

LEMBAR PENGESAHAN

**KNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEM DENGAN SECI MODEL SEBAGAI
MEDIA KNOWLEDGE SHARING PADA SUB BIDANG PENGADAAN DAN
PEMBERHENTIAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA OKU**

PROPOSAL SKRIPSI

**Program Studi Sistem Informasi
Jenjang Sarjana**

Oleh

Dita Indah Sari

NIM 09031381722113

Palembang, 05 September 2021

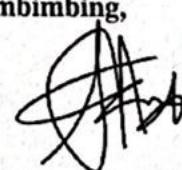
Mengetahui,

Ketua Jurusan Sistem Informasi,



Endang Lestari Ruskan, M.T.
NIP 197811172006042001

Pembimbing,



Ken Ditha Tania, M.Kom.
NIP 198507182012122003

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dita Indah Sari

NIM : 09031381722113

Program Studi : Sistem Informasi Bilingual

Judul Skripsi : *Knowledge Management System Dengan SECI Model Sebagai Media Knowledge Sharing Pada Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia OKU*

Hasil Pengecekan Software iThenticate/Turnitin: 19 %

Menyatakan bahwa laporan skripsi saya merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan penjiplakan/plagiat. Apabila ditemukan unsur penjiplakan/plagiat dalam laporan skripsi ini, maka saya akan bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Sriwijaya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak ada paksaan oleh siapapun.



Dita Indah Sari

NIM 09031381722113

HALAMAN PERSETUJUAN

Telah diuji dan lulus pada :

Hari : Jumat

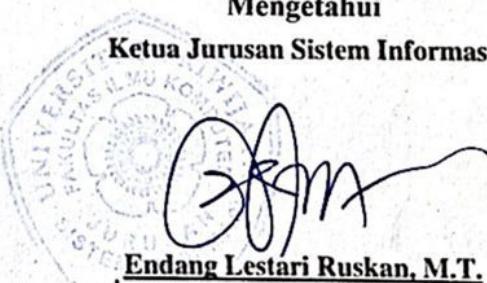
Tanggal : 06 Agustus 2021

Tim Penguji :

- 1. Pembimbing : Dr.Ermatita,M.Kom.**
- 2. Ketua Penguji : Ali Ibrahim, M.T.**
- 3. Anggota I : Allsela Meiriza, M.T.**
- 4. Anggota II : Ken Ditha Tania, M.Kom**

Mengetahui

Ketua Jurusan Sistem Informasi



Endang Lestari Ruskan, M.T.
NIP. 197811172006042001

HALAMAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Dear Self, I know you struggle sometimes but in case I don’t tell you enough, you’re beautiful. Thank you for being so strong and transparent, the world sees you even when you feel invisible. I appreciate your heart and your stubbornness. Your willingness to love even after being discarded and forgotten is admirable. I’m so proud to know that you’ve grown to acknowledge your worth. I’d like to thank myself, and congratulate myself, and give myself a big pat on the back”

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

- Kedua Orang Tua.
- Adik serta keluarga besar.
- Teman – teman seperjuangan Sistem Informasi Khususnya SIBIL A 2017.
- Teman –teman terbaik yang menemani selama proses berjalan.
- Dosen – dosen jurusan Sistem Informasi .
- Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Sriwijaya

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat melaksanakan dan menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul “*Knowledge Management System Dengan SECI Model Sebagai Media Knowledge Sharing Dalam Mendukung Individual Innovation Capability dan Self- Efficacy Pada Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia OKU*” ini dapat diselesaikan dengan baik. Tugas Akhir ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Jurusan Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya. Selama penyelesaian Tugas Akhir ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Jaidan Jauhari, M.T selaku Dekan Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya.
2. Ibu Endang Lestari, M.T selaku Ketua Jurusan Sistem Informasi.
3. Ibu Ken Ditha Tania, M.Kom selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang dengan sabar telah membimbing penulis hingga selesai.
4. Seluruh Dosen Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu terhadap penulis.

5. Kedua orang tua dan adik penulis, Ayah Aprianus dan Ibu Dwi Puji Astuti serta M. Bambang Prastyo yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepada penulis agar terus giat dan berusaha untuk menyelesaikan tugas akhir ini sampai selesai.
6. Kepada Best Human Diary Ever also My Sagitarius Man, Aditya. How you'll always be there for me to talk to, besides me whatever situations is, kind of bittersweet, cure of all insecurities, overthinking, also you have literally the comfiest shoulder ever. Thank you for everything you do for several 10 months.
7. Kepada Best Sleep Call Ever, Audy Priscilla. Yang menemani dalam hal terpuruk, cerita apapun, gossip apapun, dan teman dikala mental breakdown.
8. M- Squad yang menemani penulis sedari awal perkuliahan mengerjakan skripsi dari awal sampai dengan akhirnya bisa Sidang dan selesai bareng-bareng, Sahabat debat, Sahabat berkelahi, Sahabat yang kemana-mana selalu berlima, yaitu Anisa Refina, Bella Febri, Indah Nadia, dan Rahma Ayu yang selalu berjuang bersama-sama disaat suka dan duka.
9. Kepada Teman Goes To Kompre yang menemani mengerjakan skripsi dari awal sampai dengan akhirnya bisa Sidang dan selesai bareng-bareng, yaitu Sarah Risa Cendikia.
10. Kepada Teman Multi Chat Line yang absurd namun menghibur serta menampilkan link-link menarik, tempat pelampiasan ketika dunia perskripsiannya tidak berpihak kepadaku saat itu, yaitu Ardho Revansyah, Audy Priscilla, Kms M Khairil, M Raditya, Nur Arief, dan Putri Fajri.

11. Kepada Teman Kecilkku Friendship Circle yang menemani sedari masa pubertas sampai masa dewasa, yaitu : Arda, Delia, Ghea, Iza, Lili, Nisa, Raja, Rindang ,Virgin.
12. Kepada Driver Supported, Nadia dan Dika. Yang selalu kubutuhkan saat gabut, dan happy- happy..
13. Kepada Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian BKPSDM OKU yang telah bersedia menjadi tempat untuk diangkat menjadi kasus ditugas akhir penulis.
14. Seluruh teman seperjuangan angkatan 2017 di fakultas Ilmu Komputer, terkhususnya Sistem Informasi Bilingual A 2017 yang selalu bersama dari awal semester hingga sekarang yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa penulisan tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak dalam perbaikan dan penyempurnaan tugas akhir ini.dengan keterbatasan yang ada semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, 17 Juli 2021

Dita Indah Sari

NIM 09031381722113

***KNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEM DENGAN SECI MODEL
SEBAGAI MEDIA KNOWLEDGE SHARING PADA SUB BIDANG
PENGADAAN DAN PEMBERHENTIAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA OKU***

oleh

**Dita Indah Sari
09031381722113**

ABSTRAK

Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten OKU sebagai salah satu instansi dari Pemerintah Kabupaten OKU, dalam menetapkan visinya mengacu kepada visi Kabupaten OKU dengan tetap memperhatikan tugas dan fungsinya. Dalam menjalakan tugas dan fungsinya, tidak dipungkiri akan banyak ditemukan kendala yang dihadapi pegawai. Kendala dan solusi yang digunakan untuk memecahkan kendala tersebut merupakan *knowledge* bagi perusahaan. Upaya untuk mempertahankan *knowledge* tersebut agar tidak mudah hilang, maka dibutuhkan *Knowledge Management System*. SECI model sebagai media *Knowledge Sharing*, merupakan model yang diperkenalkan oleh Nonaka dan Takeuchi yang terdiri atas Tacit Knowledge dan Explicit Knowledge yang memiliki proses sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi dan internalisasi. SECI Model diimplementasikan dalam ruang lingkup Face-to-Face, Peer-to-Peer, Group-to-Group, dan On the Site. (Aristanto, 2017) Pentingnya *Knowledge Sharing* dalam mengidentifikasi *Individual Innovation Capability* dan *Self- Efficacy* yaitu kemampuan berinovasi yang meningkat, akan membantu individu dalam mengatasi permasalahan- permasalahan dalam pekerjaan, sehingga kualitas dan kuantitas kerja bisa lebih baik. Hasil penelitian ini adalah para pegawai dapat mendokumentasikan dan membagikan kedua jenis *knowledge* ke pegawai perusahaan lainnya. Jika proses *sharing knowledge* dilakukan maka akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja.

Kata Kunci: *Knowledge Management System, Knowledge Sharing, SECI Model, Individual Innovation Capability* dan *Self- Efficacy*

**KNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEM WITH SECI MODEL AS
KNOWLEDGE SHARING IN THE SUB FIELD OF PROCUREMENT AND**

TERMINATION OKU HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT

by

**Dita Indah Sari
09031381722113**

ABSTRACT

The OKU Human Resources Development Agency as one of the agencies of the OKU Regency Government, in setting its vision refers to the OKU Regency vision while still paying attention to its duties and functions. In carrying out its duties and functions, there will not be many obstacles faced by employees. Constraints and solutions used to solve these problems are knowledge for the company. Efforts to maintain this knowledge so that it is not easily lost, a Knowledge Management System is needed. The SECI model as a Knowledge Sharing medium is a model introduced by Nonaka and Takeuchi which consists of Tacit Knowledge and Explicit Knowledge which has a process of socialization, externalization, combination and internalization. The SECI model is implemented in the scope of Face-to-Face, Peer-to-Peer, Group-to-Group, and On the Site. (Aristanto, 2017) The importance of Knowledge Sharing in Identifying Individual Innovation Capability and Self-Efficacy, namely increased ability to increase, will help individuals in overcoming problems at work, so that the quality and quantity of work can be better. The result of this research is that employees can document and share both types of knowledge with other company employees. If the knowledge sharing process is carried out, it will increase effectiveness and efficiency in work.

Keywords: *Knowledge Management System, Knowledge Sharing, SECI Model, Individual Innovation Capability dan Self- Efficacy*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan.....	5
1.4 Manfaat.....	5
1.5 Batasan Masalah.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Profil BKPSDM OKU.....	8
2.2 Tugas Fungsi dan Struktur Pelaksana Organisasi.....	8
2.3 Knowledge	17
2.4 Management	18
2.5 Knowledge Management.....	19
2.6 Knowledge Sharing	21
2.7 Data Flow Diagram	22
2.8 Entity Relationship Diagram	25
2.9 Seci Model.....	27
2.10 Individual Innovation Capability.....	28
2.11 Self Efficacy	29
2.12 Hubungan Knowledge Sharing dan Individual Innovation Capability	30

2.13 Hypertext Preprocessor (PHP)	30
2.14 MySQL.....	31
 BAB III.....	 32
METODE PENELITIAN	32
3.1 Objek Penelitian	32
3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.2.1 Jenis Data	32
3.2.2 Sumber data.....	32
3.2.3 Metode Pengumpulan Data	32
3.2.4 Deskripsi Data	33
3.3 Metode Pengembangan Sistem.....	34
 BAB IV	 42
ANALISIS MASALAH DAN KEBUTUHAN.....	42
4.1 Pernyataan Masalah dan Kebutuhan.....	42
4.1.1 Pernyataan Masalah	43
4.1.2 Pernyataan Kebutuhan.....	44
4.2 Hambatan Proyek.....	44
4.2.1 Hambatan Dalam Proses Bisnis.....	43
4.2.2 Hambatan Dalam Teknologi.....	45
4.2.3 Domain Permasalahan.....	44
4.4 Analisis Kebutuhan.....	52
4.4.1 Analisis Kebutuhan Umum Menggunakan SECI Model.....	52
4.4.2 Fungsional.....	54
4.4.3 Kebutuhan Non Fungsional.....	57
 WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN.....	 42
4.1 Waktu Penelitian.....	42
4.2 Tempat Penelitian	42
 BAB V.....	 59
RANCANGAN DAN IMPLEMENTASI KNOWLEDGE MANAGEMENT...59	59
5.1 Rancangan Tim Pengguna <i>Knowledge Management</i>	59
5.2 Rancangan Proses <i>Knowledge Management</i>	59
5.2.1 Diagram Dekomposisi.....	60
5.2.2 Data Flow Diagram (DFD).....	60
5.2.3 <i>Entity Relationship Diagram</i> (ERD).....	67
5.3 Perancangan Sistem.....	68
5.3.1 <i>Physical Data Flow Diagram</i>	69
 BAB VI.....	 73

HASIL DAN PEMBAHASAN.....	73
6.1 Hasil.....	73
6.1.1 Halaman Admin.....	73
6.1.2 Halaman Pegawai.....	73
6.1.3 Halaman Pimpinan.....	83
BAB VII.....	93
KESIMPULAN DAN SARAN.....	93
7.1 Kesimpulan.....	93
7.2 Saran.....	93
JADWAL PENELITIAN.....	43
5.1 Jadwal Penelitian.....	43
DAFTAR PUSTAKA	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten OKU.....	9
Gambar 2.2 <i>Knowledge Management Process</i>	20
Gambar 2.3 Seci Model	27
Gambar 5.1 Diagram Dekomposisi	60
Gambar 5.2 DFD Level 0 Sistem Baru.....	61
Gambar 5.3 DFD Level 1 Sistem Baru	63
Gambar 5.4 Level 2 Sub Proses Kelola Data	64
Gambar 5.5 DFD Level 2 dari Sub Proses SOP	65
Gambar 5.6 DFD Level 2 Sub Proses Pengajuan Pengetahuan	65
Gambar 5.7 DFD Level 3 Sub Proses Kelola Data Kategori	66
Gambar 5.8 DFD Level 3 Sub Proses Kelola Data Pegawai	67
Gambar 5.9 <i>Entity Relationship Diagram (ERD)</i>	68
Gambar 5.10 PDFD Level 2 Sub Proses Kelola Data	69
Gambar 5.12 PDFD Level 2 Sub Proses SOP	70
Gambar 5.13 PDFD Level 2 Sub Proses Pengajuan Pengetahuan	70
Gambar 5.14 PDFD Level 3 Sub Proses Kelola Data Pegawai.....	71
Gambar 5.15 PDFD Level 3 Sub Proses Kelola Data Kategori.....	72
Gambar 6.1 Halaman Login Admin	73
Gambar 6.2 Halaman Dashboard.....	74
Gambar 6.3 Halaman Data Pengetahuan BKPSDM	74
Gambar 6.4 Halaman <i>Explicit Knowledge</i>	75
Gambar 6.5 Halaman <i>Tacit Knowledge</i>	76
Gambar 6.6 Halaman Pengajuan Pengetahuan	77
Gambar 6.7 Halaman SOP.....	78
Gambar 6.8 Halaman Kategori	80
Gambar 6.9 Halaman Data Pegawai.....	81
Gambar 6.10 Halaman Profil Admin.....	82
Gambar 6.11 Halaman Login Pegawai.....	83
Gambar 6.12 Halaman Pengetahuan	84
Gambar 6.13 Halaman <i>Explicit Knowledge</i>	85

Gambar 6.14 Halaman <i>Tacit Knowledge</i>	86
Gambar 6.15 Halaman Pengajuan Pengetahuan.....	87
Gambar 6.16 Halaman SOP.....	88
Gambar 6.17 Halaman Profil Pegawai	89
Gambar 6.18 Halaman Login Pegawai.....	90
Gambar 6.19 Halaman Pengetahuan	90
Gambar 6.20 Halaman Pengajuan Pengetahuan.....	91
Gambar 6.21 Halaman Profil Pimpinan	92

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Simbol – Simbol Data Flow Diagram	25
Tabel 3.1 Model SECI dengan Komponen KMS	36
Tabel 5.1 Jadwal Penelitian	43

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran I Lampiran Wawancara.....	A-1
Lampiran II Kartu Konsultasi.....	B-13
Lampiran III Surat Rekomendasi TA.....	C-14
Lampiran IV Verifikasi Hasil Suliet.....	D-15
Lampiran V Surat Bebas Pustaka.....	E-16
Lampiran VI Surat Bebas Bayaran.....	F-17

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di zaman yang pesat pada saat ini, perkembangan sistem serta proses untuk mendapatkan dan berbagi aset kepandaian dengan menggunakan *Knowledge Management*. Hal ini bertujuan untuk menaikan kualitas dari manfaat, serta tanggung jawab, dn menaikan kedua hal tersebut, baik dilakukan secara mandiri dan perkelompok. *Knowledge Management* sendiri digunakan untuk memfasilitasi keberhasilan bisnis dengan hasil bukan hanya produk namun juga terdapat dasar pengetahuan khusus.

Explicit Knowledge dan *Tacit Knowledge* merupakan dua jenis penerapan yang terdapat didalam *Knowledge Management*. Penggunaan dengan jenis *Explicit Knowledge* ini tidak memiliki permasalahan karena sangat efisien dan peggunaanya yang mudah seperti didokumentasikan, diarsipkan, serta diberi kode. Sedangkan penggunaan dengan metode *Tacit Knowledge* memiliki sedikit hambatan hal ini disebakan adanya beberapa pengetahuan yang rasanya sangat berharga jika dibagikan. Adanya perbedaan pada kedua jenis *knowledge* harus dipahami dan diperhatikan jka dignakan aplikasinya dengan mengubah jenis *knowledge* yang berbeda.

Penerapan *Knowledge*

(Kimberly et al., 2019) *Knowledge Sharing* adalah suatu konsep yang menggambarkan kondisi interaksi antar orang, dalam bentuk proses komunikasi

yang bertujuan untuk peningkatan dan pengembangan diri setiap anggotanya. *Knowledge Sharing* memiliki pengetahuan yang bersifat tacit maupun explicit dapat disebarluaskan, diimplementasikan dan dikembangkan.

Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten OKU sebagai salah satu instansi dari Pemerintah Kabupaten OKU, dalam menetapkan visinya mengacu kepada visi Kabupaten OKU dengan tetap memperhatikan tugas dan fungsinya.

Namun masih memiliki kelemahan dalam dokumentasi semua informasi dan pengetahuan dari seluruh komponen organisasi seperti aktifitas rapat, informasi mengenai peraturan – peraturan terbaru, data dukungan lainnya dan sulitnya mencari dokumen *knowledge* yang ada terutama di Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian, sehingga *knowledge* setiap pegawai yang ada di Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian tersebut belum merata dan bahkan dibutuhkannya sebuah *system* yang dapat membantu proses pencarian *knowledge*. Dan juga sebuah instansi pemerintah harus dituntut agar dapat mengambil keputusan dengan cepat dan akurat. Namun jika data pendukung untuk mengambil suatu keputusan belum lengkap, maka keputusan yang akan diambil dapat mempunyai resiko yang besar jika diterapkan di kemudian hari. Serta sering juga pegawai tidak bisa hadir/ cuti/ ada tugas ke luar kota yang akan berdampak buruk jika pegawai tersebut tidak mengetahui *knowledge* yang harus dipelajarinya atau pegawai tersebut mempelajari *knowledge* yang kurang tepat dengan jabatannya.

Karna lambatnya data dan laporan tersebut Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian tidak bisa mengkaji dan memberikan solusi untuk kendala atau permasalahan tersebut. Dan masalah lainnya yaitu para pegawai di Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian biasanya berbagi *Knowledge Sharing* melalui pemanfaatan Sosial Messenger seperti Email, Whatsapp. Dan Hasil *Knowledge* yang dibagikan biasanya tidak tersimpan dan sulit untuk dicari.

(R. Nurcahyo, 2019) SECI model sebagai media *Knowledge Sharing*, merupakan model yang diperkenalkan oleh Nonaka dan Takeuchi yang terdiri atas Tacit Knowledge dan Explicit Knowledge yang memiliki proses sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi dan internalisasi. SECI Model diimplementasikan dalam ruang lingkup Face-to-Face, Peer-to-Peer, Group-to-Group, dan On the Site.

Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem yang dapat mendokumentasikan data-data tersebut dan membantu *sharing knowledge* sehingga mudah di akses oleh seluruh pegawai di Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian pada Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten OKU.

(Aristanto, 2017) Pentingnya *Knowledge Sharing* yaitu kemampuan berinovasi yang meningkat, akan membantu individu dalam mengatasi permasalahan-permasalahan dalam pekerjaan, sehingga kualitas dan kuantitas kerja bisa lebih baik.

Dengan kemampuan berinovasi yang baik akan membantu munculnya inisiatif untuk menghasilkan metode-metode kerja yang lebih efektif dan efisien. Semakin baik penerapan knowledge sharing akan meningkatkan inovasi proses dan

kualitas produk melalui penggunaan teknologi baru, maka kinerja perusahaan semakin meningkat (Anardani et al., 2021). Kemampuan dalam melakukan inovasi yang diwujudkan dalam bentuk selalu mencoba ide-ide baru, mencoba metode oprasi baru, inovasi produk, akan dapat meningkatkan kinerja (Malang et al., 2021).

Dari uraian di atas penulis maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengangkat masalah tersebut menjadi laporan Tugas Akhir dengan judul “*KNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEM DENGAN SECI MODEL SEBAGAI MEDIA KNOWLEDGE SHARING PADA SUB BIDANG PENGADAAN DAN PEMBERHENTIAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA OKU*”

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana mengelola *Knowledge Management System* para Pegawai yang ada di Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian, Agar dapat meningkatkan kinerja para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

1.3 Tujuan

Adapun tujuan penelitian Tugas Akhir ini adalah :

1. Menganalisa *Knowledge* apa saja di Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian yang akan diterapkan ke dalam Knowledge Management System
2. Merancang *Knowledge Management System* pada Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian
3. Menerapkan *Knowledge Management System* dengan SECI Model sebagai media *Knowledge Sharing* sebagai solusi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai di Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian.

1.4 Manfaat

Manfaat yang diharapkan dalam kegiatan ini adalah :

1. *Knowledge Management System* (KMS) dapat membantu dalam mengelola *knowledge* yang dimiliki oleh karyawan secara baik, aman dan terstruktur sehingga mudah untuk diakses dan ditemukan.
2. *Knowledge Management System* (KMS) dapat membantu karyawan dalam menyimpan serta berbagi pengetahuan yang

dimilikinya kepada karyawan yang lainnya, terutama bagi karyawan yang sudah habis masa kerjanya (pensiun) dapat berbagi *Knowledge* yang dimilikinya untuk karyawan yang masih kerja ataupun karyawan baru, sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja yang berguna di Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian.

3. Mendokumentasikan serta menjaga pengetahuan secara terstruktur, agar dapat digunakan dengan baik dan mudah dicari saat data diperlukan

1.5 Batasan Masalah

Untuk menghindari agar permasalahan tidak menyimpang dari rumusan masalah, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian permasalahan pada pengembangan penerapan fitur *Sharing* pada Sub Bidang Divisi Pengadaan dan Pemberhentian di Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten OKU , yang nantinya di akhir penelitian ini akan mempermudah pegawai untuk mencari *knowledge* sesuai dengan jabatan yang dimilikinya. Jenis data yang akan digunakan adalah pdf.

Berikut proses-proses yang akan yang akan dibahas yaitu:

1. Tempat penelitian adalah Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian di Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten OKU
2. Merancang dan Menerapkan *Knowledge Management System* menggunakan SECI Model.
3. Fokus penelitian ini adalah pengembangan sistem menggunakan metode waterfall dalam mendukung Individual Innovation Capability dan Self- Efficacy Pegawai.
4. Aplikasi Knowledge Management yang dibuat berbasis web yang menggunakan bahasa pemrograman PHP dan database MySql.

DAFTAR PUSTAKA

- Aristanto, D. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1539–1545.
- Aulawi, H., Govindaraju, R., Suryadi, K., & Sudirman, I. (2009). Hubungan Knowledge Sharing Behavior Dan Individual Innovation Capability. *Hubungan Knowledge Sharing Behavior Dan Individual Innovation Capability*, 11(2), 174–187. <https://doi.org/10.9744/jti.11.2.PP>.
- Baharun, H., Maarif, M. A., & Wibowo, A. (2021). *KNOWLEDGE SHARING MANAGEMENT: STRATEGY FOR IMPROVING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES*. 05(01), 129–139.
- Diansari, F., & Budianita, E. (2020). *Pengukuran Kinerja Knowledge Sharing : Analisis Akademik Dengan Analytical Hierarchy Process*. 11–19.
- Dodi Jayen, A. S. (2017). *Knowledge Sharing Dan Inovasi Pada Industri Startup Pendanaan Startup oleh*. 1(1), 98–106.
- Kimberly, J. F., Prakoso, D. B., & Efrata, T. C. (2019). Peran Individual Innovation Capability, Motivasi Intrinsik, Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Individu Dalam Organisasi Mahasiswa. *Media Mahardhika*, 17(2), 231. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v17i2.80>
- Malang, I. A., Tri, B., Utomo, W., & Hadi, A. (2021). *Perancangan Knowledge Management System Dosen untuk Menunjang Kurikulum Pembelajaran pada Mahasiswa di*. 15(1), 69–74.
- Naufal, S. (2021). *Penerapan knowledge sharing dengan media Portal BINUS di Bina Nusantara University*. 1(2), 167–180.

- Penerapan, A., Sharing, K., Perpustakaan, P. L., Daulay, R., Sains, F., Teknologi, D. A. N., Islam, U., Sultan, N., & Kasim, S. (2020). *Tugas akhir*.
- Prasetyo, A. (2017). Sistem Informasi Manajemen Penyewaan Dan Penjadwalan Lapangan Futsal Berbasis Website (Studi Kasus: Planet Futsal Ponorogo). *Skripsi Thesis, Universitas Muhammadiyah*, eprints.umpo.ac.id.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Putri, S. N., Wahyuningtyas, F., Sa'adah, N. N., D.S, N. M., & Radianto, D. O. (2018). Penerapan Knowledge Sharing Dalam Mendorong Prestasi Mahasiswa Manajemen Bisnis Maritim di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 20(1), 24–30. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v20i1.6029>
- R. Nurcahyo, D. I. S. (2019). Knowledge Management System dengan SECI Model Sebagai Media Knowledge Sharing Pada Proses Pengembangan Perangkat Lunak di Pusat Komputer Universitas Tarumanegara. *Jurnal Teknologi Terpadu*, 5(2), 63–76.
- Rumijati, A. (2017). *PERAN KNOWLEDGE SHARING DAN MOTIVASI PADA PENGARUH*. 32, 226–245. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4228>
- Soerjoatmodjo, G. W. L. (2015). Perilaku Berbagi Pengetahuan Antar Pelaku Wirausaha di Ruang Kerja Bersama. *Widyakala Journal*, 2(1), 24.
<https://doi.org/10.36262/widyakala.v2i1.8>
- Tjusanto, S. E. (2021). *Analisis Knowledge Management dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BCA KCU Darmo Surabaya*. 3(2), 128–137.
- Utari, D., Juzrandi Bulan, S., & Ermis, I. (2017). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Knowledge Sharing Pada Divisi Teknologi Informasi*. 11(1), 24–35.