

# **Modul 11**

## ***Managing knowledge and Data Resource management***

**DiSusun Oleh : Malabay**

Konsep dan terminologi KM tumbuh dalam komunitas konsultan manajemen. Ketika Internet muncul, organisasi-organisasi itu dengan cepat menyadari bahwa intranet, subset internal Internet, adalah alat yang luar biasa untuk membuat informasi dapat diakses dan untuk dibagikan di antara unit-unit organisasi yang tersebar secara geografis. Tidak mengherankan, mereka segera menyadari bahwa dalam membangun alat dan teknik seperti dasbor, pencari keahlian, dan basis data praktik terbaik (pelajaran yang diperoleh), mereka telah memperoleh keahlian yang pada dasarnya merupakan produk baru yang dapat mereka pasarkan ke organisasi lain, terutama ke organisasi yang besar, kompleks, dan tersebar. Namun, sebuah produk baru membutuhkan nama, dan nama yang muncul adalah Knowledge Management. Istilah ini tampaknya pertama kali digunakan dalam konteksnya saat ini di McKinsey pada tahun 1987 untuk studi internal tentang penanganan dan pemanfaatan informasi mereka (McInerney dan Koenig, 2011). KM go public, seolah-olah, pada sebuah konferensi di Boston pada tahun 1993 yang diselenggarakan oleh Ernst and Young (Prusak 1999). Perhatikan bahwa Davenport berada di E&Y ketika dia menulis definisi di atas.

Organisasi konsultan tersebut dengan cepat menyebarluaskan prinsip dan teknik KM ke organisasi lain, asosiasi profesional, dan disiplin ilmu. Waktunya tepat, karena antusiasme terhadap modal intelektual (lihat di bawah) pada tahun 1980-an, telah mendorong pengakuan informasi dan pengetahuan sebagai aset penting bagi organisasi mana pun.

Definisi baru dari KM

Beberapa tahun setelah definisi Davenport, Grup Gartner menciptakan definisi lain dari KM, yang telah menjadi definisi yang paling sering dikutip (Duhon, 1998), dan diberikan di bawah ini:

Manajemen pengetahuan adalah disiplin yang mempromosikan pendekatan terpadu untuk mengidentifikasi, menangkap, mengevaluasi, mengambil, dan berbagi semua aset informasi perusahaan. Aset ini dapat mencakup database, dokumen, kebijakan, prosedur, dan keahlian dan pengalaman yang sebelumnya tidak diambil dalam pekerja individu."

Satu-satunya kekosongan nyata dari definisi ini adalah bahwa hal itu juga secara khusus terbatas pada aset informasi dan pengetahuan organisasi itu sendiri. KM seperti yang dikandung sekarang, dan ekspansi ini datang lebih awal, termasuk aset informasi yang relevan dari mana pun relevan. Perhatikan, bagaimanapun, luasnya tersirat untuk KM dengan menyebutnya "disiplin."

Kedua definisi tersebut memiliki orientasi yang sangat organisasional dan korporasi. KM, setidaknya secara historis, terutama tentang mengelola pengetahuan dan dalam organisasi. Agak cepat, bagaimanapun, konsep KM menjadi jauh lebih luas dari itu.

Manajemen pengetahuan telah berkembang dari praktik informal menjadi alat bisnis yang penting. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan mengurangi biaya. Sistem manajemen pengetahuan yang solid juga mendorong kolaborasi dan menghasilkan dukungan pelanggan yang lebih baik. Melalui manajemen pengetahuan internal, Anda dapat memastikan anggota tim Anda memiliki semua yang mereka butuhkan untuk memberikan layanan hebat. Sebaliknya, manajemen pengetahuan eksternal memberdayakan pelanggan untuk menangani masalah mereka sendiri.

## Manajemen Pengetahuan Internal

Seperti namanya, manajemen pengetahuan internal mencakup informasi yang seharusnya hanya tersedia untuk anggota tim Anda. Ini mencakup kebijakan internal, prosedur, tujuan, sasaran, kredensial akses, dan banyak lagi. Intinya, itu harus menampilkan informasi apa pun yang berguna bagi tim Anda.

## Manajemen Pengetahuan Eksternal

Manajemen pengetahuan eksternal bersifat customer-centric. Ini mencakup semua sumber daya dan detail yang dapat dimanfaatkan klien Anda.

Memiliki basis pengetahuan dalam skenario ini adalah ide bagus. Basis pengetahuan adalah platform yang memungkinkan Anda membuat, menyimpan, dan berbagi sumber daya pengetahuan. Karena itu, selalu berhati-hatilah dengan informasi yang Anda bagikan dengan klien. Basis pengetahuan eksternal tidak boleh menyertakan kredensial akses atau detail lain yang hanya untuk penggunaan internal.

## Mengapa Manajemen Pengetahuan Penting?

Tanpa manajemen pengetahuan, tidak mungkin untuk mengontrol atau memahami cara informasi mengalir melalui organisasi Anda.

Kurangnya sistem manajemen informasi juga menempatkan karyawan yang berpengetahuan di bawah lebih banyak tekanan. Dalam kebanyakan kasus, anggota tim Anda akan mencari bantuan dari rekan mereka yang paling berpengetahuan. Namun, ini juga berarti bahwa karyawan yang terampil akan menghabiskan banyak waktu untuk membantu orang lain. Yang, dapat mengurangi produktivitas mereka.

Alih-alih mengandalkan sistem yang tidak terstruktur, manajemen informasi

memungkinkan Anda mengontrol cara pengetahuan mengalir di perusahaan Anda. Secara sederhana, sistem yang baik memastikan bahwa informasi tersedia bagi mereka yang membutuhkannya saat mereka membutuhkannya.

Terlebih lagi, manajemen pengetahuan penting karena dapat:

#### Menangkap Informasi Berharga

Terlepas dari industrinya, perusahaan Anda harus menjadi sumber informasi terbesar tentang produk Anda. Manajemen data memungkinkan Anda untuk menangkap informasi berharga dari berbagai sumber. Kemudian, Anda dapat membuat artikel, video, dan sumber daya serupa yang membantu pengguna memecahkan masalah mereka.

#### Izinkan Akses Mudah ke Sumber Daya Pengetahuan

Menciptakan sumber daya yang dibutuhkan tim dan pelanggan Anda adalah langkah pertama yang bagus. Tapi, ini tidak berarti mudah diakses.

Itu normal bagi seorang karyawan untuk menghabiskan lebih dari 12 jam per minggu untuk meneliti informasi. Manajemen pengetahuan memungkinkan tim Anda melacak sumber daya melalui platform terpusat. Dengan kata lain, karyawan dapat menemukan data yang mereka butuhkan tanpa menghabiskan waktu berjam-jam mencari email atau IM tertentu.

#### Kembangkan Lingkungan Di mana Pengetahuan Dihargai

Konsep modern dari manajemen pengetahuan relatif baru. Dan, seperti banyak praktik bisnis inovatif, ada banyak tantangan yang datang dengan filosofi baru ini.

Salah satu kemunduran terbesar adalah mengolah lingkungan yang tepat. Pengetahuan adalah sebagai keuntungan dan tim Anda harus melihatnya seperti

itu. Dengan meningkatkan cara arus informasi, Anda dapat mengubah cara karyawan Anda melihat sumber daya pengetahuan. Ini juga dapat membantu menanamkan gagasan bahwa pengetahuan dan kolaborasi sama berharganya dengan alat bisnis lainnya.

#### Bantu Perlakukan Karyawan Berpengetahuan sebagai Aset

Dalam banyak kasus, karyawan yang berpengetahuan luas tidak merasa seperti aset yang berharga. Beberapa perusahaan mengharapkan mereka untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab tanpa menunjukkan rasa terima kasih atau penghargaan. Tak perlu dikatakan, ini dapat mengakibatkan churn karyawan yang tinggi. Yang, dapat diterjemahkan ke dalam biaya yang lebih tinggi.

Karyawan berpengetahuan memainkan peran penting dalam perusahaan yang fokus pada berbagi informasi. Hal ini memungkinkan karyawan terampil Anda untuk berbagi pengetahuan mereka tanpa menempatkan mereka di bawah tekanan besar. Ini akan membuat anggota tim yang berpengetahuan merasa seperti aset berharga mereka dan memberi mereka penghargaan yang pantas mereka dapatkan.

#### Mendobrak Hambatan Manajemen Pengetahuan

Menurut TSIA, 80% perusahaan percaya bahwa praktik manajemen pengetahuan mereka masih dalam tahap awal. Membangun sistem untuk mengelola informasi sangat penting. Namun, Anda juga harus mengatasi hambatan potensial untuk memastikan keberhasilan berbagi pengetahuan.

Ada banyak tantangan yang mungkin Anda temui ketika mencoba menerapkan manajemen informasi. Beberapa tantangan yang paling umum termasuk, tetapi tidak terbatas pada:

#### Mengubah Pola Pikir Tim Anda

Manajemen pengetahuan melampaui berbagi file. Ini adalah filosofi bisnis yang berfokus pada efisiensi. Karena itu, cara terbaik untuk menerapkannya adalah dengan mengubah mentalitas tim Anda. Tapi, ini bisa menjadi tantangan besar di beberapa perusahaan.

Ada banyak alasan berbeda mengapa tim Anda menolak perubahan. Alih-alih memaksa mereka untuk menyesuaikan, Anda harus menyoroti manfaat dari manajemen informasi. Dan, Anda dapat memberikan sesi pelatihan untuk memastikan mereka mengetahui cara menggunakan alat baru. Ini akan membantu mengubah perspektif mereka dan memungkinkan mereka untuk merangkul manajemen pengetahuan dengan cara yang positif.

#### Menciptakan Lingkungan yang Aman

Banyak perusahaan mencoba untuk menerapkan bentuk kasual dari manajemen informasi. Namun, karena pengetahuan adalah kekuatan, memiliki pengaturan biasa sebenarnya dapat membahayakan perusahaan Anda.

Ekosistem berbagi informasi Anda harus kedap udara. Ini akan membantu mencegah pelanggaran keamanan. Anda juga akan memastikan bahwa pelanggan Anda tidak mengakses informasi internal. Selain itu, Anda harus membatasi jumlah orang yang dapat mengedit sumber daya Anda. Dengan demikian, memiliki kemampuan untuk memberikan tingkat akses yang berbeda sangat penting untuk mengatasi hambatan ini.

#### Mengukur Pengetahuan dan Mengelola Sumber Daya

Sulit untuk mengukur pengetahuan menggunakan metrik tradisional. Berfokus pada hasil mungkin juga bukan solusi.

Teknologi pelacakan memungkinkan Anda menilai kinerja sumber daya

pengetahuan Anda. Anda dapat melihat sumber daya apa yang paling sering digunakan oleh karyawan dan pelanggan Anda. Dan, Anda dapat menggunakan informasi ini untuk mengukur dampak sumber daya Anda.

Mengelola sumber daya yang Anda buat juga penting. Anda harus menggunakan platform yang memiliki struktur yang kuat, kapasitas penyimpanan yang besar, dan fitur pelacakan. Jika sistem yang Anda gunakan tidak efisien atau intuitif, karyawan Anda tidak akan menerimanya dengan tangan terbuka.

Untuk mencegah hal ini terjadi, terapkan pendekatan yang memungkinkan pengelolaan artikel dan sumber daya lainnya dengan mudah.

#### Mengidentifikasi Karyawan yang Paling Berpengetahuan

Dalam beberapa kasus, mengidentifikasi penjaga informasi itu mudah. Organisasi yang lebih kecil sering kali memiliki dua atau tiga karyawan berpengetahuan yang dapat mengambil alih kekuasaan. Ada skenario lain di mana pengetahuan terletak pada kumpulan besar karyawan, sehingga proses mengidentifikasi pakar berbeda-beda di setiap perusahaan.

#### Mendistribusikan dan Meningkatkan Sumber Daya Pengetahuan

Mengumpulkan dan merakit informasi adalah langkah pertama. Namun, Anda juga harus memastikan bahwa sumber daya Anda didistribusikan dengan cara yang efisien. Di sinilah basis pengetahuan masuk. Memiliki basis pengetahuan internal dapat berfungsi sebagai alat distribusi yang sempurna di dalam perusahaan Anda. Dan, Anda juga dapat membangun perpustakaan eksternal untuk meningkatkan cara pelanggan mengakses informasi.

Repositori pengetahuan Anda akan berkembang dengan produk Anda. Karena itu, Anda perlu meningkatkan sumber daya Anda melalui pengoptimalan. Luangkan

waktu untuk meninjau kinerja sistem manajemen informasi Anda. Kemudian, gunakan temuan tersebut untuk membuat penyesuaian yang akan menguntungkan seluruh ekosistem.

#### Manfaat Manajemen Pengetahuan yang Efektif

Tujuan utama dari manajemen pengetahuan adalah untuk menangkap, membuat katalog, dan menggunakan informasi. Proses sederhana ini dapat membawa manfaat besar bagi bisnis Anda. Dengan sistem manajemen pengetahuan yang solid, Anda dapat:

#### Tingkatkan Cara Tim Anda Berkomunikasi

Email dan pesan instan adalah saluran komunikasi bisnis yang paling umum. Tapi, ini tidak ideal untuk berbagi semua jenis informasi.

Manajemen pengetahuan membuka jalur komunikasi baru di antara anggota tim Anda. Ini menyediakan platform terorganisir bagi mereka untuk berbagi informasi perusahaan. Perangkat lunak basis pengetahuan seperti Document360 bahkan memungkinkan karyawan untuk mengomentari artikel internal sehingga penulis dapat mengklarifikasi keraguan. Ini meningkatkan cara tim Anda berinteraksi dan dapat memberikan efek menyegarkan pada chemistry di antara anggota tim.

#### Tingkatkan Produktivitas Karyawan dan Dorong Kolaborasi

Seperti disebutkan sebelumnya, karyawan dapat menginvestasikan sebagian besar hari mereka untuk meneliti. Manajemen pengetahuan dapat mengurangi jumlah waktu yang mereka habiskan untuk mencari informasi. Ini, pada gilirannya, dapat meningkatkan produktivitas dan membuat mereka fokus pada tugas mereka.

Selain itu, ingatlah bahwa manajemen informasi adalah upaya tim. Karyawan Anda perlu mengadopsi sistem. Namun, mereka juga harus menjadi bagian dari



pengembangan dan penciptaan sumber daya pengetahuan Anda. Hal ini dapat mendorong kolaborasi dan memungkinkan mereka untuk melihat nilai ekstra yang dapat dihasilkan oleh kerja tim.

#### Memberikan Dukungan Pelanggan yang Luar Biasa

Ada banyak elemen yang mempengaruhi kualitas dukungan pelanggan Anda. Kecepatan, akurasi, dan kemampuan untuk memecahkan masalah sangat penting. Sistem manajemen pengetahuan yang kuat dapat memiliki efek positif pada area ini dan banyak lagi. Ini dapat menghasilkan dukungan pelanggan yang lebih baik, memberi Anda reputasi yang baik untuk layanan berkualitas di sepanjang jalan.

Satu dari tiga orang percaya bahwa berbicara dengan perwakilan yang berpengetahuan adalah elemen terpenting dari pelayanan yang baik. Agen dukungan pelanggan yang memiliki akses mudah ke informasi akan memberikan jawaban yang cepat dan akurat. Mereka dapat mencari petunjuk pemecahan masalah, pedoman, atau solusi lain yang membantu mereka memecahkan masalah yang dihadapi.

#### Bangun Program Orientasi Pelanggan dan Pelatihan Karyawan yang Lebih Baik

Sistem manajemen informasi Anda mempengaruhi semua area organisasi Anda. Ini termasuk pelatihan karyawan Anda dan program orientasi pelanggan.

Orientasi pelanggan adalah proses memperkenalkan klien baru ke perusahaan Anda. Ini berfokus pada produk Anda, untuk sebagian besar. Namun, Anda juga harus menyoroti area lain dari operasi Anda, seperti sumber daya pengetahuan Anda. Jika Anda memiliki perpustakaan yang luas, pelanggan dapat mempelajari produk Anda dengan kecepatan mereka sendiri. Mereka bahkan dapat menggunakan basis pengetahuan Anda sebagai titik referensi pertama setiap kali mereka memiliki pertanyaan. Dan, Anda dapat menyertakan tautan kontak ke tim

dukungan Anda jika pelanggan Anda membutuhkan bantuan.

Pelatihan karyawan seperti orientasi pelanggan, dengan beberapa perbedaan. Anda perlu menyampaikan sejumlah besar informasi dengan cara yang terorganisir. Platform distribusi harus mudah digunakan dan berisi semua sumber daya yang mungkin dibutuhkan karyawan Anda. Melalui manajemen pengetahuan, Anda dapat menciptakan sumber daya yang membantu karyawan baru bekerja.

#### Berdayakan Pelanggan untuk Memecahkan Masalah Sendiri

Dampak dari manajemen pengetahuan melampaui tahap orientasi. Faktanya, 60% konsumen AS lebih suka menggunakan saluran swalayan untuk tugas-tugas sederhana.

Manajemen pengetahuan dapat memberdayakan pelanggan untuk menangani masalah mereka sendiri. Alih-alih menghubungi dukungan, klien dapat menggunakan informasi yang mereka miliki untuk menemukan solusi. Bagian terbaiknya adalah pelanggan tidak akan menghubungi tim dukungan Anda setiap kali mereka memiliki pertanyaan. Ini dapat mengurangi banyak tekanan dan mengurangi pengeluaran di departemen pendukung Anda.

#### Turunkan Churn dan Tingkatkan Retensi Pelanggan

Sudah umum bagi perusahaan SaaS dan organisasi teknologi untuk memberikan dukungan berkelanjutan. Mempertahankan churn rendah dan meningkatkan tingkat retensi sangat penting bagi perusahaan-perusahaan ini. Alih-alih kehilangan pelanggan yang tidak memahami produk Anda, manajemen pengetahuan memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya untuk merangkul platform Anda.

Tidak hanya itu, basis pengetahuan yang memungkinkan pelacakan juga dapat membantu mengidentifikasi pola churn. Ini akan memungkinkan Anda untuk

menjangkau pelanggan Anda pada tahap kritis. Selain mengatasi kekhawatiran mereka, Anda juga dapat meluangkan waktu untuk memastikan mereka menggunakan produk Anda secara maksimal.

#### Potong Biaya Operasional

Mempertahankan tim dukungan pelanggan yang besar itu mahal. Alih-alih mengandalkan pendekatan saluran tunggal, manajemen pengetahuan memberikan informasi melalui platform yang berbeda.

Hal ini dapat mengurangi biaya perawatan dan menciptakan struktur yang lebih efisien. Pelanggan hanya menghubungi tim Anda ketika mereka memiliki masalah yang tidak dapat mereka selesaikan sendiri. Dan, ketika mereka membutuhkan bantuan, agen Anda memiliki alat untuk memberikan dukungan yang cepat dan akurat. Peningkatan produktivitas ini dapat menurunkan biaya dan membantu memberikan layanan yang unggul pada saat yang bersamaan.

#### Ciptakan Proses Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik

Tidak dapat disangkal kekuatan analitik data besar. Semakin banyak informasi yang Anda miliki, semakin baik keputusan yang dapat Anda ambil. Manajemen pengetahuan tidak berbeda. Perusahaan yang mengelola dan melacak pengetahuan dapat memperoleh wawasan dari pola perilaku karyawan dan pelanggan.

Ini hanya akan mungkin setelah tim dan pelanggan Anda mulai menggunakan sumber daya pengetahuan Anda. Setelah Anda memiliki cukup data, Anda dapat menyusun dan mengaturnya untuk menentukan topik apa yang paling banyak dibahas. Anda kemudian dapat mengembangkan program pelatihan atau promosi penjualan yang lebih baik yang berfokus pada fitur-fitur tertentu. Bahkan dapat memungkinkan Anda untuk membuat alur kerja inovatif yang mendorong karyawan

dan pelanggan untuk mencari pengetahuan.

Apa saja empat komponen utama manajemen pengetahuan?

Orang, proses, konten/TI, dan strategi adalah empat komponen kunci dari manajemen pengetahuan.

Terlepas dari kebutuhan sektor, skala, atau pengetahuan organisasi Anda, Anda masih membutuhkan orang untuk memimpin, mensponsori, dan mendorong berbagi pengetahuan.

Untuk mengontrol dan mengukur arus informasi, Anda memerlukan proses yang terdefinisi dengan baik.

Konten informasi dan sumber daya TI yang menghubungkan orang yang tepat ke konten yang tepat pada waktu yang tepat diperlukan.

Anda harus memiliki strategi yang transparan dan tercatat dalam menggunakan KM untuk memenuhi kebutuhan bisnis yang paling kritis dan mendesak.

Bagaimana Menerapkan Praktik Manajemen Pengetahuan yang Efektif di Perusahaan Anda

Manajemen informasi memiliki banyak manfaat. Namun, menerapkan sistem yang berfungsi tidak selalu mudah. Anda harus memilih platform yang kuat untuk mendukung ekosistem berbagi pengetahuan Anda. Mencoba menerapkan manajemen pengetahuan tanpa struktur yang solid dapat membahayakan kegunaan dan efisiensi.

Untuk membangun sistem manajemen pengetahuan yang andal, Anda harus:

Analisis Bagaimana Informasi Saat Ini Dibagikan

Apakah Anda fokus atau tidak, anggota tim Anda selalu berbagi informasi. Untuk mengubah cara data ditransmisikan, Anda harus memahami cara kerja model Anda saat ini. Selain saluran komunikasi, lihat data aktual, konteks, dan waktu

penyelesaian.

Ingat, Anda juga harus mendistribusikan informasi kepada klien. Nilai sumber daya yang Anda bagikan dengan klien Anda dan perhatikan kualitasnya. Dapatkah pelanggan memecahkan masalah mereka sendiri? Apakah petunjuknya jelas? Apakah Anda menawarkan informasi kontak?

Detail ini akan membantu Anda menentukan pendekatan terbaik, ukuran basis pengguna Anda, dan topik yang harus Anda mulai. Anda juga akan mengetahui apakah Anda perlu menghasilkan informasi dalam berbagai bahasa. Dan, ini akan membantu Anda memilih karyawan yang berpengetahuan pada saat yang sama.

#### Tetapkan Tujuan yang Dapat Diukur

Seperti praktik bisnis lainnya, menetapkan tujuan yang dapat Anda ukur adalah penting. Namun, mengingat sifat manajemen pengetahuan, menemukan metrik yang tepat tidak selalu mudah.

Daripada mencoba mengukur pengetahuan, tetapkan tujuan untuk jumlah sumber daya yang ingin Anda mulai. Anda juga harus mengembangkan serangkaian indikator kinerja utama yang unik. Ini dapat bervariasi tergantung pada industri dan ukuran perusahaan. Jadi, bekerjalah dengan tim kreatif Anda dan pelajari metrik mana yang akan menentukan keberhasilan ekosistem berbagi Anda.

#### Ciptakan Lingkungan yang Menghargai Kolaborasi

Kerja tim dan kolaborasi memiliki banyak manfaat. Meski begitu, banyak karyawan menghindari berbagi informasi dan bekerja dengan rekan-rekan mereka. Ini mungkin karena lingkungan yang kompetitif atau banyak alasan lainnya. Tantangan sebenarnya adalah mengubah mentalitas ini. Dan, Anda dapat melakukannya dengan memberi penghargaan kepada mereka yang berkolaborasi dengan rekan-

rekan mereka.

Selain menawarkan beberapa bentuk penghargaan, Anda harus mendidik karyawan tentang dampak kolaborasi. Itu selalu yang terbaik untuk membuat perubahan bertahap. Jika beberapa anggota tim mengalami lebih banyak kesulitan, Anda dapat membuat program pelatihan khusus. Dan, Anda dapat mengatur acara perusahaan yang berfokus pada peningkatan keterampilan kolaborasi.

#### Menerapkan Solusi Manajemen Pengetahuan yang Andal

Manajemen pengetahuan telah berkembang jauh sejak penciptaannya. Praktek bisnis ini menjadi suatu keharusan bagi perusahaan dari semua ukuran. Ini dapat membawa banyak manfaat yang dapat meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya, dan meningkatkan kualitas dukungan pelanggan Anda.

Yang mengatakan, Anda perlu meluangkan waktu dan menemukan struktur terbaik. Anda juga harus menghindari perangkat umum, membuat tim ahli yang berpengetahuan luas, dan memastikan bahwa Anda menciptakan lingkungan yang mendorong kerja tim.

Secara keseluruhan, memiliki ekosistem berbagi pengetahuan yang sehat dapat meningkatkan operasi Anda, memungkinkan Anda memberikan layanan yang lebih baik, dan memberi pelanggan Anda kebebasan untuk mengatasi tantangan dengan kecepatan mereka sendiri.

#### Apa itu Manajemen Sumber Daya Data?

Manajemen sumber daya data melibatkan pengelolaan file dan data komputer untuk bisnis dan perusahaan. Baca terus untuk mempelajari informasi karir dan pendidikan tentang bidang manajemen sumber daya data bersama dengan beberapa gaji dan ekspektasi pertumbuhan pekerjaan.

## Tugas Pekerjaan Manajemen Sumber Daya Data

Manajemen sumber daya data, juga dikenal sebagai administrasi data, berkaitan dengan ilmu komputer dan sistem informasi. Pekerja di bidang ini membantu merancang, mengontrol, melindungi, menyimpan, mengelola, dan mengatur data yang disimpan. Biasanya, informasi ini disimpan di database dengan sistem manajemen database atau perangkat lunak. Data ini dapat diakses oleh anggota organisasi dengan izin yang tepat melalui komputer mereka.

## Kesempatan berkarir

Karier manajemen sumber daya data biasanya mengarah pada posisi sebagai administrator basis data. Sebelum itu, Anda mungkin pernah bekerja sebagai analis database atau desainer database. Dalam peran administratif, Anda bertanggung jawab untuk mengawasi sumber daya data perusahaan Anda. Tugas yang tepat dari karir ini bervariasi tergantung pada status sumber daya data perusahaan Anda.

Misalnya, jika pemberi kerja baru memulai, Anda akan mengawasi instalasi dan penyiapan database. Dalam kasus lain, Anda mungkin mentransfer data dari sistem lama ke sistem baru. Setelah basis data berada di tempatnya, Anda akan memecahkan masalah apa pun saat terjadi dan melakukan pemeliharaan rutin untuk memastikan sistem berfungsi dengan benar. Selain itu, Anda dapat menangani tugas manajemen dan administratif seperti mengawasi tim pekerja dan menambahkan pengguna baru ke sistem sehingga mereka dapat menggunakan sumber daya data.

## Daftar Pustaka

<https://document360.com/knowledge-management/?gclid=EAlaIQobChMIp8aFluPn9AIV7JNmAh0MpQIEEAAYASA AEgLPL D BwE>  
<https://learn.org/articles/What is Data Resource Management.html>  
<https://www.kmworld.com/About/What is Knowledge Management>