

**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**

SKRIPSI

Program Studi Sistem Informasi

Jenjang Sarjana



OLEH

Dita Indah Sari (09031381722113)

PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI

FAKULTAS ILMU KOMPUTER

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

2020

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	II
DAFTAR GAMBAR.....	IV
DAFTAR TABEL	V
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	8
TINJAUAN PUSTAKA	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
WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN.....	42
4.1 Waktu Penelitian	42
4.2 Tempat Penelitian.....	42
BAB V.....	43
JADWAL PENELITIAN.....	43
5.1 Jadwal Penelitian	43
DAFTAR PUSTAKA	44

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

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, *Knowledge Management* mengembangkan sistem dan proses untuk mendapatkan dan berbagi aset kepandaian. Ini meningkatkan generasi berdasarkan kegunaan, dapat dipertanggungjawabkan, dan informasi penuh arti, dan mencari agar meningkatkan kedua hal, individu serta kelompok belajar. Selain itu dapat memaksimalkan nilai dari sebuah dasar kepandaian organisasi melewati fungsi berbeda dan lokasi berbeda. *Knowledge Management* mengatur bahwa keberhasilan bisnis berupa koleksi bukan produk tapi dasar pengetahuan khusus.

Di dalam organisasi terdapat dua jenis penerapan dari *knowledge management* yaitu *Explicit Knowledge* dan *Tacit Knowledge*. *Explicit knowledge* tidak menjadi masalah karena mudah didokumentasikan, diarsipkan, dan diberi kode. Di lain pihak, *Tacit knowledge* merupakan suatu tantangan tersendiri karena pengetahuan sering kali dirasakan sangat berharga untuk dibagikan dan digunakan dengan cara yang tepat. Pemahaman akan perbedaan kedua jenis *knowledge* ini sangatlah penting, dan yang perlu diperhatikan juga adalah aplikasinya dengan cara yang berbeda untuk memindahkan 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 peran penting dalam mendorong individual innovation capability di dalam perusahaan, karena melalui knowledge sharing, pengetahuan yang bersifat tacit maupun explicit dapat disebarkan, 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* 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.

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 (Azadehdel, et al.,2013). Kemampuan dalam melakukan inovasi yang diwujudkan dalam bentuk selalu mencoba ide-ide baru, mencoba metode oprasi baru, inovasi produk, akan dapat meningkatkan kinerja (Asegaft, et al.,2015).

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 DALAM MENDUKUNG INDIVIDUAL
INNOVATION CAPABILITY DAN SELF-EFFICACY 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 dalam mendukung Individual Innovation Capability dan Self- Efficacy Pegawai, 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* dalam mendukung Individual Innovation Capability dan Self- Efficacy Pegawai 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 Managamenet 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.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

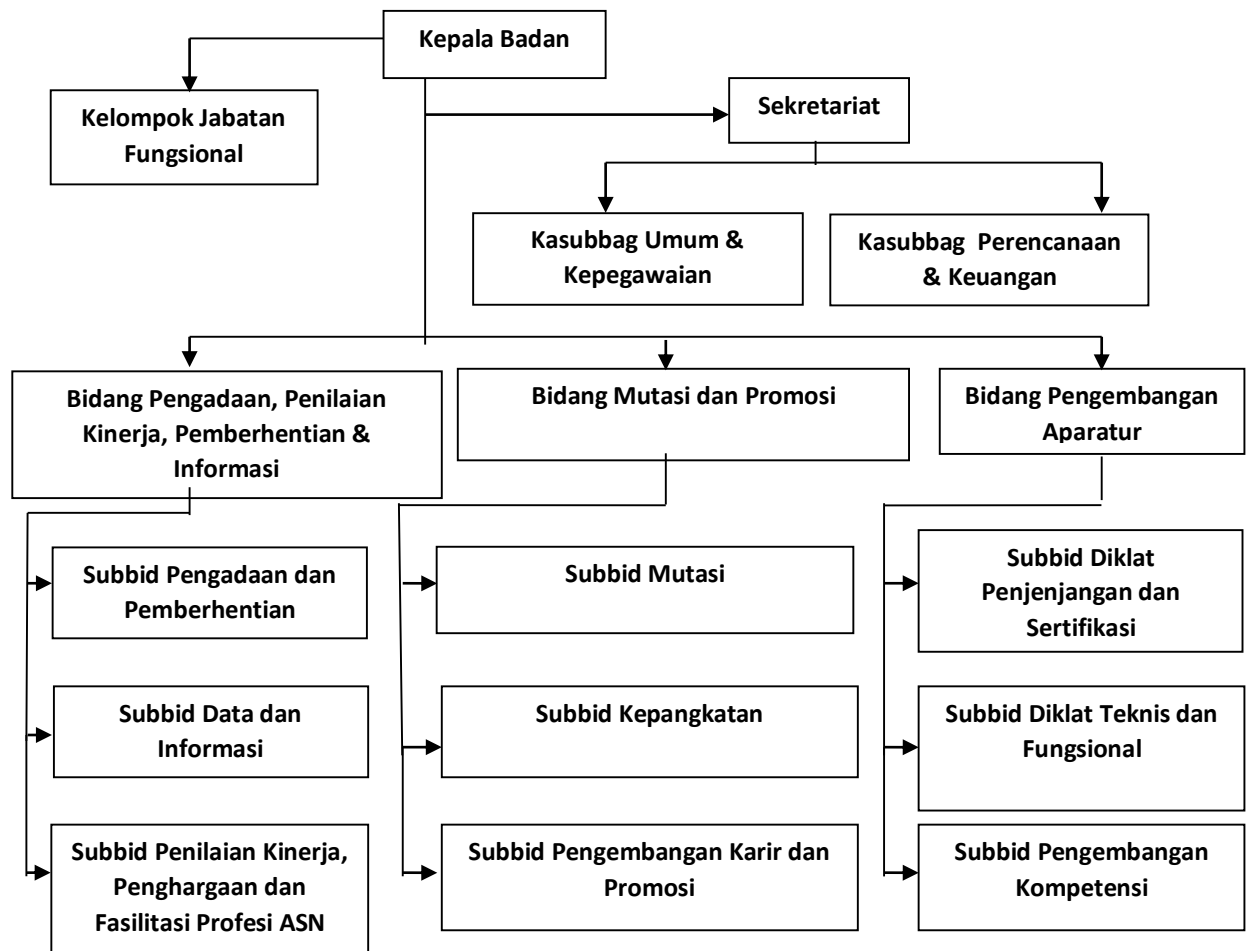
2.1 Profil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia OKU

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. Penetapan visi ini dimaksudkan untuk menselaraskan sekaligus merespon atas Misi Pertama Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Tahun 2016-2021, yaitu Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Pemerintahan yang Bersih (Good Government and Clean Governance), yang bertujuan untuk Terwujudnya Pemerintahan Daerah dan Desa yang Efisien Amanah, Responsif, Transparan, Akuntabel dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN), dengan sasaran yaitu Pelayanan Administrasi Pemerintahan yang Baik.

2.2 Tugas Fungsi dan Struktur Pelaksana Organisasi

Adapun struktur organisasi Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten OKU sesuai peraturan daerah yang berlaku sebagaimana diuraikan dapat disajikan sebagai berikut :

Bagian Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten OKU



Gambar 2.1 Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten OKU

Tugas dan Fungsi Kepala Badan, Sekretaris, Kepala Bidang, Sub Bidang dan Sub Bagian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Komering Ulu. Berikut bagian-bagian serta tugas dan fungsi Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Komering Ulu :

1. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)

Fungsi :

- Memimpin dan mengkoordinasikan setiap kegiatan yang ada di lingkungan BKPSDM.
- Memotivasi dan membina setiap pegawai ASN di lingkungan BKPSDM.

Tugas :

- Menyusun rumusan alternative kebijakan yang memberikan solusi
- Memimpin pencapaian hasil kerja sekretariat/bidang selaras dengan tujuan organisasi.
- Mewujudkan pengembangan strategi yang terintegrasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.
- Mewujudkan kapabilitas pada sekretariat/bidang untuk mencapai out come organisasi.

2. SEKRETARIS

Fungsi :

- Penyusunan perencanaan, pemantauan, evaluasi, data, pelaporan program, dan anggaran pengembangan sumber daya manusia aparatur di lingkungan BKPSDM Kab. OKU.
- Pengelolaan verifikasi keuangan, pelaksanaan perbendaharaan, serta urusan akuntansi dan pelaporan keuangan.
- Pengelolaan ketatausahaan, rumah tangga, kemananan dalam, perlengkapan, pengelolaan aset, dan dokumentasi.

- Pengelolaan administrasi kepegawaian dan pembinaan jabatan fungsional, serta evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan BKPSDM Kab. OKU.

Tugas : Memberikan pelayanan administratif dan teknis kepada semua unsur di lingkungan BKPSDM.

a. Kasubbag Perencanaan dan Keuangan

Tugas :

- Penyusunan rencana program.
- Penyusunan rencana kegiatan.
- Penyusunan rencana anggaran.
- Melaksanakan pemantauan dan evaluasi kegiatan.
- Melaksanakan pengolahan data.
- Penyusunan laporan kinerja.
- Melakukan pengelolaan dan penyiapan bahan pelaksanaan verifikasi keuangan.
- Melaksanakan penatausahaan, perbendaharaan, dan pembukuan keuangan.
- Melaksanakan urusan akuntansi dan pelaporan keuangan
- 10. Menyiapkan bahan pemeriksaan keuangan.
- 11. Melaksanakan tugas - tugas tambahan dari pimpinan.

b. Kasubbag Umum dan Kepegawaian

Tugas :

- Melakukan urusan surat menyurat.
- Pelaksanaan kearsipan dan ekspedisi.
- Pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan.
- Pengelolaan aset, informasi dan dokumentasi.
- Pengelolaan urusan administrasi kepegawaian di lingkungan BKPSDM Kabupaten OKU.
- Pembinaan jabatan fungsional dan evaluasi kinerja aparatur di lingkungan BKPSDM Kabupaten OKU.
- Melaksanakan tugas - tugas tambahan dari pimpinan.

3. Bidang Pengadaan, Penilaian Kinerja, Pemberhentian, dan Informasi

Fungsi :

- Merumuskan kebijakan pengadaan, pemberhentian dan informasi.
- Menyusun rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan pelaksanaan Pengadaan.
- Menyelenggarakan pengadaan PNS dan PPPK.
- Mengoordinasikan pelaksanaan administrasi pemberhentian.
- Memverifikasikan dokumen administrasi pemberhentian.
- Memverifikasikan database informasi kepegawaian.
- Mengoordinasikan penyusunan informasi kepegawaian.
- Memfasilitasi lembaga profesi ASN.
- Mengevaluasi dan pelaporan kegiatan pengadnan, pemberhentian dan Pengelolaan informasi.

- Merumuskan kebijakan penilaian kinerja dan penghargaan.
- Merencanakan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja dan penghargaan.
- Mengoordinir kegiatan penilaian kinerja.
- Mengevaluasi hasil penilaian kinerja.
- Memverifikasikan usulan pemberian penghargaan.
- Mengoordinasikan usulan pemberian penghargaan.
- Mengevaluasi dan melaporkan penilaian kinerja dan penghargaan.

a. Sub bidang Pengadaan dan Pemberhentian

Tugas:

- Merencanakan dan melaksanakan pengadaan.
- Menyusun konsep pelaporan pelaksanaan pengadaan.
- Memproses dokumen pemberhentian.
- Mengevaluasi dan pelaporan pengadaan dan pemberhentian .

b. Sub bidang Data dan Informasi

Tugas :

- Merencanakan pengembangan sistem informasi kepegawaian;
- Mengelola sistem informasi kepegawaian;
- Menyusun data kepegawaian; dan
- Mengevaluasi sistem informasi kepegawaian.

c. Sub bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, Fasilitas Profesi ASN

Tugas :

- Merencanakan dan melaksanakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur;
- Membuat informasi terkait indikator penilaian kinerja aparatur;
- Menganalisis hasil penilaian kinerja aparatur; dan
- Mengevaluasi dan pelaporan hasil penilaian kinerja aparatur.
- Merencanakan dan melaksanakan pembinaan aparatur;
- Mengevaluasi tingkat kehadiran aparatur;
- Mengkaji panjatuhan hukuman disiplin aparatur;
- Menyusun dan memproses usulan pemberian penghargaan; dan
- Mengevaluasi dan pelaporan hasil kegiatan.
- Merencanakan dan melaksanakan fasilitas kelembagaan profesi ASN (KORPRI dan lembaga profesi ASN lainnya);
- Mengelola administrasi umum, kepegawaian dan kegiatan keorganisasian untuk mendukung tugas dan fungsi lembaga profesi ASN

4. Bidang Mutasi dan Promosi

Fungsi:

- Merumuskan kebijakan mutasi dan promosi.
- Menyelenggarakan proses mutasi dan promosi.
- Mengoordinasikan pelaksanaan mutasi dan promosi.
- Memverifikasikan dokumen mutasi dan promosi.

a. Sub bidang Mutasi

Tugas:

- Merencanakan dan melaksanakan mutasi;
- Menverifikasi dokumen mutasi;
- Melaksanakan administrasi penempatan dari dan dalam jabatan pegawaian berdasarkan klasifikasi jabatan;
- Membuat daftar penjagaan pensiun;
- Memverifikasi dokumen usulan pensiun; dan
- Mengevaluasi dan melaporkan kegiatan mutasi.

b. Sub bidang Kepangkatan

Tugas :

- Membuat daftar penjagaan kenaikan pangkat;
- Memverifikasi berkas kenaikan pangkat;
- Mengusulkan berkas kenaikan pangkat;
- Memverifikasi draft keputusan kenaikan pangkat;
- Memproses kenaikan gaji berkala; dan
- Mengevaluasi dan pelaporan hasil kegiatan kepangkatan.

c. Sub bidang Pengembangan Karier dan Promosi

Tugas :

- Menyusun pedoman pola pengembangan karier;
- Menyusun daftar urutan kepangkatan
- Menganalisis dan memverifikasi berkas usulan promosi; dan

- Mengevaluasi dan pelaporan pengembangan karier, promosi.

5. Bidang Pengembangan Aparatur

Fungsi :

- Merumuskan kebijakan pengembangan kompetensi;
- Menyelenggarakan pengembangan kompetensi;
- Mengoordinasikan dan kerjasama pelaksanaan seleksi jabatan;
- Merencanakan kebutuhan diklat penjenjangan dan sertifikasi;

a. Sub bidang Diklat Penjenjangan dan Sertifikasi

Tugas:

- Menyusun daftar kebutuhan diklat penjenjangan;
- Menginvestaris data calon peserta diklat penjenjangan;
- Mengusulkan peserta diklat penjenjangan;
- Mengusulkan peserta sertifikasi sesuai bidang keahlian;
- Mengoordinasikan dan kerja sama pelaksanaan diklat;
- Memproses usulan peningkatan kualifikasi pendidikan; dan
- Mengevaluasi dan melaporkan hasil kegiatan diklat.

b. Sub bidang Diklat Teknis Fungsional

Tugas :

- Menyusun daftar kebutuhan diklat teknis fungsional;
- Menginvestaris data calon peserta diklat teknis fungsional;
- Mengusulkan peserta diklat teknis fungsional;
- Mengoordinasikan dan kerja sama pelaksanaan diklat; dan
- Mengevaluasi dan melaporkan hasil kegiatan diklat.

c. Sub bidang Pengembangan Kompetensi

Tugas:

- Melaksanakan fasilitasi kegiatan pengembangan kompetensi;
- Memverifikasi berkas usulan kompetensi teknis manajerial dan sosial;
- Membuat konsep pelaksanaan seleksi jabatan;
- Menganalisis metode yang akan digunakan dalam pengembangan Kompetensi aparatur; dan
- Mengevaluasi dan pelaporan hasil kegiatan pengembangan kompetensi

2.3. Knowledge

Pengetahuan merupakan struktur organisasi pengetahuan yang biasanya merupakan suatu fakta prosedur dimana jika dilakukan akan memenuhi kinerja yang mungkin (Gordon 1994 : 57) Pengetahuan adalah proses belajar manusia mengenai kebenaran atau jalan yang benar secara mudahnya mengetahui apa yang harus diketahui untuk dilakukan (Nadler (1986 : 62) Pengetahuan pada dasarnya terdiri atas 2 macam yaitu tacit knowledge dan explicit knowledge. Tacit knowledge bersifat personal, dikembangkan melalui pengalaman yang sulit untuk diformulasikan dan dikomunikasikan. Sedangkan explicit knowledge bersifat

formal dan sistematis yang mudah untuk dikomunikasikan dan dibagi (Prasetyo, 2017).

Knowledge bisa diartikan sebagai percampuran antara pengalaman, nilai, informasi kontekstual, dan wawasan para ahli yang menyediakan kerangka kerja untuk mengevaluasi serta menggabungkan informasi baru dan pengalaman. Di dalam suatu organisasi *knowledge* sering ditanamkan tidak hanya pada dokumen atau reposisi saja namun juga pada kegiatan, proses, praktek, dan norma organisasi (Davenport dan Prusak, 1999).

Jadi dapat penulis simpulkan bahwa *Knowledge* merupakan gabungan dari pengalaman, nilai, informasi kontekstual dan wawasan para ahli yang dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk mengevaluasi serta menggabungkan informasi baru dan pengalaman yang dimiliki yang sewaktu-waktu dapat diterapkan sebagai solusi dari pemecahan suatu masalah.

2.4. Management

Management berasal dari kata manage dimana artinya adalah mengatur. Pengaturan yang dimaksud adalah suatu seni mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan utama dalam suatu organisasi melalui proses perencanaan (Planning), pengorganisasian (Organizing), dan mengelola (Controlling) sumber daya manusia dengan cara efektif dan efisien.

Menurut T. Hani Handoko (2000:10) menyimpulkan bahwa Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan, fungsi-fungsi

perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan.

Menurut Stoner dan Wankel yang dikutip oleh Siswanto (2003) menyimpulkan juga bahwa Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan upaya pengendalian anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi yang telah tercapai.

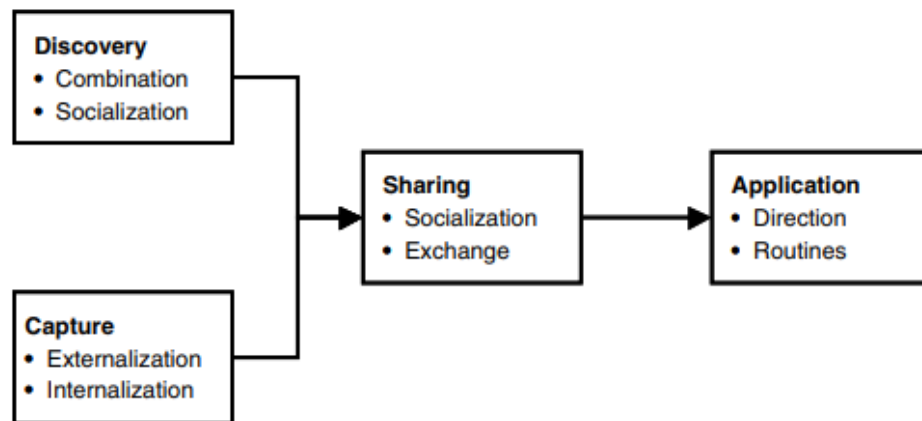
Dari definisi yang tertera di atas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, dimana fungsi-fungsi tersebut bertujuan untuk mencapai tujuan bersama, individu dan masyarakat secara efektif dan efisien.

2.5 Knowledge Management

Pengertian Knowledge Management bisa diartikan sebagai perasaan manusia untuk melakukan proses berbagi pengetahuan, serta belajar dan bekerja sama secara lebih efektif, sebagai sebuah proses yang secara mental menyenangkan (fungsi mentality).

Konsep Knowledge Management dapat menjadi sebuah solusi untuk meningkatkan penguasaan pengetahuan dalam kegiatan penyajian dan penyimpanan data, informasi dan komunikasi di suatu instansi, peranan knowledge dalam suatu instansi merupakan suatu kebutuhan (Wendi, Rino, 2018).

Menurut (Becerra, Fernandez, & Rajiv, 2010) *Knowledge Management Systems* dapat diklasifikasikan sebagai berikut :



Gambar 2.2 Knowledge Management Process

Menurut Dalkir (2005), Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*) adalah suatu pendekatan kolaboratif dan integrative dalam menciptakan, menangkap, memindahkan dan mengakses berbagai bentuk aset intelektual.

1. Creation

Perwujudan diciptakannya pengetahuan, menurut Konsep SECI, proses penciptaan knowledge organisasi terjadi karena adanya interaksi (konversi) antara tacit knowledge dan explicit knowledge, melalui perwujudan dari Model SECI (socialization, externalization, combination, dan internalization) menggunakan perangkat teknologi informasi pada organisasi.

2. Capture

Capture Knowledge adalah proses menangkap tacit knowledge yang dipunya oleh orang atau badan organisasi.

3. Transfer

Memindahkan pengetahuan yang dimiliki kepada orang yang membutuhkan pengetahuan tersebut dengan cara mentransfer pengetahuan kepada orang.

4. Access

Penyediaan akses ke pengetahuan atau memfasilitasi transfer pengetahuan antar individu. Kesulitannya biasanya terletak pada bagaimana menemukan orang dengan pengetahuan yang dibutuhkan.

2.6 Knowledge Sharing

Berbagi Pengetahuan (Knowledge sharing) adalah pertukaran pengetahuan antara dua atau lebih individu dimana salah satu pihak mengkomunikasikan pengetahuan yang ia miliki dan pihak lain mengasimilasi pengetahuan tersebut sehingga secara bersama-sama sehingga terciptalah pengetahuan baru (Soerjoatmodjo, 2015).

(Putri et al., 2018) Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) tidak sekedar memberikan pengetahuan kepada orang lain atau mendapatkan dari mereka sebagai hasil timbal balik, namun terjadi ketika orang-orang secara alami tertarik untuk membantu satu sama lain dalam membangun kompetensi dan kapasitas yang baru (Kurniawan,2017). Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) banyak diyakini sebagai kegiatan yang mampu mendorong kreativitas dan terciptanya inovasi bagi sebuah organisasi (Nove, 2016).

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi keputusan orang untuk terlibat dalam kegiatan berbagi pengetahuan, telah dikelompokkan menjadi tiga sub kelompok, yaitu faktor organisasi, faktor individu dan faktor teknologi (Utari et al., 2017).

1. Faktor Organisasi, faktor yang tidak berasal dari individu pribadi. Hal ini dapat disebabkan oleh lingkungan atau individu lain untuk merangsang sikap berbagi pengetahuan. Sistem insentif, budaya organisasi dan sistem manajemen diklasifikasikan sebagai faktor eksternal.
2. Faktor Individu, faktor yang berasal dari pertimbangan *individually driven*. Ini berarti bahwa faktor berasal dari keadaan internal seseorang. Contoh faktor internal adalah keyakinan, persepsi, harapan, sikap dan perasaan.
3. Faktor Teknologi, berkaitan dengan teknologi manajemen pengetahuan, seperti perangkat lunak dan perangkat keras yang digunakan dalam kegiatan sharing.

2.7 Data Flow Diagram

DFD menunjukkan bagaimana data bergerak melalui sistem informasi tetapi tidak menunjukkan logika program atau langkah – langkah pemrosesan. DFD mewakili model logis yang menunjukkan apa yang dilakukan sistem, bukan bagaimana sistem melakukannya (Rosenblatt, 2001). Diagram ini menunjukkan aliran data yang menggambarkan dari mana data tersebut berasal, tujuan yang akan

dituju yang kemudian akan menjadi output, dimana data disimpan, serta proses apa yang terjadi sehingga menghasilkan data tersebut dalam sebuah sistem

informasi, DFD ini digunakan untuk menggambarkan aliran data dalam sistem

informasi yang dikembangkan. Kristanto (2003) menyatakan ada beberapa peraturan yang harus diperhatikan dalam penggambaran simbol DFD sehingga dalam penggambarannya tidak terjadi kesalahan, yaitu:

1. Antar entitas luar tidak diijinkan terjadi hubungan atau relasi,
2. Tidak boleh ada aliran data antara entitas luar dengan *data store*
3. Untuk alasan kerapian, entitas luar atau *data store* boleh digambarkan beberapa kali dengan tanda khusus, misalnya nomor,
4. Satu aliran boleh mengalirkan beberapa struktur data,
5. Bentuk aliran anak panah boleh variasi,
6. Semua objek harus mempunyai nama,
7. Aliran data selalu diawali dan diakhiri dengan proses
8. Semua aliran data harus mempunyai tanda arah

Adapun beberapa symbol yang digunakan dalam Data Flow Diagram (DFD), yaitu:

1. Eksternal entity (kesatuan luar)

Kesatuan luar dapat disimbolkan dengan suatu notasi kotak, satuan luar merupakan suatu lingkungan luar sistem yang dapat berupa orang,

organisasi atau sistem lainnya yang berada di lingkungan luar yang akan memberikan input dan output dari sistem.

2. *Data Flow Diagram* (Arus Data)

Arus data di *Data Flow Diagram* diberi suatu panah. Arus data ini menunjukkan arus data yang dapat berupa masukan dari sistem atau hasil dari proses sistem.


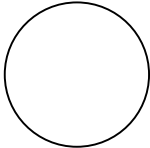
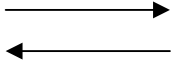
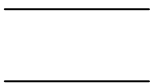
3. *Process* (Proses)

Proses dilambangkan dengan symbol lingkaran atau empat persegi panjang tegak dengan sudut-sudutnya tumpul. Proses adalah kegiatan atau kerja yang dilakukan oleh orang, mesin atau komputer dari hasil suatu arus data yang masuk ke dalam proses untuk dihasilkan arus data yang akan keluar dari proses.

4. *Data Store* (Simpan data)

Simpan data merupakan simpanan dari data yang berupa suatu agenda atau buku. Dapat disimpulkan dengan sepanjang garis horizontal paralel yang tertutup disalah satu ujungnya.

Tabel 2.1 Simbol-simbol *Data Flow Diagram*

Symbol	Keterangan
<i>Eksternal Entity</i> 	<i>Eksternal entity</i> , dikenal sebagai <i>internal</i> atau <i>entity eksternal entity</i> sumber tujuan data
<i>Process</i> 	<i>Process</i> , menggambarkan bagian dari sistem di transformasikan <i>input</i> ke <i>output</i> .
<i>Data Flow</i> 	<i>Data Flow</i> , menggambarkan data suatu proses ke proses lain.
<i>Data Store</i> 	<i>Data Store</i> , komponen yang berfungsi untuk menyimpan data atau file.

Sumber : Jogiyanto Hartono, MBA, Ph.D.(2004:754)

2.8 Entity Relationship Diagram

Entity Relationship diagram (ERD) bisa diartikan sebagai teknik yang digunakan untuk memodelkan kebutuhan data dari suatu organisasi, biasanya oleh System Analys dalam tahap analisis persyaratan proyek pengembangan system (Brady and Loonam (2010) Menurut Kadir (2008) Entity Relationship

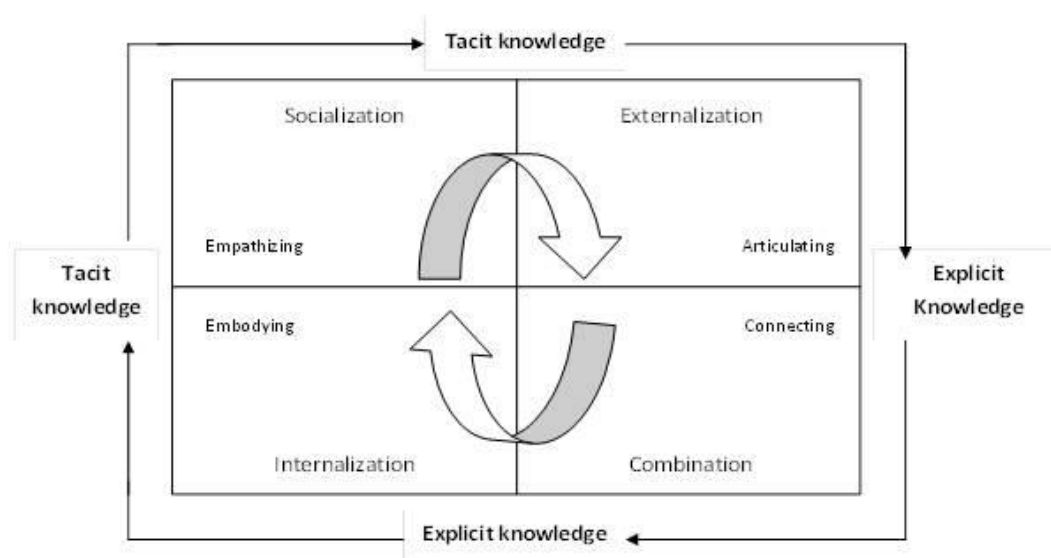
Diagram (ERD) adalah gambar atau diagram yang menunjukkan informasi yang dibuat, disimpan, dan digunakan dalam sistem.

Entity Relational Diagram (ERD) adalah diagram yang berisi komponen-komponen himpunan entitas dan himpunan relasi yang dilengkapi dengan atribut-atribut (Fathansyah, 2012).

Menurut Kadir (2008) Entity Relationship Diagram (ERD) adalah gambar atau diagram yang menunjukkan informasi yang dibuat, disimpan, dan digunakan dalam sistem.

2.9 Seci Model

Menurut Nonaka dan Takeuchi sebuah knowledge diciptakan melalui interaksi antara pengetahuan tacit dan eksplisit. Interaksi tersebut dikemukakan dalam empat fase konversi pengetahuan, yang diilustrasikan pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.3 Seci Model

a. Sosialisasi (Socialization)

Pada proses sosialisasi terjadi interaksi sosial antar individu sehingga terjadi interaksi antara pengetahuan tacit, umumnya bentuk proses sosialisasi adalah diskusi, cerita, ataupun sharing (berbagi) pengalaman

b. Eksternalisasi (externalization) Merupakan proses pengubahan atau penerjemahan pengetahuan dalam bentuk tacit menjadi pengetahuan yang explicit (nyata), umumnya dalam bentuk tulisan ataupun gambar. Proses

c. Kombinasi (combination) Penyebarluasan dan/atau pengembangan dari pengetahuan-pengetahuan eksplisit yang telah ada. Pengetahuan yang telah

terdokumentasikan dapat disebarluaskan melalui suatu pertemuan dalam bentuk dokumen ataupun melalui suatu proses pendidikan atau pelatihan.

- d. Internalisasi (internalization) Perubahan pengetahuan explicit menjadi pengetahuan tacit, umum dilakukan melalui proses belajar dan/atau penelitian yang dilakukan ataupun pengalaman yang dilalui oleh setiap individu

2.10 Individual Innovation Capability

Inovasi dapat pula didefinisikan sebagai aplikasi ide-ide baru ke dalam produk, proses atau aspek lainnya dalam aktivitas perusahaan. Inovasi berfokus pada proses untuk mengkomersialisasikan atau mengekstraksikan ide menjadi value (Roger, 1998). GNU (2005) menyebutkan bahwa sebagian besar definisi inovasi berfokus pada dua hal, yaitu inovasi produk dan inovasi proses. Alasan dilakukannya pembedaan tersebut didasarkan atas asumsi bahwa keduanya memiliki dampak sosial dan ekonomi yang berbeda. Pengenalan produk baru (new products) umumnya dianggap memiliki dampak yang jelas dan positif terhadap pertumbuhan income, sementara inovasi proses lebih dilihat dari sisi peningkatan efisiensi (costcutting).

(Aulawi et al., 2009) mendefinisikan innovation capability sebagai kemampuan untuk mengembangkan produk baru yang dapat memuaskan kebutuhan pasar, menerapkan prosesproses teknologi yang lebih tepat untuk memproduksi produk-produk baru tersebut, mengembangkan dan mengadopsi produk baru dan teknologi pemrosesan untuk kebutuhan dimasa yang akan datang, merespon aktivitas perubahan teknologi yang tidak terduga, serta kesempatan tidak terduga yang dilakukan oleh pesaing. Innovation capability dapat diukur pada level individu maupun perusahaan (Angehrn et al., 2001; Raava, 2007).

Individual innovation capability dapat ditinjau dari berbagai perspektif, dimana secara umum dapat dibagi ke dalam tiga perspektif (Jong, 2007). Pertama, berdasarkan perspektif karakteristik kepribadian (personality characteristics), misalnya mengukur kesediaan individu untuk berubah. Kedua, berdasarkan perspektif perilaku (behavior), dimana individual innovation capability dikonseptualisasikan ke dalam sekumpulan perilaku. Pada perspektif tersebut beberapa peneliti berfokus pada kreativitas dan pembangkitan ide (misalnya kemampuan untuk mencoba sesuatu hal yang baru). Ketiga, berdasarkan perspektif output, yaitu berdasarkan atas kemampuan individu untuk menghasilkan sesuatu (produk/proses baru). Dalam penelitian ini individual innovation capability didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam menghasilkan produk atau proses baru yang berguna bagi perusahaan.

2.11 Self Efficacy

Self – efficacy adalah keyakinan individu tentang kesempatannya untuk berhasil dalam menyelesaikan tanggung jawabnya (Kreitner, 2003). Beberapa peneliti terdahulu, (Luszczynska, Scholz, dan Schwarzer, 2005; Capri & Celikkale, 2008) mendefinisikan self - efficacy sebagai keyakinan pada kompetensi seseorang untuk menangani sejumlah stres atau tuntutan yang menantang. Individu dengan selfefficacy rendah memiliki keyakinan harapan yang rendah bahwa mereka dapat berhasil melakukan tugas-tugas bahkan ketika mereka berusaha keras (Dewett, 2007). Bandura (2001) menjelaskan bahwa self - efficacy adalah keyakinan seseorang dalam kemampuan mereka sendiri dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan untuk memenuhi tuntutan yang mereka dapatkan. Menurut Bandura (2001), indikator untuk mengukur self - efficacy yaitu: Berorientasi pada tujuan, memiliki orientasi kendali kontrol, banyaknya usaha yang dikembangkan dalam situasi, dan lama seseorang dalam menghadapi hambatan.

2.12 Hubungan Knowledge Sharing dan Individual Innovation Capability

Menurut definisi Knowledge Sharing oleh Hooff dan Ridder (2004) yaitu proses dimana para individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka (Tacit Knowledge dan Eksplicit Knowledge). Aktivitas tersebut erat hubungannya dengan peningkatan kemampuan individu untuk berinovasi. Kapabilitas atau kemampuan dalam inovasi yaitu kemampuan mengadaptasikan, mengintegrasikan dan merekonfigurasi seluruh keahlian, kompetensi fungsional serta sumberdaya. Explicit knowledge sharing dan Tacit knowledge sharing berpengaruh signifikan pada kecepatan dan kualitas inovasi (Zohoori, 2013). Penerapan Knowledge Sharing dapat meningkatkan kemampuan berinovasi karyawan dalam hal menghasilkan dan menerapkan ide atau metode baru dalam proses kerja dari hasil bertukar informasi atau pengetahuan (Andre, et al., 2015).

2.13 Hypertext Preprocessor (PHP)

Hypertext Preprocessor (PHP) merupakan software open-source yang disebar dan dilisensikan secara gratis serta dapat di-download secara bebas dari situs resminya (Peranginangin, 2006).

Menurut Bunafit (2004) : PHP merupakan bahasa standar yang digunakan dalam dunia web site. PHP adalah bahasa pemrograman yang berbentuk script yang diletakkan di dalam server web. Awalnya mulanya PHP diciptakan dari ide Ramus Lerdof yang membuat sebuah script perl. Script tersebut sebenarnya dimaksudkan untuk digunakan sebagai program untuk dirinya sendiri. Akan tetapi, kemudian dikembangkan lagi sehingga sekarang menjadi sebuah bahasa yang disebut “Personal Home Page”. Inilah awal mula munculnya PHP sampai saat ini. PHP merupakan bahasa server-side yang akan disatukan

dengan HTML dan berada di server. Artinya, sintaksis dan perintah yang diberikan akan sepenuhnya dijalankan di server sebelum dikirim ke computer client. (Utomo, 2005).

2.14 MySQL

MySQL adalah salah satu jenis database server yang terkenal. MySQL termasuk jenis RDBMS (Relationship Database Management System), itulah sebabnya istilah seperti tabel, baris , dan kolom digunakan pada MySQL. Untuk melakukan koneksi dengan MySQL, PHP telah menyediakan berbagai fungsi untuk kebutuhan tersebut (Peranginangin, 2006). Database MySQL merupakan sistem basis data yang sangat terkenal dan bersifat Open Source artinya bahwa semua orang diizinkan menggunakan dan memodifikasi software tersebut. MySQL dibangun, didistribusikan, dan didukung oleh MySQL AB. Sebenarnya software MySQL mempunyai dua macam lisensi, yaitu yang pertama bersifat Open Source dengan menggunakan GNU (General Public Licence) dan lisensi kedua itu berupa lisensi komersial standar (standard commercial licence) yang dapat dibeli dari MySQL AB.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penulisan Tugas Akhir ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten OKU.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

3.2.1 Jenis Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam tugas akhir ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan peneliti secara langsung dari objek yang diteliti, sedangkan data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui referensi pembacaan buku-buku yang berkaitan erat dengan kajian masalah yang diteliti.

3.2.2 Sumber data

Sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian ini diperoleh melalui informasi *Tacit* dan *Explicit* yang berasal dari Bidang Pengadaan dan Pemberhentian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten OKU.

3.2.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam menyusun laporan Tugas Akhir ini penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Studi Pustaka

Pada penelitian ini, studi pustaka dilakukan dengan cara mengumpulkan teori yang berkaitan dengan topik penelitian yang bersumber pada buku, jurnal, halaman web, hasil

penelitian, dan sumber lainnya. Setelah itu, dilakukan kajian topic penelitian berdasarkan sumber-sumber teori tersebut.

2. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam menunjang kelengkapan data melalui metode wawancara (*interview*). Penulis tanya jawab dengan pegawai bidang pengadaan mengenai informasi teknologi yang digunakan dan mengenai proses berjalannya *sharing knowledge*.

3. Observasi

Observasi adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut (Nazir, 2005:175). Penulis mencari data-data dan melakukan pengumpulan data langsung di tempat penelitian, serta terjun langsung ke lapangan untuk mengetahui sistem yang sedang berjalan saat ini dan mengetahui apa yang akan dibutuhkan dalam menerapkan *knowledge sharing* pada Bidang Pengadaan dan Pemberhentian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten OKU.

3.2.4 Deskripsi Data

Data utama yang diperlukan untuk menerapkan *Knowledge Sharing* Bidang Pengadaan dan Pemberhentian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten OKU adalah data sumber dan jenis pengetahuan, data pendokumentasian dan penyebaran pengetahuan di kantor, serta data *knowledge* aset pengetahuan adalah keahlian (*expertise*) yang terdiri dari:

1. *Tacit Knowledge* adalah pengetahuan yang sulit ditangkap, masih dalam pikiran manusia dan belum didokumentasikan dalam bentuk tertulis, yang berupa kemampuan, keahlian,

pengalaman yang dimiliki pegawai Bidang Pengadaan dan Pemberhentian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten OKU.

2. *Explicit Knowledge* adalah pengetahuan yang ditangkap secara efektif di Bidang Pengadaan dan Pemberhentian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten OKU didokumentasikan dalam bentuk tertulis seperti sertifikat pelatihan, peraturan dan standar dalam pengadaan barang.
3. Data Pegawai merupakan data diri pegawai Bidang Pengadaan dan Pemberhentian sebagai sumber atau pemilik pengetahuan di Bidang Pengadaan dan Pemberhentian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten OKU.
4. Data *History* merupakan kumpulan pengetahuan yang tersimpan di Divisi Pengadaan dan Pemberhentian di Badan Pengadaan dan Pemberhentian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten OKU dalam *history* yang kemudian menjadi panduan atau acuan untuk membuat aplikasi yang efektif.

3.3 Metode Pengembangan Sistem

Dalam merancang *knowledge sharing system* metode pengembangan sistem yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *waterfall*. Dengan metode ini diharapkan dapat memberikan jawaban atas masalah di atas, yaitu sebuah rancangan desain aplikasi KSS untuk studi kasus *Knowledge Sharing System* pada Bidang Pengadaan dan Pemberhentian di BKPSDM OKU. Ada 5 (lima) fase atau tahapan yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Planning

Tahap ini merupakan tahap awal dalam penelitian, pada tahap ini dilakukan perencanaan sistem dengan mengetahui kebutuhan pengguna. Maka dari itu penulis menggunakan tahapan dari *requirement engineering*. Terdapat 7 kegiatan utama dalam *requirement engineering* yaitu *inception*, *elicitation*, *elaboration*, *negotiation*, *specification*, *validation* dan *requirements management*.

Langkah 1 : *Inception*

Pada langkah *inception*, penulis menggali pemahaman dasar tentang masalah. Dengan membentuk komunikasi yang efektif serta kerjasama antara pengguna (*user*) dan pengembang (*developer*). Kegiatan yang dilakukan sebagai berikut:

- a. Menyusun dan menyiapkan form-form wawancara untuk pengembangan *Individual Innovation Capability*.
- b. Melakukan wawancara dengan pegawai di Bidang Pengadaan dan Pemberhentian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi individu dalam melakukan kegiatan berbagi pengetahuan serta fitur yang dibutuhkan dengan mengimplementasikan *Individual Innovation Capability*.
- c. Mendefinisikan masalah-masalah dan menentukan indikator permasalahan yang terjadi pada pegawai di Bidang Pengadaan dan Pemberhentian di BKPSDM OKU.

Langkah 2: *Elicitation*

Tahap *elicitation* merupakan kegiatan menyiapkan kuesioner yang telah didefinisikan sesuai faktor-faktor yang menjadi acuan dalam menentukan fitur-fitur yang dibutuhkan dalam KSS. Bagian dari langkah-langkah ini adalah :

- a. Menganalisis hasil wawancara yang didapat pada langkah sebelumnya.
- b. Membuat pertanyaan berdasarkan faktor-faktor dan fitur-fitur yang mempengaruhi individu dalam kegiatan berbagi pengetahuan.
- a. Menyebarkan kuesioner kepada responden.

Pada tahap *elicitation* inilah model SECI diterapkan sesuai dengan komponen pembentukan Knowledge Management System, yaitu sebagai berikut :

No.	Model SECI	Komponen KMS
1	Socialization	Pegawai dapat saling berbagi pengetahuan yang telah mereka dapatkan selama beberapa pelatihan dalam bentuk sharing bersama
2	Eksternalisasi	Mendokumentasikan kegiatan pegawai baik itu tugas maupun pelatihan
3	Combination	Mengembangkan hasil dokumentasi kedalam beberapa model media pencatatan/notulen
4	Internalization	Mengembangkan hasil dokumentasi ilmu dengan menambahkan knowledge baru

Tabel 3.1 Model SECI dengan Komponen KMS

Langkah 3: *Elaboration*

Setelah kebutuhan dasar telah didefinisikan pada tahap *inception* dan *elicitation*, maka selanjutnya akan fokus terhadap pengembangan suatu aplikasi berbasis website yang akan dikembangkan.

Langkah 4: *Negotiation*

Pada *negotiation* ini, data yang didapatkan tersebut akan dinegosiasikan pertanyaan yang layak ataupun tidak layak, maka negosiasi akan dibutuhkan dalam hal ini dikarenakan terjadi perbedaan antara kebutuhan diantara sesama pengguna. Dari hasil negosiasi tersebut kita bisa membangun suatu website berdasarkan fitur-fitur yang diinginkan oleh user. Bagian dari langkah-langkah ini adalah:

- a. Mendokumentasikan hasil negosiasi.
- b. Menganalisis hasil data-data yang didapatkan dari negosiasi.

Langkah 5: *Specification*

Specification merupakan hasil akhir dari kegiatan *requirements engineering*. Pada tahap ini, apa yang menjadi prioritas? apa yang benar-benar dibutuhkan user? hal ini menyangkut kebutuhan untuk setiap user akan berbeda-beda. Aktivitas yang dilakukan adalah :

- a. Menganalisis kebutuhan sistem.
- b. Menentukan prioritas kebutuhan sistem.
- c. Mendokumentasikan kebutuhan sistem.

Langkah 6: *Validation*

Semua hal tersebut perlu di validasi kembali untuk memastikan bahwa developer mengerti permasalahannya dan customer memahami masalah dengan tepat.

Langkah 7 : *Requirements Management*

Ini merupakan sekumpulan kegiatan yang membantu tim proyek untuk mengidentifikasi, pengawasan, dan mengetahui perubahan kebutuhan setiap saat pada tahapan proyek. Langkah-langkah yang harus dilakukan adalah :

- a. Memahami harapan stakeholder yaitu IT, manajemen dan pengguna akhir (user)
- b. Mendokumentasikan hasil perancangan sistem.

2. Analisa Kebutuhan

Pada tahap kedua ini penulis akan melakukan analisis kebutuhan apa saja yang dibutuhkan oleh sistem berbagi pengetahuan yang akan diusulkan pada pada Bidang Pengadaan dan Pemberhentian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten OKU.

Kegiatan yang dilakukan yaitu :

- a. Merangkum hasil analisis sebelumnya dan menggabungkan keseluruhan pokok analisis agar dapat mendapatkan hasil.
- b. Mendokumentasikan hasil penelitian dari tahap ini.

3. Desain Sistem

Pada tahap ini penulis melakukan analisa lebih mendalam mengenai hasil analisis kebutuhan yang akan diubah menjadi sebuah perancangan sistem

yang akan dibuat sebelum tahap implementasi. Proses ini mengacu pada perancangan desain input, output dan proses yang akan dihasilkan dari sistem baru. Hal ini mencakup :

1). *Logical Design*

Pertama penulis akan melakukan perancangan logika *untuk knowledge sharing system* yang akan dibuat berdasarkan fitur – fitur yang dibutuhkan user . Perancangan logika berupa pemodelan proses yang akan digambarkan menggunakan *Data Flow Diagram* (DFD) dan pemodelan data akan digambarkan menggunakan *Entity Relationship Diagram* (ERD). Kegiatan yang akan dilakukan yaitu :

- a. Membahas rencana pembuatan rancangan antarmuka dengan perwakilan dari pegawai di pada Bidang Pengadaan dan Pemberhentian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten OKU
- b. Membuat gambaran atau rancangan logika mengenai basis data serta alur data yang berhubungan dengan proses pengolahan data informasi.
- c. Membahas kembali rancangan antarmuka kepada pegawai di pada Bidang Pengadaan dan Pemberhentian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten OKU
- d. Membuat rancangan alur setiap proses secara detil dalam suatu dokumen bentuk gambar.

- e. Mendokumentasikan hasil dari tahap ini secara rinci ke dalam dokumentasi perancangan perangkat lunak.

2). *Physical Design and Integration*

Dalam tahap ini penulis akan membuat perancangan dan integrasi fisik dengan memodelkan dan mentransformasikan hasil perancangan logika sebelumnya dengan kegiatan yang dilakukan yaitu :

- a. Membuat rancangan masukan, proses dan keluaran sistem.
- b. Membuat rancangan basis data serta alur data yang berhubungan dengan proses ke dalam model PDFD.
- c. Membuat rancangan antarmuka untuk setiap menu dan fitur-fitur yang akan digunakan pada sistem.
- d. Mendokumentasikan hasil perancangan sistem yang akan dibangun

4. Penulisan Kode Program

Pada tahap ini, setelah penulis memahami melakukan perencanaan, analisa dan mendesain sistem yang sesuai, penulis akan mulai untuk melakukan proses implementasi. Kegiatan yang akan dilakukan yaitu :

- a. Rancangan diterjemahkan ke dalam kode program.
- b. Membuat basis data sistem sesuai dengan rancangan basis data yang telah digambarkan sebelumnya menggunakan basis data MySQL.
- c. Menguji coba program yang telah dibangun.
- d. Mendokumentasikan hasil pengujian sistem.

5. Pengujian Program

Pada tahap kelima, penulis akan mulai menguji program apakah hasil dari sistem berbagi pengetahuan dapat diterima oleh.

Kegiatan yang akan dilakukan yaitu :

- a. Menguji coba program yang telah dibangun.
- b. Meremedi ulang apakah program sesuai dengan rancangan awal sistem.
- c. Melihat program apakah telah bisa menampilkan hasil data proyeksi dengan benar.
- d. Mendokumentasikan hasil pengujian sistem.

BAB IV

WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

4.1 Waktu Penelitian

Waktu penelitian berlangsung selama kurang lebih 4 bulan dimulai dengan masa penulisan proposal skripsi dengan persiapan dan pelaksanaan skripsi yaitu bulan Oktober 2020 – Januari 2020.

4.2 Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di di Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian pada Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten OKU.

BAB V

JADWAL PENELITIAN

5.1 Jadwal Penelitian

Lamanya pelaksanaan penelitian dijadwalkan selama 4 bulan yaitu dari September 2020 - Desember 2020.

Jadwal penelitian yang akan dilaksanakan sebagai berikut :

Tabel 5.1 Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan dan Aktivitas	Oktober				November				Desember				Januari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal Tugas Akhir dan Identifikasi Kebutuhan Pengguna																
2	Pengumpulan Data dan Analisis Kebutuhan Pengguna																
3	Perancangan Sistem																
4	Implementasi																
5	Pembuatan Laporan Skripsi																

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>.
- 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>
- 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.

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>

Utari, D., Juzrandi Bulan, S., & Ermis, I. (2017). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Knowledge Sharing Pada Divisi Teknologi Informasi*. 11(1), 24–35.