

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Sejenis Sebelumnya

Penelitian sejenis sebelumnya bertujuan untuk memperkuat penelitian, menambah wawasan penulis dan menunjukkan kemutakhiran serta orisinalitas konsep penelitian. Berikut penelitian sejenis sebelumnya yang menjadi acuan penulis:

Penelitian sejenis sebelumnya yang pertama berjudul “*Case Studies of Knowledge Modeling for Knowledge Preservation and Sharing in the USA Nuclear Power Industry*”, yang ditulis oleh John W. Coffey dan Thomas Eskridge pada tahun 2008. Penelitian Coffey dan Eskridge (2008) membahas tentang dua studi kasus mengenai pentingnya preservasi pengetahuan pegawai di perusahaan nuklir dengan menerapkan *cmap tools* dan *knowledge elicitation*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian Coffey dan Eskridge (2008) adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus.

Hasil dari penelitian Coffey dan Eskridge (2008) menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup signifikan antara pegawai yang ahli dalam limbah air dengan pegawai yang ahli dalam turbin. Peta konsep digunakan untuk mengeksternalkan pengetahuan pegawai yang ahli dalam turbin dan pegawai ahli limbah. Pegawai yang ahli dalam limbah dapat menghasilkan 36 peta konsep sedangkan pegawai ahli turbin

menghasilkan 45 peta konsep, dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pegawai ahli turbin lebih unggul dalam melakukan preservasi pengetahuan ke calon pegawai selanjutnya. Persamaan penelitian sejenis pertama dengan penelitian ini adalah topik yang sama tentang preservasi pengetahuan. Sedangkan perbedaan penelitian sejenis pertama dengan penelitian ini adalah pendekatan penelitian sejenis sebelumnya menggunakan studi kasus sedangkan penelitian ini menggunakan kaji tindak.

Penelitian sejenis sebelumnya yang kedua berjudul "*Preservasi Pengetahuan Pustakawan Referen sebagai Dasar Konstruksi Perpustakaan Berbasis Pengetahuan: Studi Kasus Perpustakaan Universitas Indonesia*", yang ditulis oleh Lydia Christiani dan Tamara Adriani Susetyo-Salim pada tahun 2015 dan dipublikasikan oleh Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia. Lokasi penelitian tersebut dilakukan di Perpustakaan Universitas Indonesia, Jakarta. Penelitian Christiani dan Susetyo-Salim (2015) membahas tentang pentingnya pengetahuan yang dimiliki pustakawan referen sehingga perlu dilakukan proses preservasi pengetahuan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian Christiani dan Susetyo-Salim (2015) adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus.

Hasil dari penelitian Christiani dan Susetyo-Salim (2015) menyatakan bahwa setiap individu paham tentang pentingnya kontinuitas siklus pengetahuan perpustakaan UI akan berdampak pada kontinuitas siklus pengetahuan UI, namun kesadaran akan pentingnya pengetahuan belum melembaga sehingga pengetahuan pustakawan referen belum terintegrasi di dalam memori kolektif organisasi.

Pustakawan referen sebagai SDM merupakan faktor krusial dalam memaknai preservasi pengetahuan sehingga dibentuklah diskusi “Jumatan” sebagai jembatan transfer pengetahuan implisit ke pengetahuan eksplisit.

Persamaan penelitian sejenis sebelumnya yang kedua dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang preservasi pengetahuan. Sedangkan perbedaan penelitian sejenis kedua dengan penelitian ini adalah lokasi penelitian, penelitian sejenis kedua dilakukan di Perpustakaan UI sedangkan pada penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Semarang.

Penelitian sejenis sebelumnya yang ketiga berjudul “*Preservasi Pengetahuan Nuklir di BATAN*”, yang ditulis oleh Nata Wijaya dan Rhisa Azaliah pada tahun 2015. Penelitian Wijaya membahas tentang SDM BATAN yang semakin berkurang akibat kebijakan *zero growth* dan moratorium PNS yang dilakukan oleh pemerintah pusat sehingga terjadi penuaan SDM dan menyebabkan *competency gap*. Preservasi Pengetahuan Nuklir menjadi solusi dari permasalahan tersebut. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian Wijaya adalah *study literature*. Hasil dari penelitian Wijaya menyatakan bahwa dalam mengimplementasikan preservasi pengetahuan nuklir merujuk pada *International Atomic Energy Agency (IAEA)* yang meliputi pengenalan, penyusunan strategi, desain dan pengajuan, pengembangan dan dukungan serta pelembagaan preservasi pengetahuan.

Pada tahap pertama BATAN melakukan pembelajaran dan pengkajian preservasi pengetahuan sekaligus menginternalisasi gagasan preservasi pengetahuan. Pada tahap kedua BATAN melakukan penyusunan strategi yang meliputi penyusunan

pegawai dan mengintegrasikan ke dalam *Nuclear Knowledge Management (NKM)*. Pada tahap ketiga BATAN melakukan desain dan pengajuan alat untuk mempreservasi pengetahuan yang diuji cobakan di satu unit kerja BATAN. Pada tahap keempat BATAN memperluas lingkup dari satu unit kerja menjadi seluruh BATAN. Pada tahap kelima BATAN melembagakan preservasi pengetahuan.

Persamaan penelitian sejenis ketiga dengan penelitian ini adalah membahas tentang preservasi pengetahuan di sebuah lembaga pemerintah. Sedangkan perbedaan penelitian sejenis ketiga dengan penelitian ini terdapat pada lokasi penelitian, penelitian sejenis ketiga meneliti di BATAN sedangkan penelitian ini berada di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Semarang. Penelitian sejenis yang ketiga menggunakan pendekatan *study literature* sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kaji tindak.

Penelitian sejenis sebelumnya yang keempat adalah berjudul "*Preservasi Pengetahuan Document Controller Untuk Performa Organisasi Di PT Transasia Resource*", yang ditulis oleh Rizkiana Karmelia Shaura, Febriyanto dan Hendra Kurniawan pada tahun 2018. Penelitian Shaura dkk. (2018) membahas tentang proses preservasi pengetahuan *document controller* serta dampaknya bagi keberlangsungan PT Transasia Resource. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian Shaura dkk. (2018) adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan etnografi. Hasil penelitian Shaura dkk. (2018) membahas tentang pelaksanaan preservasi pengetahuan dengan membuat artikel "*Employee of the Month*" sebagai upaya menangkap pengetahuan

tacit individu untuk disebarikan kepada karyawan lainnya. Pengadaan *Family* dan *employee gathering* sebagai upaya non-formal dalam mentransfer pengetahuan.

Persamaan penelitian sejenis keempat dengan penelitian ini adalah topik yang sama tentang preservasi pengetahuan. Sedangkan perbedaan penelitian sejenis keempat dengan penelitian ini adalah lokasi penelitian, penelitian sejenis keempat meneliti di PT Transasia Resource sedangkan penelitian ini berada di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Semarang. Penelitian sejenis yang keempat menggunakan pendekatan etnografi sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kaji tindak.

Penelitian sejenis sebelumnya yang kelima berjudul “*Upaya Pustakawan Madya dalam Mempreservasi Pengetahuan Tacit pada Kelompok Layanan Majalah Terjilid*”, yang ditulis oleh Arliana Wijayanti, Febriyanto dan Tamara Adriani Salim pada tahun 2018. Penelitian Wijayanti, dkk. (2018) membahas tentang pentingnya *tacit knowledge* yang dimiliki oleh pustakawan madya di kelompok layanan majalah terjilid. Metode penelitian yang digunakan oleh Wijayanti, dkk. (2018) menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan *study literature*. Hasil penelitian Wijayanti, dkk. (2018) membahas tentang kegiatan pengolahan dan pelayanan pada kelompok layanan majalah terjilid. Pada layanan tersebut seorang pustakawan harus memiliki kompetensi bahasa lebih dari dua bahasa untuk mendukung kegiatan layanan dan harus memiliki keterampilan dalam mencari informasi dengan cepat, sehingga kedua keterampilan tersebut perlu dilakukan

preservasi pengetahuan *tacit* agar tidak hilang dan tidak mengganggu kualitas layanan.

Persamaan penelitian sejenis kelima dengan penelitian ini terdapat pada topik yang dibahas yaitu mengenai preservasi pengetahuan. Sedangkan perbedaan penelitian sejenis kelima dengan penelitian ini adalah pendekatan penelitian yang digunakan penelitian sejenis kelima menggunakan pendekatan *study literature* sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kaji tindak.

Berdasarkan kelima penelitian sejenis sebelumnya yang telah dipaparkan, dapat dilihat bahwa terdapat persamaan fokus kajian dengan penelitian ini yaitu membahas tentang preservasi pengetahuan pegawai dalam konteks organisasi. Sedangkan perbedaan antara kelima penelitian sejenis sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada metode penelitian yang digunakan, pada penelitian sejenis sebelumnya yang pertama dan kedua menggunakan pendekatan studi kasus, penelitian sejenis sebelumnya yang ketiga dan kelima menggunakan pendekatan *study literature* dan penelitian sejenis sebelumnya yang keempat menggunakan pendekatan etnografi, sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode kaji tindak.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Preservasi Pengetahuan

Pengetahuan terbentuk dari kumpulan data yang membentuk informasi. Pengetahuan turut andil peran terhadap keberlangsungan organisasi. Menurut Davenport & Prusak

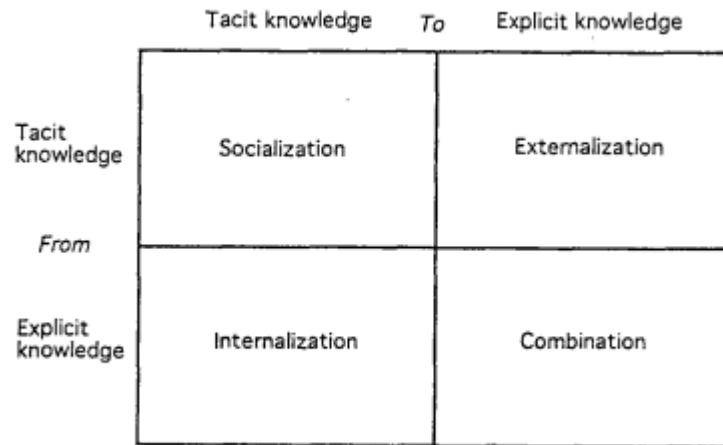
(dalam Botten, 2007, p. 239) sebuah informasi akan berubah menjadi sebuah pengetahuan ketika sudah melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Tahap *comparatif* merupakan tahap membandingkan satu informasi dengan satu informasi lainnya dalam berbagai kondisi;
2. Tahap *consequences* adalah konsekuensi dari sebuah tindakan dan keputusan yang diambil dari sebuah informasi;
3. Tahap *connections* merupakan tahap menghubungkan antara pengetahuan dan informasi dari hasil pengetahuan lain;
4. Tahap *conversations* merupakan tahap komunikasi langsung dengan orang lain untuk mendapatkan komentar orang lain terhadap informasi.

Dari pernyataan Davenport dan Prusak dapat diketahui bahwa perubahan informasi menjadi *knowledge* meliputi membandingkan informasi, membuat tindakan dari informasi yang didapat, menghubungkan informasi dan membahas sekaligus meminta komentar tentang informasi tersebut.

Sangkala (2007) berpendapat pengetahuan dibagi menjadi dua yaitu *tacit knowledge* yang berada di benak manusia yang sulit dipahami karena bersifat implisit, tidak terstruktur dan sulit untuk ditransfer ke semua orang dan *explicit knowledge* yang telah terdokumentasikan dalam berbagai media sehingga mudah dipahami, terstruktur dan mudah ditransfer ke semua orang. Mengubah pengetahuan *tacit* menjadi pengetahuan eksplisit membutuhkan proses *socialization*, *externalization*, *internalization* dan *combination* atau sering disebut model SECI.

Gambar 2.1 Model SECI



(Sumber:Nonaka dan Takeuci, 1996)

Sosialisasi (*Socialization*) merupakan kegiatan berbagi (*sharing*) *tacit knowledge* melalui interaksi dan pengalaman individu. Pengetahuan *tacit* dapat diperoleh dari pengalaman, praktek, dan keterampilan teknis. Contoh kegiatan *socialization* seperti rapat dan diskusi. Eksternalisasi (*Externalization*) merupakan proses perubahan dari *tacit knowledge* menjadi *explicit knowledge* melalui bentuk eksplisit konsep, analogi, hipotesis, dialog dan pertukaran yang didokumentasikan atau dicatat oleh individu yang menerima. Contoh kegiatan eksternalisasi yaitu forum, buku, notulen, dan laporan. Kombinasi (*Combination*) merupakan proses perubahan pengetahuan dari *explicit knowledge* menjadi *explicit knowledge* baru melalui media seperti dokumen, pertemuan atau komputerisasi. Internalisasi

(*Internalization*) merupakan proses perubahan dari *explicit knowledge* menjadi *tacit knowledge* kembali. Individu yang mendapatkan informasi dan pengetahuan baru akan tersimpan kembali di *memory* individu tersebut.

Berdasarkan Nonaka dan Takeuchi (1996) dapat diketahui bahwa setiap pegawai memiliki pengetahuan masing-masing dan terakumulasi menjadi pengetahuan organisasi. Ketika organisasi sudah mengetahui pentingnya preservasi pengetahuan pegawai maka siklus pengetahuan organisasi tersebut akan tetap aman dan lestari. Coffey dan Hoffman (2003) mengatakan bahwa proses preservasi pengetahuan meliputi *prepare, scope, elicit, render, dan verify*.

Pada tahap *prepare*, sebuah organisasi akan mengidentifikasi beberapa ahli, pemilihan seseorang yang memahami bidang tertentu yang akan di-*preserve* dan mempersiapkan pengetahuan yang akan di-*preserve*. Tahap kedua dalam mem-*preserve* pengetahuan yaitu menentukan ruang lingkup *knowledge preservation* dan *knowledge elicitation*. Diharapkan dengan menentukan ruang lingkup tersebut akan memudahkan dalam menentukan ruang lingkup yang pas dan tidak terlalu luas atau terlalu sempit. Tahap ketiga dalam mem-*preserve* pengetahuan yaitu *elicit*, mengubah pengetahuan *tacit* menjadi pengetahuan *explicit* dan menguraikan ide-ide yang terakumulasi di dalam pengetahuan pegawai.

Pada tahap *rendering*, terdapat dua bentuk yang dapat dilakukan yaitu mengkreasikan sekaligus menciptakan elemen pengetahuan ke dalam model pengetahuan dan menggabungkan elemen-elemen pengetahuan tersebut ke dalam model pengetahuan itu sendiri. Sehingga, dapat dikatakan bahwa pada tahap

rendering terjadi proses penggabungan pengetahuan pegawai ke dalam pengetahuan organisasi. Tahapan terakhir dalam mem-*preserve* pengetahuan yaitu *verify*, pada tahap ini terjadi kegiatan pengecekan informasi yang bertujuan untuk mengetahui kebenaran sebuah informasi.

Preservasi pengetahuan merupakan langkah untuk menghindari hilangnya pengetahuan pegawai dan menjaga eksistensi pengetahuan pegawai. Eksistensi pengetahuan pegawai meliputi pengalaman dan gagasan kreatif dari pegawai. Preservasi pengetahuan perlu dilakukan untuk menjaga pengetahuan pegawai. Adapun pengaruh positif adanya preservasi pengetahuan yaitu terciptanya kinerja organisasi yang ditunjukkan dengan tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi. Preservasi pengetahuan mempermudah proses dokumentasi pengetahuan dan informasi yang dimiliki oleh pegawai, sehingga ketika akan dilakukan proses penyebaran pengetahuan kepada seluruh pegawai akan menjadi lebih mudah, proses kerja menjadi lebih cepat, dan akumulasi pengetahuan masing-masing pegawai dalam organisasi akan meningkat. Sehingga, ketika pegawai memasuki masa pensiun, pindah kerja maka organisasi tersebut tetap akan berjalan dengan baik, karena pengetahuan telah dapat dipreservasi di dalam lembaga.

Pemeliharaan dan berbagai pengetahuan merupakan masalah penting di dalam sebuah organisasi. Zimmerman (2000) menyatakan bahwa pegawai sebagai repositori utama dalam menyimpan informasi-informasi penting. Kesuksesan sebuah organisasi dapat dilihat dari kemampuan komunikasi dan koordinasi setiap pegawai. Komunikasi dan koordinasi sebagai sarana utama dalam menghasilkan dan

menyimpan pengetahuan organisasi. Menurut Nonaka (2001) pengetahuan memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Pengetahuan selalu melibatkan seseorang yang mengetahui tentang bidangnya;
2. Pengetahuan berasal dari pengalaman;
3. Pengetahuan bersifat tidak terlihat dan sering datang ketika pemikiran itu membutuhkan sebuah jawaban dari sebuah pertanyaan;
4. Pengetahuan mengalir dalam sebuah komunitas dari generasi ke generasi;
5. Sirkulasi pengetahuan melalui cerita, hasil pertemuan baik formal maupun non-formal dan pelatihan yang belum terdokumentasi;
6. Pengetahuan baru terbentuk dari pengetahuan lama.

Berdasarkan karakteristik pengetahuan tersebut, pegawai yang memiliki karakteristik pengetahuan seperti yang tercantum harus dikelola dengan baik. Arsiparis termasuk pegawai yang memiliki pengetahuan seperti karakteristik tersebut, sehingga pengetahuan yang dimiliki oleh arsiparis merupakan pengetahuan yang penting. Pengetahuan arsiparis didapat dari pendidikan atau pelatihan kearsipan, pengetahuan arsiparis juga didapat dari pengalaman individu arsiparis dan arsiparis memiliki komunitas untuk pengembangan pengetahuan tentang ilmu kearsipan. Handayani dan Rahmita Sari (2018) mengungkapkan bahwa arsiparis harus memiliki keterampilan di bidang kearsipan, kecermatan yang tinggi, kerapihan dan kecerdasan dalam bidang kearsipan. Pendapat Handayani dalam mengungkapkan wujud pengetahuan yang harus dimiliki oleh arsiparis sejalan dengan pendapat Nonaka tentang konsep pengetahuan. Mengingat pentingnya pengetahuan pegawai terutama

pengetahuan arsiparis maka preservasi pengetahuan arsiparis menjadi hal yang perlu diperhatikan.

2.2.2 Urgensi Preservasi Pengetahuan Arsiparis

Arsiparis merupakan seseorang yang memiliki keterampilan dan pengetahuan dalam bidang kearsipan. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 48 tahun 2014, tugas pokok arsiparis adalah melaksanakan kegiatan pengelolaan arsip dinamis, pengelolaan arsip statis, pembinaan kearsipan dan pengolahan serta penyajian arsip menjadi informasi. Arsiparis merupakan aset (*human capital*) berharga sebuah organisasi dalam menunjang keberlangsungan dan perkembangan suatu organisasi.

Berdasarkan karakteristik yang diungkapkan Nonaka (2001) dapat diketahui bahwa arsiparis memiliki pengetahuan dalam bidang kearsipan. Arsiparis sebagai *human capital* memiliki pengetahuan tentang kearsipan. Arsip memiliki nilai guna administrasi dalam sebuah organisasi, arsip juga memiliki nilai guna hukum yang digunakan dalam pembuktian hukum dan arsip memiliki nilai guna informasi bagi organisasi. Mengingat pentingnya arsip sebagai aset dokumen sebuah organisasi yang memiliki nilai guna hukum dan informasi maka arsip harus dikelola dengan baik. Sehingga, pengelolaan arsip harus ditangani oleh orang yang memahami bidang tersebut. Tanpa adanya arsiparis sebagai sumber daya pengelola arsip dapat menimbulkan kekacauan dan kegiatan organisasi menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, pengetahuan tentang mengelola arsip harus dimiliki oleh seorang arsiparis.

Botten (2007) menyatakan pengetahuan arsiparis diperoleh dari pendidikan, pengalaman dalam bertugas, pengamatan, lembaga pendidikan formal (*training/coaching*) dan lembaga informal (diskusi/ rapat). Berdasarkan Undang-Undang No. 43 Pasal 1 Ayat 10, arsiparis memiliki pengetahuan yang didapatkan melalui pendidikan formal dan atau pelatihan kearsipan yang berfungsi sebagai pendukung dalam melaksanakan kegiatan kearsipan. Pengetahuan arsiparis meliputi penciptaan arsip, pengelolaan arsip dan penyimpanan arsip. Menilik pentingnya arsip dalam sebuah organisasi maka pimpinan organisasi harus memberikan perhatian khusus dan menyadarkan pentingnya arsip bagi keberlangsungan organisasi terutama dalam hal eksistensi organisasi.

Pengetahuan arsiparis sebagai pengetahuan organisasi perlu di-*preserve* untuk menjaga keberlangsungan sebuah organisasi. Akumulasi pengetahuan arsiparis dari tahun ke tahun akan terjaga dan tersampaikan dengan baik kepada generasi selanjutnya. Handayani dan Rahmita Sari (2018) mengungkapkan sifat pengetahuan berkembang seperti deret hitung sehingga sangat penting dilakukannya preservasi pengetahuan untuk menjaga perkembangan pengetahuan organisasi khususnya dalam bidang kearsipan. Hilangnya pengetahuan arsiparis di sebuah organisasi akan menyebabkan ketidakseimbangan organisasi terutama dalam bidang kearsipan. Perkembangan pengetahuan arsiparis di suatu organisasi akan berkembang seperti deret hitung, sehingga perlu adanya preservasi pengetahuan arsiparis di suatu instansi untuk menjaga dan melestarikan pengetahuan di suatu organisasi.