

## STRATEGI PENERAPAN MANAJEMEN PENGETAHUAN PADA DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN BARRU

### *STRATEGY FOR IMPLEMENTING KNOWLEDGE MANAGEMENT AT DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN BARRU*

Kurniyati Lukman<sup>1\*</sup> dan Risnawati Lukman<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan  
email: [kurniyati.lukman@gmail.com](mailto:kurniyati.lukman@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Negeri Makassar  
email: [risnawatilukman10@gmail.com](mailto:risnawatilukman10@gmail.com)

#### Article History

Submitted: 9 Oktober 2024  
Review : 22 Agustus 2024  
Publish : 21 Oktober 2024

#### Kata kunci (Keywords):

Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*); Penciptaan Pengetahuan (*Knowledge Creation*); Penyimpanan Pengetahuan (*Knowledge Storage*); Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Transfer*); Memanfaatkan Pengetahuan (*Knowledge Application*).

#### ABSTRAK

Penerapan manajemen pengetahuan berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*) di Tingkat Pemerintah Daerah Kabupaten Barru belum menunjukkan pelaksanaan manajemen pengetahuan yang terarah dan terencana. Salah satunya pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan yang memberikan gambaran bahwa penerapan manajemen pengetahuan belum berjalan optimal. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi penerapan manajemen pengetahuan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru, berdasarkan konsep strategi penerapan manajemen pengetahuan yaitu penciptaan pengetahuan, penyimpanan pengetahuan, berbagi pengetahuan dan memanfaatkan pengetahuan. Prosedur penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif-kualitatif dan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan telaah dokumentasi dengan melibatkan sejumlah informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa telah dilakukan berbagai strategi dalam penerapan manajemen pengetahuan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru. Strategi yang pertama yaitu penciptaan pengetahuan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan klasikal dan non klasikal, strategi penyimpanan pengetahuan melalui penggunaan teknologi dan pengarsipan dokumen. Selanjutnya, berbagi pengetahuan dengan tersedianya ruang obrolan pegawai dan kegiatan rapat/diskusi/pertemuan telah terlaksana secara rutin. Adapun strategi lain, yaitu memanfaatkan pengetahuan yang ditunjukkan dengan tersusunnya panduan/pedoman kerja seperti standar operasional prosedur (SOP) namun pengembangan lebih lanjut melalui desain *Knowledge Management System* belum terlaksana.

#### Abstract

*The implementation of knowledge management based on the Regulation of the Minister of State for Empowerment of State Apparatus and Bureaucratic Reform of the Republic of Indonesia Number 14 of 2011 concerning Guidelines for the Implementation of Knowledge Management Programs at*

\* Kurniyati Lukman  
Email: [kurniyati.lukman@gmail.com](mailto:kurniyati.lukman@gmail.com)

*the Regional Government Level of Barru Regency has not demonstrated the implementation of directed and planned knowledge management. One of them is Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan, which provides an illustration that the implementation of knowledge management has not been running optimally. Based on these problems, this research aims to analyze the strategy for implementing knowledge management at Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan based on the concept of the strategy for implementing knowledge management, namely creating knowledge, storing knowledge, sharing knowledge, and utilizing knowledge. The research procedure used was descriptive-qualitative research and data collection methods through interviews, observation, and documentation review involving 11 informants. The results of the research show that various strategies have been implemented in implementing knowledge management at Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan. The first strategy is knowledge creation in the form of classical and non-classical education and training, knowledge storage strategies through the use of technology, and document archiving. Furthermore, sharing knowledge with the availability of employee chat rooms and meeting/discussion activities has been carried out regularly. There is another strategy, namely utilizing knowledge, which is demonstrated by the preparation of work guides and guidelines such as Standard Operating Procedures (SOP), but further development through the design of a knowledge management system has not been implemented.*

---

## **PENDAHULUAN**

Terjadinya pergeseran paradigma pekerjaan pada dunia organisasi saat ini dari pekerjaan yang hanya bergantung pada fisik sebagai tonggak kerja menjadi pekerjaan yang berbasis pengetahuan (*knowledge work*). Kebutuhan akan informasi telah menjadi kebutuhan penting bagi organisasi. Pengetahuan terbentuk dari kumpulan informasi yang dikelola dengan baik pada organisasi. Pada akhirnya, Pengetahuan ini menjadi bagian penting dari setiap organisasi baik di sektor pemerintahan maupun sektor swasta saat ini. Pengetahuan sebagai sumber daya internal yang paling berharga, unik, sulit tergantikan dan sulit ditiru dalam sebuah organisasi. Pengetahuan merupakan aset penting dari organisasi saat ini, karena untuk memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di era persaingan yang semakin ketat melalui modal pengetahuan ([Tan & Md. Noor, 2013](#)).

Di negara-negara berkembang, konsep manajemen pengetahuan telah mulai dikenal, yang membuat organisasi sadar bahwa mengelola pengetahuan sama pentingnya dengan mengelola aset lain milik organisasi ([Asrar-ul-Haq & Anwar, 2016](#)). Sehingga penerapan manajemen pengetahuan pada organisasi sebagai aset utama akan mendorong organisasi untuk lebih inovatif, yang berdampak pada daya saing antar organisasi sehingga organisasi menjadi lebih kompetitif. Demikian pula di sektor pemerintahan, pemerintah semakin sadar akan pentingnya pengelolaan aset pengetahuan dengan tujuan mendorong peningkatan kualitas layanan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik

(SPBE) dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, efisien, efektif, bersih dan bertanggung jawab.

Pemerintah telah menetapkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PAN RB) Nomor 14 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*) sebagai wujud keseriusan implementasi SPBE dimana manajemen pengetahuan merupakan bagian dari komponen dan misi pelaksanaan SPBE. Di dalam Peraturan tersebut dijelaskan bahwa tujuan penerapan manajemen pengetahuan adalah untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam mengelola aset intelektualnya berupa pengetahuan dan pengalaman yang ada dalam organisasi. Tujuannya adalah menggunakan sumber daya tersebut untuk mencapai kinerja organisasi yang lebih baik. Namun dalam penerapan manajemen pengetahuan di tingkat pemerintah daerah, belum mencapai hasil yang optimal. Hal ini terlihat melalui hasil evaluasi SPBE Pemerintah Kabupaten Barru di tahun 2021 dan tahun 2022 yang menunjukkan bahwa tingkat kematangan manajemen pengetahuan perangkat daerah yang ada di Kabupaten Barru masih berada pada level I (satu) dan belum mengalami peningkatan dalam rentang waktu 2 tahun terakhir. Oleh karena itu, seharusnya penerapan manajemen pengetahuan telah lama diterapkan dalam pelaksanaan aktivitas tugas pokok dan fungsi perangkat daerah baik di pusat maupun di daerah. Namun pada kenyataannya, di Pemerintah Kabupaten Barru salah satunya di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan sebagai salah satu perangkat daerah tipe A, yang terdiri dari satu sekretariat dan lima bidang belum menunjukkan pelaksanaan manajemen pengetahuan yang terarah dan terencana.

Terbitnya Peraturan Bupati Barru Nomor 6 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan menyebabkan terjadinya perampingan pada beberapa bidang. Kondisi tersebut telah menimbulkan berbagai permasalahan terutama kesiapan kemampuan sumber daya manusia aparatur menghadapi perubahan kebijakan tersebut. Sebagai contoh, perampingan pada bidang prasarana dan sarana pertanian serta bidang penyuluhan yang sebelumnya berdiri sendiri bergabung menjadi satu bidang yaitu bidang prasarana, sarana dan penyuluhan. Terjadinya penggabungan bidang ini menyebabkan urusan yang menjadi tanggung jawab bidang menjadi bertambah, semakin kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. Demikian pula bidang lainnya yang juga mengalami perampingan sehingga diperlukan penerapan manajemen pengetahuan agar segala urusan yang ada di dalam bidang tersebut dapat diselaraskan.

Terjadinya perubahan susunan organisasi mengakibatkan tugas dan tata kerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan telah berubah seiring dengan tupoksi yang semakin meningkat, menuntut setiap pegawai harus tanggap dan beradaptasi dengan tuntutan tugas yang diembannya. Pegawai

dituntut harus mengembangkan kapasitas diri dengan berupaya menggali informasi dan belajar tentang segala urusan yang terkait dengan perubahan tersebut. Namun pada kenyataannya, pelaksanaan kegiatan pendidikan ataupun pelatihan untuk pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia aparatur masih terbatas.

Jumlah pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Tahun 2023 sebanyak 105 orang ASN yang terdiri dari 94 Orang PNS dan 11 orang P3K. Dari 94 orang PNS tersebut, terdapat 14 orang PNS yang menduduki jabatan sebagai pejabat fungsional hasil penyetaraan dari jabatan kepala seksi sebelumnya. Pejabat fungsional hasil penyetaraan ini sudah memiliki keterampilan namun masih terdapat hambatan dalam melaksanakan tugas dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan pemahaman terkait kapasitasnya sebagai pejabat fungsional sehingga pelaksanaan tugasnya menjadi tidak maksimal.

Proses penciptaan pengetahuan melalui kegiatan pendidikan ataupun pelatihan belum mampu diselenggarakan sendiri oleh bidang atau bahkan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan melainkan hanya menugaskan beberapa pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dari instansi/organisasi lainnya. Hal ini disebabkan keterbatasan alokasi anggaran untuk membiayai pendidikan dan pelatihan pegawai tiap tahunnya serta adanya kebijakan penyelenggara dari instansi/organisasi lainnya yang membatasi keikutsertaan pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Selain itu, proses berbagi pengetahuan antar pegawai yang sudah menerima pendidikan ataupun pelatihan kepada pegawai lainnya di dalam internal bidangnya maupun antara bidang lain yang terkait dengan tugas, pokok dan fungsinya belum berjalan secara efektif dan dipatuhi oleh pegawai. Intensitas pertemuan rutin atau diskusi untuk saling bertukar pikiran dan pengalaman mengenai pelaksanaan tugas-tugas antar pegawai masih minim. Padahal proses berbagi pengetahuan ini menjadi penting karena setiap tupoksi bidang memiliki keterkaitan dengan bidang lainnya sehingga pengetahuan harus saling terhubung saat melaksanakan tupoksi agar tidak terjadi tumpang tindih kegiatan, ego sektoral bidang, maupun saling lempar tanggung jawab urusan.

Proses pemanfaatan pengetahuan masih terkendala dengan belum adanya dokumen tentang aturan atau mekanisme kerja yang membantu pegawai dalam melaksanakan tugasnya, termasuk pula kurangnya dokumentasi tentang hasil pertemuan atau rapat. Masalah manajemen pengetahuan juga disebabkan oleh kebijakan Kepala Dinas terkait penugasan pegawai yang hanya menugaskan pegawai tertentu, bahkan terdapat pegawai yang ditunjuk berulang-ulang untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Berbagai identifikasi permasalahan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan memberikan gambaran bahwa penerapan manajemen pengetahuan belum berjalan optimal berdasarkan amanat

dari Permen PAN RB Nomor 14 Tahun 2011. Oleh Karena itu, dari identifikasi permasalahan tersebut maka fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis strategi penerapan manajemen pengetahuan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan. Untuk menganalisis strategi tersebut, maka peneliti menggunakan proses penerapan manajemen pengetahuan (*knowledge management*) yang terjadi dalam beberapa proses atau tahapan yaitu tahapan penciptaan pengetahuan, tahapan penyimpanan pengetahuan, tahapan berbagi pengetahuan dan tahapan pemanfaatan/pengaplikasian pengetahuan dalam penerapan manajemen pengetahuan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Strategi Penerapan Manajemen Pengetahuan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru”.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur**

Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA) merupakan suatu kegiatan yang melibatkan praktek manajemen dalam organisasi agar sumber daya manusia dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Manajemen sumber daya manusia aparatur dianggap lebih penting daripada sumber daya lainnya karena sumber daya manusia aparatur bertanggung jawab untuk mengelola aset lain dalam organisasi, menciptakan daya saing dan mewujudkan tujuan organisasi. Akibatnya, organisasi harus memahami keinginan pegawai mereka untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Realisasi dari keinginan pegawai akan memungkinkan pegawai berperilaku sesuai dengan standar organisasi ([Cania, 2014](#)).

Manajemen sumber daya manusia aparatur diarahkan untuk mendukung pencapaian visi, misi dan tujuan yang ada pada organisasi maka perlu dikelola secara efektif dan efisien. MSDMA dianggap sebagai aset paling berharga bagi setiap organisasi karena sumber daya manusia memiliki kemampun untuk membangun atau menghancurkan reputasi organisasi dan mereka dapat mempengaruhi profitabilitas organisasi ([Elnaga & Imran, 2013](#)). MSDMA adalah bagian penting dari organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Kualitas dan kapasitas SDMA dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dan kemunduran organisasi (Khan, dkk, 2016). Untuk mencapai hasil kinerja yang diinginkan organisasi, SDMA juga dianggap lebih penting daripada komponen lainnya dalam organisasi ([Cania, 2014](#)).

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia aparatur adalah meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat di dalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggungjawabkan secara strategis, etis dan sosial. Para atasan bekerja melalui upaya orang lain atau bawahan sehingga membutuhkan konsep manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang efektif sebagai cara terbaik dalam mempekerjakan orang-orang atau bawahan

untuk mencapai tujuan organisasi. Hal yang terpenting dalam manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pendayagunaan secara penuh dan berkesinambungan terhadap sumber daya manusia sehingga mereka dapat bekerja secara optimal, efektif, dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

### **Konsep Manajemen Pengetahuan**

Manajemen pengetahuan adalah suatu proses yang bertujuan untuk mendapatkan nilai dari kekayaan intelektual organisasi melalui pembuatan, penyimpanan, pengembangan dan penerapan pengetahuan guna mencapai tujuan organisasi. Manajemen pengetahuan adalah seperangkat aktivitas yang digunakan organisasi atau perusahaan untuk mengidentifikasi, menciptakan, mendeskripsikan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, dikenali, dan dipelajari dalam organisasi. Kegiatan-kegiatan ini biasanya terkait dengan tujuan organisasi dan bertujuan untuk mencapai hasil tertentu seperti berbagi pengetahuan, peningkatan kinerja, keunggulan kompetitif, atau tingkat inovasi yang lebih tinggi ([Sagala et al., 2020](#)). Manajemen Pengetahuan (KM) adalah proses untuk menciptakan, membagikan, menggunakan dan mengelola pengetahuan dan informasi dalam organisasi ([Girard et al., 2022](#)). Manajemen pengetahuan dapat mempercepat pembelajaran untuk pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi ([Collins & Clark, 2003](#)).

Manajemen pengetahuan telah diakui sebagai instrumen yang penting untuk mencapai tujuan khusus dari suatu organisasi dan bahkan suatu negara sehingga dapat mempertahankan pertumbuhan ekonomi serta keunggulan kompetitif ([Ragab & Arisha, 2013](#)). Manajemen pengetahuan merupakan langkah untuk menangkap, mengorganisasikan, penyimpanan pengetahuan, dan pengalaman dari setiap individu pekerja atau group pekerja didalam sebuah organisasi dan membuat pengetahuan untuk pekerja lainnya di dalam organisasi ([Ali Zwain et al., 2012](#)).

Dari berbagai sudut pandang terkait manajemen pengetahuan dari pendapat berbagai ahli maka penulis menetapkan suatu konsep atau batasan mengenai pengertian dari manajemen pengetahuan yang dikutip dari pendapat [Husna dan Nelisa \(2019\)](#) yaitu manajemen pengetahuan membantu memulihkan sistem, memperlancar operasional, menyederhanakan birokrasi, dan mendorong percepatan di dalam pelaksanaan tugas organisasi.

Pemilihan konsep tersebut didasarkan bahwa segala aktivitas dalam manajemen pengetahuan yang dikemukakan oleh para ahli seperti perolehan/akuisisi pengetahuan, berbagi pengetahuan dan pemanfaatan pengetahuan maupun transfer pengetahuan, pengaksesan, penerapan pengetahuan yang dimaksudkan untuk bagaimana pengetahuan tersebut dimanfaatkan oleh suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Penelitian ini peneliti menggunakan konsep strategi penerapan manajemen pengetahuan sebagai upaya-upaya yang terencana dan terarah untuk pengembangan dan pemanfaatan pengetahuan

sebagai aset organisasi dalam mendukung peningkatan kapasitas SDMA di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan. Selanjutnya untuk menganalisis strategi penerapan manajemen pengetahuan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan menggunakan proses utama penerapan manajemen pengetahuan (*knowledge management*) yang terdiri dalam beberapa proses menurut [Alavi dan Leidner \(2001\)](#) dan sebagaimana yang tertuang dalam Permen PAN dan RB Nomor 14 Tahun 2011 yang terdiri dari penciptaan/akuisisi pengetahuan, penyimpanan pengetahuan, berbagi pengetahuan, dan memanfaatkan pengetahuan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian dengan pendekatan kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memberi makna atas fenomena secara holistik untuk membangun pengetahuan melalui pemahaman dan penemuan. Dalam penelitian ini dideskripsikan strategi penerapan manajemen pengetahuan melalui aktivitas-aktivitas dan upaya-upaya penerapan manajemen pengetahuan yang ada pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru. Metode deskriptif menjadi pilihan karena lebih fokus terhadap paparan variabel-variabel yang diteliti. Data yang didapatkan bersumber dari hasil wawancara, observasi lapangan, dokumentasi gambar, dan melalui telaah dokumentasi. Proses analisis data kualitatif pada penelitian ini meliputi tiga alur kegiatan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

## **HASIL PENELITIAN**

Strategi penerapan manajemen pengetahuan merupakan upaya-upaya yang terencana dan terarah untuk pengembangan dan pemanfaatan pengetahuan sebagai aset organisasi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan. Berikut pendapat mengenai bagaimana proses perolehan pengetahuan yang dilakukan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan.

### **Penciptaan Pengetahuan**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Jadi begini khusus untuk di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan ini ke depan memang kita berharap agar basic yang dimiliki pegawai, basic teknis khususnya yang berorientasi atas penyelenggaraan tugas pokoknya itu diutamakan, selain IT memang kita dibutuhkan, tetapi basic teknisnya harus yang jadi utama itu kita dorong melalui membaca buku-buku atau literatur yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas fungsinya, kemudian bisa melalui pelatihan atau bimbingan teknis dan lain sebagainya. Namun kondisi anggaran kita untuk pendidikan dan pelatihan memang masih terbatas karena adanya refocusing anggaran”*

Berikutnya hasil wawancara yang dilakukan dengan Sekretaris Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan sendiri upaya memperoleh pengetahuan itu ya teman-teman disini sebagian melalui kegiatan bimbingan teknis, pelatihan, workshop, dan sejenisnya itu. Pengetahuan mungkin juga otomatis dari pengetahuan dasar atau basic ilmu dan disiplin ilmunya sendiri, kan berbagai disiplin ilmu disini walau satu kesatuan pertanian. Kita tahu bahwa dunia digital semakin maju otomatis sumber-sumber informasi tertuang lebar dari media online, menggali dari media youtube dan media lainnya jadi bisa dikatakan sudah sangat mudah menggali pengetahuan di era digital saat ini”.*

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Upaya-upaya yang kita lakukan di Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan melibatkan pegawai secara partisipatif dalam pelaksanaan kegiatan di lapangan baik itu pelatihan, bimbingan teknis maupun diklat yang diselenggarakan baik dari Balai Besar Veteriner Maros, Balai Besar Inseminasi Buatan Lembang, Balai Besar Inseminasi Buatan Singosari Dan Cinagara Bogor terkait kesehatan hewannya”.*

Berikutnya hasil wawancara dengan Kepala Bidang Prasarana, Sarana dan Penyuluhan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Setiap pegawai mempunyai hak untuk memperoleh pengetahuan, cara-caranya biasanya kita lakukan dengan mengikutkan mereka mengikuti bimtek, pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan maupun pihak lain seperti untuk penyuluh pertanian didatangkan narasumber dari Dinas Provinsi terkait ataupun penugasan dari pimpinan untuk mengikuti kegiatan-kegiatan diluar yang berkaitan dengan tupoksi dari pegawai itu sendiri”.*

Kemudian hasil wawancara dengan Kepala Bidang Konsumsi dan Keamanan Pangan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Kalau di bidang kami sendiri kegiatan seperti diklat yang secara khusus belum ada, hanya berupa kegiatan pelatihan-pelatihan seperti pelatihan penyusunan pola pangan harapan yang diadakan oleh Badan Pangan Nasional, kita mengutus pegawai untuk mengikuti pelatihan tersebut”.*

Berikutnya Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan SDM Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Dalam rangka pengembangan kompetensi ASN yang ada pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan, kita senantiasa mendorong bagaimana ASN terutama yang menduduki jabatan teknis seperti penyuluh, paramedik dan lainnya memperoleh pengetahuan melalui pendidikan, pelatihan maupun diklat yang dilaksanakan oleh instansi pembina jabatan fungsional seperti Kementerian Pertanian. Juga kita biasa mengirimkan pegawai untuk ikut bimbingan teknis yang biasa dilaksanakan oleh Dinas dibawah naungan Pemerintah Provinsi”.*

Selanjutnya hasil wawancara dengan Pejabat Fungsional Pengawas Bibit Ternak Ahli Muda Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Biasanya Kegiatan Pelatihan atau Bimbingan teknis yang dilakukan berupa pertemuan langsung tatap muka ataupun melalui media online seperti aplikasi zoom meeting. Secara mandiri dengan penggunaan teknologi untuk pencarian informasi untuk menunjang pelaksanaan kegiatan”.*

Kemudian hasil wawancara dengan Analis Pangan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Kegiatan pelatihan khusus untuk pegawai belum pernah dilaksanakan oleh kantor, selama ini kami diikutsertakan pelatihan atau bimbingan teknis apabila ada undangan dari luar untuk menjadi peserta. Kalau kegiatan mentoring jarang dilakukan kecuali saat kami masih mengikuti pelatihan dasar CPNS”.*

Selanjutnya hasil wawancara dengan Pejabat Fungsional Penyuluh Pertanian Ahli Madya Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Pembelajaran mandiri untuk memperoleh pengetahuan tidak banyak dilakukan karena tergantung pribadi masing masing pegawai, padahal dalam mengerjakan tugas bisa sambil mencari informasi sendiri melalui google. saya secara pribadi lebih banyak mencari informasi pengetahuan di internet cyber extension atau youtube”.*

Dari hasil wawancara diatas yang dikemukakan oleh sejumlah informan disimpulkan bahwa proses penciptaan pengetahuan telah dilakukan oleh pegawai melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan klasikal seperti bimbingan teknis, diklat dan workshop serta non klasikal seperti mentoring, penciptaan pengetahuan organisasi juga bersumber dari pengetahuan dasar individu serta kegiatan pembelajaran mandiri oleh pegawai.

### **Penyimpanan Pengetahuan**

Pendapat mengenai bagaimana proses penyimpanan pengetahuan yang dilakukan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Sekarang kan sudah zaman teknologi jadi metode penyimpanan bisa melalui file, didokumentasikan, atau melalui pengarsipan seperti itu sehingga nanti data dan informasinya dibutuhkan lagi kan cepat diakses”.*

Berikutnya hasil wawancara yang dilakukan dengan Sekretaris Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Bisa dikatakan saat ini personal kita masih menyimpan pengetahuannya di memorinya sendiri, sebenarnya sangat dibutuhkan wadah atau link untuk menyatukan informasi pengetahuan-pengetahuan yang ada pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan agar terbentuk pusat informasi. Sekarang ya masih bersifat pribadi di pc/laptop atau di memorinya sendiri”.*

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Penyimpanan pengetahuan yang dilakukan pegawai di Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan dalam bentuk laporan-laporan seperti laporan pelaksanaan kegiatan, laporan pelayanan kesehatan hewan dan penyimpanan soft file di PC/Laptop yang dipegang oleh pegawai Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan”.*

Kemudian hasil wawancara dengan Kepala Bidang Konsumsi dan Keamanan Pangan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Kegiatan pengarsipan informasi pengetahuan sebenarnya sudah dilaksanakan berdasarkan bidang masing-masing, di Bidang Konsumsi dan Keamanan Pangan sendiri penyimpanan biasa dalam bentuk file yang disimpan di komputer baik itu dokumen, laporan, notulen setiap ada kegiatan pertemuan, pelatihan disimpan dalam satu file yang diberi nama sesuai dengan nama pelatihan atau kegiatan yang kami lakukan. Jadi penggunaan teknologi sebagai sarana penyimpanan pengetahuan sudah ada namun sebaiknya ada arsip khusus di Sub Bagian Umum dan SDM yang mengarsipkan semua kegiatan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan”.*

Selanjutnya hasil wawancara dengan Pejabat Fungsional Penyuluh Pertanian Ahli Madya Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Yang namanya suatu Instansi untuk peningkatan kapasitas pegawai baik di kantor maupun di lapangan semua ilmu pengetahuan dan teknologi yang diperoleh seharusnya tersimpan secara rapi di Dinas tetapi kenyataannya banyak teman-teman yang habis diklat tetapi tidak menyampaikan apa yang diperoleh dari sana maupun catatan atau notulen yang didapatkan disana ke atasan maupun ke bidangnya masing-masing sehingga sewaktu-waktu kita butuhkan dari Dinas atau dari Kabupaten kita tinggal membuka karena sudah terarsip dengan rapi”.*

Berikutnya hasil wawancara dengan Pejabat Fungsional Medik Veteriner Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Penggunaan Teknologi dalam penyimpanan pengetahuan sebenarnya lebih gampang dilakukan tapi tidak semua orang dapat melakukannya, kondisi di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan sendiri penyimpanan sebagian besar masih dalam bentuk dokumen fisik yang dipegang oleh pelaksana kegiatan sehingga menyulitkan saat dicari sehingga seharusnya ada satu database/mega data yang dipakai untuk mengumpulkan semua data penyimpanan pengetahuan”.*

Kemudian hasil wawancara dengan Analis Peningkatan Usaha Pertanian dan Agribisnis Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Penyimpanan pengetahuan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan berkembang sesuai dengan teknologi saat ini yang terdiri dari penyimpanan dalam bentuk fisik dan bentuk soft file. Dalam bentuk fisik biasanya terdapat dalam laporan, juknis, buku panduan dan notulen kegiatan sedangkan penyimpanan soft file biasanya dalam di PC, e-mail, whatsapp, maupun googledrive. Keduanya memudahkan dalam pengarsipan yang masing-masing memiliki kelebihan dan kelemahan. Penyimpanan dalam bentuk fisik salah satu kelemahannya membutuhkan biaya yang lebih besar dalam pengandaannya dibandingkan penyimpanan dalam bentuk soft file tetapi kelebihannya pengguna lebih termotivasi dalam mempelajarinya”.*

*karena dapat diakses oleh semua pegawai. Pada penyimpanan melalui soft file kekurangannya membutuhkan skill tertentu dalam penggunaannya tetapi lebih hemat biaya”.*

Dari hasil wawancara yang diperoleh dari beberapa informan ditarik kesimpulan bahwa proses penyimpanan pengetahuan oleh pegawai melalui penyimpanan laporan secara fisik dan menggunakan teknologi dalam bentuk *soft file* serta melakukan pengarsipan dokumen berdasarkan bidang masing-masing.

### **Berbagi Pengetahuan**

Pendapat mengenai bagaimana proses berbagi pengetahuan yang dilakukan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Berbagi pengetahuan itu bisa melalui bertukar pikiran antara stake holder yang satu dengan yang lainnya, kita kan punya tugas dan fungsi yang berbeda-beda sehingga kita saling mengisi sesuai dengan tupoksi kita masing-masing karena kita bekerja secara tim dalam rangka pencapaian tujuan organisasi”.*

Berikutnya hasil wawancara yang dilakukan dengan Sekretaris Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Sebenarnya proses berbagi pengetahuan menjadi keharusan bagi pegawai apalagi OPD teknis seperti kita ini yang lebih banyak kegiatan di lapangan jika tidak diback up dengan pengetahuan yang memadai. Kegiatan sharing pengetahuan hampir setiap saat dilakukan baik melalui coffee morning yang dilaksanakan setiap senin, kegiatan rapat maupun pertemuan yang rutin diselenggarakan oleh sekretariat bahkan tidak ada batasan bagi pegawai untuk melakukan diskusi antar sesama pegawai maupun antar bidang dalam pelaksanaan tupoksinya”.*

Kemudian hasil wawancara dengan Kepala Bidang Konsumsi dan Keamanan Pangan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Kalau di Bidang Konsumsi dan Keamanan Pangan sendiri kegiatan penyebaran informasi pengetahuan kepada semua pegawai telah dijalankan. Kalau fasilitas sudah tersedia ruang pertemuan bagi pegawai dalam berdiskusi namun masih diperlukan perbaikan dalam hal kenyamanan dalam berdiskusi”.*

Selanjutnya Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan SDM Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Untuk kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kita lihat sudah tersedia berbagai fasilitas yang dirasa telah memadai seperti ada ruang rapat sekaligus aula pertemuan, terus di ruangan kerja bidang masing-masing juga memungkinkan untuk melakukan obrolan antar pegawai karena hanya dibatasi oleh sekat yang rendah. Ruang tamu juga sering difungsikan sebagai ruang pertemuan terbatas seperti untuk coffee morning atau sekedar berbincang atau diskusi”.*

Kemudian hasil wawancara dengan Pejabat Fungsional Pengawas Bibit Ternak Ahli Muda Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Sampai saat ini ruang diskusi masih terbuka umum bagi sesama pegawai. Penggunaan Media Digital juga sangat mempengaruhi penyebaran informasi pada setiap pegawai dengan adanya media seperti Grup Whatsapp Dinas maka informasi yang ada setiap saat dapat di akses”.*

Selanjutnya hasil wawancara dengan Analis Pangan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Kalau melihat kapasitas ruangan masing-masing bidang sudah cukup memadai untuk digunakan untuk saling berdiskusi kalau memang betul-betul mau. Tapi kondisi ruangan bidang-bidang ini tidak didesain secara khusus untuk berbagi pengetahuan”.*

Berikutnya hasil wawancara dengan Pejabat Fungsional Penyuluh Pertanian Ahli Madya Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Sekarang istilah saya masih liar karena teman misalnya yang ditugaskan untuk mengikuti diklat oleh atasan, pulang tidak ada penyampaian hasilnya. Katakanlah misalnya di Bidang Prasarana, Sarana dan Penyuluhan seringkali terjadi hal tersebut. Minimal teman yang pulang diklat diharuskan membuat laporan hasil diklat yang dapat dibagikan ke teman-teman penyuluh yang lain sebagai bahan informasi pengetahuan”.*

Kemudian hasil wawancara dengan Analis Peningkatan Usaha Pertanian dan Agribisnis Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Berbagai pengetahuan yang disering dilakukan antar pegawai ya melalui rapat koordinasi, rapat koordinasi ini juga dilakukan dengan kelompok tani. Selain itu, berbagi pengetahuan di lingkup Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan juga dilakukan saat apel pagi maupun apel sore oleh atasan. Apabila terjadi rotasi dan mutasi pegawai biasanya pegawai lama berbagi pengetahuan dengan pegawai yang baru terkait pekerjaannya”.*

Berdasarkan pemaparan sejumlah informan diatas disimpulkan bahwa proses berbagi pengetahuan telah dilakukan melalui kegiatan rapat, diskusi dan pertemuan secara rutin, tersedianya ruang pertemuan dan ruang obrolan bagi pegawai melalui media online seperti grup *whatsapp*.

### **Memfaatkan Pengetahuan**

Pendapat mengenai bagaimana proses pemanfaatan pengetahuan yang dilakukan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Kita ini kan SKPD banyak-banyak bersentuhan dengan kepentingan masyarakat misalnya sektor pertanian, peternakan dan perkebunan jadi pengetahuan yang kita miliki seharusnya kita terapkan di masyarakat, katakanlah penyuluh dengan pengetahuan yang dimilikinya bisa melakukan pendampingan kepada para petani kita dalam rangka meningkatkan hasil – hasil produksi sehingga dapat mencapai taraf hidup dan kesejahteraan para petani”.*

Selanjutnya hasil wawancara yang dilakukan dengan Sekretaris Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Kita sebagai orang pertanian kan juga orang lapangan, memungkinkan ilmu pengetahuan yang kita dapatkan melalui bimbingan teknis atau pelatihan-pelatihan ketika turun di lapangan ada sesuatu hal baru yang bisa kita dapatkan dan korelasikan dengan ilmu dan teori yang ada untuk kegiatan pertanian itu sendiri. Kita tidak bisa bertindak dengan baik secara administrasi maupun lapangan jika tidak di backup dengan pengetahuan terhadap kegiatan yang akan dilakukan”.*

Kemudian hasil wawancara dengan Kepala Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Pola yang kita terapkan di Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan itu membangun kapasitas SDM dan membangun sinergitas untuk mensukseskan program di sektor peternakan sehingga pegawai yang telah mengikuti bimtek, diklat atau pelatihan itu dimanfaatkan di lapangan khusus sektor peternakan pemanfaatannya di lapangan untuk meningkatkan populasi dan produksi itu 70% ada di lapangan dan 30% itu ada di administrasi”.*

Berikutnya hasil wawancara dengan Kepala Bidang Prasarana, Sarana dan Penyuluhan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Setelah mengikuti misalnya pelatihan, maka kita arahkan pegawai untuk menerapkan hasil pelatihan yang mereka dapatkan di lapangan, misalnya untuk penyuluh menyusun pedoman rencana tindak lanjut yang akan dilaksanakan di lapangan berdasarkan hasil pelatihannya jadi di lapangan mereka melaksanakan rencana tindak lanjut tersebut sekaligus menjadi bahan evaluasi juga bagi kami melihat penerapan hasil pelatihan mereka dalam rangka meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilannya”.*

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Bidang Konsumsi dan Keamanan Pangan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Kebijakan dalam mendorong pemanfaatan pengetahuan yang ada pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan yaitu dengan menerapkan pengetahuan yang diperoleh pegawai yang diaplikasikan ke lapangan/penerima manfaat dalam hal masyarakat. Di Bidang Konsumsi dan Keamanan Pangan biasanya sebelum memberikan pelatihan ke anggota kelompok wanita tani, terlebih dahulu pegawai mencari dan uji coba resep-resep yang mudah diterapkan anggota KWT dengan bahan pangan lokal yang mudah ditemui”.*

Kemudian hasil wawancara dengan Analis Pangan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Menurut saya yang ada saat ini belum terstruktur terutama pemanfaatan pengetahuan sebaiknya dapat dilaksanakan berjenjang dan disebarakan bagi yang membutuhkan agar apabila terjadi mutasi pegawai informasi tidak terputus”.*

Berikutnya hasil wawancara dengan Pejabat Fungsional Penyuluh Pertanian Ahli Madya Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Katakanlah di Bidang Prasarana, Sarana dan Penyuluhan kan merangkap tetapi yang fokus dikerjakan hanya di prasarana dan sarana saja sedangkan penyuluhan dilupakan padahal*

*penyuluhan yang menjadi perpanjangan tangan dari dinas ke lapangan, banyak teman-teman mengeluh merasa tidak di fasilitasi terutama hasil dari bidang penyuluhan jadi seharusnya tanpa di minta dan diperintah bisa terkoordinir dengan baik”.*

Kemudian hasil wawancara dengan Pejabat Fungsional Medik Veteriner Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Jadi pemanfaatan pengetahuan yang ada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan seharusnya disesuaikan dengan SOP yang ada baik didapatkan dalam bentuk bimtek, juknis, pedoman diaplikasikan di pekerjaan terutama di lapangan. Kondisi di lapangan yang berbeda-beda disetiap daerahnya sehingga pemanfaatan penerapannya juga disesuaikan dengan sosial budaya yang ada di masyarakat tersebut contohnya kami melakukan kegiatan vaksinasi PMK, berdasarkan SOP ada interval waktu tetapi berdasarkan kondisi lapangan kadang tidak memungkinkan sehingga tetap dilaksanakan tetapi dengan memperhatikan kondisi sosial budaya di Masyarakat tersebut”.*

Dari hasil wawancara dengan Analis Peningkatan Usaha Pertanian dan Agribisnis Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru yaitu:

*“Bisa dikata masih belum berjalan dengan baik karena tidak semua BPP di tiap-tiap kecamatan dapat akses internet dan fasilitas yang ada tidak memadai”.*

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa proses memanfaatkan pengetahuan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru dilaksanakan dalam bentuk program kerja di lapangan atau yang bersentuhan dengan kepentingan masyarakat melalui penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP), namun untuk penyusunan desain *Knowledge Management System* belum berjalan karena fasilitas teknologi belum memadai dan pengetahuan yang belum terstruktur dengan baik.

## **PEMBAHASAN**

### **Penciptaan Pengetahuan**

Proses penciptaan ataupun pengembangan informasi dan pengetahuan, termasuk pengetahuan personal, keahlian, pengalaman dan relasi antar bidang. Proses ini dilakukan melalui berbagai aktivitas seperti kegiatan pendidikan dan pelatihan, rapat, pertemuan, atau diskusi. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa proses penciptaan pengetahuan dilakukan melalui kegiatan pelatihan dan bimbingan teknis. Kegiatan pelatihan dilakukan untuk menambah pengetahuan baru dan meningkatkan sumber daya manusia. Kegiatan tersebut merupakan upaya yang dilakukan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan untuk menciptakan pengetahuan.

Kegiatan pelatihan atau bimbingan teknis yang dilakukan berupa pertemuan langsung tatap muka atau melalui media *online* seperti aplikasi *zoom meeting*. Adapun penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan dilakukan dengan cara menugaskan

pegawai untuk mengikuti pelatihan atau bimbingan teknis yang diselenggarakan oleh kementerian pertanian, instansi dibawah naungan pemerintah provinsi, maupun instansi terkait.

Selanjutnya, hasil wawancara menunjukkan bahwa belum ada upaya Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan untuk menyelenggarakan kegiatan pelatihan dalam lingkup internal. Salah satu hal yang menjadi penyebab terbatasnya kegiatan pelatihan di dalam kantor yaitu kondisi anggaran yang masih terbatas karena adanya *refocusing* anggaran.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan telah melakukan upaya pendidikan dan pelatihan untuk menciptakan pengetahuan, keahlian dan relasi dari sumber daya manusianya. Selain itu, proses penciptaan pengetahuan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan masih didominasi oleh kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi terkait.

Pelatihan non klasikal merupakan proses praktek kerja yang bertujuan untuk menciptakan pengetahuan dan memperkuat keterampilan, sikap dan prilaku sumber daya manusia. Merujuk kepada pendapat [Firdaus dan Chairunisa \(2021\)](#), bahwa pembelajaran di tempat kerja tidak dimaksudkan untuk menggantikan pembelajaran klasikal yang diselenggarakan di berbagai pusat pelatihan. Sebaliknya, pembelajaran di tempat kerja ditujukan untuk melengkapi pembelajaran klasikal sehingga pegawai ASN mendapatkan kesempatan yang utuh untuk mengembangkan kompetensinya.

Salah satu bentuk pembelajaran di tempat kerja adalah kegiatan belajar mandiri. Pembelajaran mandiri merupakan bentuk inisiatif dan kemauan pegawai untuk belajar dengan ataupun tanpa bantuan dari pihak lain. Pembelajaran di tempat kerja perlu ditunjang dengan manajemen pengetahuan dan sistem manajemen pembelajaran. Manajemen pengetahuan diperlukan untuk mendokumentasikan seluruh proses dan hasil pembelajaran dan menyimpan materi pembelajaran yang dapat digunakan secara berulang dan diakses secara mandiri oleh pegawai sesuai kebutuhan ([Firdaus & Chairunisa, 2021](#)).

Terkait dengan hasil wawancara dan observasi, data menunjukan bahwa sebagian kecil pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan memiliki tingkat kesadaran yang rendah untuk melakukan pembelajaran mandiri. Namun disisi lain, telah ada upaya yang dilakukan oleh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan yaitu dengan adanya kebijakan tentang kegiatan menggali pengetahuan melalui buku, literatur, dan media online seperti *google, internet cyber extension* atau *youtube*.

Selain itu, terdapat upaya penciptaan pengetahuan melalui kegiatan mentoring. Kegiatan tersebut diperuntukkan kepada ASN dan merupakan proses pembimbingan yang dilakukan secara demonstratif oleh seseorang yang memiliki pengalaman luas, pengetahuan dan keterampilan yang sangat baik di suatu bidang pekerjaan (disebut mentor) dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) serta karakter pengalaman kepada yang lebih muda

(dilihat dari aspek pengalaman, kompetensi dan/atau usia disebut *mentee*). Proses pembimbingan ini dilakukan secara teratur, terjadwal dan terstruktur dalam suatu ikatan emosional yang saling hormat menghormati dan saling mempercayai. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh [Alavi dan Leidner \(2001\)](#) bahwa melalui proses sosial dan kolaboratif serta relasi individu dalam suatu organisasi dapat menciptakan pengetahuan baru.

### **Penyimpanan Pengetahuan**

Proses menyimpan informasi dan pengetahuan yang terdokumentasi dengan cara yang terstruktur dan mudah diakses. Proses ini dapat dilakukan melalui penggunaan teknologi untuk penyusunan sistem atau basis data yang memungkinkan pencarian dan pengambilan informasi dengan cepat dan efisien. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa penyimpanan pengetahuan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan sudah berkembang sesuai dengan teknologi saat ini. Salah satu bentuk penggunaan teknologi yaitu strategi untuk menyimpan pengetahuan. Misalnya, strategi menyimpan melalui dokumen atau teknologi. Saat ini, teknologi telah menyediakan sarana untuk menyimpan dan mengambil pengetahuan melalui komputerisasi.

Penyimpanan pengetahuan yang dilakukan pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan yaitu dalam bentuk laporan-laporan seperti laporan pelaksanaan kegiatan dan laporan keuangan. Penyimpanan laporan tersebut dalam bentuk *soft file* melalui *PC/laptop, email, whatsapp, maupun google drive*. Namun, strategi tersebut belum didukung dengan fasilitas teknologi yang memadai. Selain itu, terdapat kendala lain yaitu kurangnya *skill* pegawai dalam mengakses penyimpanan pengetahuan tersebut.

Terkait dengan penjelasan diatas, [Alavi dan Leidner \(2001\)](#) mengemukakan hal yang sama yaitu teknologi yang canggih seperti penyimpanan pada komputer, *database, multimedia* dan sistem manajemen *database* dapat menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan penyimpanan pengetahuan dalam suatu organisasi. Komponen dasar dari sebuah organisasi antara lain terdiri dari sumber daya manusia (*people*), teknologi (*technology*), prosedur kerja (*task*) dan struktur organisasi (*organization structure*). Dari keempat komponen dasar tersebut, manusia (*people*) adalah komponen yang paling penting ([Megalia, 2011](#)).

Pengarsipan dalam konteks manajemen pengetahuan adalah proses dan cara bagaimana informasi disimpan dalam bentuk dokumen menggunakan berbagai format dan di berbagai perangkat atau media jangka panjang lainnya. Dengan kata lain, pengarsipan adalah proses penyimpanan dokumen-dokumen ke perangkat penyimpanan terpisah untuk tujuan jangka panjang.

Terkait dengan hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa pengarsipan dokumen pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan dilakukan dengan membuat arsip dalam bentuk dokumen fisik seperti laporan pelaksanaan kegiatan, petunjuk teknis, buku panduan, pedoman, notulen

rapat/pertemuan, materi pelatihan, maupun dokumentasi kegiatan. Strategi pengarsipan dokumen pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan telah dilakukan oleh masing-masing bidang berdasarkan kegiatan masing-masing dan belum tersedia tempat penyimpanan umum untuk menyatukan arsip dokumen dari semua bidang. Hal ini menjadi kendala bagi pegawai untuk mengakses arsip dokumen yang dibutuhkan antar lintas bidang ketika dibutuhkan.

### **Berbagi Pengetahuan**

Tahapan selanjutnya dalam manajemen pengetahuan adalah berbagi pengetahuan. Proses berbagi pengetahuan yang dimaksudkan dalam proses penerapan manajemen pengetahuan merupakan salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai dalam berbagi ilmu pengetahuan, pengalaman atau ide yang mereka miliki kepada pegawai lainnya. Dengan kata lain, berbagi pengetahuan dimaknai sebagai proses transfer pengetahuan. Berikut strategi dalam berbagi pengetahuan yang dilakukan oleh pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan.

Penyediaan ruang obrolan bagi pegawai dalam manajemen pengetahuan merupakan strategi yang penting untuk memfasilitasi pertukaran ide, kolaborasi, dan pembelajaran di dalam kantor. Penyediaan ruang obrolan yang efektif dapat membantu memperkuat budaya kolaboratif dan pembelajaran di dalam kantor, serta meningkatkan aksesibilitas dan berbagai pengetahuan di antara pegawai.

Kemudian, hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa proses berbagi pengetahuan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan dilakukan di ruang kerja masing-masing, diruang rapat/aula atau diruang tamu. Proses berbagi pengetahuan secara informal melalui pemanfaatan ruangan kerja bidang masing-masing memungkinkan untuk melakukan obrolan secara langsung karena hanya dibatasi oleh sekat yang rendah. Selain itu, ruang tamu juga difungsikan sebagai ruang untuk melakukan obrolan terbatas antara pegawai seperti pada saat kegiatan *coffee morning*. Hal ini didukung oleh teori [Alavi dan Leidner \(2001\)](#) yang mengemukakan bahwa proses transfer pengetahuan secara informal melalui pertemuan tak terjadwal, seminar informal atau percakapan saat *coffee break* efektif untuk dilakukan dalam suatu organisasi.

Selain itu, data hasil wawancara dan observasi menunjukkan hal yang berbeda yaitu adanya penyediaan ruang obrolan melalui media sosial, seperti grup *whatsapp* yang sangat membantu dalam penyebaran informasi antar pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan. Hal ini sangat memudahkan pegawai dalam berinteraksi atau melakukan obrolan karena dapat diakses setiap saat.

Berbagi pengetahuan melalui media sosial dapat memberikan kenyamanan kepada pegawai karena mereka dapat mengemukakan pendapatnya dengan santai dengan bahasan topik yang beragam serta sifat obrolan yang tidak kaku dan ringan, sehingga pegawai dapat secara bebas berekspresi.

Selain itu, penggunaan bahasa sehari-hari membuat topik bahasan lebih mudah dipahami. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh ([Chua, 2013](#)) bahwa media sosial dapat menjadi platform yang efektif untuk mengumpulkan dan berbagi pengetahuan di antara anggota organisasi.

Pelaksanaan berbagi pengetahuan melalui kegiatan rapat rutin dilaksanakan berdasarkan kegiatan dan kebutuhan tertentu. Kegiatan rapat merupakan sarana dalam berbagi pengetahuan yang telah terlaksana secara efektif karena tersedianya ruang rapat atau aula yang memadai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan.

Kemudian, kegiatan berbagi pengetahuan telah terlaksana melalui kegiatan diskusi nonformal. Kegiatan diskusi tersebut dilakukan antar sesama pegawai maupun antar bidang dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Kegiatan diskusi hampir setiap saat dilakukan baik melalui *coffee morning* maupun saat berada di ruang kerja bidang masing-masing. Berdasarkan Permen PAN-RB Nomor 14 Tahun 2011 Proses berbagi pengetahuan dapat berlangsung secara tradisional melalui diskusi, maupun melalui media modern dengan berbasiskan teknologi.

### **Memanfaatkan Pengetahuan**

Memanfaatkan pengetahuan merupakan suatu proses penggunaan pengetahuan di dalam organisasi. Termasuk di dalamnya adalah penerapannya dalam pembentukan panduan-panduan kerja berdasarkan pengalaman dan pengetahuan di masa lampau. Dalam proses ini juga terjadi aktivitas pengembangan desain KMS dan penyempurnaan lebih lanjut dari pengetahuan yang telah didapatkan.

Pemanfaatan pengetahuan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan berorientasi pada program kerja dilapangan atau program kerja yang bersentuhan dengan kepentingan masyarakat. Program kerja tersebut dapat berupa kegiatan penyuluhan atau pendampingan pada sektor pertanian, peternakan atau perkebunan.

Kegiatan tersebut merupakan bentuk pemanfaatan pengetahuan yang harus didasarkan pada Standar Operasional Prosedur (SOP). SOP adalah sebuah petunjuk buku yang sifatnya tertulis. Pada dasarnya, Standar Prosedur Kerja (SOP) adalah perangkat lunak pengatur yang mengatur tahapan proses kerja tertentu. SOP membantu perusahaan mencapai tujuan dan membantu manajemen dan karyawan menentukan hak dan kewajiban masing-masing. SOP juga membantu karyawan melakukan tugas dengan baik dan mengurangi kesalahan ([Budihardjo, 2016](#)).

Kemudian, data wawancara dan observasi juga menunjukkan bahwa penyusunan SOP pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan dilaksanakan berdasarkan pengetahuan, hasil pelatihan atau pengalaman kerja yang dimiliki. Hal ini di dukung oleh pendapat [Nawawi \(2012\)](#) yang menyatakan bahwa penyusunan Standar Operasional Perosedur (SOP) dalam bentuk dokumen didasarkan pada

pengetahuan yang telah didapatkan dari penjelasan seorang ahli (*expert*) dari luar maupun dari dalam organisasi.

Selain itu, data wawancara menunjukkan bahwa penyusunan SOP harus disesuaikan dengan kondisi lapangan serta memperhatikan kondisi sosial budaya di masyarakat. Hal tersebut bertujuan agar pelaksanaan kegiatan berbagi pengetahuan kepada masyarakat dapat tersampaikan dengan baik dan terlaksana secara efektif.

Kegiatan selanjutnya yaitu mendesain *Knowledge Management System* (KMS). KMS adalah metode TI yang menyimpan dan mengambil pengetahuan untuk meningkatkan pemahaman, kolaborasi, dan penyesuaian proses antar individu. Menurut [Alavi dan Leidner \(2001\)](#) KMS adalah suatu sistem berbasis Teknologi Informasi (*IT-based system*) yang dikembangkan untuk mendukung dan meningkatkan proses penciptaan, penyimpanan/pengambilan kembali, pemindahan/penyebarluasan, dan penggunaan pengetahuan organisasi. Sedangkan menurut Debowksi (2006) *Knowledge Management System* (KMS) menyediakan teknologi untuk efisiensi *knowledge management*. Adapun kegiatan yang dilakukan yaitu penilaian pengetahuan, mendesain tim manajemen pengetahuan, membuat *blueprint* manajemen pengetahuan dan mengembangkan *knowledge management system*.

Terkait dengan data yang telah didapatkan, hampir semua pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan belum memahami tentang *Knowledge Management System* (KMS). Dalam kaitannya dengan pemanfaatan pengetahuan, kegiatan ini belum terstruktur dan belum terkoordinir dengan baik dikarenakan untuk menciptakan KMS yang efektif, dibutuhkan beberapa *tools* atau alat pendukung, seperti kesiapan teknologi, kolaborasi dan penyimpanan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang strategi penerapan manajemen pengetahuan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Barru, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yang pertama yaitu penciptaan pengetahuan, dalam data hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan telah melakukan upaya pendidikan dan pelatihan klasikal untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian sumber daya manusianya. Adapun pelatihan yang dilakukan berupa pertemuan langsung tatap muka atau melalui media *online* yang diselenggarakan oleh instansi terkait. Namun, untuk kegiatan pelatihan dalam lingkup internal belum terlaksana dengan baik dikarenakan adanya *refocusing* anggaran. Selain itu, untuk kegiatan pembelajaran mandiri sebagai salah satu upaya penciptaan pengetahuan belum terlaksana dengan maksimal karena masih kurangnya tingkat kesadaran para pegawai untuk melakukan pembelajaran mandiri.

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan telah melakukan upaya penyimpanan pengetahuan seperti penyimpanan laporan dan pengarsipan dokumen. Penyimpanan laporan dilakukan dengan menggunakan teknologi, seperti menyimpan laporan dalam bentuk *soft file* melalui *PC/laptop, email, whatsapp*, maupun *google drive*. Namun, strategi ini masih belum terlaksana secara efektif dikarenakan ketersediaan teknologi yang masih terbatas dan belum memadai. Selanjutnya, yaitu berbagi pengetahuan, berdasarkan data hasil penelitian strategi ini telah terlaksana yakni dengan tersedianya ruang obrolan pegawai dan kegiatan rapat/diskusi/pertemuan yang terlaksana secara rutin. Selain itu, ruang obrolan melalui media sosial juga terlaksana secara efektif dan para pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan dapat melakukan upaya berbagi pengetahuan dengan nyaman dan santai.

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan telah melakukan upaya pemanfaatan pengetahuan yang ditunjukkan dengan tersusunnya panduan/pedoman kerja seperti Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam pelaksanaan kegiatan di lapangan, namun untuk pengembangan lebih lanjut melalui desain *Knowledge Management System* belum berjalan karena pengetahuan yang ada masih belum terstruktur dan terkoordinir dengan baik. Kemudian, berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan dan kesimpulan yang ada, peneliti merekomendasikan beberapa saran terhadap strategi penerapan manajemen pengetahuan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan. Yang pertama yaitu, terkait dengan penciptaan pengetahuan, peneliti merekomendasikan untuk lebih mengefektifkan pembelajaran non klasikal atau pembelajaran di tempat kerja seperti belajar mandiri, *learning by doing*, mentoring dan penugasan; yang kedua, lebih memaksimalkan upaya untuk mendukung ketersediaan tempat penyimpanan pengetahuan secara umum yang dapat digunakan untuk menyatukan arsip dokumen dari semua bidang; yang ketiga, menunjang ketersediaan sarana dan prasarana ruang obrolan yang nyaman untuk mendukung kegiatan diskusi/rapat/pertemuan agar dapat terlaksana dengan efektif; yang terakhir memaksimalkan strategi pemanfaatan pengetahuan melalui upaya peningkatan manajemen ilmu pengetahuan dan mengembangkan *knowledge management system* serta mendukung ketersediaan pedoman pelaksanaan manajemen pengetahuan yang dapat dimanfaatkan untuk pelaksanaan strategi penerapan manajemen pengetahuan.

## REFERENSI

- Alavi, & Leidner. (2001). *Knowledge Management and Knowledge Management Systems : Conceptual Foundations and Research Issues* By Maryam Alavi Orkand Professor of Information Systems Robert H. Smith School of Business University of Maryland College Park , MD 20742 and Boulevard de. *MIS Quarterly*, 107–136.
- Ali Zwain, A. A., Kong Teong, L., & Norezam Othman, S. (2012). Knowledge Management Processes and Academic Performance in Iraqi HEIs: An Empirical Investigation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(6), 273.

www.hrmars.com/journals

- Asrar-ul-Haq, M., & Anwar, S. (2016). A systematic Review of Knowledge Management and Knowledge Sharing: Trends, Issues, and Challenges. *Cogent Business and Management*, 3(1), 1–17. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1127744>
- Budihardjo. (2016). *Panduan Praktis Menyusun SOP*. RAS Penebar Swadaya Grup.
- Cania, L. (2014). Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Dan Teknik Angkatan Laut*, 6(2), 100–116.
- Chua, A. (2013). Customer Knowledge Management via Media Sosial: The case of Starbucks. *Journal of Knowledge Management*, 17(2).
- Collins, C. J., & Clark, K. D. (2003). Strategic Human Resource Practices, Top Management Team Social Networks, and Firm Performance: The Role of Human Resource Practices in Creating Organizational Competitive Advantage. *Academy of Management Journal*, 46(6), 740–751. <https://doi.org/10.2307/30040665>
- Debowski, S. (2006). *Knowledge Management*. John Wiley and Sons.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 5(4), 137–147. <https://core.ac.uk/download/pdf/234624593.pdf>
- Firdaus, & Chairunisa. (2021). *Belajar Sambil Bekerja & Bekerja Sambil Belajar*. Deepublish.
- Girard, J., Georgia, M., & College, S. (2022). Defining Knowledge Management : Toward an Applied Compendium Defining Knowledge Management : Toward an Applied Compendium. *Online Journal of Applied Knowledge Management*, 3(June 2015), 1–20. <https://www.researchgate.net/publication/353802781>
- Husna, N., & Nelisa, M. (2019). Upaya Penerapan Manajemen Pengetahuan di Perpustakaan STIKES ALifah Padang. *Ilmu Informasi Perpustakaan Dan Kearsipan*, 8(1), 263. <https://doi.org/10.24036/107347-0934>
- Megalia, R. (2011). Manajemen Peningkatan Kompetensi Aparatur: Studi tentang Implementasi Kebijakan REformasi SDM pada Diklat di Indonesia. *Sosiohumanika*, 4(2), 259–286.
- Nawawi, I. (2012). *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)*. Ghalia Indonesia.
- Ragab, & Arisha. (2013). Knowledge Management and Measurement: A Critical Review. *Journal of Knowledge Management*, 17(6), 873–901.
- Sagala, T. W., Manapa, E. A., Ardhana, V. Y. P., & Lewakabessy, G. (2020). Perbandingan Implementasi Manajemen Pengetahuan pada Berbagai Industri. *JTIM: Jurnal Teknologi Informasi Dan Multimedia*, 1(4), 327–335. <https://doi.org/10.35746/jtim.v1i4.69>
- Tan, C. N. L., & Md. Noor, S. (2013). Knowledge Management Enablers, Knowledge Sharing and Research Collaboration: A Study of Knowledge Management at Research Universities in Malaysia. *Asian Journal of Technology Innovation*, 21(2), 251–276. <https://doi.org/10.1080/19761597.2013.866314>