



E-ISSN 2614-4999
P-ISSN 2252-5262



BENING



JURNAL BENING

BENING

EDITORIAL BOARD

EDITOR-IN-CHIEF:

- [Rona Tanjung](#)

P-ISSN [2252-5262](#)

E-ISSN [2614-4999](#)



[Bening Stats View](#)



Ciptaan disebarluaskan di bawah
Lisensi [Creative Commons Atribusi](#)
4.0 Internasional.

HOME ABOUT LOGIN REGISTER SEARCH CURRENT ARCHIVES
ANNOUNCEMENTS AUTHOR GUIDELINE FOCUS AND SCOPE COPYRIGHT LICENSING
PUBLICATION ETHIC EDITORIAL TEAM CONTACT REVIEWER E-ISSN P-ISSN
PUBLISHER

Home > About the Journal > **Editorial Team**

Editorial Team

Chief Editor

[Mrs Rona Tanjung](#), Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia

Editors

[Prof. Yoyok Soesatyo, Ph.D.](#), State University of Surabaya, Indonesia, Indonesia
[Prof. Dr. Anis Eliyana](#), Universitas Airlangga, Indonesia
[Prof. Dr. Hapzi Ali](#), Universitas Mercu Buana Jakarta, Indonesia
[Prof. Seow Ta Wee](#), Universiti Tun Hussein Onn, Malaysia, Malaysia
[Yannik Ariyati](#), Universitas Riau Kepulauan, Indonesia
[Mr Ramon Zamora](#), Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia, Indonesia
[Mr. Edwin Agung Wibowo](#), Universitas Riau Kepulauan
[Dini Anggraini](#), Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia
[Rahman Hasibuan](#), Universitas Riau Kepulauan, Indonesia
[Mr Dhenny Asmarazisa](#), University of Riau Kepulauan, Batam, Indonesia, Indonesia
[Mira Mira - Yona](#), Universitas Riau Kepulauan, Indonesia
[Mss Rimayang Anggun Laras Prastianty Ramli](#), Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia, Indonesia

Layout Editors

[Mr Dhenny Asmarazisa](#), University of Riau Kepulauan, Batam, Indonesia, Indonesia
[Mr Ramon Zamora](#), Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia, Indonesia
[Mss Rimayang Anggun Laras Prastianty Ramli](#), Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia, Indonesia
[Yannik Ariyati](#), Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

Mitra Bestari

[Prof. Dr. Yasri Yasri](#), Universitas Negeri Padang, Indonesia
[Prof. Dr. Zarah Puspitaningtyas](#), Universitas Jember, Indonesia
[Prof. Dr. Aminullah Assagaf](#), Universitas Dr. Soetomo, Indonesia
[Dr Rahmawati Rahmawati](#), Universitas Mulawarman, Indonesia
[Dr. Ir. Anik Herminingsih](#), Universitas Mercu Buana Jakarta, Indonesia
[Dr. Ramadania Ramadania](#), Universitas Tanjungpura, Indonesia
[Dr. Rahmawati Rahmawati, MM](#), Universitas Mulawarman, Indonesia

POWERED BY:



TEMPLATE

USER

Username

Password

Remember me

INDEXED BY :



ISSN Barcode:



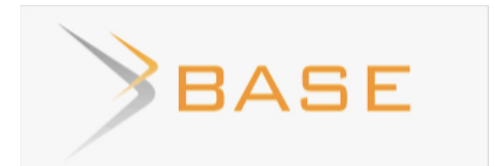
9 772614 499006



9 772252 526003



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](#).



EDITING TOOLS:



JURNAL BENING

BENING

EDITORIAL BOARD

EDITOR-IN-CHIEF:

- [Rona Tanjung](#)

P-ISSN [2252-5262](#)

E-ISSN [2614-4999](#)



[Bening Stats View](#)



Ciptaan disebarluaskan di bawah
[Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](#).

HOME ABOUT LOGIN REGISTER SEARCH CURRENT ARCHIVES
ANNOUNCEMENTS AUTHOR GUIDELINE FOCUS AND SCOPE COPYRIGHT LICENSING
PUBLICATION ETHIC EDITORIAL TEAM CONTACT REVIEWER E-ISSN P-ISSN
PUBLISHER

Home > About the Journal > **Editorial Policies**

Editorial Policies

- [Focus and Scope](#)
- [Section Policies](#)
- [Peer Review Process](#)
- [Open Access Policy](#)
- [Copyright Licensing](#)
- [Publication Ethic](#)
- [Reviewer](#)

Focus and Scope

Jurnal BENING mempublikasikan artikel ilmiah hasil penelitian yang belum dipublikasi dimanapun dan focus pada bidang ilmu Manajemen dan bidang ilmu yang relevan seperti pemasaran, kepemimpinan, manajemen keunagan dan bidang ilmu yang relevan lainnya.

Section Policies

Articles

Open Submissions Indexed Peer Reviewed

Peer Review Process

Journal Bening adopts blind peer reviews whereby the author also unaware of reviewer identity.

All submitted manuscripts to Jurnal DIMENSI are checked for plagiarism using Turnitin.

Open Access Policy

This journal provides immediate open access to its content on the principle that making research freely available to the public supports a greater global exchange of knowledge.

POWERED BY:



**UNIVERSITAS
RIAU KEPULAUAN
BATAM**

TEMPLATE

USER

Username

Password

Remember me

INDEXED BY :



Copyright Licensing

Journal BENING menggunakan perjanjian lisensi eksklusif. Penulis akan mempertahankan hak cipta bersama dengan hak penggunaan ilmiah dan Universitas Riau Kepulauan akan diberikan hak untuk menerbitkan dan mendistribusikan.

Akses penulis terbuka mempertahankan hak cipta makalah mereka, dan semua artikel terbuka didistribusikan di bawah ketentuan [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional \(CC-BY\)](#), yang memungkinkan orang lain untuk mendistribusikan dan menyalin artikel asalkan karya aslinya dikutip dengan benar.

Pengguna tidak dapat mewakili penulis sebagai dukungan untuk adaptasi artikel mereka dan tidak mengubah artikel sedemikian rupa sehingga merusak kehormatan atau reputasi penulis.



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](#).

Publication Ethic

Ethics Statement

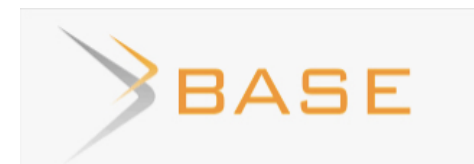
Our Publication Ethics are based on COPE's Best Practice Guidelines for Journal Editors.

Authors

1. Reporting Standards: Authors should present an accurate account of the original research performed. Researchers should present their results honestly and without fabrication, falsification or inappropriate data manipulation. A manuscript should contain sufficient detail and references to permit others to replicate the work. Manuscripts should follow the submission guidelines of the journal.
2. Originality and Plagiarism: Authors must ensure that they have written entirely original work. The manuscript should not be submitted concurrently to more than one publication. Relevant previous work and publications, both by other researchers and the authors' own, should be properly acknowledged and referenced. The primary literature should be cited where possible. Original wording taken directly from publications by other researchers should appear in quotation marks with the appropriate citations.
3. Multiple, Redundant, or Concurrent Publications: Author should not, in general, submit the same manuscript to more than one journal concurrently. It is also expected that the author will not publish redundant manuscripts or manuscripts describing the same research in more than one journal.
4. Acknowledgment of Sources: Authors should acknowledge all sources of data used in the research and cite publications that have been influential in determining the nature of the reported work. Proper acknowledgment of the work of others must always be given.
5. Authorship of the Paper: The authorship of research publications should accurately reflect individuals' contributions to the work and its reporting. Authorship should be limited to those who have made a significant contribution to the conception, design, execution or interpretation of the reported study. Others who have made a significant contribution must be listed as co-authors.
6. Disclosure and Conflicts of Interest: All authors should clearly disclose in their manuscript any financial or other substantive conflicts of interest that might be construed to influence the results or interpretation of their manuscript.
7. Fundamental Errors in Published Works: If the author discovers a significant error or inaccuracy in the submitted manuscript, then the author should promptly notify the journal editor or publisher and cooperate with the editor to retract or correct the paper.
8. Hazards and Human Subjects: The author should clearly identify in the manuscript if the work involves procedures or equipment that have any unusual hazards inherent in their use.

Duties of Editor

1. Publication Decisions: Based on the review report of the editorial board, the editor can accept, reject, or request modifications to the manuscript. The validation of the work in question and its importance to researchers and readers must always drive such decisions. The editors may be guided by the policies of the journal's editorial board and constrained by such legal requirements as shall then be in force regarding libel, copyright infringement and plagiarism. The editors may confer with other editors or reviewers in making this decision.
2. Review of Manuscripts: Editor must ensure that each manuscript is initially evaluated by the editor for originality. The editor should use appropriate peer reviewers for papers that are considered for publication by selecting people with sufficient expertise and avoiding those with conflicts of interest.
3. Fair Play: The editor must ensure that each manuscript received by the journal is reviewed for its intellectual content without regard to sex, gender, race, religion, citizenship, etc. of the authors. An important part of the responsibility to make fair and unbiased decisions is the upholding of the principle of editorial independence and integrity.
4. Confidentiality: The editor must ensure that information regarding manuscripts submitted by the authors is kept confidential. Editors should critically assess any potential breaches of data protection and patient confidentiality.
5. Disclosure and Conflicts of Interest: The editor of the Journal will not use unpublished materials disclosed in a submitted manuscript for his own research without the written consent of the author.



EDITING TOOLS:



Editors should not be involved in decisions about papers in which they have a conflict of interest.

Duties of Reviewers

1. Confidentiality: Information regarding manuscripts submitted by authors should be kept confidential and be treated as privileged information. They must not be shown to or discussed with others except as authorized by the editor.
2. Acknowledgment of Sources: Reviewers must ensure that authors have acknowledged all sources of data used in the research. Any statement that an observation, derivation, or argument had been previously reported should be accompanied by the relevant citation. The reviewers should notify the journal immediately if they come across any irregularities, have concerns about ethical aspects of the work, are aware of substantial similarity between the manuscript and a concurrent submission to another journal or a published article, or suspect that misconduct may have occurred during either the research or the writing and submission of the manuscript; reviewers should, however, keep their concerns confidential and not personally investigate further unless the journal asks for further information or advice.
3. Standards of Objectivity: Review of submitted manuscripts must be done objectively and the reviewers should express their views clearly with supporting arguments. The reviewers should follow journals' instructions on the specific feedback that is required of them and unless there are good reasons not to. The reviewers should be constructive in their reviews and provide feedback that will help the authors to improve their manuscript.
4. Disclosure and Conflict of Interest: Reviewers should not consider manuscripts in which they have conflicts of interest resulting from competitive, collaborative, or other relationships or connections with any of the authors, companies, or institutions connected to the papers. In the case of a double-blind review, if they suspect the identity of the author(s) notify the journal if this knowledge raises any potential conflict of interest.
5. Promptness: The reviewers should respond in a reasonable time-frame. The reviewers only agree to review a manuscript if they are fairly confident they can return a review within the proposed or mutually agreed time-frame, informing the journal promptly if they require an extension.

Reviewer

[Prof. Seow Ta Wee](#), Universitas Tun Hussein Onn Malaysia, [Scopus](#)
[Prof. Dr. Aminullah Assagaf](#), Universitas Dr. Soetomo, Indonesia. [Scopus](#)
[Prof. Dr. Zarah Puspitaningtyas](#), Universitas Jember, Indonesia. [Scopus](#)
[Prof. Dr. Yasri Yasri](#), Universitas Negeri Padang, Indonesia. [Scopus](#)
[Dr. Rahmawati Rahmawati](#), FEB Universitas Mulawarman
[Prof. Sri Langgeng Ratnasari](#), Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia. [Scopus](#)
[Dr. Ir. Anik Herminingsih](#), Universitas Mercu Buana Jakarta, Indonesia. [Scopus](#)
[Dr. Ramadania Rahmadania](#), Universitas Tanjungpura, Indonesia. [Scopus](#)
[Dr. Anne putri](#), Universitas Mulawarman, Indonesia. [Scopus](#)
[Dr. Sastra Tamami](#), Universitas Riau Kepulauan, Scopus
[Dr. Lukmanul Hakim](#), Universitas Riau Kepulauan, Scopus
[Dr. Oktavianti](#), Universitas Riau Kepulauan, Scopus
[Dr. Catur Fatchu Ukhriyawati](#), Universitas Riau Kepulauan, Scopus

ISSN Barcode:



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](#).

JURNAL BENING

BENING

EDITORIAL BOARD

EDITOR-IN-CHIEF:

- [Rona Tanjung](#)

P-ISSN [2252-5262](#)

E-ISSN [2614-4999](#)



[Bening Stats View](#)



Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](#).

HOME ABOUT LOGIN REGISTER SEARCH CURRENT ARCHIVES
ANNOUNCEMENTS AUTHOR GUIDELINE FOCUS AND SCOPE COPYRIGHT LICENSING
PUBLICATION ETHIC EDITORIAL TEAM CONTACT REVIEWER E-ISSN P-ISSN
PUBLISHER

Home > Archives > **Vol 8, No 1 (2021)**

Vol 8, No 1 (2021)

MEI 2021

DOI: <https://doi.org/10.33373/bening.v8i1>

Table of Contents

Articles

[Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Mahasiswa Dalam Memilih Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Batam \(Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan, Universitas Internasional Batam, dan Universitas Batam\)](#)
habibuddin nasution

[PDF \(BAHASA INDONESIA\)](#)
13

[ANALISIS UPAH MINIMUM DAN SKALA UPAH UNTUK MENDUKUNG PRODUKTIFITAS KERJA](#)

Tuwi nanto

[PDF \(BAHASA INDONESIA\)](#)
19

[PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HARRIS RESORT BARELANG BATAM](#)

Ahmad Arifin, Nova Dwi Yanti

[PDF \(BAHASA INDONESIA\)](#)
29

[PENGARUH INSENTIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KARYAWAN DI BPR BARELANG MANDIRI BATAM](#)

Septa diana Nabella

[PDF \(BAHASA INDONESIA\)](#)
42

[DAMPAK PANDEMI COVID-19 TERHADAP PEREKONOMIAN KEPULAUAN RIAU](#)

Raja Hardiansyah, Rona Tanjung, Ifardiyanto Ifardiyanto

[PDF \(BAHASA INDONESIA\)](#)
56

[PENGARUH NONPERFORMING LOAN \(NPL\) DAN RENTABILITAS TERHADAP CAPITAL ADEQUACY RATIO\(CAR\) DALAM MASA PANDEMI COVID 19 \(Studi Kasus Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam\)](#)

Ravika Permata Hati, Cahyo Budi Santoso, Catur Fatchu Ukhriyawati, Dedi Taufik Julianda

[PDF](#)
66

[POTENSI DAN PROSPEK WISATA HALAL DALAM MENINGKATKAN EKONOMI MASYARAKAT](#)

[PDF \(BAHASA](#)

POWERED BY:



**UNIVERSITAS
RIAU KEPULAUAN
BATAM**

TEMPLATE

USER




Username

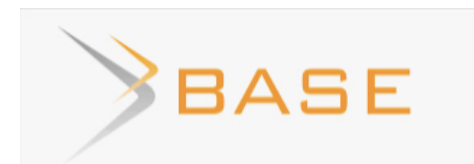
Password

Remember me

INDEXED BY :



<u>DI KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS</u> Juni Aziwantoro, Pauzi Pauzi	INDONESIA) 83
<u>FINTECH, SIKAP PENGGUNA DAN PENINGKATAN TATA KELOLA KEUANGAN</u> Bornok Situmorang, Ade Kurniawan	PDF (BAHASA INDONESIA) 97
<u>PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DUTA LOGISTIK ASIA BATAM</u> Rahman Hasibuan, Sofyan Sauri Hasibuan	PDF (BAHASA INDONESIA) 109
<u>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BIDANG RAWAT JALAN RS GRAHA HERMINE KOTA BATAM</u> Yannik Ariyati, Ferry Muliadi Manalu, Liza Mulia Putri	PDF (BAHASA INDONESIA) 115
<u>PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BINTAN</u> Fahmi Fikri	PDF (BAHASA INDONESIA) 122
<u>PENGARUH MOTIVASI, FASILITAS, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI TEKNIK KESEHATAN LINGKUNGAN DAN PENGENDALIAN PENYAKIT (BTKLPP) KELAS 1 BATAM</u> Mira - Yona, Catur Fatchu Ukhriyawati, Velya Tri Desi	UNTITLED (BAHASA INDONESIA) PDF (BAHASA INDONESIA) 133
<u>ANALISA VARIABEL YANG MEMPENGARUHI KINERJA KERJA KARYAWAN PT. MANUNGGAL MAJU JAYA</u> Rudi Yanto Batara Silalahi, Rimayang Anggun Laras Prastianty Ramli	PDF (BAHASA INDONESIA) 142
<u>Kinerja Bawaslu Ditinjau dari Komitmen Organisasi, Etos Kerja dan Team Work</u> Cantika Diyah Ayu Puspitasari, Sudarwati Sudarwati, Supaawi Pawenang	PDF (BAHASA INDONESIA) 151
<u>PERANAN MANAJEMEN UNTUK PENGEMBANGAN KARIR DOSEN</u> Sri Langgeng Ratnasari, Ervin Nora Susanti, T Munzir, Rona Tanjung, Gandhi Sutjahjo	PDF (BAHASA INDONESIA) PDF (BAHASA INDONESIA) 159
ISSN Barcode:	
 9 772614 499006	 9 772252 526003
	
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional .	



EDITING TOOLS:



PERANAN MANAJEMEN UNTUK PENGEMBANGAN KARIR DOSEN

Sri Langgeng Ratnasari¹⁾, Ervin Nora Susanti²⁾, T Munzir³⁾, Rona Tanjung⁴⁾, Gandhi sutjahjo⁵⁾

¹⁻²Program Studi Magister Manajemen, Universtas Riau Kepulauan

³⁻⁴Program Studi Manajemen, Universtas Riau Kepulauan

⁵Program Studi Sistem Informasi, Universtas Batam

email: sarisucahyo@yahoo.com

Abstract

Knowledge is one source of lasting competitive advantage in the economy where the only certainty is uncertainty. When market shift technologies proliferate, competitors multiply, and products become obsolete, successful organizations are those that consistently create new knowledge. Lecturer began to experience work differently with a new array of rules, expectation, and condition of employment predicted on uncertainty and chaos. This condition leads the need of knowledge-based lecturer and multiskilling lecturer, and to create knowledge for individual and organizational performance improvement, organizations need to apply organizational and self learning and to manage professional intellect. In this condition, carrer self management are needed to deliver positive outcome, enhance self efficacy and well being. There will be greatly beneficial for self motivated high skill lecturer seeking to adapt a changing world of work.

Keyword: Management; Carrier Development; Lecturer

Abstrak

Pengetahuan merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif yang bertahan lama dalam perekonomian di mana satu-satunya kepastian tidak pasti. Ketika teknologi pergeseran pasar berkembang biak, pesaing berlipat ganda, dan produk menjadi usang, organisasi yang sukses adalah organisasi yang secara konsisten menciptakan pengetahuan baru. Dosen mulai mengalami pekerjaan yang berbeda dengan serangkaian aturan baru, harapan, dan kondisi kerja yang diprediksi pada ketidakpastian dan kekacauan. Kondisi ini menyebabkan kebutuhan akan dosen berbasis pengetahuan dan dosen multiskilling, dan untuk menciptakan pengetahuan bagi peningkatan kinerja individu dan organisasi, organisasi perlu menerapkan pembelajaran organisasional dan mandiri serta mengelola intelektualitas profesional. Dalam kondisi seperti ini diperlukan carrer self management untuk memberikan hasil yang positif, meningkatkan efikasi diri dan kesejahteraan. Akan sangat bermanfaat bagi dosen berketerampilan tinggi yang memotivasi diri sendiri yang ingin beradaptasi dengan dunia kerja yang terus berubah.

Kata kunci: Manajemen, Pengembangan Karir, Dosen

Detail Artikel :

Diterima : 10 Februari 2021

Disetujui : 23 Mei 2021

PENDAHULUAN

Pada kondisi meningkatnya tekanan kompetisi, organisasi berupaya penuh untuk menguji bagaimana cara terbaik mengelola modal intelektual untuk pengembangan Dosen yang berbasis pengetahuan. Seiring dengan meningkatnya kompetisi global, organisasi semakin menyadari bahwa kunci kesuksesan mereka dalam mengelola intelektual terletak pada transfer pengetahuan antar organisasi yang efisien. Organisasi harus mengetahui perlunya menerapkan pengetahuan baru tersebut dalam praktek melalui implementasi teknologi informasi. Teknologi informasi memainkan peranan

penting dalam proses pendistribusian informasi antar organisasi dengan menggunakan media internet, tanpa teknologi baru untuk menciptakan perubahan, komunikasi dan pengelolaan informasi melalui sistem manajemen pengetahuan akan memiliki kesempatan yang kecil dalam memperbaiki proses pendistribusian pengetahuan.

Perkembangan perekonomian ke arah globalisasi dan FTAAC (*Free Trade Agreement Asean-China*) yang diindikasikan dengan perkembangan teknologi informasi, komunikasi yang sangat cepat berdampak penting pada pengembangan Dosen di Kota Batam yang berbasis pengetahuan untuk menunjang setiap aktivitas di Perguruan Tinggi, hal ini dikarenakan perkembangan teknologi menuntut penguasaan teknologi diaplikasikan dalam perguruan tinggi. Pada sisi lain globalisasi dan FTAAC telah merubah pandangan masyarakat bisnis dunia menjadi *knowledge society* dan membawa dampak pada berkembangnya persaingan berbasis pengetahuan (*knowledge-based competition*) pada pendidikan tinggi, untuk merespon perubahan tersebut, diperlukan peran Dosen yang kompeten yaitu Dosen yang memiliki pengetahuan (*knowledge-based lecturer*) sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan mampu menguasai perkembangan teknologi yang terjadi.

Pengetahuan menjadi substansi yang harus dikelola dalam manajemen pengetahuan (*knowledge management*). Manajemen pengetahuan sebagai suatu subjek, dikembangkan dari ide yang menyatakan bahwa kita hidup dalam suatu era, dimana modal intelektual, pengetahuan, informasi dan *property intellectual*, pengalaman atau dengan kata lain apa yang kita miliki dalam pikiran kita merupakan sumber daya komersial yang utama. Bahan mentah dan produksi atau transportasi barang-barang tidak dipertimbangkan sebagai pengendalian dalam keunggulan kompetitif.

Pada abad 20 menunjukkan pertumbuhan dan perkembangan teknologi digital yang cepat, sehingga kita pada saat ini hidup dalam era informasi yang memfokuskan pada dampak implementasi teknologi digital. Pada era ini, telah terjadi pergeseran dari *manufacturing-based economy* menjadi *service-based economy*. Program-program *knowledge management* dikembangkan melalui penggunaan teknologi digital. *Software* menciptakan database dan produk jaringan digital seperti internet dan *groupware*, karena proses *knowledge management* didukung oleh teknologi informasi, *knowledge* dapat dengan mudah menjadi suatu informasi atau data yang disimpan. Teknologi digital merupakan media yang berguna untuk mentransfer informasi dan pengetahuan yang efisien tetapi teknologi informasi hanyalah suatu alat atau sarana saja.

Manajemen pengetahuan bukan memfokuskan pada *database* atau teknologi informasi tetapi pada *people* (orang), apabila di perguruan tinggi salah satunya adalah dosen sebagai salah satu *people* (orang), oleh karena itu transfer pengetahuan sebagai usaha untuk meningkatkan aspek manajemen pengetahuan merupakan hal yang penting dilakukan dalam aktivitas organisasi. *Share knowledge* dapat dilakukan secara informal maupun formal. Perbedaan antara mekanisme transfer yang diformalisasikan seperti dokumen, *database*, intranet dan *groupware* sedangkan pertukaran informal atau pertukaran tidak terstruktur sangat penting dalam *conversation* dan merupakan satu dari elemen-elemen manajemen pengetahuan.

Kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan tidak lagi tergantung pada kemampuan untuk mendapatkan dan mengubah bahan mentah menjadi barang jadi, tetapi pada kemampuan dan intelektual Sumber Daya Manusia (SDM), serta ketrampilan SDM yang terlibat dalam organisasi, hal ini juga berlaku di perguruan tinggi. Kesuksesan organisasi di dalamnya termasuk perguruan tinggi akan sangat tergantung pada kemampuan untuk beroperasi dalam lingkungan yang berubah cepat dan pangsa pasar global.

Untuk mencapai kesuksesan organisasi termasuk di dalamnya perguruan tinggi dalam lingkungan bisnis yang kompleks dan persaingan berbasis pengetahuan, peran SDM sebagai salah satu aset kompetitif organisasi dan Dosen sebagai salah satu komponen penting perguruan tinggi sangat diperlukan. Pada kondisi ini, individu dituntut untuk dapat mengembangkan kemampuan melalui penggunaan informasi yang tersedia dengan menggunakan teknologi informasi maupun komunikasi sebagai media untuk menunjang aktivitas organisasi, selain itu individu juga dituntut untuk dapat meningkatkan kompetensinya dengan mengembangkan kombinasi ketrampilan (*multiskilling*) melalui pelatihan dan pembelajaran sehingga mereka dapat mengelola dan membagi informasi dan pengetahuan sehingga dapat mengatasi setiap permasalahan yang mungkin akan muncul, dengan kata lain individu memerlukan *information literacy skill* dalam merespon kondisi persaingan berbasis pengetahuan. Individu, Dosen yang memiliki *information literacy skill* akan dapat meningkatkan kapabilitasnya, dimana peningkatan kapabilitas individual merupakan salah satu faktor kunci untuk kesuksesan organisasi maupun perguruan tinggi.

Untuk dapat bersaing secara efektif dalam lingkungan bisnis dan persaingan berbasis pengetahuan, organisasi termasuk perguruan tinggi perlu merubah nilai-nilai organisasi dan menetapkan fokus baru dengan menciptakan dan menggunakan aset intelektual. Organisasi dan perguruan tinggi perlu memfokuskan pada manajemen pengetahuan untuk mengelola dan menetapkan aset intelektual organisasi, hal ini dikarenakan pengetahuan merupakan sumber daya utama dan memiliki peran penting untuk pencapaian keunggulan kompetitif berkelanjutan. Pengetahuan seringkali disebut sebagai modal intelektual organisasi organisasi dan sangat penting bahkan lebih penting dari aset fisik. Organisasi dapat memperoleh pengetahuan melalui pengalaman-pengalaman organisasi seperti produksi, penjualan dan *engineering*, perguruan tinggi melalui magang, *bench mark* dan detasering. Penerapan pengetahuan yang baik dan optimal akan meningkatkan profitabilitas organisasi melalui penciptaan nilai pelanggan sebagai fokus utama sedangkan pada perguruan tinggi dapat meningkatkan dan mempertahankan akreditasi, kualitas, dan peringkat perguruan tinggi itu sendiri. Menurut Hamel (2010) efisiensi organisasi dan akumulasi pengetahuan menentukan keunggulan kompetitif organisasi. Maholtra (2017) mengemukakan bahwa manajemen pengetahuan akan membantu proses organisasi untuk mencapai kombinasi sinergis dalam data dan informasi untuk memproses kapasitas teknologi informasi dengan kapasitas inovatif dan kreativitas individu. Kesuksesan kemajuan teknologi organisasi akan dicapai melalui keunggulan-keunggulan yang terkait dengan SDM, Dosen apabila di perguruan tinggi baik pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya. Monasco (2016) menyatakan bahwa manajemen pengetahuan ini merupakan strategi proses yang mengidentifikasi pengetahuan untuk mengembangkan sumber-sumber kompetitif.

Untuk melakukan kapitalisasi pengetahuan, organisasi harus menyeimbangkan aktivitas pengelolaan pengetahuan, umumnya untuk mencapai keseimbangan tindakan diperlukan perubahan dalam budaya organisasi, teknologi dan teknik, dengan memfokuskan pada SDM, teknologi organisasi dapat mengelola pengetahuan secara efektif. Pada kondisi ini pran SDM, Dosen sebagai salah satu sumber kesuksesan manajemen pengetahuan sangat besar. SDM dituntut tidak hanya sekedar sebagai pelaku perubahan dalam proses perkembangan organisasi, tetapi individu harus bisa beradaptasi, mempelajari, menguasai perkembangan yang ada, serta mengembangkan pengetahuan dan ketrampilannya untuk tercapainya tujuan organisasi.

MANAJEMEN PENGETAHUAN SEBAGAI ASET KOMPETITIF ORGANISASI

Sebagai salah satu aset kompetitif, pengetahuan harus dimiliki setiap individu untuk dapat mengembangkan ketrampilan, sehingga melalui penguasaan pengetahuan dan ketrampilan individu, oleh karenanya pengetahuan harus dikelola melalui sistem manajemen pengetahuan. Pengembangan sistem tersebut mencakup lima fase yang memungkinkan organisasi untuk mempelajari dan merefleksikan pengetahuan yang akan dikembangkan. Kelima fase tersebut adalah penciptaan pengetahuan (*knowledge creation*), pengesahan pengetahuan (*knowledge validation*), pengenalan atau penyajian pengetahuan (*knowledge presentation*), pendistribusian pengetahuan (*knowledge distribution*), dan penerapan pengetahuan (*knowledge application*).

Fase pertama penciptaan pengetahuan yaitu kemampuan organisasi untuk mengembangkan dan memanfaatkan ide dan solusi dengan mengkombinasikan dan membentuk pengetahuan melalui interaksi yang berbeda-beda (Marakas, 1999). Fase kedua pengesahan pengetahuan, menunjukkan luasnya cakupan suatu organisasi dapat merefleksikan dan mengevaluasi keefektifan lingkungan organisasi yang ada. Pada fase ini proses kontrol, pengujian, dan pemilihan atau penyaringan pengetahuan dilakukan untuk menyesuaikan dengan realita yang ada. Fase ketiga pengenalan pengetahuan, ini menunjukkan bagaimana pengetahuan diperlihatkan pada anggota organisasi karena masing-masing organisasi memiliki gaya berbeda-beda, seringkali individu mengalami kesulitan untuk membentuk, mengkombinasikan, dan menginterasikan pengetahuan dari sumber yang berbeda-beda dan terpisah, oleh karena itu organisasi dapat memilikinya untuk digunakan sebagai kodifikasi, standar, dan skema program untuk mempresentasikan informasi dan pengetahuan. Fase keempat, distribusi pengetahuan, pada fase ini pengetahuan harus didistribusikan dan dibagi-bagikan melalui organisasi. Distribusi bisa dilaksanakan melalui email, internet, bulletin organisasi yang memungkinkan anggota organisasi untuk melakukan debat diskusi dan menginterpretasikan informasi melalui perspektif yang berbeda-beda. Fase kelima penerapan pengetahuan. Pada fase ini pengetahuan harus diterapkan dalam produk, proses, dan jasa, hal ini dikarenakan jika organisasi tidak menemukan tempat yang tepat untuk menempatkan pengetahuan, organisasi akan kesulitan untuk menciptakan keunggulan kompetitif, artinya organisasi mengembangkan pengetahuan lebih aktif dan relevan untuk meningkatkan nilai meskipun organisasi-organisasi memiliki struktur yang berbeda-beda mereka dapat menerapkan lima langkah ini untuk mencapai kesuksesan proses manajemen pengetahuan (Civi, 2010) yaitu, (1) Mengidentifikasi masalah-masalah bisnis dan menciptakan tujuan dan sasaran kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengetahuan, hal ini dilakukan untuk memberikan pengarahan bagi anggota organisasi mengenai pengetahuan mana yang akan diraih, diciptakan, dan dikembangkan. (2) Menciptakan tim pengetahuan yang bertujuan untuk meraih kesuksesan implementasi manajemen pengetahuan. Anggota tim harus diseleksi dari semua level organisasi dan dipilih yang memiliki ketrampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang berbeda-beda yang akan menunjang keberhasilan organisasi. (3) Adaptasi dengan semua level manajemen. Pada proses penciptaan pengetahuan baru memerlukan partisipasi semua level manajer yang masing-masing memiliki peraturan-peraturan yang berbeda. (4) Membantu organisasi untuk mengubah budaya organisasi untuk menerapkan aktifitas pengetahuan. (5) Memberi akses bagi pengetahuan dengan menggunakan jaringan kerja dan teknologi.

Sistem proses manajemen pengetahuan (yang meliputi penciptaan, pengesahan, pengenalan, pendistribusian, dan aplikasi pengetahuan) yang melibatkan tanggung jawab individu dalam proses pembelajaran individual (*self learning*) akan membawa dampak bagi tercapainya *knowledge worker*, *knowledge lecturer* yang sangat diperlukan dalam organisasi abad 21 yang menghadapi tantangan kompetisi berbasis pengetahuan.

Penguasaan pengetahuan akan memberikan manfaat bagi individu dalam beradaptasi dengan lingkungan dan merespon setiap hambatan yang muncul, dan bahkan individu dapat memanfaatkan hambatan yang muncul sebagai suatu tantangan untuk membangun pengetahuan dan mengembangkan ketrampilan yang dimilikinya. Penguasaan pengetahuan saja tidaklah cukup dan memerlukan penguasaan ketrampilan bahkan lebih dari satu ketrampilan (*multiskill*), hal ini dikarenakan organisasi menghadapi tantangan perubahan lingkungan yang cepat yang diindikasikan perubahan teknologi yang sangat cepat sehingga jika kita mempelajari sesuatu teknologi maka “sesuatu” tersebut akan cepat usang (*obsole*), dalam kondisi ini setiap individu dituntut untuk dapat memelihara pengetahuan dan ketrampilannya dan bahkan mengembangkan ketrampilan baru.

STRATEGI MEMBANGUN SDM, DOSEN BERBASIS PENGETAHUAN

Membangun SDM berbasis pengetahuan (*knowledge-based worker*) dan membangun Dosen berbasis pengetahuan (*knowledge-base lecturer*) memerlukan proses pembelajaran organisasi yang diindikasikan dengan adanya perubahan perilaku (*behavioral change*) dan perbaikan kinerja. Organisasi pembelajaran (*learning organization*) dan perbaikan kinerja. Organisasi pembelajaran (*learning organization*) memiliki makna kemampuan organisasi dalam menciptakan, memperoleh, dan mentransfer pengetahuan, serta memodifikasi perilaku untuk merefleksikan pengetahuan dan pandangan baru. Definisi tersebut menunjukkan suatu fakta sederhana bahwa ide baru yang diperoleh dari luar organisasi yang dikomunikasikan oleh *knowledge worker*, *knowledge lecturer*, sangat penting dalam proses pembelajaran untuk mencapai perbaikan organisasional.

Menurut Stata (2019) menyatakan bahwa pembelajaran organisasional terjadi melalui pembagian (*shared*) wawasan dan pengetahuan, serta pengembangan pengetahuan dan pengalaman organisasi.

Proses pembelajaran organisasional mencakup lima aktivitas penting yang menunjukkan kemampuan organisasi dalam membangun dan mengembangkan sumber daya berbasis pengetahuan (Garvin, 2018). Kelima aktivitas tersebut meliputi aktivitas pemecahan masalah secara sistematis, penggunaan pendekatan dalam proses pembelajaran organisasional, belajar dari pengalaman masa lalu, pembelajaran dari pengalaman dan praktek-praktek dari pihak lain, dan transfer pengetahuan secara tepat dan efisien melalui organisasi. Masing-masing aktivitas memiliki pemikiran dan pola perilaku yang berbeda-beda, dengan menciptakan sistem dan proses yang mendukung aktivitas dan mengintegrasikan kegiatan operasional sehari-hari, kesuksesan pembelajaran organisasional dapat dicapai.

Pemecahan masalah yang menekankan pada perbaikan kualitas melalui program pelatihan yang memfokuskan pada teknik pemecahan masalah dengan menggunakan latihan dan contoh praktek yang relatif mudah untuk dikomunikasikan. SDM, Dosen dilibatkan dalam proses ini untuk menghasilkan ide dan mengumpulkan informasi, mencapai kesepakatan, dan menganalisa data dan *action planning*. Eksperimen melibatkan pencarian sistematis untuk menguji pengetahuan baru dengan menggunakan metode *scientific*, pengembangan pemahaman praktek kerja baru dan teknologi untuk dikembangkan dan diaplikasikan dalam aktivitas operasi perusahaan sehari-hari. Belajar dari pengalaman masa lalu dilakukan dengan mereview kesuksesan dan kesalahan secara sistematis, dan mensosialisasikan pada anggota organisasi sebagai bahan pembelajaran, selain belajar dari pengalaman masa lampau, organisasi perlu belajar dari pihak lain yang terkait. Transfer pengetahuan merupakan aktivitas proses pembelajaran yang bertujuan untuk melakukan transfer dan berbagai pengetahuan dalam perusahaan dan antar perusahaan secara cepat dan efisien.

Argyris (2018) mengemukakan bahwa untuk menjadi sebuah organisasi pembelajaran, perusahaan harus mampu mengatasi adanya dilema bahwa kesuksesan pencapaian keunggulan kompetitif sangat tergantung pada proses pembelajaran, tetapi kebanyakan karyawan tidak tahu bagaimana belajar (*how to learn*). Dilema lain adalah, bahwa anggota organisasi yang diasumsikan dapat memanfaatkan proses pembelajaran dengan baik, misalnya para profesional yang bekerja pada posisi kepemimpinan, sebenarnya tidak memiliki potensi yang baik. Untuk itu perusahaan perlu membuat solusi untuk memotivasi para profesional baik karyawan maupun manajer, khususnya untuk terlibat dalam proses pembelajaran baik *self learning* maupun *organizational learning*, hal ini dikarenakan perilaku manajer dan karyawan merupakan faktor kunci dalam pembelajaran organisasional dan program perbaikan secara berkesinambungan.

Untuk memotivasi SDM dalam proses pembelajaran organisasional, organisasi perlu menciptakan struktur organisasi yang baru misalnya terkait dengan program kompensasi, penilaian kinerja, budaya organisasi sehingga tercipta sikap dan komitmen yang tepat dalam organisasi. SDM dalam organisasi yang memiliki sikap dan komitmen yang tepat, proses pembelajaran akan mencapai kesuksesan, dengan proses pembelajaran baik secara individual maupun organisasional, maka akan tercapai SDM berbasis pengetahuan.

Pengembangan Dosen secara garis besarnya agar Dosen bisa melakukan pekerjaan mereka dengan baik, tindakan yang perlu diambil adalah melakukan usaha-usaha perbaikan atas hasil kerja mereka atau evaluasi dan memberikan tambahan pengetahuan atau *job enrichment* kepada mereka. Mempersiapkan Dosen untuk menjadi generasi penerus dalam Perguruan Tinggi. Tujuan ini memerlukan suatu perencanaan matang dengan memperhatikan potensi individu dan kebutuhan di masa yang akan datang, tindakan tersebut harus mempunyai konsistensi dengan rencana strategis Perguruan Tinggi serta membutuhkan perhatian yang berkesinambungan dari Pihak Rektor dan Yayasan bagi Perguruan Tinggi Swasta.

MERAIH KEUNGGULAN KOMPETITIF MELALUI *PROFFESIONAL INTELLECT*

Kesuksesan organisasi meraih keunggulan kompetitif berkelanjutan terletak pada penguasaan aset intelektual dan kemampuan perusahaan dalam mengelola intelektual yang dimiliki organisasi. Mengelola intelektual SDM dan mengubahnya dalam produk dan jasa yang berguna merupakan faktor penting dalam kompetisi berbasis pengetahuan. Pandangan ini menunjukkan bahwa *professional intellect* berperan penting dalam menciptakan nilai bagi organisasi maupun perguruan tinggi. *Professional intellect* menciptakan nilai-nilai dan keuntungan bagi industri jasa seperti *software*, *health care*, jasa finansial, komunikasi, konsultan, dan perguruan tinggi.

Quinn (2018) mengemukakan bahwa *professional intellect* suatu perusahaan dilaksanakan dalam empat level perusahaan meliputi pengetahuan kognitif (*cognitive knowledge*), peningkatan ketrampilan (*advanced skill*), pemahaman sistem (*system understanding*), dan kreativitas yang dimotivasi oleh diri sendiri (*self-motivated creativity*). *Cognitive knowledge* merupakan keunggulan mendasar dari suatu disiplin yang dicapai oleh profesional melalui pelatihan yang ekstensif dan sertifikasi. Pengetahuan ini penting, tetapi seringkali jarang dikomersilkan untuk mencapai kesuksesan. *Advanced skill* menterjemahkan pembelajaran dari buku ke dalam suatu aplikasi yang efektif. Kemampuan untuk menerapkan peraturan disiplin dalam masalah dunia nyata yang kompleks merupakan proses penciptaan nilai profesional yang tersebar dalam semua level. *System understanding* memungkinkan para profesional untuk menyelesaikan masalah yang besar dan kompleks dan untuk menciptakan nilai lebih. Pengetahuan para profesional tentang *know why* dapat mengantisipasi *subtle interaction*

dan konsekuensi yang tidak diharapkan. *Self motivated creativity* terdiri atas kemauan, motivasi, dan kemampuan adaptasi untuk mencapai kesuksesan.

Intelektualitas berada dalam otak profesional. Tiga level pertama berada dalam sistem organisasi, *database*, atau teknologi operasi, sedangkan level keempat ditemukan dalam budaya organisasi. Nilai intelektualitas mengalami peningkatan skala intelektual dari *cognitive knowledge* ke *self-motivated creativity*. Pentingnya peran *professional intellect* dalam pencapaian keunggulan kompetitif perusahaan menuntut perusahaan untuk mampu mengembangkan dan mengelola aset intelektual. Beberapa praktek untuk mengembangkan *professional intellect* meliputi merekrut orang-orang terbaik, kemampuan pengembangan diri secara intensif, peningkatan tantangan bagi para profesional, dan evaluasi. Melalui proses rekrutmen dan seleksi orang-orang terbaik, organisasi dapat memanfaatkan pengetahuan *know how* dari para intelektual yang dikembangkan untuk menyelesaikan permasalahan riil yang kompleks.

SIMPULAN

Aset intelektual merupakan faktor kunci kesuksesan organisasi dalam merespon perubahan lingkungan bisnis dan kemajuan teknologi yang pesat dan membawa dampak pada munculnya *knowledge society* dan persaingan berbasis pengetahuan. Pada kondisi tersebut perlu diperhatikan pentingnya pengembangan sumber daya manusia, Dosen yang berbasis pengetahuan (*knowledge-based worker*), (*knowledge-based lecturer*) untuk menunjang setiap aktivitas dalam organisasi, hal ini dikarenakan pengembangan teknologi menuntut penguasaan teknologi untuk diaplikasikan dalam aktivitas organisasi, sehingga dapat diperoleh kemanfaatan teknologi tersebut. Untuk mengelola aset intelektual yang merupakan aset kompetitif organisasi diperlukan penerapan manajemen pengetahuan. Pengembangan SDM berbasis pengetahuan memerlukan proses pembelajaran yang mendukung baik proses pembelajaran pada diri sendiri maupun proses pembelajaran dalam organisasi, untuk meraih keunggulan kompetitif organisasi perlu memperhatikan pentingnya pengelolaan *professional intellect*.

Secara global keberhasilan pengembangan Dosen Perguruan Tinggi di Kota Batam ditentukan oleh beberapa pendekatan sistem yaitu: seleksi Dosen dan penempatannya, pelatihan dan pengembangan Dosen, program penilaian kinerja Dosen, pengawasan dan pengarahan yang konsisten dan kontinyu pada Dosen, dan sistem kompensasi dan penggajian yang seimbang yang diberikan pada Dosen, hal-hal tersebut saling mempengaruhi dan tidak ada yang boleh terabaikan karena semua itu adalah dasar keberhasilan dari pengembangan Dosen Perguruan Tinggi di Kota Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Argyris, C. 2018. Teaching Smart People How To Learn, *Harvard Business Review on Knowledge Management*. Pp. 81-108.
- Argyris, C. 2018. Doubleloop Learning in Organization. *Harvard Business Review on Knowledge Management*.
- Bhatt, S. 2011. Knowledge Management in Organization: Interaction between Technologies, Techniques, and People. *Journal of Knowledge Management*. Vol. 5, 1, Pp. 71-85.
- Civi, M. 2010. Knowledge Management as A Competitive Advantage: A Review. *Marketing Intelligence and Planning*. Vol. 18, No. 4, 166-174.
- Garvin, D.A. 2018. Building A Learning Organization. *Harvard Business Review on Knowledge Management*. Pp. 47-78.
- Huber, P.G. 2011. Organizational Learning: The Contributing Process and The Literatures. *Organizational Science*. February.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen*. Edisi Kedua, BPFE UGM, Yogyakarta.

- Ivancevich, Gibson, Donnelly. 2010. *Manajemen*. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Malhotra, Y. 2017. Knowledge Management, Knowledge Organizations and Knowledge Worker: A View from the Front Lines.
- Manasco, B. 2016. Leading Firms Develop Knowledge Strategies, *Knowledge Inc.*, Vol. 1, No. 6. Pp. 26-29.
- Martoyo, Susilo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, BPFE UGM, Yogyakarta.
- P. Siagian, Sondang. 2015. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan kedua, Rineka Cipta, Jakarta.
- Quinn, J.B., Anderson, P., dan Pinkelstein. 2018. Managing Professional Intellect. *Harvard Business Review on Knowledge Management*. Pp. 181-205.
- Ranupandoyo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 2018. *Manajemen Personalia*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Stata, R., 2019, Organizational Learning-The Key To Management Innovation. *Sloan Management Review*. Spring.
- UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen