



## **MEMVERIFIKASI PENGARUH ANTARA KNOWLEDGE MANAGEMENT DENGAN PEMBERDAYAAN SDM DALAM PELAKSANAAN BEBAN KERJA PETUGAS PEMASYARAKATAN**

**Reza Purwandana**

Politeknik Ilmu Pemasarakatan, Depok

### **ABSTRAK**

Adanya permasalahan - permasalahan antara petugas di Lembaga Pemasarakatan karena perselisihan faham keorganisasian maka pada penelitian ini, peneliti akan mencari apakah ada hubungan antara permasalahan pengetahuan pada petugas pemasarakatan dikaitkan dengan teori Knowledge Management dengan teori Human Resource Management. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan lokasi Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Samarinda, dengan jumlah responden 40 orang. Menghasilkan sejumlah uji data yang valid dan dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan antara Knowledge Management dengan Human Resource Management.

**Kata Kunci : Knowledge Management, Human Resource Management, Lembaga Pemasarakatan**

### **PENDAHULUAN**

Dasar hukum keberadaan Lembaga Pemasarakatan di Indonesia tertuang dalam Undang - Undang Nomor 12 Tahun 1995 pasal 1 ayat 3 yang tertulis "Lembaga Pemasarakatan yang selanjutnya disebut LAPAS adalah tempat untuk melaksanakan pembinaan Narapidana dan Anak Didik Pemasarakatan". Tentunya didalam perjalanan sehari - hari dalam perjalanan keberadaan Lembaga Pemasarakatan, sudah pasti memiliki aturan tentang tata cara pelaksanaan pembinaan Narapidana dan Anak Didik Pemasarakatan tersebut. Hal tersebut dinamakan Sistem Pemasarakatan yang tertuang dalam Undang - Undang Nomor 12 Tahun 1995 pasal 1 ayat 2 yang tertulis "Sistem Pemasarakatan adalah suatu tatanan mengenai arah dan batas serta cara pembinaan Warga Binaan Pemasarakatan agar menyadari kesalahan, memperbaiki diri, dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan, dan dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab".

Keadaan Lembaga Pemasarakatan yang melebihi kapasitas membuat pegawai, khususnya petugas pemasarakatan, harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi sehingga dalam pelaksanaan tugasnya pegawai secara bertanggung jawab menjalani kewajibannya demi kepentingan dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang pegawai memihak organisasi, serta tujuan - tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins, S. P., & Judge, 2008). Komitmen organisasi demikianlah yang seharusnya dimiliki untuk memberikan pemahaman terhadap apa yang mereka laksanakan dalam mengemban beban tugas petugas Pemasarakatan, dengan demikian pengetahuan akan organisasi sangat penting. Selain daripada itu petugas Pemasarakatan juga harus memiliki kinerja yang baik, disini kinerja petugas Pemasarakatan merupakan ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas yang kemudian banyak menghubungkan dengan produktivitas. Kinerja petugas Pemasarakatan adalah bentuk dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang petugas Pemasarakatan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Artinya petugas Pemasarakatan yang memiliki kinerja baik adalah yang menghasilkan output baik itu secara kualitas maupun kuantitas.

Dalam Unit Pelaksana Tugas (UPT) Pemasarakatan, harus ada pengelolaan terhadap SDM guna mengoptimalkan mobilitas Pemasarakatan dalam melaksanakan beban kerja dalam dinamika problematika Pemasarakatan yang dihasilkan dari akibat kinerja petugas Pemasarakatan yang kurang baik. Sehubungan dengan demikian maka bukan tidak mungkin akan timbul konflik yang mengakibatkan penurunan kinerja di antara petugas Pemasarakatan karena perbedaan paham, konflik demikian yang menyangkut masalah prinsip dasar atau fundamental akan menimbulkan pertentangan antarkelompok yang lebih serius dibanding masalahnya sekadar bersifat sekunder atau dinilai tak penting (Johnson, 1990). Dengan terjadinya konflik - konflik demikian sudah dapat dipastikan laju perkembangan Pemasarakatan akan menurun.

Sejalan dengan adanya permasalahan - permasalahan demikian maka pada penelitian ini, peneliti akan mencari apakah ada hubungan antara permasalahan pengetahuan pada petugas pemasarakatan dikaitkan dengan teori Knowledge Management dengan teori Human Resource Management (Akbari,Naser;Ghaffari, 2020). Knowledge Management merupakan sebuah koordinasi sistematis dalam organisasi yang melakukan pengaturan terhadap sumber daya manusia, teknologi, proses dan struktur organisasi dalam rangka meningkatkan nilai - nilai dengan penggunaan ulang dan inovasi. Koordinasi ini bisa dicapai dengan menciptakan, membagi dan mengaplikasikan pengetahuan menggunakan pengalaman dan tindakan yang telah diambil perusahaan demi kelangsungan pembelajaran organisasi (Dalkir, 2011). Berdasarkan teori secara garis besar dibagi menjadi beberapa indikator, yaitu Kind Knowledge, Top Managers, IT, Culture, dan Organization of Knowledge.

Kemudian apakah Knowledge Management berpengaruh dengan Human Resource Management, Human Resource Management sendiri merupakan teori yang menyatakan bahwa suatu kegiatan yang berkaitan dengan atur - mengatur individu dalam organisasi yang dapat juga didefinisikan sebagai suatu pendekatan yang bersifat strategis guna mengelola kerja dengan memanfaatkan keahlian seseorang sangat penting guna mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, pencapaian ini dicapai dengan rangkaian yang

khas kebijakan, program dan praktik kerja terpadu. Manajemen sumber daya manusia mencakup kegiatan-kegiatan yang dirancang untuk menyediakan dan mengkoordinasikan sumber daya manusia organisasi (Lloyd L. Byars, 2000). Dengan teori demikian maka di dapatkan indikator berupa training dan development.

## METODE

Metode yang digunakan untuk memverifikasi hubungan antara knowledge management dengan pemberdayaan SDM kali ini adalah metode kuantitatif, metode kuantitatif merupakan sebuah cara pembuktian hasil penelitian atau penarikan kesimpulan dari hasil penelitian yang menggunakan data berbentuk hasil pengisian kuisioner oleh sampel yang olah dan kemudian menghasilkan sajian data (Bambang Prasetyo, 2005). Pada penelitian kali ini berfokus pada lingkungan Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Samarinda sebagai unit analisis, di Lembaga Pemasarakatan tersebut ada 85 orang petugas Pemasarakatan sebagai populasinya dan akan di ambil 40 petugas Pemasarakatan sebagai sampelnya. Data diambil melalui pengisian kuisioner kemudian diolah melalui aplikasi SPSS. Dengan variabel X Knowledge Management (indikator: Kind Knowledge, Top Managers, IT, Culture, dan Organization of Knowledge) dn variabel Y Human Resource Management (indikator: training dan development).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengambilan data dilaksanakan di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Samarinda kepada para petugas aktif dengan masing - masing indifidu memiliki data diri yang berbeda - beda. Dari data yang diperoleh, di dapatkan informasi data diri petugas berupa usia, jenis kelamin, lama pengabdian, dan pendidikan terkhir.

**Tabel 1.** Demografi peserta sampel

<b>Data Diri</b>	<b>Jumlah</b>
<b>Jenis Kelamin</b>	
Laki - laki	36
Perempuan	4
Total	40
<b>Usia</b>	
21 - 30	28
31 - 40	10
41 keatas	2
Total	40
<b>Pendidikan</b>	
SMA	27
S1	13
Total	40
<b>Lama Pengabdian</b>	
1 - 10	36
11 - 20	3

21 keatas	1
Total	40

### Uji Validitas

Untuk menentukan tingkan kevalidan suatu instrumen dapat dilakukan uji validitas, tinggi rendahnya nilai validitas instrumen akan menentukan sejauhmana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Suharsimi Arikunto, 2006). Hasil perhitungan melalui aplikasi SPSS mengahsilakn nilai r hitung yang harus lebih besar daripada r tabel pada signifikansi 5% ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ), nilai r tabel disini adalah 0,312 karena jumlah sampel sebanyak 40 orang. Jika sudah memenuhi hal demikian barulah variabel dapat dikatakan VALID. Dari data penelitian yang di olah, didapatkan bahwa indikator - indikator pada variabel Knowledge Management dan Human Resource Management mendapatkan hasil valid karena semua nilai r hitung indikator - indikator tersebut melebihi r tabel.

**Tabel 2.** Hasil uji validasi

Indikator Variabel	r hitung > r tabel (0,312)	Valid / Tidak Valid
<b>Variabel X</b>		
<i>Kind Knowledge</i>	0,418	VALID
<i>Top Managers</i>	0,330	VALID
<i>IT</i>	0,342	VALID
<i>Culture</i>	0,559	VALID
<i>Organization of Knowledge</i>	0,497	VALID
<b>Variabel Y</b>		
<i>Develope</i>	0,453	VALID
<i>Traing</i>	0,491	VALID

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat derajat yang menyatakan seberapa tinggi tingkat konsistensi suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi, apabila tes yang dibuat mempunyai hasil yang konsisten dalam proses pengukuran (Sukardi, 2008). Dari hasil penarikan data melalui kuisisioner didapatkan hasil sebagai berikut, di tabel di sebutkan Cronbach's Alpha bernilai 0,347 ini berarti nilai uji reliabilitas bernilai rendah.

**Tabel 3.** Hasil uji reliabilitas

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.347	7

**Tabel 4.** Kriteria reliabilitas instrumen

Koefisien Korelasi	Keputusan
0,00–0,20	Reliabel sangat rendah
0,21–0,40	Reliabel rendah
0,41–0,60	Cukup reliabel
0,61–0,80	Reliabel tinggi

<b>0,81–1,00</b>	Reliabel sangat tinggi
------------------	------------------------

### Uji Normalitas

Sesuai dengan namanya maka pengujian ini dilakukan apakah data yang di peroleh menghasilkan data yang normal atau tidak, apa bila data yang terdistribusi normal maka data tersebut dapat dikatakan baik, pengujian ini biasanya menggunakan metode Kolomogorov-Smirnov (Misbahuddin dan Iqbal Hasan, 2013). Dari hasil pengujian di dapatkan nilai signifikansi sebesar 0,118, jika dibandingkan dengan nilai 0,05 masih lebih besar nilai signifikansi. Dengan demikian berarti dengan uji normalitas di dapatkan hasil data memiliki varian yang normal.

**Tabel 5.** Hasil uji normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.59307171
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.125
	Positive	.096
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.118 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Kriteria pengambilan keputusan uji normalitas:

- Nilai signifikansi <0,05 maka data mempunyai varian yang tidak normal
- Nilai signifikansi >0,05 maka data mempunyai varian yang normal

### Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas ditujukan untuk mencari tahu apakah kedua data sampel kelompok dalam penelitian memiliki varians yang sama atau tidak. Apabila kedua kelompok mempunyai bervarians sama maka kelompok tersebut dikatakan homogen (Sugiyono, 2003). Dari tabel dibawah dapat ditarik kesimpulan bahwa varinans bersifat homogen, dikatakan demikian karena nilai signifikansi (baris paling kanan) pada tabel melebihi atau samadengan nilai 0,05.

**Tabel 6.** Hasil uji homogenitas

		<b>Test of Homogeneity of Variances</b>			
		Levene	df1	df2	Sig.
		Statistic			
TOTALY	Based on Mean	.278	5	33	.922
	Based on Median	.081	5	33	.995
	Based on Median and with adjusted df	.081	5	22.214	.995
	Based on trimmed mean	.249	5	33	.938

kriteria pengujian homogenitas :

- Nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data mempunyai varian yang tidak homogen
- Nilai signifikansi  $\geq 0,05$  maka data mempunyai varian yang homogen Dari tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa varinans bersifat homogen, dikatakan demikian karena

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap petugas pemasyarakatan Lapas Kelas IIA Samarinda, dengan jumlah responden sebanyak 85 orang melalui pengujian – pengujian yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS, maka diketahui bahwa Knowledge Management (X) terhadap Human Resource Management (Y) para petugas Pemasyarakatan memiliki pengaruh. Dikatakan demikian karena hasil – hasil pengujian menemukan kevalidan dan signifikansi sehingga memperkuat bukti bahwa antara Knowledge Management dengan Human Resource Management memiliki pengaruh di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Samarinda.

## DAFTAR PUSTAKA

Akbari,Naser;Ghaffari, A. (2020). Verifying the relationship between knowledge management initiatives and empowering human resources. *Journal of Knowledge Management Practice*, March 2005, 1-12. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2020-0227>

Bambang Prasetyo, L. M. J. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif : Teori Dan Aplikasi* (1st ed.). PT. RajaGraffIndo Persada.

Dalkir, K. (2011). *Knowledge management in theory and practice* (2nd ed.). Cambridge, MA, USA: MIT Press.

Johnson, D. P. (1990). *Teori Sosiologi: Klasik dan Modern*. Terj. Robert M.Z. Lawang (Jilid II). Gramedia.

Lloyd L. Byars, L. R. (2000). *Human resource management*. Boston : Irwin.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia. Refika Aditama.

Misbahuddin dan Iqbal Hasan. (2013). Analisis Data Penelitian Dengan Statistik. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi, edisi 12 volume 1.

Sugiyono. (2003). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif.

Suharsimi Arikunto. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik 2006. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sukardi. (2008). Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.