

Evaluasi Penerapan *Knowledge Management* Di Departement Sewing Menggunakan Pendekatan Model SECI: Studi Kasus PT Colorado Outdoor Gear Indonesia

Desti Fitria¹, Aldian Uumbu Tamu Ama², Deva Nita Mulya³
Program Studi Bisnis Digital, Politeknik Bhakti Semesta^{1,2,3}
8801202124@bhaktisemesta.ac.id¹, aldian@bhaktisemesta.ac.id², nita@bhaktisemesta.ac.id³

Informasi Artikel

Riwayat Artikel:

Diajukan 31-10-2025
Direvisi 03-11-2025
Diterima 04-11-2025

Kata Kunci:

Knowledge Management
SECI Model
Kinerja karyawan
Industri Manufaktur

Abstrak

Penelitian ini mengevaluasi implementasi Knowledge Management di Departemen Sewing PT Colorado Outdoor Gear Indonesia dengan menggunakan pendekatan model SECI (*Socialization, Externalization, Combination, Internalization*). Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus dilakukan melalui wawancara mendalam terhadap satu orang staf HRD, dua orang supervisor, dan sepuluh orang karyawan sewing, dilengkapi dengan observasi. Kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerja sama tim. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sosialisasi efektif melalui berbagi pengalaman antar karyawan, mendukung kualitas dan kolaborasi tim. Namun, eksternalisasi masih lemah karena (*Standard Operating Prosedures*) SOP tidak dimanfaatkan, sehingga menyebabkan inkonsistensi kualitas. Kombinasi terhambat oleh tidak adanya basis data digital, sehingga memperlambat akses informasi. Internalisasi meningkatkan kecepatan kerja, tetapi dibatasi oleh kurangnya pelatihan rutin dan kendala bahasa. Penelitian ini merekomendasikan sistem dokumentasi digital, SOP visual multibahasa, pelatihan rutin, dan pendampingan untuk memperkuat (*Knowledge Management*) KM. Temuan-temuan ini berkontribusi pada pengembangan strategi KM di industri manufaktur dan masukan praktis untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Corresponding Author:

Aldian Uumbu Tamu Ama
Binis Digital
Politeknik Bhakti Semesta
Jl. Diponegoro No.165, Sidorejo Lor, Kec. Sidorejo, Kota Salatiga, Jawa Tengah, Indonesia.
Email: aldian@bhaktisemesta.ac.id

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, dunia bisnis mengalami perubahan yang sangat cepat, sehingga mendorong perusahaan untuk menerapkan berbagai strategi baru. dalam situasi seperti ini, tidak mudah untuk organisasi dalam mengelola sumber daya manusia dan mendorong karyawan agar mampu bertanggung jawab menghadapi berbagai tantangan

baru. Namun, keterlibatan dan kesiapan karyawan menghadapi perubahan ini menjadi faktor penting untuk menentukan keberhasilan pada perusahaan [1].

Karyawan sebagai sumber daya manusia berperan penting dalam mendorong tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, mereka diharapkan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup memadai. Pencapaian tersebut akan lebih optimal untuk didukung oleh peranan *Knowledge Management* yang baik untuk suatu organisasi [2].

Knowledge Management adalah suatu upaya perusahaan untuk mengelola pengetahuan sebagai aset berharga, untuk memastikan pengetahuan disalurkan secara tepat untuk orang yang tepat dan di waktu yang tepat pula. Hal ini memungkinkan karyawan untuk bisa berinteraksi, dengan berbagi pengetahuan, dan menerapkannya dalam aktivitas kerja sehari-hari guna meningkatkan kinerja karyawan [3]. Sejalan dengan itu, Krought dalam Alavi & Leidner menjelaskan bahwa knowledge management merupakan proses mengidentifikasi, mengumpulkan, dan mendorong pemanfaatan pengetahuan yang dimiliki perusahaan guna memenangkan persaingan bisnis [4]. Selain itu, *knowledge management* juga berfungsi sebagai sarana untuk memperlancar interaksi dan aliran informasi dalam organisasi, yang pada akhirnya mendorong terciptanya perusahaan yang mampu terus belajar dan berkembang. Penerapan knowledge management memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan [5].

Penerapan *knowledge management* menjadi hal yang penting dalam mendukung kelancaran proses kerja di sebuah perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Sisillia Evelyn Tjusanto dengan berjudul *Analisis Knowledge Management dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BCA KCU Darmo Surabaya* menunjukkan bahwa kelemahan dalam pengelolaan pengetahuan dan budaya kerja yang kurang mendukung dapat berdampak langsung pada penurunan produktivitas serta efektivitas kerja karyawan [6].

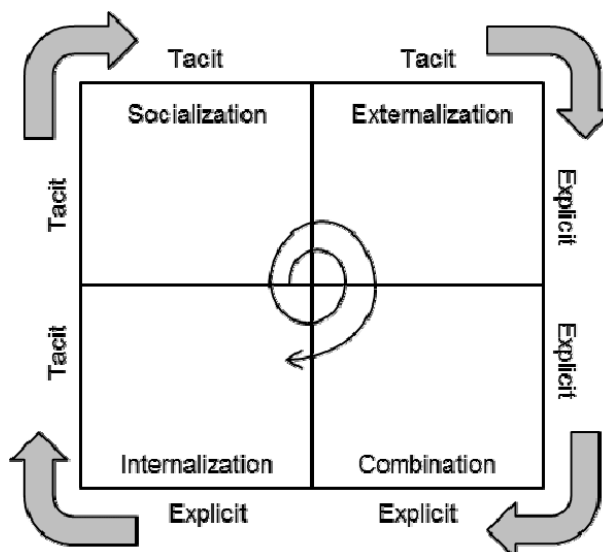
Temuan dalam penelitian tersebut menunjukkan pola permasalahan yang juga terindikasi terjadi di PT Colorado Outdoor Gear Indonesia, khususnya di Departemen Sewing. Berdasarkan observasi awal, teridentifikasi gejala berupa minimnya program pelatihan rutin dan mekanisme transfer pengetahuan yang terstruktur, yang berpotensi menyebabkan kebingungan dalam menjalankan prosedur kerja serta lambatnya proses adaptasi terhadap perubahan. Kondisi ini dikhawatirkan dapat berpengaruh pada produktivitas tim secara keseluruhan. Namun, belum ada evaluasi mendalam yang mengkaji bagaimana manajemen pengetahuan sebenarnya diterapkan di departemen tersebut. Kesenjangan pengetahuan ini memperkuat urgensi perlunya dilakukan evaluasi sistematis terhadap penerapan manajemen pengetahuan, tidak hanya di sektor jasa seperti perbankan, tetapi juga di sektor manufaktur seperti industri garmen, agar dapat diidentifikasi hambatan spesifik dan dirancang strategi perbaikan yang tepat.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen pengetahuan memiliki peran penting dalam mendukung proses kerja dan berbagi pengetahuan di lingkungan kerja. Namun, seberapa efektif penerapannya di Departemen Sewing PT Colorado Outdoor Gear Indonesia masih belum diketahui secara pasti, dan belum ada kajian sistematis yang menggunakan kerangka teoritis yang terstruktur untuk menganalisisnya. Kesenjangan ini mendorong dilakukannya penelitian untuk mengevaluasi bagaimana manajemen pengetahuan

dijalankan dalam praktik sehari-hari di departemen tersebut. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana penerapan manajemen pengetahuan di Departemen Sewing PT Colorado Outdoor Gear Indonesia berdasarkan pendekatan model SECI? Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengevaluasi penerapan manajemen pengetahuan di Departemen Sewing PT Colorado Outdoor Gear Indonesia menggunakan pendekatan model SECI, serta mengidentifikasi hambatan dan potensi perbaikannya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, yang dipilih karena memungkinkan eksplorasi mendalam. Pendekatan ini menekankan efektivitas studi kasus dalam menggambarkan dan menganalisis peristiwa nyata secara kontekstual [7]. Subjek penelitian terdiri dari 13 orang, yaitu 1 staf HRD, 2 supervisor, dan 10 karyawan produksi, yang dipilih secara purposive sampling berdasarkan keterlibatan mereka dalam pelatihan dan transfer pengetahuan [8]. Lokasi penelitian di Kabupaten Semarang dipilih karena relevansinya dengan fokus penelitian. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam dengan narasumber terkait dan observasi langsung di lingkungan kerja untuk memahami penerapan knowledge management [9]. Untuk memastikan keabsahan data, digunakan triangulasi metode dengan membandingkan hasil wawancara dan observasi [10]. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh tentang bagaimana *knowledge management* diterapkan di lingkungan kerja, serta sejauh mana proses tersebut berjalan secara efektif di Department Sewing. Melalui pendekatan model SECI, seperti pada gambar berikut [11]:



Gambar 1. spiral Knowledge Management SECI

Penelitian ini juga bertujuan untuk memahami bagaimana pengetahuan dibagikan, didokumentasikan, dan diinternalisasi oleh karyawan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

3. HASIL DAN ANALISIS

Penelitian ini dilakukan di PT Colorado Outdoor Gear Indonesia dengan tujuan untuk mengevaluasi bagaimana penerapan *knowledge management* (KM) di Departemen Sewing. Model SECI (*Socialization, Externalization, Combination, dan Internalization*) digunakan sebagai pendekatan utama dalam menganalisis proses transfer pengetahuan di lingkungan kerja. Hasil temuan yang diklasifikasikan berdasarkan empat tahapan dalam model SECI adalah sebagai berikut [12] [13]:

3.1 Socialization (Tacit to Tacit)

Proses sosialisasi terjadi melalui interaksi langsung antara karyawan dan supervisor. Supervisor Martalena menyatakan, “Kami terus melatih, dimulai dengan pekerjaan yang cukup mudah, makin lama makin sulit, dan terus diawasi.” Hal ini diperkuat oleh Supervisor Umi, yang menyebutkan pembelajaran dilakukan melalui teori dan praktik. Karyawan seperti Lista dan Ari mengaku belajar dari arahan supervisor dan senior, dengan sharing pengalaman antar karyawan sering terjadi. Lista berkata, “Sebagai rekan kerja, kami saling berbagi pengalaman dan trik dalam bekerja.” Proses ini meningkatkan kerja sama tim, dengan Durotun menegaskan, “Harus, karena satu tim.” Sosialisasi juga mendukung kualitas jahitan, karena karyawan seperti Tina merasa lebih percaya diri setelah belajar dari rekan.

Selain itu, hasil observasi menunjukkan bahwa atasan dari pihak China juga secara langsung memberikan pengarahan teknis, seperti cara menjahit atau menangani bahan tertentu. Proses ini memperkuat pembelajaran berbasis pengalaman (*learning by doing*), terutama karena tidak terdapat pelatihan formal yang terstruktur. Namun, kendala bahasa dengan atasan asing, sebagaimana disampaikan Lista, “Komunikasi sering menjadi kendala,” membatasi efektivitas proses ini.

3.2 Externalization (Tacit to Explicit)

Eksternalisasi menghadapi tantangan signifikan. Meskipun HRD Bu Utami menyebutkan adanya SOP yang ditempel di area tertentu, karyawan seperti Lista dan Fitri menyatakan, “Mungkin ada, tapi tidak pernah membaca,” atau “Sepertinya ada, tapi tidak pernah baca.” Arahan lisan dari supervisor lebih dominan, seperti yang diungkapkan Fana, “Diajarkan supervisor secara langsung tanpa membaca SOP.” Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan tacit dari atasan belum sepenuhnya dikonversi menjadi eksplisit secara sistematis.

Hal ini diperkuat oleh hasil observasi, yang menunjukkan bahwa SOP yang tersedia bersifat umum, seperti prosedur perusahaan dan penggunaan mesin, bukan SOP teknis operasional harian di departemen sewing. Karyawan pun lebih mengandalkan pengalaman dan instruksi lisan dibandingkan dokumen tertulis. Akibatnya, konsistensi kualitas jahitan terganggu karena tidak ada standar tertulis yang menjadi acuan.

3.3 Combination (Explicit to Explicit)

Proses kombinasi hampir tidak ada. Tidak ditemukan sistem digital atau database terintegrasi untuk menggabungkan SOP, data produksi, atau evaluasi kinerja. HRD Bu Utami menyebutkan penggunaan grup WhatsApp untuk berbagi informasi, tetapi ini terbatas pada komunikasi informal.

Observasi di lapangan mendukung hal tersebut, karena memang tidak terlihat adanya media komunikasi resmi seperti papan informasi atau layar digital di area produksi. Akibatnya, informasi target kerja hanya disampaikan secara lisan atau via grup WA, dan tidak selalu diterima secara merata oleh seluruh karyawan. Hal ini menghambat efisiensi operasional dan pengambilan keputusan. Temuan ini sejalan dengan Wiig yang menyatakan bahwa organisasi kecil sering kekurangan infrastruktur digital untuk KM [14].

3.4 Internalization (Explicit to Tacit)

Internalisasi berjalan relatif baik, terlihat dari peningkatan kecepatan dan kepercayaan diri karyawan setelah menerima pengetahuan baru. Tina menyatakan, “Setelah tahu proses style baru, kami jadi tahu dan lebih percaya diri.” Sukma menambahkan, “Setelah mendapat pengetahuan baru, kerja menjadi cepat.”

Namun, hasil observasi juga menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menyerap pengetahuan melalui praktik langsung dan pengalaman, bukan dari SOP tertulis. Sebagian besar karyawan bahkan tidak mengetahui adanya dokumen panduan teknis. Hal ini sesuai dengan pernyataan Fitri dan Fana, yang mengatakan bahwa mereka tidak pernah membaca SOP karena tidak pernah diberikan. Ketergantungan pada supervisi tinggi, sebagaimana diungkapkan Puji, “Atasan

membantu dalam mengajari setiap bekerja,” menunjukkan kurangnya otonomi dan terbatasnya media pembelajaran mandiri. Feedback langsung dari supervisor memang membantu internalisasi, namun keterbatasan pelatihan formal dan akses informasi menghambat proses penguatan pengetahuan dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan, implementasi model SECI di Departemen Sewing menunjukkan variasi tingkat kematangan yang signifikan. Tahap sosialisasi berjalan cukup efektif melalui mekanisme mentoring langsung dan budaya berbagi pengetahuan antar karyawan. Supervisor Martalena menjelaskan: "Kami terus melatih, dimulai dengan pekerjaan yang cukup mudah, makin lama makin sulit, dan terus diawasi." Lista menegaskan: "Sebagai rekan kerja, kami saling berbagi pengalaman dan trik dalam bekerja." Namun, kendala komunikasi dengan atasan dari China, sebagaimana diungkapkan Lista "Komunikasi sering menjadi kendala", membatasi efektivitas transfer pengetahuan teknis spesifik.

Sebaliknya, tahap eksternalisasi menunjukkan kelemahan kritis. Meskipun HRD menyebutkan adanya SOP, hampir seluruh karyawan mengaku tidak pernah membacanya. Lista menyatakan: "Mungkin ada, tapi tidak pernah membaca," sementara Fana menambahkan: "Diajarkan supervisor secara langsung tanpa membaca SOP." Observasi mengonfirmasi bahwa SOP yang tersedia bersifat sangat umum dan tidak dimanfaatkan sebagai panduan operasional harian, menyebabkan inkonsistensi kualitas kerja. Tahap kombinasi menghadapi hambatan paling serius karena tidak ada infrastruktur digital untuk mengintegrasikan pengetahuan eksplisit, komunikasi hanya mengandalkan grup *WhatsApp* informal tanpa sistem dokumentasi terintegrasi. Pada tahap internalisasi, karyawan seperti Tina dan Sukma melaporkan peningkatan kepercayaan diri dan kecepatan kerja setelah mempelajari proses baru. Namun, pembelajaran sangat bergantung pada supervisi langsung tanpa dukungan pelatihan formal atau materi pembelajaran mandiri, sebagaimana diungkapkan Puji: "Atasan membantu dalam mengajari setiap bekerja."

Berikut ini penjabaran dari keempat proses utama model SECI berdasarkan hasil observasi langsung dan wawancara, yang dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 1. Penerapan Model SECI di PT Colorado Outdoor Gear Indonesia

Komponen SECI	Temuan Lapangan	Bukti Wawancara dan Observasi	Dampak terhadap Kinerja
<i>Socialization</i> (Tacit ke Tacit)	Karyawan saling berbagi pengalaman melalui bimbingan langsung, diskusi informal, dan pelatihan bertahap dari supervisor.	Martalena dan Umi menekankan pentingnya pelatihan bertahap dan praktek langsung; karyawan seperti Lista dan Durotun menyatakan sering berbagi teknik kerja.	Meningkatkan kualitas dan kerja sama tim; berdampak sedang terhadap kuantitas dan waktu penyelesaian kerja.
<i>Externalization</i> (Tacit ke Eksplisit)	SOP tersedia namun tidak dimanfaatkan maksimal. Karyawan lebih mengandalkan instruksi lisan. Dokumentasi visual dan multibahasa belum tersedia.	Bu Utami menyebut SOP hanya ditempel; Lista, Fitri, dan Fana menyatakan jarang membaca SOP; dokumentasi belum terstandarisasi.	Rendahnya standar kualitas, ketergantungan pada arahan lisan, keterlambatan akibat tidak jelasnya prosedur.

<i>Combination</i> (Eksplisit ke Eksplisit)	Tidak ada database digital atau sistem penggabungan SOP dan evaluasi. Komunikasi hanya lewat WhatsApp informal.	HRD menyatakan informasi dibagikan lewat grup; tidak ditemukan platform khusus KM saat observasi.	Minim pengaruh terhadap kolaborasi dan kualitas; memperlambat akses informasi dan pengambilan keputusan.
<i>Internalization</i> (Eksplisit ke Tacit)	Karyawan memahami prosedur melalui praktik dan koreksi supervisor. Tidak ada pelatihan rutin; pembelajaran tergantung pada arahan langsung.	Tina dan Sukma menyatakan pengetahuan baru meningkatkan kepercayaan diri; supervisor banyak memberi umpan balik langsung.	Meningkatkan kecepatan dan kualitas, tetapi pembelajaran tidak konsisten karena tidak ada pelatihan terstruktur.

Berdasarkan analisis yang dirangkum dalam Tabel 1, teridentifikasi pola ketimpangan signifikan dalam implementasi keempat tahap SECI. Sosialisasi menunjukkan praktik terbaik dengan dampak positif terhadap kualitas dan kerja sama tim, mengindikasikan bahwa budaya berbagi pengetahuan tacit telah tertanam baik di tingkat operasional. Namun, keberhasilan ini tidak diimbangi dengan eksternalisasi dan kombinasi yang memadai, eksternalisasi gagal karena SOP tidak *accessible* dan tidak disosialisasikan, sementara kombinasi hampir tidak berfungsi akibat ketiadaan infrastruktur digital. Pola ini mengungkap bahwa transfer pengetahuan masih sangat bergantung pada interaksi interpersonal dan supervisi langsung, yang meskipun efektif untuk pembelajaran praktikal, memiliki keterbatasan serius dalam hal konsistensi, skalabilitas, dan keberlanjutan. Ketimpangan antara modal sosial yang kuat dan modal struktural yang lemah ini menjadi akar permasalahan mengapa peningkatan kinerja tidak konsisten dan pengetahuan organisasional rentan hilang ketika terjadi *turnover* karyawan.

Setelah mengidentifikasi hambatan dalam implementasi model SECI, disusun strategi perbaikan berdasarkan sintesis temuan lapangan dengan kajian literatur. Untuk mengatasi hambatan sosialisasi, penerapan *buddy system* dan sesi *sharing* rutin menjadi solusi relevan—Nonaka & Takeuchi (1995) dan Khaerana (2022) menekankan bahwa mentor lokal dapat mempercepat adaptasi karyawan baru sekaligus menjembatani gap komunikasi dengan atasan asing [15]. Pada tahap eksternalisasi, revisi SOP menjadi format visual dan bilingual merupakan kebutuhan mendesak mengingat mayoritas karyawan adalah operator produksi dengan keterbatasan akses terhadap dokumen tekstual—Manik & Juwono (2024) dan Davenport & Prusak (1998) merekomendasikan dokumentasi berbasis visual aids yang ditempatkan strategis dan disosialisasikan secara rutin [16].

Untuk memperkuat kombinasi, implementasi sistem digital sederhana seperti *Google Drive* atau *Notion* dapat mengatasi ketiadaan *database* terintegrasi—Alavi & Leidner (2001) dan Gunawan & Wijaya (2023) menunjukkan bahwa platform sederhana yang dikelola konsisten dapat meningkatkan efisiensi operasional hingga 30% dengan mengurangi waktu pencarian informasi [17] [18]. Pada tahap **internalisasi**, program pelatihan mingguan dengan simulasi kerja dan feedback visual/audio berbasis SOP menjadi kunci—Hasbi et al. (2020) dan Prasasongko & Kuswinarno (2024) membuktikan bahwa pelatihan terstruktur secara signifikan meningkatkan konsistensi kinerja dan retensi pengetahuan [19]. Strategi-strategi ini tidak hanya didukung literatur, tetapi juga

Evaluasi Penerapan Knowledge Manajemen di Department Sewing Menggunakan Pendekatan Model SECI: Studi Kasus PT Colorado Outdoor Gear Indonesia
D. Fitria, A. U. T. Ama, D. N. Mulya

disesuaikan dengan konteks operasional dan keterbatasan sumber daya PT Colorado. Pada tabel 2 disusun rangkuman permasalahan yang ditemukan beserta usulan solusi yang diambil dari berbagai sumber literatur.

Tabel 2. Rangkuman Penerapan SECI Berdasarkan Studi Literatur dan Temuan Lapangan

Tahap SECI	Masalah di Lapangan	Rujukan Literatur	Saran Perbaikan yang Didukung Literatur
<i>Socialization</i>	Adaptasi lambat bagi karyawan baru; kendala komunikasi dengan atasan asing	Nonaka & Takeuchi (1995) [15]; (Khaerana, 2022) [2].	Terapkan buddy system, sesi sharing rutin, dan mentor lokal untuk bantu orientasi karyawan baru
<i>Externalization</i>	SOP tidak dibaca; karyawan hanya mengandalkan instruksi lisan; dokumen tidak visual	(Manik & Juwono, 2024) [16]; (Davenport & Prusak, 1998) [20];	Revisi SOP jadi visual dan dua bahasa, tempel di lokasi strategis, dan rutin disosialisasikan
<i>Combination</i>	Tidak ada database digital; komunikasi hanya via WhatsApp; data evaluasi tercecer	(Alavi & Leidner, 2001) [18]; Wiig (1993) [14]; Gunawan & Wijaya (2023) [17].	Buat sistem sederhana (Google Drive/Notion) yang memuat SOP, data evaluasi, dan rekaman praktik kerja
<i>Internalization</i>	Tidak ada pelatihan rutin; pembelajaran tergantung pada supervisor; feedback lisan saja	Hasbi et al. (2020) [21]; (Prasongko & Kuswinarno, 2024) [19]; (Khaerana, 2022) [2].	Jadwalkan pelatihan mingguan, gunakan simulasi kerja, dan berikan feedback visual/audio berbasis SOP

Strategi perbaikan dalam Tabel 2 disusun berdasarkan prinsip implementasi bertahap dengan prioritas tertinggi pada eksternalisasi dan kombinasi, karena kedua aspek ini merupakan titik terlemah yang menghambat skalabilitas dan konsistensi kinerja. Implementasi dapat dilakukan dalam tiga fase: Fase 1 (Bulan 1-3) fokus pada revisi SOP visual bilingual dan pembuatan struktur folder digital sederhana; Fase 2 (Bulan 4-6) mengembangkan infrastruktur dengan migrasi dokumentasi ke *platform digital* dan peluncuran pelatihan mingguan; Fase 3 (Bulan 7-12) adalah stabilisasi melalui evaluasi dan institusionalisasi praktik terbaik. Keberhasilan implementasi tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada komitmen manajemen untuk mengalokasikan sumber daya dan mendorong perubahan budaya dari ketergantungan pada pengetahuan individual menuju budaya dokumentasi dan berbagi pengetahuan sebagai bagian integral operasional harian, sebagaimana ditegaskan Davenport & Prusak (1998) [21].

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, evaluasi terhadap penerapan *knowledge management* di Departemen Sewing PT Colorado Outdoor Gear Indonesia melalui pendekatan model SECI, diperoleh beberapa temuan penting. Proses *socialization* berjalan cukup efektif, ditunjukkan oleh adanya budaya saling berbagi pengetahuan antara karyawan, serta bimbingan langsung dari supervisor dan atasan. Hal ini berperan dalam membangun kerja sama tim dan meningkatkan

*Evaluasi Penerapan Knowledge Manajemen di Department Sewing Menggunakan Pendekatan Model SECI:
Studi Kasus PT Colorado Outdoor Gear Indonesia
D. Fitria, A. U. T. Ama, D. N. Mulya*

pemahaman teknis di antara karyawan. Namun, pada tahap *externalization* dan *combination*, ditemukan beberapa kelemahan. Pengetahuan kerja belum sepenuhnya terdokumentasi dengan baik, dan belum tersedia sistem integrasi informasi yang dapat diakses oleh seluruh karyawan. SOP yang ada bersifat umum dan tidak disosialisasikan secara menyeluruh. Proses penyampaian informasi juga masih bergantung pada komunikasi informal melalui grup WhatsApp, tanpa adanya media komunikasi formal yang terstruktur. Pada tahap *internalization*, penyerapan pengetahuan berlangsung melalui praktik kerja langsung dan pengalaman, tetapi masih sangat tergantung pada supervisi. Ketiadaan pelatihan formal menyebabkan proses internalisasi tidak berlangsung secara optimal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan knowledge management di Departemen Sewing masih bersifat informal dan belum didukung oleh sistem yang terstruktur.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Fajriyah, "Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 02, no. 01, pp. 35–41, 2024, [Online]. Available: <https://lenteranusa.id/>
 - [2] K. Khaerana and B. Mangiwa, "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero)," *J. Manaj. STIE Muhammadiyah Palopo*, vol. 7, no. 2, p. 63, 2021, doi: 10.35906/jurman.v7i2.919.
 - [3] L. Wulantika, "KNOWLEDGE MANAGEMENT DALAM MENINGKATKAN KREASI DAN INOVASI PERUSAHAAN," *UNIKOM*, vol. 10, no. 2, pp. 263–270, 2017.
 - [4] S. M. Aziz, "Tinjauan Literature tentang Knowledge Management: Definisi Konseptual, Dasar Teoritik dan Praktik Knowledge Management, serta Perkembangan Penelitiannya dalam Bidang Ilmu Manajemen dan Pendidikan," *INTIZAM J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 3, no. 2, pp. 1–34, 2020.
 - [5] S. N. F. Ahmad, "PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KINERJA PERUSAHAAN (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk)," *J. Adm. Bisnis*, vol. 1, no. 2656–668, pp. 15–19, 2020.
 - [6] Sisillia Evelyn Tjusanto, "ANALISIS KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BCA KCU DARMO SURABAYA," vol. 4, no. 1, p. 6, 2021.
 - [7] A. Muhammad, Wahyu Ilhami; Wiyanda, Vera Nurfajriani; Arivan, Mahendra; Rusdy, Abdullah Sirodj; M Win, "Penerapan Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif," *J. Ilm. Wahana Pendidik.*, vol. 10, no. 9, pp. 167–186, 2024.
 - [8] Y. Sudargini, "Peran Manajemen Pengetahuan Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Masa Pandemi Covid 19: Studi Kualitatif Pada Guru SMA di Kabupaten Pati," *J. Ind. Eng. Manag. Res.*, vol. 2, no. 5, pp. 1–12, 2021.
 - [9] H. J. Putri and S. Murhayati, "Metode Pengumpulan Data Kualitatif," *J. Pendidik. Tambusa*, vol. 9, no. 01, pp. 1–6, 2022, [Online]. Available: <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/27063/18482>
 - [10] M. S. Jailani, "Membangun Kepercayaan Data Dalam Penelitian Kualitatif," *Prim. Educ. J.*, vol. 4, no. 2, pp. 21–23, 2020, [Online]. Available: <http://pej.ftk.uinjambi.ac.id/index.php/PEJ/index>
 - [11] N. Putra, Deny Kurnia; Malta, "Penerapan Model Seci Untuk Meningkatkan Kinerja Pustakawan Dalam Melayani," *Bul. Perpust. Univ. Islam Indones.*, vol. 4, no. 2, pp. 227–238, 2021.
 - [12] H. Charles, "SECI Model of Knowledge Creation: Socialization, Externalization, Combination, Internalization," 2023.
 - [13] R. Nurcahyo and D. I. Sensuse, "Knowledge Management System Dengan Seci Model Sebagai Media Knowledge Sharing Pada Proses Pengembangan Perangkat Lunak," *J. Teknol. Terpadu*, vol. 5, no. 2, pp. 63–76, 2019, [Online]. Available: <https://www.neliti.com/publications/318372/knowledge-management-system-dengan-seci->
- Evaluasi Penerapan Knowledge Manajemen di Department Sewing Menggunakan Pendekatan Model SECI: Studi Kasus PT Colorado Outdoor Gear Indonesia*
D. Fitria, A. U. T. Ama, D. N. Mulya

- model-sebagai-media-knowledge-sharing-pa
- [14] L. Jerry Panjaitan, W;Feri, “Penerapan Tranformasi Digital dan Hambatannya Pada Industri Kuliner di Indonesia,” *J. Ris. Manaj. Dan Ekon.*, vol. 1, no. 2, pp. 278–301, 2023.
 - [15] Nonaka Ikujiro, “Nonaka (2007) The Knowledge Creating Company,” *Harv. Bus. Rev.*, vol. 69, no. 6, pp. 96–104, 2007.
 - [16] S. P. Manik and V. Juwono, “Strategi Transformasi Digital dalam Tata Kelola Pemerintahan: Studi pada Kementerian Keuangan,” *Briliant J. Ris. dan Konseptual*, vol. 9, no. 1, p. 1, 2024, doi: 10.28926/briliant.v9i1.1623.
 - [17] I. W. Ali, Gunawan; Mahaning, “PENERAPAN KNOWLEDGE MANAGEMENT PADA PT. XYZ DENGAN MODEL SECI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN,” *J. Digit. Bus. Innov. Manag.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–16, 2023, doi: 10.4324/9780080495996.
 - [18] A. Wibowo, *Paradigma Baru Dalam Manajemen Pengetahuan* : 2019.
 - [19] R. R. Prasasongko and M. Kuswinarno, “Strategi Efektif dalam Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia,” *J. Inov. Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digit.*, vol. 1, no. 4, pp. 40–49, 2024.
 - [20] M. Feldman, H. Thomas, and L. Pru-, “Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know,” *Library (Lond.)*, pp. 396–397, 2001.
 - [21] N. Maysarah, V. R. Hasira, Z. Amanda, and B. Bara, “Pengaruh Pelatihan , Beban Kerja , Dan Lingkungan kerja,” vol. 10, no. 1, pp. 187–191, 2025.