

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di era *Societe 5.0* yang semakin kompetitif dan unggul, potensi manusia menjadi fokus utama. Langkah-langkah yang diambil mencakup upaya untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang sesuai untuk menangani berbagai posisi dan tugas pada waktu yang tepat. Semua upaya ini diarahkan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (Setyorini et al., 2021).

Pengembangan karier (*career development*) pegawai merupakan salah satu fokus utama dalam pembangunan sumber daya manusia (SDM), termasuk pada institusi pemerintahan. Pengembangan karier tidak hanya bertujuan untuk mengembangkan kapabilitas individu, tetapi juga sebagai upaya untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi secara keseluruhan. Organisasi pemerintah seperti Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Jawa Barat memerlukan strategi pengembangan karier yang adaptif untuk menghadapi tantangan aktual dalam bidang energi dan sumber daya mineral. Kompetensi pegawai menjadi aspek vital yang harus terus dikembangkan guna mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan pelayanan publik yang optimal.

Pengembangan karier tidak hanya berkaitan dengan keterampilan teknis, namun juga pengetahuan yang diperoleh dan disimpan oleh pegawai, baik secara *eksplisit* maupun *implisit*. Manajemen pengetahuan di perusahaan sangat penting untuk diterapkan agar mendorong inovasi dan memfasilitasi distribusi pengetahuan antar pegawai, yang pada gilirannya dapat menjamin konsistensi dalam standar kinerja. Banyak perusahaan besar memiliki tim atau departemen yang didedikasikan untuk manajemen pengetahuan, yang sering kali tergabung dalam divisi teknologi informasi dan sumber daya manusia (Romadhan et al., 2024). *Tacit knowledge*, yang mencakup pengetahuan yang sulit diartikulasikan dan diperoleh melalui pengalaman, sering kali menjadi aset penting dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah di lapangan (Andre et al., 2018). Di sisi lain, *explicit knowledge*, yang dapat terdokumentasi dan disampaikan secara formal, juga berperan dalam proses berbagi pengetahuan dan pembelajaran organisasi (Andre et al., 2018).

Tacit knowledge dan *explicit knowledge* masing-masing memiliki karakteristik unik yang memberikan kontribusi berbeda terhadap pengembangan karier. *Tacit knowledge* memberikan dasar yang kokoh melalui pengalaman langsung, sedangkan *explicit knowledge* memperkaya informasi dan panduan yang dapat diakses oleh semua pegawai. Perbedaan ini dapat dikaji, sehingga dapat diketahui bagaimana kedua jenis pengetahuan ini berperan dalam mendukung kemajuan karier di organisasi pemerintahan, khususnya di Dinas ESDM Provinsi Jawa Barat.

Di samping itu, tantangan dalam mengelola *tacit knowledge* dan *explicit knowledge* juga berkaitan dengan proses dokumentasi dan pembelajaran. *Tacit knowledge* cenderung sulit untuk ditransfer karena bergantung pada pengalaman individu yang spesifik. Di sisi lain, *explicit knowledge* lebih mudah terdokumentasi, namun sering kali terbatas dalam memberikan pemahaman praktis yang mendalam (Tobing, 2016). Maka, diperlukan strategi yang efektif untuk memanfaatkan keduanya dalam pengembangan karier pegawai.

Dalam organisasi sektor publik seperti Dinas ESDM Provinsi Jawa Barat, *tacit knowledge* dan *explicit knowledge* semakin penting mengingat perubahan regulasi dan tantangan lingkungan yang dinamis. Pemahaman mendalam dan kemampuan untuk menerapkan pengetahuan ini dapat membantu pegawai meningkatkan kompetensi profesional mereka, yang pada akhirnya berdampak pada jalur pengembangan karier mereka (Suhendra & Laksmi, 2021). Peran penting kedua jenis pengetahuan ini juga semakin relevan di tengah tuntutan akuntabilitas dan transparansi dalam pelayanan publik.

Pemberdayagunaan *tacit knowledge* dan *explicit knowledge* dalam pengembangan karier di Dinas ESDM juga berkaitan dengan upaya pemerintah dalam meningkatkan efektivitas pelayanan. Berbagai inisiatif untuk pengembangan SDM di sektor publik telah diluncurkan oleh pemerintah untuk mendorong peningkatan kompetensi yang berkelanjutan.

Namun, implementasi nyata dari pengetahuan ini sering kali memerlukan pendekatan yang lebih strategis dan adaptif.

Lebih jauh lagi, perkembangan teknologi digital memberikan peluang baru dalam mengelola pengetahuan organisasi. Teknologi ini dapat memfasilitasi dokumentasi dan penyebaran *explicit knowledge*, sementara pengembangan metode *mentoring* atau pembinaan bisa mempercepat transfer *tacit knowledge* di kalangan pegawai (Suhendra & Laksmi, 2021). Implementasi ini berpotensi meningkatkan efektivitas pengembangan karier serta memperkuat kapasitas institusional organisasi.

Peneliti mengamati dan memvalidasi melalui wawancara dengan Bapak Rafyanzha Satria Wicaksana, S.STP., M.M selaku pengelola data pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral pada Jumat, 22 November 2024. Provinsi Jawa Barat melalui Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri (BPSDM Kemendagri) mewajibkan Aparatur Sipil Negara (ASN) setiap tahunnya harus mendapat pendidikan atau pelatihan (Diklat) sebanyak 20 Jam Pelajaran (JP) untuk meningkatkan kompetensi pegawai, sedangkan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat peningkatan kompetensi yang berupa *explicit knowledge* pada setiap sektornya diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral (BPSDM ESDM) dilakukan melalui agenda Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT). Pada Dinas ESDM *tacit knowledge* ditransfer melalui rapat atau pekerjaan yang harus dilakukan secara tim dengan frekuensi sesuai

kebutuhan. Kondisi ini dapat diklasifikasikan sebagai pengetahuan yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, seperti pengetahuan yang diperoleh melalui *sharing*, pendampingan, atau saat rapat (Andre et al., 2018) dan pengetahuan eksplisit merujuk pada jenis pengetahuan yang dapat diakses dan dipahami dengan mudah, diungkapkan, dikodekan, diakses, dan diucapkan (Andre et al., 2018). Dalam pertemuan atau rapat, informasi sering kali disampaikan melalui pengetahuan yang telah didokumentasikan, seperti pengetahuan eksplisit yang relevan dengan pekerjaan. Aspek ini menjadi fokus penelitian untuk menentukan apakah hasilnya memiliki dampak terhadap pengembangan karier atau tidak. Secara keseluruhan, dapat dianalisis bahwa *tacit knowledge* dan *explicit knowledge* memiliki keterkaitan yang signifikan dalam konteks perusahaan. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh *Tacit Knowledge* dan *Explicit Knowledge* terhadap *Career Development*.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan langkah awal dalam memahami suatu isu, di mana kita dapat mengenali objek tertentu dalam konteks tertentu sebagai sebuah masalah. Tujuan dari identifikasi masalah adalah untuk memastikan bahwa kita dan pembaca dapat mengidentifikasi berbagai masalah yang ada (Suwandi, 2022).

Dengan menganalisis latar belakang yang diuraikan, identifikasi masalah disusun sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh *tacit knowledge* untuk memaksimalkan *career development* pegawai.
2. Diduga terdapat pengaruh *explicit knowledge* untuk memaksimalkan *career development* pegawai.
3. Diduga pegawai memerlukan *tacit knowledge* dan *explicit knowledge* untuk mendukung *career development*.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari fokus utama, maka dibuat beberapa batasan masalah yaitu ruang lingkup penelitian dibatasi hanya pada pegawai yang bekerja di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat dan penelitian ini hanya membahas dua jenis pengetahuan dalam konteks *knowledge management*, yaitu *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*. Disamping itu, *career development* yang dimaksud dalam penelitian ini dibatasi pada aspek peningkatan keterampilan dan kompetensi pegawai; perluasan peran atau tanggung jawab dalam pekerjaan; kesempatan promosi atau jenjang karier di lingkungan instansi.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah harus dirumuskan secara jelas agar peneliti dapat mengetahui variabel apa saja yang harus diukur yang sesuai untuk

mencapai tujuan penelitian. Sejalan dengan identifikasi masalah yang telah disampaikan, masalah penelitian yang dapat diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *tacit knowledge* berpengaruh secara parsial terhadap *career development* pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana *explicit knowledge* berpengaruh secara parsial terhadap *career development* pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana *tacit knowledge* dan *explicit knowledge* secara simultan berpengaruh terhadap *career development* pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat.

E. Tujuan Penelitian

Dengan mempertimbangkan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh *tacit knowledge* secara parsial terhadap *career development* pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh *explicit knowledge* secara parsial terhadap *career development* pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh *tacit knowledge* dan *explicit knowledge* secara simultan terhadap *career development* pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat.

F. Manfaat Penelitian

Dengan merujuk pada tujuan penelitian, peneliti mengharapkan untuk memberikan kontribusi yang signifikan, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:
 - a. Bagi penulis, diharapkan bahwa ini akan memberikan pemahaman dan pengalaman baru dalam mengevaluasi hubungan antara teori yang telah dipelajari di bangku perkuliahan dengan penerapannya di lapangan, serta relevansinya dalam konteks saat ini.
 - b. Bagi akademisi, penelitian ini akan menyajikan pengetahuan dan temuan yang dapat dijadikan referensi untuk studi-studi setelahnya, sehingga memberikan kontribusi bagi dunia akademis.
2. Manfaat praktis bagi dinas ESDM Provinsi Jawa Barat, penulis berharap data ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi dinas, oleh karena itu, analisis dilakukan terhadap kondisi dinas sekarang ini, serta pengaruh dari *tacit knowledge* dan *explicite knowledge* terhadap *career development* dapat diidentifikasi.

G. Jadwal Penelitian

Tabel 1. 1
Jadwal Penelitian

Kegiatan	Jadwal Penelitian								
	2024		2025						
	Nov	Des	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul
Penyusunan Proposal	X	X							
Konsultasi		X	X	X	X	X	X		
Revisi Proposal			X						
Pengumpulan dan Analisis Data				X	X				
Penyusunan Skripsi					X	X	X		
Sidang Munaqayah								X	
Revisi Skripsi									

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2025)

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan mengemukakan garis besar isi setiap bab yang disusun secara sistematis. Sistematika penulisan berguna untuk mempermudah pemahaman dalam laporan penelitian. Penulis menyusun laporan penelitian ini secara sistematis yang terbagi dalam bab, dengan perincian sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN: Latar Belakang Penelitian; Identifikasi Masalah; Batasan Masalah; Rumusan Masalah; Tujuan Penelitian; Manfaat Penelitian; Jadwal Penelitian; dan Sistematika Penulisan Skripsi.
2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA: Konsep dan Teori; Kajian Penelitian Terdahulu; Kerangka Berpikir; dan Hipotesis.

3. BAB III METODE PENELITIAN: Jenis Penelitian; Waktu dan Wilayah Penelitian; Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel; Data dan Sumber Data; Teknik Pengumpulan Data; Variabel Penelitian; Definisi Operasional Variabel; dan Teknik Analisis Data.
4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN: Gambaran Umum Wilayah Penelitian; Analisis Deskriptif Statistik; Pengujian dan Hasil Analisis; Pembahasan.
5. BAB V PENUTUP: Kesimpulan; Keterbatasan Penelitian; dan Saran.

