

ABSTRAK

Saat ini dunia bisnis sudah memasuki era ekonomi berbasis pengetahuan sehingga *knowledge* menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan kompetisi. PT PLN (Persero) adalah salah satu perusahaan yang telah menerapkan *knowledge management*. Untuk mendukung penerapan *knowledge management* maka dibentuk *Community of Practice* (CoP). Dengan adanya pembentukan CoP, maka suatu hal mutlak bagi PT PLN (Persero) untuk mengevaluasi CoP dari sisi *human capital* untuk mengetahui tingkat keberhasilan *human capital* pada CoP. Cop yang akan dijadikan sebagai obyek adalah CoP B-m@x dan CoP Susut.

Proses evaluasi yang pernah dilakukan PT PLN (Persero) terkait CoP adalah dengan melihat pencapaian target kinerja pada masing-masing CoP, akan tetapi PT PLN belum pernah melakukan evaluasi mengenai keberhasilan *human capital* pada CoP. Oleh sebab itu harus dilakukan pengukuran dengan merancang indikator keberhasilan dan formulasi perhitungan agar PT PLN (Persero) dapat mengevaluasi keberhasilan *human capital* pada CoP. Perancangan indikator keberhasilan dan formulasi perhitungan ini menggunakan dimensi dari Pickett (2005), yaitu *leadership practices*, *employee engagement*, dan *knowledge accessibility*. Perancangan indikator dan formulasi perhitungan dilakukan melalui proses *knowledge conversion* dengan menggunakan metode SECI yang terdiri dari empat tahap yaitu *Socialization*, *Externalization*, *Combination*, dan *Internalization*.

Berdasarkan tahapan yang dilakukan pada metode SECI diperoleh 6 indikator keberhasilan *human capital* pada CoP dan formulasi perhitungannya. Setelah dilakukan proses perhitungan, diperoleh nilai dari hasil pengukuran untuk keenam indikator keberhasilan secara keseluruhan pada CoP B-m@x sebesar 2,6 dan tergolong dalam kriteria cukup. Sedangkan nilai yang diperoleh untuk CoP Susut dari hasil pengukuran adalah 2,1 dan tergolong dalam kriteria cukup.

Penelitian ini diharapkan dapat mengukur keberhasilan *human capital* pada CoP di PT PLN (Persero) ditinjau dari *leadership practices*, *employee engagement*, dan *knowledge accessibility* sehingga dapat dilakukan evaluasi dan perbaikan. Selain itu diharapkan pengukuran melalui indikator keberhasilan dan formulasi perhitungan ini dapat dilakukan secara berkala. Untuk penelitian selanjutnya, perlu dilakukan penelitian dengan metode yang sama untuk lokasi dan dimensi pendukung lainnya pada *human capital*.

Kata kunci : *Community of Practice*, *human capital*, SECI, *knowledge conversion*.