

ABSTRAK

Sebagai penggerak utama dalam menyediakan listrik bagi masyarakat Indonesia, PT PLN Nusantara Power UPK Sebalang memegang peranan sentral dalam menjaga kelangsungan dan stabilitas pasokan energi di seluruh negeri. Dalam era bisnis yang terus berubah, pelatihan dan pengembangan pegawai menjadi landasan penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Perputaran rotasi jabatan banyak terjadi pada perusahaan besar. Namun, pada prosesnya masih banyak pekerjaan yang tidak terdokumentasi dengan baik. Dalam konteks ini pegawai yang menempati jabatan baru atau posisi baru memiliki kesenjangan kompetensi sehingga dapat menyulitkan pegawai dalam beradaptasi pada pekerjaan yang baru. Untuk mengatasi tantangan ini, peneliti akan menerapkan konsep *Knowledge Management*. Penerapan ini bertujuan mempercepat pemenuhan kompetensi dan memperkuat kompetensi pegawai dalam rentang waktu yang lebih singkat. *Knowledge Management* juga berfungsi sebagai wadah untuk mengelola pengetahuan, membentuk organisasi yang lebih berkualitas, dan mendukung pertumbuhan pengetahuan secara berkelanjutan. Penerapan *Knowledge Management* dalam penelitian ini telah terbukti efektif dalam mendukung pengelolaan pengetahuan, meningkatkan kualitas organisasi, dan mendorong pertumbuhan pengetahuan secara berkelanjutan. Hasil implementasi menunjukkan adanya peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam peningkatan keahlian dan kemampuan pegawai. Sistem ini juga memberikan kontribusi nyata terhadap kesiapan organisasi dalam menghadapi tantangan bisnis yang dinamis. Selain itu, program ini berhasil menjadi model dalam memperkuat kesiapan organisasi terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.

Kata kunci—Pengembangan Pegawai, *Knowledge Management*, Kompetensi.

ABSTRACT

As the primary driver in providing electricity for the people of Indonesia, PT PLN Nusantara Power UPK Sebalang holds a central role in maintaining the continuity and stability of the national energy supply. In an ever-evolving business landscape, employee training and development are essential foundations for improving company performance. Job rotations frequently occur in large companies. However, many tasks remain undocumented during these transitions. As a result, employees assigned to new roles or positions often face competency gaps that hinder their ability to adapt effectively to new responsibilities. To address this challenge, the researcher applies the concept of Knowledge Management. This approach aims to accelerate competency fulfillment and strengthen employee capabilities within a shorter timeframe. Knowledge Management also serves as a platform for managing knowledge, fostering a higher-quality organization, and supporting continuous knowledge growth. The implementation of Knowledge Management in this study has proven effective in supporting knowledge management processes, improving organizational quality, and driving sustainable knowledge development. The results demonstrate increased efficiency and effectiveness in enhancing employee skills and competencies. This system also makes a tangible contribution to the organization's readiness to face dynamic business challenges. Furthermore, the program has successfully served as a model for strengthening organizational preparedness in response to changes in the work environment.

Keywords—Employee Development, Knowledge Management, Competency.