



Peran Manajemen Pengetahuan Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Masa Pandemi Covid 19 : Studi Kualitatif Pada Guru SMA di Kabupaten Pati

Yuli Sudargini

SMA Negeri 1 Pati , Indonesia

Corresponding email : yuli.sudargini@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi manajemen pengetahuan untuk meningkatkan kinerja guru pada masa pandemi covid 19. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif untuk menguji implikasi manajemen pengetahuan Terhadap kinerja guru. Penentuan partisipan dalam penelitian ini adalah menggunakan purposive sampling, partisipan dipilih berdasarkan penilaian tingkat kompetensi sebanyak 8 guru dengan kriteria masa kerja minimal 10 tahun. Dari semua jawaban di atas, terlihat bahwa manajemen pengetahuan membawa dampak positif bagi Kinerja guru SMA di Kabupaten Pati . Tidak hanya itu, guru menyatakan manajemen pengetahuan sangat penting dan perlu selalu diimplementasikan di wilayah kerja karena dapat membantu perkembangan sekolah Ada 4 faktor utama yaitu sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi, dan internalisasi yang menjadi tolak ukur kinerja guru di sekolah. Dengan pengaruh positif dari keempat faktor tersebut, sekolah akan memiliki kinerja yang baik dan akan menjadi lebih baik dari waktu ke waktu. Penerapan proses manajemen pengetahuan mengembangkan kinerja guru karena pada hasil wawancara, secara umum semua informan menyatakan bahwa knowledge management selalu dibawa dampak positif bagi kinerja guru dan sangat penting juga harus tetap ditanamkan di sekolah.

Kata Kunci : Manajemen Pengetahuan, Kinerja Guru dan Pandemi Covid 19

Pendahuluan

Menurut Velásquez et al (2021) Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menyatakan COVID-19 sebagai pandemi pada 11 Maret 2020. Selama periode pandemi COVID-19, seluruh sekolah telah mengadopsi pengajaran online jarak jauh darurat, pendekatan di mana alat konferensi web, seperti Zoom dan Microsoft Teams, digunakan untuk memfasilitasi sesi online yang, jika tidak, akan disampaikan secara tatap muka melalui campuran pendekatan pembelajaran, mengintegrasikan teknologi digital dalam berbagai cara ke dalam kampus Pergeseran aktivitas di kampus ke online secara tiba-tiba dan menegaskan bahwa kompetensi digital, komunikasi dan pengajaran adalah faktor kunci untuk memungkinkan siswa beradaptasi dengan yang baru. Menurut Wang et al (2020) selama masa pandemic



COVID-19, sekolah mengalihkan pengajaran dari pembelajaran secara tatap muka di kampus menjadi pendekatan online atau sepenuhnya jarak jauh. Peningkatan kinerja guru dan kinerja sekolah dan tantangan yang terkait dengan manajemen pengetahuan selama COVID-19, kebijakan baru untuk instruksi virtual dan transformasi digital dari proses pendidikan telah meningkatkan efisiensi biaya. Namun, sistem ini juga memiliki sejumlah kelemahan dan tantangan serius dalam inovasi, penelitian, koneksi dengan industri dan akademi; 2021 ini membutuhkan perspektif baru dalam inovasi dengan skema manajemen pengetahuan di sekolah

Menurut Venzin et al (1998) dalam era digital dan pendidikan 4.0 sekolah harus beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Sementara setiap sekolah adalah dituntut untuk secara cermat menentukan strategi yang tepat agar dapat bersaing dalam persaingan yang semakin ketat dan kompetitif. Untuk meningkatkan kualitas efektivitas dalam sekolah tidak hanya bergantung pada peralatan dan infrastruktur fisik yang ada, tetapi sekolah juga harus mengelola sumber daya manusia. Karena itu, mengelola sumber daya manusia sangat menantang. Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia akan mengakibatkan terganggunya visi sekolah. Sementara itu, persaingan juga sekolah semakin ketat, ditambah dengan munculnya sekolah baru. Pada saat ini sekolah berlomba-lomba mencari sumber keunggulan bersaing. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan upaya untuk meningkatkan daya saing dengan menggunakan manajemen pengetahuan. Menurut Agarwal dan Marouf (2014) Manajemen pengetahuan juga tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusia sebagai aset penting sekolah. Selain sebagai sumber pengetahuan, manusia pada hakekatnya merupakan pelaku dari proses-proses yang ada di dalam manajemen pengetahuan. Sejauh ini banyak organisasi tidak mengetahui potensi pengetahuan tersembunyi guru, yang menyebabkan kegagalan organisasi untuk memanfaatkan talenta terbaik untuk membuat sekolah berhasil.

Menurut Butnariu dan Milosan (2012) Di sekolah ini juga melaksanakan pelatihan, karena sangat penting sebelum melakukan semua pekerjaan. Mereka memiliki manajemen pengetahuan yang sudah diterapkan, namun belum menyadarinya manajemen pengetahuan adalah aset dalam sekolah. Sementara itu, sekolah sudah menggunakan teknologi dan internet dalam setiap akses pekerjaan mereka. Jadi Guru juga dapat mengetahui dan menambah pengetahuannya. Di sekolah manajemen pengetahuan yang disediakan sudah cukup baik, tetapi juga ada kelemahan pada setiap guru untuk merespon pengetahuan yang mereka dapat. García et al (2010) dalam penerapan knowledge management sekolah ini sudah baik dan dalam setiap kegiatan operasional, guru selalu mendapatkan pelatihan sebelum melakukan pekerjaannya. Terkadang seorang guru yang menghadapi setiap pekerjaannya bertentangan dengan pengetahuan pendidikan formal mereka, sehingga pendidikan tinggi melakukan pelatihan sehingga guru dapat secara memadai mempersepsikan pengetahuan mereka. Menurut Ramachandran et al (2013) manajemen pengetahuan sekolah berjalan dengan baik dengan manajemen pengetahuan membuat setiap guru dapat memahami tugasnya masing-masing. Disini juga



terlihat bagaimana guru meminimalisir kesalahan yang terjadi dalam pekerjaannya masing-masing. Sehingga peneliti ini ingin mengetahui setiap proses knowledge management yang terjadi di sekolah ini.

Manajemen Pengetahuan adalah aset penting dari sekolah, karena modal intelektual adalah batu penjurus untuk mendapatkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di era persaingan yang ketat. Manajemen pengetahuan mengacu pada pemanfaatan penuh informasi dan data secara eksplisit dan bentuk implisit (Mohd Ghazali et al, 2007). Pandangan berbasis sumber daya berpendapat bahwa organisasi sekolah harus memiliki sumber daya yang dibutuhkan, yang memungkinkan mereka untuk mencapai keunggulan kompetitif dan subset lebih lanjut yang mengarah ke kinerja jangka panjang yang unggul (Ramachandran et al, 2013). Dengan demikian, penting bahwa organisasi sekolah mengidentifikasi kemampuan teknologi dan infrastruktur yang secara langsung berdampak positif terhadap kinerja organisasi sekolah. Pemimpin manajemen pengetahuan dapat bertindak sebagai panutan keterlibatan dalam perencanaan, komunikasi, dan pembinaan (Tan et al, 2013)). bagian atas manajemen dapat memastikan bahwa semua karyawan disadarkan tentang arti kualitas bagi organisasi dengan menunjukkan komitmen mereka sendiri terhadap inisiatif kualitas. Ketika manajemen atas menghabiskan waktu untuk kualitas kegiatan, itu memberikan bukti kepemimpinan yang mengilhami orang lain untuk melakukan bagian mereka. Proses manajemen pengetahuan didefinisikan sebagai sejauh mana pendidikan tinggi menciptakan, berbagi, dan memanfaatkan sumber daya pengetahuan melintasi batas-batas fungsional (Chourides et al., 2020)) menganggap bahwa manajemen pengetahuan utama terletak pada aliran organisasi termasuk: pengembangan pengetahuan inovatif, distribusi pengetahuan saat dibutuhkan, penyimpanan pengetahuan untuk masa depan dan bidang aplikasi dan integrasi pengetahuan dalam keseluruhan organisasi. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menemukan apa yang ada. Untuk menjawab pertanyaan di atas, tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisis strategi manajemen Pengetahuan untuk peningkatan kinerja guru

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif untuk menguji implikasi manajemen pengetahuan Terhadap kinerja guru. Menurut Purwanto et al.(2020), Liaw et al (2010) dan Leung et al (2015) metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa tulisan atau lisan kata-kata orang dan perilaku yang dapat diamati, di mana pendekatan ini diarahkan ke latar belakang dan individu bersifat holistik, sehingga dalam hal ini tidak mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesis melainkan untuk melihat sebagai bagian dari keutuhan. Penentuan partisipan dalam penelitian ini adalah menggunakan purposive sampling. Menurut Purwanto et al.(2021) Ramachandran et al (2013) purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel data sumber dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan khusus ini, misalnya, orang yang dianggap tahu yang terbaik tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia penguasa sehingga akan memudahkan peneliti untuk mengeksplorasi objek atau situasi sosial yang diteliti. Di dalam teknik sampling ini, partisipan dipilih berdasarkan penilaian atau pandangan peneliti berdasarkan maksud dan tujuan tertentu.

Misalnya peneliti ingin mengkaji model pembelajaran yang sesuai, maka peneliti hanya memilih sebanyak 8 guru SMA di Kabupaten Pati dengan kriteria masa kerja minimal 10 tahun

Tabel 1. Profil Partisipan

No	Jenis Kelamin	Masa Kerja (Tahun)
1	Pria	14
2	Wanita	16
3	Wanita	11
4	Pria	18
5	Pria	11
6	Wanita	10
7	Pria	14
8	Wanita	11

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Analisis data primer adalah sumber utama untuk penelitian ini. Data primer dikumpulkan dari wawancara mendalam dan observasi, dan data sekunder diperoleh melalui buku teks, survei, laporan, surat kabar, majalah, artikel, dan rekaman video. Menurut Liaw et al (2010), Leung et al (2015) menyatakan bahwa analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan terus menerus sampai selesai, sehingga datanya jenuh. Menurut Liaw et al (2010), Leung et al (2015) dalam pengujian keabsahan data, metode penelitian kualitatif meliputi: uji kredibilitas, uji transferabilitas, uji ketergantungan dan uji kesesuaian. Dalam penelitian ini, validitas dan reliabilitas data akan diuji dengan menggunakan triangulasi dalam uji kredibilitas. Triangulasi adalah validasi silang kualitatif.

Hasil

Hasil penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif semi struktur wawancara mendalam sebagai alat untuk mendapatkan informasi. Partisipan penelitian ini adalah 8 guru di SMA swasta di Kota Pati. Hasil wawancara secara terstruktur terhadap 8 orang guru dapat dirangkum sebagai berikut:

Informan 1 adalah seorang guru sekolah swasta

Menurut informan 1 pimpinan selalu memberikan semangat kepada karyawan. Setiap bulan mereka melakukan briefing dengan pimpinan dengan semua divisi. Manajemen Pengetahuan telah meningkatkan popularitas dan kredibilitasnya sebagai alat manajemen, serta sebagai disiplin penelitian. Pesatnya pertumbuhan data dan teknologi memicu transformasi data menjadi informasi yang berguna, yang dikenal sebagai pengetahuan. Knowledge Management (KM) adalah proses dimana organisasi telah merumuskan cara-cara dalam upaya untuk mengenali dan mengarsipkan aset pengetahuan dalam organisasi. Dalam upaya untuk menetapkan dan menilai tujuan pembelajaran di sekolah yang terakreditasi, beberapa sekolah telah mengadopsi model yang diusulkan oleh para ahli di bidangnya. Menyadari realitas bahwa individu hidup dalam masyarakat informasi, bekerja ditempat kerja berbasis



pengetahuan, dan menghargai pekerja pengetahuan, komunitas akademik harus dipandang sebagai organisasi berbasis pengetahuan yang terlibat dalam proses pengembangan pekerja pengetahuan. Menurut informan 1 dapat melihat setiap pendapat dan masukan serta kendala, sehingga akan berkelanjutan dengan eksternalisasi. Manajemen Pengetahuan adalah keharusan untuk budaya organisasi. Lembaga pendidikan termasuk yang terakhir menerapkan Prinsip dan program Knowledge Management dan menyarankan agar akademik meningkatkan kemampuannya untuk melayani pemangku kepentingan internal dan eksternal. Knowledge Management yang efektif juga dapat meningkatkan kemampuan sekolah untuk terlibat dalam pembangunan ekonomi regional, seperti yang ditunjukkan oleh upaya sekolah-sekolah untuk mengintensifkan peran keterlibatan regional.

Informan 1 mengatakan bahwa sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi dan internalisasi dimana keempat poin tersebut berada saling berkesinambungan dengan setiap kinerja di pendidikan tinggi. Ketika informan 1 memiliki begitu banyak pekerjaan yang harus dilakukan informan 1 selalu bersemangat. Informan 1 mengatakan Implementasi proses knowledge management di sekolah yang sudah ada dimana setiap proses rencana program kerjanya didiskusikan dengan pimpinannya.

Informan 2 adalah seorang guru sekolah swasta

Informan 2 telah bekerja selama 8 tahun. Baginya, manajemen pengetahuan sudah ada di sekolah. Jenis strategi manajemen pengetahuan pada pendidikan tinggi harus mencerminkan strategi kompetitif internal dan strategi yang dipilih harus menciptakan nilai bagi pelanggan dan keuntungan pendidikan tinggi dan harus fokus pada bagaimana guru memberikan pada nilai, diferensiasi dan kecepatan, pendekatan untuk mempelajari strategi manajemen pengetahuan telah mengandalkan pandangan berbasis sumber daya dan pandangan berbasis pengetahuan tentang isu-isu strategis dalam manajemen pengetahuan. Knowledge management sebagai strategi bisnis, transfer pengetahuan dan praktik terbaik, pengetahuan yang berfokus pada pelanggan, tanggung jawab pribadi untuk pengetahuan, inovasi dan penciptaan pengetahuan, dan kolaborasi untuk pengetahuan baru adalah enam strategi Knowledge management. Informan 2 mengatakan bahwa implementasi strategis knowledge management di sekolah adalah dengan cara setiap pagi mereka selalu memberikan pengarahan kepada guru dan memberikan semangat kepada mereka, di karenakan menurut informan 2 mereka yang benar-benar mereka berhadapan langsung dengan mahasiswa. jadi informan 2 mengatakan setiap dua minggu sekali bertemu dengan guru. Dalam pertemuan banyak diantaranya menanggapi setiap pertemuan dan berusaha mencapai target kinerja yang telah ditentukan.

Informan 3 adalah seorang guru fakultas pendidikan sekolah swasta

Menurut informan 3 implementasi suatu sekolah strategi manajemen yaitu dimana informan 3 melihat skill terlebih dahulu dan menempatkan posisi pekerjaan yang baik dimana dan melihat latar belakang pendidikan. Manajemen Pengetahuan adalah keharusan untuk budaya organisasi. Lembaga pendidikan termasuk yang terakhir menerapkan Prinsip dan program Knowledge Management dan menyarankan agar akademik meningkatkan kemampuannya untuk melayani pemangku kepentingan internal dan



eksternal. Knowledge Management yang efektif juga dapat meningkatkan kemampuan sekolah untuk terlibat dalam pembangunan ekonomi regional, seperti yang ditunjukkan oleh upaya sekolah-sekolah untuk mengintensifkan peran keterlibatan regional. Informan 3 berpendapat bahwa sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi dan internalisasi semua telah dilakukan dan dilaksanakan. Dimana setiap minggunya diberikan diskusi dengan tim untuk meningkatkan kinerja guru. Jadi informan 3 mengatakan bahwa mereka menerapkan setiap proses manajemen pengetahuan terlebih dahulu, jadi mereka dapat memahami setiap karakter pelanggan. Setiap minggu rapat pendidikan tinggi dan bertanya tentang prestasi yang ada. Menurut informan 3 penerapan proses knowledge management dalam sekolah sudah ada, namun belum terarah dengan baik.

Informan 4 adalah seorang guru sekolah swasta

Informan 4 sudah bekerja selama 10 tahun. Menurut informan 4 manajemen pengetahuan sudah ada dan sangat standar. Sekolah cenderung untuk memainkan peran ekonomi utama dalam komunitas mereka berfungsi sebagai pemberi kerja, sebagai sumber pengetahuan teknologi, dan sebagai sumber pengembangan sumber daya manusia bagi individu dan bisnis. Melihat pengetahuan sebagai perkembangan faktor dapat bermanfaat bagi sekolah dan masyarakat yang mereka layani melalui pembentukan daya saing regional keuntungan. Faktanya, modal manusia yang langka, berharga, dan sulit untuk ditiru mungkin saja sumber utama keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam masa depan. Mengembangkan sumber daya manusia di dalam sekolah dan mempersiapkan mahasiswa untuk memasuki situasi pembelajaran organisasi di lingkungan eksternal mungkin menjadi mandat tertinggi untuk yang lebih tinggi pendidikan. Manajemen pengetahuan diterapkan melalui berbagi pengetahuan dan belajar untuk setia pada pekerjaan guru sendiri. Informan 4 mengatakan bahwa setiap strategi implementasi knowledge management dilakukan dengan baik, dan dilakukan secara maksimal dimana setiap strategi dapat menguntungkan pendidikan tinggi. Informan 4 juga mengatakan bahwa setiap 4 poin sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi, internalisasi pendidikan tinggi berjalan dengan baik.

Informan 5 adalah seorang guru sekolah swasta

Informan 5 sudah bekerja selama 2 tahun. Menurut informan 5 knowledge management sudah dimiliki oleh sekolah, namun pengetahuan pendidikan tinggi sudah belum sempurna. Manajemen pengetahuan tentu saja menarik perhatian, tetapi sebagian besar literatur setuju bahwa ada beberapa, jika ada, demonstrasi konsekuensi dari adopsi manajemen pengetahuan sebagai konsep atau implementasi di seluruh pendidikan tinggi. Di sisi lain, ada kesepakatan bahwa masyarakat berbasis pengetahuan telah tiba, dan bahwa organisasi-organisasi yang akan berhasil dalam masyarakat informasi global adalah mereka yang dapat mengidentifikasi, menilai, menciptakan, dan mengembangkan aset pengetahuan. Informan 5 mengatakan bahwa manajemen pengetahuan dalam implementasi strateginya adalah dimana mereka fokus pada guru. Memang menurut informan 5 di sekolah tidak ada product knowledge atau training pengetahuan, tetapi berdasarkan katalog yang ada. Salesman menerapkan lapangan, berdasarkan katalog yang ada mereka akan berkembang dengan



sendirinya. Jadi menurut informan 5 proses di dalam pendidikan tinggi, tidak terlalu langsung dan tidak maksimal. Menurut informan 5 dari setiap proses yang ada, sekolah sudah melaksanakan tetapi belum terlalu fokus. Informan 5 mengatakan bahwa knowledge management sangat penting, karena tanpa knowledge management sekolah akan berjalan dengan baik.

Informan 6 adalah seorang guru sekolah swasta

Menurut informan 6 implementasi strategis knowledge management mulai dari sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi dan internalisasi selalu dilakukan, sedangkan sosialisasi selalu mereka temui bersama, tentang perkuliahan yang mereka capai. Konsep manajemen pengetahuan untuk proses, sistem, struktur dan peran dalam pendidikan tinggi, dengan tujuan untuk mengatur dan agenda untuk masa depan. Sekolah memang memiliki tingkat manajemen pengetahuan yang signifikan kegiatan, dan penting untuk mengenali ini, dan menggunakannya sebagai dasar untuk pengembangan lebih lanjut, daripada menciptakan paradigma baru. Serangkaian yang tidak berhubungan kegiatan berbasis pengetahuan tidak cukup. Sekolah dan stafnya harus mengakui dan menanggapi peran mereka yang berubah dalam masyarakat berbasis pengetahuan. Sekolah membutuhkan untuk secara sadar dan eksplisit mengelola proses yang terkait dengan penciptaan aset pengetahuan mereka, dan untuk mengenali nilai modal intelektual mereka untuk melanjutkan peran dalam masyarakat, dan dalam lingkup yang lebih luas pasar global untuk pendidikan tinggi. Informan 6 juga mengatakan bahwa eksternalisasi di dalam sekolah telah dilakukan dengan baik, serta kombinasi dan internalisasi selalu dilakukan. Apalagi menurut informan mereka 6 harus bisa memahami empat poin strategis implementasi knowledge management.

Informan 7 adalah seorang guru sekolah swasta

Menurut informan 7 di sekolah tersebut sudah memiliki knowledge management. Informan 7 mengatakan bahwa ketika dalam suatu pekerjaan harus ada pelatihan dan juga harus mengetahui pengetahuan yang dilakukan dalam pekerjaan tersebut. Sekolah harus merangkul semua staf dan siswa di sekolah, dan tidak hanya menjadi tambahan beban atau agenda yang ditetapkan oleh manajemen senior. Untuk mencapai tingkat kepemilikan ini penyematan penuh pengetahuan manajemen akan menjadi proses evolusi. Untuk menilai tantangan yang lebih tinggi dihadapi institusi pendidikan dalam menanamkan manajemen pengetahuan, empat jenis manajemen pengetahuan tujuan sebagai lensa untuk melihat institusi pendidikan tinggi: penciptaan dan pemeliharaan repositori pengetahuan; meningkatkan akses pengetahuan; meningkatkan lingkungan pengetahuan; dan, menilai pengetahuan. Menurut informan 7 implementasi strategis pengelolaan pengetahuan harus ada karena dapat memudahkan kita untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Masing-masing strategis implementasi knowledge management dari 4 hal ini dimana mereka melakukan setiap pertemuan dalam 3 bulan untuk mengetahui kinerjanya masing-masing

Informan 8 adalah seorang guru sekolah swasta



Menurut Informan 8 di pendidikan tinggi sudah ada knowledge management. Informan 8 mengatakan strategi penerapan knowledge management adalah saling berbagi pengalaman dan bagaimana menjelaskan bagaimana memosisikan sebagai kolektor, yang harus sopan dan tidak kasar. Keempat strategi knowledge management tersebut semuanya sangat penting, apalagi sosialisasi untuk membangun kinerja salesman pekerjaan yang harus dipenuhi agar dapat mengetahui bagaimana salesman bekerja sampai dimana, dan pimpinan dapat mengetahui kendala-kendala yang terjadi di lapangan dan mencari solusinya. untuk mencapai setiap target yang ada. Dengan manajemen pengetahuan dimungkinkan untuk mengatasi masalah administrasi publik seperti: Ketika ada kebutuhan akan keahlian atau keterampilan tertentu dandidak ada staf yang memiliki pengetahuan seperti itu. Ketika solusi untuk suatu masalah membutuhkan beberapa pengalaman tetapi orang yang memiliki pengalaman ini hilang. Saat mencocokkan orang (artinya kemampuannya) dan pekerjaan tidak bekerja secara efisien saat optimal pencocokan antara posisi dan spesifik, objektif kemampuan. Ketika sebuah organisasi memutuskan untuk menerapkan kebijakan staf pelatihan, tetapi kebutuhan pelatihan, yang mencerminkan kesenjangan pengetahuan tidak diketahui dan belum didokumentasikan.

Diskusi

Penelitian ini ingin mengetahui penerapan proses knowledge management di sekolah, Manajemen Pengetahuansangat penting dalam sebuah organisasi, untuk mengetahui seberapa sukses mereka menjalankan bisnis. Menurut Wang et al (2020), Velásquez et al (2021) pengetahuan Manajemen adalah aset penting dari organisasi mana pun, karena modal intelektual untuk mendapatkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di era persaingan yang ketat (Tan et al, 2013). strategi manajemen pengetahuan dalam merencanakan tindakan yang diperlukan organisasi pendidikan adalah memotivasi perilaku: Untuk memotivasi berbagi pengetahuan, mengkomunikasikan dengan jelas strategi dan tujuan manajemen pengetahuan kepada pemangku kepentingan dan memberikan insentif atau penghargaan untuk mencapai perilaku berbagi pengetahuan yang diinginkan.Mendorong Jaringan: Bantu guru berbagi pengetahuan dengan memberikan peluang untuk kolaborasi lintas organisasi dan melalui penggunaan perangkat lunak sosial. Kumpulkan Pengetahuan, Jaga agar informasi mengalir melalui jalur manajemen pengetahuan. Secara konsisten menangkap, menganalisis, dan mengkodifikasi pengetahuan ini dan kemudian membuatnya tersedia untuk pencarian dan dapat diambil kembali.Analisis dan Aktifkan. Evaluasi pengetahuan baru yang cermat untuk memastikan akurasi adalah kuncinya. Kemudian, menganalisis pengetahuan untuk mencari pola, tren atau koneksi yang dapat mengarah pada pengetahuan baru. Pengetahuan yang dikumpulkan harus dikodifikasikan agar lebih mudah dicari dan memungkinkan pemberian tag, templating, dan katalogisasi. Menyebarkan: Pengetahuan yang ditangkap tidak memiliki nilai kecuali pengguna potensial tahu itu tersedia. Rencanakan untuk memberi tahu pengguna tentang pengetahuan baru atau yang diperbarui dan di mana menemukannya melalui saluran yang paling sering berinteraksi dengan pengguna, termasuk email, buletin, situs web, atau jejaring sosial.Menerapkan manajemen pengetahuan Berbasis Permintaan: Strategi manajemen pengetahuan yang efektif termasuk merangsang permintaan akan pengetahuan. Dorong pengguna



untuk mengajukan pertanyaan, mengirimkan pertanyaan, dan mencari. Dengan cara ini, akan dapat mengidentifikasi konten yang dibutuhkan dan lebih efisien dalam menangkap pengetahuan. Augment Through Technology: Bawa strategi manajemen pengetahuan ke level selanjutnya. Pertimbangkan bagaimana komputasi kognitif dan kecerdasan buatan (AI) dapat meningkatkan kemampuan manusia untuk observasi, analisis, pengambilan keputusan, pemrosesan, dan respons terhadap orang dan situasi.

Proses terkait dengan proses menangkap nilai-nilai pengetahuan ke dalam suatu media dan kemudian dibagikan kepada individu yang lain untuk digunakan kembali. Teknologi adalah aspek ketiga dari keberadaan alat batin yang mendukung orang-orang dan proses berjalan dengan benar, jadi dengan manajemen pengetahuan, setiap pekerja dapat berjalan dengan baik dan terarah. Informan 1, 2, 4, 6 mengatakan bahwa manajemen pengetahuan di dalam sekolah merupakan suatu hal penting yang harus dilaksanakan, karena tanpa knowledge management, sekolah akan berjalan dengan baik. Menurut Chourides et al.(2020), García et al (2010) dalam manajemen pengetahuan ini harus mencakup setiap sumber daya manusia dan manajemen TI yang bertujuan untuk mencapai organisasi sekolah yang lebih baik, sehingga mampu memenangkan persaingan bisnis. Informan 3,5,7,8 memiliki hal yang sama pendapat atau jawaban yaitu melalui penerapan manajemen pengetahuan mereka mendapatkan lebih banyak pengetahuan, dan memudahkan mereka dalam bekerja. Karena, mereka tidak hanya belajar tentang manajemen pengetahuan, tetapi mereka juga mencoba menerapkan manajemen pengetahuan pada setiap guru dengan menceritakan pengalamannya masing-masing. Menurut Ramachandran et al (2013) dan Shoham et al (2009) proses dari manajemen pengetahuan dalam suatu pendidikan tinggi sangat penting karena dapat membantu sekolah berjalan, setiap informan 1,2,3,4,5,6,7,8 mengatakan bahwa proses di pendidikan tinggi tidak terlalu terarah karena sekolah masih menggunakan alat kerja sistem yang diimplementasikan tanpa menggunakan struktur yang ada. Oleh karena itu informan 1-8 mengatakan pelaksanaan proses belum maksimal, setiap kali sharing knowledge di sekolah dilakukan setiap bulan bersama pimpinan dalam mencari tahu kendala yang terjadi di lapangan mereka selalu mendapatkan pelatihan sebelum melaksanakan keluar pekerjaan. Informan 1,2,3,4,5,6,7,8 mengatakan bahwa setiap proses manajemen pengetahuan yang dilakukan penelitian disampaikan sangat penting, dan mereka berharap di pendidikan tinggi mereka juga dapat melakukannya sesuai dengan struktur yang ada. Sehingga dalam pendidikan tinggi juga telah menggunakan teknologi dalam proses pekerjaannya, sehingga masing-masing ada proses mungkin berjalan dengan baik, tetapi itulah sebabnya di pendidikan tinggi menerapkan proses manajemen pengetahuan tidak terlalu maksimal.

Kesimpulan

Dari semua jawaban di atas, terlihat bahwa manajemen pengetahuan membawa dampak positif bagi Konekter guru. Tidak hanya itu, karyawan menyatakan manajemen pengetahuan sangat penting dan perlu selalu diimplementasikan di wilayah kerja karena dapat membantu perkembangan sekolah. Ada 4 faktor utama yaitu sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi, dan internalisasi yang menjadi tolak ukur kinerja



guru di sekolah. Dengan pengaruh positif dari keempat faktor tersebut, sekolah akan memiliki kinerja yang baik dan akan menjadi lebih baik dari waktu ke waktu. Penerapan proses manajemen pengetahuan mengembangkan kinerja guru karena pada hasil wawancara, secara umum semua informan menyatakan bahwa knowledge management selalu dibawa dampak positif bagi kinerja guru dan sangat penting juga harus tetap ditanamkan di sekolah. Beberapa rekomendasi yang diusulkan dan ditemukan dengan penelitian ini untuk sekolah harus menerapkan manajemen pengetahuan harus maksimal, karena manajemen pengetahuan ini sangat penting dalam menjalankan sekolah dan tidak akan kalah bersaing dengan sekolah.. Bagi peneliti disarankan untuk melakukan penelitian pada sekolah di wilayah lainnya dengan metode penelitian yang lainnya penelitian mendalam tentang seberapa efektif manajemen pengetahuan di sekolah, sehingga manajemen pengetahuan dapat dipahami dan pendidikan tinggi memiliki kesadaran akan pentingnya manajemen pengetahuan dan menganggap knowledge management merupakan aset yang sangat penting dalam kesuksesan bisnis pada sekolah.

Daftar Pustaka

Agarwal, N. K., & Marouf, L. N. (2014). Initiating knowledge management in colleges and universities: A template. *International Journal of Knowledge Content Development & Technology*, 4(2), 67-95.

Aisah, I., Achmad, A., Khoeriah, N. D., & Sudrajat, A. (2021). Management of Infrastructure in Improving the Quality of Vocational High School Graduates. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(4), 172 - 189. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v2i4.176>

Budi Hartono, & Maksum, I. (2020). The Importance of Changing Management Styles in The Digital Age: The Importance of Changing Management Styles in The Digital Age. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(3), 148-154. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i3.75>

Butnariu, M., & Milosan, I. (2012). Preliminary assessment of knowledge management in universities. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 62, 791-795.

Chourides, P., Longbottom, D., & Murphy, W. (2003). Excellence in knowledge management: an empirical study to identify critical factors and performance measures. *Measuring business excellence*.

Deliu, D. (2020). The Intertwining between Corporate Governance and Knowledge Management in the Time of Covid-19 – A Framework. *Journal of Emerging Trends in Marketing and Management*, 1(1), 93-110.

García, F. J. G. P. C., & de Figuerola Jose, A. M. (2010). Open knowledge management in higher education. *Online Information Review*.



Hoq, K. M. G., & Akter, R. (2012). Knowledge management in universities: Role of knowledge workers. *Bangladesh Journal of Library and Information Science*, 2(1), 92-102.

Liaw, S. S., Hatala, M., & Huang, H. M. (2010). Investigating acceptance toward mobile learning to assist individual knowledge management: Based on activity theory approach. *Computers & Education*, 54(2), 446-454.

Leung, N. K., Shamsub, H., Tsang, N., & Au, B. (2015). Improving the learning experience of tertiary students in a lecture hall: the implementation of a knowledge management methodology in an offshore campus of an Australian university. *International Journal of Innovation and Learning*, 17(4), 409-424.

Mohd Ghazali, M., Nor Azirawani, M., Norfaryanti, K., & Mar Idawati, M. (2007). The application of knowledge management in enhancing the performance of Malaysian universities. *Electronic journal of knowledge management*, 5(3), 301-312.

Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Peran Kesiapan untuk Berubah terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19 . *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 219-237. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2.63>

Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021). Analisis Data Penelitian Marketing: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS Untuk Jumlah Sampel Besar. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(4), 216-227.

Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021). Analisis Data Penelitian Sosial dan Manajemen: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS Untuk Jumlah Sampel Medium. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(4), 43-53.

Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2020). Analisis Data Penelitian Manajemen Pendidikan: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS Untuk Jumlah Sampel Kecil. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 1(1), 111-121.

Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). The Role of Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behaviour, Innovative Work Behaviour, Quality Work Life, Digital Transformation and Leader Member Exchange on Universities Performance. *Linguistica Antverpiensia*, 2908-2932.

Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, JOB SATISFACTION, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENTS ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61-69.



Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Pengaruh Servant, Digital dan Green leadership Terhadap Kinerja Industri Manufaktur Melalui Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 1-13.

Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 256-272.

Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). EFFECT OF MANAGEMENT INNOVATION, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, AND KNOWLEDGE SHARING ON MARKET PERFORMANCE OF INDONESIAN CONSUMER GOODS COMPANY. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2).

Ramachandran, S. D., Chong, S. C., & Wong, K. Y. (2013). Knowledge management practices and enablers in public universities: A gap analysis. *Campus-Wide Information Systems*.

Shoham, S., & Perry, M. (2009). Knowledge management as a mechanism for technological and organizational change management in Israeli universities. *Higher education*, 57(2), 227-246.

Tan, C. N. L., & Md. Noor, S. (2013). Knowledge management enablers, knowledge sharing and research collaboration: a study of knowledge management at research universities in Malaysia. *Asian Journal of Technology Innovation*, 21(2), 251-276.

Tri Suci Rokhani, C. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Sekolah di SDN Dengkek 01 Pati. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 1-8. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2.35>

Venzin, M., Von Krogh, G., & Roos, J. (1998). Future research into knowledge management. *Knowing in firms: Understanding, managing and measuring knowledge*, 26-66.

Wang, W. T., & Wu, S. Y. (2020). Knowledge management based on information technology in response to COVID-19 crisis. *Knowledge Management Research & Practice*, 1-7.

Velásquez, R. M. A., & Lara, J. V. M. (2021). Knowledge management in two universities before and during the COVID-19 effect in Peru. *Technology in Society*, 64, 101479.