

Community of Practice: Solusi Alternatif Berbagi Pengetahuan Antar Pustakawan

Oleh: Supriyadi

Abstrak

Sebagai lembaga informasi, keberadaan knowledge sharing dalam perpustakaan mempunyai peran yang sangat penting dalam mengembangkan potensi pustakawan, sebab pustakawan yang berpengetahuan akan berpengaruh pada percepatan kemajuan yang akan dicapai perpustakaan. Oleh karenanya keberlanjutan dan kemudahan dalam melakukan serta mengaplikasikan fungsi knowledge Sharing di perpustakaan harus di rancang maksimal dengan mengoptimalkan semua sumber daya yang ada di perpustakaan. Adapun metode yang dapat digunakan untuk mempermudah pelaksanaan kegiatan Knowledge Sharing di perpustakaan yaitu dengan membentuk Community of Practice.

Tulisan ini mengkaji persoalan Knowledge Sharing dalam format Community of Practice, adapun metode yang digunakan adalah studi literatur dengan menjelaskan perkembangan, karakteristik, metode merancang dan membangun, serta penerapan Community of Practice dalam Knowledge Sharing di Perpustakaan.

Keywords: *Knowledge Sharing, Community of Practice, Perpustakaan*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan yang kian melaju, menjadikan semua para praktisi khususnya praktisi perpustakaan berlomba-lomba untuk mencapai titik pengetahuan ideal, yaitu pengetahuan yang mampu menjadi solusi alternative dalam setiap persoalan yang dihadapinya. Pustakawan sebagai abdi informasi harus menjadi insan pembelajar agar dapat dan mampu memenangkan persaingan dalam memberikan pelayanan informasi kepada masyarakatnya. Menjadi pemenang dalam persaingan di era global yang sangat kompetitif seperti saat ini tentu sangat sulit dan tidak dapat dilakukan secara individu oleh seorang pustakawan. Untuk mengatasi kesulitan tersebut perlu dilakukan *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan antar sesama pustakawan. Disinilah peran *knowledge sharing* dikalangan pustakawan menjadi amat penting untuk meningkatkan kemampuannya dengan harapan dapat menghasilkan inovasi terbaru untuk pengembangan perpustakaan kedepan.

Salah satu *tools* berbagi yang cukup potensial adalah membangun dan mengembangkan komunitas keahlian atau *Community of Practice (CoP)*. CoP merupakan suatu komunitas yang dibangun untuk memfasilitasi pertukaran pengetahuan secara *tacit* ke *taci* (Tim Knowledge Management PT. PLN Persero, 2009:iii). Dengan melalui CoP ini, maka setiap pustakawan yang mempunyai pengetahuan dan minat pada bidang yang sama, dapat berkumpul, berdiskusi, belajar, saling berbagi pengetahuan dan pengalaman untuk memecahkan masalah atau melakukan inovasi untuk mencapai kinerja di perpustakaan yang lebih baik. CoP pada dasarnya merupakan wadah yang tepat untuk terbentuknya *best practice* di lingkungan perpustakaan dan juga dapat menumbuhkan kepercayaan antar anggota, sehingga kondisi ini membuat aktifitas pertukaran pengetahuan dapat terfasilitasi dengan baik.

Community of Practice diperlukan karena kegiatan *transfer knowledge* akan lebih mudah dilakukan pada suatu kelompok dengan lingkup kerja yang sama sehingga saling memahami karakter satu sama lain dan memiliki kepercayaan lebih dengan individu penyampai *knowledge*. Hal ini terjadi karena budaya *trust* merupakan budaya yang sangat berpengaruh pada berjalannya proses transfer *knowledge*.

2. PEMBAHASAN

a. Definisi Community of Practice

Menurut Wenger Etienne and Beverly Trayner (2015: 1) *Community of Practice* (CoP) adalah kelompok orang yang berbagi suatu perhatian atau semangat untuk sesuatu yang mereka kerjakan dan belajar bagaimana caranya melakukan itu lebih baik ketika mereka saling berinteraksi secara teratur. Sedangkan definisi lainnya CoP menurut Tim Knowledge Management PT. PLN Persero (2009:2-3) diartikan sebagai sekumpulan orang yang mempunyai kepentingan dan minat yang sama atas suatu masalah dan berusaha bersama untuk memperoleh pemecahannya.

Istilah CoP pertama kali dipakai pada tahun 1991 oleh Jean Lave dan Etienne Wenger. Mereka menggunakan istilah ini dalam hubungannya dengan pembelajaran yang diposisikan sebagai bagian dari usaha untuk “*rethink learning*” di Institute for Research on Learning. Pada 1998, Etienne Wenger mengembangkan konsep tersebut dan mengaplikasikannya dalam konteks lain, termasuk seting organisasi. Baru-baru ini, CoP dikaitkan dengan *knowledge management* sebagai cara mengembangkan modal sosial, memelihara pengetahuan baru, merangsang inovasi, atau berbagi pengetahuan yang ada di dalam suatu organisasi. Sekarang CoP diterima sebagai bagian dari pengembangan organisasi

b. Perkembangan Community of Practice

Menurut Haedar Akib dan Frans Gana (2008:100) *Community of Practice* mulai terbentuk sejak masa Yunani klasik, yaitu bermula dari “korporasi” pekerja logam, pembuat pot, tukang batu, dan para pekerja jenis keterampilan lainnya yang masing-masing mempunyai tujuan sosial (anggotanya menyembah kepada dewa yang sama dan merayakan hari libur bersama-sama) dan fungsi bisnis (anggotanya berlatih keahlian dan keterampilan guna mengembangkan kreativitas dan inovasi) dapat dianggap sebagai contoh komunitas praktis. Selanjutnya pada masa pertengahan, Gilda yang memainkan peran yang sama seperti para penggiat seni diseluruh daratan Eropa juga dapat dianggap sebagai komunitas praktis.

Dewasa ini, komunitas praktis memiliki satu perbedaan penting dengan komunitas-komunitas lainnya, yakni disamping terdiri dari gabungan orang-orang yang kebanyakan bekerja dalam perusahaannya sendiri, maka komunitas praktis saat ini sering eksis pada organisasi

besar. Salah satu contoh, CoP yang terkenal adalah yang dibentuk oleh para teknisi perbaikan mesin foto kopi di perusahaan Xerox. Melalui jaringan dan berbagi pengalaman, terutama masalah yang mereka temui dan solusi yang mereka pikirkan, kelompok inti teknisi ini membuktikan peningkatan efisiensi dan efektivitas usaha untuk mendiagnosis dan memperbaiki mesin foto kopi pelanggan Xerox. Dampaknya pada kepuasan pelanggan dan nilai bisnis terhadap Xerox tidak ternilai. Namun, pertemuan informal dan berbagi keahlian ini adalah sukarela, bukan program perusahaan, (Zulaiha, 2008:2).

Community of Practice dianggap unik karena memiliki banyak keuntungan tak terduga yang tidak dapat ditemukan dalam proses Manajemen Pengetahuan lainnya. Menurut Veronica (2012:85-89) ada beberapa alasan mengapa *Community of Practice* dianggap unik diantaranya adalah:

1. Membangun pengetahuan menjadi "*Best Practice*".
Karena anggota Komunitas Praktek adalah para praktisi, dengan kata lain orang-orang yang telah memasuki angkatan kerja, sehingga mereka akan menjadi kontributor yang akan membawa banyak ide-ide dan gagasan baru untuk membangun pengetahuan untuk menjadi praktek terbaik.
2. Meningkatkan kualitas pengetahuan dan pelaksanaannya di masa depan.
Proses diskusi di Komunitas Praktek tidak hanya dapat meningkatkan kualitas pengetahuan untuk menjadi lebih baik, tetapi juga memastikan proses implementasinya untuk menjalankannya dengan sempurna.
3. Pengetahuan yang ditargetkan pada permasalahan yang nyata
Untuk alasan yang sama, karena praktisi ini, fokus dari Komunitas Praktek adalah penggunaan pengetahuan dalam pemecahan masalah yang dapat digunakan secara langsung dalam pekerjaan organisasi.
4. Memungkinkan munculnya inovasi baru
Komunitas Praktek tidak terbatas pada pengetahuan yang diberikan, bukan tidak mungkin jika pada saat pengembangan pengetahuan tersebut akan muncul pengetahuan baru yang dapat dikembangkan oleh para anggotanya.
5. Mendorong minat anggotanya menjadi aktif dalam proses belajar mengajar
Dalam Komunitas Praktek akan muncul banyak kontributor pengetahuan, dan ini akan mempengaruhi orang lain untuk melakukan

hal yang sama, sehingga akan membangun budaya belajar dan mengajar.

6. Efisien

Komunitas Praktek tidak akan memerlukan banyak biaya dan tenaga, karena ketika Komunitas Praktek ini berjalan, maka akan ada semangat anggotanya untuk terus mendukung komunitas ini.

7. Belajar Mandiri

Berbeda dengan metode lain dari penyebaran pengetahuan, dalam Komunitas Praktek setiap anggota dapat meminta anggota lain (tidak guru) yang sudah mengerti pengetahuan. Jadi ketersediaan guru tidak begitu diperlukan lagi.

8. Membangun Hubungan

Komunitas Praktek dapat membangun hubungan yang lebih baik antara para anggotanya, hal ini karena persamaan kepentingan dan pengetahuan mereka untuk membahas kegiatan mereka selalu didiskusikan bersama.

9. Pengembangan Karakter

Selain mengembangkan pengetahuan yang dibahas, Komunitas Praktek juga akan mengembangkan kepribadian anggotanya (*Character Building*) melalui proses pembelajaran, sehingga organisasi juga akan mendapatkan keuntungan.

10. Meninjau kembali bakat setiap anggota

Komunitas Praktek akan membuka bakat/pengetahuan/praktek diadakan secara rahasia pada anggota organisasi. Hal ini lebih jauh akan memperkaya pengetahuan organisasi. Selain pengungkapan bakat/pengetahuan/praktek yang dimiliki oleh anggota organisasi, organisasi memiliki keuntungan karena dapat menggunakan sumber daya dari keanggotaan yang ada

11. Membangun budaya positif dalam organisasi

Bila dilihat dari sisi organisasi, Komunitas Praktek juga dapat membangun budaya budaya-positif dari para anggota diwajibkan untuk membangun organisasi yang kuat dan produktif

c. *Karakteristik Community of Practice*

Menurut Wenger (2000) *Community of Practice* berbeda dengan bentuk organisasi lain dalam beberapa hal. Secara sederhana, *Community of Practice* berbeda dengan *team*. *Team* diciptakan oleh para manajer untuk menyelesaikan proyek tertentu. Manajer menyeleksi anggota *team* dengan dasar kemampuan yang dimiliki untuk disumbang-

kan bagi pencapaian tujuan *team* dan kelompoknya bubar setelah proyek berakhir. Sementara itu, *Community of Practice* bersifat informal-mengorganisir dirinya sendiri, yang berarti pula menetapkan agenda kerja dan mengembangkan sendiri kepemimpinannya. Di samping itu, ciri keanggotaan *Community of Practice* dipilih dengan sendirinya oleh orang yang bergabung didalamnya. Dengan kata lain, orang-orang dalam *CoP* cenderung tahu kapan dan dalam hal apa perlu bersama-sama anggotanya. Anggota *CoP* juga tahu sekiranya memiliki sesuatu untuk diberikan kepada kelompok dan juga tahu apakah ada kemungkinan memperoleh sesuatu dari kelompoknya.

Untuk lebih jelasnya mari kita lihat sekilas perbandingan antara *Community of Practice* dengan komunitas lainnya sebagaimana table 1 berikut:

A Snapshot Comparison

Communities of practice, formal work groups, teams, and informal networks are useful in complementary ways. Below is a summary of their characteristics.

	What's the purpose?	Who belongs?	What holds it together?	How long does it last?
Community of practice	To develop members' capabilities; to build and exchange knowledge	Members who select themselves	Passion, commitment, and identification with the group's expertise	As long as there is interest in maintaining the group
Formal work group	To deliver a product or service	Everyone who reports to the group's manager	Job requirements and common goals	Until the next reorganization
Project team	To accomplish a specified task	Employees assigned by senior management	The project's milestones and goals	Until the project has been completed
Informal network	To collect and pass on business information	Friends and business acquaintances	Mutual needs	As long as people have a reason to connect

Sumber: Wenger dan Snyder 2000.

Menurut Wenger (2006:1-2) Untuk membedakan antara *Community of Practice* dengan komunitas lainnya paling tidak ada tiga karakteristik yang penting untuk diperhatikan yaitu:

1) Domain

CoP bukan kumpulan teman-teman atau jaringan koneksi di antara orang-orang, tetapi mempunyai identitas yang telah ditetapkan dengan domain minat tertentu. Keanggotaannya menyiratkan komitmen kepada domain, dan itu yang membedakannya dengan kelompok lainnya.

2) The Community

Untuk memenuhi minat dalam domain mereka, para anggota terlibat dalam aktivitas dan diskusi, saling menolong, dan berbagi informasi.

3) The Practice

Para anggota *Community of Practice* adalah praktisi. Mereka berbagi praktek atau pengalaman, cerita, *tools*, metode, dan teknik mengatasi permasalahan. Banyak yang dilakukan orang-orang dalam organisasi terjadi dalam konteks CoP. Tempat di mana *best practice* dan inovasi pertama muncul dan solusi untuk berbagi masalah pertama kali diidentifikasi.

d. Metode Merancang dan Membangun sebuah Community of Practice

Menurut Veronica (2012:87) dalam merancang dan membangun *Community of Practice*, dapat menggunakan model 5D yaitu: *Discovery, Dreaming, Design, Document* dan *Disseminate*

1) Discovery/Penemuan

Eksplorasi hubungan dengan organisasi melalui narasi individu, tahap ini adalah interaksi awal antara anggota dengan menceritakan tentang diri mereka sendiri. Ada beberapa hal yang diperlukan untuk dipertimbangkan seperti latar belakang anggota, pengetahuan (knowledge/praktek) yang mereka miliki, tujuan mereka dalam organisasi dan harapan mereka dalam organisasi, dll

2) Dreaming/Bermimpi

Tahap ini merupakan tahap menggabungkan hal-hal yang telah ditemukan pada temuan ke dalam visi atau tujuan yang sama mendukung pengembangan Manajemen Pengetahuan Organization dengan menciptakan visi dan tujuan yang diharapkan dapat menciptakan sebuah komunitas yang kuat karena mereka memiliki tujuan yang sama.

3) Design /Perancangan

Setelah memperoleh tujuan yang ingin dicapai, pada tahap ini, desain dan pengembangan proses operasional apa yang ingin dicapai mulai dilakukan. Pada tahap ini, akan ada diskusi pengetahuan, hubungan pengetahuan dengan pekerjaan masing-masing anggota, peran masing-masing anggota dalam organisasi, teknologi dan infrastruktur yang diperlukan untuk memastikan pengetahuan yang dapat dibuat, dibagi dan didokumentasikan.

4) Dokumen

Pada tahap ini, masyarakat diijinkan untuk belajar dan berkembang. Tergantung pada tahap awal, anggota organisasi tersebut akan mulai berdiskusi baik langsung atau tidak langsung (misalnya melalui berbagai media online), atau mengadakan pertemuan singkat untuk membahas pengetahuan. Fase ini akan mulai membuka pandangan orang lain yang sebelumnya kurang tertarik. Kemudian, seiring dengan perkembangan pengetahuan, orang lain yang tidak tertarik akan mulai tertarik untuk berpartisipasi dalam Komunitas Practice. Pekerjaan manajerial pada tahap ini adalah melakukan pemantauan dan mendokumentasikan dari semua hasil belajar mereka. Melaksanakan dokumentasi sedetail mungkin dan melakukan apa pun yang bisa didokumentasikan, misalnya dalam bentuk dokumen, file, gambar peristiwa, poster, dan mencatat hasil dari semua kegiatan.

5) *Diseminasi*/Menyebarkan

Tahap diseminasi/sosialisasi memiliki dua fase utama, pertama, secara rutin melakukan atau menyebarkan semua dokumentasi yang diperlukan semua anggota organisasi. Kedua adalah menciptakan pertemuan tatap muka secara teratur untuk mendiskusikan apa yang telah anggota organisasi pelajari dan berbagi dengan anggota lain. Pada tahap ini akan ada hubungan sosial baru antara anggota dan hal itu akan membangun masa depan organisasi

e. Knowledge Sharing *antar pustakawan melalui Community of Practice*

Knowledge Sharing pada *Community of Practice* di perpustakaan menjadi solusi alternative dalam mengembangkan dan atau berbagi pengetahuan para pustakawan. Karena komponen utama dalam organisasi perpustakaan adalah individu atau orang, maka organisasi pembelajar baru akan tercapai dengan adanya proses pembelajaran oleh individu-individu yang ada di perpustakaan secara kolektif. Perpustakaan sebagai lembaga yang mengelola informasi yang aktivitasnya lebih dominan dalam hal teknis, *knowledge sharing* pada *Community Of Practices* dapat membantu meningkatkan pengetahuan yang dimiliki pustakawan dan juga dapat membantu mengsharingkan suatu inovasi yang ingin di buat atau dikembangkan oleh pustakawan dalam memajukan perpustakaan.

Dalam kontek perpustakaan *knowledge sharing* pada *community of practice* dapat dilakukan dengan cara mengelompokkan

para pustakawan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Misalnya bagian pelayanan atau sirkulasi dapat membuat kelompok sesama bagian pelayanannya atau sirkulasi, pengolahan sesama bidang pengolahan, pengadaan sesama bagian pengadaannya dan begitu juga dengan bidang-bidang yang lainnya, dan selanjutnya dapat menggunakan kerangka konsep 5D diatas, yaitu *Discovery, Dreaming, Design, Document* dan *Disseminate*.

Knowledge sharing pada *Community of Practice* di perpustakaan tidak hanya dilakukan hanya untuk internal satu lembaga saja tapi bisa juga direncanakan antar sesama perpustakaan yang mempunyai kesamaan wilayah pekerjaan atau domain tergantung kesepakatan anggota komunitas. Dalam *community of practice* para praktisi perpustakaan dapat menggali pengetahuan sedalam-dalamnya yang bersinggungan langsung dengan pekerjaannya dan atau berbagi pengetahuan yang dimilikinya kepada sesama anggota komunitas. Apabila komunitas praktek ini dapat berjalan dengan awet maka sinergistas antar sesama praktisi akan terbangun dan inovasi-inovasi terbaru akan selalu muncul dari hasil berbagi pengetahuan tersebut.

Adapun tujuan Pembentukan *Cummunity of Practice* di perpustakaan diantaranya: a) Sebagai wadah berbagi pengetahuan dan kolaborasi dalam rangka membantu pekerjaan sehari-hari, b) Untuk menggali potensi pengetahuan yang ada di masing-masing pustakawan demi membangun pengetahuan para pustakawan dimasing-masing bidang, c) Sebagai wadah untuk mengembangkan *continuous improvement* dan membangun disiplin perencanaan dan pendokumentasian yang sesuai dan d) Sebagai wadah utama untuk menumbuh kembangkan inovasi-inovasi yang berasal dari pustakawan.

f. Penerapan Community of Practice di perpustakaan

Pertumbuhan ilmu pengetahuan dan media informasi semakin berkembang cepat. Tidak sedikit informasi muncul dengan kemasankemasannya media informasi baru yang menciptakan kemudahan akses bagi penggunanya. Semua penyedia jasa informasi saling berlomba dengan respon yang beragam guna memberikan pelayanan yang terbaik dengan harapan penggunanya untuk tetap setia memanfaatkan jasanya.

Salah satu perpustakaan X terus mengembangkan strateginya. Perpustakaan X telah menerapkan konsep Manajemen Pengetahuan (KM). Konsep KM dimasukkan ke dalam strategi pelayanan sehingga semua pustakawannya dapat mendukung perpustakaan X untuk mendukung visi, misi, dan tujuannya. Sebagai perpustakaan yang relatif

besar, Perpustakaan X memiliki relatif banyak karyawan yang tersebar diberbagai divisi. Organisasi besar memiliki praktek komunikasi internal yang relatif lemah dari organisasi yang lebih kecil karena spesialisasi pekerjaan dan pemisahan fungsional telah mengurangi akses ke informasi tentang layanan yang disediakan. Dengan kata lain, organisasi kecil memiliki jaminan lebih besar dari praktek komunikasi internal yang efektif.

Distribusi informasi tentang pengembangan perpustakaan tidak dapat bergantung hanya dari lisan ke lisan saja. Pustakawan perlu tahu apa yang terjadi di perpustakaan sebelum pihak luar tahu terlebih dahulu. Oleh karena itu, perpustakaan X memiliki unit yang disebut Pusat Belajar. Pusat belajar tersebut digunakan semua pustakawan, baik yang masih baru atau yang sudah lama, belajar dan menambah pengetahuan tentang perkembangan perpustakaan X dan informasi lainnya yang dibutuhkan. Dalam jangka waktu 1 tahun, Pusat belajar, tersebut dapat diorganisir dengan baik. Pusat Belajar tersebut merupakan cikal bakal berbagi pengetahuan dan didorong untuk dilakukan di setiap divisi. Program CoP dijalankan pada setiap divisi.

Pusat pembelajaran memantau berbagai topik yang dibahas pada CoP untuk memastikan bahwa CoP beroperasi sebagaimana mestinya. CoP menjadi lebih penting untuk fungsi organisasi yang menghargai pengetahuan sebagai aset utama. Pengetahuan diciptakan dari setiap tugas yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam suatu organisasi, hal itu dapat didistribusikan, direkam, diulas dan diteruskan kepada semua anggota komunitas.

Menurut hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, CoP di Perpustakaan X memenuhi sejumlah fungsi dan menjadi hal yang positif dari penciptaan, pengumpulan, dan penyebaran pengetahuan dalam suatu organisasi. CoP membantu dalam membangun beberapa hal positif: belajar mandiri, menciptakan inovasi dalam pekerjaan, menciptakan lingkungan yang bersedia untuk belajar, membangun hubungan yang kuat dalam organisasi serta memperkuat kepemimpinan.

CoP adalah cara untuk bertukar dan menginterpretasikan informasi. Karena pustakawan di dalam satu unit memiliki pemahaman bersama, mereka tahu apa yang relevan dikomunikasikan dan bagaimana untuk menyajikan informasi dengan cara yang bermanfaat. Akibatnya, sebuah CoP yang tersebar dalam suatu organisasi merupakan saluran yang ideal untuk memindahkan informasi, seperti praktik terbaik (best practices), tips, atau umpan balik dalam lintas-organisasi

CoP dapat mempertahankan pengetahuan dengan cara yang “hidup”, bukan sebagai database atau secara manual. CoP mempertahankan aspek pengetahuan tersirat yang sistem formal tidak bisa “menangkap”. Oleh karena itu, CoP ini ideal untuk memulai suatu hal yang baru. Para anggota CoP berdiskusi ide-ide baru, berkolaborasi pada isu-isu, dan menjaga perkembangan di dalam dan di luar organisasi. Dengan demikian, anggota CoP dapat membangun inovasi dalam pekerjaan mereka dan secara tidak langsung memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Hal ini dapat membantu organisasi untuk memiliki hubungan yang kuat dengan pustakawannya. CoP membantu karyawan untuk mengasah rasa percaya diri dalam anggota-anggota yang melakukan pembejaraan. Hal ini terjadi karena dalam proses belajar-mengajar perasaan menjadi diperlukan dan kepercayaan berkembang. Selain itu, juga akan menumbuhkan rasa kepemimpinan itu sendiri. Keyakinan dan kepemimpinan yang memimpin para anggota dalam pelaksanaan pengetahuan dalam organisasi.

3. KESIMPULAN

Berbagi pengetahuan pada *Community of Practice* pada suatu lembaga tak terkecuali perpustakaan sangat dibutuhkan untuk membentuk individu-individu pembelajar antar sesama praktisinya. *Community of practice* dibangun atas kesadaran tiap-tiap individu yang mempunyai kesamaan domain dan mempunyai i'tikad untuk terus mengembangkan pengetahuannya terkait suatu pekerjaan yang ditekuninya, walaupun ada juga yang memang diprakasai oleh manajemen. Konsep *community of practice* (CoP) mengacu pada proses pembelajaran sosial yang terjadi ketika orang-orang yang mempunyai kepentingan yang sama dalam beberapa hal atau masalah berkolaborasi untuk berbagi ide, mencari solusi, dan membuat inovasi. Dengan pemenuhan fungsi dalam penciptaan, pengumpulan, dan penyebaran pengetahuan dalam suatu organisasi dan adanya contoh-contoh dari beberapa organisasi (perusahaan) kelas dunia, mengindikasikan bahwa CoP merupakan salah satu cara yang efektif dalam berbagi pengetahuan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Akib, Haedar dan Frans Gana. 2008. *Kreatifitas dan Inovasi: Tujuan Menapaki jalan yang dilalui Community of Practice*. Jurnal Bisnis dan Usahawan, Volume 6. Nomor 2. Januari

- Ardi Reza Pradana: *Knowledge Sharing Pada Community Of Practices di PT.Pembangkit Jawa Bali, Unit Pembangkit Gresik* Departemen Informasi dan Perpustakaan – FISIP Universitas Airlangga. <http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-Jurnal%20Adi%20reza.pdf>
- Tim Knowledge Management PT. PLN Persero No. 317.K/DIR/2009: *Buku Panduan Pelaksanaan Community of Practice*
- Wenger, Etienne and Beverly - Trayner, 2015 *Communities of practice A brief introduction* – V April 15
- Veronica; Angellia Debora Suryawan. 2012. *Community of Practice as one of the competitive advantage Of organization*. International Journal of Communication & Information Technology (CommIT) Vol. 6 No. 2 October
- Wenger, Etienne C dan William M, Snyder. 2000. *Communities of Practice: The Organizational Frontier*. Harvard Business Review, Januari-Pebruari
- Wenger, Etienne 2006 *Communities of Practice A brief introduction*, June,
- Zulaiha, Siti 2008 *Communities of Practice sebagai Sarana Efektif Berbagi Pengetahuan dalam suatu Organisasi*. e-Indonesia Initiative 2008 (eII2008) Konferensi dan Temu Nasional Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk Indonesia 21-23 Mei, Jakarta