

Knowledge Sharing: Strategi Menumbuhkan Budaya Inovasi Mengembangkan Keterampilan Abad 21 **STKIP Al Hikmah Surabaya**

Rizka Pratiwi

STKIP Al Hikmah Surabaya

[*rizkapratiwi68@gmail.com*](mailto:rizkapratiwi68@gmail.com)

Abstract

Knowledge sharing is believed to enable us exploring ideas, increasing productivity and innovation to develop an organization. This research is to understand how knowledge sharing and the basis values work at STKIP Al Hikmah. This research is focused on routine briefing activity. This research uses qualitative approach. The research informant technique is the purposive sampling. Data gathering was through observation, interview, literature study and documentation. Data triangulation is from the questionnaire given to all of the academics at STKIP Al Hikmah who join the routine briefing. The analysis used in this research was SECI Model. The result of this research showed that the academic at STKIP Al Hikmah follow all of the knowledge sharing's stages. All of the four stages were internalized well. This shows through the implementation of knowledge and innovation. Values which become the basis of knowledge sharing is leadership, working values (discipline, responsible, loyal, teamwork and initiative), and also spiritual values. Knowledge sharing gives positive impact for the institution. This is shown by the achievement targets which were successfully reached together.

Kata kunci: *knowledge sharing, berbagi pengetahuan, inovasi, SECI Model*

Pendahuluan

Abad ke-21 ditandai dengan adanya ledakan informasi yang begitu hebat. Kehidupan masyarakat saat ini berbasis pada pengetahuan yang tinggi dan intelektualitas. Segala daya dan upaya dibutuhkan untuk menguasai segenap pengetahuan tersebut dan mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari (Trilling & Hood, 1999). safety, and patient characteristics associated with the response to mepolizumab. METHODS: We undertook a multicentre, double-blind, placebo-controlled trial at 81 centres in 13 countries between Nov 9, 2009, and Dec 5, 2011. Eligible patients were aged 12-74 years, had a history of recurrent severe asthma exacerbations, and had signs of eosinophilic inflammation. They were randomly assigned (in a 1:1:1:1 ratio. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa salah satu aset penting yang dimiliki oleh suatu organisasi atau institusi adalah pengetahuan (Ferdinandus, 2015). Pengetahuan yang dibagikan oleh individu atau kelompok kepada individu atau kelompok yang lain serta dikelola dengan profesional akan menciptakan inovasi secara signifikan. Proses inilah yang dikenal dengan istilah *knowledge sharing* (Nonaka & Toyama, 2003). Kesadaran organisasi dalam melakukan *knowledge sharing* sangat dibutuhkan agar dapat memiliki kompetensi yang kompetitif di abad ke-21. Akan tetapi fakta di lapangan justru menunjukkan rendahnya institusi dalam mengimplementasikan *knowledge sharing*. Hal ini dikarenakan *knowledge sharing* bukan sesuatu yang mudah untuk dibudayakan (Ozlati, 2012). Dibutuhkan proses yang panjang dan implementasi yang berkelanjutan.

Di Indonesia belum banyak ditemui institusi yang menerapkan budaya *knowledge sharing*, terlebih bagi institusi nirlaba seperti institusi yang bergerak di dunia pendidikan. PT Telkom Indonesia, PJB Jawa-Bali, dan PLN Indonesia adalah sebagian kecil perusahaan komersial multinasional yang membudayakan *knowledge sharing* (Anna & Puspitasari, 2013). Institusi pendidikan merupakan lembaga yang dekat dengan dasarnya ilmu pengetahuan. Sudah seyogyanya di institusi pendidikan mampu mengelola pengetahuan secara bijak agar konsistensi terciptanya pengetahuan baru secara terus-menerus dapat terwujud (Pertiwi, 2016).

STKIP Al Hikmah merupakan lembaga yang bergerak dalam bidang pendidikan. Berkecimpung di dunia pendidikan tidak luput dari pengetahuan yang terus bertambah. Pengetahuan-pengetahuan yang ada, sudah seyogyanya dapat di manajemen secara profesional. STKIP Al Hikmah memiliki visi untuk menghasilkan pendidik muslim yang

berakhlak karimah dan memiliki kompetensi keguruan yang kompetitif di tingkat nasional dan ASEAN pada tahun 2030. Untuk mencapai visi tersebut, tentu institusi harus berani melakukan terobosan baru dan terus berinovasi. Budaya inovasi perlu ditumbuhkan, salah satu strateginya ialah dengan melakukan *knowledge sharing*.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nisa Adelia (2016) dengan judul Berbagi Pengetahuan pada Pegiat Pusat Studi dan Dokumentasi Sajogyo Institute Bogor menyimpulkan bahwa proses berbagi pengetahuan sudah terinternalisasi dalam diri pegiat. Fase sosialisasi dan internalisasi lebih menonjol daripada fase yang lain. Ditemukan pola yang berbeda dengan konsep spirak SECI model, yaitu dari sosialisasi internalisasi menghasilkan eksternalisasi dan kombinasi. Nilai-nilai yang muncul dari proses berbagi pengetahuan ialah kepemimpinan, loyalitas, kepercayaan dan keterbukaan.

Pada penelitian ini, peneliti memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana proses terjadinya *knowledge sharing* sebagai strategi yang telah dipilih oleh institusi tersebut. Selain itu juga ingin mengungkap faktor apa saja yang melatarbelakangi adanya *knowledge sharing* di STKIP Al Hikmah.

Tinjauan Pustaka

Konsep Dasar Knowledge Sharing

a. Knowledge Sharing

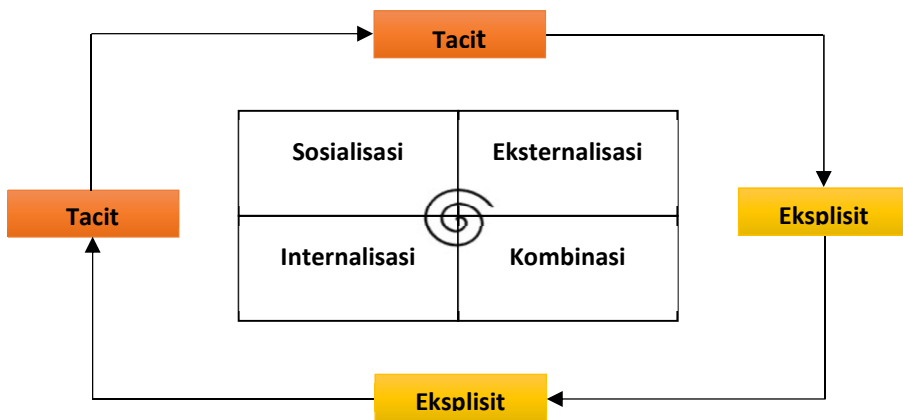
Knowledge Sharing dapat diartikan sebagai proses mentransformasikan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang kepada orang lain. Transformasi pengetahuan dilakukan dengan sistem yang sudah terbentuk (Adelia, 2016). *Knowledge sharing* bukan hanya sekedar mentransfer satu arah saja, melainkan proses belajar bersama, memberikan umpan balik, saling bahu-membahu untuk mencapai prestasi bersama (gurteen.com) .

Pengetahuan dalam konteks kali ini terbagi menjadi dua, yakni pengetahuan *tacit* dan pengetahuan eksplisit (www.knowledge-management-tools.com). Pengetahuan *tacit* merupakan pengetahuan yang masih ada dalam alam pikir seseorang. Pengetahuan *tacit* masih belum bisa diidentifikasi dan diakses oleh orang lain. Pengetahuan eksplisit adalah pengetahuan yang sudah dialihwahkan ke berbagai media, seperti dokumen

sehingga orang lain akan lebih mudah untuk mengaksesnya. Kegiatan *knowledge sharing* ini memiliki tujuan untuk menggali ide, pengetahuan dan kreativitas seseorang sehingga dapat digunakan sebagai alat untuk mencari solusi atas permasalahan yang sedang dihadapi organisasi (Adelia, 2016).

b. Model SECI

Pada kegiatan *knowledge sharing*, pengetahuan yang dimiliki tidak hanya berjalan ditempat, melainkan memiliki siklus yang terus berjalan. Model SECI yang dikenalkan oleh Nonaka dan Toyama pada tahun 2003 dapat dijadikan sebagai alat untuk menganalisis bagaimana proses terjadinya daur pengetahuan tersebut. Model SECI terdiri dari 4 elemen yakni sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi dan internalisasi.



Gambar 1. Siklus daur pengetahuan spiral SECI Model

▪ **Sosialisasi**

Sosialisasi dapat diartikan sebagai kegiatan transmisi pengetahuan tacit yang dimiliki oleh seseorang dengan tacit yang dimiliki oleh orang lain. Kegiatan ini dapat dilakukan apabila terjadi interaksi aktif baik secara formal ataupun informal. Kegiatan formal artinya terjadwal dan tersistem, sementara informal lebih *luwes* tanpa terikat aturan tertentu. Muatan substansi yang disampaikan pada saat tahapan sosialisasi lebih pada nilai-nilai dan pemahaman (Kurniawati, 2012). Pengetahuan, nilai dan pemahaman tidak hanya dapat disamakan melalui pesan secara verbal, namun lebih kepada tindakan atau keteladanan (Nonaka & Toyama, 2003).

- **Eksternalisasi**

Tahap eksternalisasi sangatlah penting dalam *knowledge sharing*. Eksternalisasi dapat dipahami sebagai tahap dimana seseorang mampu menuangkan pengetahuan yang semula hanya ada dalam pikiran ke beragam media. Tujuannya agar mudah dibaca dan dipahami oleh orang lain. Contoh bentuk media yang dimaksud ialah seperti notulensi rapat harian, infografis, teks, dsb. Apabila tahap ini berjalan secara konsisten maka organisasi akan kaya. Kaya akan pengetahuan yang telah dimanajemen dengan baik sehingga dapat digunakan kembali oleh generasi-generasi selanjutnya (Adelia, 2016).

- **Kombinasi**

Lahirnya pengetahuan baru yang dimaksud dalam kegiatan *knowledge sharing* sebagian besar terjadi pada proses kombinasi. Fase ini merupakan upaya mengalih bentukkan pengetahuan eksplisit ke pengetahuan eksplisit lainnya. Pada tahap ini seseorang dituntut untuk terus memperbarui dan memodifikasi pengetahuan yang sudah ada sebelumnya (Nonaka & Toyama, 2003). Contohnya ialah dokumen yang dimiliki oleh organisasi dievaluasi dan diperbaiki sehingga menghasilkan inovasi maupun kebijakan baru untuk perbaikan secara berkelanjutan.

- **Internalisasi**

Fase berikutnya ialah internalisasi. Maksud dari internalisasi adalah mentransformasikan pengetahuan eksplisit ke pengetahuan tacit seseorang. Sebagai contoh seorang karyawan membaca dokumen yang telah mengalami proses kombinasi kemudian mamahami, mendalami dan mengaplikasikan secara konkret dalam kehidupan sehari-hari (Kurniawati, 2012).

Siklus daur pengetahuan menurut model SECI ini akan terjadi rotasi secara terus menerus hingga menghasilkan khazanah pengetahuan yang baru dan bermanfaat bagi keberlangsungan organisasi.

Knowledge Sharing dalam Dimensi Budaya

Sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok individu dalam suatu organisasi secara terus-menerus dan konsisten akan menjadi budaya. Bentuk budaya yang ada di masyarakat sangatlah beragam, mulai dari bahasa sehari-hari, nilai yang diyakini, sistem pemerintahan, hasil karya model rumah, dsb. *Knowledge sharing* dalam dimensi budaya dapat dipengaruhi oleh empat aspek, yakni kepemimpinan, keterbukaan, rasa

percaya dan kepedulian (Nurhayati, 2017).

▪ **Kepemimpinan**

Menjadi pemimpin bukan perkara yang mudah karena harus mampu mewarnai orang lain. Seorang pemimpin memiliki peranan yang sangat vital dalam proses *knowledge sharing*. Pemimpin harus tampil dengan performa yang ekstra karena semua yang dilakukan akan dilihat dan dicontoh oleh orang lain. Ketika karyawan/staff nya pasif maka ia harus memotivasinya, menjadi penggerak dalam organisasi. Tidak hanya itu seorang pemimpin juga perlu memiliki kemampuan untuk mengontrol dan mengevaluasi demi keberlanjutan organisasi (Ozlati, 2012).

▪ **Rasa percaya dan Keterbukaan**

Knowledge sharing mustahil terjadi apabila tidak ada rasa percaya dalam diri seseorang terhadap orang lain atau seseorang dengan organisasi yang diikutinya. Sebuah kepercayaan tidak muncul begitu saja, ada proses panjang yang menyertainya. Kedekatan personal dibangun melalui hasil interaksi secara formal maupun informal. Melalui kepercayaan dan keterbukaan maka akan diperoleh pengetahuan yang asli.

▪ **Kepedulian**

Kepedulian termasuk dalam norma sosial. Kepedulian tidak bisa dilepaskan dari rasa percaya, rasa empati seseorang dan dorongan kuat untuk membantu urusan orang lain. Apabila kepedulian berjalan secara masif maka hal ini akan memberikan implikasi positif. Artinya setiap individu dalam organisasi merasakan kenyamanan dan kepuasan. Dampaknya ialah kegiatan *knowledge sharing* akan selalu berjalan, begitu seterusnya.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian untuk mencari makna, menguak suatu fenomena yang tersembunyi atau gejala sosial, termasuk persepsi, tindakan, motivasi yang dialami oleh subjek penelitian (Moleong, 2015). Teknik penentuan informan pada penelitian ini ialah *purposive sampling*. Pengumpulan datanya dilakukan dengan observasi, wawancara, studi pustaka dan dokumentasi. Triangulasi data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada sivitas akademika STKIP Al Hikmah yang

mengikuti kegiatan *knowledge sharing*.

Hasil dan Pembahasan

Knowledge Sharing berdasarkan Model SECI

▪ **Sosialisasi**

STKIP Al Hikmah adalah lembaga yang bergerak dalam bidang pendidikan. Terdapat beragam kegiatan *knowledge sharing* di dalamnya seperti briefing rutin, temu ilmiah, desiminasi penelitian, diskusi online, kajian keputrian dsb. Penelitian ini lebih fokus akan membahas proses *knowledge sharing* pada aspek *briefing* rutin. Selama kurang lebih empat tahun berjalan rutin setiap pagi hari. Waktu pagi dipilih karena merupakan waktu yang prima untuk menerima pengetahuan dan informasi. *Briefing* rutin tidak muncul begitu saja, melainkan kegiatan ini muncul dari pencilan sistem yang besar. Tradisi ini sudah dibangun sejak institusi ini berdiri. Oleh karena STKIP Al Hikmah merupakan kampus yang tergolong baru, maka spirit membangun suasana yang nyaman harus kuat. Nyaman bukan berarti enak, namun nyaman dalam arti sistem yang jelas. Jelas target, proses dan laporannya. Seseorang tidak perlu bertanya dan ragu-ragu dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Data survei menunjukkan sebanyak 91,7% dapat memahami secara jelas materi yang disampaikan ketika *briefing*. Harapannya seseorang menjadi lebih produktif dan mandiri. Tidak menutup kemungkinan bahwa selanjutnya akan tercipta rasa nyaman itu sendiri. Nyaman yang artinya mampu membuat seseorang menganggap tempat kerja seperti rumahnya sendiri.

Banyak nilai substansial yang disampaikan ketika fase sosialisasi. *Briefing* dilaksanakan pagi hari sebelum dosen dan karyawan menjalankan tugasnya, sekitar pukul 06.30 WIB. Sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan membangun budaya disiplin di kalangan sivitas akademika kampus. Nilai-nilai penting yang ingin dibangun berikutnya ialah nilai kinerja dan nilai spiritual, serta nilai *teamwork*. Pimpinan STKIP Al Hikmah memiliki anggapan apabila seorang karyawan bekerja tanpa disertai tiga nilai tersebut, maka ia tidak ada bedanya dengan mesin.



Gambar 2. Suasana *briefing* rutin

STKIP Al Hikmah memiliki visi untuk menghasilkan pendidik yang berakhlak karimah dan memiliki kompetensi yang kompetitif di skala nasional dan ASEAN. Visi tersebut selalu disosialisasikan kepada segenap dosen dan karyawan. Tujuannya untuk menyatukan arah bahwa institusi tersebut akan menghasilkan guru kompeten dibidangnya dengan karakter yang kokoh. Apapun materinya akan selalu dikaitkan dengan visi misi institusi. Saat *briefing* sedang berlangsung, seringkali pimpinan menggali ide-ide dan gagasan dari setiap peserta. Sehingga terjadi interaksi yang dinamis karena *briefing* yang diberikan tidak hanya satu arah.

▪ **Eksternalisasi**

Pada tahap eksternalisasi berarti mengkonversikan pengetahuan tacit ke pengetahuan eksplisit. Wujud pertama dari fase ini adalah membuat dokumentasi hasil *briefing*. Sekretaris ketua STKIP Al Hikmah memiliki tugas khusus untuk mendokumentasikan materi *briefing*. Untuk mendokumentasikannya maka dibuat presensi kehadiran dan dilengkapi dengan notulen. Dokumentasi juga dilakukan dengan mengambil foto dan merekam penyampaian materi di beberapa kesempatan. Peserta *briefing* juga menuliskan materi yang dianggap penting di buku masing-masing. Temuan apa saja termasuk kendala, prestasi dan pengetahuan yang dibagikan oleh peserta lain juga dimasukkan ke dalam jurnal *briefing* harian. Harapannya kendala di hari sebelumnya dapat segera dicari solusi bersama. Laporan tahunan juga semakin mudah karena

detail-detail temuan tidak tertinggal.

Briefing berjalan begitu dinamis, setiap bulan sering berganti tema menyesuaikan dengan isu terhangat dan kebutuhan institusi. Contohnya dalam satu bulan penuh setiap dosen memberikan motivasi pagi secara bergantian, kemudian bulan berikutnya adalah membaca dan berbagi isi buku yang telah dibaca, dilanjutkan tema pahlawan dan jiwa nasionalisme. Tema yang dibuat tidak lain memiliki tujuan untuk memberikan wadah berekspresi dan bereksplorasi, serta berinovasi. Membuat dosen senantiasa menjadi pribadi pembelajar kemudian semangat untuk membagikan ilmunya kepada rekan sejawat. Hasil dari *briefing* tersebut kemudian diolah dan dijadikan buku-buku kompilasi. Karya-karya bersama tersebut juga digunakan untuk menunjang akreditasi baik program studi maupun institusi.

Isu yang paling sering dibahas adalah bidang pendidikan, khususnya tentang strategi mendidik mahasiswa calon guru untuk menghadapi tantangan abad 21. Terkadang, pimpinan *briefing* meminta opini, gagasan dan ide kreatif dari dosen dengan cara di saat itu juga mengirimkan ke grup *whatsapp* ataupun langsung ke *whatsapp* pribadi. Bentuk lain dari fase eksternalisasi ialah setiap program studi dan unit membuat laporan kegiatan tahunan. Laporan tahunan tersebut kemudian dikompilasi menjadi sebuah buku untuk diberikan kepada yayasan sebagai bahan evaluasi.

▪ **Kombinasi**

Kombinasi artinya mengkonversikan pengetahuan eksplisit ke pengetahuan eksplisit lainnya. Pada fase ini, *briefing* yang dijalankan secara rutin membuat sivitas akademika kampus termotivasi untuk menjadi pribadi yang produktif. Sebanyak 69,4% peserta *briefing* mengaku menjadi lebih produktif. Produktivitas dalam mengelola pengetahuan mampu menciptakan inovasi dan pengetahuan baru. Hal ini terbukti dengan 75% sivitas STKIP Al Hikmah yang semakin terpacu untuk selalu berinovasi. Inovasi yang dibuat tidak lepas dari visi misi institusi.

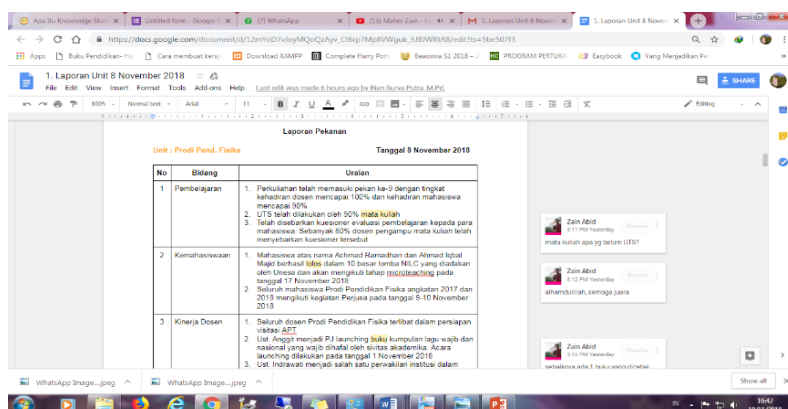
Inovasi yang diciptakan untuk mengembangkan keterampilan abad 21 terfokus pada dua hal. Pertama tentang pengokohan karakter dan *soft skill* mahasiswa. Pengokohan karakter dan pengembangan *soft skill* diimplementasikan pada konsep pendidikan di STKIP Al Hikmah. Konsep pendidikan yang terdapat di STKIP Al Hikmah merupakan hasil dari inovasi. Inovasi dibuat

berdasarkan pengalaman dan riset terhadap konsep pendidikan pada umumnya. Konsep pendidikan yang dipakai adalah dengan mengelaborasi 3 elemen penting. Elemen penting yang dimaksud yaitu kampus, sekolah lab dan asrama. Kampus untuk meningkatkan kompetensi keguruan, sekolah lab untuk melatih kemampuan mengajar dan asrama untuk menempa kepribadian mahasiswa.

Inovasi model pembelajaran di kampus salah satunya terlihat pada kegiatan interaksi edukatif. Artinya mahasiswa berinteraksi dengan kondisi nyata di lapangan sejak semester satu. Interaksi edukatif yang dilakukan ialah mengajar di SMP/SMA baik negeri maupun swasta yang tersebar di berbagai provinsi di Indonesia. Berdasarkan data sudah ada 60 sekolah dari Provinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat, Riau, Kalimantan Timur dan NTT. Interaksi Edukatif yang lain ialah telah membina anak-anak di 11 panti asuhan di Jawa Timur. Selain itu juga mengajar TPQ di 27 masjid Jawa Timur dan Jawa Barat.

Tahap kombinasi juga terjadi di tugas matakuliah Keterampilan abad 21. Biasanya ujian akhir semester dilakukan tes secara langsung, membuat media pembelajaran atau *paper* ilmiah. UAS mata kuliah tersebut dibuat dengan cara yang berbeda, yakni mengharuskan seluruh mahasiswa untuk ke luar negeri. Mahasiswa mempersiapkan seluruh keperluan secara mandiri untuk tugas mengajar di negara-negara ASEAN. Catatan perjalanan mereka di dokumentasikan dengan rapi hingga menghasilkan sebuah buku antologi.

Bentuk lain dari fase kombinasi terlihat pada laporan pekanan dan laporan tahunan institusi. Setiap pekan program studi dan unit kerja melaporkan apa saja yang sudah dilaksanakan pada hari Kamis. Laporan pekanan disampaikan secara tertulis melalui *spreadsheet* google docs. Dengan demikian setiap orang dapat mengaksesnya, mendiskusikan sekaligus memberikan komentarnya. Hasil dari laporan pekanan kemudian dibuatkan *summary report* untuk dijadikan bahan rapat rutin pimpinan/manajemen di hari Senin. Keesokan harinya dibawa sebagai bahan rapat bersama unit sekolah dan YLPI Al Hikmah.



Gambar 3. Inovasi laporan pekan setiap program studi dan unit kerja

Laporan kinerja institusi selama empat tahun yang awalnya dalam bentuk dokumen teks biasa kemudian dialihwahanakan menjadi *Power Point*, infografis dan video dengan desain yang lebih menaik dan “kekinian”. Selanjutnya diberikan kepada yayasan untuk dievaluasi bersama.

Fase kombinasi dapat dilihat ketika Penjaringan Mahasiswa Baru. Empat tahun yang lalu pendaftaran dapat dilakukan secara manual dan datang langsung ke tempat, tapi kini sudah bisa online dengan kode QR yang tertera pada brosur. Pembelajaran tidak hanya sebatas di ruang kelas saja melainkan juga secara *outdoor* dengan metode yang lebih menyenangkan. Pembelajaran juga dilaksanakan dengan menggunakan google *classroom*, *game* dan metode e-learning yang lain. Kuis untuk mengetahui tingkat pemahaman mahasiswa juga lebih interaktif yakni dengan menggunakan aplikasi Quizizz dan Id_Spring. Dosen dan mahasiswa yang sebelumnya membuat sitasi secara manual kini sudah mengimplementasikan *reference manager* seperti Mendeley, Zotero, EndNote, dsb.

▪ Internalisasi

Internalisasi artinya mengkonversikan pengetahuan eksplisit ke pengetahuan tacit seseorang. Internalisasi bukan hanya sekedar memahami, namun juga mengimplemntasikan dalam kehidupan sehari-hari secara tuntas. Fase internalisasi yang terjadi pada sivitas STKIP Al Hikmah dipengaruhi oleh dua faktor yakni internal dan eksternal. Faktor internal berarti inisiatif dan memiliki kesadaran untuk memahami dan

mengaplikasikan pengetahuan yang telah didadapatkan ketika *briefing*. Faktor eksternal muncul dari stimulasi, motivasi dari pimpinan, dan suasana yang dikondisikan bersama-sama.

Setiap organisasi dapat mencari formula yang tepat untuk internalisasi pengetahuan. Apakah tetap melaksanakan rutinitas, mengubahnya atau bahkan menciptakan rutinitas baru. Setelah berjalan selama empat tahun, STKIP Al Hikmah mengubah rutinitas *briefing* menjadi dua kali dalam seminggu. Setiap senin sore dan jumat pagi. Tujuannya ialah untuk memberikan waktu *break* dan variasi. Selain itu untuk dapat dilihat perkembangannya.

Wujud dari internalisasi berdasarkan faktor internal ialah individu berinisiatif untuk mendalami visi dan misi institusi. Stimulasi dan motivasi diperoleh ketika dosen berdiskusi secara personal dengan pimpinan. Berkaitan dengan suasana yang dikondisikan salah satu contohnya ialah diadakannya ujian Audit Mutu Internal. Sebelumnya peserta diberikan buku yang memuat SPMI satu per satu. Buku itu wajib dipelajari kemudian diuji satu persatu. Peserta dengan nilai tertinggi mendapatkan apresiasi sebagai Duta Mutu.

Data survei menggambarkan bahwa sebanyak 80,6% orang melaksanakan instruksi dan kesepakatan yang diambil ketika *briefing*. Sedangkan yang melaksanakan tugas dengan penuh inisiatif ada 88,6% orang. Ketika melakukan inovasi, individu tersebut membagikannya kepada individu-individu yang lain. Apabila ada dosen atau karyawan yang mengikuti kegiatan di luar kampus seperti seminar, pelatihan, lomba, studi banding, dsb selalu mendesiminasikannya kepada rekan-rekan yang lain.

Implementasi terhadap lahirnya pengetahuan yang baru/inovasi memberikan dampak yang positif. Hal positif tersebut berupa capaian bersama. Capaian bersama dapat dilihat dalam perspektif internal dan eksternal. Dalam sudut pandang internal ialah berupa keputusan dan kebijakan bahwa yayasan sampai saat ini masih memberikan beasiswa 100% kepada para mahasiswa calon guru. Hasil yang lain dari modifikasi laporan empat tahun ialah berdampak pada pengelolaan alumni. Alumni dari angkatan pertama diminta untuk mengabdikan di lingkup YLPI Al Hikmah dan diberi gaji setiap bulannya. Ini merupakan salah satu indikator keberhasilan bersama di STKIP Al Hikmah dalam perspektif internal. Capaian bersama institusi juga dapat dilihat dalam perspektif eksternal, dalam hal ini adalah ranking kampus versi LLDIKTI (Anugerah Kampus Unggulan). Pada tahun 2015, STKIP Al Hikmah menempati ranking ke 311. Tahun 2016, capaiannya naik secara signifikan menjadi

ranking 71. Di tahun berikutnya lagi yakni 2017, rankingnya menjadi 79 dari 328 Perguruan Tinggi Swasta. Akreditasi pertama program studi matematika mendapatkan predikat B.

Nilai dalam Knowledge Sharing

▪ **Kepemimpinan**

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam implementasi *knowledge sharing*. Kepemimpinan di STKIP Al Hikmah diwujudkan dengan keteladanan. Salah satu bentuk keteladanan yang diberikan ialah nilai disiplin dan etos kerja. Ketika membangun budaya disiplin, maka pimpinan memulai dari diri sendiri yakni datang paling awal dan pulang paling akhir. Tindakan tersebut ternyata memberikan dampak yang besar karena staff dan karyawan menjadi lebih disiplin yakni datang sebelum pukul 06.30 WIB. Berdasarkan hasil survei sebanyak 94,4% meneladani apa yang dilakukan oleh pimpinan. Nilai totalitas dan loyalitas juga ditanamkan oleh pimpinan. Terbukti sebanyak 97,2% pulang melebihi jam kerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar sudah menganggap tempat kerja seperti rumah sendiri.

Kepemimpinan di STKIP Al Hikmah juga dapat dilihat melalui hasil penelitian yang dilakukan oleh Cindi Charisma Satriyo pada tahun 2016. Penelitian tersebut berjudul Peran Kepemimpinan Pada Perguruan Tinggi Swasta dalam Meningkatkan Kualitas Dosen (Studi Kasus di STIE Perbanas Surabaya, STIE Wilwatikta, dan STKIP Al Hikmah Surabaya). Hasil dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kekuatan yang dimiliki oleh Ketua STKIP Al Hikmah yaitu visioner, motivator, terbuka, komunikator yang baik, memiliki komitmen dan mampu menempatkan diri.

▪ **Nilai Spiritual**

Nilai spriritual ditanamkan sebagian besar pada fase sosialisasi. Nilai spiritual membuat kinerja lebih bermakna, tidak seperti mesin. Spirit yang dibangun ialah untuk mengajak kepada kebaikan dan memberikan manfaat yang sebesar-besarnya pada orang lain dan lingkungan sekitar. Contoh nilai spiritual yang dibangun ialah memulai pagi hari dengan meluruskan niat, memaafkan apapun dan siapapun yang pernah bersalah kepada kita, ibadah tepat waktu.

▪ **Nilai Kinerja**

Nilai yang muncul berikutnya ialah nilai kinerja. Nilai yang pertama ialah disiplin. Tidak ada pendidikan yang baik tanpa disiplin

yang baik. Contohnya ialah datang ke tempat kerja 15 menit sebelum jam yang telah ditentukan yakni pukul 06.15 WIB. Disiplin dalam mencapai target kerja serta membuat laporannya. Nilai yang lain adalah tanggungjawab terhadap pilihan-pilihan dalam menjalankan tugas. Sebagai kampus baru butuh inisiatif-inisiatif dari sivitas akademika, sehingga nilai ini juga ditumbuhkan dengan slogan lebih baik minta maaf dari pada minta izin. Artinya banyak melakukan berbagai hal yang efektif dan penuh dengan tanggungjawab. Nilai kinerja yang lain yaitu *teamwork*. Ini sangat penting untuk selalu dipupuk karena tujuan besarnya adalah mencapai prestasi bersama, bukan hanya individu-individu tertentu.

▪ Rasa percaya dan keterbukaan

Rasa percaya terhadap rekan sejawat dan sikap terbuka merupakan modal penting untuk mendapatkan pengetahuan yang asli. Rasa percaya dan keterbukaan diperoleh dari intensitas interaksi secara formal dan informal. Interaksi secara informal seperti percakapan saat makan siang bersama dan disela-sela sewaktu menjalankan tugas lebih dominan dalam membentuk kedekatan secara personal. Ketika *briefing* berlangsung pimpinan memberikan informasi dan pengetahuan secara holistik, banyak materi substansial yang disampaikan. Hal ini bertujuan supaya dosen dan karyawan dapat memahami secara utuh terkait materi *briefing*. Pimpinan memiliki rasa kepercayaan yang besar terhadap dosen dan karyawan karena mereka menganggap mereka semua sudah dewasa. Artinya dapat mengendalikan diri dan menyaring mana materi yang boleh disebarluaskan dan mana yang khusus untuk konsumsi sendiri. Selai itu kepercayaan selalu diberikan karena seluruh sivitas sudah melewati seleksi masuk STKIP Al Hikmah yang ketat.

Kesimpulan

Hasil analisis menunjukkan bahwa proses *knowledge sharing* melalui kegiatan *briefing* rutin di STKIP Al Hikmah berjalan secara utuh, mulai dari proses sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi dan internalisasi. Alur siklus manajemen pengetahuannya sesuai dengan model SECI dari Nonaka dan Toyama. Dengan kata lain secara makro kampus STKIP Al Hikmah lahir karena budaya *knowledge sharing*. Inovasi diciptakan dengan melihat kondisi kampus keguruan lain pada umumnya dan tantangan zaman. Selanjutnya hasil inovasi di maknai secara mendalam dan diimplementasikan. Nilai-nilai yang melatarbelakangi terjadinya *knowledge sharing* adalah kepemimpinan, nilai spriritual, nilai kinerja, kepercayaan dan keterbukaan. *Knowledge sharing* memberikan dampak

positif terhadap institusi. Dampak positif tersebut berupa capaian prestasi-prestasi bersama.

Budaya inovasi melalui *knowledge sharing* hendaknya terus dibangun dan dikembangkan supaya institusi dapat menghadirkan iklim budaya inovasi yang sehat. Sehingga keberlangsungan organisasi terus terjaga.

Daftar Pustaka

- Adelia, N. (2016). Berbagi Pengetahuan Pada Pegiat Studi dan Dokumentasi Sajogyo Institute Bogor. *Tesis*. Depok : Universitas Indonesia
- Anna, N. E. V., & Puspitasari, D. (2013). Knowledge Sharing In Libraries : A Case Study of Knowledge Sharing Strategies in Indonesian University Libraries Abstract : *Jfla Wlic 2013*, 1–11.
- Ferdinandus, Eslina, Imron, Ali, & Supriyanto Achmad. (2015). Model Knowledge Management Dalam Organisasi Pendidikan. <http://journal.um.ac.id/index.php/jph/article/view/4853/2301>
- Gurteen website. <http://www.gurteen.com/gurteen/gurteen.nsf/id/knowledge-sharing>
- Kurniawati, Susanti. (2012). Model Penerapan Knowledge Management Pada BUMN Penyelenggaraan Bisnis Jasa Telekomunikasi. <http://jurnal.upi.edu/ekonomi/view/3453/model-penerapan-knowledge-managementpada-bumn-penyelenggaraan-bisnisjasa-telekomunikasi.html>
- Moleong, Lexy J. (2015). Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi. Bandung : Rosdakarya
- Nonaka, I., & Toyama, R. (2003). The knowledge-creating theory revisited: knowledge creation as a synthesizing process. *Knowledge Management Research & Practice*, 1(1), 2–10. <https://doi.org/10.1057/palgrave.kmrp.8500001>
- Nurhayati. (2017). Penerapan Knowledge Sharing dalam Pengembangan SDM Perpustakaan. Prosiding Peranan Jejaring Perpustakaan Dalam Meningkatkan Kompetensi Pustakawan. <https://fppti-jatim.or.id/public/prosiding/>
- Ozlati, S. (2012). Motivation, Trust, Leadership, and Technology: Predictors of Knowledge Sharing Behavior in the Workplace. <https://doi.org/10.5642/cguetd/56>
- Pertiwi, A. (2016). Model DKIWI dalam berbagi pengetahuan. *Stimik ESQ*, 2(2), 25–29.

- Satriyo, Cindy Charisma. (2016). Peran Kepemimpinan Pada Perguruan Tinggi Swasta Dalam Meningkatkan Kualitas Dosen (Studi Kasus di STIE Perbanas Surabaya, STIE Wilwatikta Surabaya dan STKIP Al Hikmah Suarabaya). Tesis. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada
- Trilling, B., & Hood, P. (1999). Learning , Technology , and Education Reform in the Knowledge Age or “ We ’ re Wired , Webbed , and Windowed , Now What ?” At the Turning Point of the Knowledge Age Where was the party ? It happened quietly , without fanfare or fireworks . In 1991 , U . S. *Educational TEchnology*, 1–25.
- Knowledge Mangement Tools. <https://www.knowledge-management-tools.net/different-types-of-knowledge.php>