

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penerapan Knowledge Management (KM) di lingkungan perguruan tinggi terkesan sebagai sesuatu yang mutlak (natural), namun penelitian empirik penerapan KM di institusi pendidikan tinggi masih sangat terbatas. Beberapa menunjukkan bahwa institusi pendidikan tinggi dapat bertransisi dari institusi pengetahuan menjadi institusi pembelajar melalui penerapan KM. Perguruan tinggi yang menerapkan manajemen pengetahuan mampu menempatkan diri dengan baik dalam menjawab tantangan persaingan dalam industri pendidikan di era globalisasi saat ini.

Perguruan Tinggi (PT) sebagai organisasi juga tidak dapat terlepas dari dampak perubahan zaman. Perguruan tinggi adalah organisasi yang berperan sebagai ujung tombak pencetak agen-agen perubahan, dalam hal ini para mahasiswa yang berdaya cipta, berwawasan dan berkarakter unggul yang nantinya akan menjadi SDM yang akan meningkatkan daya saing suatu bangsa (*Nation competitiveness*). Melihat peran strategis yang dijalankan oleh PT, sudah menjadi syarat mutlak bahwa PT sebagai organisasi harus terus berubah, berkreasi dan berinovasi dalam menjalankan peran yang diembannya.

Pihak PT semakin dituntut meningkatkan standar kualitasnya sesuai dengan ketentuan BAN-PT. Mulai Januari 2010, Badan Akreditasi Nasional telah meningkatkan jumlah komponen akreditasi dari 69 komponen menjadi 155 komponen (Irwandi 2008). Oleh karena itu, pihak PT perlu merubah paradigma lama yang selama ini digunakan untuk menanggapi berbagai tantangan yang ada. Ini berarti KM merupakan hal yang tidak dapat ditawar lagi untuk diterapkan di Perguruan tinggi. Penerapan manajemen pengetahuan merupakan sebuah proses, maka PT yang semakin cepat mempersiapkan diri, semakin cepat pula dapat menemukan *best practice*-nya (Blackman & Kennedy 2007; Raharso 2009).

Penerapan KM di lingkungan perguruan tinggi terkesan sebagai sesuatu yang mutlak (natural), namun penelitian empirik penerapan KM di institusi pendidikan tinggi masih sangat terbatas (Absah 2008; Anantatmula, 2010; Shoham & Perry 2009). Beberapa studi terbatas dalam konteks negara barat menunjukkan bahwa institusi pendidikan tinggi dapat

bertransisi dari institusi pengetahuan menjadi institusi pembelajar melalui penerapan KM. Perguruan tinggi yang menerapkan manajemen pengetahuan mampu menempatkan diri dengan baik dalam menjawab tantangan persaingan dalam industri pendidikan di era globalisasi saat ini.

Fakultas Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Universitas Pendidikan Indonesia (FPTK-UPI) sebagai lembaga pendidikan tinggi diharapkan mampu menjawab tantangan-tantangan kedepan agar dapat berkompetisi dan meningkatkan kualitasnya baik tingkat nasional dan global. Salah satu upaya untuk menghadapi tantangan kedepan yaitu penerapan manajemen pengetahuan yang dibarengi dengan terjadinya *Knowledge Sharing (KS)* di lingkungan FPTK UPI. Sebagai lembaga yang khususnya mencetak calon pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan dunia kerja lainnya maka perlu berbenah dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia internal di Fakultas tersebut.

Setiap dosen sebagai salah satu sumber daya internal Perguruan Tinggi, selain memiliki pengetahuan yang bersifat objektif, rasional, dan teknis berupa data ataupun dokumen (*explicit knowledge*), juga memiliki pengetahuan yang bersifat subjektif, kognitif, berbasis pengalaman (*tacit knowledge*). Dua ranah pengetahuan ini merupakan aset penting dalam organisasi yang harus dikomunikasikan antar individu/organisasi. Hal ini dimaksud agar proses berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) berjalan baik untuk mendukung berbagai keputusan.

Permasalahan yang sering terjadi adalah proses berbagi pengetahuan kurang baik karena tidak adanya dukungan manajemen pengetahuan yang terstruktur. Manajemen pengetahuan (*knowledge management, KM*) adalah teknik membangun lingkungan pembelajaran, agar orang-orang di dalamnya terus termotivasi untuk belajar, memanfaatkan informasi yang ada, dan dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi.

1.2 Tujuan

Secara umum paper ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya proses *knowledge sharing* di organisasi dalam proses penerapan manajemen pengetahuan dan khususnya dapat menjadi masukan identifikasi hambatan-hambatan dan solusi *knowledge sharing* yang terjadi di FPTK-UPI dalam upaya menjadi *learning organization*

KAJIAN TEORI

2.1 Definisi dan Tujuan *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing didefinisikan sebagai sebuah proses dimana individu-individu yang sering terlibat saling bertukar *knowledge* baik berupa tacit maupun eksplisit dan digunakan untuk menemukan *knowledge* baru (Hooff & Hendrix, 2004). Menurut (Jacobson, 2006) mengenai *knowledge sharing* didefinisikan “sebagai sebuah pertukaran pengetahuan antar dua individu; satu orang yang mengkomunikasikan pengetahuan, seorang lainnya mengasimilasi pengetahuan tersebut” .

Secara umum, berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) adalah mengkomunikasikan pengetahuan dalam sebuah grup. Grup ini dapat terdiri dari anggota institusi formal, misalnya antar kolega di tempat kerja. Setidaknya dua orang yang berinteraksi. Tujuan mendasar adalah memanfaatkan pengetahuan yang tersedia untuk meningkatkan kinerja kelompok. Dengan kata lain, individu membagi apa yang telah mereka pelajari dan mentransfer apa yang telah mereka ketahui, kepada mereka yang memiliki kepentingan bersama dan telah menemukan pengetahuan yang bermanfaat. Prosesnya terdiri dari mengumpulkan, mengatur dan bercakap-cakap dari satu orang ke yang lain tentang pengetahuan. Proses berbagi tidak sekedar mengumpulkan data dan informasi tetapi lebih kepada nilai pengetahuan. Oleh karena itu, jika dikelola dengan baik, berbagi pengetahuan dapat meningkatkan kualitas kerja dan keterampilan membuat keputusan, pemecahan masalah secara efisiensi serta kompetensi yang akan menguntungkan organisasi.

Tujuan *Knowledge sharing* anatara lain sebagai berikut:

- a. Sebagai wadah berbagi pengetahuan dan kolaborasi dalam rangka membantu pekerjaan sehari-hari
- b. Untuk menggali potensi pengetahuan yang ada di masing-masing pegawai demi membangun pengetahuan perusahaan/organisasi (*corporate knowledge*) yang relevan terhadap strategi bisnis perusahaan.
- c. Sebagai wadah untuk mengembangkan *continuous improvement* dan membangun disiplin perencanaan dan pendokumentasian sesuai dengan implementasi ISO.

- d. Sebagai wadah utama untuk menumbuhkembangkan inovasi-inovasi yang berasal dari pegawai.

2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya *Knowledge Sharing* (dari review beberapa jurnal)

Dari analisis review beberapa jurnal dapat diambil beberapa materi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *knowledge sharing*, antara lain sebagai berikut:

- a. Faktor individu

Dalam penelitian yang berjudul “*Individual Factors and Knowledge Sharing*” oleh Eugene Okyere-Kwakye dan Khalil Md Nor, (2011) menyatakan bahwa Organisasi tidak akan berhasil dalam menciptakan pengetahuan tanpa individu karena individu dianggap sebagai elemen kunci dalam manajemen pengetahuan, dalam hal ini ada empat faktor pendukung individu untuk berbagi pengetahuan yaitu kepercayaan, Altruisme, Saling Timbal balik dan Self-efficacy.

The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability, Naresh Kumar dan Raduan Che Rose (2010) menyatakan bahwa secara eksplisit, karyawan yang percaya pada kompetensi mereka untuk berbagi pengetahuan konstruktif dalam memajukan divisi atau unit kerja cenderung menunjukkan motivasi kuat untuk berbagi pengetahuan. Berbagi pengetahuan meningkatkan kemampuan organisasi untuk melakukan perbaikan terhadap kondisi kerja yang berbeda-beda melalui kompetensi kolektif wawasan individu

- b. Hubungan sosial

Social motives polarity and its impact on knowledge sharing, Farzad Sabetzadeh dan Eric Tsui, (2011), penelitian ini mencoba untuk mengubah praduga tentang perilaku berbagi kolaborasi dan motif dan bagaimana lingkungan untuk melihat perilaku berbeda dalam situasi yang sama pada platform yang berorientasi bisnis. Penelitian ini juga menunjukkan bagaimana temuan dapat diterapkan untuk meningkatkan kolaborasi sosial yang lebih efisien untuk meningkatkan berbagi pengetahuan untuk tujuan bisnis.

- c. Sistem informasi/ teknologi informasi

Penelitian yang berjudul “*Knowledge sharing and educational technology acceptance in online academic communities of practice*”, oleh Nicolae Nistor,

Monika Schustek dan Beate Baltes, (2012) menyatakan keinginan dan perilaku pengembangan konten yang relatif rendah karena fakta bahwa vCoP (komunitas virtual akademik praktek) baru saja dimulai dan belum mapan. Keahlian teknologi peserta secara signifikan dipengaruhi oleh partisipasi mereka dalam vCoP.

d. Kepemimpinan

Penelitian yang berjudul “*Leadership transitions, tacit knowledge sharing and organizational generativity*”, oleh Melissa Peet (2012) bahwa dengan menggunakan metode GKI (*generative knowledge interviewing*) untuk mengambil dan mendokumentasikan "pengetahuan" pemimpin, penelitian ini menunjukkan bagaimana metodologi ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi pengetahuan kunci selama periode singkat transisi kepemimpinan dan bagaimana pengetahuan yang kemudian dapat digunakan untuk meningkatkan perekrutan, mentoring dan upaya pelatihan dalam profesi dari waktu ke waktu.

Team climate, empowering leadership, and knowledge sharing, Yajiong Xue dan Huigang Liang (2010), penelitian ini memiliki implikasi praktis untuk bagaimana merancang tim untuk memfasilitasi berbagi pengetahuan. Ini menunjukkan bahwa kohesif, tim yang inovatif dengan anggota mempercayai satu sama lain dan dipimpin oleh para pemimpin yang memberdayakan akan memiliki tingkat yang lebih tinggi dari berbagi pengetahuan. *The Influence of Intellectual Capital on Knowledge Sharing: Small and Medium Enterprises' Perspective*, Rohana Ngah dan Abdul Razak Ibrahim, (2011), modal intelektual dapat memainkan peran penting dalam membentuk sebuah platform yang efektif untuk berbagi pengetahuan.

e. Kultur lingkungan

Penelitian yang berjudul “*Investigating Tacit Knowledge Acquisition and Sharing from the Perspective of Social Relationships—A Multilevel Model*” oleh Shu-Chen Yang and Cheng-Kiang Farn, (2009) menerangkan bahwa pengaruh sosial pada tacit akuisisi pengetahuan masyarakat dalam berbagi di perusahaan yang berada di wilayah Timur berbeda dengan di perusahaan-perusahaan yang berada pada wilayah Barat.

Penelitian yang berjudul “*Investigating The Antecedents of Users Knowledge Sharing Intention*” oleh Huang, Eugenia Y Huang dan Travis (2012) menyatakan Iklim Inovatif langsung dan positif mempengaruhi niat pengguna untuk berbagi pengetahuan baik tacit dan eksplisit.

Penelitian yang berjudul “*Knowledge Transfer Process Cycle: Between Factory Floor and Middle Management Riege*”, oleh Andreas, Zulpo dan Michael menyatakan bahwa para pekerja pabrik tidak mengkondisikan pengetahuan mereka dan hanya mengartikulasikan secara pribadi. Dengan demikian perusahaan harus menyediakan lingkungan yang mendukung pertukaran pengetahuan dalam komunitas pekerja pabrik dan manajer tingkat menengah dan tingkat atas.

f. Konflik internal

The Effect of Cohesiveness and Disagreement on Knowledge Sharing Behavior and Individual Performance Within Teams, Marianne van woerkom dan Karin Sanders (2009) menyatakan bahwa organisasi yang ingin merangsang proses berbagi pengetahuan dan kinerja dalam tim kerja disarankan untuk mengambil langkah-langkah untuk mencegah perselisihan antara anggota tim dan untuk meningkatkan kekompakan tim Meskipun beberapa guru dalam pembelajaran organisasi mengklaim bahwa perselisihan memiliki efek positif pada proses kelompok seperti berbagi pengetahuan dan pembelajaran tim, studi ini tidak mendukung klaim ini .

PEMBAHASAN

3.1 Riwayat Singkat Fakultas Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (FPTK) UPI

Jati diri Fakultas Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (FPTK) UPI berawal dari berdirinya kursus B1 Teknik **1958** dalam rangka meningkatkan kualifikasi guru STM yang masih berijazah STM atau SGPT. Pada bulan Juli 1961. Ir. Hadis Sumantri sebagai Pejabat Pendidikan Menengah Kejuruan Kementrian Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan (PPK) yang merangkap sebagai Kepala Sekolah Guru Pendidikan Teknik (SGPT), memprakarsai pengintegrasian B1 Teknik ke FKIP-B/Teknik Universitas Padjadjaran (UNPAD) dengan Jurusan Teknik Arsitektur, Teknik Mesin Umum, Teknik Listrik dan Teknik Sipil.

Tahun **1963**, Surat Keputusan Presiden RI No. 1 Tahun 1963 tanggal 3 Januari menggabungkan FKIP-A, FKIP-B dan Institut Pendidikan Guru (IPG) menjadi IKIP Bandung. FKIP-B menjadi dua fakultas yaitu Fakultas Keguruan Ilmu Eksakta (FKIE) dan Fakultas Keguruan Ilmu Teknik (FKIT) tetap dengan empat jurusan.

Tahun **1982** dengan Surat Keputusan Presiden RI No. 48 Tanggal 7 September 1982 nama FKIT diubah menjadi Fakultas Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (FPTK). Dengan SK ini Jurusan Pendidikan Teknik Arsitektur dengan Pendidikan Teknik Sipil digabungkan, sehingga FPTK terdiri dari tiga Jurusan yaitu Jurusan Pendidikan Teknik Bangunan, Jurusan Pendidikan Teknik Elektro dan Jurusan Pendidikan Teknik Mesin.

Tahun 1983 dengan Surat Keputusan Mendikbud No. 0174/O/1983 tanggal 14 Maret 1983 Jurusan Pendidikan Kesejahteraan Keluarga dari Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP) digabungkan ke FPTK sehingga menjadi empat Jurusan, yaitu Jurusan Pendidikan Teknik Bangunan, Jurusan Pendidikan Teknik Elektro dan Jurusan Pendidikan Teknik Mesin dan Jurusan Pendidikan Kesejahteraan Keluarga.

Tahun **1999** dengan Surat Keputusan Dirjen Dikti Depdiknas No. 363/Dikti/Kep/1999 diselenggarakan Program D3 Teknik Mesin dan dengan Surat Keputusan Dirjen Dikti Depdiknas No. 250/Dikti/Kep/1999 diselenggarakan Program D3 Teknik Elektro dan D3 Teknik Sipil. Tahun 2000 dengan Surat Keputusan Dirjen Dikti Depdiknas No.

242/Dikti/Kep/2000 diselenggarakan Program D3 Teknik Arsitektur Perumahan FPTK Universitas Pendidikan Indonesia.

Pada tahun **2006** Jurusan Pendidikan Teknik Bangunan dimekarkan menjadi Jurusan Pendidikan Teknik Sipil dan Jurusan Pendidikan Teknik Arsitektur melalui SK. Rektor No. 8046/J33/PP.03/2006 tentang pembukaan Jurusan Pendidikan Teknik Sipil pada Fakultas Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Universitas Pendidikan Indonesia dan SK. Rektor No. 8047/J33/PP.03/2006 tentang pembukaan Jurusan Pendidikan Teknik Arsitektur Fakultas Pendidikan Teknologi dan Kejuruan pada Universitas Pendidikan Indonesia. Program Studi Teknik Tenaga Elektrik S1 ditetapkan dengan Keputusan Rektor No.6765/J33/PP.03.02/2006. Penataan dan penetapan kembali ijin penyelenggaraan Program Studi pada Universitas Pendidikan Indonesia di Bandung, Berdasarkan SK. No. 60/DIKTI/KEP/2007 tanggal 2 April **2007**. FPTK memiliki 13 Program Studi di bawah 5 Jurusan. Tahun **2008** diselenggarakan program studi Pendidikan Teknologi Agroindustri S1. Untuk angkatan pertama dilakukan kerjasama dengan VEDCA Cianjur.

3.2 Visi dan Misi Fakultas Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (FPTK) UPI

Visi

Menjadi Fakultas Pelopor dan Unggul dalam penyelenggaraan pendidikan teknologi dan kejuruan serta pendidikan teknik yang produktif, berwawasan nasional dan global, serta berpijak pada pilar kepakaran dan profesionalitas.

Misi

Dalam rangka mewujudkan visi di atas, FPTK menetapkan misi sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan pendidikan pre-servis dan in-servis, untuk menghasilkan Sarjana Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Sarjana Teknik dan Ahli Madya Teknik yang unggul dan relevan dengan kebutuhan pasar kerja serta mampu melakukan inovasi dalam tata nilai masyarakat.
2. Menyelenggarakan pendidikan sertifikasi profesi dalam jabatan dan pra-jabatan.
3. Melakukan penelitian dan pengkajian dalam rangka pengembangan dan penerapan IPTEK dalam Pendidikan Teknologi dan Kejuruan serta dalam bidang rekayasa.
4. Menerapkan IPTEK Bidang Pendidikan Teknologi dan Kejuruan serta teknologi tepat guna dalam bentuk Pengabdian kepada Masyarakat

5. Berperan aktif sebagai pusat informasi dan diseminasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan serta rekayasa.
6. Melakukan kerjasama dengan lembaga lain, dunia usaha, dunia industri, dalam upaya pengembangan pendidikan dan keahlian Teknologi dan Kejuruan serta rekayasa

3.3 Membangun Knowledge Sharing di FPTK-UPI

Di bawah ini beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi terwujudnya *knowledge sharing* di FPTK-UPI, antara lain sebagai berikut:

1. Compensation

Kompensasi yang dilakukan FPTK-UPI ada beberapa yaitu insentif bulanan, insentif tahunan yang masih menjadi hambatan dalam pemberian insentif yaitu lebih cenderung diberikan secara merata tidak berbasis kinerja dan prestasi. Sistem kompensasi internal lembaga diharapkan dapat mempengaruhi motivasi kerja baik itu tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan untuk menciptakan *knowledge sharing* di lingkungan organisasi.

2. Recognition

Pengakuan terhadap prestasi Dosen, Tendik diberikan penghargaan di tingkat Fakultas (FPTK) tetapi yang masih menghambat dalam proses pemberiannya yaitu indikator-indikatornya belum di sosialisasikan secara menyeluruh.

3. Ability utilization

Pemanfaatan kemampuan seluruh sumber daya di FPTK sudah tersebar pada beberapa Jurusan dan program studi. Tetapi dalam prosesnya kebijakan pimpinan bisa dikalahkan oleh kebijakan internal jurusan sehingga terjadi pemanfaatan kemampuan yang tidak sesuai dengan kompetensi

4. Creativity

Secara individu kreativitas sudah dilakukan di masing-masing jurusan tetapi belum menjadi kekuatan yang di organisir oleh Fakultas dan juga belum sepenuhnya menjadi perhatian para pimpinan sehingga dalam pelaksanaannya kurang berjalan dengan lancar.

5. Good work environment

Lingkungan kerja yang baik adalah harapan setiap organisasi/institusi begitu juga FPTK-UPI selama ini mengalami perubahan-perubahan untuk mencapai lingkungan yang

nyaman untuk mendukung terjadinya sharing pengetahuan. Beberapa hal yang masih menghambat program ini yaitu; tata letak insfrastruktur masih kurang baik (parkir kendaraan bermotor, tata letak laboratorium, perpustakaan dll). Maintenance sarana prasarana tidak berjalan secara berkesinambungan.

6. Autonomy

Otonomi yang tidak tepat sasaran akan berpengaruh kepada suksesnya tujuan organisasi. Otonomi di lingkungan FPTK-UPI sudah dilakukan pada tiap-tiap jurusan dan program studi sejak perubahan status menjadi lembaga BHMN. Otonomi menjadi salah satu faktor penghambat terciptanya knowledge sharing di FPTK terlepas dari manfaat otonomi, karena dengan adanya otonomi maka akan timbul kultur kepentingan kelompok (jurusan dan program studi). Hal ini terasa semakin berkurangnya kerja sama antara masing-masing jurusan dan program studi.

7. Job security

Dengan tingkat keamanan pekerjaan yang tinggi akan mempermudah terjadinya knowledge sharing karena data dan informasi yang diperlukan tersedia dengan optimal. Kondisi job security di FPTK masih banyak kekurangan beberapa faktor yang menyebabkan hal tersebut terjadi, seperti: manfaat teknologi informasi belum dapat dijalankan dengan optimal (sarana dan SDM) menjadi kendala utamanya.

8. Moral values

Nilai-nilai moral merupakan salah satu yang penting dalam terjalinya knowledge sharing antar individu. Dengan moral yang baik proses knowledge sharing akan mudah berjalan dengan baik karena individu pada dasarnya cenderung kepada nilai-nilai kebaikan. Salah satu cara meningkatkan moral values FPTK melakukan pengajian hanya dalam pelaksanaannya tidak dievaluasi dengan baik dan mestinya dilakukan dengan cara-cara yang lain.

9. Advancement

Kenaikan pangkat yang dilakukan di FPTK seperti pada umumnya yaitu sistem Pegawai Negeri Sipil

10. Variety

FPTK memiliki 5 jurusan yaitu pendidikan mesin, elektro, sipil, arsitektur dan kesejahteraan keluarga. Jurusan –jurusan tersebut memiliki ragam dan keunggulannya

masing-masing. Begitu juga latar belakang dosen dan tenaga kependidikan baik pendidikan, suku dan agama. Hal tersebut bisa menjadi kekuatan apabila terjadinya knowledge sharing, tetapi akan menjadi kelemahan apabila terjadi konflik antar individu.

11. Achievement

Prestasi individu layak untuk diberikan penghargaan yang sesuai untuk memberikan motivasi dan sebagai faktor berjalanya KS. Dalam hal ini FPTK sudah melakukan antara lain yaitu dosen, laboran, tenaga kependidikan berprestasi tingkat fakultas hanya indikator-indikatornya belum objektif dan transparan.

12. Independence

Pimpinan memberikan kebebasan dan keleluasaan kepada staf dalam meningkatkan kemampuan ataupun keterampilan, mengeksplorasi diri agar pengetahuan dan pengalaman semakin bertambah sehingga bisa memberikan motivasi atau berbagi pengetahuan dengan staf yang lain tetapi hal ini hanya menyentuh pada beberapa orang saja dan terjadi pada orang-orang yang dekat secara emosional, tidak menyeluruh kepada seluruh staf.

13. Social status

Status sosial di FPTK pada saat-saat ini mulai membaik di lihat dari pendidikan, ekonomi. Meningkatnya dosen dan tenaga pendidikan yang melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Walaupun baru beberapa persen dan lebih banyak pada tenaga pendidik tetapi dengan meningkatnya pendidikan terasa ada kemajuan di FPTK baik terhadap budaya dan kultur yang dengan berjalannya waktu dapat berubah. Senioritas sudah tidak menjadi budaya yang kental tetapi lebih kepada kompetensi dan *skill*.

3.4. Mewujudkan/Membangun *Knowledge Sharing* di FPTK UPI

Solusi-solusi yang perlu dilakukan untuk mengurangi hambatan-hambatan untuk mencapai terciptanya Knowledge Sharing, antara lain:

Faktor Individu.

1. Bangun kesadaran staf akan manfaat *knowledge sharing*

Untuk membangun tindakan sadar ini organisasi dapat membangun sikap dan persepsi serta keyakinan staf lewat share-share pengalaman yang berkaitan dengan manfaat-manfaat knowledge sharing yang

dirasakan individu, organisasi serta masyarakat ketika melakukan aktivitas knowledge sharing. Peran seorang pimpinan untuk mendorong dan memberikan contoh dalam membangun memotivasi staf sangat diperlukan. Model kepemimpinan collective learning harus lebih dominan sehingga memberi ruang bagi staf melakukan aktivitas knowledge sharing.

2. Bangun karakter share individu

Pembentukan karakter ini dapat dilakukan dengan membangun budaya kerja tim dalam suasana kekeluargaan. Kerjasama yang dibangun dalam suasana kekeluargaan akan menghilangkan rasa tidak percaya diri staf untuk berbagi knowledge. Suasana kekeluargaan akan membuat suasana kerja menjadi lebih santai dan tidak kaku. Staf tidak akan merasa canggung dalam berbagi karena pimpinan menempatkan dirinya sebagai mitra kerja, bukan sebagai bos. Setiap praktik knowledge sharing yang berlangsung akan menjadi sebuah kebiasaan dalam bekerja.

Faktor Teknologi Informasi

Kembangkan mekanisme alur informasi kreatif yang efektif dan efisien. Staf perlu dilatih cara membuat dan menulis berita. Kebiasaan menulis perlu dikembangkan organisasi dengan memberi ruang dan penghargaan bagi staf yang sering menulis berita di website lembaga. Oleh karena itu FPTK perlu mengembangkan sebuah prosedur menulis berita di website.

Media alur informasi yang kurang mendapat perhatian adalah perpustakaan. Keterbatasan tenaga dan fasilitas ruangan sering menjadi kendala untuk pengelolaan perpustakaan dengan baik. Ada baiknya jika organisasi dapat membuat perpustakaan yang sederhana, misalnya buku-buku atau artikel-artikel tata dalam satu rak buku atau kas di ruang rapat staf, atau ruang tamu. Manfaatkan ruangan yang ada untuk menata artikel-artikel dan buku-buku yang ada. Buat mekanisme peminjaman dan disebarkan ke semua staf. Staf administrasi dapat menjadi pengelola perpustakaan. Manfaatkan mekanisme Sirkulasi informasi, setiap artikel atau buku baru dimasukkan ke dalam Kantong Map Sirkulasi supaya setiap staf dapat mengetahui buku atau artikel yang ada di perpustakaan.

Faktor kultur lingkungan dan hubungan sosial

1. Kembangkan strategi penguatan kapasitas staf yang kreatif dan efektif
 - Buat kesepakatan untuk setiap staf yang mengikuti pelatihan di luar organisasi ketika kembali tidak membagikan knowledge yang diperoleh kepada staf lain, maka tidak akan diberi kesempatan bagi staf tersebut untuk mengikuti pelatihan berikutnya.

- Buat diskusi atau pelatihan internal secara terjadwal yang dilakukan dalam kemasan kegiatan refreasing di luar kantor (*time out*), sehingga alasan tidak ada waktu untuk berbagi knowledge dapat diatasi, demikian juga proses share akan berlangsung dalam situasi dan kondisi santai.
 - Model kreatif lainnya adalah ketika ada undangan bagi pimpinan untuk mengikuti pertemuan atau diskusi-diskusi, pimpinan harusnya dapat mengajak staf yang lain. Hal ini dilakukan untuk memberikan kesempatan staf untuk belajar meningkatkan kapasitas diri.
2. Jadikan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis knowledge sharing
- Sebagai media, knowledge sharing dapat digunakan untuk melakukan proses perekrutan dan seleksi staf, penempatan dan pengembangan kapasitas staf.
 - Sebagai Indikator, knowledge sharing dapat digunakan untuk menilai atau mengevaluasi kinerja staf.
 - Sebagai persyaratan, knowledge sharing digunakan dalam proses penempatan staf, penguatan kapasitas staf, dan juga dalam proses pemberhentian staf atau pemberian sanksi.

Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan dalam membangun *knowledge sharing* sangat dibutuhkan dalam mencapai visi dan misi organisasi. Pemimpin sebagai pengendali dan pemersatu seluruh kekuatan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi untuk mewujudkan cita-cita lembaga yang sudah di sepakati bersama. Oleh karena itu perlu pemberlakuan rencana strategis yang memfokuskan pada identifikasi, ketahanan dan memperkuat kekuatan inti dan kapasitas individu melalui pengembangan norma-norma, struktur dan sistem informasi yang mendukung penciptaan pengetahuan generatif dari waktu ke waktu.

SIMPULAN

Menyadari pentingnya pengetahuan yang merupakan komponen utama dari suatu organisasi/institusi pendidikan termasuk Fakultas Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Universitas Pendidikan Indonesia adalah individu (*people*), maka Organisasi Pembelajaran (*Learning Organization*) baru dapat tercapai dengan adanya proses pembelajaran oleh individu-individu tersebut, secara kolektif. *Knowledge sharing* merupakan salah satu bentuk aktivitas yang bersifat Informal yang memiliki peran yang cukup penting dalam pengambilan keputusan. Berbagi pengetahuan yang memungkinkan terciptanya interaksi intensif antara individu untuk belajar dan berkolaborasi secara bersama. Pada akhirnya, melalui kebiasaan *knowledge sharing* yang diharapkan dapat mengembangkan kapabilitas anggota; pembentukan dan pertukaran pengetahuan anggotanya secara sukarela (berdasarkan inisiatif masing-masing pribadi) sebagai pengikat semangat, komitmen, dan pengidentifikasian ahli-ahli dalam kelompok dengan waktu selama masih ada keinginan untuk mempertahankan pentingnya *knowledge sharing* tersebut.

Permasalahan yang terjadi adalah banyaknya organisasi/institusi menggunakan kata-kata *Knowledge Sharing* namun secara implementasinya masih seperti kelompok kerja formal, rapat internal, rapat pimpinan yang masih berorientasi pada struktural dan fungsional. Perlu diketahui bahwa *Knowledge sharing* dalam implementasinya dimana anggota-anggotanya tidak dipilih atau ditunjuk oleh manajemen yang terkait sebagai pengikat persyaratan kerja dan tujuan bersama dengan waktu reorganisasi berikutnya, sehingga peran *knowledge sharing* dari waktu ke waktu tidak memberikan *outcome* yang berarti dan tidak berlangsung lama.

Oleh karena itu pada kajian ini beberapa faktor yang mempengaruhi terwujudnya *knowledge sharing* di atas dapat di jadikan patokan untuk implementasi dan evaluasi pembangunan *knowledge sharing* dilingkungan organisasi pada umumnya dan khususnya FPTK. Tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang masih belum teridentifikasi pada paper ini dan menjadi pekerjaan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Doll Abraham Y. N ahm and Xiao Li, Knowledge sharing in integrated product development, *European Journal of Innovation Management*

Eugene Okyere-Kwakye and Khalil Md Nor, *Individual Factors and Knowledge Sharing*, University Technology Malaysia, 2011

Farzad Sabetzadeh dan Eric Tsui, *Social motives polarity and its impact on knowledge sharing*, Department of Industrial and System Engineering, The Hong Kong Polytechnic University, Kowloon, Hong Kong, 2011

Huang, Eugenia Y Huang and Travis K, *Investigating The Antecedents of Users Knowledge Sharing Intention*, National Chengchi University Taipei, Ling Tung University Taichung, Taiwan, 2012

Melissa Peet, *Leadership transitions, tacit knowledge sharing and organizational generativity*, University of Michigan, Ann Arbor, Michigan, USA. 2012

Marianne van woerkom and Karin Sanders, *The Romance of Learning from Disagreement. The Effect of Cohesiveness and Disagreement on Knowledge Sharing Behavior and Individual Performance Within Teams*,. 2009

Naresh Kumar and Raduan Che Rose, *The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability*, Graduate School of Management, Universiti Putra Malaysia, Serdang, Malaysia. 2010

Nicolae Nistor, Monika Schustek, Beate Baltes, *Knowledge sharing and educational technology acceptance in online academic communities of practice*, University of Munich, Germany, 2012

Ningky Sasanti Munir, Dr. MBA, Penerapan Manajemen Pengetahuan di Perusahaan Indonesia, PPM School of Manajemen – Menteng Raya, Jakarta

Riege, Andreas dan Zulpo, Michael Knowledge Transfer Process Cycle: Between Factory Floor and Middle Management *Australian Journal of Management*

Shu-Chen Yang and Cheng-Kiang Farn, Perspective of Social Relationships—A Multilevel Model, *National Central University, Taiwan*, 2009

Soud Almahamid, Abdulkareem Awwad, Arthur C. McAdams, *Effects of Organizational Agility and Knowledge Sharing on Competitive Advantage: An Empirical Study in Jordan*, Al Hussein Bin Talal University, Jordan, 2010

Rohana Ngah and Abdul Razak Ibrahim, *The Influence of Intellectual Capital on Knowledge Sharing: Small and Medium Enterprises' Perspective*, Universiti Teknologi MARA and Universiti Malaya, Malaysia, 2011

Yajiong Xue, *Team climate, empowering leadership, and knowledge sharing*, Management Information Systems and Huigang Liang, all in the College of Business, East Carolina University, Greenville, North Carolina, USA. 2010

www.upi.edu

TUGAS MATA KULIAH
MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN INOVASI
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KNOWLEDGE SHARING
PADA PERGURUAN TINGGI
(DI FAKULTAS PENDIDIKAN TEKNOLOGI DAN KEJURUAN UPI BANDUNG)

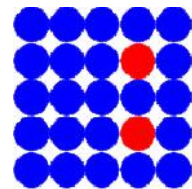
Dosen :

Dr. Ir. Arif Imam Suroso, MSc

Oleh:
SULTONO
P056121993.EK-13



MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
MAGISTER MANAJEMEN BISNIS
PASCASARJANA INSTITUT PERTANIAN BOGOR
2013



DAFTAR ISI

| | |
|---|----|
| DAFTAR ISI | i |
| I. PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Tujuan..... | 2 |
| II. KAJIAN TEORI | |
| 2.1. Definisi dan tujuan knowledge sharing | 3 |
| 2.2. Faktor-faktor impediment knowledge sharing | 4 |
| III. PEMBAHASAN | 6 |
| 3.1. Riwayat Singkat FPTK UPI | 6 |
| 3.2. Visi dan Misi FPTK UPI | 7 |
| 3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi knowledge sharing di FPTK UPI | 8 |
| 3.4. Membangun/Mewujudkan Knowledge Sharing di FPTK..... | 11 |
| IV. KESIMPULAN.. | 13 |
| IV. DAFTAR PUSTAKA | 14 |