

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pola berpikir organisasi di jaman globalisasi seperti sekarang ini terus berkembang. Hal ini dikarenakan pengelolaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang pula. Oleh karenanya, kepengurusan manajemen dan pengelolaan sumber daya menjadi hal yang utama untuk menjadikan roda kehidupan organisasi dapat terus berputar. Pemanfaatan sumber daya organisasi perlu dikelola secara baik agar tujuan organisasi bisa tercapai.

Sumber daya dalam organisasi terbagi menjadi dua, yakni *tangible assets* (terlihat) dan *intangibile assets* (tidak terlihat). Sumber daya *tangible assets* merupakan sumber daya yang terlihat langsung dan tampak di dalam organisasi, contohnya adalah sumber daya finansial, tanah, teknologi, bangunan, dan *tangible assets* lainnya. Sedangkan sumber daya *intangibile assets* merupakan sumber daya yang tidak terlihat secara langsung dan tidak berwujud di dalam organisasi, contohnya adalah asset pengetahuan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dr. Margaret Blair (Tuomi, 1999) disebutkan bahwa pada tahun 1998 hanya 30 persen nilai dari perusahaan bersumber dari modal yang bersifat *tangible assets*, sedangkan 70 persen nilai perusahaan terkait dengan modal yang bersifat *intangible assets*¹. Keberdayaan sumber daya *intangible assets* di dalam sebuah organisasi perlu mendapat perhatian lebih dan pengelolaannya pun harus terlaksana dengan baik. Hal tersebut dilakukan agar proses peningkatan kinerja terjadi secara menyeluruh untuk menghasilkan organisasi yang berkualitas.

Proses peningkatan kinerja di dalam organisasi harus dapat membelajarkan SDM secara terus-menerus dan menyeluruh agar tercipta budaya organisasi belajar (*learning organization*). Untuk dapat mewujudkan budaya organisasi belajar, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah pengelolaan pengetahuan yang dilakukan anggota organisasi. Pengetahuan yang didapatkan perlu dikelola dengan baik agar dapat berdampak positif bagi semua aspek di dalam organisasi. Pengelolaan pengetahuan tersebut dikenal dengan istilah manajemen pengetahuan (*knowledge management*). Menurut Batgersen (2003), manajemen pengetahuan merupakan suatu pendekatan sistematis untuk mengelola asset

¹ Sangkala, *Knowledge Management*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2007), hal. 4-5

intelektual dan informasi lain sehingga memberikan keunggulan bersaing bagi perusahaan².

Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan aset intelektual (*intangible assets*) sangat penting untuk membangun organisasi agar memiliki daya saing. Dan salah satu cara dalam mengelola pengetahuan adalah dengan diterapkannya berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). Pengetahuan yang bersumber dari anggota organisasi berdasarkan pengalamannya akan sangat membantu proses pengembangan organisasi. Karena budaya saling berbagi pengetahuan dapat memberi anggota pengetahuan baru, meningkatkan kreativitas, dan menghasilkan produk atau jasa yang inovatif bagi organisasi.

Pentingnya menerapkan budaya berbagi pengetahuan sangat dirasakan bagi organisasi yang memiliki kesadaran besar akan kemajuan teknologi dan informasi. Salah satu organisasi yang mulai menyadari pentingnya proses berbagi pengetahuan adalah Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT) Al-Muchtar. Sekolah yang terletak di Kota Bekasi ini telah menyelenggarakan pendidikan selama 12 tahun. Untuk dapat menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas, SMPIT Al-Muchtar selalu berusaha memperbaiki fisik sekolah dan kinerja semua guru. Namun, berdasarkan analisis data ternyata proses berbagi pengetahuan yang terjadi

² Ismail Nawawi, *Manajemen Pengetahuan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012), hal. 2

di sekolah tersebut belum bisa dikatakan ideal untuk dapat meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itulah, ketika terdapat guru yang memiliki masalah kinerja, sekolah belum bisa secara maksimal menghadirkan solusi atas kondisi tersebut.

Masalah kinerja yang sering dialami oleh guru biasanya berupa kurangnya pengetahuan dan keterampilan mengenai perkembangan teknologi dan perubahan kebijakan sistem pendidikan. Hal tersebut mengharuskan seluruh guru SMPIT Al-Muchtar agar selalu memperbaharui kompetensinya. Adapun pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan guru lebih mengarah kepada kemampuan *hard skill* yang mengharuskan guru mengikuti seminar, pelatihan ataupun *workshop*. Dalam hal ini, sudah seharusnya SMPIT Al-Muchtar memfasilitasi seluruh guru untuk mengikuti seminar, pelatihan, atau *workshop* yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.

Namun, karena keterbatasan biaya dan waktu, maka tidak semua guru bisa mengikuti pelatihan yang disarankan oleh sekolah. Dalam realitanya, hanya terdapat beberapa guru yang diikutsertakan dalam sebuah pelatihan sedangkan ada banyak guru yang membutuhkan kompetensi yang sama. Dan dikarenakan belum adanya proses pengelolaan pengetahuan yang baik, maka pengetahuan yang dimiliki guru hanya akan menjadi *tacit* bagi dirinya sendiri.

Di SMPIT Al-Muchtar terdapat program “*Quality Meeting*”. Berdasarkan pengamatan yang langsung dilakukan oleh peneliti, program tersebut dilakukan secara rutin untuk membahas masalah yang berkaitan dengan kegiatan, kesiswaan, dan kurikulum sekolah. Namun, karena kurang pengetahuan seluruh guru dalam mengelola pengetahuan sebagai aset intelektual sekolah, maka program “*Quality Meeting*” belum dapat dikatakan sebagai sarana berbagi pengetahuan yang dapat meningkatkan kinerja guru di SMPIT Al-Muchtar.

Untuk dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi SMPIT Al-Muchtar tersebut agar kebutuhan kompetensi seluruh guru bisa terpenuhi, maka jalan keluarnya adalah dengan mengembangkan sebuah program yang secara efisien dan efektif dapat meningkatkan kinerja guru. Proses peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan memanfaatkan pengetahuan individu sebagai aset utama sekolah untuk dibagikan kepada individu yang lain. Proses menciptakan, membagikan, menangkap, dan menyimpan pengetahuan yang akan dikembangkan terangkum dalam program *knowledge sharing*.

Berdasarkan masalah yang dihadapi SMPIT Al-Muchtar tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk merancang dan mengembangkan suatu program *knowledge sharing* yang mengacu pada tiga komponen utama *knowledge management* menurut Marc J. Rosenberg (2007), yaitu

codification (penyusunan), *collaboration* (kerja sama) dan *access* (akses). Program ini terdiri dari beberapa tahapan yang diperkenalkan kepada guru SMPIT AI-Muchtar untuk dapat berbagi pengetahuan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik guru di sekolah tersebut.

Program dengan model tersebut yang akan dikembangkan di SMPIT AI-Muchtar ini dinamakan “*Quality Meeting*” yaitu suatu kegiatan berbagi pengetahuan untuk mencari solusi atas masalah kinerja yang dihadapi oleh guru. Melalui kegiatan tersebut, diharapkan SMPIT AI-Muchtar dapat menjadi organisasi yang membudayakan kegiatan berbagi pengetahuan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan, maka masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Sejauh apakah guru mengetahui permasalahan kinerja yang terjadi di SMPIT AI-Muchtar?
2. Bagaimanakah teknik yang tepat untuk mengembangkan program “*Quality Meeting*” bagi guru SMPIT AI-Muchtar?
3. Bagaimanakah cara mengembangkan program “*Quality Meeting*” bagi guru SMPIT AI-Muchtar?
4. Bagaimanakah bentuk program *knowledge management* yang paling sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik guru di SMPIT AI-Muchtar?

C. Ruang Lingkup

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, penelitian ini memfokuskan pada cara mengembangkan program *knowledge sharing* yang merujuk pada model *knowledge management* menurut Marc J. Rosenberg (2007) bagi guru di SMPIT AI-Muchtar.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang tepat dalam penelitian ini adalah: “Bagaimanakah bentuk program *knowledge management* yang paling sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik guru di SMPIT AI-Muchtar?”

E. Tujuan Pengembangan

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk merancang dan mengembangkan program *knowlwdge sharing* dengan model *knowledge management* menurut Marc J. Rosenberg (2007) untuk menyempurnakan program “*Quality Meeting*” yang telah ada di SMPIT AI-Muchtar sebagai salah satu sarana dalam meningkatkan kinerja guru secara efektif dan efisien.

F. Kegunaan Pengembangan

1. Akademis

a. Peneliti

Penelitian dapat berguna sebagai sarana untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai pengaplikasian teori-teori yang telah dipelajari ke dalam kerja nyata.

b. Mahasiswa Teknologi Pendidikan

Penelitian dapat berguna bagi mahasiswa Teknologi Pendidikan sebagai sarana menambah pengetahuan dan referensi untuk penelitian di bidang *knowledge management* agar lebih baik.

2. Praktis

a. Kepala Sekolah dan Guru SMPIT Al-Muchtar

Memberikan referensi kepada Kepala Sekolah dan guru di SMPIT Al-Muchtar dalam menyelesaikan permasalahan kinerja melalui penerapan *knowledge management*.

b. SMPIT Al-Muchtar

Penelitian ini berguna bagi SMPIT Al-Muchtar untuk meningkatkan kinerja organisasi sehingga dapat menjadikannya sebagai organisasi belajar.