

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Arus globalisasi yang semakin deras di abad ke-21 membawa dampak bagi kehidupan termasuk pada pendidikan nonformal dalam memberikan pembelajaran kepada siswa yang nantinya akan mereka gunakan dalam kehidupan sehari-hari. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau lembaga pendidikan untuk senantiasa melakukan berbagai usaha guna bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Suatu organisasi dituntut untuk memiliki keunggulan bersaing dalam hal kualitas, produk, biaya dan pelayanan. Setiap organisasi dikelola dan diisi oleh sekelompok orang yang terbentuk karena adanya visi dan misi serta sebuah tujuan yang sama. Tantangan, peluang dan isu kinerja dalam menciptakan dan mengelola organisasi berasal dari sumber daya manusia (SDM). Hal ini dikarenakan SDM dalam suatu organisasi menjadi penentu bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. SDM sebagai aktor utama organisasi tidak saja diharapkan mampu membawa organisasi agar tetap *survive*, tetapi juga bertahan lama (Schuler & Jackson, 1997)¹

¹ Raharso, S & Tjahwati, S. S. *Organisasi Berbasis Pengetahuan melalui knowledge sharing*. Bandung: Alfabeta. Hlm. 1

SDM dalam suatu organisasi memiliki pengetahuan, sikap dan kemampuan yang berbeda sehingga perbedaan tersebut harus mendapatkan perhatian khusus untuk memaksimalkan potensi setiap SDM. Selain itu, setiap sumber daya manusia harus memiliki kemampuan untuk terus belajar dari diri sendiri maupun pembelajaran yang disediakan oleh sebuah organisasi.

Ilmu teknologi pendidikan dapat memberikan cara terbaik untuk memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinerja seseorang terkait dengan pembelajaran di dalam sebuah organisasi. *Association for Educational Communications Technology (2004)* mengungkapkan bahwa teknologi pendidikan adalah suatu studi dan praktek etis memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinerja dengan mencipta, menggunakan dan mengelola proses dan sumber teknologi yang tepat. Dalam ilmu teknologi pendidikan, semua hal (bahan, orang, lingkungan, alat, teknik atau cara, pesan) yang dapat mendukung sebuah pembelajaran dirancang, digunakan dan dikelola dengan sebaik mungkin untuk dapat membuat seseorang belajar dan meningkatkan kinerja dalam lingkungan kerja. Proses meningkatkan kinerja dan memfasilitasi belajar, terkhusus sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan sebagai subjek pembelajaran harus dikelola dengan baik. Hal ini dikarenakan

pengetahuan setiap sumber daya manusia tersebut berdampak besar terhadap kualitas kinerja sebuah organisasi.

Pengelolaan pengetahuan sudah berlangsung sejak awal berdirinya sebuah organisasi. Tidak jarang sebuah organisasi dihadapkan pada tantangan bagaimana membuat pengetahuan setiap anggota organisasi mampu teroptimalkan dan berkembang. Pengetahuan tersebut terdiri atas *Explicit Knowledge* yaitu pengetahuan yang sudah didokumentasikan sehingga dapat dengan mudah ditransfer dan didistribusikan, serta *Tacit Knowledge* yaitu pengetahuan yang tersimpan di kepala masing-masing orang². Kedua jenis *knowledge* tersebut, oleh Nonaka dan Takeuchi (1995) dapat dikonversi melalui empat jenis proses konversi, yaitu: Sosialisasi (*Socialization*), Eksternalisasi (*Externalization*), Kombinasi (*Combination*), dan Internalisasi (*Internalization*)³. Keempat jenis konversi ini disebut Model SECI oleh Nonaka.

Sosialisasi merupakan tahap pertama dari Model SECI yaitu dari konversi *tacit knowledge* ke *tacit knowledge*, tahap kedua yaitu eksternalisasi merupakan konversi dari *tacit knowledge* ke *explicit knowledge*, tahap ketiga yaitu kombinasi merupakan konversi dari *explicit*

² Nonaka, *A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation* (New York: Oxford University Press, 1991), h. 14-37

³ Raharso, S & Tjahwati, S. S. Op.Cit. Hlm. 47

knowledge ke *explicit knowledge*, dan tahap keempat yaitu internalisasi yang merupakan konversi dari *explicit knowledge* ke *tacit knowledge*. *Tacit knowledge* sangat sulit dipindahkan kepada orang lain karena tersimpan dipikiran masing-masing individu dalam organisasi (Nonaka,1991).⁴ Dengan demikian, *knowledge management* diadakan untuk menjawab persoalan yaitu mengubah *tacit knowledge* menjadi *knowledge* yang mudah dikomunikasikan dan mudah didokumentasikan.

Knowledge management (manajemen pengetahuan) merupakan cara untuk memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinerja. *Knowledge management* (manajemen pengetahuan) dapat dimanfaatkan untuk membuat proses yang sistemik dan integral dalam mengkoordinasikan seluruh aktivitas organisasi dalam membuat, menyimpan, membagi, menghubungkan, mengembangkan dan menyebarkan pengetahuan oleh individu dan kelompok dengan tujuan untuk mengejar tujuan organisasi (Rastogi, 2000).⁵ Salah satu aspek dari *knowledge management* adalah *knowledge sharing*, yaitu kegiatan yang memberikan kesempatan kepada anggota organisasi untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang dimiliki kepada anggota lain. Peran berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) dikalangan karyawan menjadi sangat penting untuk

⁴ Raharso, S & Tjahwati, S. S. *Op.Cit.* Hlm. 44

⁵ *Ibid.* hlm. 29

meningkatkan kemampuan agar mampu berpikir secara logis sehingga menghasilkan bentuk inovasi dan meningkatkan kualitas kinerja sebuah organisasi.

Saputro, N. S. & Mayowan, Y. (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian, hasil penelitian Syam, A.M. (2017) juga menunjukkan bahwa budaya berbagi pengetahuan harus ditumbuhkan dalam sebuah organisasi karena setiap orang akan memiliki kesadaran bahwa informasi yang ada pada dirinya tidak akan bermanfaat dan bertambah jika tidak dibagikan kepada orang lain. Maka pentingnya pelaksanaan kegiatan *knowledge sharing* yaitu terhadap peningkatan kualitas kinerja SDM sebuah lembaga, mengembangkan berbagai inovasi untuk mengembangkan sebuah lembaga, serta mempermudah memperoleh pengetahuan dan penyebaran pengetahuan karena berasal dari satu lingkungan kerja. *Knowledge sharing* hanya dapat dilakukan jika setiap anggota memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide dan kritikan kepada anggota lain.

Lembaga Pendidikan Salemba merupakan organisasi yang memiliki kesadaran untuk meningkatkan SDM. Organisasi tersebut memiliki prinsip untuk terus berkembang dan menyadari bahwa budaya belajar

adalah hal penting untuk diterapkan dalam suatu organisasi. Lembaga Pendidikan Salemba memiliki visi untuk menjadi bimbingan belajar tingkat nasional yang terdepan dalam hal kualitas dan inovatif dalam pembelajaran yang berorientasi pada pelanggan demi terwujudnya generasi cerdas dan bermental juara. Selain itu, Lembaga Pendidikan Salemba juga dikenal sebagai pilihan yang tepat untuk bisa diterima di salah satu perguruan tinggi negeri favorit di Indonesia. Dengan demikian, Lembaga Pendidikan Salemba memiliki tanggung jawab dan tantangan yang besar untuk tetap bisa dipercaya dan bertahan dalam persaingan antar lembaga pendidikan nonformal.

Saat ini persaingan antar lembaga pendidikan nonformal semakin ketat. Hampir setiap lembaga pendidikan nonformal berupaya menjadi lembaga pendidikan nonformal yang terbaik dan menjadi unggul dari pesaing-pesaingnya. Salah satu pesaing yang menjadi nomor satu di Indonesia yaitu bimbel *online* yang menyediakan berbagai pembelajarannya melalui web tertentu yang dapat diakses dimana saja, kapan saja dan sesuai dengan karakteristik siswa saat ini. Dengan demikian, bimbel *online* tersebut memiliki daya tarik yang sangat besar dibandingkan dengan lembaga pendidikan nonformal yang masih menerapkan sistem tatap muka secara langsung. Agar bisa bertahan, Lembaga Pendidikan Salemba terus berusaha untuk menjaga dan

meningkatkan kinerja karyawannya dengan rutin mengadakan kegiatan *knowledge sharing* dan saling menjaga komunikasi di dalam lembaga agar informasi atau pengetahuan tidak terputus pada satu individu saja melainkan pengetahuan itu harus bisa tersebar ke setiap anggota Lembaga Pendidikan Salemba.

Dengan kegiatan *knowledge sharing* yang dilaksanakan, lembaga ini telah mendapatkan penghargaan terkait kualitas kinerja anggota organisasi Lembaga Pendidikan Salemba, yaitu *The Fastest Franchise & Business Opportunity* Bimbingan Belajar *Category* 2011. Dengan pelaksanaan kegiatan *knowledge sharing*, membantu setiap anggota organisasi memperoleh solusi dan pengetahuan baru yang berguna bagi perkembangan Lembaga Pendidikan Salemba⁶.

Berdasarkan fakta yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelusuran secara lebih mendalam melalui proses analisis. Dengan dilakukannya analisis ini diharapkan dapat memberikan informasi yang nantinya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan landasan pelaksanaan *knowledge sharing* dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

⁶ Wawancara tidak formal dengan *Manager* Lembaga Pendidikan Salemba, pada 9 Juli 2019

B. Identifikasi Masalah

Berikut identifikasi masalah yang terdapat pada latar belakang di atas:

1. Bagaimana kesesuaian pelaksanaan kegiatan *knowledge sharing* berdasarkan model SECI pada bimbingan belajar Lembaga Pendidikan Salemba?
2. Bagaimana efektifitas dari *knowledge sharing* pada bimbingan belajar Lembaga Pendidikan Salemba?
3. Bagaimana bimbingan belajar Lembaga Pendidikan Salemba dalam mengembangkan *knowledge sharing*?

C. Batasan Masalah

Peneliti melakukan batasan masalah pada penelitian ini. Batasan ini juga berfungsi untuk memfokuskan penelitian sehingga lebih jelas dan terarah. Masalah akan dibatasi pada bagaimana kesesuaian pelaksanaan kegiatan *knowledge sharing* berdasarkan model SECI pada bimbingan belajar Lembaga Pendidikan Salemba.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah *Bagaimana kesesuaian pelaksanaan kegiatan knowledge sharing*

berdasarkan model SECI pada bimbingan belajar Lembaga Pendidikan Salemba?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kesesuaian pelaksanaan kegiatan *knowledge sharing* berdasarkan model SECI pada bimbingan belajar Lembaga Pendidikan Salemba

F. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan atau pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau organisasi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

2. Praktis

a. Bagi Pihak Lembaga

Hasil penelitian diharapkan memberikan manfaat yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan *knowledge sharing* pada bimbingan belajar Lembaga Pendidikan Salemba.

b. Bagi jurusan Teknologi Pendidikan

Mendapatkan sumber data dan menambah referensi penelitian tentang lembaga yang menerapkan budaya berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*).

c. Bagi Peneliti

Sebagai pemenuhan sebagian syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Universitas Negeri Jakarta jurusan Teknologi Pendidikan serta menambah wawasan dan pengetahuan mengenai budaya *knowledge sharing* pada organisasi.

