

OPTIMALISASI SISTEM MANAJEMEN PENGETAHUAN DI SMP ISLAM RADEN PATAH

Oleh :

Sulalatun Nikma¹⁾, Murni Kurniasari²⁾, Armai Arief³⁾, Hasyim Asy'ari⁴⁾

¹ Universitas Sunan Gresik

^{2,3,4} UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

¹email: s.nikma@lecturer.usg.ac.id

²email: murni.kurniasari22@mhs.uinjkt.ac.id

³email: armai.arief@uinjkt.usg.ac.id

⁴email: hasyim.asyari@uinjkt.ac.id

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Submit, 21 November 2025

Revisi, 11 Desember 2025

Diterima, 23 Desember 2025

Publish, 15 Januari 2026

Kata Kunci :

Manajemen Pengetahuan,

Optimalisasi Sistem.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pendekatan inovatif melalui manajemen pengetahuan dalam Pembelajaran PAI di SMP Islam Raden Patah. Metode penelitian menggunakan kualitatif deskriptif. Teknik pengambilan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik keabsahan data hasil penelitian dilakukan melalui triangulasi yang berakhir dengan kesimpulan dan sintesis baru mengenai manajemen pengetahuan di SMP Islam Raden Patah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SMP Islam Raden Patah melakukan inovasi dalam pembelajaran PAI melalui lima komponen yaitu: 1) *personal knowledge* melalui rekrutmen tenaga kependidikan, 2) *job procedure* melalui penugasan tenaga kependidikan, 3) teknologi melalui pemanfaatan situs dan fasilitas sekolah seperti *moodle*, wifi, sistem pembelajaran daring melalui zoom dan fasilitas email lembaga dalam distribusi pengetahuan. 4) peran kepemimpinan melalui supervisi, 5) lingkungan organisasi melalui sistem distribusi kerja sama yang baik antara guru dan siswa.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license



Corresponding Author:

Nama: Sulalatun Nikma

Afiliasi: Universitas Sunan Gresik

Email: s.nikma@lecturer.usg.ac.id

1. PENDAHULUAN

Era abad 21 menjadi hal yang dominan dalam knowledge era yang mana bidang ekonomi dikendalikan melalui tingkat kapasitas Sumber daya manusianya. Semakin baik kualitas SDM semakin baik pula tingkat ekonomi masyarakat, dan kesejahteraannya. Maka kualitas SDM dapat ditingkatkan melalui pengembangan pendidikan dan kualitas dalam pembelajaran di institusi pendidikan, lembaga pendidikan menjadi dasar dalam menaikkan value dan kualitas SDM. Knowledge management (manajemen pengetahuan) di awal 1990 menjadi eksplorasi dalam pandangan ini. Manajemen pengetahuan menjadi eksekutor dalam peran menaikkan kualitas SDM. Peran manajemen pengetahuan dalam pengelolaan lembaga pendidikan dikemukakan dalam berbagai konsep (Futaqi, 2020).

Kemampuan berinovasi dan asosiasi (kombinasi) antara elemen tenaga kependidikan dan staff holder organisasi dan lembaga menjadi daya pendukung dalam perjalanan dari SDM menuju proses pengetahuan di distribusikan. Kemampuan dalam menentukan dan menemukan hubungan baru dalam melihat perspektif juga dapat membentuk konsep dalam manajemen pengetahuan. Penciptaan pengetahuan dan difusi terkait pengetahuan yang ada.

Menurut Rosenfeld inovasi merupakan tindakan dari transformasi dibutuhkan dalam pengetahuan agar output, proses dan jasa baru serta tindakan yang baru. Perekrutan SDM dalam kapasitasnya sesuai kebutuhan organisasi dapat memberikan warna dan pemikiran baru mengenai inovasi agar pengetahuan dapat terserap dengan baik (Gidionton Saritua Siagian, 2019).

Penggunaan teknologi dapat menjadi sumber inovasi yang baik bagi organisasi. Perubahan abad 21 menjadi tolok ukur dalam menghasilkan output generasi SDM yang unggul dan kompetitif. Inovasi diawali dengan perubahan dalam trend berbagai industri Indonesia kepada berbasis pengetahuan (Knowledge age). Transisi ini berawal dari penyerapan data, informasi, pengetahuan, keahlian, pemasaran, dan jasa atau layanan (Wijaya, Sudjimat, & Nyoto, 016).

Transformasi pengetahuan dalam pendidikan diawali oleh proses pembelajaran, pendidikan nilai, kualitas tenaga kependidikan, dan kurikulum. Keseluruhan perubahan ini menjadi dasar inovasi dari proses dalam manajemen pengetahuan. Gejala-gejala dehumanisasi menjadi kekhawatiran, khususnya di kalangan generasi SDM penduduk Indonesia, selaras dengan itu pendidikan pada dasarnya bertujuan untuk memanusiakan manusia dan sikap saling menghargai. Hal ini selaras dengan fokus pendidikan yang tercantum sesuai dengan undang-undang nomor 20 Tahun 2003 Tentang sistem pendidikan nasional pasal 3 disebutkan tentang tujuan pendidikan yakni mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri serta menjadi warga negara yang demokratis (Nursyifa, 2019).

Sebuah institusi juga memerlukan cara dan metode baru dalam persaingan global untuk menghadapi dan memenangkan persaingan tersebut. Untuk mencapai kinerja yang baik, sebuah institusi dituntut untuk memiliki keunggulan daya saing di lingkungan bisnisnya. Keunggulan bersaing harus selalu ditingkatkan di sepanjang pertumbuhan dan perkembangan institusi melalui budaya organisasi yang memiliki esensi interaksi bersinergi satu sama lain. Daya saing dapat dicapai ketika perusahaan memiliki daya kreatif dan inovatif. (Saragih, 2022).

Berdasarkan Latar Belakang tersebut penelitian difokuskan untuk menganalisis tentang optimalisasi sistem manajemen pengetahuan di SMP Islam Raden Patah. Manajemen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bentuk dan konsep distribusi pengetahuan yang diterapkan di SMP Islam Raden Patah. Diawali dengan Konsep pengelolaan yang dapat menghasilkan output yang akan menjadi aset dalam lembaga pendidikan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di sekolah SMP Islam Raden Patah. Alamat di Jl. Raya Bogor KM.37,7, Jl. Kp. Sidamukti No.13, RT.3/RW.1, Sukamaju, Kec. Cilodong, Kotal Depok, Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif mengenali pengalaman perilaku organisasi. Penelitian kualitatif dalam prosesnya meliputi proses mencatat, mengumpulkan, memilah-milah, mengklasifikasikan dan membuat ikhtisar

dengan memberikan sintesis mengenai fenomenal lapangan. Proses analisis dilakukan melalui reduksi data dengan merangkum, memilih hal pokok dan fokus dalam mencari data (Sandu Siyoto, 2015).

Teknik pengambilan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pengambilan data primer dilakukan oleh peneliti kepada sampel (narasumber yang memenuhi kriteria yang sesuai dengan tujuan penelitian) dalam penelitian ini kepala SMP Islam Raden Patah. Bentuk instrumen observasi dilakukan melalui pengamatan dengan berbagai fenomenal objek penelitian, dalam hal ini berkaitan dengan karakteristik manajemen perencanaan, aktualisasi dan evaluasi dalam *personal knowledge*, *Job procedure* dan teknologi dalam implementasi pembelajaran. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara terstruktur menyesuaikan dengan teori implementasi pengetahuan qoimah & subianto dalam implementasi manajemen pengetahuan dengan mereduksi data temuan dari observasi lapangan, dilanjutkan dengan penyajian data dan pengumpulan seluruh informasi sehingga dapat diklasifikasikan dan penyajian data yang sesuai rumusan masalah yang dikaji. Teknik keabsahan data dilakukan dengan triangulasi yang bersifat penggabungan dari beberapa data dari sumber observasi wawancara dan dokumentasi (Mamik, 2015).

Hasil akhir dari penelitian kualitatif adalah menghasilkan informasi baru yang bermakna, dan memberikan *novelty* untuk mengatasi permasalahan pada latar belakang penelitian. Sampel kecil dilakukan dalam teknik pengambilan data melalui wawancara dengan informan kepala sekolah, wakil kurikulum, dan SMP Islam Raden Patah.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari keunggulan daya saing yang dicapai melalui budaya organisasi ditunjukkan dalam banyak penelitian. Budaya organisasi memiliki efek yang kuat pada kinerja dan efektivitas jangka panjang organisasi. Kesadaran organisasi yang menuju pada pembangunan dan pengembangan budaya organisasi khususnya dalam bidang pendidikan haruslah diperkuat dengan komponen manajemen pengetahuan agar tidak hanya mampu memberikan keunggulan daya saing, melainkan juga diikuti dengan kelincahan organisasi dalam menanggapi segala dinamika yang ada (Saragih, 2022).

Barclay dan Murray, sebagaimana dikutip oleh Andhara dkk, menjabarkan alasan-alasan mengenai pentingnya melakukan pengelolaan pengetahuan, yaitu:

1. Dunia bisnis makin kompetitif dan tingkat inovasi makin meningkat.

2. Tren pengurangan tenaga kerja yang terjadi akhir-akhir ini membutuhkan adanya *knowledge* informal yang dikemas dengan metode formal.
3. Tekanan perusahaan akibat faktor persaingan untuk mengurangi jumlah tenaga kerja yang memiliki *business knowledge* yang bernilai.
4. Jumlah waktu yang tersedia untuk mendapatkan pengalaman dan pengetahuan telah berkurang.
5. Pensiunan dini dan turnover tenaga kerja mengakibatkan hilangnya ilmu pengetahuan perusahaan.
6. Kebutuhan untuk mengelola kompleksitas yang bertambah dari *small operating companies* menjadi *transnational operations*.
7. Perubahan dalam arah strategis perusahaan mengakibatkan kehilangan pengetahuan dalam area yang spesifik.

Untuk mencapai keunggulan dalam kinerja organisasi khususnya di lingkungan pendidikan, maka seluruh anggota institusi, dengan menyinkronkan elemen budaya organisasi dengan elemen manajemen pengetahuan yang mengatur tentang bagaimana mengadvokasi budaya organisasi yang mendukung dan mendorong karyawan di lingkungan pendidikan untuk memiliki niat untuk memastikan bahwa pengetahuan dibuat, disimpan, ditransfer dan diterapkan sangat penting. Dengan harapan, organisasi di bidang pendidikan menjadi sadar akan pengetahuannya, secara individu dan kolektif, dan membentuk dirinya sendiri sehingga membuat penggunaan pengetahuan yang dimilikinya secara efektif dan efisien yang pada gilirannya tidak hanya menghasilkan keunggulan daya saing melainkan kegesitan organisasi di dalam menanggapi perubahan yang ada. Hal inilah yang dapat memperkuat budaya organisasi khususnya di bidang pendidikan yakni dengan menggabungkan komponen manajemen pengetahuan dan komponen kelincahan organisasi yang membentuknya. Dengan demikian, dalam meningkatkan tujuan organisasi pendidikan yang selaras dengan budaya organisasi haruslah diupayakan kemampuan eksplorasi dan eksploitasi pengetahuan sebagai sumber daya untuk keunggulan kompetitif.

Pengetahuan adalah fakta, informasi, dan keterampilan yang didapat seseorang melalui pengalaman atau pendidikan; pengertian teoritis atau praktis dari sebuah subjek (Andhara dkk., 2018). Pengetahuan adalah esensi inti dari setiap organisasi dan aset pengetahuan membantu organisasi dalam membuka jalan yang lebih sederhana untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Pengetahuan telah menjadi permata mahkota dari setiap perusahaan bisnis dan organisasi. Mengelola aset pengetahuan yang tersedia dalam sebuah organisasi adalah tantangan utama yang dihadapi perusahaan bisnis saat ini (Kumar, 2016).

Nonaka dan Takeuchi, sebagaimana dikutip oleh Pranoyogo, membagi pengetahuan menjadi dua jenis, yakni 1) *tacit knowledge*, yakni pengetahuan

yang terletak dalam benak manusia, bersifat sangat personal dan sulit dirumuskan, sehingga membuatnya sulit untuk disampaikan kepada orang lain; dan 2) *explicit knowledge*, yakni pengetahuan yang dapat diekspresikan dalam kata-kata dan angka, dan dapat disampaikan dalam bentuk formula ilmiah, spesifikasi, prosedur operasi standar, dan sebagainya. Pengetahuan ini dapat segera diteruskan dari satu individu ke individu lain secara formal dan sistematis (Pranoyogo, 2017).

O'dell, sebagaimana dikutip oleh Andhara dkk, mendefinisikan manajemen pengetahuan sebagai strategi untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat, ke orang yang tepat, dan pada saat yang tepat, serta membantu orang untuk berbagi dan mengolah informasi menjadi sebuah aksi yang akan meningkatkan kinerja perusahaan. Perusahaan harus menyediakan pengetahuan yang benar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Tujuan manajemen pengetahuan tidak hanya untuk meningkatkan kinerja, melainkan juga untuk mendapatkan pengetahuan bersama. Dengan tersedianya pengetahuan bersama, karyawan memiliki wawasan yang lebih luas. Dengan tingkat wawasan yang lebih tinggi, karyawan mendapatkan lebih banyak referensi informasi yang memperkaya tingkat pengetahuannya (*knowledge level*). Dengan *knowledge level* yang lebih baik, maka karyawan mendapatkan hasil yang lebih baik pula di *level action* (pada saat mempraktikkan pengetahuan di pekerjaan). Dapat dikatakan bahwa manajemen pengetahuan yang diimplementasikan secara tidak langsung dapat merangsang perubahan budaya perusahaan. Apabila setiap individu dalam sebuah organisasi memiliki pengetahuan bersama yang baik dan adanya pengetahuan yang tersebar ke semua karyawan secara merata maka inovasi lebih mudah diciptakan (Andhara dkk., 2018).

Manajemen pengetahuan (*knowledge management*) menurut Bhatt, memiliki beberapa aspek yang terintegrasi antara 3 sumber yaitu: sumber daya manusia (SDM), proses, dan teknologi informasi. Keberhasilan ditentukan dari ketiga aspek di atas apabila integrasi dari SDM ke proses berjalan dengan dukungan adanya teknologi yang baik baik digital maupun teknis keahlian dan penyerapan distribusi pengetahuan akan berjalan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam lembaga pendidikan dan organisasi terkait (Gidionton Saritua Siagian, 2019).

Secara garis besar, manajemen pengetahuan merupakan sebuah sistem terintegrasi yang terdiri dari tiga pilar, yakni manusia, proses, dan teknologi. Hal yang paling penting dari ketiga pilar tersebut adalah manusia. Manusia merupakan subjek sentral dalam manajemen pengetahuan. Maka, keberhasilan dari manajemen pengetahuan dalam sebuah

organisasi sangat bergantung pada manusia (Andhara dkk., 2018).

Dalam konteks organisasi, pengetahuan melekat pada individu maupun organisasi. Pada dasarnya, manusia mengandalkan memori sebagai dasar untuk melaksanakan kegiatan fisik dan mental. Memori mengandung interaksi antara persepsi, proses berpikir, dan pengalaman yang terjadi sehingga terbentuklah *individual learning*. Hasil dari kumpulan *individual learning* inilah yang merupakan pengetahuan bagi individu. Dalam menjalankan proses bisnis dan meningkatkan nilai ekonomis, perusahaan perlu memanfaatkan *individual knowledge* dari karyawan. Dengan menggabungkan *knowledge* setiap karyawan, perusahaan mendapatkan basis ilmu pengetahuan organisasi atau perusahaan (*collective organizational knowledge base*) (Andhara dkk., 2018).

Tujuan akhir dari manajemen pengetahuan adalah untuk menanamkan pengetahuan karyawan ke dalam proses dan budaya organisasi sehingga meningkatkan kinerja organisasi. Terdapat 4 elemen dalam proses manajemen pengetahuan sebagai berikut: (Saragih, 2022).

1. Penciptaan pengetahuan: melibatkan pengembangan konten baru atau penggantian konten yang ada dalam pengetahuan *tacit* dan eksplisit organisasi. Hock, sebagaimana dikutip oleh Saragih, menjelaskan bahwa melalui proses sosial dan kolaboratif serta proses kognitif individu, pengetahuan diciptakan, dibagikan, diperkuat, diperbesar, dan dibenarkan dalam pengaturan organisasi.
2. Penyimpanan pengetahuan: pengetahuan yang berada dalam berbagai bentuk komponen (pengetahuan eksplisit dan pengetahuan *tacit*) yang diperoleh oleh individu dan jaringan individu. Organisasi harus mengatur dan menyusun pengetahuan, sehingga memudahkan untuk mengakses dan mendistribusikannya dalam organisasi.
3. Transfer pengetahuan: merupakan proses penting dari manajemen pengetahuan di pengaturan organisasi, dan mengacu pada transfer pengetahuan ke lokasi di mana diperlukan dan dapat digunakan.
4. Penerapan pengetahuan: mengacu pada aktualisasi dari pengetahuan. Pengetahuan dapat digunakan untuk menyediakan arah strategis, memecahkan masalah baru, meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya.

Untuk mencapai keunggulan dalam kinerja organisasi khususnya di lingkungan pendidikan, maka seluruh anggota institusi, dengan menghubungkan elemen budaya organisasi dengan elemen manajemen pengetahuan yang mengatur tentang bagaimana mengadvokasi budaya organisasi yang mendukung dan mendorong karyawan di lingkungan pendidikan untuk memiliki niat untuk memastikan bahwa pengetahuan dibuat, disimpan,

ditransfer dan diterapkan sangat penting. Dengan harapan, organisasi di bidang pendidikan menjadi sadar akan pengetahuannya, secara individu dan kolektif, dan membentuk dirinya sendiri sehingga membuat penggunaan pengetahuan yang dimilikinya secara efektif dan efisien yang pada gilirannya tidak hanya menghasilkan keunggulan daya saing melainkan kegesitan organisasi di dalam menanggapi perubahan yang ada. Hal inilah yang dapat memperkuat budaya organisasi khususnya di bidang pendidikan yakni dengan menggabungkan komponen manajemen pengetahuan dan komponen kelincahan organisasi yang membentuknya. Dengan demikian, dalam meningkatkan tujuan organisasi pendidikan yang selaras dengan budaya organisasi haruslah diupayakan kemampuan eksplorasi dan eksploitasi pengetahuan sebagai sumber daya untuk keunggulan kompetitif.

Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas merupakan faktor penting bagi lembaga pendidikan, pengetahuan menjadi faktor penting dalam menciptakan keunggulan. Salah satu indikator keberhasilan penerapan manajemen pengetahuan adalah meningkatnya prestasi akademik dan non akademik oleh peserta didik (Mufti dkk., 2019).

Proses implementasi *knowledge management* membutuhkan beberapa faktor yaitu manusia, teknologi, dan proses. Manusia merupakan faktor penting dalam implementasi manajemen pengetahuan, di mana hasil akhirnya dapat dilihat dengan mengukur apakah orang-orang yang berada dalam organisasi dapat meningkatkan kompetensi dan pengetahuan demi tujuan organisasi. Teknologi merupakan alat atau media yang digunakan untuk mendistribusikan dan mengembangkan berbagai macam informasi pengetahuan kepada semua pihak agar terdapat kesamaan pemahaman dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun proses merupakan serangkaian tahapan dalam mendistribusikan pengetahuan serta menjamin bahwa manajemen pengetahuan dapat dijadikan sebagai salah satu kesuksesan organisasi dalam jangka panjang (Pranoyogo, 2017).

Sharing Knowledge merupakan salah satu metode dalam siklus manajemen pengetahuan. *Knowledge sharing* digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi pengetahuan yang mereka miliki kepada anggota lainnya (Pranoyogo, 2017).

Berger dan Luckman, sebagaimana dikutip oleh Pranoyogo, menyebutkan 3 proses dalam membangun pengetahuan di suatu organisasi, yaitu: 1) Eksternalisasi, yakni proses terjadinya pertukaran pengetahuan personal, sehingga pengetahuan dikomunikasikan di antara anggota; 2) Obyektifikasi, yakni proses di mana pengetahuan menjadi realitas obyektif, sehingga pengetahuan tersebut diakui oleh organisasi; dan 3) Internalisasi, yakni proses dimana pengetahuan yang terobyektifikasi tersebut

digunakan oleh personal dalam rangka sosialisasi mereka. Internalisasi pengetahuan dilakukan melalui program pencarian dan menemukan kembali pengetahuan yang tersimpan dalam organisasi (Pranoyogo, 2017).

Dalam buku Mathis & Jackson manajemen pengetahuan didefinisikan sebagai “*Knowledge management is the way an organization identifies and leverages knowledge in order to be competitive. It is the art of creating value by using organizational intellectual capital, which is what the organization (or, more exactly, the people in the organization) knows. Knowledge management is a conscious effort to get the right knowledge to the right people at the right time so that it can be shared and put into action*”. Manajemen pengetahuan adalah cara organisasi mengidentifikasi dan memanfaatkan pengetahuan untuk menjadi kompetitif. Ini adalah seni menciptakan nilai dengan menggunakan modal intelektual organisasi, yang merupakan apa yang diketahui oleh organisasi (atau, lebih tepatnya, orang-orang dalam organisasi). organisasi (atau, lebih tepatnya, orang-orang di dalam organisasi) tahu. Manajemen pengetahuan adalah upaya sadar untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat kepada orang yang tepat pada waktu yang tepat sehingga dapat dibagikan dan diterapkan (Mathis & Jackson, 2010)

Secara umum manajemen pengetahuan (*Knowledge Management*) dapat dipahami sebagai suatu langkah-langkah sistematis dalam mengelola asset intelektual atau pengetahuan dan berbagai informasi dari individu/perorangan (personal) dan organisasi untuk menciptakan keunggulan dalam bersaing dan memaksimalkan nilai tambah serta inovasi. KM tidak dibatasi pada perangkat teknologi *hardware* dan *software* (*tangible asset*), tetapi KM memfokuskan pada investasi pengembangan kompetensi dan pengetahuan para pekerjanya (*intangible asset*) sehingga mereka bisa berinovasi (Praharsi, 2016).

Dalam buku yang ditulis oleh Von Krogh, Ichiyo, serta Nonaka sebagai berikut: (Setiarso, 2006) *Personal knowledge* (pengetahuan pribadi) yang menunjukkan kecakapan berdasarkan pengalaman, kinerja di sekolah dapat dinilai oleh kepala sekolah dalam rekrutmen SDM tenaga pendidik: *Job procedure*, merupakan langkah spesifik untuk menunjukkan proses dari awal hingga akhir para tenaga pendidik (pegawai); Teknologi merupakan alat yang membantu manajemen pengetahuan untuk penyelesaian proses transformasi dalam menyediakan *service* kepada guru dan pegawai, dalam meringankan beban kinerja.

Setiap proses dalam berbagi pengetahuan selalu berhubungan dengan bagaimana menghimpun dan memberikan suatu informasi atau data kepada orang lain. Melalui pertukaran pengetahuan yang dilakukan baik secara formal maupun melalui interaksi, para anggota organisasi dapat berbagi ilmu atau informasi kepada sesama anggota organisasi. Di

samping itu, para anggota organisasi dapat menyampaikan gagasan-gagasannya kepada perusahaan guna memberikan masukan untuk peningkatan kinerja organisasi. Anggota organisasi yang terlibat dalam pengelolaan proyek dapat mengakses berbagai informasi dengan sangat mudah apabila mereka bertukar pengetahuan (Pranoyogo, 2017).

Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi manajemen pengetahuan adalah: (Qhoimah & Subiyantoro, 2022)

1. Manusia. Pengetahuan pada hakikatnya berada dalam pikiran manusia dalam bentuk tacit knowledge. Selain sebagai sumber pengetahuan, manusia juga merupakan partisipan dalam proses-proses yang ada dalam manajemen pengetahuan.
2. Kepemimpinan. Penerapan manajemen pengetahuan dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang pemimpin di organisasi atau lembaga. Pemimpin harus memobilisasi kecerdasan dan sumber daya yang berada di bawah kendalinya untuk menginspirasi, menyusun, dan membimbing penerapan manajemen pengetahuan guna mewujudkan visi organisasi.
3. Teknologi. Perkembangan teknologi informasi dapat digunakan sebagai media untuk menyebarluaskan pengetahuan. Pemanfaatan teknologi informasi dalam manajemen pengetahuan juga memegang peranan penting dalam proses manajemen pengetahuan. Pertama, menangkap dan menghasilkan atau memperoleh pengetahuan; Kedua, Kodifikasi pengetahuan; Ketiga, Pemeliharaan pengetahuan. Keempat, Keamanan pengetahuan. Kelima, Memantau penggunaan pengetahuan.
4. Organisasi. Organisasi berfokus pada penanganan aspek operasional aset pengetahuan.
5. Pembelajaran. Proses pembelajaran diharapkan memunculkan ide-ide, inovasi, serta pengetahuan baru yang merupakan komoditas utama yang ditangani dalam manajemen pengetahuan.

Pengetahuan dapat terdistribusi dengan efektif dan efisien apabila kelima komponen diatas dapat saling terintegrasi. Sederhananya, dalam implementasinya peran SDM dalam perencanaan konsep pengetahuan di distribusikan kepada tenaga kependidikan dan seluruh *stake holder* sekolah dalam melaksanakan tujuan dan visi serta misi sekolah, harus terintegrasi mulai dari kebijakan pemimpin lembaga, fasilitas sarana dan prasarana, organisasi (kultur) dalam lembaga, dilanjutkan dengan aktualisasi keseluruhan tersebut dituangkan di dalam proses pembelajaran.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian manajemen pengetahuan di SMP Islam Raden Patah dimulai dengan adanya rekrutmen dan seleksi calon tenaga pendidik. SMP Islam Raden Patah berada di bawah naungan yayasan, oleh karena itu dalam rekrutmen SDM tenaga pendidik di sekolah, terdapat pihak-

pihak yang terlibat, seperti kepala sekolah dan ketua yayasan. Proses awal adalah rekrutmen yang biasanya akan diunggah di sosial media atau *website* SMP Islam Raden Patah (dalam hal ini Instagram @smpi_radenpatah dan *website* www.radenpatah.sch.id). Calon tenaga pendidik dipersilakan untuk mengirimkan CV melalui email sesuai dengan petunjuk yang ada pada sosial media tersebut. Tenaga pendidik yang dicari adalah tenaga pendidik yang memiliki mutu yang baik. Hal yang paling awal dilihat adalah berdasarkan *Curriculum Vitae*. Dari CV tersebut akan dilihat mutunya berdasarkan:

1. IPK calon tenaga pendidik

IPK atau Indeks Prestasi Kumulatif dilihat sebagai langkah awal dalam rekrutmen dan juga penyeleksian calon tenaga pendidik.

2. Asal universitas/kampus calon tenaga pendidik

Setiap universitas/kampus tentu memiliki kurikulum tersendiri bagi mahasiswanya, yang tentunya kurikulum tersebut dipersiapkan untuk mahasiswanya menghadapi dunia kerja. Lembaga percaya bahwa universitas/kampus akan mempengaruhi bagaimana cara seseorang bekerja.

3. Linearitas lulusan dengan mata pelajaran yang akan diampu

Linearitas ini penting untuk kelangsungan pembelajaran bagi peserta didik. Lulusan yang memiliki linearitas dengan mata pelajaran yang diampu dianggap memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang mata pelajarannya. Linearitas juga penting untuk akreditasi sekolah itu sendiri. Di dalam penilaian akreditasi, terdapat indikator untuk tenaga pendidik yang mengharuskan linear dengan mata pelajaran yang diampu. Selain untuk keuntungan lembaga, linearitas juga penting untuk manajemen karir tenaga pendidik itu sendiri ke depannya. Seperti yang diketahui, terdapat sertifikasi untuk tenaga pendidik. Salah satu syarat sertifikasi adalah memiliki linearitas dengan mata pelajaran yang diampu.

4. Pengalaman kerja atau pengalaman organisasi.

Jika informasi yang ada dalam CV memenuhi kriteria yang diinginkan sekolah, maka calon tenaga pendidik akan melanjutkan dengan sesi wawancara. Sesi wawancara akan dilakukan oleh ketua Yayasan dan juga kepala sekolah. Jika calon tenaga pendidik memenuhi semua syarat dan proses yang ditetapkan lembaga, selanjutnya tenaga pendidik akan menandatangani perjanjian kerja.

Setelah proses perekrutan dan seleksi terdapat *Job procedure*, *job procedure* merupakan langkah spesifik untuk menunjukkan proses dari awal hingga akhir para tenaga pendidik. *Job procedure* yang dilakukan di sekolah adalah sesuai dengan tupoksi yang menjadi tanggung jawab masing-masing tenaga pendidik maupun pegawai. Tupoksi tertuang pada Standar Operasional Pendidik dan Kependidikan (SOPK) yang dibuat oleh SMP Islam Raden Patah.

Secara utama, tenaga pendidik memiliki tugas utama untuk memberikan pengajaran dan pendidikan untuk peserta didik. Tenaga pendidik atau guru pada saat melakukan tugasnya harus sesuai dengan SOPK. Untuk melihat apakah tenaga pendidik menjalankan tugasnya dengan baik atau tidak, maka kepala sekolah melakukan supervisi bagi tenaga pendidik tersebut. Supervisi dilakukan tidak hanya pada saat guru mengajar di kelas, akan tetapi juga pada saat melakukan kegiatan lain di luar kelas.

Akan tetapi, di dalam suatu organisasi memiliki unsur-unsur organisasi sekolah seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, bendahara, sekolah, wali kelas dan lain-lain. Di SMP Islam Raden Patah guru atau tenaga pendidik yang mengajar juga memiliki tanggung jawab lain seperti menjadi wakil kepala sekolah, pembina OSIS, maupun wali kelas.

Memang pada awal perekrutan yang dicari adalah tenaga pendidik (tidak mengkhususkan untuk menduduki posisi tertentu, seperti wakil kepala sekolah, maupun wali kelas), tetapi pada proses berjalannya siklus bekerja, kepala sekolah dan ketua yayasan akan menunjuk tenaga pendidik yang dirasa mampu untuk menduduki posisi tersebut. Penunjukan tenaga pendidik ini bukan secara tiba-tiba, akan tetapi melalui proses supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan ketua yayasan.

SMP Islam Raden Patah menyediakan sarana dan prasarana (dalam hal ini, dilihat dari sisi penyediaan teknologi) tidak hanya kepada peserta didik, melainkan juga tenaga pendidik yang bekerja di lembaga. Hal-hal yang menyangkut teknologi yang diberikan kepada guru dan pegawai adalah:

1. Penyediaan Email Khusus dari Lembaga

Lembaga memberikan akun email untuk masing-masing tenaga pendidik. Hal ini sangat membantu dalam hal penyimpanan file di *Google Drive*. Penyimpanan *Google Drive* yang memakai akun dari lembaga memiliki kapasitas yang lebih besar dibandingkan dengan email yang individu buat sendiri di Google. Kapasitas penyimpanan yang besar ini digunakan untuk tenaga pendidik untuk mengunggah atau berbagi tentang materi-materi yang berhubungan dengan administrasi sekolah maupun materi-materi pembelajaran.

Lembaga juga memiliki *database* khusus yang dapat diakses guru melalui akun email yang diberikan oleh lembaga. *Database* ini berisi data-data yang dimiliki oleh setiap komponen sekolah seperti data tentang kegiatan kurikulum, kegiatan kesiswaan, dan lain-lain. Tenaga pendidik yang telah melakukan pelatihan juga diharuskan untuk mengupload materi yang telah ia pelajari di *database* sekolah, dengan tujuan agar tenaga pendidik lain bisa mengakses materi tersebut.

2. Penyediaan Wi-Fi di sekolah

Setiap tenaga pendidik diberikan akun untuk mengakses internet di sekolah. Hal ini sangat membantu para tenaga pendidik dikarenakan hampir

semua kegiatan yang berlangsung di sekolah memerlukan internet, seperti kegiatan pembelajaran, sharing materi atau informasi dengan peserta didik atau tenaga pendidik/tenaga kependidikan lain).

3. Penyediaan Zoom Premium, Pen Tablet, dan Webcam

Pada saat pandemi berlangsung, lembaga bertindak cepat untuk tetap menyediakan pembelajaran jarak jauh yang tidak hanya memberikan tugas kepada peserta didik. Pemberian tugas tanpa adanya penjelasan kepada peserta didik akan menambah kesulitan dalam pembelajaran. Pada akhirnya sekolah menyediakan akun Zoom Premium untuk tiap kelas dan juga memberikan webcam dan pen tablet bagi setiap pendidik agar pembelajaran tetap berlangsung sesuai jadwal. Maka pada saat pembelajaran jarak jauh dilakukan, SMP Islam Raden Patah tidak hanya mengandalkan pemberian tugas kepada peserta, akan tetapi juga pertemuan secara langsung melalui media *zoom meeting*.

4. Penggunaan Moodle untuk Pembelajaran dan Penilaian Siswa

Moodle adalah platform atau perangkat lunak yang digunakan untuk kegiatan belajar berbasis internet. Para tenaga pendidik membuat *course* atau kursus yang berisi materi-materi pembelajaran dan juga dapat digunakan untuk penilaian peserta didik. Untuk saat ini, hal yang selalu rutin dilakukan dengan moodle adalah penilaian peserta didik. Penilaian yang dilakukan di SMP Islam Raden Patah beragam, salah satunya adalah penilaian sumatif akhir dengan menggunakan Moodle.

Penilaian sumatif akhir di SMP Islam Raden Patah selalu menggunakan perangkat laptop dengan aplikasi tertentu. Saat ini aplikasi yang digunakan adalah Moodle. Tenaga pendidik mengunggah soal ke dalam Moodle untuk dikerjakan oleh peserta didik. Moodle sangat membantu pendidik dalam efisiensi waktu dan juga tenaga. Dengan menggunakan Moodle, pendidik tidak perlu mengoreksi satu per satu hasil pengerjaan peserta didik. Hal ini dikarenakan karena ketika peserta didik sudah selesai mengerjakan soal, nilai akan langsung muncul di Moodle. Moodle juga memunculkan data statistik, seperti kurva nilai peserta didik dan analisis dari masing-masing butir soal. Analisis ini sangat membantu tenaga pendidik untuk mengulas kembali apakah soal yang diberikan dalam kategori baik atau tidak.

Pembahasan

Dalam buku yang ditulis oleh Von Krogh, Ichiyo, serta Nonaka (2000) dijelaskan bahwa manajemen pengetahuan diawali dengan personal knowledge, job procedure dan penggunaan teknologi. Penerapan manajemen pengetahuan yang dilakukan di SMP Islam Raden Patah relevan dengan teori tersebut. Keterkaitan ini dapat dilihat dari personal knowledge diawali dengan perencanaan dan proses perekrutan tenaga kependidikan di SMP Islam Raden Patah melalui standar dan kualifikasi penilaian dari

CV calon pelamar, artinya seluruh standar didapatkan melalui informasi yang telah dicantumkan dalam CV tersebut. IPK, asal institusi pendidikan, linieritas jurusan dengan post job yang dibutuhkan dalam lembaga, pengalaman mengajar/pengalaman yang berhubungan dengan bidang pekerjaan dalam lembaga pendidikan yang akan dimasuki.

Pelaksanaan awal dari job procedure dimulai dengan penerapan SOP (standar operasional kerja) serta pembagian tugas tambahan (pembinaan OSIS, wali kelas) yang didasarkan pada hasil supervisi kepala sekolah dan keputusan ketua yayasan. Berkaitan dengan teknologi lembaga menyediakan akun email yang digunakan untuk keperluan yang beragam dalam rangka perolehan pengetahuan tenaga pendidik baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain. Lembaga juga menyediakan fasilitas maupun teknologi lain untuk menunjang atau mempermudah beban kerja tenaga pendidik atau pegawai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi manajemen pengetahuan berdasarkan (Qhoimah & Subiyantoro, 2022) berawal dari manusia, kepemimpinan, teknologi, organisasi, pembelajaran. Keterkaitan ini dapat dilihat dari SDM (sumber daya manusia) dalam proses seleksi dan rekrutmen tenaga pendidik. Kepemimpinan dapat dilihat dari supervisi kepala sekolah dalam pembagian tugas masing-masing pembelajaran. Teknologi dan pembelajaran dapat dilihat dari penggunaan Moodle dalam pembelajaran kelas dan integrasi akun email dengan sekolah di setiap guru. Faktor organisasi dapat dilihat dari peraturan sekolah tentang sharing knowledge bertujuan untuk membentuk pengetahuan kelompok dalam organisasi melalui digital informasi dengan google drive yang dapat diakses oleh semua guru, sehingga informasi pengetahuan baru dapat dengan mudah terdistribusi kepada seluruh SDM yang ada di sekolah.

Secara keseluruhan, teknologi dalam manajemen pengetahuan berperan penting untuk mengelola organisasi pengetahuan, meningkatkan kolaborasi, meningkatkan efisiensi, mendukung pembelajaran, dan memfasilitasi inovasi. Di era digital yang terus berkembang, memanfaatkan teknologi dan manajemen pengetahuan secara efektif menjadi kunci keberhasilan bisnis dan organisasi.

4. KESIMPULAN

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen pengetahuan membutuhkan beberapa faktor diantaranya, manusia, teknologi dan proses. Beberapa faktor yang sudah dijelaskan diatas merupakan satu kesatuan sebagai penunjang utama dalam meningkatkan *value* hingga pada *output* pendidikan itu sendiri.

Pertama, *Personal Knowledge* yang menunjukkan kecakapan berdasarkan pengalaman, kinerja disekolah didalamnya juga membahas mengenai sintesis *personal knowledge* dalam

manajemen pengetahuan. Kedua, *Job procedure* sebagai langkah yang spesifik untuk menunjukan proses dari awal sampai akhir pegawai (Tenaga pendidik) serta sintesis *job procedure* sebagai bagian manajemen pengetahuan, hal ini juga sebagai acuan kinerja setiap guru/pegawai baik dari proses belajar mengajar, pembentukan karakter dan sebagainya. Ketiga, Teknologi sebagai alat bantu transformasi dalam menyediakan *service* terhadap tenaga pendidik dalam arti kata bisa membantu mempercepat penyelesaian kinerja guru sehingga lembaga pendidikan SMP Islam Raden Patah mampu berdaya saing secara global. Implementasi manajemen pengetahuan dapat dilihat dari lima faktor, manusia, kepemimpinan, teknologi, organisasi, pembelajaran.

5. REFERENSI

- Andhara, B. A., Umara, F. R., & Lubis, C. H. T. (2018). *Knowledge Management: Strategi Mengelola Pengetahuan agar Unggul di Era Disrupsi*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (2023). *KBBI*. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/Beranda>
- Kumar, A. (2016, Januari). Role of Knowledge Management in Human Resource Management. *National Seminar on "Modern Management Practices - A Paradigm Shift."* <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.3378.984>
- Mufti, U., Nur Fauzi, H., & Perawironegoro, D. (2019). Implementasi Manajemen Pengetahuan Islam di Sekolah Muhammadiyah. *Jurnal Tarbiyatuna*, 10(2), 181–187. <https://doi.org/10.31603/tarbiyatuna.v10i2.2724>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management* (13 ed.). South Western, Cengage Learning.
- Pranoyogo, A. B. (2017). Penerapan Knowledge Management untuk Pencapaian Visi dan Misi pada PT Pertamina. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 13(1).
- Qhoimah, N., & Subiyantoro. (2022). Knowledge Management dalam Kajian Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9120–9126.
- Saragih, R. R. (2022). Implikasi Budaya Organisasi dan Manajemen Pengetahuan di lingkungan Pendidikan: Studi Literatur. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(4), 6077–6082. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i4.3587>
- Anggoro, T. (2008). *Metode Penelitian*. Jakarta: Universitas Terbuka Press.
- Futaqi, S. (2020). Manajemen Pengetahuan Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Ta'lim: Jurnal Studi Pendidikan Islam*, 211.
- Gidionton Saritua Siagian, Z. F. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Inovasi: . *Jurnal Operation Excellence*, 2.
- Nursyifa, A. (2019). Transformasi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 52.
- Sandu Siyoto, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Karanganyar: Literasi Media Publishing.
- Wijaya, E. Y., Sudjimat, D. A., & Nyoto, A. (016). TRANSFORMASI PENDIDIKAN ABAD 21 SEBAGAI TUNTUTAN. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Matematika 2016 ~ Universitas Kanjuruhan Malang*, 265.