

IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENGETAHUAN DI LINGKUNGAN MI NURUL HUDA 2 KOTA MOJOKERTO

Ahmad Alfin Khusaini

Pascasarjana Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum Jombang

Email: ahmadalfinkhusaini12@gmail.com

Abstract: *Indonesia's Human Development Index (HDI) belongs to the lower middle class in Southeast Asia, marked by the slowing growth of HDI, so that all elements of society are required to improve their skills and competencies. One way is through the field of education, through knowledge management in an educational institution that aims to improve the competence of the teacher council, MI Nurul Huda 2 Mojokerto City is one of the educational institutions that links the role of knowledge management as a step to improve organizational performance, through the implementation of the KKG (Group Group). Teacher Work) together with the Sister School namely MI Muslimat NU, Pucang, Sidoarjo they collaborated in creating learning innovations, which were then disseminated by KKG participants to all teachers in the educational institution, but in its implementation it was inseparable from obstacles, ranging from the lack of attendance, lack of enthusiasm and lack of enthusiasm for teachers, that's what happened, but all can be overcome by giving rewards for those who are active in activities. while there is also punishment (coaching) for those who are not active in activities, all of which are aimed at achieving the mission and goals of the organization, and the implementation of knowledge management is going well with the result of local wisdom.*

Keywords: *Education, Knowledge, Management.*

Pendahuluan

Banyak dari negara di dunia saling berkompetisi ketat dan bersaing dalam setiap bidang kehidupan sebagai efek dari munculnya globalisasi dan digitalisasi. Meningkatnya daya saing tersebut dalam rangka meningkatkan akselerasi Sumber Daya Manusia dibandingkan dengan pengembangan dan optimalisasi Sumber Daya Alam, Potensi Sumber Daya Alam yang dimiliki dalam sebuah negara tidak akan mampu mensejahterakan bangsanya secara baik, jika sumber daya manusia yang dimiliki tak mampu mengelolanya sebagai potensi besar yang menguntungkan dalam mensejahterakan rakyatnya.¹

Badan Pusat statistik menerangkan bahwa Indeks Pembangunan manusia di Indonesia terus mengalami peningkatan. Pada tahun 2019, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia mencapai 71,92. Angka ini naik sebesar 0,53 poin atau tumbuh sebesar 0,74% dibandingkan pada tahun 2018. Pada tahun 2020 selama terjadinya Pandemi COVID-19 membawa dampak besar terhadap tumbuh kembang pembangunan indeks manusia di Indonesia. Hal ini bisa disaksikan dari data lambatnya pertumbuhan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dibanding dengan tahun-tahun sebelumnya. IPM Indonesia tahun 2020 berkisar pada angka 71,94 atau hanya mengalami pertumbuhan 0,03% (meningkat hanya 0,02 poin) dibandingkan capaian tahun sebelumnya.² Dari data di atas menunjukkan bahwa Indonesia masih memiliki indeks pembangunan yang tergolong menengah kebawah dibandingkan dengan Negara-negara lainnya di asia tengggara seperti singapura dan brunei darussalam, hal tersebut juga tergambar pada masih lemahnya peran serta pendidikan dalam peningkatan SDM melalui pemerataan kesempatan mengenyam pendidikan dan penyelenggaraan pendidikan secara terpadu.

Dapat dilihat dari *output* pendidikan yang lebih banyak menjadi seorang pekerja atau buruh, daripada menjadi masyarakat yang menciptakan lapangan kerja bagi orang lain atau *Enterpreneurship*. Hal ini memperlihatkan bahwa pendidikan masih belum mampu menjadi pemantik utama dalam peningkatan SDM, tetapi justru menjadi

¹ Djabatmiko, I. W. "Kontribusi Manajemen Pengetahuan dalam Pengembangan Keprofesionalan Guru Sekolah Menengah Kejuruan". Makalah dalam Seminar Nasional Jurusan Pendidikan Teknik Elektro –SNPTE (2012), 1.

²<https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/02/17/1670/indeks-pembangunan-manusia-ipm--indonesia-pada-tahun-2019-mencapai-71-92.html> diakses pada kamis 13 januari 2021.

aktor utama dalam peningkatan jumlah pengangguran di Indonesia. Maka dari itulah, Guru menjadi sosok Kunci dari pengembanagan SDM dalam skala kecil di lingkungan sekolah, yang ke depan diyakini mampu menciptakan SDM yang berkualitas dalam pembangunan bangsa. E. Mulyasa juga mengutarakan, guru adalah komponen yang terpenting dan berpengaruh dalam menciptakan sebuah proses dan hasil pendidikan yang bagus, berkualitas dan berdayasaing tinggi. Pernyataan ini sudah jelas menerangkan bahwa guru memiliki peran yang vital dalam upaya mewujudkan tujuan besar nasional pendidikan, khususnya dalam penyelenggaraan pendidikan formal di sekolah. Dalam penyelenggaraan pendidikan terdapat kegiatan pembelajaran dan guru memiliki peran penting dalam keberhasilan proses pembelajaran tersebut melalui beragam model, strategi dan teknik pembelajaran.³

Dalam lingkungan sebuah organisasi sekolah, belajar tidak hanya penting untuk peserta didik saja, tetapi juga bagi seluruh element yang terlibat dalam keberlangsungan aktivitas sekolah (guru dan kepala sekolah), agar mampu menyelaraskan diri dengan tuntutan dan perubahan tipikal masyarakat umum, seperti yang telah dijelaskan McShane & Gilnow, organisasi harus terus selalu belajar tentang keadaan lingkungannya agar mampu berjalan dan sukses melalui adaptasi.⁴ Dalam penjelasannya, E. Mulyasa juga mengutarakan, guru adalah komponen yang paling penting dan mempunyai pengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang bagus dan berkualitas. Pendapat lain yang sejalan dijelaskan oleh Stronge (2006) bahwa *the core of education is teaching and learning, and teaching-learning connection works best when we have effective teachers working with every student every day*. Pernyataan ini menjelaskan bahwa guru memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mewujudkan tujuan nasional pendidikan, khususnya dalam penyelenggaraan pendidikan formal di sekolah. Dalam penyelenggaraan pendidikan terdapat kegiatan pembelajaran dan guru

³ Djatmiko, I. W. "Kontribusi Manajemen Pengetahuan dalam Pengembangan Keprofesionalan Guru Sekolah Menengah Kejuruan". Makalah dalam Seminar Nasional Jurusan Pendidikan Teknik Elektro –SNPTE (2012), 2.

⁴ Sumarno, S, "Manajemen Pengetahuan untuk Meningkatkan Mutu Sekolah", *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 4, no. 02 (2012), 86.

memiliki peran penting dalam keberhasilan proses pembelajaran tersebut melalui beragam model, strategi dan teknik pembelajaran.⁵

Dalam Siklus pengelolaan sekolah, kita ketahui bahwa adanya manajemen pengetahuan berbasis sekolah yang terdiri dari manajemen komponen sekolah yaitu seperti manajemen kurikulum dan program pengajaran, tenaga kependidikan, bagian kesiswaan, bagian keuangan, sarana dan prasarana, manajemen HUMAS, serta manajemen pelayanan khusus lembaga pendidikan dalam penjelasan E. Mulyasa. Hal tersebut masih berjalan secara sendiri-sendiri, informasi-informasi baru yang muncul kurang atau bahkan tidak dimanfaatkan untuk mencapai perubahan dan kesuksesan pembelajaran. Seperti contohnya informasi tentang kemampuan awal atau dasar peserta didik baru yang masuk ke sekolah, guru tidak semuanya mengetahui kemampuan individual peserta didik baru dan yang mengetahui juga kurang memanfaatkan hal tersebut sebagai bahan untuk penyempurnaan program pembelajaran dan kepala sekolah tidak menjadikan peluang tersebut sebagai sumber pengetahuan yang dapat mengembangkan pengelolaan dan pelaksanaan dalam memutuskan kebijakan sekolah.⁶

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sumarno dengan judul *“Manajemen Pengetahuan Untuk Meningkatkan Mutu Sekolah”*, menerangkan bahwa dalam penerapan manajemen pengetahuan di sekolah dapat dilakukan melalui pelaksanaan prinsip penciptaan pengetahuan dan penerapan kepemimpinan yang kolaboratif untuk terciptanya lingkungan sekolah sebagai organisasi pembelajar dengan proses pembelajaran individu.⁷ Dalam penelitian terkait, belum jelas detail dari pelaksanaan manajemen pengetahuan di lingkungan sekolah yang pernah dilaksanakan, serta belum dijelaskan bagaimana strategi dalam pelaksanaannya untuk meningkatkan kinerja warga sekolah dalam melaksanakan tugasnya, Maka dari itu, penulis akan membahas terkait bagaimana *Implementasi Manajemen Pengetahuan di lingkungan MI Nurul Huda 2 Kota Mojokerto*, Penelitian ini bertujuan agar mengetahui adanya

⁵ Djatmiko, I. W. “Kontribusi Manajemen Pengetahuan dalam Pengembangan Keprofesionalan Guru Sekolah Menengah Kejuruan”. makalah dalam Seminar Nasional Jurusan Pendidikan Teknik Elektro –SNPTE (2012), 2.

⁶ Sumarno, S, “Manajemen Pengetahuan untuk Meningkatkan Mutu Sekolah”, *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 4, no. 02 (2012), 86.

⁷ Sumarno, S, “Manajemen Pengetahuan untuk Meningkatkan Mutu Sekolah”, *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 4, no. 02 (2012), 90.

Implementasi aktif manajemen pengetahuan di lingkungan sekolah dalam meningkatkan Kinerja sekolah terutama pada jajaran dewan guru.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kualitatif untuk menguji peran manajemen pengetahuan dalam meningkatkan kinerja di lingkungan Sekolah MI Nurul Huda 2 Kota Mojokerto. Bogdan dan Taylor berpendapat bahwa metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian, menghasilkan data bersifat deskriptif berupa untaian kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang bisa dicermati. Pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara utuh. Jadi dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesis, tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari sesuatu keutuhan.⁸ Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini dilaksanakan melalui metode wawancara, observasi dan studi dokumentasi.⁹ Dari hasil pengumpulan data tersebut kemudian diolah menjadi sebuah informasi penting yang akurat, dalam Pengujian keakuratan dan validasi pada penelitian ini menggunakan pendekatan triangulasi. Triangulasi berguna untuk memeriksa kredibilitas dan konfirmabilitas data yang didapatkan dengan memanfaatkan beberapa pihak untuk dijadikan pembanding dalam melihat objek analisis.

Pembahasan

A. Manajemen Pengetahuan

Manajemen Pengetahuan Adalah sebuah proses yang membantu organisasi dalam menelaah, memilih, mengatur, menyebarkan, mentransfer dan menerapkan informasi serta keahlian penting yang merupakan bagian dari memori organisasi dan pada umumnya berada dalam organisasi dengan cara yang tidak terstruktur.¹⁰ Sedangkan menurut Menurut penjelasan McShane & Von Glinow, manajemen

⁸ Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif* “. Cet. Ke-28. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2010), 4.

⁹ Khaerudin, M., Warta, J., & Srisulistiowati, D. B, “Manajemen Pengetahuan Salah Sebagai Satu Jalan Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Unggul Pada Tk Bina Mulia Cibitung”, *Journal of Informatic and Information Security*, 1, No. 2 (2020), 162.

¹⁰ Sugiyono, S., & Noe'man, A, “Manajemen Pengetahuan Sistem Penilaian Raport Pada Sekolah Smp Islam Terpadu Ar-Rudho Jakarta”, *Cki On Spot*, 10. No. 1 (2017), 36.

pengetahuan dapat meliputi beberapa aktivitas yang tersusun dengan tujuan meningkatkan kapasitas organisasi dalam mendapatkan, membagi, dan menggunakan pengetahuan dengan cara yang dapat meningkatkan keberlangsungan hidup dan kesuksesan.¹¹ Selain itu juga, Nejad dan Abbaszadeh, Menuturkan bahwa Manajemen Pengetahuan sebagai bentuk upaya untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat terhadap pengetahuan untuk mencapai tujuan organisasi melalui manusia sebagai sumber daya. ¹²dalam penuturan lainnya menurut Davenport menyatakan bahwa manajemen pengetahuan adalah sebuah proses penterjemahan pelajaran yang dipelajari yang ada dalam diri atau pikiran seseorang yang dijadikan informasi bagi setiap orang.¹³

Implementasi manajemen pengetahuan adalah suatu aktivitas pengelolaan pengetahuan, mulai dari terciptanya pengetahuan, menyimpan pengetahuan, membagikan pengetahuan dan juga memperbaharui pengetahuan didukung oleh pilar-pilar terpenting dalam organisasi seperti *Leadership* (kepemimpinan), teknologi hingga menjadi budaya dari berbagi pengetahuan.¹⁴ Dalam proses pelaksanaan manajemen pengetahuan ada empat Langkah Pembelajaran menurut Tobin & Pettingell, mereka telah menggambarkan sebuah proses transformasi data hingga menjadi sebuah pengetahuan dan bahkan hingga menjadi kearifan lokal yang ditetapkan, 4 langkah tersebut adalah :

1. Langkah pertama: data (*data*), dalam proses ini seseorang mendapat data dari hasil pencarian atau menerima data dari berbagai sumber, kemudian data tersebut diolah sehingga menjadi sebuah Informasi.
2. Langkah kedua: informasi (*information*), dalam langkah selanjutnya ini data akan diolah sesuai dengan tujuan dan kesesuaian terhadap kebutuhan sehingga menjadi sebuah informasi yang akan menjadi cikal bakal sebuah pengetahuan.

¹¹ Sumarno, S, "Manajemen Pengetahuan untuk Meningkatkan Mutu Sekolah", *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 4, no. 02 (2012), 88-89.

¹² Taqorub, I., Pawenang, S., & Bakri, S. H. A, "Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kualitas Pendidikan di Smk Kasatrian Solo Sukoharjo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 2, no.2 (2018),188.

¹³ Rusilowati, U., & Ciptaningsih, E. M. S. S, "Implementasi Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)* Studi kasus pada Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. *Proceeding Konferensi Nasional Riset Manajemen X*", (2016), 4.

¹⁴ Wiyanto, W., Rusilowati, U., & Supratikta, H, "Analisis penerapan manajemen pengetahuan dan pengetahuan berbasis strategi untuk menciptakan keunggulan bersaing berkelanjutan (studi kasus pada SMK YPUI Parung)", *In Konferensi Nasional Riset Manajemen X. PPM School of Management*.(2016): hlm 5.

3. Langkah ketiga: pengetahuan (*knowledge*), pada langkah ini, informasi yang sudah diolah dan diterapkan dalam lingkungan yang membutuhkan sesuai dengan kebutuhan maka akan menjadi pengetahuan.
4. Langkah keempat: kearifan lokal (*Local wisdom*), pada langkah terakhir ini, pengetahuan yang didapatkan dan telah diterapkan akan melahirkan sebuah pengalaman, serta intuisi dalam menerapkan pengetahuan untuk yang lebih baik. Dan mendapatkan hasil yang terbaik pada langkah terakhir ini, dari Implementasi manajemen pengetahuan tersebut akan tercipta sebuah pengalaman kerja yang akan memunculkan sebuah evaluasi kerja demi tercapainya tujuan yang ingin dicapai bersama oleh organisasi, serta akan melahirkan sebuah *Local Wisdom* atau kearifan lokal yang menandakan bahwa Implementasi manajemen pengetahuan berhasil dan berjalan dengan baik. Oleh Polanyi pengetahuan dibedakan menjadi dua, yakni Pengetahuan *Eksplisit* (*Explicit Knowledge*) dan Pengetahuan *Tacit* (*Tacit Knowledge*).
 - a) Pengetahuan *eksplisit* adalah sebuah bentuk pengetahuan yang sudah didokumentasikan, mudah disimpan, disebarluaskan dan dipelajari. seperti buku, laporan, file-file elektronik dll.
 - b) Pengetahuan *Tacit*, yakni sebuah bentuk pengetahuan yang masih tersimpan dalam bentuk pikiran manusia dan memiliki sifatnya personal. Contohnya sebuah gagasan, opini, ide, wawasan, dan sebagainya.¹⁵

Dalam Pembahasan manajemen pengetahuan, sebuah pengetahuan terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Pengetahuan yang berwujud (*tangible*), pengetahuan ini bersatu dan dipertahankan dalam sebuah struktur dan sistem organisasi, contohnya penelitian dan pengembangan, hak cipta, hak paten, hak cipta, informasi tentang karyawan, pelanggan, pemasok, dan pesaing. Dalam hal ini pengetahuan berwujud digambarkan seperti *Explicit Knowledge*.
2. Pengetahuan tidak berwujud (*intangible*) atau intelegensi (*intellegency*) yang dimiliki oleh pegawai atau karyawan dan *stakeholder*, misalnya pengalaman, keahlian, dan

¹⁵ S. Sumarno, "Manajemen Pengetahuan untuk Meningkatkan Mutu Sekolah", *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 4, no. 02 (2012), 86-87.

ide yang mereka miliki. Dalam kajian ini pengetahuan tidak berwujud disamakan seperti *Tacit Knowledge*¹⁶

Nonaka memberikan penjelasan dengan gambaran sebuah proses yang menjadi siklus, yang masuk dalam beberapa tahapan Sosialisasi, Eksternalisasi, Kombinasi, dan Internalisasi (*Sosialization, Externalization, Combination, and Internalization*), dengan penjelasan:

1. Sosialisasi (dari *tacit* ke *tacit*). Adanya Perubahan pengetahuan ini dapat dilaksanakan hasil dari sebuah komunikasi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok dan kelompok dengan kelompok, *Tacit knowledge* ini bisa menyebar dari satu orang ke orang lain tanpa melalui proses verbal atau dokumen tertulis, melainkan cukup dengan bercerita Pengalaman (*sharing session*).
2. Eksternalisasi (dari *tacit* ke *explicit*). Dalam prakteknya, eksternalisasi didukung oleh dua faktor kunci. Pertama, artikulasi pengetahuan tacit–yaitu konversi dari tacit ke eksplisit– seperti dalam pembicaraan menyampaikan sebuah gagasan yang akan dikonversikan menjadi eksplisit. Kedua, menafsirkan dan menerjemahkan sebuah pengetahuan tacit dari para narasumber ke bentuk yang mudah dipahami, misal dalam bentuk dokumen, dsb.
3. Kombinasi (dari *explicit* ke *explicit*). Dalam ranah Kombinasi ini dapat mengacu dalam proses mengkonversi pengetahuan eksplisit ke pengetahuan eksplisit yang lebih fokus. Ada tiga proses dalam praktiknya yakni: penyerapan dan penyatuan pengetahuan eksplisit yang baru termasuk juga pengumpulan data baru baik dari luar maupun dalam, kemudian mengkombinasikan data-datang yang didapatkan. dan proses pengolahan data pengetahuan eksplisit sehingga lebih mudah dimanfaatkan kembali, misalnya menjadi laporan, database dll.
4. Internalisasi (dari *explicit* ke *tacit*). Internalisasi terkait dengan proses pengaplikasian *explicit knowledge*. Internalisasi pengetahuan ini merupakan hasil konversi dari pengetahuan eksplisit ke dalam pengetahuan tacit. Individu harus

¹⁶ S. Sumarno, “Manajemen Pengetahuan untuk Meningkatkan Mutu Sekolah”, *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 4, no. 02 (2012), 87-88.

bisa mengidentifikasi pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan pengetahuan Organisasi (*organizational knowledge*).¹⁷

B. Implementasi Manajemen Pengetahuan Di Lingkungan MI Nurul Huda 2 Kota Mojokerto.

Adebyo menjelaskan bahwa *“Quality in education has always been measured on quality of content in curriculum and how well such fits present and future needs of learners. The new concept of dimensions in quality relates to ‘quality learners’ among other dimensions”* dengan penjelasan jika kualitas pendidikan dapat diukur dari kualitas konten dalam kurikulum dan seberapa baik tingkat kecocokan penerapan di masa sekarang untuk kebutuhan masa depan bagi peserta didik, Sedangkan dalam pandangan lian menjelaskan *“Supervision ... to help the teacher improve his or her instructional performance”*. “jika supervisi menekankan pada bantuan untuk memperbaiki pelaksanaan proses pengajaran guru”.¹⁸ Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui terkait Implementasi manajemen pengetahuan dalam meningkatkan kinerja di Lembaga pendidikan.

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan sekolah Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Huda 2 Kota Mojokerto, sekolah ini terletak di di Jalan Raya Surodinawan No 173 kelurahan Surodinawan Kec.Prajurit kulon Kota Mojokerto, tepat berada di depan RSUD DR.Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto dan tepat bersebelahan dengan kantor kelurahan Surodinawan, dengan memiliki 1.339 peserta didik dan 106 guru, baik guru kelas maupun guru pengampu dalam program Tahfidzul Quran. Sekolah ini dianggap mempunyai keistimewaan khusus dalam pengembangan program-program yang mendukung tercapainya proses pembelajaran, selain itu juga didukung oleh para dewan guru yang dibekali dengan pengetahuan dan kompetensi khusus untuk mendidik para peserta didik agar menjadi manusia-manusia yang bermanfaat bagi nusa, bangsa, agama dan orangtua.

¹⁷ S. Sumarno, “Manajemen Pengetahuan untuk Meningkatkan Mutu Sekolah”, *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 4, no. 02 (2012), 88.

¹⁸ Indadihayati. W, “Sistem Informasi Model Supervisi Klinik Berbasis Manajemen Pengetahuan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran”, *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP)*, 4, No.2 (2020), 122.

Dalam sekolah berbasis keagamaan ini, peneliti mendapatkan data-data yang dapat membantu menjelaskan Keberhasilan dari sebuah peran Manajemen pengetahuan yang berfungsi dalam meningkatkan kinerja sekolah untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas. Melalui Bpk Awang S.Pd sebagai Waka kurikulum dari MI Nurul Huda 2 Kota Mojokerto, peneliti melakukan penggalan data dengan metode wawancara, observasi serta tinjauan dokumen terkait dalam pelaksanaan manajemen pengetahuan yang telah dilaksanakan di sekolah tersebut. Adapun data yang dihasilkan dalam pelaksanaan Manajemen Pengetahuan di lembaga sekolah ini diantaranya adalah :

1. Perencanaan

Dalam melaksanakan Implementasi Manajemen Pengetahuan di lingkungan MI Nurul Huda 2 Kota Mojokerto berupa transfer ilmu, pihak lembaga sekolah merencanakan kebutuhan apa saja yang dibutuhkan dalam pengembangan lembaga, sehingga akan memiliki input yang tepat sasaran. Dalam perencanaan ini, pihak sekolah mendata, mengolah dan menyimpulkan, dari hasil kesimpulan itu maka akan diputuskan sebuah kebijakan dan kebutuhan yang akan dipenuhi melalui transfer ilmu ataupun melengkapinya, dari setiap komponen pendidikan di lembaga yang didata dari bidang kurikulum, keuangan, kesiswaan, dan sarana prasarana semuanya berhak mengajukan kebutuhan yang harus dipenuhi, sehingga jika kebutuhan sudah terpenuhi maka akan mampu menunjang kinerja agar lebih baik lagi.

2. Pelaksanaan

Setelah perencanaan matang, maka lembaga akan melaksanakan transfer ilmu melalui beberapa kegiatan dengan capaian (*output*), waktu, dan tempat yang sudah ditentukan, maka bentuk pelaksanaan Implementasi Manajemen Pengetahuan di lingkungan MI Nurul Huda 2 Kota Mojokerto diantaranya adalah :

a. Pelaksanaan KKG (Kelompok Kerja Guru)

Pelaksanaan KKG ini dilaksanakan setiap seminggu sekali, yang diadakan setiap hari jumat ba'ada sholat Jumat dengan durasi antara 1-2 jam dimulai dari pukul 13:00Wib – 15:00Wib, dalam proses penyaluran pengetahuan ini didasari atas hasil studi banding yang dilakukan oleh KKG

utusan dari MI Nurul Huda 2 Kota Mojokerto dengan *Sister School* (Sekolah Saudara) yakni MI Muslimat NU Pucang Sidoarjo yang dilaksanakan sekali dalam satu minggu, di sana para utusan KKG ini memiliki misi untuk menggali segala macam bidang kajian ilmu pendidikan, seperti penerapan kurikulum pembelajaran, strategi, model dan teknik pembelajaran terbaru yang bertujuan untuk saling bertukar informasi dan pengetahuan dalam memunculkan Inovasi pendidikan yang terbaru.

Kegiatan ini menyasar kepada seluruh Guru yang mengajar di sekolah tersebut, baik guru kelas, guru mata pelajaran ataupun Guru dalam program Tahfidz, dengan harapan bahwa seluruh guru di MI Nurul Huda 2 Kota Mojokerto mendapatkan pembaharuan Pengetahuan dalam bidang pendidikan, yang akan berpengaruh dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dan tercapainya tujuan pendidikan yang Baik dan berkualitas.

b. Diseminasi

Kegiatan Diseminasi ini dilaksanakan ketika seorang atau beberapa dewan guru MI Nurul Huda 2 Kota Mojokerto mendapatkan Pengetahuan baru, baik dari hasil *Workshop*, pelatihan maupun seminar tentang pendidikan dan memiliki keterkaitan terhadap tujuan yang akan dicapai oleh lembaga pendidikan tersebut. Maka dari itu, guru tersebut akan mendiseminasikan hasil dari pengolahan informasi yang sudah diolah untuk menjadikannya sebagai pengetahuan bagi rekan kerja maupun atasan di lingkungan sekolah tersebut, karena hal itu berpengaruh terhadap keberlangsungan tujuan yang dicapai oleh lembaga pendidikan tersebut.

Pelaksanaan acara diseminasi ini menyasar sebagian atau bahkan seluruh guru yang ada di sekolah tersebut sesuai dengan kebutuhan dan kapasitas jangkauan yang ingin dituju, serta diharapkan dnegan diseminasi ini tepat sasaran sehingga mmapu mendorong roda manajemen pengetahuan di lembaga pendidikan tersebut dengan tujuan untuk membangun kekuatan pengetahuan dalam dunia pendidikan.

3. Evaluasi

Setelah pelaksanaan dilakukan dengan baik dan sesuai dengan perencanaan, maka perlu adanya evaluasi kegiatan guna untuk merefleksikan

dna mengetahui kelebihan dan kekurangannya, berbagai macam bentuk evaluasi dilakukan dengan cara penilaian dan obsersevasi, dnegan tujuan melihat jalannya kegiatan yang diadakan lembaga, dalam pelaksanaannya, beberapa konsekuensi akibat dari ketidakstabilan pelaksanaan kegiatan bisa dirasakan, beberapa macam kendala dihadapi oleh lembaga sehingga evaluasi memunculkan beberapa kebijakan yang menegaskan agar terciptanya *Knowledge sharing* yang baik, setelah dievaluasi maka diketahui beberapa kendala-kendala yang dialami, diantaranya adalah :

a. Rendahnya Kehadiran Guru dalam KKG

Kendala ini dipengaruhi dari faktor *Intern* maupun *Ekstern*, kendala *intern* yakni berasal dari dalam yang bersal baik dari lembaga maupun individu masing-masing, kendala *ekstern* datang dari problematika diluar lembaga pendidikan yang tidak menentu seperti adanya agenda atau acara tidak terduga di luar perencanaan lembaga pendidikan dan sebagainya, seperti setiap guru memiliki kegiatan individu yang tidak bisa ditinggalkan untuk hanya sekedar mengikuti KKG yang notabennya diadakan setiap satu minggu sekali, serta dalam pelaksanaan diseminasi untuk menyampaikan informasi penting menjadi terhambat karena rendahnya kehadiran, sehingga informasi tidak tersebar secara maksimal yang akan rawan memunculkan *misscommunication*, Sehingga informasi tidak akan terserap dengan baik kepada seluruh *civitas akademika* lembaga pendidikan tersebut.

b. Kurang Antusias

Kendala ini muncul dari individu guru itu sendiri, karena dampak dari rasa bosan yang melanda karena pelaksanan KKG diadakan dengan jangka waktu yang terlalu dekat, sehingga pembahasan yang ada pada kegiatan tersebut terkesan tidak ada hal yang baru untuk didiskusikan. Selain itu dalam kegiatan diseminasi terkadang tidak sesuai dengan passion atau minat dari guru yang beragam di lingkungan sekolah MI Nurul Huda 2 Kota Mojokerto.

c. *Low Spirit* (Kurangnya Semangat)

Rasa capek, lelah, letih dan mengantuk adalah tantangan terbesar dari setiap guru sehingga menurunkan semangat dalam pelaksanaan KKG

maupun diseminasi, hal lain yang mempengaruhinya adalah kegiatan tersebut diadakan disiang hari selepas pelaksanaan sholat jumat, yang notabennya waktu tersebut adalah jam Istirahat bagi guru, tetapi tetap diadakan aktivitas, sehingga energi dewan guru terkuras dan menjadikan berkurangnya semangat dalam kegiatan tersebut.

Dengan adanya problematika dalam penerapan manajemen pengetahuan tersebut, pihak stakeholder inti dari sekolah tersebut memiliki penawaran *Problem Solving* atau sebuah solusi untuk mengurangi kendala-kendala yang dihadapi dalam proses penerapan manajemen pengetahuan dalam tubuh MI Nurul Huda 2 Kota Mojokerto, beberapa solusi yang ditawarkan oleh lembaga adalah, sebagai berikut :

1) *Giving Rewards* (pemberian hadiah)

Menurut Purwanto, reward ialah sebagai alat dalam mendidik anak, agar rasa senang dapat dirasakan oleh anak karena perbuatan atau pekerjaannya yang baik. Sedangkan, Djaali memberikan penjelasan bahwa *reward* dilaksanakan pada seluruh situasi yang mampu memberikan masukan, mulai dari masukan biologis yang menjadi kebutuhan utama seseorang, sampai pada bermacam hasil yang memberikan ganjaran bagi seseorang, seperti material berupa uang ataupun barang, perhatian, dan aspirasi tinggi.¹⁹ Dalam proses pemberian Reward ini pihak sekolah MI Nurul Huda 2 Kota Mojokerto memberikannya kepada guru yang memiliki kinerja baik serta aktif dalam mengembangkan kompetensinya melalui berbagai macam diseminasi serta program KKG yang dikembangkan oleh sekolah tersebut, ini bertujuan untuk mengontrol motivasi segenap dewan guru agar memiliki semangat kerja dan belajar dengan kualitas yang tinggi dan lebih produktif, bentuk *reward* yang didapatkan berbentuk penghargaan baik berupa moril dan materil.

¹⁹ Kusyairy, U., & Culo, S, "Meningkatkan Hasil Belajar Peserta Didik Melalui Pemberian Reward and Punishment", *JPF (Jurnal Pendidikan Fisika) Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*, 6, No.2 (2018), 85.

2) *Punishment* (pembinaan)

Fadjar memberikan penjelasan bahwasanya *Punishment* adalah sebuah usaha yang memberikan edukasi untuk memperbaiki dan mengarahkan peserta didik atau individu menuju arah yang baik, bukan hanya sebuah praktik hukuman dan siksaan yang mengurung kreativitas. Melainkan, hukuman yang dilakukan setidaknya bersifat pedagogis, yaitu untuk mengarahkan dan mendidik ke arah yang lebih baik.²⁰ Dalam hal ini pembinaan diberikan kepada individu guru yang memiliki catatan kurang baik terhadap kinerjanya dalam pelaksanaan tugas, hal itu terjadi karena beberapa guru tidak mengikuti kegiatan yang diadakan oleh lembaga pendidikan tersebut, hal tersebut menjadi solusi puncak untuk menertibkan dewan guru agar selalu mengembangkan kompetensi keilmuannya melalui kegiatan-kegiatan manajemen pengetahuan yang sudah diadakan sekolah tersebut seperti Diseminasi, workshop dan seminar.

Kearifan lokal (*Local Wisdom*) menjadi sebuah puncak keberhasilan dari Implementasi manajemen pengetahuan di MI Nurul Huda 2 Kota Mojokerto, ini ditandai dengan masif dan konsistennya kegiatan pengembangan kompetensi melalui program KKG kolaboratif bersama dengan *Sister School* yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi setiap dewan guru, serta diseminasi yang terlaksana hasil dari pengolahan informasi dan data yang diperoleh dari sebuah workshop ataupun pelatihan, sehingga informasi dan data itu mampu menjadi sebuah pengetahuan yang bersifat baru dan terbarukan, kegiatan ini dilakukan oleh seorang atau sekelompok guru di sekolah tersebut untuk kepentingan *transfer Knowledge* dan *sharing knowledge* dalam mencapai Misi Organisasi atau tujuan sebuah lembaga pendidikan.

Sebuah tantangan bagi sekolah tersebut, jika mampu menerapkan manajemen pengetahuan dengan lebih baik lagi, maka akan mendorong

²⁰ Kusyairy, U., & Culo, S, "Meningkatkan Hasil Belajar Peserta Didik Melalui Pemberian Reward and Punishment", *JPF (Jurnal Pendidikan Fisika) Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*, 6, No.2 (2018), 86.

munculnya sebuah budaya bertukar pengetahuan dan kebiasaan belajar yang melibatkan seluruh civitas akademik dalam lingkungan sekolah, baik itu kepala sekolah, guru, maupun peserta didik. Adanya budaya yang tercipta tersebut akan mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan setiap individu, yang kemudian akan berkembang menjadi pengetahuan bagi orang lain ataupun organisasi, sehingga semua element menjadi lebih kompeten dalam bidangnya. Lebih kompetennya semua pihak tersebut yang pada akhirnya menjadikan kualitas kinerja sekolah tersebut menjadi meningkat sesuai visi dan misi yang dituju.²¹

Kesimpulan

Dari penjelasan materi sebelumnya tentang sebuah peran manajemen pengetahuan dalam meningkatkan kinerja pada MI Nurul Huda 2 Kota Mojokerto, dapat ditarik benang merah atau kesimpulan sebagai berikut: *Pertama*, Manajemen pengetahuan merupakan sebuah aktivitas atau kegiatan untuk mendapat, menciptakan, membagikan serta penggunaan pengetahuan untuk optimalisasi pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi untuk keberlangsungan dan kesuksesan sebuah organisasi. *Kedua*, Pengetahuan bisa dikelompokkan menjadi dua golongan yakni pengetahuan *Tacit* sebuah pengetahuan tak berwujud atau *intangible* dan pengetahuan *explicit* atau sebuah pengetahuan yang berwujud atau bisa juga disebut *tangible*. Keduanya dapat ditransformasikan melalui sebuah proses *sharing knowledge* untuk tersebarnya pengetahuan dengan baik. *Ketiga*, Implementasi Manajemen Pengetahuan memiliki peran penting di lingkungan MI Nurul Huda 2 Kota Mojokerto untuk meningkatkan kompetensi serta kinerja segenap civitas akademika, melalui kegiatan KKG dengan *Sister school*, dalam pelaksanaannya tidak terlepas akan adanya kendala mulai dari Minimnya kehadiran, Kurang antusias dan *low spirit*, tetapi semuanya bisa diminimalisir dengan pemberian *Giving reward* (Pemberian hadiah) berupa moril maupaun materiil, serta pemberian *Punishment* (Pembinaan) yang bersifat Edukatif dan memotivasi agar individu termotivasi untuk selalu tetap produktif dan meningkatkan kinerjanya. *Keempat*, Dalam adanya Implemetasi

²¹ Sumarno, S, "Manajemen Pengetahuan untuk Meningkatkan Mutu Sekolah", *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 4, no. 02 (2012), 93.

manajemen pengetahuan dapat meningkatkan kinerja MI Nurul Huda 2 Kota Mojokerto terlihat jelas dengan munculnya Budaya lokal dampak dari *sharing knowledge* yang berjalan dengan baik, sehingga muncul hal positif dalam menyebar luaskan pengetahuan, yang awalnya hanya dimiliki individu atau kelompok tertentu hingga menyebar luas kedalam sebuah organisasi dan akan terus berkembang untuk mencapai misi dan tujuan Organisasi.

Daftar Rujukan

- Djarmiko, I. W. “Kontribusi Manajemen Pengetahuan dalam Pengembangan Keprofesionalan Guru Sekolah Menengah Kejuruan”. makalah dalam Seminar Nasional Jurusan Pendidikan Teknik Elektro –SNPTE, 2012.
<https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/02/17/1670/indeks-pembangunan-manusia--ipm--indonesia-pada-tahun-2019-mencapai-71-92.html>, diakses pada hari kamis 13 Januari 2021.
- Indadihayati, W, “Sistem Informasi Model Supervisi Klinik Berbasis Manajemen Pengetahuan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran”, Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP), Vol. 4, No.2, 2020.
- Khaerudin, M., Warta, J., & Srisulistiwati, D. B, “Manajemen Pengetahuan Salah Sebagai Satu Jalan Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Unggul Pada Tk Bina Mulia Cibitung”, Journal of Informatic and Information Security, 1, No. 2, 2020.
- Kusyairy, U., & Culo, S, “Meningkatkan Hasil Belajar Peserta Didik Melalui Pemberian Reward and Punishment”, JPF (Jurnal Pendidikan Fisika) Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 6, No.2, 2018.
- Lexy J. Moleong. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010.
- Rusilowati, U., & Ciptaningsih, E. M. S. S. “Implementasi Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management) Studi kasus pada Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang”, Proceeding Konferensi Nasional Riset Manajemen X, 2016.
- Sudargini, Y, “Peran Manajemen Pengetahuan Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Masa Pandemi Covid 19: Studi Kualitatif Pada Guru SMA di Kabupaten Pati”, Journal of Industrial Engineering & Management Research, 2, no.6, 2021.
- Sugiyono, S., & Noe'man, A, “Manajemen Pengetahuan Sistem Penilaian Raport Pada Sekolah Smp Islam Terpadu Ar-Rudho Jakarta”, Cki on Spot, 10, no. 1, 2017.
- Sumarno, S, “Manajemen Pengetahuan untuk Meningkatkan Mutu Sekolah”, Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, 4, no. 02, 2012.

- Taqorub, I., Pawenang, S., & Bakri, S. H. A, “Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kualitas Pendidikan di Smk Kasatrian Solo Sukoharjo”, Jurnal Ilmiah Edunomika, 2, no.02, 2018.
- Wiyanto, W., Rusilowati, U., & Supratikta, H, “Analisis penerapan manajemen pengetahuan dan pengetahuan berbasis strategi untuk menciptakan keunggulan bersaing berkelanjutan (studi kasus pada SMK YPUI Parung)”, In Konferensi Nasional Riset Manajemen X. PPM School of Management., 2016.