

Meningkatkan Knowledge Sharing di Yayasan Sekolah PAUD Talenta

Elsye Agutyanugraheni¹

Universitas Semarang, Semarang, Indonesia

Email: elsyeagutyanugraheni@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis upaya peningkatan knowledge sharing di Yayasan PAUD Talenta dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif berbasis fenomenologi. Knowledge sharing memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi dengan menghindari kesalahan dan menumbuhkan inovasi, sehingga berujung pada keunggulan kompetitif. Implementasi lembaga pendidikan sering menghadapi tantangan seperti yang diamati di TK Talenta Semarang, di mana pendaftaran siswa yang menurun selama lima tahun terakhir mengindikasikan penurunan kinerja guru dan efisiensi kerja. Studi ini mengidentifikasi aspek-aspek kunci yang mempengaruhi praktik knowledge sharing, termasuk pengalaman, metode, dan frekuensi. Pelatihan rutin, agenda knowledge sharing yang terjadwal, penunjukan koordinator unit, komunikasi yang intensif, evaluasi individu setiap hari, dukungan budaya, dan penggunaan teknologi ditemukan sebagai strategi yang sangat penting. Inisiatif-inisiatif ini secara kolektif menumbuhkan lingkungan yang kondusif untuk pertukaran pengetahuan, sehingga dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Kata Kunci: Knowledge Sharing; Kinerja Guru; PAUD Talenta

ABSTRACT

This study aims to analyze efforts to enhance knowledge sharing at the Talenta Pre-School Foundation using descriptive qualitative approach based on phenomenology. Knowledge sharing contributes significantly to organizational success by avoiding mistakes and fostering innovation, so that leads to a competitive advantage. The implementation of educational institutions often faces challenges as observed at the Talenta Semarang kindergarten, where declining student enrollment over the past five years indicates decreased teacher performance and work efficiency. The study identified key aspects influencing knowledge-sharing practices, including experience, methods, and frequency. Regular training, scheduled knowledge-sharing agendas, the appointment of unit coordinators, intensified communication, daily individual evaluations, cultural support, and the use of technology were found to be crucial strategies. These initiatives collectively foster a conducive environment for knowledge exchange, thereby enhancing individual and organizational performance.

Keywords: Knowledge Sharing; Teacher Performance; Talenta Pre-school

PENDAHULUAN

Suatu organisasi harus memiliki sumber daya yang berbeda dari pesaingnya untuk menciptakan keunggulan kompetitif secara responsif dalam mempertahankan dan mengembangkan keberadaannya (Almah, 2013). Investasi dalam sumber daya manusia akan memberikan manfaat baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Salah satu hal yang dapat dikembangkan adalah sumber daya pengetahuan. Hal ini dapat menjadi strategi bagi lembaga pendidikan, terutama dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Peran penting guru dalam proses pembelajaran di sekolah harus didukung oleh keahlian dan pengetahuan yang selalu relevan dan aktual dari guru yang bersangkutan, sehingga peningkatan kualitas guru harus menjadi perhatian.

Menurut (Harjanti & Noerchoidah, 2017) dalam penelitiannya, disarankan bahwa knowledge sharing memiliki peran dalam mengembangkan kemampuan inovasi individu dalam organisasi. Knowledge sharing didefinisikan sebagai proses pertukaran pengetahuan, yang dapat membantu individu untuk menciptakan ide baru, meningkatkan proses kerja, mencapai solusi kreatif, serta mengembangkan keterampilan dan kompetensi individu dan kelompok (Rauf, 2016). Kehilangan kekuatan pengetahuan merupakan faktor yang dapat berdampak negatif pada proses knowledge sharing (Huang et al., 2008).

Implementasi knowledge sharing oleh lembaga pendidikan belum optimal. Konsep knowledge

sharing masih menjadi dilema karena sifatnya yang tidak berwujud, sehingga sangat sulit diukur. Hambatan dan masalah ini juga terjadi di Taman Kanak-Kanak dan Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Talenta di Semarang. Kinerja guru saat ini belum mencapai potensinya. Kondisi ini dapat dilihat dari hasil kerja yang tidak sesuai dengan harapan sekolah. Kondisi ini juga disertai dengan berkurangnya komunikasi antara guru dan pemimpin yang tidak efektif, menyebabkan kurangnya koordinasi dan komunikasi.

Hal ini dapat menyebabkan perbedaan orientasi tugas di antara anggota organisasi, yang dapat mengganggu kinerja tim. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, diketahui bahwa; (1) Guru yang telah mengikuti pelatihan, tidak diarahkan untuk knowledge sharing yang diperoleh dengan guru lainnya; (2) Guru cenderung mengatasi masalah yang terjadi di Yayasan sendiri; (3) Beberapa guru mengalami kesulitan dalam menyerap informasi; (4) Kurangnya komunikasi antara pemimpin dan guru; (5) Tidak semua guru dan karyawan dapat menerima pengetahuan dan cenderung menolaknya.

Tabel 1. Permasalahan di Talenta Preschool & Kindergarten Foundation

No	Permasalahan	Jumlah Guru
1.	Guru-guru yang telah mengikuti pelatihan tidak membagikan pengetahuan yang diterima kepada guru-guru lainnya.	2

2.	Guru-guru cenderung tidak menangani dan menyelesaikan setiap masalah di Talenta Preschool & Kindergarten Foundation sendiri.	2
3.	Beberapa guru mengalami kesulitan dalam menyerap informasi, sehingga menyulitkan mereka untuk mengajar anak-anak dengan kebutuhan khusus.	2
4.	Pemimpin dan guru kesulitan berkomunikasi satu sama lain, sehingga menyulitkan proses berbagi pengetahuan.	1
5.	Guru dan karyawan tidak semuanya mampu menerima pengetahuan, dan beberapa guru bahkan cenderung menolak pengetahuan yang diterima dari sekolah internal maupun eksternal.	1

(Sumber: Yayasan Sekolah PAUD & TK Talenta, 2024)

Dari beberapa masalah yang terkait dengan penerapan berbagi pengetahuan yang telah dirangkum di atas, dapat disimpulkan bahwa secara umum, berbagi pengetahuan belum menjadi kebiasaan dan kemauan di kalangan guru. Selain itu, lembaga pendidikan belum mampu mengelola sistem berbagi pengetahuan dengan baik. Tanpa kegiatan berbagi pengetahuan yang efektif, lembaga pendidikan atau sekolah tidak dapat mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan inovasi guru dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan hal ini, perlu dilakukan penelitian

untuk menganalisis masalah tersebut, dengan meningkatkan berbagi pengetahuan di kalangan pendidik dan hubungannya dengan penurunan kualitas lembaga pendidikan.

Pandangan Berbasis Pengetahuan (KBV) adalah teori yang mengusulkan pandangan yang lebih berfokus pada sumber daya organisasi (Resources-Based View) yang berkembang ke arah pandangan tentang modal intelektual yang dimiliki oleh organisasi (Islamy et al., 2021). Teori KBV menganggap pengetahuan sebagai sumber daya yang secara fundamental penting, langka, dan berharga dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam pengelolaan manajemen perusahaan, khususnya dalam proses perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan evaluasi serta pengorganisasian sumber daya lainnya (Ramadhani et al., 2020).

Setiap gerakan di dalam perusahaan akan didasarkan pada pengetahuan, sehingga kemampuannya untuk mengelola pengetahuan dan menyediakan pengetahuan berkualitas dapat menjadi pilar yang kuat bagi perusahaan untuk bertahan dan bersaing (A. A. Leksono et al., 2024). Pengetahuan dapat ditemukan pada tiga tingkat yang berbeda dalam organisasi, yaitu tingkat individu, tingkat kelompok, dan tingkat organisasi (Ashari & Jayasingam, 2014). Menurut (Mohajan, 2019) terdapat dua jenis pengetahuan, yaitu pengetahuan tacit atau pengetahuan yang tersimpan dalam pikiran manusia seperti intuisi dan heuristik, serta pengetahuan eksplisit atau pengetahuan yang tersimpan dalam bentuk teks, gambar, atau

video yang mudah diingat dan ditransfer. Dari hasil penelitian (Agistiawati et al., 2020) dapat dilihat bahwa berbagi pengetahuan tacit dan berbagi pengetahuan eksplisit memiliki efek positif dan signifikan terhadap kemampuan inovasi guru, baik secara langsung maupun melalui mediasi budaya organisasi.

Pengelolaan pengetahuan adalah proses yang dilakukan oleh suatu organisasi dengan tujuan untuk mengeksplorasi dan mengoptimalkan nilai aset intelektual dan pengetahuan yang dimiliki oleh perusahaan sehingga menjadi nilai tambah bagi perusahaan untuk meningkatkan daya saingnya (A. D. Leksono, 2024). Manajemen pengetahuan juga dianggap sebagai proses mengidentifikasi, menangkap, memanfaatkan, berbagi, dan menggunakan secara efektif aset intelektual organisasi untuk meningkatkan kinerjanya dan daya saingnya (Igbinoia & Ikenwe, 2018). Manajemen pengetahuan membantu mengumpulkan dan mengintegrasikan informasi teknis, menghilangkan sekat-sekat, dan memaksimalkan nilai data (Saeed et al., 2023).

Semua organisasi perlu menggerakkan pengetahuan mereka untuk mempromosikan dan mendukung strategi mereka, dan manajemen pengetahuan mengacu pada sistem organisasi dan penggerakkan pengetahuan yang diperoleh oleh organisasi (Gonzalez & Martins, 2014). Proses manajemen pengetahuan adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh organisasi untuk memfasilitasi penggunaan pengetahuan. Proses manajemen pengetahuan dapat mengubah pengetahuan tacit menjadi

pengetahuan eksplisit (Igbinoia & Ikenwe, 2018). Tahapan-tahapan tersebut adalah sebagai berikut: (1) Akuisisi Pengetahuan; (2) Penangkapan Pengetahuan; (3) Organisasi Pengetahuan; (4) Penyimpanan Pengetahuan; (5) Pembagian Pengetahuan; (6) Penerapan Pengetahuan.

Knowledge sharing merupakan kunci untuk merespons dengan cepat dan proaktif terhadap lingkungan bisnis yang terus berubah. Pembagian pengetahuan adalah pengelolaan pengetahuan eksplisit atau implisit yang meliputi pelaksanaan satu atau lebih proses pengetahuan, seperti transfer, penciptaan, integrasi, penggabungan, dan penggunaan pengetahuan (Sarkheyli et al., 2013). Proses ini dapat dilakukan dengan berkomunikasi dan mengumpulkan pengetahuan bersama rekan kerja, baik dalam bentuk pertukaran informasi maupun modal intelektual yang mereka miliki (Nurrachman et al., 2019). Menurut Lumban Tobing (Ramadhani et al., 2020) knowledge sharing dapat diukur melalui indikator seperti pengetahuan dari rekan kerja, pengetahuan pribadi dari atasan, berbagi pengalaman, laporan dan dokumen pembelajaran, berbagi prosedur, baik di lingkungan kerja maupun memberikan instruksi berbagi.

Berdasarkan penelitian (Imania, 2019), hasil dari knowledge sharing dapat meningkatkan pengetahuan, wawasan, dan pengalaman baru, sehingga kualitas sumber daya manusia di madrasah tetap terjaga. Demikian pula, hasil beberapa penelitian (Nurrachman et al., 2019) menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan

dapat memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Tama Cokelat Indonesia. Dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa berbagi pengetahuan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif berdasarkan fenomenologi. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis kualitatif yang dilakukan secara berulang dan terus menerus hingga selesai, sehingga data mencapai tingkat saturasi. Analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan serta verifikasi.

Penelitian ini dilakukan di Talenta Preschool - Kindergarten Foundation. Berlokasi di Jl. Puspwarno Tengah IX no.6, Desa Salaman Mloyo, Kecamatan Semarang Barat, Kota Semarang – Provinsi Jawa Tengah. Pemilihan informan ditetapkan sebagai sumber data yang mampu memberikan informasi sekomprensif mungkin dan relevan dengan tujuan penelitian. Selain itu, informan yang digunakan dalam penelitian ini dapat berfungsi sebagai instrumen kunci, yaitu sebagai pembuat kebijakan dalam pengelolaan pendidikan di Talenta Preschool - Kindergarten Foundation.

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, sedangkan sumber data lainnya seperti dokumen dan

sebagainya merupakan data tambahan. Kata-kata dan tindakan digunakan sebagai sumber data utama (primer), sedangkan sumber data lainnya (sekunder) diperoleh dari sumber tertulis, dokumentasi seperti foto. Data primer diperoleh dari wawancara dengan informan untuk mengeksplorasi informasi tentang strategi implementasi berbagi pengetahuan dalam upaya meningkatkan kinerja guru di Talenta Preschool - Kindergarten Foundation Semarang, sebanyak 8 (delapan) orang yang terdiri dari kepala sekolah, pegawai HRD, dan 6 (enam) guru. Data sekunder diperoleh dari tinjauan literatur, untuk memperoleh teori-teori yang akan digunakan dalam penelitian.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui (1) wawancara mendalam; (2) pengamatan; (3) dokumentasi; (4) alat bantu pendukung. Dengan menggunakan triangulasi sumber untuk memastikan keandalan data melalui teknik pengumpulan data dari berbagai sumber. Analisis data menggunakan tiga alur kegiatan, yaitu (1) pengurangan data (data reduction); (2) penyajian data (data display); (3) penarikan kesimpulan & verifikasi.

HASIL

Penerapan Knowledge Sharing

Knowledge sharing adalah pengelolaan pengetahuan eksplisit atau implisit yang meliputi pelaksanaan satu atau beberapa proses pengetahuan, seperti transfer, penciptaan, integrasi, penggabungan, dan penggunaan pengetahuan (Sarkheyli et al., 2013). Aktivitas knowledge sharing juga dilaksanakan di sekolah-

sekolah di bawah naungan Yayasan Sekolah Taman Kanak-Kanak dan Taman Bermain. Berdasarkan hasil wawancara, terlihat bahwa penerapan berbagi pengetahuan di Talenta Preschool and Kindergarten Foundation dibagi menjadi tiga tema, yaitu pengalaman penerapan, metode penerapan, dan frekuensi penerapan berbagi pengetahuan. Hampir semua informan setuju bahwa guru memiliki pengalaman dalam melaksanakan berbagi pengetahuan. Pengalaman ini diperoleh informan dari hasil materi pelatihan yang diikuti dan kemudian dibagikan kepada guru lain. Berbagi pengetahuan memungkinkan guru untuk bekerja sama dalam merancang pelajaran, menyelesaikan masalah, dan mengembangkan program pembelajaran yang lebih holistik dan efektif.

Penerapan knowledge sharing dapat dilakukan melalui sosialisasi, yaitu proses transfer informasi di antara guru-guru di lingkungan KB-TK Talenta melalui percakapan, baik melalui diskusi maupun percakapan antarindividu. Guru-guru yang telah mengikuti pelatihan akan berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka dengan guru-guru yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan baru. Dengan menerapkan pengetahuan baru dan ide-ide inovatif, guru-guru memiliki kemampuan untuk menangani siswa, terutama anak-anak dengan kebutuhan khusus. Pelatihan merupakan aspek kunci dalam menilai efektivitas dan efisiensi kinerja guru. Banyak manfaat yang dapat diperoleh dari pelatihan, termasuk peningkatan kerja sama guru dalam membentuk kepribadian

dan memenuhi tuntutan perencanaan sumber daya manusia.

Mengenai frekuensi penerapan, dapat dilihat bahwa semua informan menyatakan bahwa penerapan berbagi pengetahuan sering dilakukan, yaitu setiap guru berbagi pengalaman atau pengetahuan baru dengan rekan guru lainnya. Dari pola di atas, konsep-konsep yang muncul meliputi: (1) Pelatihan (2) Berbagi pengetahuan (3) Pengalaman (4) Frekuensi berbagi.

Hambatan dalam Penerapan *Knowledge Sharing*

Meskipun knowledge sharing telah diterapkan secara konsisten, terdapat beberapa hambatan dan kendala yang dihadapi oleh guru dalam proses implementasinya. Hambatan yang dihadapi dalam penerapan knowledge sharing meliputi keterbatasan waktu yang dimiliki guru, kesulitan dalam berkomunikasi akibat kesibukan masing-masing guru, serta ketidakmampuan untuk menerima masukan atau pengetahuan dari guru lain. Hambatan lain adalah tidak semua guru dapat berbagi pengetahuan atau menerima masukan dari guru lain. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa kedekatan antar guru menjadi hambatan dalam komunikasi dan knowledge sharing. Hal ini menyebabkan perbedaan informasi, karena tidak ada hubungan atau interaksi antara satu guru dengan guru lainnya, sehingga komunikasi menyesuaikan kembali dengan karakter guru, apakah terbuka atau tertutup. Jika terbuka, akan lebih mudah untuk bertanya dan berbagi pengetahuan. Dari pola di atas, konsep-konsep

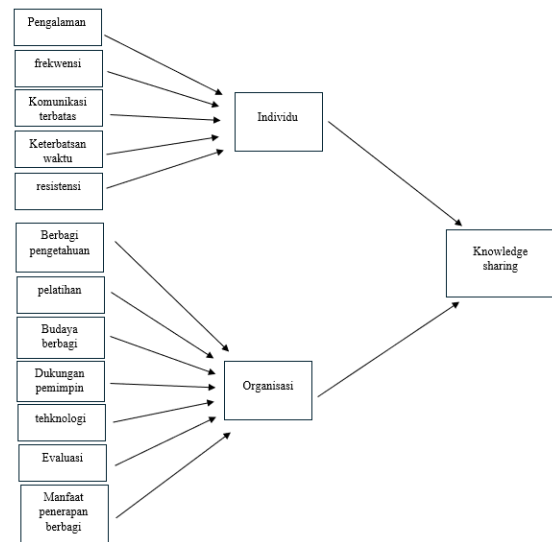
yang mencerminkan hambatan-hambatan tersebut meliputi: (1) Komunikasi yang terbatas (2) Batasan waktu (3) Perlawanan (4) Evaluasi.

Upaya untuk Mengoptimalkan Pembagian Pengetahuan

Upaya untuk mengoptimalkan penerapan knowledge sharing, yaitu dukungan budaya, dukungan kepemimpinan dan manfaat yang dirasakan dari penerapan knowledge sharing. Dari hasil dokumen wawancara, diketahui bahwa terdapat budaya yang telah diterapkan oleh Talenta Pre-School & Kindergarten Foundation dalam mendukung penerapan berbagi pengetahuan, yaitu kegiatan Pusat Pengajaran Talenta, melakukan knowledge sharing bersama para guru, dengan selalu berbagi pengetahuan yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan, dan mengadakan pertemuan rutin antara guru. Dari dukungan kepemimpinan, diketahui bahwa para pemimpin yayasan memiliki antusiasme dan memberikan dukungan untuk penerapan knowledge sharing di sekolah-sekolah. Dari pola di atas, konsep-konsep yang muncul meliputi: budaya berbagi, dukungan kepemimpinan, manfaat penerapan berbagi pengetahuan, dan penggunaan teknologi.

Temuan ini sejalan dengan pendapat (Sukmayadi et al., 2023), dalam studinya yang menyimpulkan bahwa berbagi pengetahuan akan sangat bermanfaat bagi pekerja di suatu lembaga. Karena dengan berbagi pengetahuan antara guru dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang berbeda, melalui berbagi pengetahuan, guru akan dibantu dalam

menyelesaikan pekerjaan dan akan lebih mudah untuk bekerja sama. Pendapat ini relevan dengan teori Knowledge Based View, yang menyatakan bahwa berbagi pengetahuan dapat digunakan untuk membangun keterlibatan sumber daya manusia sehingga memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dengan berbagai masalah secara lebih efektif dan efisien.



Gambar 1. Upaya untuk Mengoptimalkan Knowledge Sharing

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang penerapan knowledge sharing di Yayasan Sekolah Paud Talenta Semarang, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Penerapan knowledge sharing di Yayasan Sekolah PAUD Talenta Semarang, mencakup pengalaman, metode, dan frekuensi penerapan. (2) Hambatan yang dihadapi dalam penerapan knowledge sharing di Yayasan Sekolah PAUD Talenta Semarang, antara lain keterbatasan waktu yang dimiliki guru, kesulitan dalam berkomunikasi akibat kesibukan masing-masing guru, dan

ketidakmampuan untuk menerima masukan atau pengetahuan dari guru lain; (3) Upaya yang dilakukan oleh Yayasan Sekolah PAUD Talenta Semarang dalam mengatasi hambatan di Yayasan Sekolah PAUD Talenta Semarang, dengan menjadwalkan agenda knowledge sharing, melakukan pendekatan yang lebih mendalam antara guru dengan berkomunikasi satu sama lain setiap hari, dan lebih sering melakukan evaluasi secara individu, serta memberikan insentif untuk knowledge sharing dengan memberikan pengakuan, dan merekrut guru baru yang memiliki kemampuan untuk menciptakan inovasi baru dalam pengajaran.

Studi ini berhasil menunjukkan bahwa penerapan knowledge sharing telah sukses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru, sehingga pekerjaan menjadi lebih lancar karena pengetahuan guru meningkat. Hal ini sejalan dengan teori Knowledge Based View, yang menyatakan bahwa organisasi yang menerapkan berbagi pengetahuan secara efisien akan meningkatkan perannya dalam menghasilkan pengetahuan atau kemampuan secara efisien. Studi ini berhasil mengidentifikasi beberapa hambatan dan kendala yang dihadapi dalam penerapan berbagi pengetahuan, dan organisasi mampu mengelola dan berbagi pengetahuan secara efektif. Implikasi praktis dari penelitian ini memerlukan peran aktif dari pemimpin dalam mengoptimalkan berbagi pengetahuan, sehingga pemimpin perlu melakukan evaluasi secara rutin. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini karena hanya dilakukan di satu unit Pendidikan, sehingga

temuan tidak dapat dioptimalkan untuk semua unit Yayasan. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk memperluas cakupan unit agar hasil penelitian menjadi lebih mendalam dan representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agistiawati, E., Asbari, M., Basuki, S., Yuwono, T., Chidir, G., Mustofa, Silitonga, N., Sutardi, D., & Novitasari, D. (2020). Exploring the Impact of Knowledge Sharing and Organizational Culture on Teacher Innovation Capability. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*.
- Almah, H. (2013). Membangun Inovasi di Perpustakaan Perguruan Tinggi Melalui Konsep KM (Knowledge Management). *Khizanah Al-Hikmah : Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan*, 1(2). <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/khizanah-al-hikmah/article/view/33>
- Ashari, H., & Jayasingam, S. (2014). The Effect of Knowledge Sharing Behaviour in Influencing KnowledgeBased Economy. *International Conference on Technology and Business Management*.
- Gonzalez, R. V. D., & Martins, M. F. (2014). Knowledge Management: An Analysis from the Organizational Development. *Journal of Technology Management & Innovation*, 131–147. <https://doi.org/https://doi.org/10.4067/S0718-27242014000100011>

- Harjanti, & Noerchoidah. (2017). The Effect Of Social Capital And Knowledge Sharing On Innovation Capability. *JMK*, 19.
- Huang, Q., Davison, R. M., Liu, H., & Gu, J. (2008). The impact of leadership style on knowledge-sharing intentions in China. *Journal of Global Information Management (JGIM)*, 16, 67–91.
- Igbinovia, M. O., & Ikenwe, I. J. (2018). Knowledge management: processes and systems. *Information Impact: Journal of Information and Knowledge Management*, 8(2).
- Imania. (2019). Strategi Knowledge Sharing Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Annafi'iyah Pondok Pesantren Nurul Jadid. *Al-Fikrah Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1).
- Islamy, F. J., Andriani, R., & Nurjaman, R. (2021). KNOWLEDGE BASED VIEW: PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PERGURUAN TINGGI PADA MASA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Idaarah*, 2(2), 188–203.
- Leksono, A. A., Rahma, S., & Zamroni, M. A. (2024). Kontribusi Guru Dalam Memberikan Motivasi Belajar Pendidikan Karakter Peserta didik. *JELIN: Journal of Education and Learning Innovation*, 1(1), 18–31.
- Leksono, A. D. (2024). The Impact of Knowledge Sharing on Knowledge Management Implementation in Improving Employee Performance (A Case Study at the Maintenance 3 Department of PT Petrokimia Gresik). *Airlangga University*.
- Mohajan, H. K. (2019). Knowledge Sharing among Employees in Organizations. *Journal of Economic Development, Environment and People*.
- Nurrachman, Q., Hermanto, B., & Chan, A. (2019). The Effect of Knowledge Sharing on Employee Performance at PT Tama Cokelat Indonesia. *Archives of Business Research*, 155–163.
- Ramadhani, F. E., Harsono, H., & Sunardi, S. (2020). Talent Management dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Retention Sebagai Variabel Moderator. , 7(2), 126-132. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 126–132.
- Rauf, F. H. A. (2016). Achieving Competitive Advantage Through Knowledge Sharing: Deducing The Determinants Of Knowledge Sharing Towards A New Concentric Model: A Review. *Int. J. Knowledge Management Studies*, Vol. 7.
- Saeed, S. A., Mohammed, R. K. A., Aziz, E. M., & Dewi, A. (2023). Knowledge Management Plays A Crucial Role In Attaining A Competitive Advantage. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 13(2).
- Sarkheyli, A., Alias, R. A., Ithnin, N. B., & Esfahani, M. D. (2013). Dimensions of Knowledge Sharing Quality: An Empirical Investigation. *JOURNAL OF RESEARCH AND INNOVATION IN INFORMATION SYSTEMS*.
- Sukmayadi, Juniarti, A. T., & Sudirman, I. (2023). Strategi Penerapan Knowledge Sharing dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pengurus Koperasi

(Studi Kasus pada Koperasi Syariah Masjid Besar
Nurul Iman dan Koperasi Syariah Masjid Besar
Tegalkalong Kabupaten Sumedang). Al Qalam:
Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan,
17(2), 113.
<https://doi.org/10.35931/aq.v17i2.1960>