

---

## ***Strategy Knowledge Sharing Management* dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Era Otonomi Pendidikan**

**Arnan Dwi Anggara<sup>1\*</sup>, Nazar Naamy<sup>1</sup>, Ahmad Sulhan<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Mataram, Indonesia

\*Corresponding Author: [220403029.mhs@uinmataram.ac.id](mailto:220403029.mhs@uinmataram.ac.id)

### **Article History**

Received : June 16<sup>th</sup>, 2024

Revised : July 08<sup>th</sup>, 2024

Accepted : August 06<sup>th</sup>, 2024

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui salah satu strategi yang tepat dalam membangun sumber daya manusia di era otonomi pendidikan yaitu melalui *Strategy Knowledge Sharing Management*. Pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan tantangan yang di hadapi oleh lembaga pendidikan di Indonesia saat ini, penerapan strategi yang tepat merupakan langkah lembaga pendidikan dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian studi kasus di SMA Negeri 4 Praya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Penerapan *Strategy Knowledge Sharing Management* meliputi kegiatan berbagi pengetahuan, program pelatihan berkelanjutan, pengawasan kepala sekolah, pemberian reward dan punishment serta membangun jaringan dan kemitraan 2) Pemberdayaan terhadap sumber daya manusia meliputi pemberdayaan terhadap kepala sekolah, pemberdayaan terhadap guru, pemberdayaan terhadap staf sekolah, pemberdayaan terhadap siswa dan pemberdayaan terhadap orang tua/wali siswa 3) Hasil penerapan *Strategy Knowledge Sharing Management* dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di SMA Negeri 4 Praya yaitu : a) Meningkatnya Kolaborasi dan Inovasi, b) Meningkatnya Keterampilan dan Pengetahuan, c) Meningkatnya Efisiensi dan Efektivitas, d) Meningkatnya Pemecahan Masalah, dan e) Meningkatnya Kualitas Pembelajaran Siswa.

**Keywords:** *Management, Strategy Knowledge Sharing* Sumber Daya Manusia

## **PENDAHULUAN**

Dewasa ini lembaga pendidikan dituntut untuk menguasai kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta harus mampu mencetak sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat bersaing dalam tataran lokal, nasional, maupun global. Arus perubahan sosial yang terus bergerak, menjadi salah satu faktor penting lembaga-lembaga pendidikan di Indonesia dalam merumuskan manajemen pengelolaan lembaga pendidikan yang efektivitas dan mampu menjadi alternatif lembaga pendidikan yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam situasi apapun. (Nuryana, 2019). Proses reformasi sektor pendidikan di Indonesia salah satunya di karenakan pengelolaan pendidikan yang bersifat sentralistik di anggap tidak efektif dan efisien, sehingga desentralisasi sektor pendidikan menjadi kebijakan yang tepat untuk pembangunan dunia pendidikan di Indonesia pasca reformasi bergulir Otonomi pendidikan sebagai konsekuensi dan hasil reformasi telah menjadi komitmen politik sejak otonomi daerah diberlakukan. Pada saat mulai dilaksanakannya

otonomi pendidikan tahun 2000 dengan diundangkannya UU Nomor 22 tahun 1999 dan UU Nomor 32 tahun 2004, daerah memiliki kewenangan luas dan mendalam untuk mengelola pendidikannya, mulai dari pendidikan pra sekolah sampai pendidikan menengah. Semua pihak tanpa kecuali, utamanya pemerintah dan masyarakat di daerah harus mendukung, melaksanakan, dan pendidikan yang berotonomi harus disukseskan (Setiyawan & Wahyuni, 2023).

Reformasi politik menghasilkan perubahan signifikan terhadap kebijakan sektor pendidikan berdasarkan dua paradigma baru otonomi dan sistem pendidikan nasional, terbukti dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Tidak dapat dihindari bahwa pergeseran kebijakan pendidikan dari sentralisasi ke desentralisasi akan terjadi. Ini karena kebijakan sentralisasi dianggap kurang memungkinkan pengembangan demokrasi secara keseluruhan penting untuk proses pendidikan. Desentralisasi pendidikan adalah strategi tata kelola yang baik yang berasal dari tuntutan masyarakat untuk

demokratisasi dan menghormati hak asasi manusia. Hak warga negara untuk mendapatkan pendidikan adalah hak asasi manusia, sumber nilai aset nasional yang paling berharga, dan merupakan investasi yang menguntungkan untuk masa depan persaingan global (Rahman, 2017).

Kebijakan otonomi daerah atau otonomi pendidikan akan mengalami *disorientasi* jika tidak diimbangi oleh pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni sebagai syarat utama untuk mendorong secara efektif dan efisien kebijakan otonomi daerah. Pemberdayaan terhadap sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor paling *substantif* sebagai penunjang infrastruktur dan suprastruktur dalam mensukseskan kebijakan ini otonomi pendidikan di Indonesia. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia, yang merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi. Gagal atau tidak tergantung pada sumber daya yang tersedia manusia saat menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya, selalu unggul dan aktif dalam semua karena manusia adalah perencana, pelaku, sekaligus penggerak ke arah pencapaian tujuan organisasi. Posisi manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi itu sendiri. Jadi, dalam mengawasinya, mengorganisasikannya, dan memanfaatkan sumber daya orang-orang akan berjalan seperti yang diharapkan dapat bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan (Lay, 2023).

Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah lembaga pendidikan merupakan sebuah tantangan tersendiri di era otonomi pendidikan saat ini, di mana semua lembaga-lembaga pendidikan/organisasi harus mampu mendistribusikan *knowlegde* (pengetahuan) kepada semua sumber daya manusia yang ada di dalamnya secara merata. Beberapa peneliti terdahulu telah mengemukakan fakta bahwa betapa pentingnya sebuah lembaga organisasi melakukan pemberdayaan terhadap sumber daya manusianya agar meningkatkan kualitas dan kuantitasnya. Di karenakan kualitas sumber daya manusia memiliki sifat yang sangat *korespondensi* dengan profesionalisme, kinerja, dan komitmen terhadap pekerjaan (Siregar, 2022). Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar pengelolaan sebuah lembaga pendidikan lebih baik dan efektif, sehingga sumber daya manusia yang ada di dalamnya mampu memberikan *feed back* yang baik dan bermanfaat bagi kemajuan sebuah lembaga

pendidikan. Pemberdayaan terhadap sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah sebuah langkah yang sangat di perlukan dan harus menjadi skala prioritas bagi lembaga-lembaga pendidikan di era otonomi pendidikan saat ini, dengan mengembangkan sumber daya manusianya sebuah lembaga pendidikan di anggap memiliki investasi jangka panjang dalam pembangunan organisasinya. Upaya pengembangan terhadap sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu pencapaian visi, misi dan keberlangsungan hidup organisasi secara *continue* (Rahmadania & Khoiri, 2023).

Salah satu strategi yang di terapkan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah *Knowledge Sharing Management*, yaitu pertukaran informasi atau berbagi pengetahuan antara dua individu dalam sebuah lembaga pendidikan. Startegi *Knowledge Sharing Management* atau berbagi pengetahuan adalah sebuah proses di mana individu secara kolektif dan interaktif meningkatkan pemikiran, ide, atau saran yang berdasarkan petunjuk dari pengalaman individu. Melalui *knowledge sharing management*, pendidik dan tenaga kependidikan dapat mendongkrak kemampuan sumber dayanya, mampu menciptakan ide-ide kreatif, menghimpun pengetahuan dan memungkinkan institusi untuk meningkatkan inovasinya (Nia, 2019).

Strategi *Knowledge Sharing Management* adalah salah satu strategi yang dapat di gunakan oleh kepala sekolah sebagai sebuah langkah solutif untuk mendorong maju dan memberdayakan sumber daya manusia, di mana *knowlegde sharing manajemen* di anggap sebagai sebuah strategi yang mampu meningkatkan keunggulan kompetitif, meningkatkan kinerja organisasi, pembelajaran, inovasi, komunikasi organisasi, dan kelangsungan hidup sebuah lembaga pendidikan. Selain itu *knowledge management* dapat digunakan sebagai salah satu cara untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia dalam organisasi di era otonomi pendidikan (Hasbi & Ab, 2020).

Problematika pemberdayaan terhadap pembangunan sumber daya manusia di negara Indonesia juga berimplikasi terhadap Pembangunan sumber daya manusia di Nusa Tenggara Barat (NTB). NTB menjadi salah satu provinsi di indonesia yang masih cukup tertinggal dalam pembangunan Sumber daya manusianya di dibandingkan dengan provinsi-provinsi lainnya di Indonesia. Sejak tahun 2019-

2022 Indeks Pembangunan Manusia (IPM) masih berada pada posisi 29 dan 34 Provinsi di Indonesia.

Berdasarkan data statistik yang dikutip dari sumber bps.go.id menyatakan bahwa ketertinggalan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) tidak simetris dengan potensi yang di miliki oleh provinsi NTB sendiri dengan kata lain provinsi NTB adalah satu kota pendidikan yang menjadi tujuan untuk belajar. Ketersediaan infrastruktur dan suprastruktur yang mumpuni di sektor pendidikan yang ada di NTB juga belum mampu memberikan dampak positif bagi pembangunan sumber daya manusianya. Lebih lanjut dalam statistik indeks pembangunan manusia (IPM) pada tahun 2022 perkembangan Kota dan Kabupaten di Provinsi NTB, khususnya Kabupaten Lombok Tengah sendiri masih menduduki posisi ke 8/9 atau terendah dari 10 Kota dan Kabupaten yang ada di Provinsi NTB terkait Indeks Pembangunan Manusiannya. Selanjutnya Indeks Pembangunan Manusia di Provinsi NTB sendiri sebagai berikut: Kota Mataram 79,59%, Kota Bima 76,84%, Kab Sumbawa Barat 72,65%, Kab LOBAR 69,41%, Kab Dompu 69,15%, Kab Sumbawa 68,89%, Kab LOTIM 67,59%, Kab Bima 67,57%, Kab LOTENG 67,57%, Kab Lombok Utara 65,70%.

Sekolah menengah atas (SMA) sendiri menjadi salah satu satuan lembaga pendidikan yang harus mampu mendorong lahirnya output pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas di era otonomi pendidikan saat ini. Namun pada perkembangannya output yang di lahirkan oleh sekolah menengah atas (SMA) saat ini tidak terlalu berimplikasi pada Indeks Pembangunan Manusia (IPM) (Ipm, 2012). Hal ini di buktikan dengan peringkat Indeks Pembangunan Manusia di provinsi NTB yang masih tertinggal dibandingkan dengan provinsi-provinsi lainnya di Indonesia. Rendahnya Indeks pembangunan manusia juga menjadi salah satu faktor paling substantif mengapa provinsi NTB sendiri belum mampu bersaing dengan provinsi lain yang ada di Indonesia, sehingga di tengah perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan di era otonomi pendidikan saat ini kita belum mampu mengembangkan dan mengelola secara baik kualitas dan kuantitas sumber daya manusia. Pemberdayaan terhadap sumber daya manusia (SDM) juga mengalami problematika yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusianya (SDM) di SMA Negeri 4 Praya.

SMA Negeri 4 Praya yang berada Kabupaten Lombok Tengah, sekolah ini lagi dalam proyeksi sekolah unggulan di Kabupaten Lombok Tengah, SMA Negeri 4 Praya genap berusia 15 tahun dengan Visi dan Misi Terwujudnya Insan Pembelajar yang Beriman, Berilmu dan Berakhlak. Salah satu penentu sekolah unggul adalah adanya guru-guru yang berkualitas, guru ini jika tidak didukung oleh institusi/sekolah yang tidak memiliki sistem atau budaya unggul. Manajemen dan sistem sekolah harus menyiapkan wadah serta sarana dan prasarana untuk pengembangan profesi guru secara berkelanjutan seperti FGD, TOT, TFT, Seminar, Pelatihan Manajemen Kelas, Publik Speaking, Pelatihan Media dan Menulis dan dan lain-lain. Karena dari guru-guru yang berkualitas ini akan menghasilkan siswa yang berkualitas pula.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Muazinin S.Pd. selaku Humas SMA Negeri 4 Praya memiliki 82 Tenaga pendidik yang ada di SMA Negeri 4 Praya masih banyak guru-guru yang belum terqualifikasi (S1) dan menjadi tenaga honorer, penempatan guru yang berkompeten dan pertimbangan psikologis profesional, budaya melek IT yang kurang, aturan sekolah yang tidak terlalu ketat, minimnya kegiatan pembinaan pelatihan, seminar, dan sosialisasi, guru-guru yang masih berbeda persepsi, kasus bullying yang semakin marak terjadi di kalangan siswa dan tawuran antara pelajar yang tidak terelakan.

Peneliti melihat manajemen pengelolaan satuan pendidikan dan penerapan *Strategy Knowledge Sharing Management* menjadi salah satu faktor utama mengapa pengembangan sumber daya manusia di SMA 4 Praya bisa berkembang secara pesat, sehingga hal ini juga mempengaruhi kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), serta pencapaian visi dan misi SMA Negeri 4 Praya. Proyeksi pengembangan SMA Negeri 4 Praya menjadi salah satu sekolah unggulan di Lombok Tengah tidak akan tercapai secara efektif apabila pemberdayaan sumber daya manusianya masih belum di organisir secara rapi oleh satuan lembaga pendidikannya. Lebih lanjut peneliti melihat bahwa salah satu strategi yang dapat meningkatkan sumber daya manusia di satuan lembaga pendidikan di Indonesia saat ini adalah dengan menerapkan *Strategy Knowledge Sharing Management* seperti yang telah di kembangkan oleh SMA Negeri 4 Praya sehingga menjadi salah satu sekolah unggulan yang ada di Lombok Tengah. Berdasarkan hal tersebut,

peneliti tertarik melaksanakan penelitian tentang *Strategy Knowledge Sharing Management* Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Era Otonomi Pendidikan (Studi Kasus di SMA Negeri 4 Praya).

## METODE

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif bersifat deskriptif. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian berbasis filsafat yang digunakan untuk mengeksplorasi situasi ilmiah di mana peneliti berfungsi sebagai alat dan metode pengumpulan data dan analisis kualitatif lebih menekankan pada value atau nilai (Sugiyono, 2019). Metode yang digunakan adalah penelitian studi kasus yang difokuskan pada konteks *Strategy Knowledge Sharing Management* dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Era Otonomi Pendidikan. Penelitian dilakukan di SMA Negeri 4 Praya yang berada Kabupaten Lombok Tengah Provinsi Nusa Tenggara Barat yang beralamat di Jalan Tuan Guru Lopan Mispalah Praya Kabupaten Lombok Tengah. Adapun subjek penelitian meliputi Kepala Sekolah dan Humas di SMA Negeri 4 Praya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik Miles dan Huberman yang meliputi pengumpulan data, kondensasi data, data display dan penarikan kesimpulan. (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Penerapan *Strategy Knowledge Sharing Management* Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Era Otonomi Pendidikan di SMA Negeri 4 Praya**

Pelaksanaan dapat dilihat dari serangkaian kebijakan sekolah yang mendorong penerapan *strategy knowledge sharing management* di SMA Negeri 4 Praya. Hal ini merupakan langkah lembaga sekolah dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas. Pembangunan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas merupakan skala prioritas yang di proyeksikan oleh satuan pendidikan di Indonesia saat ini dalam menghadapi perkembangan zaman dan kemajuan teknologi yang semakin berkembang. Proses pembangunan sumber daya

manusia yang di lakukan di SMA Negeri 4 Praya sendiri dengan menerapkan salah satu *Strategy Knowledge Sharing Management*. Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang di lakukan yaitu menunjukkan hasil bahwa:

### **1. Berbagi pengetahuan**

*Knowledge Sharing* merupakan sebuah hal yang sangat penting untuk menjadikan sebuah organisasi menjadi lebih maju, kesadaran berbagi pengetahuan ini di mulai dengan perubahan *mindset* dan revolusi mental. Secara paradigmatik perubahan *mindset* dan revolusi mental merupakan tahapan awal bagi warga Sekolah SMA Negeri 4 Praya dalam melihat perkembangan zaman yang saat ini di sebut sebagai era otonomi pendidikan, sehingga era otonomi pendidikan ini menjadi dasar di mana sekolah-sekolah di berikan otonomisasi untuk mengelola, mengembangkan dan mengontrol kemajuan lembaganya masing-masing.

Perubahan *mindset* dan revolusi mental tersebut menjadikan kesadaran seluruh warga sekolah SMA Negeri 4 Praya dalam memahami tupoksi pekerjaan di SMA Negeri 4 Praya bukanlah bekerja secara individu melainkan secara kolektif dan kolegal, sehingga hal ini bisa menjadi budaya yang mengakar dalam aktivitas sehari-hari dalam paradigma warga sekolah SMA Negeri 4 Praya baik itu kepala sekolah, guru, staf, siswa dan orang tua siswa. Berbagi pengetahuan akan menjadikan proses bekerja membangun SMA Negeri 4 Praya menjadi lebih efektif dan efisien di mana proses ilmu pengetahuan dan kompetensi individu yang di miliki oleh warga sekolah SMA Negeri 4 Praya tidak memiliki dan menjadi pemahaman personal melainkan tersirkulasi dengan baik kepada seluruh sumber daya manusia dan menjadi pengetahuan baru bagi warga sekolah SMA Negeri 4 Praya.

Uraian di atas sama dengan ungkapan (Sawan, Nurhattati, & Karnati, 2021) *Knowledge Sharing Management* adalah sebuah langkah dengan cara mengorganisir program pengetahuan berdasarkan literatur dan melibatkan semua pihak yang kompeten secara kolektif dengan dimensi *Sosialisasi/Sosialization* adalah mengkonfirmasi pengetahuan dari *eksplisit knowledge* ke dalam *tacit knowledge* atau bisa di istilahkan dengan proses penciptaan *tacit knowledge* melalui pengalaman langsung. Dengan kata lain sosialisasi adalah proses melakukan *sharing* Pengalaman. Pihak yang menerima dapat mempelajari pengetahuan baru

tanpa menggunakan bahasa. Seseorang mendapat pengetahuan baru dengan cara magang dan belajar keterampilan melalui pengamatan, peniruan, dan praktek nyata di lapangan. Kunci untuk memperoleh pengetahuan diam-diam adalah pengalaman. Pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman langsung dapat di perkaya melalui komunikasi kreatif untuk berbagi pengalaman dan meningkat rasa konfiden seseorang dan rasa saling percaya satu sama lain.

## 2. Program Pelatihan Berkelanjutan

SMA Negeri 4 Praya menyelenggarakan program pelatihan berkelanjutan sebagai penopang bagi warga sekolah untuk mengembangkan kompetensi, pengalaman dan wawasan dalam bekerja. Dengan terlibatnya kepala sekolah, guru, staf dan siswa dalam program pelatihan yang bersifat berkelanjutan dapat mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di SMA Negeri 4 Praya, beberapa cara sudah dilakukan misalnya mengadakan kegiatan workshop dan pelatihan untuk sumber daya di sekolah. Dalam meningkatkan kesadaran guru tentang pentingnya mencintai serta melayani murid dengan baik biasanya sekolah mendatangkan mentor yang kompeten dan kadang pula dari keluarga pengasuh sendiri untuk melihat perkembangan guru dan karyawan di SMA Negeri 4 Praya. Pelatihan yang diadakan di SMA Negeri 4 Praya merupakan salah satu cara dalam mendorong dan memotivasi siswa agar lebih giat dan fokus dalam belajar. Sehingga seluruh warga sekolah SMA Negeri 4 Praya dapat memberikan kemajuan atau perkembangan yang baik dengan harapan bisa meningkatkan ketekunan dan semangat sumber daya sekolah dalam belajar, mengajar dan mengabdikan.

## 3. Pengawasan Kepala Sekolah SMA Negeri 4 Praya

Dalam Penerapan *Strategy Knowledge Sharing Management* dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Era Otonomi Pendidikan di SMA Negeri 4 Praya pengawasan yang di lakukan oleh kepala sekolah adalah hal yang paling penting untuk dapat mengetahui sejauh mana perkembangan sekolah *Knowledge Sharing Management* berjalan secara efektif. Kepala sekolah telah melakukan pengawasan terhadap penerapan *Strategy Knowledge Sharing Management* dengan observasi/*controlling* terhadap semua aktivitas warga sekolah SMA

Negeri 4 Praya. Karena pengawasan ini sebagai kegiatan pengontrol untuk dapat mengetahui sejauh mana efektifitas program pelatihan, kegiatan berbagi pengetahuan, kerja kolektif yang di lakukan oleh guru, staf dan siswa yang di lakukan oleh warga sekolah SMA Negeri 4 Praya. Sehingga bagi warga sekolah SMA Negeri 4 Praya yang dengan sungguh-sungguh dan tidak bekerja mendapatkan reward atau punishment sesuai yang mereka kerjakan. Lebih lanjut peneliti melihat bahwa pengawasan kepala sekolah adalah sebuah kegiatan yang harus di lakukan secara terus menerus agar proses berbagi pengetahuan di SMA Negeri 4 Praya dapat berjalan dengan efektif dan efisien untuk meningkatkan sumber daya manusia.

## 4. Reward dan Punishment

Pemberian reward atau punishment juga merupakan langkah dari Penerapan *Strategy Knowledge Sharing Management* dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Era Otonomi Pendidikan di SMA Negeri 4 Praya, pemberian reward ini adalah hal yang sangat penting untuk dapat memotivasi guru, staf dan siswa agar lebih semangat dalam bekerja dan belajar serta melakukan kegiatan berbagi pengetahuan yang dapat mengembangkan SMA Negeri 4 Praya. Pemberian reward dapat berupa apresiasi kepada guru TU terbaik, guru kharismatik, dan bintang pelajar yang bekerja secara maksimal sedangkan pemberian punishment yang di berikan ialah berupa teguran pertama, kedua, ketiga dan DO (*drop out*). Dengan adanya apresiasi terhadap karyawan menambah kinerja karyawan itu tersendiri. Hal ini menjadi sebuah keunikan karena tidak semua sekolah bisa menghargai jasa seorang guru, staf dan siswa hanya sebatas hadiah saja. Lebih lanjut peneliti melihat pemberian reward dan punishment ini agar semua warga sekolah SMA Negeri 4 Praya menjadi lebih kompetitif dalam melakukan pekerjaan dan mempunyai motivasi tersendiri dalam pekerjaan mereka.

## 5. Jaringan dan Kemitraan Luar

Membangun sekolah yang maju dan unggul tidak akan tercapai dengan cara menutup diri dari lembaga-lembaga eksternal atau bermitra dengan lembaga lain. Maka dari itu SMA Negeri 4 Praya menjalin kerja sama dengan sekolah lain, lembaga pendidikan, dan organisasi terkait untuk berbagi sumber daya dan pengalaman. Dengan cara membuat program

bersama melibatkan pertukaran guru, kunjungan pelatihan, atau proyek kolaboratif. Kerja sama ini dilakukan oleh SMA Negeri 4 Praya sendiri dengan cara melakukan pelatihan bersama dengan sekolah yang ada di Kabupaten Lombok Tengah dan maupun di luar kabupaten. Lebih lanjut pembangunan jaringan dan kemitraan luar ini dilakukan sebagai upaya SMA Negeri 4 Praya sendiri mendorong guru-guru dan staf sekolah untuk mampu secara cepat menerima informasi dan perkembangan serta juga belajar dari lembaga-lembaga lainnya untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada di SMA Negeri 4 Praya. Selain itu bangunan kerja sama juga dilakukan oleh SMA Negeri 4 Praya bersama dunia industri hal ini dilakukan agar SMA Negeri 4 Praya sendiri mampu menyediakan sumber daya manusia yang mampu bersaing di era otonomi pendidikan.

SMA Negeri 4 Praya sendiri menerapkan budaya berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) sebagai langkah untuk mengembangkan kreatifitas yang dimiliki individu sehingga pengetahuan tersirkulasi dengan baik di seluruh warga sekolah yang ada di SMA Negeri 4 Praya. Proses berbagi pengetahuan *Knowledge Sharing* ini menjadi salah satu strategi mengapa SMA Negeri 4 Praya saat ini menjadi sekolah yang unggul di Kabupaten Lombok Tengah. Dengan adanya budaya berbagi pengetahuan di SMA Negeri 4 Praya sendiri baik itu kepala sekolah, guru staf dan siswa mendapat pengetahuan baru dan juga dapat *sharing* pengetahuannya ke orang lain dengan kata lain mereka dapat menuangkan ide-ide dan gagasannya untuk memajukan SMA Negeri 4 Praya.

Program pelatihan berkelanjutan juga sebagai langkah untuk memfasilitasi seluruh warga SMA Negeri 4 Praya dalam mendapat pengetahuan baru, di mana mereka mengikuti *workshop* dan pelatihan lainnya untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi dalam bekerja dan belajar. Sedangkan pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah SMA Negeri 4 Praya sendiri merupakan bagian dari untuk memastikan bahwa *strategy knowledge sharing management* berjalan secara efektif. Baik itu di antara para guru, staf dan siswa terjadi proses berbagi pengetahuan *knowledge sharing*. SMA Negeri 4 Praya juga melakukan pemberian *reward* dan *punishment* sebagai bentuk pemberian penghargaan atas pekerjaan para guru, staf, dan siswa dan juga hukuman kepada mereka yang melanggar kesepakatan bersama atau

aturan-aturan sekolah yang sudah ditetapkan di SMA Negeri 4 Praya. Sedangkan jaringan dan kemitraan adalah hal paling penting yang dilakukan oleh SMA negeri 4 Praya untuk dapat berkembang dan belajar dari lembaga-lembaga yang ada di luar SMA Negeri SMA 4 Praya. Pembelajaran itu melalui pertukaran guru atau program bersama yang disepakati oleh SMA Negeri 4 Praya dengan sekolahh lain untuk bersama-sama mengembangkan lembaga sekolah masing-masing.

### **Langkah-Langkah Penerapan *Strategy Knowledge Sharing Management* Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Di Era Otonomi Pendidikan**

Penerapan *Strategy Knowledge Sharing Management* yang dilaksanakan di SMA Negeri 4 Praya terdiri dari empat langkah-langkah, di antaranya : sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi, dan internalisasi.

#### **1. Sosialisasi**

Sosialisasi di SMA Negeri 4 Praya sendiri merupakan langkah pertama yang dilakukan oleh sekolah untuk mendorong proses transfer pengetahuan paling mendasar melalui pengalaman langsung seseorang. Proses distribusi pengetahuan paling mendasar ini disediakan oleh SMA Negeri 4 Praya melalui wadah *Club working* di mana antara sesama guru, dan kepala sekolah dan staf sekolah saling berdiskusi dan bercerita pengalaman pribadi sehingga proses ini yang disebut dengan proses *tacit to tacit*. Sejalan dengan hal di atas, hal yang sama pun di ungkapkan oleh (Mulyanto & Prakoso, 2022) Tahap sosialisasi ini adalah proses dalam melakukan penyebaran suatu pengetahuan dengan cara adanya interaksi tanpa menggunakan landasan. Pada proses ini masih berada dalam proses *Tacit to Tacit*, yaitu proses tanpa adanya pendokumentasian ataupun catatan.

#### **2. Eksternalisasi**

Eksternalisasi yang dilakukan oleh SMA Negeri 4 Praya sendiri merupakan proses *tacit to eksplisit* dengan kata lain pengetahuan tersembunyi seorang guru di eksplisitkan secara kongkrit. Bentuk eksplisit pengetahuan seorang guru, kepala sekolah maupun staf sekolah SMA Negeri 4 Praya ini sendiri dalam bentuk video, gambar dan tulisan. Pengetahuan yang terkesplisit di pelajari oleh warga sekolah SMA Negeri 4 Praya untuk mengembangkan Lembaga

sekolah menjadi lebih maju dan berkembang. Langkah eksternalisasi ini juga pernah diungkapkan oleh (Zuraidah, 2018) bahwa dalam tahap externalisasi, tujuan dari diskusi dan refleksi adalah untuk mengartikulasikan pengetahuan tersirat menjadi ide yang jelas atau jelas. Salah satu cara untuk mendukung proses eksternalisasi adalah dengan mendokumentasikan notulen rapat, yang merupakan kumpulan pengetahuan yang jelas yang dikumpulkan selama pertemuan. Notulen ini kemudian disimpan dalam suatu repository dan dipublikasikan kepada pihak yang berkepentingan, sehingga dapat dikembangkan dan digunakan untuk meningkatkan pengetahuan atau kemampuan karyawan.

### 3. Kombinasi

Kombinasi di SMA Negeri 4 Praya merupakan langkah sekolah dalam mengimplementasi *Strategy Knowledge Sharing Management* dalam meningkatkan Sumber daya manusia, hal ini dapat di lihat dari SMA Negeri 4 Praya yang secara terus-menerus mengembangkan dokumen-dokumen yang terserip di sekolah melalui proses pelatihan dan pendidikan bersama-sama antara kepala sekolah, guru dan staf sekolah. Pengembangan pengetahuan secara eksplisit ini melalui dokumen oleh SMA Negeri 4 Praya di harapkan mampu menjadi pengetahuan baru bagi warga sekolah SMA Negeri 4 Praya dalam mamajukan lembaga sekolah. Hal di atas mengenai langkah kombinasi juga pernah di ungkapkan oleh (Sidupa, n.d.) Kombinasi adalah konversi dari pengetahuan eksplisit pengetahuan eksplisit. Dalam hal ini pengetahuan eksplisit diubah menjadi lebih kompleks dan sistematis. Pengetahuan eksplisit yang berasal dari dalam dan luar organisasi dikumpulkan kemudian digabungkan, diedit dan diproses untuk membentuk sebuah pengetahuan eksplisit yang baru.

### 4. Internalisasi

Internalisasi di SMA Negeri 4 Praya merupakan langkah yang gunakan oleh sekolah dalam mengimplementasikan *Strategy Knowledge sharing Management* dalam meningkatkan Sumber daya manusia, proses internalisasi di SMA Negeri 4 Praya sendiri merupakan proses di mana warga sekolah SMA Negeri 4 Praya di dorong untuk mengamati (belajar) dan melakukan penelitian dengan

mengembangkan objek yang tersedia di SMA Negeri 4 Praya. Dalam hal ini proses internalisasi ini adalah langkah SMA Negeri 4 Praya dalam menyeleraskan antara teori dan praktik warga sekolah. Sehingga warga sekolah tidak terjebak pada pengembangan teori melulu melainkan juga pada ranah praktis. Hal di atas juga di sampaikan dalam penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh (Sidupa, n.d.) Internalisasi merupakan suatu proses internalisasi dari eksplisit ke tacit. Proses ini dilakukan melalui pembiasaan *learning by doing*. Pada tahap ini para staf penunjang akademik yang telah menerima sosialisasi staf TIK STIMLOG melakukan praktik untuk mengawas daring mengikuti langkah-langkah yang diajarkan sehingga memudahkan pekerjaannya yaitu mengawas ujian daring. Tercipta proses dari eksplisit ke tacit para staf, sehingga mereka terbiasa menggunakan *e-learning (learning by doing)*.

### Hasil Penerapan *Strategy Knowledge Sharing Management* Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di SMA Negeri 4 Praya

Hasil penerapan *Strategy Knowledge Sharing Management* dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di SMA Negeri 4 Praya di antaranya, yaitu sebagai berikut;

#### 1. Meningkatnya Kolaborasi dan Inovasi

Peningkatan kolaborasi dan inovasi antara warga sekolah SMA Negeri 4 Praya merupakan dampak dari *club working* di mana forum ini adalah forum yang di fasilitasi oleh SMA Negeri 4 Praya untuk menciptakan kolaborasi antara kepala sekolah, guru, staf, dan sisiwa dalam mengembangkan dan menuangkan ide-ide serta gagasan mereka sehingga melahirkan inovasi terbaru bagi kemajuan SMA Negeri 4 Praya. Kolaborasi antara warga sekolah ini merupakan hal penting dalam mengembangkan sekolah sehingga sekolah dapat terus memperbaharui lembaga sekolah berdasarkan perkembangan zaman.

Hal ini sesuai dengan apa yang di ungkapkan oleh (Ritonga, Lubis, Masitha, & Harahap, 2022) bahwa peningkatan inovasi sekolah merupakan hal paling penting dalam mengembangkan sekolah di tengah tantangan perkembangan zaman saat ini. Peningkatan inovasi sekolah ini sendiri tidak pernah lepas dari bagaimana kolaborasi antara seluruh warga sekolah, sebab mereka merupakan instrumen

paling penting dalam lembaga sekolah yang mampu menentukan perkembangan sekolah dan menciptakan lembaga sekolah yang efektif dan efisien.

## **2. Meningkatnya Keterampilan dan Pengetahuan**

Peningkatan keterampilan dan pengetahuan SMA Negeri 4 Praya sendiri merupakan dampak dari proses *knowledge sharing* antara sesama warga sekolah. Untuk meningkatkan pengetahuan siswa tentang materi pembelajaran di SMA Negeri 4 Praya dengan meningkatkan materi yang dipelajari, kedisiplinan kehadiran siswa di kelas, keefektifan siswa, dan peningkatan konsentrasi siswa saat belajar. Tujuannya adalah untuk membuat belajar lebih mudah bagi siswa dan memberi mereka lebih banyak pengetahuan dengan menyelesaikan materi yang telah diajarkan. Selain itu, ada buku pedoman pencapaian peserta didik dalam materi pembelajaran dan kehadiran yang lebih efektif di SMA Negeri 4 Praya. Siswa cukup dibantu dalam belajar setiap mata pelajaran oleh sistem yang ada di sekolah ini. Meskipun siswa mungkin tidak memiliki semua yang mereka butuhkan.

Sejalan dengan hal di atas juga diungkapkan oleh (Nurchayati, 2020) bahwa karena inovasi adalah kemampuan wirausaha dalam menerapkan kreativitas untuk memecahkan masalah dan menangkap peluang, dan berbagi pengetahuan dianggap sebagai kunci untuk meningkatkan inovasi dan sebagai senjata penting dalam menciptakan keunggulan bersaing, memberdayakan aset internal organisasi yang berupa motivasi untuk berbagi pengetahuan diperlukan. Selain itu, inovasi juga merupakan senjata penting dalam menciptakan keunggulan bersaing, dan ini membutuhkan dukungan dari top pimpinan.

## **3. Meningkatnya Efisiensi dan Efektivitas**

Meningkatkan efisiensi dan efektifitas SMA Negeri 4 Praya sendiri merupakan dampak dari implementasi *Strategy Knowledge Sharing Management* yang di gunakan oleh sekolah, hal ini merupakan dampak positif yang di rasakan oleh SMA Negeri 4 dalam menjalankan kerja-kerja Lembaga sekolah, proses pekerjaan yang menjadi lebih efektif dan efisien menjadikan sekolah mampu tetap *sunstainable*. Memiliki akses yang lebih baik terhadap pengetahuan dan sumber daya memungkinkan guru dan karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan produktif.

Mereka dapat memanfaatkan sumber daya yang ada dengan lebih baik, menghindari pekerjaan yang sama sekali sama, dan menerapkan praktik terbaik dalam pengajaran dan manajemen sekolah. Kerja sama tim di SMA Negeri 4 Praya didasarkan pada prinsip kerja kolektif kolegial. Hal ini sesuai dengan ungkapan (Sumarni, 2020) Pendidikan non-formal kurang luas. Pendidikan formal adalah pendidikan yang diberikan secara sistematis, bertingkat atau berjenjang, dan dengan syarat yang jelas. Sekolah didirikan dan berkembang secara efektif dan efisien untuk dan untuk masyarakat. Sebagai lembaga pendidikan formal, mereka bertanggung jawab untuk membantu generasi muda dalam mendidik warga negara. Perguruan tinggi adalah langkah terakhir dalam pendidikan formal dan merupakan tahap opsional. Universitas, Akademi, Sekolah Tinggi, Collage, dan Institut adalah beberapa bentuk perguruan tinggi.

## **4. Meningkatnya Pemecahan Masalah dan Meningkatnya Kualitas Pembelajaran**

Meningkatnya Pemecahan Masalah dan Meningkatnya Kualitas Pembelajaran Siswa di SMA Negeri 4 Praya merupakan hasil dari penerapan *Strategy Sharing Knowledge Management* yang di terapkan oleh SMA Negeri 4 Praya yang menjadikan *Club Working* sebagai tempat untuk berbagi pengetahuan antara guru dan karyawan. Dengan bekerja sama dan bertukar ide, guru dan karyawan dapat lebih mudah menyelesaikan masalah yang muncul dalam proses pembelajaran. Mereka lebih baik beradaptasi dan mengatasi kesulitan dengan memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman kolektif. Kepala sekolah, guru, dan karyawan SMA Negeri 4 Praya telah menghasilkan solusi untuk setiap masalah yang dihadapinya karena pertukaran ide-ide melalui budaya pengetahuan yang bervariasi telah membantu menyelesaikan setiap masalah yang dihadapi oleh SMA Negeri 4 Praya. Hal ini senada dengan yang di ungkapkan oleh (Syamsuddin, 2020) sebuah pendekatan pembelajaran yang tidak hanya membuat siswa termotivasi dan lebih aktif, tetapi juga melibatkan siswa dalam pembelajaran, membuat mereka bersemangat dan aktif. Ini karena keterlibatan siswa baik secara fisik maupun mental akan meningkatkan keaktifan siswa, yang dapat berdampak pada kualitas belajar mereka. Penelitian ini berencana untuk menggunakan pendekatan pembelajaran berbagi pengetahuan aktif.

## KESIMPULAN

Penerapan *Strategy Knowledge Sharing Management* dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Era Otonomi Pendidikan di SMA Negeri 4 Praya dapat dilihat dari dilaksanakan kegiatan berbagi pengetahuan, program pelatihan berkelanjutan, pengawasan kepala sekolah, pemberian reward dan punishment serta membangun jaringan dan kemitraan. Dalam proses penerapan *Strategy Knowledge Sharing Management* dalam membangun sumber daya manusia SMA Negeri 4 Praya mendorong langkah-langkah untuk merumuskan kebijakan sekolah yang efektif dan efisien, langkah-langkah itu coba di rangkum oleh peneliti seperti Sosialisasi (Tacit to Tacit), Eksternalisasi (Tacit to Eksplisit), Kombinasi (Eksplisit to Eksplisit) dan Internalisasi (Eksplisit to Tacit). Sehingga dalam langkah-langkah SMA Negeri 4 Praya dalam Penerapan *Strategy Knowledge Sharing Management* dalam membangun sumber daya manusia dapat mencapai target dan parameter yang efektif serta efisien. Hasil penerapan *Strategy Knowledge Sharing Management* dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di SMA Negeri 4 Praya seperti Meningkatnya Kolaborasi dan Inovasi antara warga sekolah, Meningkatnya Keterampilan dan Pengetahuan, Meningkatnya Efisiensi dan Efektivitas, Meningkatnya Pemecahan Masalah, dan Meningkatnya Kualitas Pembelajaran Siswa.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis sampaikan dan berharap semoga Allah membalas dengan kebaikan kepada semua pihak yang sudah membantu baik dengan do'a, bimbingan, semangat dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis.

## REFERENSI

- Hasbi, A., & Ab, A. (2020). Pengaruh Knowledge Management terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan Perhotelan di Sulawesi Selatan. *Journal Ilmiah Sosial Dan Humaniora*, 10, 199–220.
- Ipm, P. (2012). Analisis arah kebijakan ekonomi terhadap sektor pendidikan dalam peningkatan ipm. 5(62), 271–279.

- <https://doi.org/10.15294/jejak.v7i1.3596>
- Lay, M. R. (2023). Strategi Pengembangan Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Otonomi Daerah. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(2), 1544–1553.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. 3rd. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mulyanto, A., & Prakoso, A. D. (2022). Penerapan Knowledge Management System Quality Control Pada Kriteria Part NG Dan OK Di PT Setia Guna Selaras Dengan Menggunakan Seci Model. *Jurnal Informatika SIMANTIK*, 7(2), 1–9.
- Nia, I. (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), 23. <https://doi.org/10.31958/jaf.v7i1.1405>
- Nurchayati, N. (2020). Membangun Kinerja Perusahaan Melalui Peningkatan Perilaku Inovatif dan Motivasi Berbagi Pengetahuan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 341–355.
- Nuryana, Z. (2019). *Kurikulum 2013 dan Masa Depan Pendidikan Agama Islam di Indonesia*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/4j6ur>
- Rahmadania, A., & Khoiri, Q. (2023). Problem dan Pengembangan Pendidikan Islam di Indonesia. *Journal on Education*, 5(2), 4179–4190. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1117>
- Rahman, A. (2017). STUDI KOMPERATIF KONSEP PENDIDIKAN DALAM PEMIKIRAN TJOKROAMINOTO, KI HADJAR DAN FREIRE DENGAN UNDANG-UNDANG No. 20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL (SISDIKNAS). *Academy of Education Journal*, 8(2), 122–149.
- Ritonga, A. A., Lubis, Y. W., Masitha, S., & Harahap, C. P. (2022). Program Sekolah Penggerak Sebagai Inovasi Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri 104267 Pegajahan. *Jurnal Pendidikan*, 31(2), 195–206.
- Sawan, F., Nurhattati, M. P., & Karnati, N. (2021). *Knowledge sharing: Strategi penguatan perilaku berbagi pengetahuan*

- guru dalam perspektif servant leadership*.  
Nas Media Pustaka.
- Setiyawan, R., & Wahyuni, H. I. (2023). Gender dan Ekologi dalam Pendidikan Indonesia Masa Orde Baru dan Pasca Reformasi: Perspektif Ekofeminisme. *Humanis*, 27(1), 75.  
<https://doi.org/10.24843/jh.2023.v27.i01.p08>
- Sidupa, J. N. (n.d.). *KEPALA SEKOLAH DALAM MENERAPKAN MANAJEMEN PENGETAHUAN*.
- Siregar, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Sugiyono, S. (2019). Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D. *Bandung: Cv. Alfabeta*.
- Sumarni, S. (2020). Pengaruh Pemahaman Knowledge Sharing terhadap Prestasi Mahasiswa yang Melaksanakan Praktek Pengalaman Lapangan (Studi pada Mahasiswa STKIP Nasional Padang Pariaman). *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, 10(1), 78–85.
- Syamsuddin, T. (2020). Penerapan Metode Pembelajaran Active Knowledge Sharing Untuk Meningkatkan Aktivitas dan Belajar Siswa Kelas VI di SDN Inpres Cenggu Semester I Tahun Pelajaran 2019/2020. *JUPE: Jurnal Pendidikan Mandala*, 5(6).
- Zuraidah, E. (2018). Knowledge management system untuk sdm menggunakan seci model (Studi kasus: Koperasi karyawan). *Jurnal Informatika*, 5(1), 157–168.