Konstruksi *Learning Community* Dosen dalam Peningkatan
Knowledge Management Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri
Sriwijaya Tangerang Banten

Heriyanto

heriyanto@stabsn-sriwijaya.ac.id

Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Tangerang Banten

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk-bentuk *learning community* dosen dalam peningkatan *knowledge management* Sekolah Tinggi Agama Buddha (STAB) Negeri Sriwijaya Tangerang Banten. Tujuan penelitian juga untuk mengetahui bagaimana peranan *learning community* dosen dalam peningkatan *knowledge management* STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan eksploratif. Objek penelitian ini adalah *learning community* dan *knowledge management* STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten. Ruang lingkup penelitian adalah bentuk-bentuk *learning community* dosen dalam peningkatan *knowledge management* STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten. Teknik pengumpulan data dengan teknik nontes. Peneliti sebagai instrumen utama dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dengan menggunakan model *Miles and Huberman*.

Hasil penelitian menyatakan bentuk-bentuk *learning community* STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten adalah menjadi anggota aktif dalam kelompok belajar (yayasan, kelompok, dan website bidang pendidikan), kegiatan workshop, *sharing*, dan diskusi (metode mengajar sesama dosen, ilmu Agama Buddha, buku terbaru, metode diskusi di kelas dengan permasalahan dimasyarakat), program bimbingan dengan pemanfaatan fasilitas teknologi informasi dan komunikasi (melalui *e-mail*, whatsapp, sms, dan telepon), dan pelajaran tambahan sesama dosen, seperti pelajaran dan pelatihan statistik dan metodologi penelitian. Peranan *Learning community* dosen dalam peningkatan *knowledge management* yaitu akuisisi *knowledge*, menyediakan lingkungan kondusif untuk *sharing*, memberikan *knowledge*, dan penyimpanan *knowledge*.

Learning Community, Knowledge Management, Knowledge Sharing

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
 PENDAHULUAN	 1
Latar Belakang Masalah	1
Identifikasi Masalah	5
Fokus Penelitian	6
Tujuan Penelitian	6
Manfaat Penelitian	6
 KONSEP TEORETIS DAN PERTANYAAN PENELITIAN	 8
Konsep Teoretis	8
Penelitian Relevan.....	21
Kerangka Berpikir	25
Hipotesis Penelitian	26
 METODE PENELITIAN	 27
Jenis Penelitian	27
Objek dan Ruang Lingkup Penelitian	27
Jenis dan Sumber Data	27
Teknik dan Instrument Pengumpulan Data	27
Teknik Keabsahan Data	29
Analisis Data	30

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
Hasil Penelitian	31
Deskripsi Setting Penelitian	31
Deskripsi Fokus Penelitian	33
<i>Display Data</i>	36
Pembahasan	37
 SIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN	 43
Simpulan	43
Implikasi	44
Saran	45
 DAFTAR PUSTAKA	 46
LAMPIRAN	49

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi, banyak organisasi menyadari bahwa mempertahankan keunggulan kompetitif membutuhkan penekanan seluruh potensi, dengan kreatif penuh dan pengembangan pengetahuan dari seluruh anggota organisasi. Bagaimana mengubah lingkungan bisnis sehingga sumber daya fisik menjadi pengetahuan untuk mencapai tujuan organisasi. Ilmu pengetahuan merupakan kunci sukses diberbagai bidang. Pengetahuan adalah satu-satunya kunci keunggulan kompetitif. Pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki harus dapat memberikan kontribusi positif terhadap individu itu sendiri maupun organisasi untuk mencapai tujuan. Organisasi yang sukses adalah organisasi yang secara konsisten menciptakan *knowledge* baru dan menyebarkannya secara menyeluruh dalam organisasi, secara cepat melakukan adaptasi ke dalam teknologi dan produk serta layanan dan jasa organisasi.

Melihat perannya yang begitu penting bagi organisasi, maka semua *knowledge* yang dimiliki organisasi harus dikelola dengan baik, sehingga pengetahuan dapat berperan optimal. Bentuk dan kemampuan organisasi dalam mengelola pengetahuan sangat mempengaruhi kualitas *knowledge* yang dihasilkan dan juga mempengaruhi kualitas hubungan atau integrasi berbagai komponen. *Knowledge* harus di kelola dengan baik, pengelolaan *knowledge* dikenal dengan *Knowledge Management* (KM).

Knowledge dipandang sebagai sebuah aset intelektual. *Knowledge* penggabungan antara pengalaman, nilai, informasi kontekstual, pandangan, dan

intuisi yang membangun lingkungan. KM yang baik akan menciptakan dan memberikan nilai besar dari kompetensi institusi inti (bisnis utama). Begitu juga dengan institusi pendidikan, seperti organisasi lainnya tidak terlepas dari peran dan pentingnya KM dalam mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran pendidikan. Perguruan tinggi yang menerapkan KM mampu menempatkan diri dengan baik dalam menjawab tantangan persaingan dunia pendidikan di era globalisasi saat ini. Kenyataan dimasyarakat tidak semua organisasi dan institusi pendidikan mampu menerapkan KM dalam operasional dan proses bisnis utama. Penelitian empirik mengemukakan penerapan KM di institusi pendidikan tinggi masih sangat terbatas (Absah 2008; Anantatmula, 2010; Shoham & Perry, 2009).

Sekolah Tinggi Agama Buddha (STAB) Negeri Sriwijaya Tangerang Banten merupakan perguruan tinggi Buddhis yang merupakan institusi pendidikan milik pemerintah. Efektivitas KM merupakan permasalahan fundamental dalam STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten untuk meningkatkan kualitas dan jasa pendidikan. STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten dituntut meningkatkan standar kualitas pendidikan. Sudah menjadi syarat mutlak bahwa STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten harus terus berubah, berkreasi, dan berinovasi dalam menjalankan jasa pendidikan dan menciptakan keunggulan kompetitif. Kesiapan STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten dalam implementasi KM masih sangat kurang, lingkungan dan budaya, infrastruktur, Sumber Daya Manusia (SDM), dan penerapan teknologi secara umum belum memberikan gambaran kesiapan dalam proses penerapan KM (hasil observasi).

Faktor kepemimpinan menjadi isu tersendiri sebagai hambatan dalam implementasi KM. Beberapa pemimpin kurang memahami *knowledge* sebagai

sebuah aset yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan bersama. Kurangnya pemimpin transformasional menimbulkan kurangnya dukungan terhadap KM, dan pemanfaatan sumber daya baik untuk mencapai tujuan organisasi tidak dilakukan.

TIK memberikan dukungan besar terhadap sistem dan manajemen. TIK memberikan dukungan terhadap KM yang akan diikuti dengan peningkatan kinerja. *Knowledge Management System* (KMS) merupakan salah satu penerapan teknologi yang digunakan sebagai dukungan dalam pelaksanaan KM. Berangkat dari peran penting KMS, permasalahan yang ada tidak semua organisasi menciptakan dan menggunakan KMS dalam implementasi KM. Kemudahan yang diberikan KMS dalam mendokumentasi *knowledge* sehingga dapat digunakan bersama untuk mencapai tujuan organisasi tidak didapatkan, dikarenakan tidak diterapkannya KMS dalam mendokumentasikan *knowledge*.

KM juga ditentukan oleh faktor belajar (*learning*), komunikasi (*communication*), berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*), kualitas teknologi, dan *managerial support*. *Knowledge Sharing* (KS) adalah tahapan dan unsur penting dalam KM, dimana terjadi proses berbagi *knowledge*. KS memberikan kesempatan kepada anggota kelompok untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman, dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. *Knowledge*, pemahaman, dan pengalaman yang bersifat pribadi melekat dalam diri masing-masing anggota kelompok serta belum terdokumentasi (*tacit Knowledge*) akan terbagi kepada anggota lainnya melalui KS. Begitu juga dengan *knowledge* yang telah terdokumentasi dan berwujud dalam bentuk data dan informasi (*explicit knowledge*) akan semakin mudah ditransfer kepada orang lain. Proses KS akan

menciptakan peralihan *knowledge*, sehingga menambah informasi dan wawasan anggota dalam organisasi. Dalam perguruan tinggi, membawa wawasan dan peningkatan kompetensi bagi seluruh civitas academica khususnya bagi para dosen. Hasil proses KS yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik serta efektivitas dalam menjalankan tugas dan fungsi. Hasil penelitian menunjukkan fakta dimasyarakat, permasalahan yang sering muncul adalah KS yang belum menjadi tingkah laku dan tindakan (*behavior*) serta belum menjadi kemauan (Mulyanto, 2008).

Penelitian terhadap institusi pendidikan tinggi menemukan bahwa *team learning*, *leaderships*, sistem organisasi yang tertata merupakan unsur pemberdaya KM (Kumar & Idris, 2006). Operasional pendidikan seperti kegiatan belajar mengajar yang dilakukan seorang tenaga pendidik (dosen), dan tenaga kependidikan (staff administrasi) tidak terlepas dari pentingnya budaya *sharing*. Komunitas Belajar (*learning community*) merupakan implementasi *sharing* yang membentuk kerjasama, kelompok, dan berbagi pengalaman dengan orang lain. Kemampuan, informasi, dan pengalaman dapat dibagi (*share*) kepada sesama dosen, staf, dan mahasiswa. Berkaitan dengan pembelajaran dalam kelas, *learning community* merupakan bagian dari 7 (tujuh) komponen utama yang mendasari pembelajaran *Contextual Teaching and Learning* (CTL). *Learning community* dapat digunakan oleh seorang dosen untuk mencapai tujuan dari pembelajaran yang dilakukan dengan mengedepankan kerjasama.

Proses transfer *knowledge*, *tacit* dan *explicit* merupakan proses penting dalam KM. Transfer *knowledge* dapat dilakukan dengan KS. *Sharing* dan kerjasama merupakan proses dan tahapan penting dalam *learning community*.

Berdasarkan paparan latar belakang diatas, bagaimana *learning community* dosen dalam meningkatkan KM menjadi permasalahan tersendiri yang akan dideskripsikan dalam penelitian ini.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

- a. Masih kurangnya Kesiapan STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten dalam implementasi KM;
- b. Beberapa pemimpin kurang memahami *knowledge* sebagai sebuah aset yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan bersama;
- c. Kurangnya pemimpin transformasional menimbulkan kurangnya dukungan terhadap KM, dan pemanfaatan sumber daya baik untuk mencapai tujuan organisasi;
- d. Tidak semua organisasi menciptakan dan menggunakan KMS dalam implementasi KM;
- e. KS yang belum menjadi tingkah laku dan tindakan (*behavior*) serta belum menjadi kemauan;
- f. Belum dipahaminya *learning community* dalam meningkatkan KM.

1.3 Fokus Penelitian

Fokus pada penelitian ini adalah *learning community* dosen dalam peningkatan *knowledge management* Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Tangerang Banten. *Learning community* pada penelitian ini adalah *learning community* dosen STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana konstruksi *learning community* dosen dalam peningkatan *knowledge management* Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Tangerang Banten?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan bagaimana konstruksi *learning community* dosen dalam peningkatan *knowledge management* Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Tangerang Banten.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian konstruksi *learning community* dosen dalam peningkatan *knowledge management* Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Tangerang Banten memiliki manfaat untuk beberapa aspek, yaitu teori, sistem, teknis atau praktik, penelitian lanjutan, dan aspek kebijakan yang dapat diterapkan pada pengembangan STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten dan masyarakat umum khususnya dunia pendidikan.

1. Manfaat teori, memberi sumbangan teori berkaitan dengan kajian dan penerapan *learning community* dan KM dalam institusi pendidikan. Kontribusi teori juga memberi masukan dan pola penerapan bagaimana *learning community* dalam peningkatan KM khususnya bagi seluruh civitas academica STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten;
2. Manfaat untuk aspek sistem, memberikan pemahaman sistem berbagi pengetahuan, informasi, dan pengalaman dalam komunitas belajar (*learning community*) yang dapat digunakan untuk peningkatan KM dan digunakan

secara bersama untuk mencapai tujuan perguruan tinggi khususnya STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten;

3. Aspek teknis dan praktik, hasil penelitian menjadi masukan bagi para pimpinan, dosen, staf, dan seluruh pegawai serta mahasiswa STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten untuk membentuk *learning community* yang berpengaruh pada perubahan teknis dan metode dalam praktik KS.
4. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan institusi, seperti arah kebijakan pimpinan, strategi, penerapan, dan manajemen *knowledge* oleh seluruh civitas academica STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten untuk mencapai tujuan dari perguruan tinggi sehingga menghasilkan kualitas pendidikan yang baik;
5. Aspek penelitian lanjutan, mendorong peneliti lain melakukan penelitian lebih mendalam meliputi implementasi KM dan *learning community* dalam perguruan tinggi.

BAB II

KONSEP TEORETIS DAN PERTANYAAN PENELITIAN

2.1 Konsep Teoretis

2.1.1 *Knowledge*

Dalam institusi *knowledge* bukan hanya kumpulan dokumen, tetapi juga terkait dengan rutinitas operasional, praktik, proses, dan nilai institusi. *Knowledge* diawali dengan adanya perbedaan makna dan adanya transisi dari data, informasi, hingga informasi menjadi *knowledge* (Wallace, 2007). Pengertian *knowledge* secara umum hanya pada pengetahuan yang ditambahkan dengan pengalaman, tetapi tidak hanya itu, Knowledge adalah informasi yang kontekstual, relevan dan "*actionable*" (Turban, 2008), sehingga *knowledge* merupakan sekumpulan informasi yang memiliki pola dan implikasi tertentu serta memiliki kemampuan untuk memprediksi dan bertindak.

Saat ini knowledge menjadi aset penting dan sumber daya yang strategis oleh banyak organisasi dan institusi baik swasta maupun pemerintah. *Knowledge* juga merupakan penggabungan antara pengalaman, nilai, informasi kontekstual, pandangan, dan intuisi para pakar yang membangun lingkungan dan kerangka evaluasi serta gabungan pengalaman dan informasi baru (Thomas & Laurence, 2000: 5). Knowledge diaplikasikan dalam pemahaman pemikiran setiap orang dan melekat dalam diri setiap anggota organisasi. Berkaitan dengan organisasi dan institusi, *knowledge* akan digunakan dalam menjalankan tugas dan fungsi, sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai.

a. *Tacit Knowledge*

Tacit knowledge merupakan pengetahuan yang didapatkan dari pengalaman seseorang, kegiatan yang dilakukan, dan sulit didefinisikan, dimana umumnya dibagikan melalui diskusi, dan bercerita. *Tacit* merupakan *knowledge* yang tidak dapat dituliskan dan dijabarkan yang terdapat dalam diri setiap individu. *Tacit knowledge* dapat diartikan sebagai suatu pengetahuan yang personal, spesifik, dan umumnya sulit diformulasi dan dikomunikasi kepada pihak lain (Nonaka & Takeuchi, 1995). *Tacit knowledge* juga didefinisikan sebagai *knowledge* yang tidak mudah digambarkan dalam kata-kata, diagram, atau bentuk komunikasi lainnya, dan mungkin sebenarnya tidak verbal. *Tacit knowledge* diperoleh melalui "*learning by doing*", *knowledge* yang diinternalisasikan melalui praktik yang terdiri dari proses transfer *knowledge* dari pemilik dan penerima *knowledge* (Elias, Ali, et al, 2014).

b. *Tacit Knowledge*

Explicit Knowledge adalah *knowledge* yang sudah dapat dikemukakan dalam bentuk data, formula, spesifikasi produk, manual, dan prinsip-prinsip umum. *Explicit knowledge* dapat diidentifikasi, terbentuk, dan disajikan lebih mudah (Elias, Ali, et al, 2014). *Explicit knowledge* dapat dituangkan dan digunakan dalam bentuk database dan ditransfer antar individu tanpa perlu berinteraksi langsung.

Berkaitan dengan organisasi, *knowledge* ini telah menjadi milik organisasi dan siap untuk ditransfer kepada semua anggota organisasi secara formal dan sistematis (Takeuci & Hirotaka, 1998: 6). *Explicit knowledge* yang telah

diformulasikan, biasanya disajikan dalam bentuk tulisan, terdokumentasi, dan mudah di transfer kepada orang lain. *Explicit knowledge* sebagai pengetahuan yang dapat ditransformasikan dalam bentuk formal dan bahasa yang sistematis. Dokumen, buku panduan, peraturan, dan literatur merupakan beberapa contoh *explicit knowledge*.

2.1.2 Knowledge Management (KM)

Pengelolaan *knowledge* adalah kemampuan untuk menciptakan dan mempertahankan nilai yang lebih besar dari kompetensi institusi inti (*core institutional competencies*). *American Productivity and Quality Centre* (dalam Tobing, 2007), KM adalah pendekatan sistemik yang membantu muncul dan mengalirnya informasi dan pengetahuan kepada orang yang tepat pada saat yang tepat untuk menciptakan nilai. KM memungkinkan individu, tim, dan seluruh anggota organisasi untuk kolektif dan sistematis membuat, berbagi, dan menerapkan *knowledge* untuk mencapai tujuan strategis dan operasional organisasi. KM memberikan kontribusi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional, berinovasi, dan mengubah kualitas (North & Kumta, 2014: xxiii). KM berorientasi untuk menghasilkan *knowledge* dari informasi dan mengubahnya menjadi keunggulan kompetitif yang berkelanjutan yang dapat diukur dalam kesuksesan bisnis utama.

Laudon dan Laudon (2002: 372-3) menyatakan bahwa KM berfungsi meningkatkan kemampuan organisasi untuk belajar dari lingkungannya dan menggabungkan *knowledge* kedalam proses bisnis. KM adalah serangkaian proses yang dikembangkan di dalam suatu organisasi untuk menciptakan, mengumpulkan, memelihara dan mendiseminasikan *knowledge* organisasi

tersebut. KM juga didefinisikan sebagai akuisisi, penyimpanan, pengambilan, aplikasi, generasi, dan rangkuman dari seluruh aset *knowledge* organisasi dengan cara yang terkontrol (North & Kumta, 2014: 5). KM membutuhkan pertalian informasi dengan informasi, informasi dengan aktivitas, dan informasi dengan manusia untuk mewujudkan *Knowledge sharing* (Tang, 2000). Kebutuhan akan *knowledge sharing* menjadikan seluruh anggota organisasi mengedepankan kepentingan berbagi *knowledge*, khususnya *tacit knowledge*.

KM merupakan suatu disiplin yang mempromosikan suatu pendekatan terintegrasi terhadap pengidentifikasian, pengelolaan, dan pendistribusian semua aset informasi suatu organisasi. Aset informasi yang dimaksud meliputi database, dokumen, kebijakan dan prosedur, dan juga keahlian dan pengalaman yang sebelumnya tidak terartikulasi yang terdapat pada individu setiap anggota organisasi. Selanjutnya aset informasi, keahlian, dan pengalaman akan tergabung menjadi sebuah *knowledge* yang *explicit* dengan pengaturan dan manajemen untuk digunakan mencapai tujuan organisasi.

a. Proses *Knowledge Management*

Alavi dan Leidner (2001), KM terdiri dari empat proses, yaitu *knowledge creation*, *knowledge storage/ retrieval*, *knowledge transfer*, dan *knowledge application*.

1) *Knowledge Creation*

Knowledge creation merupakan penciptaan *knowledge* berhubungan dengan pengembangan *knowledge* baru atau menggantikan *knowledge* yang telah tersedia baik *tacit knowledge* maupun *explicit knowledge*.

2) *Knowledge storage*

Merupakan kegiatan penyimpanan dan pengambilan kembali *knowledge* yang berada dalam berbagai bentuk struktur komponen, pengetahuan, kodifikasi pengetahuan, dan menyimpan *knowledge* untuk memori organisasi (*organizational memory*). Penyimpanan *knowledge* merupakan bentuk *explicit* dari *knowledge* yang kapan saja dapat digunakan untuk dukungan terhadap kegiatan dan pekerjaan, menjadi aset penting untuk mencapai tujuan organisasi.

3) *Knowledge Transfer*

Merupakan tahapan bagaimana *knowledge* ditransfer dan terjadi proses berbagi antar individu, individu dengan kelompok, kelompok pada kelompok dalam organisasi. Dalam proses ini dapat terjadi kegiatan berdiskusi, seminar, belajar dan pembelajaran, dan bekerja kelompok untuk saling berbagi pengetahuan. *Knowledge transefer* merupakan proses dalam *knowledge sharing*.

4) *Knowledge Application*

Knowledge application adalah mengaplikasikan pengetahuan merupakan integrasi *knowledge* ke dalam proses dan aktivitas, operasional, tugas dan fungsi dalam organisasi secara mandiri yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. *Knowledge* yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi digunakan untuk menjalankan tugas dan fungsi, untuk selanjutnya memberikan kontribusi besar terhadap keberhasilan organisasi.

b. Komponen Pendukung Proses KM

KM memungkinkan penerapan *knowledge* untuk mencapai tujuan strategis dan operasional organisasi. KM berorientasi untuk menghasilkan *knowledge* dari informasi dan mengubahnya menjadi keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Proses dan implementasi KM secara garis besar membutuhkan 3 komponen (Kumta, 2008), yaitu:

1) Proses-bisnis (*Business processes*)

Bagaimana proses bisnis utama dari organisasi?, apakah operasional yang dilakukan mendukung atau menghalangi proses manajemen pengetahuan.

2) Infrastruktur (*Infrastructure*)

Infrastruktur yang memadai dan mendukung sangat diperlukan untuk membentuk prosesKM terjadi. Infrastruktur yang dibutuhkan meliputi struktur organisasi, teknologi yang memungkinkan, dan strategi manajemen yang ada.

3) Lingkungan (*Environment*)

Lingkungan atau budaya dari organisasi sangat penting terhadap proses KM. lingkungan yang memfasilitasi budaya *sharing* merupakan komponen penting terhadap berjalannya dan implementasi KM. Selain lingkungan internal, lingkungan external juga berpengaruh terhadap proses KM, seperti kebijakan pemerintah, sumber pendanaan, dan *trend* dan pasar yang berkembang.

2.1.3 *Knowledge Sharing* (KS)

Knowledge sharing dapat didefinisikan sebagai budaya interaksi sosial, yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan

melalui seluruh divisi dalam organisasi. *Knowledge sharing* merupakan pemahaman terkait untuk menyediakan *knowledge* melalui akses informasi organisasi yang relevan (Hogel, Parboteeah, et al, 2003: 741-770). KS merupakan proses berbagi *knowledge*. Dalam KS terdapat interaksi dua orang atau lebih atau juga interaksi antar kelompok. Tujuan mendasar adalah memanfaatkan *knowledge* yang ada untuk meningkatkan kinerja kelompok (Alavi & Leidner, 2001: 107-136). Individu berbagi apa yang telah dipelajari dan mentransfer apa yang diketahui, kepada yang memiliki kepentingan bersama dan telah menemukan *knowledge* yang bermanfaat.

Proses KS terdiri dari mengumpulkan, mengatur dan berdiskusi mengenai *knowledge* dari satu orang ke yang lainnya (Cheng & Lau, 2009: 313-324). Proses *sharing* tidak sekadar mengumpulkan data dan informasi tetapi lebih kepada *knowledge*. Jika dikelola dengan baik, KS dapat meningkatkan kualitas kerja dan keterampilan membuat keputusan, pemecahan masalah secara efisiensi serta kompetensi yang akan menguntungkan organisasi (Yang, 2007: 83-90). *Knowledge sharing* merupakan kegiatan untuk bekerjasama, memfasilitasi pertukaran *knowledge*, membentuk komunitas dan organisasi belajar, serta meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan individu dan tujuan organisasi.

Knowledge sharing dapat membentuk kompetensi individu (*Individual's competence*). Kompetensi individu merupakan aset yang berasal dari *knowledge* yang dimiliki Sumber Daya Manusia (SDM) baik yang menyangkut *tacit knowledge* maupun *explicit knowledge*. Kompetensi individu dalam hal ini kompetensi anggota organisasi juga dipengaruhi kemampuan mendistribusi atau

berbagi (*sharing*), dan kemauan belajar untuk meningkatkan pengetahuannya (*learning*).

a. Bentuk *Knowledge Sharing*

Kegiatan KS dapat berupa diskusi dalam rapat, forum diskusi, *training*, pembentukan komunitas belajar (*learning community*), kelompok praktik, bahkan surat, *e-mail*, telepon, sms, dan mengobrol. Substansi *knowledge* yang ditransfer dapat dalam bentuk yang lengkap maupun parsial. Tujuannya agar potensi dan praktik transfer *knowledge* yang ada dapat disistematisasi dan dioptimalkan (Pasaribu, 2009).

KS seperti *workshop*, seminar, *town meeting*, dan sesi mentoring dapat memperbaiki kinerja organisasi. Szulanski (dalam Pasaribu, 2009) menyatakan bahwa *knowledge* yang menyebar dengan baik di dalam organisasi maka akan membawa manfaat dalam meningkatkan kinerja organisasi. Organisasi yang tidak menguasai *knowledge* dengan baik, maka tidak akan dapat memberi layanan yang efektif dan kinerja akan menurun (Pasaribu, 2009).

Inovasi pada saat ini sangat diperlukan, karena hanya dengan inovasi suatu organisasi dapat berdaya saing. Inovasi dihasilkan dari kombinasi *knowledge* personal, *knowledge* yang di *share* oleh kelompok, serta *knowledge* organisasi. Kemudian, inovasi akan berguna bagi produktivitas dan efektivitas anggota, sehingga proses KS dalam KM akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Begitu juga dengan institusi pendidikan, KS menjadi sumbangan besar terhadap KM yang akan membawa peningkatan kualitas jasa dan layanan pendidikan.

2.1.4 *Learning Community* (Komunitas Belajar)

Learning community pada dasarnya berbicara dan berbagi pengalaman dengan orang lain, bekerjasama dengan orang lain untuk mendapatkan pembelajaran yang lebih baik. Pembelajaran dapat terjadi dengan adanya *sharing* informasi dan pengalaman. Hasil belajar dapat diperoleh dari hasil *sharing* dengan orang lain, teman, dan kelompok.

Fitur esensial dari *learning community* adalah pembelajar menjadi pembangun *knowledge* bukan hanya penerima informasi, belajar berfokus pada proses bukan hanya produk, belajar mengeksplorasi hubungan sosial, disiplin ilmu dipandang sebagai belajar yang saling bercampur, pengembangan kurikulum berdasarkan kebutuhan nyata sehari-hari, akses informasi global tidak hanya terbatas di ruang kelas, evaluasi formatif dengan fokus pada pengembangan diri bukan pada peringkat, dan refleksi merupakan proses integral dalam proses belajar (Buffington, 2003).

Learning community adalah kumpulan orang-orang yang berinteraksi, belajar bersama, membangun hubungan, dan dalam prosesnya mengembangkan rasa kebersamaan dan komitmen saling menguntungkan. *Learning community* dapat dilihat sebagai model pembelajaran karena diterapkan dalam suatu kelas belajar. Penerapan bertujuan menjalankan *learning community* dengan benar dalam kelas belajar dengan pendekatan alur dan struktur dasar *learning community* (Buffington, 2003).

Berkaitan dengan pembelajaran di dalam kelas, *learning community* merupakan satu dari 7 komponen utama pembelajaran kontekstual. *Learning community* merupakan komponen di dalam strategi pembelajaran *Contextual*

Teaching and Learning (CTL). *Learning community* yaitu suatu kegiatan dimana peserta didik memperoleh hasil belajar dari hasil belajar bekerja sama atau tukar pendapat dengan orang lain. Dalam kelas CTL penerapan *learning community* dapat dilakukan dengan menerapkan pembelajaran melalui kelompok belajar. Peserta didik dibagi dalam kelompok-kelompok yang anggotanya bersifat heterogen, dilihat dari kemampuan dan kecepatan berpikir. Sehingga hasil belajar dapat diperoleh dari hasil *sharing* dengan orang lain, antar teman, antar kelompok. Bagi yang sudah tahu memebari tahu pada yang belum tahu, yang pernah memiliki pengalaman membagi pengalamnnya pada yang lain (Sanjaya, 2009: 267).

Peter Kearns (dalam Norman, 2006: 34) menjelaskan *learning community* adalah sebagai komunitas kreatif dalam menjalin kemitraan untuk menemukan cara-cara baru untuk beradaptasi dengan tantangan perubahan. *Learning community* memberikan kesempatan dan peluang untuk belajar sepanjang hidup. Belajar bagaimana beradaptasi terhadap perubahan untuk mencapai keberlanjutan dan tetap eksis mampu mengikuti perkembangan dan perubahan dalam masyarakat. Dalam *learning community* seluruh anggota akan selalu memadukan informasi, data, pengalaman, dan berusaha untuk secara aktif mengembangkan *knowledge* dan keterampilan baru. Bruce Jilks (dalam Norman, 2006: 36-37) , *learning community* memiliki fitur utama sebagai berikut:

- a. Merupakan jaringan koheren beberapa pembelajaran (belajar tidak akan terbatas pada lingkungan pendidikan);
- b. Menghilangkan batasan pembelajaran (belajar akan terhubung ke masyarakat);

- c. Memberikan tempat dan identitas pelajar serta meningkatkan konektivitas sosial antara peserta didik;
- d. Menyesuaikan dengan cepat terhadap berbagai kebutuhan belajar dan mengakomodasi perbedaan pada peserta didik dan anggota dalam komunitas;
- e. Menyediakan studi umum dan khusus, dan secara resmi meningkatkan aktivitas belajar.

1) *Learning Community* dalam Perguruan Tinggi

Learning community dalam perguruan tinggi mengarah pada interaksi sosial yang sesuai untuk mendukung kegiatan akademik, administrasi, dan kepegawaian. Dosen, mahasiswa, para pimpinan, staf administrasi, dan seluruh tenaga kependidikan yang tergabung kedalam seluruh civitas academica berada pada lingkungan kampus, *learning community* adalah bagaimana agar terjadi interaksi yang intensif dan kolaborasi positif di dalam lingkungan kampus.

Learning community dalam pembelajaran dikelas dapat dilakukan dengan strategi dari metode. Komunitas belajar yang ada di dalam sebuah kelas dalam pembelajaran akan sangat berpengaruh pada keterlibatan peserta didik, pada akhirnya mencapai tujuan pembelajaran. Untuk mewujudkan sebuah *learning community* yang baik dalam sebuah kelas harus terdapat karakteristik positif seperti: a) Hubungan antar individu yang saling peduli satu sama lain; b) Pengharapan guru yang tinggi akan hasil belajar siswa; c) Inkuiri (proses mencari tahu) yang produktif dalam belajar; d) Lingkungan belajar yang positif. Sasaran *learning community* dalam pembelajaran adalah hasil belajar diperoleh dengan kerjasama dan *sharing*, kelompok, dari yang sudah mengerti pada yang

belum mengerti. Pengalaman pribadi peserta didik juga menjadi materi yang berkontribusi terhadap keberhasilan pembelajaran.

2) *Kerangka Kerja Pengembangan Learning Community*

Learning community membentuk kelompok untuk berbagi dalam pembelajaran, melakukan penelitian, dan menghasilkan *knowledge*. Dalam *learning community*, seluruh individu bertanggung jawab untuk mencapai suatu tujuan belajar. *Learning community* menggambarkan proses dimana orang-orang berkumpul untuk mencapai suatu tujuan belajar. Tujuan belajar dapat spesifik pada kelas dan aktivitas seseorang, atau dapat juga secara luas sebagai tujuan organisasi.

Center for the Integration of Research, Teaching, and Learning (2005) mendefinisikan empat pemikiran inti yang menjadi pusat dari proses *learning community*.

1) Penelitian dan belajar bersama untuk mencapai tujuan dari pembelajaran.

Aktivitas belajar bersama dimana setiap peserta berbagi (*sharing*) tanggung jawab pada proses belajar yang terjadi dan mendorong perkembangan *learning community*. Tidak seperti bentuk perkuliahan dimana hanya ahli yang memberikan materi, tetapi praktisi menggunakan teknik belajar bersama agar pembelajar dapat berkontribusi pada tujuan belajar.

- 2) Hubungan fungsional antar individu dalam komunitas sangat diperlukan untuk mencapai tujuan belajar.

Learning community berkembang saat terjadi interaksi antar pembelajar. Aktivitas belajar dengan interaksi fungsional yang bermakna sangat diperlukan untuk mencapai tujuan dari pembelajaran.

- 3) Hubungan implisit dan eksplisit antara *knowledge* dari pembelajar satu dengan pembelajar lain

Learning community berkembang saat hubungan langsung dan tidak langsung yang dibentuk dari pengalaman dan aktivitas diluar kelas atau program yang diikuti. Hubungan tersebut menjadikan pengalaman dan kedudukan setiap individu dalam *learning community* menjadi semakin bertambah. *Sharing* yang baik akan menutup keterbatasan bagi pembelajar dalam komunitas.

- 4) Membentuk lingkungan belajar

Learning community dikatakan berhasil saat beragam latar belakang dan pengalaman pembelajar diterima dan digunakan untuk membantu mencapai keberhasilan dalam belajar kolektif dan kelompok. Aktivitas harus mendukung individu pembelajar dalam komunitas mendapatkan *knowledge* baru.

Berdasarkan keempat pemikiran inti dari proses *learning community*, kerangka kerja pengembangan *learning community* mendefinisikan tiga tahap pengembangan yaitu:

- 1) *Learning community* dengan pemahaman yang berkembang dengan baik, sistematis, dan berjalan dalam tindakan. Setiap anggota meningkatkan pengetahuan dan pemahaman konsep pada proses belajar. Melakukan

tindakan berdasarkan pemahaman yang tinggi, mengevaluasi tindakan, dan meningkatkan prakteknya berdasarkan evaluasi data.

- 2) *Learning community* dengan tingkat pemahaman dan tindakan yang cukup moderat. Setiap individu dalam komunitas memiliki beberapa pengetahuan dan konsep pemahaman yang cukup berdasarkan refleksi diri dan informasi dari luar. Untuk selanjutnya pemahaman digunakan untuk bertindak.
- 3) *Learning community* dengan sedikit pengetahuan dan sedikit tindakan. Setiap anggota dalam komunitas membuat sedikit tindakan berdasarkan pemahaman yang dimiliki dari informasi yang terbatas.

2.2 Penelitian Relevan

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan pada permasalahan yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis antara lain:

2.2.1 Identifikasi Kesiapan Penerapan *Knowledge Management* di Perguruan Tinggi (Studi terhadap Faktor Pemberdaya (*Enablers*) *Knowledge Management*)

Penelitian oleh Lieli Suharti dan Irwin Hartanto (2009). Permasalahan penelitian adalah bagaimana kesiapan sebuah perguruan tinggi di Indonesia dalam menerapkan KM dilihat dari kesiapan KM *enablers* menurut persepsi anggota organisasi perguruan tinggi. Penelitian di fokuskan pada *Culture, Structure, People*, dan *Technology Information*. Sampel penelitian adalah staf akademik dan non akademik dari Fakultas Ekonomi salah satu perguruan tinggi di Jawa Tengah, Indonesia.

Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dengan skala linkert, dan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa *enabler* KM secara keseluruhan telah mencapai kondisi optimal, yang menunjukkan bahwa organisasi siap untuk menerapkan KM. Penelitian ini merekomendasikan bahwa inisiatif harus segera diambil oleh organisasi untuk mengadopsi praktik KM untuk mendapatkan keuntungan yang lebih kompetitif.

2.2.2 *Knowledge Construction in the Learning Community: a case study of the Shanghai Zhabei Learning Community*

Penelitian oleh Bo Chang (2010), *Dissertation Faculty of The University of Georgia*. Tujuan penelitian untuk memahami bagaimana *knowledge* dibangun dalam *learning community* Zhabei Shanghai di Cina. Jenis penelitian menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Analisis data dengan menggunakan metode komparatif konstan. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Studi kasus pada masyarakat 1 (satu) kabupaten dari 18 (delapan belas) kabupaten di Shanghai.

Hasil analisis menunjukan 5 (lima) pola konstruksi *knowledge* dan faktor-faktor membentuk konstruksi *knowledge*. 5 pola konstruksi pengetahuan adalah: radiasi, sirkulasi, simulasi, sosialisasi, dan kontekstualisasi. Faktor konstruksi meliputi faktor sosial budaya, birokrasi politik, reformasi ekonomi, dan nilai-nilai hirarki dan moderasi tradisional Cina. Faktor khusus untuk *learning community* juga berbentuk konstruksi *knowledge*. Faktor-faktor tersebut adalah dukungan pemerintah, pembelajaran dalam pengembangan masyarakat, penciptaan lingkungan belajar yang harmonis, jaringan belajar yang luas, dan struktur pembelajaran linier dan non linier.

Kesimpulan penelitian yaitu: a) Konstruksi *knowledge* adalah pembelajaran kolektif yang tertanam dalam proses sosial. b) Produk budaya dan wacana

mempromosikan konstruksi *knowledge*. c) Kontruksi jaringan *knowledge* dan struktur pembelajaran dalam *learning community* terdiri dari *multi layer*. d) Sistem hirarki sosial, nilai-nilai sosial konservatif, dan reformasi ekonomi membentuk konstruksi *knowledge*.

2.2.3 Penerapan *Knowledge Management* pada Organisasi: Studi Kasus di Salah Satu Unit Organisasi LIPI

Penelitian oleh Bambang Setiarso (2007). Penelitian ini bertujuan untuk membangun konsep *Organizational Knowledge Management System* (OKMS) disalah satu unit organisasi LIPI sebagai studi kasus dan sekaligus merupakan hasil penerapan sistem KM (*Knowledge Management*) pada organisasi. Metode yang digunakan adalah dengan melakukan studi literatur dan studi banding, membuat desain riset, serta melakukan pengumpulan data melalui survei, penyebaran kuesioner, dan wawancara. Hasil yang diperoleh adalah dengan adanya sistem KM yang akan dikembangkan pada organisasi dapat mengakomodasi kebutuhan data, informasi, dan *knowledge* yang dibutuhkan. Sehingga dengan mengoptimalkan fungsi *knowledge centre* yang terintegrasi dengan sistem intranet, maka setiap pengguna dapat memperoleh dan menggunakan informasi serta *knowledge* yang dibutuhkan dengan mudah dan cepat. Disarankan agar strategi KM yang akan dikembangkan harus selaras dengan strategi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

2.2.4 Implementasi *Knowledge Management* pada APTEKINDO, Pembentukan *Sharing Culture* antar Pendidikan Teknologi dan Kejuruan di Indonesia

Penelitian oleh Estriyanto dan Sucipto (2008). Masalah dalam penelitian adalah bagaimana mewujudkan APTEKINDO *Knowledge Management System*

untuk membudayakan KS dalam organisasi APTEKINDO. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian pengembangan (*development research*).

Penelitian hanya dibatasi pada pengagasan konsep pemecahan masalah, sedangkan untuk implementasi secara nyata diperlukan tindakan lanjut. Alternatif pemecahan masalah diajukan berdasarkan studi literatur, pengamatan pada penerapan konsep yang sudah berjalan, serta intuisi terhadap bekal pengetahuan dan ketrampilan penulis.

Empat aktifitas yang mendasari *knowledge management system* adalah *using knowledge*, *finding knowledge*, *creating knowledge* dan *packaging knowledge*. Dalam proses dituntut kemampuan untuk mengkonversi *tacit knowledge* menjadi *explicit knowledge* sehingga bisa ditransfer kepada orang lain. Penelitian menghasilkan konsep *web based knowledge management system*. Sistem terbangun atas banyak aspek, namun dapat diwujudkan dalam bentuk *knowledge management portal*. Saran penelitian adalah agar sistem berjalan dengan baik, perlu budaya sikap menciptakan, menangkap, menjaring, menyimpan, mengolah, dan menyebarluaskan *knowledge*.

2.3 Kerangka Berpikir

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Disebabkan KM belum maksimal di perguruan tinggi, Kurangnya kesiapan implementasi KM, KMS tidak terimplemmtasi, KS belum menjadi budaya, Kurangnya dukungan terhadap KM, pembelajaran hanya terbatas di kelas, kurangnya budaya sharing, diskusi pembelajaran tidak dilakukan, tidak dipahaminya *learning community* akan mengakibatkan pada hilangnya keunggulan kompetitif, tujuan organisasi tidak tercapai, kompetensi dosen rendah, budaya *sharing* yang buruk, *knowledge* tidak diturunkan, proses pendidikan tidak maksimal, tujuan pendidikan tidak tercapai. Diharapkan dengan penelitian akan mencari solusi dari permasalahan yang ada sehingga dampak dari permasalahan tidak terjadi dengan tercapainya tujuan penelitian.

2.4 Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana bentuk-bentuk *learning community* dosen STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten?
- b. Bagaimana peranan *learning community* dosen dalam peningkatan KM STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten?

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian konstruksi *learning community* dosen dalam peningkatan *knowledge management* STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten adalah penelitian kualitatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kualitatif exploratif.

3.2 Objek dan Ruang Lingkup penelitian

Objek penelitian ini adalah *learning community* dosen dan KM STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten. Ruang lingkup penelitian adalah bentuk-bentuk *learning community* dosen dalam peningkatan KM STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data skunder dan primer. Data skunder di dapat dengan bentuk-bentuk dokumentasi berkaitan dengan fokus penelitian. Sedangkan data primer didapat langsung dari lapangan dengan cara mewawancarai informan berkaitan dengan fokus yang akan diteliti.

3.4 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan teknik nontes. Instrumen pengumpulan data pada penelitian ini adalah peneliti sebagai instrumen utama dalam penelitian. Metode pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi.

a. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan wawancara mendalam (*depth interview*). penulis menggali informasi dengan melakukan tanya jawab secara bertatap muka dengan informan. Wawancara dilakukan dengan pedoman wawancara berupa daftar pertanyaan terstruktur yang telah di persipkan sebelumnya.

Wawancara dilakukan untuk menggali terjadinya proses interaksi dan kolaborasi dari informan yang berkaitan dengan belajar dan pembelajaran bersama untuk mencapai tujuan tertentu, berkaitan dengan kontribusi terhadap terciptanya potensi *learning community* dan terbentuknya *knowledge*. Wawancara juga dilakukan untuk mendapatkan data-data hubungan fungsional, implisit, dan eksplisit informan berkaitan dengan usaha belajar dan pembelajaran dalam suatu lingkungan STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten. Dengan demikian akan terbentuk pemetaan pola-pola aktivitas dan kegiatan interaksi yang memungkinkan terbentuknya *learning community* dalam mencapai tujuan belajar yang serupa.

b. Observasi

Observasi yang dilakukan meliputi *actor* (subjek penelitian/ pelaku), *activity* (aktivitas), *place* (tempat). Observasi pada *actor* meliputi hubungan fungsional antar dosen, mahasiswa, staf akademik, staf administrasi, kepegawaian, dan umum dalam mencapai tujuan belajar tertentu. Seangkan observasi aktivitas meliputi observasi pada interaksi antar pembelajar satu dengan pembelajar lain, dalam hal ini dosen, pimpinan, mahasiswa, staf administrasi, kepegawaian dan umum. Aktivitas belajar dengan interaksi fungsional yang dilakukan pada STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten.

Bagaimana tempat dan waktu (*setting*) terjadinya interaksi dan kolaborasi dari subjek penelitian yang memunculkan terbentuknya komunitas dan kelompok dalam berbagi, mencari, dan menumbuhkan *knowledge* baru. Observasi terhadap lingkungan yang berpotensi membentuk lingkungan belajar guna terbentuknya pola dan potensi *learning community* dosen pada STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten. Selain itu aktivitas subjek penelitian, baik berupa aktivitas internal dan external yang akan membentuk budaya dan lingkungan belajar menjadi bagian dari kegiatan observasi yang akan penulis lakukan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi dilakuakn dengan mengumpulkan berbagai dokumentasi berkaitan dengan subjek dan objek penelitian pada STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten. Dokumentasi dapat berupa foto-foto, buku-buku, referensi, dan dokumen pada STAB Negeri Sriwijaya berhubungan dengan komponen, sumber, petunjuk *learning community* dan *knowledge management*.

3.5 Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data penelitian dilakukan dengan validitas internal (kredibilitas), validitas eksternal (transferabilitas), reliabilitas (dependabilitas), dan obyektivitas (*confirmability*). Kredibilitas data meliputi perpanjangan waktu penelitian, triangulasi data, menggunakan bahan referensi, dan *member check*.

3.6 Analisis Data

Teknik analisis data dengan menggunakan teknik analisis data model *Miles and Huberman*.

Gambar 3.1 Analisis Data Model *Miles and Huberman*

Metode tersebut mengemukakan bahwa terdapat tiga aktivitas dalam analisis data setelah dilakukannya pengumpulan data, yaitu reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclusion drawing/ verification*).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Setting Penelitian

Sekolah Tinggi Agama Buddha (STAB) Negeri Sriwijaya Tangerang Banten berlokasi di Komplek Edu Town BSD City Serpong Tangerang. STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten merupakan perguruan tinggi negeri yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Presiden RI Nomor 76 Tahun 2005 tanggal 29 Desember 2005. STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten berupaya menjadi pusat pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat sebagaimana tujuan dari Tridharma perguruan tinggi.

Jurusan dan program studi STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten terdiri dari 3 (tiga) jurusan, 6 (enam) program studi. STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten juga memiliki program pascasarjana (S2), lebih lengkap terlihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 Jurusan dan Program Studi STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten

Jurusan	Program Studi
Dharmacarya (Keguruan/Pendidikan)	Prodi Pendidikan Agama Buddha
	Prodi Guru Pendidikan Anak Usia Dini
Dharmaduta (Pembabar, Pelayan Dhamma)	Prodi Kepenyuluhan
	Prodi Kepanditaan
Ekonomi dan Wirausaha Buddha	Ekonomi Buddha
Pascasarjana (S2)	Prodi Pendidikan Agama Buddha
	Konsentrasi Pendidikan Agama Buddha
	Konsentrasi Psikologi Buddha

Jumlah dosen pada STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten terdiri dari dosen tetap (Pegawai Negeri Sipil (PNS)) dan dosen tidak tetap (honorar) yang terbagi dalam tiga jurusan pada jenjang sarjana dan program pascasarjana. Dosen tetap terdiri dari 27 dosen, dan dosen tidak tetap terdiri dari 31 dosen. Dosen tidak tetap terdiri dari beberapa dosen yang mengampu matakuliah jenjang sarjana pada tiga jurusan, program pascasarjana, dan dosen ekstrakurikuler yang meliputi seni musik, seni tari, seni karawitan, dan kesegaran jasmani. Beberapa dosen honorar tidak semua masuk penuh dalam 5 hari kerja, ada diantara mereka yang hanya datang 1 atau dua hari saja, atau hanya datang ketika ada jam mengajar.

STAB Negeri Sriwijaya memiliki luas gedung bangunan utama kurang lebih 6000m². Pada bagian lantai dasar terdiri dari ruang ketua, ruang perpustakaan, ruang sekretariat yang digunakan untuk tenaga kependidikan, ruang server, ruang rapat, dan juga Subag Umum, dan ruang Teknologi informasi dan Komunikasi (ruang server). Pada lantai dua, terdiri dari ruang yang aktif digunakan untuk kegiatan perkuliahan, terdiri dari 11 berikut dengan ruang *microteaching*. Sedangkan ruang dosen terdiri dari 3 ruang yang juga berada pada lantai dua dari gedung utama. Ruang dosen terdiri dari ruang dosen jurusan Dharmaduta, jurusan Dharmacarya, dan ruang dosen Program Pascasarjana. Pada lantai tiga, terdiri dari ruang musik, laboratorium radio kampus, laboratorium komputer, laboratorium bahasa, dan aula yang biasa digunakan untuk berbagai acara pada STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten.

4.1.2 Deskripsi Fokus Penelitian

Pada penelitian ini fokus penelitian yang pertama adalah *learning community* dosen pada STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten. Berbagai kegiatan *learning community* yang dilakukan dan ada pada STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten adalah para dosen yang aktif dan menjadi anggota dalam Kelompok belajar, anggota dalam web pendidikan, dan juga aktif menjadi anggota dalam yayasan yang bergerak dalam bidang pendidikan. Kelompok belajar *Abhidhamma* berada di luar STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten yang diikuti oleh dosen yang sesuai dengan bidang keilmuan.

Kemudian beberapa dosen juga aktif dan menjadi anggota dalam forum dan website pendidikan. Dengan website tersebut yang difasilitasi dengan forum dan diskusi, maka dengan bergabung melalui website tersebut dosen STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten dapat berdiskusi dan melakukan embicaraan dengan komunitas yang terhubung. Melalui website tersebut sering dilakukannya dan berdiskusi bidang pendidikan dan pembelajaran. Menjadi anggota yayasan pendidikan juga dapat melakukan kegiatan pembelajaran yang dimulai dari konsep bidang pendidikan, berdiskusi, dan sampai pada implementasi sehingga bisa diterima dan memberikan kontribusi terhadap masyarakat. Salah satu yayasan yang bergerak dalam bidang tersebut serta diikuti oleh dosen STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten adalah yayasan PAUD Asyik.

Kegiatan pembelajaran juga dilakukan dengan sesekali membawa topik hangat (*trending*) yang ada dimasyarakat dan dijadikan pembahasan dan diskusi dalam pembelajaran. Beberapa dosen juga menggunakan metode pembelajran CTL yang lebih mengedepankan pada untuk mencapai tujuan dari pembelajaran

yang dilakukan dengan mengedepankan kerjasama. Setelah melakukan kegiatan dan proses pembelajaran beberapa dosen langsung melakukan diskusi terkait dengan metode-metode yang mereka gunakan serta permasalahan yang ada di dalam kelas. Jadi sesekali waktu digunakan dosen untuk diskusi metode mengajar dan materi ajar. Diskusi yang dilakukan seperti diskusi bidang Agama Mahayana, Abhidhamma, Sutta Agama Buddha, dan bidang penelitian. Diskusi yang berkaitan dengan buku terbaru juga dilakuakn, dengan melakukan pembicaraan pada teman-teman dosen dan kelompok tertentu.

Pelatihan dosen oleh dosen yang lebih memahami bidang tertentu juga dilakukan. Bentuk pelatihan yang dilakukan adalah seperti melakukan pelajaran tambahan sesama dosen yang dilakukan ketika perkuliahan selesai. Salah satu bentuk pelatihan tambahan tersebut adalah pelatihan statistika, dan metodologi penelitian. Kelompok belajar juga dilakukan oleh dosen-dosen yang sedang melakukan studi lanjut (Program Magister).

Berkaitan dengan tugas sebagai dosen, sering juga dilakukan bimbingan skripsi, bimbingan proposal, dan tugas matakuliah yang dilakukan melalui pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi seperti e-mail, sms, telepon, whatsapp, dan *facebook chat*. Berkaitan dengan mencari informasi dan mengikuti terhadap perkembangan informasi, sosial media seperti facebook, dan aktif mengikuti sosial media twitter (*folower* dan *following*). STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten merupakan Perguruan Tinggi Negeri yang terus menjalankan program-program yang telah dirancang guna pengembangan dan peningkatan kualitas pendidikan dengan menjalankan program seperti seminar-seminar dan workshop.

Fokus yang kedua adalah *knowledge management* pada STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten. Dalam operasional dan keseharian, para dosen STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten aktif menggunakan internet, baik yang difasilitasi oleh sarana kampus atau akses internet pribadi. Internet digunakan untuk melakukan komunikasi dengan mahasiswa dan sesama dosen. Internet juga dilakukan untuk mencari sumber informasi baru. Dalam mencari informasi di internet, biasanya juga dilakukan dengan mengamati diskusi online, mencari sumber *link* dan *download*, diskusi dan komunikasi dengan sesama dosen. Proses mencari informasi baru juga dilakukan dengan membeli buku, mengikuti seminar.

Knowledge management juga terlihat dalam keseharian dalam proses belajar mengajar. Menyalurkan informasi dilakukan dengan memberikan ceramah dhamma, dhamma class, memberikan materi dan penjelasan pada asisten dosen, nara sumber dalam pembekalan (PPI, KKN, PMB) serta menulis buku. Beberapa dosen juga menjadi nara sumber dalam acara tertentu seperti pada acara dhamma camp dan seminar.

Sharing pengetahuan dilakukan dengan bertanya pada dan memberikan informasi kepada dosen lain, memberikan informasi dan status pada media sosial seperti facebook dan twitter. Sharing informasi juga dilakukan dengan memiliki dan melakukan posting pada blog pribadi, *group online*, dan rapat. Proses menyimpan pengetahuan dilakukan dengan dokumentasi hasil penelitian dan jurnal, serta berbagai data yang disimpan di hardisk, flashdisk, dan komputer Prodi. Beberapa dosen STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten juga melakukan berbagai kegiatan pengabdian masyarakat ke vihara seperti yang dilakukan pada vihara Dharma Mulia. Kemudian dari pengetahuan yang dimiliki dosen juga

	Pengabdian masyarakat ke vihara
	Penerapan metode belajar mengajar baru

4.2 Pembahasan

Learning community adalah terjadinya interaksi guna tercapainya tujuan dari pembelajaran. STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten merupakan Perguruan Tinggi Negeri yang tidak lepas dari proses pembelajaran, baik dilingkungan kampus atau aktivitas belajar oleh dosen dan mahasiswa yang berada di luar kampus. Dari data penelitian beberapa kegiatan *learning community* dosen yang dapat meningkatkan KM STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten adalah:

- Menjadi anggota aktif dalam kelompok belajar (yayasan, Kelompok, dan website bidang pendidikan);
- Kegiatan workshop;
- Sharing* dan diskusi (metode mengajar sesama dosen, Ilmu Agama Buddha Mahayana, buku terbaru, metode diskusi di kelas dengan permasalahan dimasyarakat);
- Program bimbingan dengan pemanfaatan fasilitas teknologi informasi dan komunikasi seperti e-mail, whatsapp, sms, dan telepon;
- Pelajaran tambahan sesama dosen, seperti pelajaran dan pelatihan statistik dan metodologi penelitian.

Menjadi anggota aktif dalam kelompok belajar, yayasan, dan website pendidikan merupakan bagian dari kegiatan pembelajaran dosen. Dalam kelompok belajar seperti kelompok belajar *Abbhidhamma* (Dhamma Studi Grup Bogor) akan memungkinkan terbentuknya budaya *sharing* bagi individu dosen tersebut. Pengetahuan, dalam hal ini pengetahuan *dhamma* dan *Abbhidhamma* yang dimiliki setiap anggota dengan sendirinya akan menjadi pengetahuan

kelompok yang nantinya dapat menjadi dan diakuisisi menjadi pengetahuan baru bagi setiap anggota dalam kelompok tersebut.

Hasil akuisisi *knowledge* menjadi sebagai pengetahuan pribadi. Setiap anggota kelompok belajar dalam hal ini dosen STAB Negeri Sriwijaya tangerang Banten akan membawa pengetahuan baru, baik pengetahuan yang belum terwujud dalam bentuk pengalaman hasil *sharing* dalam kelompok Abbhidhamma serta pengetahuan yang sudah terdokumentasi seperti buku-buku *dhamma*, slide (materi berkaitan dengan *dhamma* dan *Abbhidhamma*), dan berbagai bentuk dokumen berwujud lainnya. Kontribusi dari proses menjadi anggota aktif dalam kelompok belajar adalah *knowledge* yang terbawa oleh setiap dosen, dosen akan memiliki pengetahuan baru yang didapatkan menjadi sebuah *knowledge* baru. Selanjutnya *knowledge* yang tercipta dapat digunakan secara bersama dalam STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten untuk proses belajar mengajar guna mencapai tujuan pendidikan STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten.

Penciptaan *knowledge* secara efektif bergantung pada konteks yang memungkinkan terjadinya penciptaan tersebut. Dalam hal ini, kelompok belajar dapat memicu hubungan dan interaksi *transfer* dan *knowledge sharing*. Setiap dosen anggota kelompok belajar juga merupakan bagian dari STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten, dengan demikian *knowledge* yang dimiliki setiap dosen juga merupakan *knowledge* yang dimiliki STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten. Selanjutnya *knowledge* yang dimiliki dosen menjadi *knowledge* STAB Negeri dan dapat digunakan untuk mencapai tujuan visi dan misi dari pendidikan pada STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten.

Wujud dari *knowledge* STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten dapat digunakan dalam dosen dengan *knowledge* yang dimiliki untuk mengajar dalam pembelajaran di kelas, memberikan materi dan pengetahuan pada asisten, memberikan informasi pada dosen lain yang bertanya, penelitian dan jurnal dosen, serta berbagi data dengan dosen lainnya.

Penciptaan *knowledge* secara efektif dapat bergantung kepada konteks yang memungkinkan terjadinya penciptaan *knowledge*. Yayasan pendidikan seperti Yayasan PAUD Asyik memungkinkan terjadinya kolaborasi, interaksi, dan KS bidang pendidikan bagi para anggota yayasan tersebut. Permasalahan pembelajaran PAUD dan metode pembelajaran dapat menjadi pengetahuan dan pengalaman baru. *Tacit knowledge* pengalaman bidang PAUD akan didapatkan dengan mengikuti berbagai kegiatan yang diadakan yayasan, seperti seminar bidang pendidikan PAUD dan menjadi nara sumber kegiatan pendidikan PAUD, hal ini juga telah dilakukan oleh salah satu dosen STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten. *Knowledge* yang didapatkan meliputi *tacit* dan *explicit knowledge* akan dijadikan sebagai *knowledge* yang diaplikasikan dalam kegiatan mengajar dikelas, pembekalan PPL khususnya bidang PAUD.

Bergabung dengan website bidang pendidikan akan membentuk diskusi pendidikan, metode mengajar, materi ajar, dan juga berbagai kebijakan dalam dunia pendidikan. Pengelolaan dengan baik *knowledge* yang didapat dari website pendidikan akan meningkatkan kualitas kerja dosen, keterampilan, dan efisiensi dalam mengambil keputusan. Menjadi anggota aktif dalam kelompok belajar tidak sekadar mengumpulkan data dan informasi tetapi lebih kepada KS dan juga *knowledge transfer*, dimana KS dan *knowledge transfer* merupakan bagian

dari proses KM yang ada dalam institusi dalam hal ini STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten.

Kegiatan workshop merupakan kegiatan teknis yang berkaitan dengan memecahkan suatu masalah dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui teknis praktik terjadinya tahapan dimana *knowledge* dari satu peserta workshop di transfer kepada peserta workshop lain. Proses transfer terjadi pada proses bertanya, menjawab, kerja kelompok, dan peserta memberi tau kepada peserta lain yang tidak atau kurang mengerti. Dalam workshop terjadi kegiatan berdiskusi, belajar (*learning*) dan pembelajaran, bekerja kelompok untuk melakukan KS.

Beberapa workshop merupakan program yang dilakukan STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten dalam rangka peningkatan *knowledge* bagi seluruh civitas academica. Salah satu workshop yang dilakukan adalah seperti workshop penulisan ilmiah guna peningkatan kemampuan menulis ilmiah para dosen dan mahasiswa. Salah satu syarat proses dan implementasi KM adalah lingkungan (*environtment*). STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten memfasilitasi workshop juga berkaitan dengan pendanaan yang merupakan proses dalam implementasi KM. Hasilnya, ketika workshop selesai dilakukan, maka akan terbentuk sebuah *knowledge* dan peningkatan kompetensi bagi para dosen. Kompetensi merupakan aset dari sebuah *knowledge*, yang jika di manajemen dengan baik akan menciptakan peningkatan KM dosen itu sendiri atau pun bagi STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten.

Sharing dan diskusi merupakan bentuk kegiatan *learning community*. Dosen STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten melakukan *sharing* dan diskusi

berkaitan dengan metode mengajar sesama dosen, diskusi berkaitan dengan ilmu Agama Buddha Mahayana, diskusi buku terbaru, serta sampai kepada metode diskusi di kelas dengan permasalahan dimasyarakat. Dalam hal ini, sesama dosen berinteraksi melakukan hubungan fungsional untuk mencapai tujuan belajar. Hubungan implisit dan eksplisit juga terbangun dalam bentuk KS. Salah satu langkah dalam KM adalah *knowledge sharing*, KS memberikan kesempatan kepada setiap dosen yang melakukan diskusi berbagi ilmu pengetahuan metode dan pengalaman mengajar kepada anggota lainnya.

Learning community dalam sebuah kelas mengharuskan keterlibatan aktif peserta didik. Metode diskusi dengan permasalahan yang diambil dari masyarakat akan menciptakan lingkungan belajar dan memberikan *knowledge* baru (*knowledge creation*). Satu mahasiswa memberikan masukan berkaitan dengan *knowledge* yang ia miliki dan menjadi *knowledge* baru bagi mahasiswa lainnya. Akhirnya interaksi dan diskusi tersebut menciptakan peningkatan kompetensi bagi dosen dan mahasiswa dengan bertambahnya *knowledge* mereka. Tentunya *knowledge* yang dimiliki menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam sebuah proses pendidikan di STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten.

Program bimbingan dengan pemanfaatan fasilitas teknologi informasi dan komunikasi seperti *e-mail*, whatsapp, sms, dan telepon merupakan bentuk *learning community* dosen STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten. Dosen menerima konsultasi akademik dan bimbingan penelitian, proposal penelitian, dan juga bimbingan tugas akhir melalui email, sms, telepon, dan whatsapp merupakan fitur *learning community*. Aktivitas demikian merupakan jaringan koheren

beberapa pembelajar yang tidak terbatas pada lingkungan pendidikan. Selain itu aktivitas *learning community* demikian juga merupakan penyesuaian dengan cepat terhadap kebutuhan belajar dan pembelajaran. Melalui *e-mail*, whatsapp, sms, dan telepon pembelajaran tidak terbatas jarak dan waktu, yang tentunya akan memungkinkan proses KS akan semakin efektif dalam memberikan *knowledge* bagi mahasiswa dan dosen. Pada akhirnya *knowledge* yang terbentuk akan digunakan bersama dalam bentuk KM yang baik dalam lingkungan pendidikan STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten.

E-mail juga dapat dijadikan sebagai media penyimpanan *knowledge* sebagai data dan informasi (*knowledge storage*), yang dengan mudah kapan saja dapat di transfer kepada mahasiswa dan dosen lain. Bentuk pemanfaatan TIK lainnya adalah transfer dan sharing data dan informasi melalui hardisk external dan flashdisk.

Pelajaran tambahan sesama dosen, seperti pelatihan statistik dan metodologi penelitian merupakan karakteristik *learning community*. Karakteristik *learning community* muncul dengan dorongan hubungan antar dosen yang saling peduli. Disisi lain salah satu dosen dalam kelompok tersebut memiliki inkuiri atau rasa mencari tau yang tinggi. Kaitan dengan KM, proses tersebut merupakan bentuk *knowledge application* yang dilakukan dalam bentuk mengajarkan sesama dosen oleh dosen yang lebih mengerti dan senior. Pelatihan yang dilakukan dalam hal ini merupakan proses muncul dan mengalirnya *knowledge* pada orang yang tepat dan pada saat yang tepat sehingga mengubah kualitas. Perubahan kualitas akan membawa aset *knowledge* setiap dosen yang membentuk satu kesatuan dalam KM STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bentuk-bentuk *learning community* dosen STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten adalah:

- 1) Menjadi anggota aktif dalam kelompok belajar (yayasan, Kelompok, dan website bidang pendidikan);
- 2) Kegiatan workshop;
- 3) *Sharing* dan diskusi (metode mengajar sesama dosen, ilmu Agama Buddha, buku terbaru, metode diskusi di kelas, dengan permasalahan dimasyarakat);
- 4) Program bimbingan dengan pemanfaatan fasilitas teknologi informasi dan komunikasi seperti *e-mail*, whatsapp, sms, dan telepon;
- 5) Pelajaran tambahan sesama dosen, seperti pelajaran dan pelatihan statistik dan metodologi penelitian.

b. Bagaimana *learning community* dosen dalam peningkatan KM STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten terjadi melalui:

- 1) Akuisisi *Knowledge* (membawa dan merasa memiliki pengetahuan baru hasil diskusi, interaksi, kolaborasi, dan obrolan dengan kelompok);
- 2) Menyediakan lingkungan kondusif untuk *sharing* (metode pembelajaran dengan diskusi dikelas, berbagai kegiatan workshop yang diadakan STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten);
- 3) Bertambahnya *knowledge* setiap dosen (aset KM STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten);

- 4) Memberikan dan penyimpanan *knowledge* (menjadi *knowledge* bersama dalam prose belajar mengajar).

5.2 Implikasi

Penelitian ini berimplikasi pada 4 (empat) aspek utama, yakni: aspek sistem, aspek teknis, aspek manajerial, dan aspek penelitian lanjutan.

- a. Kontribusi untuk aspek sistem, memberikan pemahaman sistem belajar mengajar yang telah digunakan oleh para dosen, yang mengacu pada learning community STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten;
- b. Aspek teknis dan praktik, hasil penelitian menjadi masukan bagi masing-masing dosen terhadap evaluasi diri mereka yang akan berpengaruh pada perubahan teknis dan metode dalam belajar mengajar untuk mendukung peningkatan KM pada STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten;
- c. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan institusi, seperti arah-arrah kebijakan pimpinan, penerapan dan manajerial pembelajaran oleh para pemegang kebijakan STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten untuk mendukung proses *learning community*.
- d. Aspek penelitian lanjutan, mendorong peneliti lain melakukan penelitian lebih mendalam dan luas meliputi bagaimana implementasi KM dengan memaksimalkan komunitas belajar.

5.3 Saran

Saran dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagi para dosen STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten hendaknya melakukan pembelajaran dengan metode dan strategi yang membentuk diskusi, kolaborasi, dan interaksi mahasiswa.
- b. Aktivitas *learning community* lebih ditingkatkan dengan membentuk kelompok-kelompok belajar, dan diskusi.
- c. Pengembangan *learning community* segi teknis dan kebijakan manajerial pada STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten lebih ditingkatkan dan direncanakan agar terciptanya KM yang baik guna tercapainya tujuan;

DAFTAR PUSTAKA

- Absah, Y. 2008. Pembelajaran Organisasi: Strategi Membangun Kekuatan Perguruan Tinggi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1): 33-41.
- Anantatmula, V & Kanungo, S. 2010. *Modeling Enablers for Successful KM Implementation. Journal of Knowledge Management*, 14 (1): 100 – 113.
- Alavi, M., & Leidner, D. E. 2001. *Knowledge Management and Knowledge Management System: Conceptual Foundations and Research Issues*. (R. Watson, Penyunt) *MIS Quarterly*, 25 (No.1), 107-136.
- Bambang Setiarso. 2007. Penerapan Knowledge Management pada Organisasi: Studi Kasus di Salah Satu Unit Organisasi LIPI. Komunitas eLearning IlmuKomputer.Com.
- Bellinger, Gene. 1998. *Knowledge Management, WWW Virtual Library on Knowledge Management*.
- Bellinger, Castro & Mills. 2004. *Data, Information, Knowledge, and Wisdom. Systems Thinking "A journey in the realm of systems"* <http://systems-thinking.org/dikw/dikw.htm> (di akses 27 Mei 2014).
- Buffington. 2003. *Learning communities as an instructional model. In M. Orey (Ed.), Emerging perspectives on learning, teaching, and technology. From* http://epltt.coe.uga.edu/index.php?title=Learning_Communities_as_an_Instructional_Model (diakses 12 Juni 2014).
- Chang, Bo. 2010. *Knowledge construction in the learning community: a case study of the shanghai zhabei learning community. Dissertation DOCTOR OF PHILOSOPHY Faculty of The University of Georgia*.
- Chen, Chen, & Kinshuk. 2009. *Examining the Factors Influencing Participants' Knowledge Sharing Behavior in Virtual Learning Communities. Educational Technology & Society*, 12 (1), 134–148.
- Cheng & Lau. 2009. *Knowledge Sharing in Academic Institutions: a Study of Multimedia University Malaysia. (G. Turner, Penyunt.) Electronic Journal of Knowledge Management*, 7 (3), (pp 313 - 324).
- Elias G. Carayannis, Ali Pirzadeh, Denisa Popescu. 2014. *Institutional Learning and Knowledge Transfer Across Epistemic Communities New Tools of Global Governance*. Springer.

- Estriyanto & Sucipto. 2008. Implementasi Knowledge Management pada APTEKINDO, Pembentukan Sharing Culture antar Pendidikan Teknologi dan Kejuruan di Indonesia. Konvensi Nasional IV APTEKINDO.
- Hill, Christopher. 2014. *Meaning, Mind, and Knowledge*. United Kingdom: Oxford University Press.
- Hogel, Parboteeah, & Munson. 2003. *Team-level antecedents of individuals knowledge networks*. *Decision Sciences* , 34 (4), 741-770.
- Kearns & Papadopoulos. 2000. *Building a learning and training culture: The experience of five OECD countries*, National Centre for Vocational Education Research, Adelaide.
- Kearns, P. 2002. *Some history and a little prophesy: The progress of learning communities in Australia*. Global Learning Services. Canberra (unpublished).
- Klaus North, Gita Kumta. 2014. *Knowledge Management Value Creation Through Organizational Learning*. Springer.
- Koina, Cathie. 2004. *Librarians are the ultimate knowledge managers?* <http://www.alia.org.au/publising/alj/52.3/full.text/koina.html> (diakses 6 Mei 2014).
- Laudon, Kenneth & Laudon. 2002. *Management information systems: Managing the digital firm, 7th ed*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Lam, Alice. 2000. *Tacit Knowledge, Organizational Learning and Societal Institutions: An Integrated Framework*. European Group for Organizational Studies: sage publications.
- Seufert, S; Lechner, U; Stanoevska, K. 2002. A Reference Model for Online Learning Communities. *International Journal on E-Learning*, Jan-Mar 2002, 43-55.
- Shoham, S. And Perry, M. 2009. *Knowledge Management as A Mechanism for Technological and Organizational Change Management in Israeli Universities*. *Higher Education*, 57 (2): 201-218.
- Suharti & Hartanto. 2009. Identifikasi kesiapan penerapan knowledge management di perguruan tinggi (Studi terhadap Faktor Pemberdaya (Enablers) Knowledge Management). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. XV No.2 September 2009: 181-196.

- Sveiby, Karl Erik. 1996. *The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge-Based Assets*, San Fransisco: Berret-Koehler Publishers, Inc, hal.37-49.
- Tang, Shanhong. 2010. *Knowledge Management in Libraries in the 21st Century.*" 66th IFLA Council and General Conference. www.ifla.org/IV/ifla66/papers/057-110e.htm (diakses 13 Juni 2014).
- Takeuci, Hirotaka. 1998. *Beyond Knowledge Management: Lessons from Japan*", *WWW Virtual Library on Knowledge Management*, June, hal.6.
- Tobing, Paul L. *Knowledge Management: Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007.
- Turban. 2008. *Information Technology for Management - Transforming Organizations in the Digital Economy (6th Edition ed.)*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Wallace, Danny. 2007. *Knowledge Management: Historical and Cross Disciplinary Themes: Greenwood Publish*.
- Wina Sanjaya. (2009). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Yang, J. 2007. *The Impact of Knowledge Sharing on Organizational Learning and Effectiveness. Journal of Knowledge Management*, 11(2), 83-90.

Display Data

Learning community	
<p><i>Learning community</i></p>	Anggota dan aktif dalam kelompok belajar Abhidhamma
	Kelompok belajar pada teman Kuliah Program Magister tempat kuliah sekarang
	Metode diskusi dikelas dengan topik permasalahan masyarakat
	Kegiatan Workshop
	Pembelajaran dosen dengan Metode CTL
	Diskusi metode mengajar sesama dosen
	Diskusi Mahayana
	Bergabung pada Web Pendidikan
	Anggota dan aktif dalam Yayasan PAUD Asyik
	Bimbingan melalui email, sms, dan telepon
	Mendiskusikan buku tertentu dengan kelompok
	Pelajaran tambahan sesama dosen
	Folowing dan Followers twitter pendidikan
	Tugas melalui email dengan kelas tertentu
Knowledge Management	
<p><i>Knowledge Management</i></p>	Mencari informasi dari internet
	Diskusi dengan teman sesama dosen
	Membeli buku
	Mengamati diskusi <i>online</i>
	Studi Lanjut Program Magister
	Mengikuti seminar
	Mencari sumber link dan download
	Mengajar dalam pembelajaran di kelas
	Memberikan ceramah <i>Dhamma</i>
	Mengadakan <i>Dhamma Class</i>
	Memberikan materi/dan pengetahuan pada asisten
	Pembekalan PPL, KKN, PMB
	Menjadi Nara Sumber
	Menulis Buku
	Memberikan informasi pada dosen lain yang bertanya
	Informasi pada media sosial (facebook, twitter)
	Diskusi kelompok pengabdian masyarakat
	Memiliki blog dan posting
	Sharing di <i>group online</i>
	Kegiatan rapat rutin
	Penelitian dan jurnal dosen
	Berbagi data dengan Hardisk, Flashdisk, dan komputer Prodi
	Pengabdian masyarakat ke vihara
	Penerapan metode belajar mengajar baru