



Urgensi *Knowledge Management* dalam Pengembangan Profesionalisme Guru

Dea Wanda Milarahma Putri¹ Mila Alvionita² Salfen Hasri³ Sohiron⁴
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau¹²³⁴
Jl. KH. Ahmad Dahlan No.94, Kp. Melayu, Kec. Sukajadi, Kota Pekanbaru,
Riau 28122
Tlp. 082288870075 e-mail: deawandamp@gmail.com

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai Urgensi *Knowledge Management* dalam Pengembangan Profesionalisme Guru. Kebijakan sekolah yang sering berubah membuat tenaga kependidikan, pemangku kebijakan dan guru membutuhkan pengetahuan yang relevan untuk melakukan pekerjaan mereka. *Knowledge Management* dapat menjadi solusi bagi pendidik untuk mengelola perubahan karena telah dianggap sebagai strategi yang mungkin untuk mengatasi masalah di sektor bisnis. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif berbasis studi Pustaka (*library research*) yang mana peneliti menggunakan berbagai literatur untuk mendapatkan data penelitian dan menggunakan analisis isi (*content analysis*). Berdasarkan hasil penelitian, Pendidikan berfungsi sebagai salah satu sumber pengetahuan, sehingga *Knowledge Management* memiliki peran yang amat penting di dalamnya. pengembangan pengetahuan harus didukung oleh teknologi informasi untuk memudahkan akses dan meningkatkan kualitas *knowledge sharing* juga *knowledge management*, yang akan menghasilkan peningkatan kualitas serta daya saing. Guru profesional yaitu guru yang mempunyai keahlian dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran. Kinerja guru sangat penting untuk keberhasilan pendidikan karena kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sangat mempengaruhi Kualitas pendidikan. Dengan demikian, guru profesional dapat dan memiliki kemampuan untuk melaksanakan peran dan tanggung jawabnya sebagai pendidik di bidang yang bersangkutan.

Kata Kunci: Knowledge Management, Profesionalisme, Guru

ABSTRACT

This article aims to gain an in-depth understanding of the Urgency of Knowledge Management in Teacher Professionalism Development. School policies that change frequently make education staff, policy makers and teachers need relevant knowledge to do their jobs. Knowledge Management can be a solution for educators to manage change as it has been considered a possible strategy to address problems in the business sector. This study uses a type of descriptive qualitative research based on library research where the researcher uses various literature to obtain research data and uses content analysis. Based on the results of the research, Education functions as one of the sources of knowledge, so Knowledge Management has a very important role in it. Knowledge development must be supported by information technology to facilitate access and improve the quality of knowledge sharing as well as knowledge management, which will result in improved quality and competitiveness. Professional teachers are teachers who have the necessary skills and competencies to carry out educational and teaching duties. Teacher performance is very important for the success of education because the performance of teachers in carrying out their duties greatly affects the quality of education. Thus, professional teachers can and have the ability to carry out their roles and responsibilities as educators in the field concerned.

Keywords: Knowledge Management, Professionalism, Teacher

Tadbiruna: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam



PENDAHULUAN

Kinerja guru sangat penting untuk keberhasilan pendidikan karena ketika melaksanakan tugasnya kinerja guru sangat mempengaruhi kualitas pendidikan. Secara umum, keberhasilan kinerja guru ditentukan oleh kualitas pendidikan yang baik. Namun, faktanya, Kualitas pendidik di Indonesia masih rendah, antara lain karena tidak terpenuhinya standar pendidikan institusi. Akibatnya, kinerja guru sangat diperhatikan dan terus ditingkatkan.(Putri & Imaniyati, 2017) Pengembangan profesionalisasi guru menjadi sorotan dunia, karena sangat penting bagi guru untuk menjadi profesional karena mereka tidak hanya bertanggung jawab untuk memberikan informasi ilmiah dan teknis, tetapi juga membangun karakter dan mental untuk bertahan dalam era persaingan yang ketat. Salah satu tanggung jawab guru adalah membantu siswa beradaptasi dengan dorongan perkembangan internal dan tantangan hidup. Setiap aspek kepribadian siswa diperkuat, terutama intelektual, sosial, emosional, dan teknis. Guru harus menyediakan generasi muda untuk era pengetahuan, serta untuk bertahan sebagai individu dan profesional. Ini membuat tugas ini menjadi sulit.(Risdiyani & Herlambang, 2021)

Guru profesional tidak hanya harus menguasai materi pelajaran dan bidang ilmu; mereka juga harus memahami secara mendalam tentang kehidupan manusia dan masyarakat. Ini akan menjadi dasar mentalitas dan model kerja guru dan disiplin di industri pendidikan. Untuk memenuhi kebutuhan sistem pendidikan nasional, guru harus membangun budaya organisasi kelas dan menciptakan suasana pembelajaran yang berarti, kreatif, ceria, dan komunikatif. Ini akan membuat siswa senang. Dengan asumsi ini, langkah-langkah yang tepat harus diambil untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesionalitas guru. Para pendidik tentunya membutuhkan lingkungan ini agar mereka dapat berkembang menuju profesionalisme guru.(Risdiyani & Herlambang, 2021)

Knowledge management dapat diterapkan di sekolah karena peran sumber daya manusia profesional, penerimaan guru baru, dan pengembangan teknologi dan informasi. Ini adalah cara sekolah memanfaatkan teknologi informasi. Dalam dunia pendidikan, *knowledge management* dipengaruhi oleh hal-hal berikut: 1) *People*, yaitu guru yang berpengalaman yang menyediakan lingkungan pembelajaran yang memungkinkan siswa berkembang secara bertahap; 2) *Proses*, yaitu Rekrutmen proses untuk mendapatkan karyawan, guru, dan tenaga pendidik; dan 3) *Teknologi*, teknologi termasuk penerapan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam proses pendidikan. Guru profesional adalah guru yang memiliki keahlian dan kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan pendidikan dan pengajaran. Oleh karena itu, guru profesional mampu melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai pendidik di bidangnya. Akibatnya, profesionalitas guru yang berkaitan dengan pekerjaan mereka merupakan cara dan tujuan untuk meningkatkan kualitas keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran.(Taqorub, Pawenang, & Ahmad Bakri, 2018)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif deskriptif yang berpusat pada studi pustaka dan menggunakan analisis isi. Penelitian kualitatif bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis peristiwa, fenomena, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan persepsi, dan pemikiran individu dan kelompok. (Ifit Novita Sari and Lilla Puji Lestari, Metode Penelitian

Tabiruna: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam



[Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Kualitatif (Malang: Unisma Press, 2022) Erickson (1968) menyatakan bahwa Penelitian kualitatif bertujuan untuk menemukan dan menceritakan aktivitas yang dilakukan serta bagaimana aktivitas tersebut berdampak pada kehidupan mereka.(Anggito & Setiawan, 2018) Penelitian kualitatif menggunakan kondisi alamiah, langsung ke sumber data, dan peneliti adalah subjek utama. Kedua, penelitian yang dilakukan secara kualitatif memberikan gambaran yang lebih baik. Data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka; ketiga, penelitian kualitatif lebih menekankan pada proses daripada produk atau outcome; keempat, mereka melakukan analisis induktif pada data; dan kelima, mereka lebih menekankan pada makna—data di balik yang teramati daripada produk atau outcome.(Anggito & Setiawan, 2018) Menurut Sugiyono (2007), penelitian kualitatif terdiri dari penentuan masalah penelitian, penentuan topik penelitian dan subtopiknya, pengumpulan data, pengolahan dan pemaknaan data, pembentukan teori, dan pelaporan hasil. Karena tujuan penelitian adalah untuk mempelajari semua teks atau isi yang ditemukan dalam sumber referensi dalam bentuk teks yang relevan dengan subjek penelitian. Selanjutnya, Untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, studi pustaka mencakup serangkaian tindakan seperti pengumpulan data, membaca dan mencatat, dan mengolah bahan penelitian.(Zed, 2017)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profesionalitas Guru

Dijalur Pendidikan formal, guru adalah pendidik profesional yang bertanggung jawab utamanya adalah mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa. Untuk melakukan tugas ini dengan baik, guru harus memiliki kompetensi, keahlian atau keterampilan yang memenuhi standar Kualitas atau mora. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah "guru" digunakan untuk menggambarkan seseorang yang mengajar sebagai pekerjaannya atau sumber penghasilan mereka. Guru juga merupakan pendidik, atau learning agent, yang membantu, mendorong, dan menginspirasi siswa untuk belajar. Pandangan lama menganggap guru sebagai individu yang patut digugu dan dicontoh. Digugu berarti sikap dan perilaku guru dapat dijadikan contoh atau teladan bagi Masyarakat, Ucapan dan perilaku guru dapat digunakan sebagai nasehat, arahan, atau bimbingan. Sebaliknya, sikap dan perilaku guru dapat digunakan sebagai contoh atau suri tauladan bagi orang lain.(Munawir, Erindha, & Sari, 2023, hal. 386)

"Professional" adalah istilah yang mengacu pada orang yang memiliki suatu pekerjaan atau sebutan untuk penampilan seseorang yang menunjukkan unjuk kerja yang sesuai dengan pekerjaannya. Penampilan dan gaya "profesional" ini telah diakui secara formal dan informal. Pengakuan formal diberikan oleh otoritas, seperti pemerintah dan organisasi profesi. Sebaliknya, masyarakat umum dan pengguna jasa suatu profesi memberikan pengakuan secara informal. Guru yang memperoleh pengakuan secara formal sesuai dengan syarat-syarat yang berlaku, baik dalam hal latar belakang pendidikan formalnya maupun jabatan mereka, disebut sebagai "guru profesional". Pengakuan ini dapat diberikan dalam bentuk akta, ijazah sertifikat, surat keputusan, dan sebagainya yang berkaitan dengan kompetensi dan kualifikasi.(Suyanto & Jihad, 2013, hal. 21)



Menurut definisi, Profesi kependidikan atau keguruan adalah keahlian khusus dalam bidang pendidikan, pengajaran, dan pelatihan yang ditekuni untuk menjadi mata pencaharian untuk memenuhi kebutuhan hidup yang bersangkutan (guru). serta membutuhkan keahlian dalam bidang tersebut. Pasal 1 UU Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik professional dengan tanggung jawab utama untuk mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa di jalur pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.(Hamid, 2020)

Untuk membuatnya lebih mudah untuk dipahami, kompetensi guru dibagi menjadi empat. Menurut para ahli, Sebenarnya, kemampuan profesional adalah "payung" karena mencakup semua kemampuan lainnya. Penguasaan sumber bahan ajar (materi disiplin) atau bidang studi keahlian adalah istilah yang lebih tepat untuk menggambarkan penguasaan materi ajar secara luas dan mendalam. Menurut pendapat ini, guru yang kompeten memiliki (1) pemahaman yang baik tentang karakteristik siswa, (2) penguasaan keilmuan dan kependidikan di bidang studi, dan (3) kemampuan untuk mengatur pembelajaran yang mendidik, dan (4) keinginan dan kemampuan untuk secara berkelanjutan mengembangkan kepribadian dan profesionalitas.(Cholid, 2017, hal. 75)

Berikut beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh guru profesional antara lain:(Hamid, 2020)

1. Kompetensi Pedagogik. Kemampuan untuk mengelola pembelajaran siswa termasuk memahami, merancang dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, dan mengembangkan siswa untuk memaksimalkan bakat mereka.
2. Kompetensi Kepribadian. seorang individu yang kuat, dewasa, stabil, bijak, berpengaruh dan menjadi teladan bagi siswa.
3. Kompetensi Profesional. kemampuan untuk memahami materi pembelajaran secara mendalam dan menyeluruh, yang memungkinkannya membimbing siswa untuk memenuhi kualifikasi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.
4. Kompetensi Sosial. Kemampuan pendidik sebagai anggota Masyarakat dalam berkomunikasi dan bergaul dengan baik dengan siswa, sesama rekan pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan wali siswa, dan masyarakat sekitar.

Upaya Pengembangan Profesi Guru

a. Pengembangan Profesi Guru

Pada dasarnya, proses kegiatan untuk menyesuaikan kemampuan profesional guru dengan kebutuhan pendidikan dan pengajaran dikenal sebagai pengembangan profesi guru. Kualitas profesional, penilaian kinerja yang objektif, jujur, dan bertanggung jawab, dan motivasi untuk meningkatkan prestasi dan kinerja adalah fokus pengembangan profesi guru di lingkungan pendidikan. Seorang guru harus memiliki motivasi untuk meningkatkan keterampilan pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesional untuk meningkatkan prestasi dan kinerja.(Putri & Imaniyati, 2017)

b. Upaya Pengembangan Profesi Guru

Pemerintah berusaha meningkatkan kualitas guru profesional melalui pendidikan lanjutan dengan memenuhi persyaratan kualifikasi linieritas sesuai dengan basis pendidikan (pendidikan dasar) yang sudah ada. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) telah menyatakan hal ini. (Sakti, 2020) Sebelum ini dijelaskan bahwa Pembinaan dan pengembangan karir dan profesi guru adalah proses kegiatan untuk menyesuaikan kemampuan profesional guru dengan kebutuhan pendidikan dan pengajaran. Oleh karena itu, sangat diperlukan berbagai strategi untuk pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru, tetapi tidak terbatas pada pendidikan dan pelatihan (diklat) antara lain: (Danim, 2020)

1) Pendidikan dan pelatihan

- (a) *In-house training* (IHT). Pelatihan IHT adalah Pelatihan yang diberikan dalam kelompok kerja guru, sekolah, atau tempat lain yang telah ditetapkan untuk melaksanakannya. Strategi pembinaan melalui IHT didasarkan pada gagasan bahwa guru yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan kompetensi dan karir mereka dapat melakukannya sendiri. Diharapkan strategi ini akan menghemat waktu dan biaya.
- (b) *Program Magang*. Program magang adalah pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru di bidang kerja atau industri yang relevan. Magang dapat dilakukan untuk waktu tertentu, seperti di sekolah tertentu untuk mempelajari pengelolaan kelas atau manajemen sekolah yang baik. Karena ketermapilan tertentu yang membutuhkan pengalaman langsung, program magang dipilih sebagai pilihan pembinaan.
- (c) *Kemitraan sekolah*. Kemitraan sekolah dapat digunakan antara institusi pendidikan yang unggul dan kurang unggul, serta antara institusi pendidikan negeri dan swasta. Oleh karena itu, mungkin untuk melakukannya di sekolah atau di lokasi mitra sekolah. Pembinaan dengan mitra sekolah diperlukan karena masing-masing mitra memiliki keunggulan tertentu, misalnya dalam manajemen sekolah atau kelas.
- (d) *Belajar jarak jauh*. Karena tidak semua guru dapat mengikuti pelatihan di tempat yang ditunjuk, seperti di ibu kota kabupaten atau provinsi, terutama di daerah terpencil, maka perlu diadakan pelatihan jarak jauh. Oleh karena itu, pelatihan jarak jauh dapat dilakukan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu.
- (e) *Pelatihan berjenjang dan khusus*. Lembaga pelatihan yang diberi wewenang biasanya tempat pelatihan jenis ini. Program terdiri dari tingkat dasar, menengah, lanjutan, dan tinggi, masing-masing disesuaikan dengan tingkat kesulitan dan jenis kompetensi yang dibutuhkan. Pelatihan khusus (spesialisasi) diberikan karena kebutuhan khusus atau karena perkembangan baru dalam bidang akademik tertentu.
- (f) *Kursus singkat di perguruan tinggi*. Kursus singkat dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam berbagai hal, seperti merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. karya ilmiah dan melakukan penelitian tindakan kelas.

Tadbiruna: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam



[Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

- (g) *Pembinaan internal oleh sekolah.* Kepala sekolah dan guru-guru bertanggung jawab atas pembinaan internal melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, diskusi dengan rekan sejawat, dan pemberian tugas tambahan internal
 - (h) *Pendidikan lanjut.* Salah satu alternatif untuk meningkatkan kompetensi dan kualifikasi guru adalah pendidikan lanjutan. Ini dapat dicapai dengan memberikan tugas belajar kepada pendidik yang berprestasi baik di dalam maupun di luar negeri. Pendidikan lanjutan akan menghasilkan pendidik pembina yang dapat membantu kolega mereka dalam kemajuan karir mereka.
- 2) Non-pendidikan dan Pelatihan
- (a) *Diskusi masalah pendidikan.* Diskusi ini diadakan secara berkala, setiap kali dengan topik yang berbeda yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi sekolah. Diharapkan bahwa diskusi ini akan membantu guru memecahkan masalah terkait proses pembelajaran, pengembangan karier, dan peningkatan kompetensi.
 - (b) *Seminar.* Selain itu, guru dapat memperoleh peningkatan profesional melalui keterlibatan mereka dalam seminar dan publikasi ilmiah. Guru memiliki kesempatan untuk berinteraksi secara ilmiah dengan rekan seprofesi mereka tentang tren terkini dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui kegiatan-kegiatan ini.
 - (c) *Workshop.* Kegiatan ini menghasilkan produk yang membantu dalam pengembangan pembelajaran, kompetensi, dan karirnya. Workshop dapat dilakukan untuk kegiatan seperti menyusun kurikulum, melakukan analisis kurikulum, membuat silabus, dan menulis rencana pembelajaran.
 - (d) *Penelitian.* Untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, Penelitian dapat dilakukan oleh guru melalui penelitian tindakan kelas atau eksperimen, atau metode lainnya.
 - (e) *Penulisan buku/bahan ajar.* Guru dapat menulis materi pelajaran dalam bentuk diktat, buku pelajaran, atau buku pendidikan.
 - (f) *Pembuatan media pembelajaran.* Alat peraga, alat praktikum sederhana, dan bahan ajar elektronik atau animasi adalah beberapa contoh media pembelajaran yang dapat dibuat oleh guru.
 - (g) *Pembuatan karya teknologi/karya seni.* Karya seni yang dibuat oleh guru berupa karya seni yang bermanfaat dan memiliki nilai estetika yang diakui oleh Masyarakat atau kegiatan pendidikan.

Konsep Knowledge Management

Knowledge Management adalah sekumpulan instrumenmetode, dan pendekatan yang digunakan untuk menyimpan, menilai, mengorganisasi, menyebarkan, dan meningkatkan data yang dimiliki suatu organisasi. Secara umum, tujuan dari *Knowledge Management* adalah untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan mempertahankan pengetahuan perusahaan. Dengan *Knowledge Management* ini, diharapkan setiap bagian

Tadbiruna: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam



[Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

perusahaan dapat memperoleh pengetahuan dan wawasan lebih mendalam tentang operasi atau bisnis.(Sedarmayanti, Rusilowati, & Sunarsi, 2021) Karena dorongan yang kuat untuk mendapatkan keuntungan bagi setiap organisasi, *Knowledge Management* menjadi sangat populer. Selain itu, di era globalisasi saat ini, yang cenderung mengarah pada persaingan ketat tetapi juga menuntut kolaborasi dan kompetensi yang kuat, *Knowledge Management* telah menjadi penting untuk menentukan keunggulan inovasi dan memastikan bahwa suatu perusahaan tetap bertahan. Cara organisasi menggunakan dan memanfaatkan aset yang biasanya "tidak terlihat", yaitu pengetahuan, sangat penting untuk *Knowledge Management*.(Hendrawan, 2019, hal. 3) Adapun *Knowledge Management* terbagi menjadi dua jenis, yaitu:

- a. *Tacit knowledge* adalah Pengetahuan yang sangat unik dan tersimpan dalam pikiran manusia sulit untuk dideskripsikan dan dibagikan secara alami, sehingga diperlukan interaksi individu dalam proses transformasinya. Pengetahuan tacit diinternalisasikan ke dalam tindakan dan pengalaman seseorang; oleh karena itu, pengetahuan tacit adalah pengetahuan pribadi seseorang dan memerlukan transformasi melalui interaksi pribadi.(Triana & Rugaiyah, 2023, hal. 51)
- b. *explicit knowledge* merupakan pengetahuan dan keahlian yang telah didokumentasikan secara sistematis dan struktur dalam bentuk angka, bagan alur, artikel, atau bentuk dokumentasi lainnya yang mudah dikomunikasikan dan dapat diterjemahkan dengan berbagai jenis media.(Saepudin, Fauzi, & Permatasari, 2022, hal. 84)

Nonaka mengatakan bahwa proses sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi, dan internalisasi (SECI) menyebabkan interaksi (konversi) antara pengetahuan tersembunyi dan pengetahuan tertulis, yang menyebabkan proses penciptaan pengetahuan organisasi.(Machali & Hidayat, 2018, hal. 445)

- a. *Socialization* (tacit to tacit) Knowledge sharing dan interaksi interpersonal adalah cara sosialisasi terjadi, yang secara langsung mengubah pengetahuan tacit menjadi pengetahuan explicit, Proses sosialisasi mencakup interaksi sosial antar individu dan interaksi antara pengetahuan tacit. Diskusi, cerita, dan berbagi pengalaman adalah beberapa contoh proses sosialisasi.(Nurcahyo & Sensuse, 2019, hal. 65)
- b. *Externalization* (tacit to explicit) Proses mengkomunikasikan pengetahuan tacit ke dalam bentuk eksplisit, seperti buku, catatan rapat, laporan, forum, dll. Contoh: karyawan/pegawai/membuat catatan tentang pengalaman kerjanya sebelum pensiun dalam bentuk buku atau modul tentang bidang spesialisasinya, serta catatan tentang sesi berbagi ide dan brainstorming.(Qhoimah & Subiyantoro, 2022, hal. 9122)
- c. *Combination* (explicit to explicit) Menggabungkan explicit knowledge dengan keseluruhan system *Knowledge Management*. Penyebaran dan/atau pengembangan pengetahuan eksplisit yang telah ada. Pengetahuan yang telah terdokumentasikan dapat disebarakan melalui pertemuan yang didokumentasikan atau melalui proses pendidikan atau pelatihan.(Nurcahyo & Sensuse, 2019)

- d. *Internalization* (explicit to tacit) proses pembelajaran dan pengambilan pengetahuan yang dilakukan oleh anggota organisasi terhadap pengetahuan yang jelas yang disebarkan ke seluruh organisasi melalui pengalaman mereka sendiri dan menjadi pengetahuan yang tidak jelas bagi anggota organisasi.(Dwi & Sofaliana, 2022, hal. 457)

Knowledge Management, juga dikenal sebagai *Knowledge Management*, akan memberikan dampak yang positif pada proses bisnis perusahaan secara langsung dan tidak langsung. *Knowledge Management* bisnis memiliki beberapa keuntungan, seperti: Penghematan waktu dan biaya. Sumber daya pengetahuan yang diorganisir dengan baik, akan mudah digunakan dalam konteks lain, menghemat waktu dan biaya.(Zahlan & Wahid, 2018, hal. 17) Konsep *Knowledge Management* ini mencakup sumber daya manusia (SDM) dan teknologi informasi (TI) dalam ajuannya untuk membuat organisasi lebih kompetitif. Dengan kemajuan teknologi informasi, konsep *Knowledge Management* sangat berkembang. Teknologi menguasai hampir semua aktivitas kehidupan manusia, sehingga *Knowledge Management* berarti manajemen sumber daya manusia dan pengelolaan teknologi.(Hendrawan, 2019, hal. 4)

Institusi Pendidikan yang juga dikenal sebagai sekolah, berfungsi sebagai salah satu sumber pengetahuan., sehingga *Knowledge Management* memiliki peran sangat penting di dalamnya. Gelombang reformasi pendidikan telah melanda dunia selama dua puluh tahun terakhir untuk menciptakan kondisi sekolah yang kompetitif. Kebijakan sekolah sering berubah, tenaga kependidikan, guru, dan pemangku kebijakan membutuhkan pengetahuan yang relevan untuk melakukan tugas mereka dengan baik. *Knowledge Management* dapat membantu pendidik untuk mengelola perubahan karena telah dianggap sebagai strategi yang mungkin untuk mengatasi masalah di sektor bisnis.(Shohibul Aziz, 2020, hal. 3)

Elemen Pokok Knowledge Management

Menurut model Collison dan Parcell menunjukkan kesuksesan Knowledge Management dalam berinteraksi di antara tiga elemen pokok yaitu:

- 1) *People*. Maksudnya, *Knowledge Management* berasal dari orang. *People* adalah orang yang memiliki pengetahuan, mengelola sistem dan proses, dan berkomitmen pada proses strategik pengetahuan untuk keseluruhan organisasi. Mereka adalah dasar untuk pembentukan pengetahuan baru. Sebuah budaya berbagi pengetahuan yang mendorong penyebaran pengetahuan dapat dibangun melalui hubungan pengetahuan yang kuat, jaringan, kolaborasi komunitas sosial, dan strategi komunitas sosial lainnya.(Sedarmayanti et al., 2021)
- 2) *Technology*. Merupakan infrastruktur teknologi yang konsisten, standar, dan dapat diandalkan untuk mendukung alat-alat bisnis. Media, yang merupakan komponen penting dari *knowledge management*, adalah teknologi. Internet adalah salah satu teknologi paling canggih saat ini yang digunakan oleh banyak organisasi untuk proses penyebaran pengetahuan. Ini didasarkan pada kebutuhan untuk mengakses dan berkomunikasi, bekerja sama, dan berbagi pengetahuan secara online. Teknologi berperan penting dalam manajemen pengetahuan, di mana keterampilan diperlukan untuk

Tadbiruna: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam



[Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

menggunakannya. Dalam sepanjang siklus manajemen pengetahuan, teknologi digunakan untuk membantu komunikasi, kerja sama, dan kemampuan manajemen untuk mengumpulkan, berbagi, menyebarkan, dan menggunakan pengetahuan. Karena manusia adalah komponen *knowledge management* yang paling penting, teknologi membantu dan mendukung organisasi dalam hal ini. (Jamrizal, 2022)

- 3) Processes. Proses adalah pengaturan dan penyelarasan strategi, prinsip, proses, dan praktik untuk memastikan manajemen pengetahuan berfungsi dengan baik ketika diterapkan. Proses terdiri dari menangkap, menyaring, mengesahkan, mentransformasikan, dan menyebarkan pengetahuan ke seluruh organisasi. Menangkap, menyaring, mengesahkan, mengubah, dan menyebarkan pengetahuan ke seluruh organisasi adalah salah satu contoh proses. (Fianty, 2017)

Knowledge Management di Lembaga Pendidikan

Di lingkungan pendidikan, pengembangan pengetahuan harus didukung oleh teknologi informasi untuk memudahkan akses dan memperbaiki kualitas *knowledge sharing* dan *Knowledge Management*, yang akan menghasilkan perbaikan kualitas dan daya saing perusahaan. Teknologi adalah penggunaan berbagai bidang ilmu pengetahuan yang menghasilkan manfaat untuk meningkatkan kualitas hidup manusia dan pemenuhan kebutuhan dan kelangsungan hidup (UU Nomor 12 Tahun 2012).

“that ICT should be viewed as a means of generating profits for higher education institutions, and that only the most profitable higher education institutions would survive” (Pfeffer, T. 2012). (Sopandi & Sa’ud, 2016, hal. 5)

Agar *Knowledge Management* menjadi sumber daya strategis, lembaga pendidikan harus melakukan setidaknya empat langkah. yaitu: (Machali & Hidayat, 2018)

1. Pengetahuan dapat disimpan. Dokumentasi berisi data, informasi, dan pengetahuan dapat disimpan sehingga mudah diakses saat diperlukan. Untuk pengetahuan yang sifatnya tacit, lebih baik ditransformasikan menjadi explicit knowledge melalui sharing knowledge yang terdokumentasikan. Pengetahuan yang dapat disimpan membuat lebih mudah bagi organisasi untuk menelusuri dan memanfaatkannya setiap kali ada kesempatan;
2. Pengetahuan mudah diakses. Sumber pengetahuan organisasi tersedia untuk semua anggota organisasi. Lembaga harus memfasilitasi aksesibilitas dan transfer data antar anggota dengan memanfaatkan teknologi informasi seperti video konferensi, jaringan internet, dan intranet. Banyak lembaga pendidikan memiliki perpustakaan, membuat anggotanya mudah mendapatkan informasi terbaru melalui literatur.
3. Peningkatan pengetahuan didukung oleh lembaga. Peningkatan pengetahuan harus mendukung kemampuan organisasi untuk beradaptasi. Organisasi harus membuat lingkungan yang mempercepat peningkatan pengetahuan anggota dan mengapresiasi mereka. Mereka yang memiliki pengetahuan dan memberikan pengetahuan mereka kepada basis pengetahuan organisasi harus dihargai. Penghargaan dapat berupa peningkatan kompensasi material atau promosi karir;



4. Mengelola pengetahuan sebagai aset. Aset organisasi dapat berupa barang berwujud atau tak berwujud. Pengetahuan, misalnya, adalah aset tak berwujud yang harus dianggap sebagai aset berwujud, yaitu dapat diukur.

Beberapa hal berikut menunjukkan betapa pentingnya *Knowledge Management* bagi institusi pendidikan, terutama institusi pendidikan Islam: (Futaqi, 2020)

- a. Lembaga pendidikan Islam adalah bagian dari sistem pendidikan nasional, Lembaga-lembaga ini sangat tua dan banyak didirikan di beberapa wilayah serta memiliki warisan pengetahuan yang besar.
- b. Tidak ada *Knowledge Management* yang berkelanjutan yang menyebabkan kemunduran dalam kualitas pemimpin lembaga pendidikan Islam.
- c. Pemetaan penelitian di institusi pendidikan Islam sebagai metode sistematis untuk mengumpulkan pengetahuan sangat penting.
- d. Lembaga pendidikan Islam mau tidak mau pasti akan berhadapan dengan "knowledge era" dimana mereka harus berkontribusi menyumbangkan pengetahuannya dan dituntut untuk memiliki kesadaran yang tinggi terhadap informasi yang berkembang.
- e. Tanggung jawab lembaga pendidikan Islam untuk mengubah masyarakat. Salah satu harapan masyarakat adalah pendidikan Islam untuk berperan dalam mengubah dan memperbaiki berbagai masalah sosial.
- f. Institusi pendidikan Islam memiliki pola yang unik dan menyeluruh. Pendidikan Islam melibatkan dimensi spiritual, moral, intelektual, dan keterampilan dalam proses pembentukan manusia yang ideal.

Orang-orang melakukan penelitian tentang *Knowledge Management* karena alasan ini, yang membuat *Knowledge Management* sangat penting. Tidak peduli apakah Anda menyadari atau tidak, elemen pengetahuan merupakan modalitas penting yang tidak dapat diabaikan baik dalam bidang bisnis maupun pendidikan. Hal ini disebabkan fakta bahwa posisi ilmu pengetahuan di era informasi setara dengan posisi energi untuk pembangkit listrik di era industri. Meskipun begitu, ilmu pengetahuan sekarang melibatkan lebih dari hanya dunia industri. *Knowledge Management* penting untuk meningkatkan nilai perusahaan atau organisasi, mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan meningkatkan kerjasama di suatu lembaga pendidikan. *Knowledge Management* bukanlah pekerjaan yang dilakukan sekali saja, dengan hasil yang jelas terlihat dari prosesnya. Sebaliknya, itu adalah proses kerja yang sangat rumit dalam jangka panjang karena ini adalah pendekatan unik yang erat kaitannya dengan karakteristik masing-masing individu. (Rahman, Dzunur'aini, & Nur'aini, 2022, hal. 100)

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diskusi sebelumnya, guru sebagai pendidik profesional, memiliki citra yang baik di masyarakat apabila mereka dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa mereka layak menjadi panutan atau teladan bagi masyarakat di sekitarnya. Setiap tindakan guru akan diamati dan dinilai oleh masyarakat secara terus menerus. Penilaian dimulai dengan cara guru meningkatkan pelayanannya, meningkatkan pengetahuannya, memberi arahan dan dorongan kepada peserta didik, berpakaian dan

Tadbiruna: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam



[Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

bergaul dengan siswa, teman, dan komunitas, dan sebagainya. Oleh karena itu, guru harus terus mengembangkan potensinya untuk menjadi pendidik profesional yang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, yaitu meningkatkan profesi mengajar dan mendidik.

Terdapat upaya untuk meningkatkan tenaga pendidik, khususnya guru dengan manajemen knowledge management yang mencakup pendidikan dan pelatihan. terdapat; In-house training (IHT). Pelatihan dalam bentuk IHT adalah pelatihan yang dilakukan secara internal di kelompok kerja guru, sekolah, atau lokasi lain yang telah ditetapkan untuk menyelenggarakannya; Program Magang. Program magang adalah pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru di bidang kerja; Kemitraan sekolah. Pembinaan dengan mitra sekolah diperlukan karena masing-masing mitra memiliki keunggulan tertentu, misalnya dalam manajemen sekolah atau kelas; Belajar jarak jauh. Pembinaan lewat belajar jarak jauh dilakukan dengan pertimbangan bahwa tidak semua guru, terutama di daerah terpencil; Pelatihan berjenjang dan khusus; Kursus singkat di perguruan tinggi atau Lembaga pendidikan lainnya. Kursus singkat bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran; Pembinaan internal oleh sekolah; Pendidikan lanjut, Ini dapat dilakukan dengan memberikan tugas belajar bagi guru yang berprestasi baik di dalam maupun di luar negeri. Kemudian melalui Non-pendidikan dan Pelatihan meliputi: Diskusi masalah pendidikan. Seminar; Workshop; Penelitian; Penulisan buku/bahan ajar; Pembuatan media pembelajaran; serta Pembuatan karya teknologi/karya seni.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif* (cet. 1; E. D. Lestari, ed.). Sukabumi: CV Jejak.
- Cholid, N. (2017). Menjadi Guru Profesional . In *CV Presisi Cipta Media* (Husain, Akma). Semarang: CV Presisi Cipta Media.
- Danim, S. (2020). *Pengembangan Profesi Guru Dari Pra-Jabatan, Induksi ke Profesional Madani*. Jakarta: Kencana.
- Dwi, F., & Sofaliana, J. (2022). Penerapan Sesi Model pada Analisa Pembangunan Konstruksi Bangunan. *Jurnal Sains Komputer & Informatika (J-SAKTI)*, 6(1), 455–466.
- Fianty, M. I. (2017). Strategi Penerapan Knowledge Management System Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT XYZ. *KalbiScientia: Jurnal Sains dan Teknologi*, 4(2).
- Futaqi, S. (2020). Manajemen Pengetahuan Dalam Meningkatkan. *TA'LIM: Jurnal Studi Pendidikan Islam*, 3(2), 210–229.
- Hamid, A. (2020). Profesionalisme Guru dalam Proses Pembelajaran. *Aktualita: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 10(1), 1–17. Diambil dari <http://ejournal.an-nadwah.ac.id/index.php/aktualita/article/view/159%0Ahttps://ejournal.an-nadwah.ac.id/index.php/aktualita/article/download/159/129>
- Hendrawan, M. R. (2019). *Manajemen Pengetahuan: Konsep dan Praktik Berpengetahuan pada Organisasi Pembelajar*. Malang: UB Press.
- Jamrizal. (2022). *Tiga Kekuatan Kinerja Kepala Madrasah* (Cet. Perta). Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Machali, I., & Hidayat, A. (2018). *The Handbook of Education Management: Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia*. Jakarta: KENCANA.
- Munawir, Erindha, A. N., & Sari, D. P. (2023). Memahami Karakteristik Guru Profesional. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(1), 384–390. <https://doi.org/10.29303/jipp.v8i1.1108>
- Novita Sari, I., & Puji Lestari, L. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: Unisma Press.

Tadbiruna: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam



[Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

- Nurchahyo, R., & Sensuse, D. I. (2019). Knowledge Management System Dengan Sesi Model Sebagai Media Knowledge Sharing Pada Proses Pengembangan Perangkat Lunak Di Pusat Komputer Universitas Tarumanagara. *Jurnal Teknologi Terpadu*, 5(2), 63–76. <https://doi.org/10.54914/jtt.v5i2.229>
- Putri, A. D. K., & Imaniyati, N. (2017). Pengembangan Profesi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2). <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i2.8109>
- Qhoimah, N., & Subiyantoro. (2022). Knowledge Management dalam Kajian Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9120–9126.
- Rahman, A., Dzunur'aini, R., & Nur'aini, I. (2022). Knowledge Management as an Effort to Develop Learning Organizations in Islamic Educational Institutions. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 92–102. <https://doi.org/10.31538/ndh.v7i1.2065>
- Risdiany, H., & Herlambang, Y. T. (2021). Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan Di Indonesia. *EDUKATIF : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(2).
- Saepudin, S., Fauzi, A., & Permatasari, S. M. (2022). Knowledge Management , Tacit Knowledge , Explicit Knowledge , Learning Organization dan Employee Performance (Literature Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(1), 82–92. Diambil dari <https://dinastirev.org/JEMSI>
- Sakti, B. P. (2020). Upaya Peningkatan Guru Profesional dalam Menghadapi Pendidikan di Era Globalisasi. *Attadib Journal of Elementary Education*, 4(1).
- Sedarmayanti, Rusilowati, U., & Sunarsi, D. (2021). *KNOWLEDGE MANAGEMENT* (M. Dewi, ed.). Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Shohibul Aziz, M. (2020). Tinjauan Literature tentang Knowledge Management: Definisi Konseptual, Dasar Teoritik dan Praktik Knowledge Management, serta Perkembangan Penelitiannya dalam Bidang Ilmu Manajemen dan Pendidikan. *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 1–34.
- Sopandi, O. D., & Sa'ud, U. S. (2016). Implementasi Knowledge Management Pada Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(2). <https://doi.org/10.17509/jap.v23i2.5629>
- Suyanto, & Jihad, A. (2013). MENJADI GURU PROFESIONAL: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global. In *Penerbit Erlangga*. Jakarta: Erlangga.
- Taqorub, I., Pawenang, S., & Ahmad Bakri, S. H. (2018). Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kualitas Pendidikan Di Smk Kasatrian Solo Sukoharjo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 2(02). <https://doi.org/10.29040/jie.v2i02.277>
- Triana, T., & Rugaiyah, R. (2023). Tacit knowledge sharing to improve teachers' performance. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(1), 49–56. <https://doi.org/10.21831/jamp.v11i1.56741>
- Zahlan, & Wahid, S. A. (2018). Implementasi Knowledge Management Dalam Meningkatkan Mutu Dan Kebijakan Pendidikan Di Sekolah. *Journal of Education Management and Learning*, 1(1), 15–23.
- Zed, M. (2017). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.

