

PERSEPSI DOSEN TERHADAP URGENSI BERBAGI PENGETAHUAN (*KNOWLEDGE SHARING*) DI PERGURUAN TINGGI

Agus Mulyanto

Program Studi Teknik Informatika

Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

email : agus.mulyanto@uin-suka.ac.id

Abstrak

Efektivitas berbagi pengetahuan merupakan perkara fundamental dalam organisasi. Berbagi pengetahuan tidak hanya dosen kepada mahasiswa tetapi juga kepada sesama kolega. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi dosen dalam berbagi pengetahuan. Dosen sebagai salah satu sumber daya internal Perguruan Tinggi, selain memiliki pengetahuan yang bersifat objektif, rasional, dan teknis berupa data ataupun dokumen (explicit knowledge), juga memiliki pengetahuan yang bersifat subjektif, kognitif, berbasis pengalaman (tacit knowledge). Dua ranah pengetahuan ini merupakan aset penting dalam organisasi yang harus dikomunikasikan antar individu/organisasi. Hal ini dimaksud agar proses berbagi pengetahuan (knowledge sharing) berjalan baik untuk mendukung berbagai keputusan. Penelitian ini menggunakan kuesioner online untuk mendapatkan data. Ada tujuh indikator untuk mengetahui persepsi dosen tentang berbagi pengetahuan, dan selanjutnya dieksplorasi ke dalam 20 pernyataan. Skala likert digunakan untuk mengukur pernyataan tersebut. Hasil penelitian ini adalah dosen memiliki persepsi positif terhadap proses berbagi pengetahuan. Namun demikian dosen menjadi enggan berbagi pengetahuan ketika pengetahuan itu disalahgunakan dan dikomersialisasikan. Selain itu, model penyimpanan pengetahuan yang mudah dan terstruktur dipandang sebagai perkara penting dalam proses berbagi pengetahuan. Hal ini harus didukung dengan media/sarana yang memadai.

Kata kunci: *Persepsi, knowledge manajemen, knowledge sharing*

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui. Sedangkan menurut Oxford Advanced Learner's Dictionary, "Knowledge is the information, understanding and skills that you gain through education or experience" [1]. Polanyi membagi pengetahuan menjadi dua dimensi yaitu *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*. *Tacit knowledge* merupakan pengetahuan seseorang yang tidak dapat diekspresikan secara eksplisit, tetapi dia dapat menuntun perilaku manusia sebagai model mental, pengalaman, dan skill. Sedangkan *explicit knowledge* adalah pengetahuan yang dapat diekspresikan dalam bentuk laporan, buku, pembicaraan, komunikasi formal atau informal [2]. Pengetahuan berasal dari informasi yang diolah dari data yang tersedia termasuk pengalaman, nilai-nilai, wawasan, dan informasi kontekstual. Perbedaan utama antara informasi dan pengetahuan adalah bahwa informasi jauh lebih mudah diidentifikasi, diatur dan didistribusikan sementara pengetahuan lebih sulit dikelola karena berada dalam pikiran seseorang [3].

Setiap dosen sebagai salah satu sumber daya internal Perguruan Tinggi, selain memiliki pengetahuan yang bersifat objektif, rasional, dan teknis berupa data ataupun dokumen

(*explicit knowledge*), juga memiliki pengetahuan yang bersifat subjektif, kognitif, berbasis pengalaman (*tacit knowledge*). Dua ranah pengetahuan ini merupakan aset penting dalam organisasi yang harus dikomunikasikan antar individu/organisasi. Hal ini dimaksud agar proses berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) berjalan baik untuk mendukung berbagai keputusan.

Permasalahan yang sering terjadi adalah proses berbagi pengetahuan kurang baik karena tidak adanya dukungan manajemen pengetahuan yang terstruktur. Manajemen pengetahuan (*knowledge management, KM*) adalah teknik membangun lingkungan pembelajaran, agar orang-orang di dalamnya terus termotivasi untuk belajar, memanfaatkan informasi yang ada, dan dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasar permasalahan di atas, maka penelitian ini membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi dosen terhadap pentingnya berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) di Perguruan Tinggi.
2. Bagaimana model penyimpanan dan pengambilan kembali pengetahuan masa lalu.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui persepsi dosen terhadap pentingnya berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) di Perguruan Tinggi.
2. Menemukan model penyimpanan dan pengambilan kembali pengetahuan masa lalu.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Data, Informasi, Knowledge dan Wisdom

Praktisi bisnis maupun *IT player* sering tidak perhatian terhadap perbedaan data, informasi, knowledge dan wisdom. Setelah munculnya KM perbedaan ini menyita perhatian mereka. Perbedaan data, informasi, *knowledge* dan *wisdom* menjadi penting dalam KM karena pemahaman akan hal tersebut akan menjadikan implementasi KM dalam organisasi menjadi lebih efektif.

Menurut Russell Ackoff dalam [4], seorang ahli teori sistem dan profesor perubahan organisasi, isi dari pikiran manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima kategori: data, informasi, knowledge, understanding dan wisdom. Penjabaran lebih lanjut dari definisi Ackoff adalah sebagai berikut:

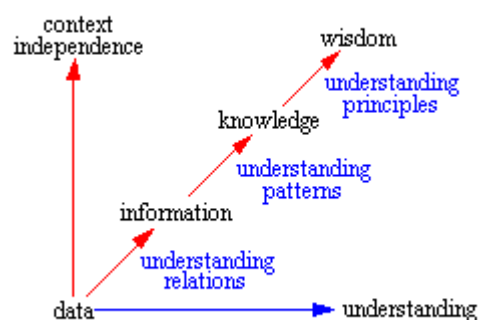
1. **Data:** merupakan simbol-simbol berupa angka atau karakter/teks.
Data hanya ada dan tidak memiliki signifikansi keberadaannya. Hal ini dapat eksis dalam bentuk apapun, baik yang dapat maupun tidak dapat digunakan. Data tidak memiliki makna sendiri. Dalam bahasa komputer, *spreadsheet* umumnya dimulai dengan data. Simbol di bahasa komputer biasa disebut bit, gabungannya adalah byte.
2. **Informasi:** Data yang diolah untuk menjadi berguna, untuk menjawab pertanyaan "*who*", "*what*", "*where*", dan "*when*".
Informasi adalah data yang telah diberi makna dengan cara koneksi relasional. Dalam bahasa komputer, database relasional membuat informasi dari data yang tersimpan di dalamnya.
3. **Knowledge:** merupakan aplikasi data dan informasi, serta untuk menjawab pertanyaan "*why*".

Pengetahuan adalah pengumpulan informasi yang tepat sehingga bermanfaat. Pengetahuan adalah proses deterministik. Ketika seseorang "menghafal" informasi, maka dia telah mengumpulkan pengetahuan. Pengetahuan ini memiliki makna yang berguna baginya. Misalnya, anak SD menghafal, atau mengumpulkan pengetahuan, tabel "kali". Mereka dapat memberitahu Anda bahwa "2 x 3 = 6" karena mereka telah mengumpulkan pengetahuan itu dalam tabel kali. Tetapi ketika ditanya "2657 x 479", mereka tidak dapat merespon dengan benar karena tidak ada dalam tabel kali tersebut. Agar dapat menjawab benar pertanyaan seperti itu membutuhkan kemampuan kognitif dan analitis di tingkat berikutnya. Dalam bahasa komputer, sebagian besar aplikasi yang kita gunakan (pemodelan, simulasi, dll) merupakan contoh pengetahuan yang tersimpan.

4. *Understanding*: merupakan apresiasi terhadap pertanyaan "why".
Pemahaman adalah proses interpolative dan probabilistik, kognitif dan analitis. Perbedaan antara pemahaman dan pengetahuan adalah perbedaan antara "belajar" dan "menghafal". Orang yang memiliki pemahaman dapat melakukan tindakan yang berguna karena mereka dapat mensintesis pengetahuan baru. Dalam beberapa kasus, setidaknya informasi baru dari yang sebelumnya dikenal dan dipahami. Dalam bahasa komputer, sistem Artificial Intelligent memiliki pemahaman dalam arti bahwa ia mampu mensintesis pengetahuan baru dari informasi dan pengetahuan yang disimpan sebelumnya.
5. *Wisdom*: evaluasi dari "understanding".
Wisdom adalah extrapolative dan non-deterministik, proses non-probabilistik. Ia merupakan pemahaman dan kesadaran tertinggi dari manusia. *Wisdom* merupakan jawaban terhadap permasalahan manusia yang pada waktu tertentu belum terjawab. *Wisdom* berada pada jiwa dan pikiran manusia yang tidak dimiliki oleh mesin. Ia mengandung moral dan etika. Komputer tidak memiliki, dan tidak akan pernah memiliki kemampuan *wisdom* ini.

Ackoff menunjukkan bahwa empat kategori pertama berhubungan dengan masa lalu, mereka berurusan dengan apa yang telah atau apa yang dikenal. Hanya kategori kelima, *wisdom*, berkaitan dengan masa depan karena menggabungkan visi dan desain. Dengan *wisdom*, orang dapat menciptakan masa depan bukan hanya memahami masa kini dan masa lalu. Tetapi untuk mencapai *wisdom* memang tidak mudah, orang harus bergerak secara berurutan melalui kategori lainnya.

Gambar 1 menjelaskan transisi dari data, ke informasi, ke knowledge, dan terakhir wisdom. *Understanding* sendiri mendukung setiap tahap ke tahap berikutnya. *Understanding* bukan merupakan level terpisah dari hirarki ini.



Gambar 1 Hirarki DIKW [4].

2.2. Knowledge Management

Saat ini, setiap organisasi menjadi lebih perhatian terhadap pentingnya pengetahuan. Pengetahuan diyakini sebagai aset potensial yang dapat membawa keberlangsungan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Organisasi harus mengelola pengetahuan secara efektif agar mendapat keuntungan dari pengetahuan itu [5]. Permasalahan yang sering terjadi adalah proses berbagi pengetahuan kurang baik karena tidak adanya dukungan manajemen pengetahuan yang terstruktur. Manajemen pengetahuan (*knowledge management*) adalah teknik membangun lingkungan pembelajaran, agar orang-orang di dalamnya terus termotivasi untuk belajar, memanfaatkan informasi yang ada, dan dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi. Menurut Alavi dan Leidner [4], KM terdiri dari empat proses, yaitu *knowledge creation*, *knowledge storage/ retrieval*, *knowledge transfer* dan *knowledge application*. Berikut ini penjelasan dari keempat proses dalam KM tersebut:

1. *Knowledge Creation*: penciptaan pengetahuan berhubungan dengan pengembangan pengetahuan baru atau menggantikan pengetahuan yang telah tersedia baik tacit knowledge maupun explicit knowledge.
2. *Knowledge Storage/Retrieval*: meliputi kegiatan penyimpanan dan pengambilan kembali pengetahuan yang berada dalam berbagai bentuk struktur komponen, pengetahuan, kodifikasi pengetahuan dan menyimpan pengetahuan untuk memori organisasi (*organizational memory*).
3. *Knowledge Transfer*: pengetahuan ditransfer antar individu, individu ke grup, grup ke grup dalam organisasi.
4. *Knowledge Application*: aplikasi pengetahuan adalah integrasi pengetahuan ke dalam proses organisasi atau aktivitas seperti arahan, rutinitas organisasi dan tugas tim secara mandiri.

2.3. Knowledge sharing

Definisi knowledge sharing menurut [7] adalah: “*Knowledge sharing can be define as social interaction culture, involving the exchange of employee knowledge, experiences, and skills through the whole department or organization. Knowledge sharing comprises a set of shared understandings related to providing employees access to relevant information and building and using knowledge networks within organizations*”.

Secara umum, berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) adalah mengkomunikasikan pengetahuan dalam sebuah grup. Grup ini dapat terdiri dari anggota institusi formal, misalnya antar kolega di tempat kerja. Setidaknya dua orang yang berinteraksi. Tujuan mendasar adalah memanfaatkan pengetahuan yang tersedia untuk meningkatkan kinerja kelompok [6]. Dengan kata lain, individu membagi apa yang telah mereka pelajari dan mentransfer apa yang telah mereka ketahui, kepada mereka yang memiliki kepentingan bersama dan telah menemukan pengetahuan yang bermanfaat. Prosesnya terdiri dari mengumpulkan, mengatur dan bercakap-cakap dari satu orang ke yang lain tentang pengetahuan [8]. Proses berbagi tidak sekedar mengumpulkan data dan informasi tetapi lebih kepada nilai pengetahuan. Oleh karena itu, jika dikelola dengan baik, berbagi pengetahuan dapat meningkatkan kualitas kerja dan keterampilan membuat keputusan, pemecahan masalah secara efisiensi serta kompetensi yang akan menguntungkan organisasi [9],[10].

Menurut [10], berbagi pengetahuan terdiri dari jaringan tertutup dan jaringan terbuka. Jaringan tertutup merupakan aktivitas berbagi dari orang ke orang dan jaringan terbuka adalah berbagi melalui pusat penyimpanan terbuka. Dalam model berbagi tertutup, individu memiliki kebebasan untuk menentukan modus berbagi dan memilih pasangan untuk berbagi. Jenis interaksi memungkinkan sentuhan yang lebih pribadi dan lebih diarahkan terhadap yang

diharapkan. Banyak faktor yang akan menjelaskan keberhasilan kegiatan berbagi dalam model ini, termasuk hubungan pribadi dan kepercayaan. Di sisi lain, berbagi dalam jaringan terbuka mengacu pada berbagi pengetahuan di antara anggota kelompok melalui sistem manajemen pengetahuan (*knowledge management system*), biasanya berupa sistem *database* terpusat. Hal ini melibatkan beberapa individu untuk berbagi aset pengetahuan dalam beberapa sistem. Aset pengetahuan yang sudah dibagikan akan menjadi aset publik [11]. Berbagi dalam jaringan terbuka diadopsi secara luas oleh organisasi.

Hipotesis tentang berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) di Institusi Akademik telah diajukan oleh [9] dalam studi kasus di Multimedia University Malaysia. Mereka mengajukan enam hipotesis sebagai berikut:

Faktor Organisasi : H1: Sistem insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*,

H2: Sistem manajemen mempengaruhi *knowledge sharing*,

H3: Budaya organisasi mempengaruhi *knowledge sharing*,

Faktor Individu: H4: Sikap individu mempengaruhi lingkungan *knowledge sharing*,

H5: Harapan pribadi mempengaruhi *knowledge sharing*,

Faktor Teknologi: H6: Teknologi memainkan peran signifikan dalam *knowledge sharing*.

Penelitian ini menggunakan metode analisis multiple regresi dari 60 responden untuk menemukan kebenaran hipotesis tersebut, diperoleh bahwa sistem insentif dan harapan pribadi merupakan dua faktor dominan untuk berbagi pengetahuan. Penemuan ini merupakan faktor eksternal dan internal yang krusial dalam aktivitas berbagi pengetahuan di akademisi. Akademisi termotivasi untuk berbagi jika insentif dan mekanisme *reward* mendorong penciptaan lingkungan yang kondusif. Hasil koefisien regresi untuk masing-masing faktor adalah sistem insentif 0,401*, sistem manajemen 0,100, budaya organisasi 0,065, sikap individu 0,125, harapan pribadi 0,348** dan teknologi 0,007. Berbagi pengetahuan sangat penting untuk keberhasilan praktek manajemen pengetahuan (*knowledge management*) di semua organisasi, termasuk Perguruan Tinggi. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor eksternal dan internal sama pentingnya untuk menjelaskan perilaku akademisi dalam berbagi pengetahuan. Akademisi menanggapi insentif berbasis kinerja lebih berharga daripada "kekuatan" sistem manajemen.

Berbagi pengetahuan merupakan aspek penting kehidupan organisasi yang mendasar untuk menghasilkan ide-ide baru dan mengembangkan peluang bisnis baru melalui sosialisasi dan proses belajar. Kemampuan mengelola proses berbagai pengetahuan merupakan tantangan utama yang dihadapi organisasi kontemporer. Karyawan biasanya enggan untuk berbagi pengetahuan *tacit* dan *eksplisit* karena berbagai alasan [12].

Penelitian yang berbeda telah dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat motivasi berbagi pengetahuan. Penelitian sebelumnya telah menemukan beberapa faktor motivasi untuk memfasilitasi kesuksesan berbagi pengetahuan. Sebelumnya [13] telah melakukan penelitian serupa dan menemukan kepentingan relatif dari faktor intrinsik terhadap berbagi pengetahuan.

Penelitian [14] telah mengeksplorasi hubungan antara etika dan keinginan berbagi pengetahuan di kalangan akademisi. Penelitian ini melihatnya dalam enam indikator yaitu: filosofi berbagi pengetahuan, nilai pengetahuan, kepemilikan pengetahuan, penyalahgunaan pengetahuan, dan etika. Temuan dari penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara masalah etika dan niat untuk berbagi pengetahuan. Masalah etika dapat mengurangi niat dan praktek berbagi pengetahuan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian [15] yang menemukan bahwa keprihatinan terhadap etika mengurangi niat individu untuk berbagi pengetahuan. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa faktor etika seperti kurangnya kepercayaan, potensi

penyalahgunaan pengetahuan, kemungkinan kehilangan kepemilikan pengetahuan, berbagi pengetahuan untuk perusahaan komersial, pengakuan orang lain dan insentif dapat menghambat proses berbagi pengetahuan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi subyek penelitian terhadap urgensi berbagi pengetahuan. Langkah-langkah dalam penelitian ini disajikan dalam bagan gambar 2.



Gambar 2 Langkah-langkah Penelitian

Penelitian ini menggunakan enam indikator dari [14], dengan menambahkan satu indikator baru yaitu penyimpanan dan pengambilan kembali (*retrieval*) pengetahuan, sehingga ada tujuh indikator. Selanjutnya tujuh indikator tersebut dieksplorasi melalui 20 pernyataan. Setiap pernyataan dibuat skala likert dengan lima skala yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Rancangan 20 pernyataan ini disajikan dalam tabel 1.

Tabel 1 Indikator dan daftar pernyataan

No	Indikator	No	Pernyataan
A.	Filosofi Berbagi Pengetahuan	1.	Berbagi pengetahuan dengan kolega merupakan perkara fundamental di tempat kerja
		2.	Pengetahuan merupakan sumber kekuatan
		3.	Penolakan (<i>refusal</i>) untuk berbagi pengetahuan dengan kolega merupakan perilaku yang baik.
		4.	Penimbunan pengetahuan merupakan praktek yang tidak dapat diterima.
B.	Nilai Pengetahuan	5.	Saya memenuhi syarat untuk dibayar ketika berbagi pengetahuan dengan orang lain.
		6.	Mengambil keuntungan dari berbagi pengetahuan dengan orang lain tanpa berkontribusi untuk itu, merupakan perbuatan yang dibenarkan.
		7.	Saya merasa berkurang harga diri saya, ketika berbagi pengetahuan dengan orang lain.
C.	Kepemilikan Pengetahuan	8.	Setiap pengetahuan yang diciptakan dalam kaitannya dengan pekerjaan seharusnya milik individu.
		9.	Kemungkinan kehilangan kepemilikan pengetahuan ketika berbagi kepada orang lain, menghalangi saya untuk berbagi.
D.	Penyalahgunaan Pengetahuan	10.	Kesadaran tentang penyalahgunaan pengetahuan dapat mengurangi kesiapan saya untuk berbagi.
		11.	Saya enggan berbagi pengetahuan dengan orang yang tidak saya percayai.
		12.	Kemungkinan orang lain akan menerima pengakuan yang tidak adil dari pengetahuan yang saya bagikan, mencegah saya untuk berbagi pengetahuan.
E.	Komersialisasi Pengetahuan	13.	Universitas sudah memproduksi dan berbagi pengetahuan untuk tujuan komersial.
		14.	Saya enggan berbagi pengetahuan jika untuk tujuan komersial.

		15.	Saya lebih suka berbagi pengetahuan untuk membantu kemajuan pengetahuan masyarakat secara keseluruhan daripada untuk tujuan komersial.
		16.	Klaim kepemilikan terhadap pengetahuan oleh organisasi komersial akan mengurangi berbagi pengetahuan di kalangan masyarakat akademik.
F.	Kode Etik	17.	Universitas harus menyediakan panduan atau memberlakukan kode etik untuk pelaksanaan berbagi pengetahuan.
G.	Penyimpanan dan Pengambilan Kembali Pengetahuan	18.	Saya menyimpan pengetahuan dengan baik dan terstruktur
		19.	Universitas harus menyediakan media penyimpanan pengetahuan dengan baik dan terstruktur.
		20.	Saya mudah mengambil kembali pengetahuan yang telah disimpan.

Selanjutnya data empirik dikumpulkan untuk mengetahui persepsi dosen terhadap urgensi berbagi pengetahuan di organisasinya. Metode pengumpulan datanya menggunakan kuesioner online yang dibagi di jejaring sosial dan mailing list.

Langkah terakhir adalah analisis data. Analisis data kuantitatif digunakan untuk menggambarkan persepsi subyek penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden yang mengisi kuesioner online ini sebanyak 18 orang yang semua nya berprofesi sebagai dosen dengan kepangkatan Asisten Ahli (44%), Lektor (50%) dan Lektor Kepala (6%) . Adapun jenis kelaminnya terdiri dari 11 (61%) laki-laki dan 7 (39%) perempuan. Usia responden masih pada rentang usia produktif, bervariasi antara 21-30 tahun sebanyak 2 orang (11%), 31-40 tahun sebanyak 13 orang (72%) dan 41-50 tahun sebanyak 3 orang (17%). Sebanyak 15 (83%) responden berpendidikan S2, sisanya sebanyak 3 (17%) responden berpendidikan S3.

4.1. Filosofi Berbagi Pengetahuan (*knowledge sharing*)

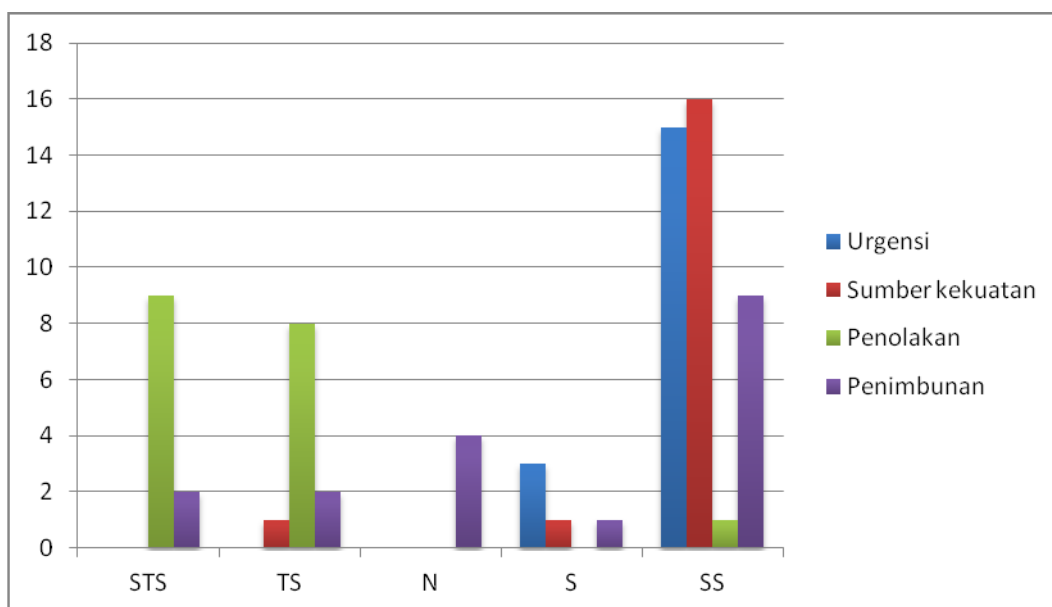
Indikator filosofi berbagi pengetahuan dieksplorasi dengan 4 (empat) pernyataan yaitu:

1. Berbagi pengetahuan dengan kolega merupakan perkara fundamental di tempat kerja.
2. Pengetahuan merupakan sumber kekuatan
3. Penolakan (*refusal*) untuk berbagi pengetahuan dengan kolega merupakan perilaku yang baik.
4. Penimbunan pengetahuan merupakan praktek yang tidak dapat diterima.

Grafik 1 menunjukkan bahwa sebanyak 15 responden (83%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan urgensi berbagi pengetahuan dengan kolega di tempat dan 3 responden menyatakan setuju. Atas pernyataan kedua, sebanyak 16 responden (89%) menyatakan sangat setuju serta masing-masing 1 responden (6%) menyatakan setuju dan tidak setuju. Sebagai akademisi, mereka memiliki persepsi yang berbeda tentang pengetahuan sebagai sumber kekuatan, tetapi mayoritasnya sepakat dengan pernyataan ini. Dari pernyataan ketiga, mayoritas responden menolak untuk tidak berbagi pengetahuan dengan kolega. Sebanyak 9 responden (50%) menyatakan sangat tidak setuju untuk tidak berbagi pengetahuan, 8 responden (44%) menyatakan tidak setuju untuk tidak berbagi pengetahuan, hanya 1 (6%) responden yang menolak untuk berbagi pengetahuan. Atas pernyataan “Penimbunan pengetahuan merupakan praktek yang tidak dapat diterima”, responden memiliki persepsi yang sangat variatif. Sebanyak 9 responden (50%) menyatakan sangat

setuju, 1 (6%) setuju, 4 (22%) netral (tidak memiliki pandangan), dan masing-masing 2 responden (11%) menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasar indikator ini dapat difahami bahwa mayoritas dosen menganggap bahwa berbagai pengetahuan merupakan perkara fundamental dalam dunia mereka dan menganggap pengetahuan merupakan salah satu kekuatan mereka. Responden juga memiliki persepsi yang tidak baik (kurang etis) terhadap keengganan berbagi pengetahuan dan penimbunan (menyimpan) pengetahuan untuk dirinya sendiri.



Grafik 1. Filosofi Berbagi Pengetahuan

4.2. Nilai Pengetahuan

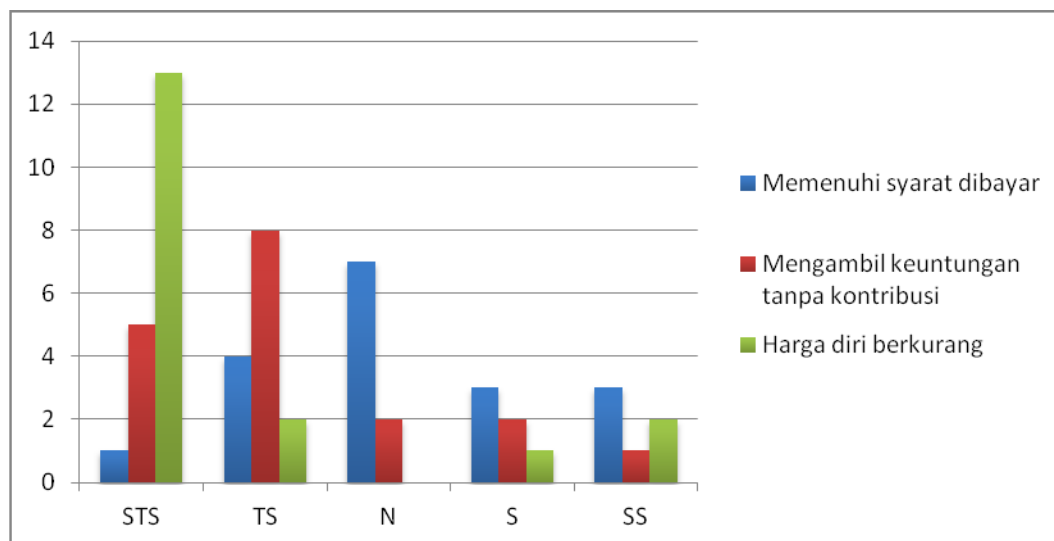
Persepsi terhadap nilai pengetahuan dirinci dalam 3 (pernyataan)

1. Saya memenuhi syarat untuk dibayar ketika berbagi pengetahuan dengan orang lain
2. Mengambil keuntungan dari berbagi pengetahuan dengan orang lain tanpa berkontribusi untuk itu, merupakan perbuatan yang dibenarkan.
3. Saya merasa berkurang harga diri saya, ketika berbagi pengetahuan dengan orang lain.

Persepsi responden tentang nilai pengetahuan dalam diri mereka disajikan dalam grafik 2. Atas pernyataan pertama, paling banyak reponden tidak menyatakan pendapat (netral) yaitu sebesar 39% (7 reponden). Sedangkan masing-masing 3 responden (17%) menjawab sangat setuju dan setuju dibayar ketika berbagi pengetahuan dengan orang lain. Di pihak lain, mereka tidak setuju dibayar (22%) dan sangat tidak setuju dibayar (1%). Prinsip saling menguntungkan (pernyataan kedua), mereka sepakati secara mayoritas. Repsonden menilai bahwa mengambil keuntungan dari berbagi pengetahuan tanpa berkontribusi

merupakan perbuatan yang tidak dibenarkan. Sebanyak 8 dan 5 responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju atas pernyataan tersebut. Pernyataan ketiga bahwa harga diri akan berkurang ketika berbagi, tidak disetujui oleh responden. Mayoritas menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju atas pernyataan tersebut (total 83% atau 15 responden).

Sebagian responden tidak berpendapat (netral) untuk mendapatkan imbalan ketika harus berbagi pengetahuan dengan orang lain, tetapi mereka tetap menilai penting untuk berbagi pengetahuan dan harus saling menguntungkan ketika berbagi dengan orang lain. Responden juga merasa tidak akan berkurang harga dirinya ketika harus berbagi pengetahuan dengan orang lain.



Grafik 2 Nilai Pengetahuan

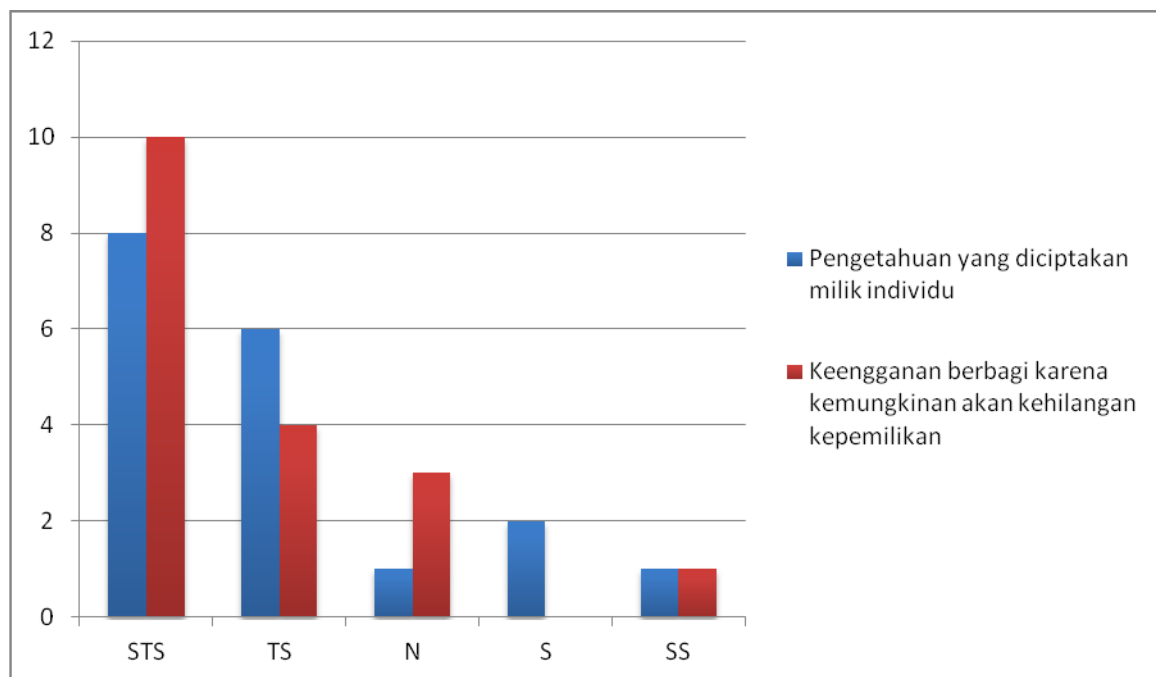
4.3. Kepemilikan Pengetahuan

Indikator persepsi tentang kepemilikan pengetahuan diekplorasi dalam dua pernyataan yaitu:

1. Setiap pengetahuan yang diciptakan dalam kaitannya dengan pekerjaan seharusnya milik individu.
2. Kemungkinan kehilangan kepemilikan pengetahuan ketika berbagi kepada orang lain, menghalangi saya untuk berbagi.

Dari kedua pernyataan tersebut, diperoleh 14 responden (78%) menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju jika harus tidak berbagi karena kekawatiran kehilangan pengetahuannya. Sebagian besar responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak

setuju dengan kedua pernyataan tersebut, sebagaimana yang disajikan dalam grafik 3. Artinya responden merasa tidak perlu khawatir dengan kehilangan pengetahuannya ketika harus berbagi dan pengetahuan tidak harus dimiliki secara individual.



Grafik 3 Kepemilikan Pengetahuan

4.4. Penyalahgunaan Pengetahuan

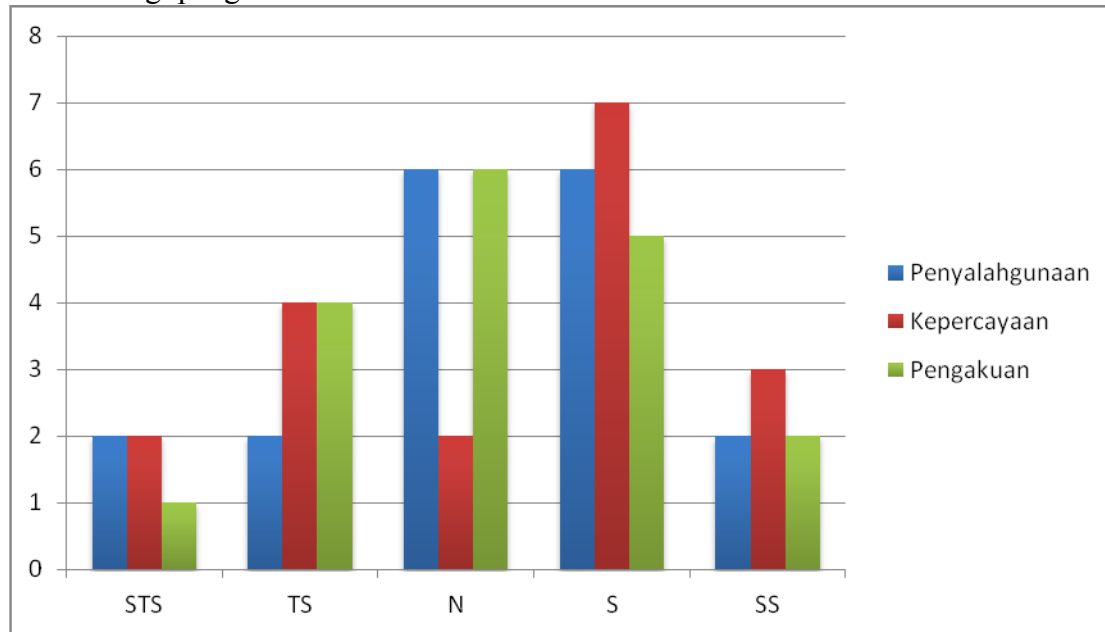
Indikator persepsi terhadap penyalahgunaan pengetahuan dirinci dalam tiga pernyataan berikut:

1. Kesadaran tentang penyalahgunaan pengetahuan dapat mengurangi kesiapan saya untuk berbagi.
2. Saya enggan berbagi pengetahuan dengan orang yang tidak saya percayai.
3. Kemungkinan orang lain akan menerima pengakuan yang tidak adil dari pengetahuan yang saya bagikan, mencegah saya untuk berbagi pengetahuan.

Berdasar grafik 4 diperoleh gambaran persepsi tentang adanya potensi penyalahgunaan pengetahuan yang menyebabkan keengganan berbagi pengetahuan. Pernyataan pertama menggambarkan kekawatiran tersebut, sebanyak 6 responden (33%) menyatakan setuju dengan pernyataan ini. Ketidakpercayaan terhadap seseorang menyebabkan keengganan untuk berbagi pengetahuan (pernyataan kedua). Sebanyak 3 (17%) responden sangat setuju dan 7 (39%) responden setuju dengan pernyataan ini. Artinya budaya berbagi pengetahuan dapat dibangun dengan mengembangkan lingkungan kerja yang saling percaya di antara anggota organisasi. Sedangkan persepsi terhadap pernyataan ketiga, responden menjawab hampir merata diantara opsi yang diberikan. Sebanyak 5 responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju, 6 responden tidak berpendapat (netral) dan 7 responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan demikian adanya potensi penyalahgunaan pengetahuan akan mengurangi niat seseorang untuk berbagi pengetahuan. Adanya kepercayaan terhadap seseorang akan

mendorong untuk berbagi dan pengakuan dari pihak lain diperlukan bagi orang yang sudah bersedia berbagi pengetahuan.



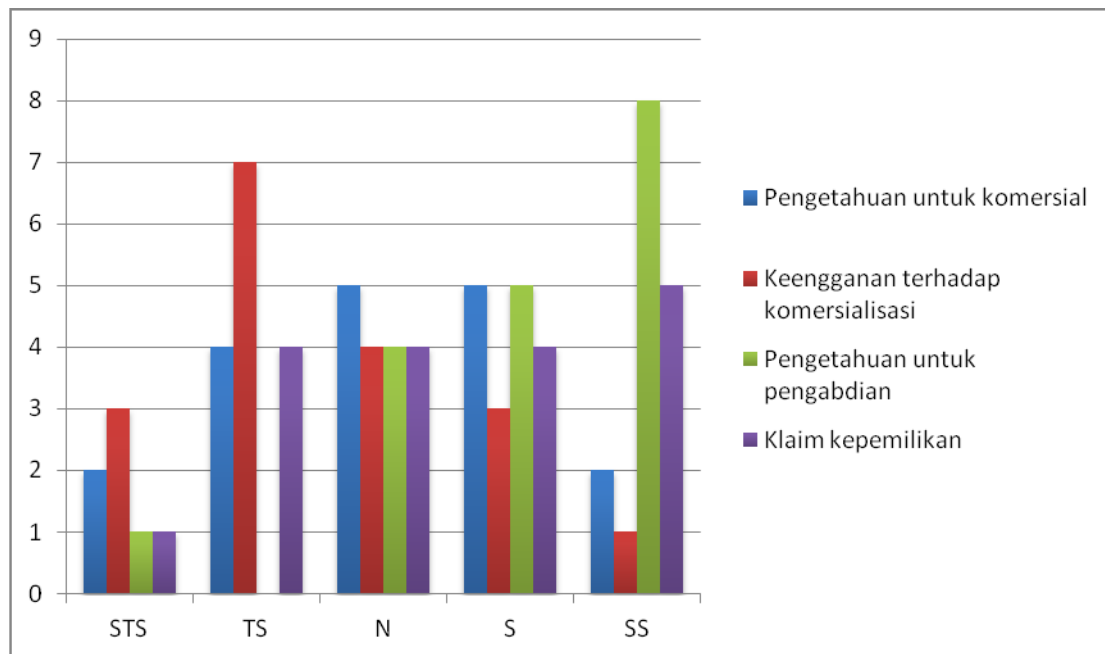
Grafik 4 Penyalahgunaan Pengetahuan

4.5. Komersialisasi Pengetahuan

Indikator terhadap komersialisasi pengetahuan di dunia akademis dieksplorasi melalui empat pernyataan berikut ini:

1. Universitas sudah memproduksi dan berbagi pengetahuan untuk tujuan komersial.
2. Saya enggan berbagi pengetahuan jika untuk tujuan komersial.
3. Saya lebih suka berbagi pengetahuan untuk membantu kemajuan pengetahuan masyarakat secara keseluruhan daripada untuk tujuan komersial.
4. Klaim kepemilikan terhadap pengetahuan oleh organisasi komersial akan mengurangi berbagi pengetahuan di kalangan masyarakat akademik.

Secara umum, responden memiliki persepsi yang tidak baik jika pengetahuan dikomersialisasikan. Sebaliknya mereka lebih suka apabila pengetahuan digunakan untuk tujuan pengabdian. Berdasar grafik 5, diperoleh jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebanyak 6 responden (33%) terhadap pernyataan pertama. Sebaliknya, sebanyak 13 responden (72%) menyatakan sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan ketiga.



Grafik 5 Komersialisasi Pengetahuan

4.6. Kode Etik

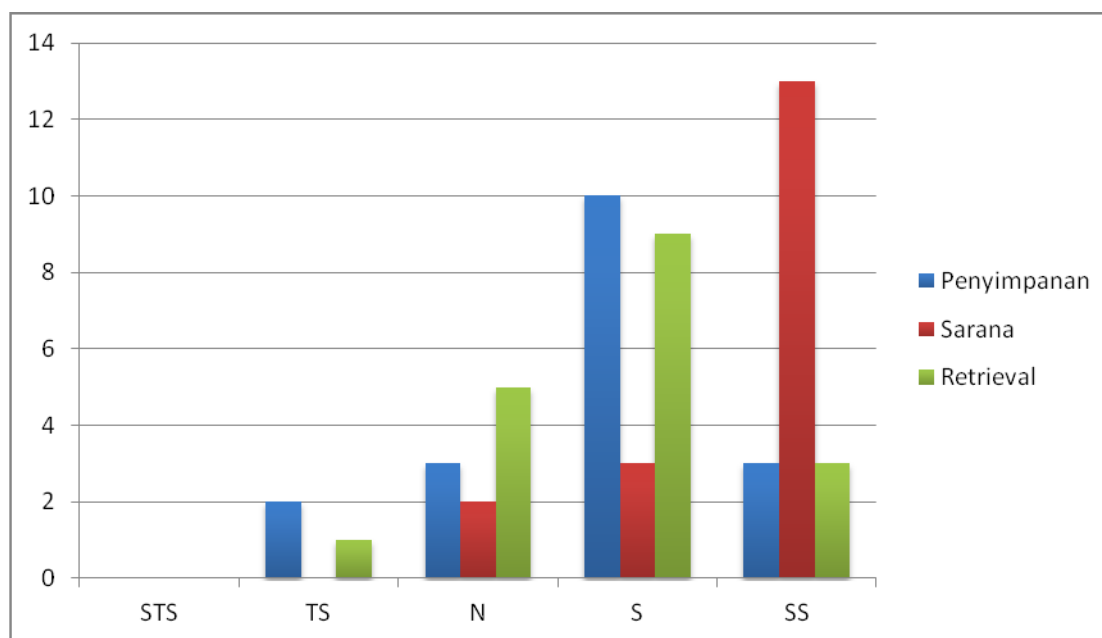
Indikator persepsi terhadap kode etik digali dengan pernyataan “Universitas harus menyediakan panduan atau memberlakukan kode etik untuk pelaksanaan berbagi pengetahuan”. Sebanyak 12 (67%) responden menyatakan sangat setuju dan 6 (33%) responden menyatakan setuju terhadap pernyataan ini. Artinya semua sepakat bahwa Institusi harus menyediakan pedoman kode etik untuk mengawal pelaksanaan berbagi pengetahuan antar individu, maupun individu ke organisasi.

4.7. Penyimpanan dan Pengambilan Kembali Pengetahuan

Indikator persepsi terhadap penyimpanan dan pengambilan kembali pengetahuan (*knowledge retrieval*) digambarkan melalui tiga pernyataan berikut:

1. Saya menyimpan pengetahuan dengan baik dan terstruktur
2. Universitas harus menyediakan media penyimpanan pengetahuan dengan baik dan terstruktur.
3. Saya mudah mengambil kembali pengetahuan yang telah disimpan.

Berdasar grafik 6, kebanyakan responden sepakat bahwa penyimpanan pengetahuan harus disimpan dengan baik dan terstruktur, universitas juga harus menyiapkan media/sarana penyimpanan pengetahuan. Lebih dari itu, pengambilan pengetahuan yang telah disimpan harus mudah untuk diambil kembali.



Grafik 6 Penyimpanan dan Pengambilan Kembali Pengetahuan

Berdasar tujuh indikator di atas, dosen memiliki persepsi bahwa berbagi pengetahuan merupakan perkara yang penting di Perguruan Tinggi. Selain itu penyimpanan pengetahuan harus didukung oleh organisasi agar pengambilan kembali (*retrieval*) pengetahuan menjadi mudah dan terstruktur.

5. SIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Dosen memiliki persepsi yang positif terhadap urgensi berbagi pengetahuan. Namun demikian dosen akan enggan berbagi pengetahuan jika pengetahuan itu disalahgunakan dan dikomersialisasikan
2. Model penyimpanan pengetahuan yang mudah dan terstruktur dipandang sebagai perkara penting dalam proses berbagi pengetahuan. Hal ini harus didukung dengan media/sarana yang memadai yang harus dikembangkan oleh organisasi.

Meskipun demikian, penelitian ini masih ada beberapa kekurangan diantaranya sedikitnya jumlah sampel dan sampel belum mencakup banyak Perguruan Tinggi.

5.2. Saran

Penelitian selanjutnya dapat dikembangkan kepada faktor-faktor yang mendorong orang untuk berbagi pengetahuan. Faktor-faktor ini dapat dilihat secara intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerja pengetahuan (*knowledge worker*). Selain itu faktor pendukung, dalam hal ini teknologi, juga harus dilibatkan untuk memudahkan proses berbagi pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hornby, A. S. (2010). *Oxford Advanced Learner's Dictionary* (8 th Edition ed.). (T. Joanna, Penyunt.) Oxford: Oxford University Press.

- [2] Dingsoyr, T., & Conradi, R. (2002). A Survey of Case Studies of The Use of Knowledge Management in Software Engineering. *International Journal of Software Engineering and Knowledge Engineering* , 12 (4), 391-414.
- [3] Omona, W., Lubega, J. T., & Weide, T. v. (2012). Enhancing Knowledge Management Using ICT in Higher Education: An Empirical Assessment. (P. A. Smith, Penyunt.) *Journal of Knowledge Management Practice* , 13 (3), 1-16.
- [4] Bellinger, G., Castro, D., & Mills, A. (2004). *Data, Information, Knowledge, and Wisdom*. Dipetik January 23, 2012, dari Systems Thinking "A journey in the realm of systems": <http://systems-thinking.org/dikw/dikw.htm>
- [5] Assegaf, S., & Hussin, A. R. (2012). Review of Knowledge Management Systems Review of Knowledge Management Systems eviuew of Knowledge Management Systems As Socio- As SocioAs Socio As Socio-Technical System. (D. T. Vanrullen, Penyunt.) *IJCSI International Journal of Computer Science Issues* , 9 (5 No. 3), 129-134.
- [6] Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Review: Knowledge Management and Knowledge Management System: Conceptual Foundations and Research Issues. (R. Watson, Penyunt.) *MIS Quarterly* , 25 (No.1), 107-136.
- [7] Hogel, M., Parboteeah, K., & Munson, C. (2003). Team-level antecedents of individuals knowledge networks. *Decision Sciences* , 34 (4), 741-770.
- [8] Cheng, M.-Y., Ho, J. S.-Y., & Lau, P. M. (2009). Knowledge Sharing in Academic Institutions: a Study of Multimedia University Malaysia. (G. Turner, Penyunt.) *Electronic Journal of Knowledge Management*, available online at www.ejkm.com , 7 (3), (pp 313 - 324).
- [9] Syed-Ihksan, R F., (2004), Benchmarking Knowledge Management in a Public Organisation in Malaysia. *Benchmarking, Bradford*, 11(3), 238.
- [10] Yang, J. (2007), The Impact of Knowledge Sharing on Organizational Learning and Effectiveness. *Journal of Knowledge Management*, 11(2), 83-90.
- [11] Müller, R.M., Spiliopoulou, M. and Lenz, Hans-J. (2005), The Influence of Incentives and Culture on Knowledge Sharing. *Proceedings of the 38th Hawaii International Conference on System Sciences - 2005*.
- [12] Salim, M., Javed, N., Sharif, K., & Riaz, A. (2011). Antecedents of Knowledge Sharing Attitude and Intentions . *European Journal of Scientific Research 2011* (<http://www.eurojournals.com/ejsr.htm>) , Vol.46 (No 1), pp 44-55.
- [13] Lin, H.-F. (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal Journal of Information Science* , 33 (2), 135-149.
- [14] Patel, M., & Ragsdell, G. (2011). To Share or Not to Share Knowledge : An Ethical Dilemma for UK Academics? (P. Smith, Penyunt.) *Journal of Knowledge Management Practice* (<http://www.tlainc.com/articl257.htm>) , 12 (No.2), artiel 257.
- [15] Wang, C. (2004), Influence of Ethical and Self-Interest Concerns on Knowledge Sharing Intentions among Managers: An Empirical Study, *The International Journal of Management*, 21(3)370-382.