

***KNOWLEDGE MANAGEMENT SEBAGAI UPAYA PENGEMBANGAN
LEARNING ORGANIZATION DI PONDOK PESANTREN MAHASISWA
AL-MUAYYAD WINDAN***

***KNOWLEDGE MANAGEMENT AS AN EFFORT TO DEVELOP LEARNING
ORGANIZATION IN STUDENTS ISLAMIC BOARDING SCHOOL
AL MUAYYAD WINDAN***

Muhimatul ‘Aliyah

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
email: *muhimaliyah.91@gmail.com*

ABSTRACT

The development of science and technology requires Islamic boarding schools to be able to tidy up to follow the dynamics of the times so knowledge management is needed that can improve the quality and productivity of human resources in educational organizations. The knowledge management human resources of the boarding school is expected to improve the quality of the boarding school, so that the output can compete with other public education institutions.

This paper is the result of field research with the type of qualitative research using observation, interview, and documentation data collection methods. The purpose of this paper is to try to describe the concept of knowledge management and its implementation in the learning organization of educational institutions, where the concept becomes very important to be studied in increasing the productivity of human resources in an educational institution. The focus in this paper is the implementation of knowledge management in one of the non-formal Islamic educational institutions, namely the Al-Muayyad Windan Islamic Boarding School, which is developing its knowledge management, maximizes the quality of the students for experts in religious knowledge must also be able to develop existing knowledge within themselves in the community. The development of knowledge management in al-Muayyad Windan’s Islamic Boarding School is seen in the program of activities carried out as well as the methods used in sharing knowledge between students through peer-teaching (peer learning), and development of student learning organizations, utilization of information technology, proactivity in the internal and external networks of the organization, the leader’s example and leadership functions as facilitators.

Keywords: Knowledge Mangement, learning organization, Higher Islamic Students College

ABSTRAK

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut pondok pesantren untuk dapat berbenah mengikuti dinamisasi zaman sehingga dibutuhkan manajemen pengetahuan yang dapat meningkatkan kualitas dan produktifitas sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan. Manajemen pengetahuan yang dimiliki SDM pondok pesantren tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas pondok pesantren, sehingga outputnya dapat bersaing dengan lembaga pendidikan umum yang lain.

Tulisan ini merupakan hasil penelitian lapangan (*field research*) dengan jenis penelitian kualitatif yang menggunakan metode pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Tujuan dari tulisan ini adalah mencoba mendeskripsikan tentang konsep *knowledge management* dan implementasinya dalam *learning organization* lembaga pendidikan, dimana konsep tersebut menjadi sangat penting dikaji dalam peningkatan produktifitas sumber daya manusia dalam sebuah lembaga pendidikan. Fokus dalam tulisan ini adalah implementasi *knowledge management* di salah satu lembaga pendidikan islam non formal yaitu Pondok Pesantren Mahasiswa Al-Muayyad Windan yang dalam pengembangan manajemen pengetahuannya memaksimalkan kualitas para santri untuk ahli dalam ilmu agama juga harus dapat mengembangkan pengetahuan yang ada dalam dirinya di lingkungan masyarakat. Pengembangan *knowledge management* di Pondok Pesantren Mahasiswa al-Muayyad Windan ini terlihat dalam program kegiatan yang dijalankan serta metode yang dipakai dalam melakukan *sharing knowledge* antar santri yaitu melalui *peer-teaching* (pembelajaran teman sebaya), dan pengembangan *learning organization* santri, pemanfaatan teknologi informasi, proaktif dalam jaringan intern dan ekstern organisasi, keteladanan pemimpin dan fungsi pemimpin sebagai fasilitator.

Kata kunci: Manajemen pengetahuan, Organisasi belajar, Pondok Pesantren Mahasiswa

A. PENDAHULUAN

Era globalisasi yang diwarnai dengan maraknya inovasi dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi dan kompetisi yang semakin berat sehingga diperlukan perubahan paradigma dari yang semula mengandalkan pada *resource-based* (sumber daya alam) menjadi *knowledge-based* yang bertumpu pada analisis bidang ilmu pengetahuan tertentu dan disertai dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang optimal. Oleh karena itu, peran pendidikan dan *knowledge sharing* sebagai implementasi *knowledge management* di kalangan anggota organisasi sangat signifikan

untuk meningkatkan kemampuan manusia dalam berfikir logis yang nantinya akan menghasilkan sesuatu yang kreatif dan inovatif, sehingga akan meningkatkan produktivitas suatu organisasi.

Knowledge management merupakan salah satu pendekatan yang berbasis pada pemahaman bahwa tugas organisasi adalah memahami dengan baik bagaimana dan kapan pengetahuan itu diperoleh dan dapat digunakan untuk meningkatkan produktifitas SDM dalam suatu organisasi. Objek *knowledge management* adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan

Islam yang kemudian dikembangkan menjadi sistem pengetahuan dari unsur sebuah lembaga pendidikan Islam untuk dapat mengembangkan lembaga pendidikan Islam, sedangkan subjeknya adalah pengelolaan pendidikan Islam dengan menggunakan *knowledge management* pada lembaga pendidikan tersebut. Dengan pemahaman tersebut diharapkan lembaga pendidikan Islam akan mejadi lembaga yang unggul dan berdaya saing tinggi.¹

Menurut Carl Davidson dan Philip Voss (2003) mengelola *knowledge* adalah cara organisasi mengelola anggota organisasi mereka dan berapa lama mereka menghabiskan waktu untuk menggunakan teknologi informasi. Sebenarnya menurut mereka, *knowledge management* ini adalah bagaimana orang-orang dari berbagai tempat yang berbeda berkomunikasi dengan label *learning organization* (organisasi belajar).²

Pola *learning organization* (organisasi belajar) yang berinteraksi dengan berbagai macam orang tersebut membutuhkan waktu yang cukup lama. Padahal, para pemimpin dihadapkan dengan masalah kompleksitas dan ketidakpastian terhadap isu yang ada. Oleh karena itu dibutuhkan dukungan data dan informasi yang valid dan cepat dari tim anggota organisasi tersebut. Selain itu, organisasi juga membutuhkan kreasi dan inovasi yang dihasilkan dari budaya *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) yang bertujuan agar pelakunya mampu merespon kesempatan dengan tepat dan cepat sehingga inovasi dapat terciptakan.

Pondok Pesantren sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam tertua dan mempunyai kekhasan budaya ikut mengalami pergerakan, perubahan dan modifikasi sistem dan metode dari mulai klasikal-semi modern dan modern yang mengakibatkan pula munculnya berbagai pesantren yang menganut 3 sistem tersebut. Pondok Pesantren Mahasiswa al-Muayyad Windan Kartasura merupakan salah satu pondok yang menganut sistem semi modern sehingga pendidikan tidak berpusat penuh pada kyai sebagai pengasuh tetapi juga dibantu oleh para santri yang disebut pengurus pondok yang membantu mengatur kegiatan pondok pesantren dan ikut serta dalam pengajaran santri-santri juniornya.

Pesantren dengan berbagai harapan dan predikat yang dilekatkan padanya sesungguhnya berujung pada tiga fungsi utama yang senantiasa diembannya, yaitu sebagai pusat pengkaderan pemikir-pemikir agama, lembaga yang mencetak sumber daya manusia, dan lembaga yang mempunyai kekuatan melakukan pemberdayaan pada masyarakat (*agent of development*).³ Sesuai dengan fungsi tersebut, Pondok Pesantren Mahasiswa al-Muayyad Windan menjalankan visi yaitu terwujudnya masyarakat religius, bermartabat dan berdaya. Adapun untuk mencapai visinya Pondok Pesantren al-Muayyad windan mempunyai misi yaitu menyiapkan kader muslim yang berkualitas di bidang *faqahah* (kedalaman ilmu agama), *'adalah* (kemantapan kepribadian) dan *kafa'ah* (kecakapan operatif) bagi prakarsa pengembangan masyarakat, menumbuhkembangkan kecakapan warga pesantren di bidang pemberdayaan masyarakat

1 Zalik Nuryana, *Knowledge Management sebagai Upaya Pengembangan Learning Organization di Lembaga Pendidikan Islam*, dalam *Jurnal Literasi*, VOL.III, Nomor 1, 2017, hlm.13

2 Bambang Setiarso, dkk, *Penerapan Knowledge Management pada Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 1-2

3 Mangun Budiyo dan Imam Machali, *Pembentukan Karakter Mandiri melalui Pendidikan Agriculture di Pondok Pesantren Islamic Studies Center Aswaja Lintang Songo Piyungan Bantul Yogyakarta*, *Jurnal Pendidikan Karakter*, Tahun IV Nomor 2, 2014

dan proaktif dalam pendidikan emansipatoris bagi pendewasaan masyarakat majemuk.⁴

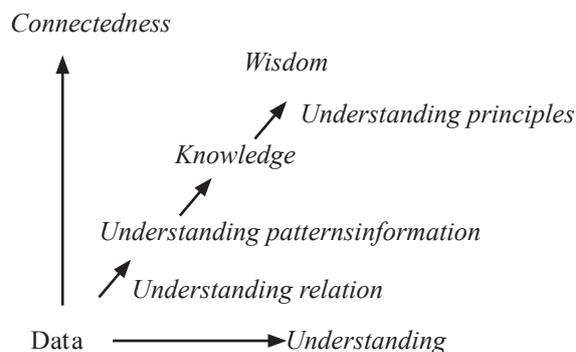
Berdasarkan visi dan misi yang dicanangkan tersebut kemudian diimplementasikan dalam bentuk pengembangan organisasi-organisasi swadaya yang ada di pondok pesantren yaitu melalui radio, SSB (santri sahabat bumi), dan menjadi pengelola dan pengajar di Taman Kanak-Kanak al-Muayyad Windan. Kegiatan tersebut dapat bermanfaat khususnya untuk santri dan masyarakat pada umumnya.

Knowledge dan Knowledge Management (Manajemen Pengetahuan)

Terminologi Pengetahuan (*Knowledge*) pertama kali diperkenalkan oleh Henry pada tahun 1974 yang mengungkapkan adanya perbedaan makna dan adanya transisi dari data, informasi, *knowledge*, dan *wisdom* yang dikenal dengan hierarki pengetahuan. Data adalah kumpulan dari berbagai fakta dan rekaman transaksi-transaksi yang masih terpisah satu sama lain.⁵ Informasi adalah pengolahan data kembali melalui tahapan: *Contextualized* (memahami manfaat data), *Categorized* (memahami unit analisis dari data), *Calculated* (menganalisis data secara matematis), *Corrected* (menghilangkan kesalahan dari data), dan *Condensed* (meringkas data dalam bentuk yang lebih singkat dan jelas). *Knowledge* diartikan sebagai *actionable information* atau informasi yang dapat ditindak lanjuti atau digunakan sebagai dasar untuk bertindak, mengambil keputusan, dan untuk menentukan arah atau strategi tertentu. Selanjutnya *wisdom* merupakan pemanfaatan dari *knowledge* yang telah diakumulasikan dalam jangka waktu

tertentu dan digunakan untuk membuat keputusan-keputusan yang menyangkut masa depan.⁶

Hubungan integrasi dari data, informasi, *knowledge* dan *wisdom* dapat digambarkan pada gambar di bawah ini:⁷



Gambar 1.1 Hirarki pengetahuan

Knowledge yang sudah dihasilkan dari proses hierarki tersebut kemudian dikelola dan diimplementasikan sesuai dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

Polanyi, seorang ahli kimia merupakan orang pertama yang memperkenalkan bahwa *Knowledge* terdiri dari 2 jenis yaitu:⁸

1. *Tacit Knowledge* merupakan *Knowledge* yang diam di dalam benak manusia dalam bentuk intuisi, pertimbangan, kemampuan, penilaian dan kepercayaan yang sangat sulit diformalisasikan dan dibagi dengan orang lain.
2. *Explicit Knowledge* adalah *Knowledge* yang dapat atau sudah terkodefikasi dalam bentuk dokumen atau bentuk yang lainnya sehingga dapat dengan mudah ditransfer dan didistribusikan dengan menggunakan berbagai media, seperti: formula, kaset/cd video, audio dan spesifikasi produk.

4 Dokumen visi dan misi Pondok Pesantren al-Muayyad Windan yang diperoleh dari dokumen pribadi sekretaris pondok

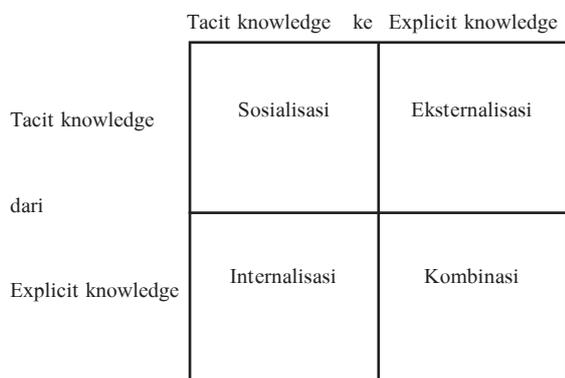
5 Paul L. Tobing, *Knowledge Management: Konsep, Arsitektur dan Implementasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), hlm. 13

6 *Ibid.*, hlm.14

7 *Ibid.*, hlm 15

8 *Ibid.*, hlm.21

Kedua jenis pengetahuan tersebut, oleh Nonaka dan Takeuchi, dapat diubah melalui empat proses, yaitu: sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi, dan internalisasi. Keempat proses ini dinamakan *SECI Process* seperti yang digambarkan pada gambar berikut ini:



Gambar 1.2. *SECI Process*

Keterangan:

- √ **Sosialisasi** merupakan proses *sharing* dan penciptaan *tacit knowledge* melalui interaksi dan pengalaman
- √ **Eksternalisasi** merupakan merubah *tacit knowledge* menjadi *explicit knowledge* melalui proses dialog dan refleksi
- √ **Kombinasi** merupakan proses perubahan *tacit knowledge* menjadi *explicit knowledge* yang baru melalui sistemisasi dan pengaplikasian *explicit knowledge* dan informasi.
- √ **Internalisasi** merupakan proses pembelajaran dan akuisisi pengetahuan yang dilakukan oleh anggota organisasi terhadap *explicit knowledge* yang disebarkan keseluruh organisasi melalui pengalaman sendiri sehingga menjadi *tacit knowledge* anggota organisasi.⁹

Gambar di atas merupakan proses *knowledge management*. Yang menjadi kunci utama adalah adanya *sharing knowledge*

(berbagi pengetahuan) sehingga anggota organisasi mampu merespon kesempatan secara cepat dan inovasi dapat diciptakan agar tercapai kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi.

Knowledge Management ini pada awalnya hanya diterapkan pada dunia bisnis yang dapat membantu komunikasi mulai dari top management hingga ke bagian operasional untuk memperbaiki proses kerja di organisasi. Namun seiring perkembangan IPTEK, *Knowledge Management* diterapkan juga di dunia pendidikan.

Berikut ini merupakan beberapa definisi tentang *Knowledge Management (KM)*:

1. *Harvard College (1999)*
KM merupakan suatu proses terformat dan terarah dalam mencerna informasi yang telah dimiliki suatu perusahaan dan mencari apa yang dibutuhkan oleh masing-masing individu di dalam perusahaan tersebut untuk kemudian memfasilitasi agar mudah diakses dan selalu tersedia bilamana dibutuhkan.
2. Menurut Dave Owen, dkk dalam bahan kuliah MIP UGM (2014) bahwa KM adalah :
 - a. Cara kerja dalam sebuah organisasi yang memastikan bahwa kemampuan intelektual organisasi dibagikan, dipelihara dan dilembagakan.
 - b. Proses pengelolaan dan pemanfaatan khazanah pengetahuan dalam suatu organisasi secara sistematis dan terarah
 - c. Cara perusahaan menyimpan, mengatur, dan mengakses informasi internal dan eksternal
 - d. Mencerminkan sistem yang terintegrasi menyeluruh dalam akumulasi, integrasi,

⁹ *Ibid.*, hlm.22

manipulasi, dan akses data di lintas beberapa organisasi.¹⁰

3. Menurut *Information Society Technology* mengartikan manajemen pengetahuan sebagai usaha yang sistematis dan teratur untuk menggunakan pengetahuan dalam sebuah organisasi.¹¹

Dari beberapa definisi di atas dapat disintesis *knowledge management* adalah suatu proses pengelolaan secara sistematis dan teratur dari ilmu pengetahuan individu dalam suatu organisasi untuk kemudian difasilitasi agar mudah diakses dan dipergunakan secara maksimal dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Komponen Knowledge Management pada Organisasi Pendidikan

Knowledge Management memiliki manfaat yang positif bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam penerapannya, seperti untuk meningkatkan nilai organisasi atau perusahaan, meningkatkan kualitas anggota organisasi, dan meningkatkan kolaborasi dalam suatu organisasi. Dalam penerapannya terdapat komponen yang harus diperhatikan. Setiap komponen tersebut memiliki peran dan presentase yang berbeda, diantaranya: *Pertama, People* (individu). Dalam *knowledge management* harus didukung dengan ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten dan bertanggung jawab dalam perannya di dalam organisasi atau perusahaan. *Kedua, Process*. Suatu *Knowledge Management* harus memiliki proses yang jelas yang dapat mempermudah dalam pembuatan suatu inovasi

dalam pengetahuan dan mempermudah untuk menyalurkan pengetahuannya. Untuk itu perlu dibuat proses transfer pengetahuan yang baik melalui identifikasi dan pemetaan pengetahuan dengan mengaplikasikan konsep model *SECI*. *Ketiga, Teknologi*. Untuk mempermudah penerapan *knowledge management* dibutuhkan sebuah teknologi yang dapat membantu dalam aliran informasi dan data yang terjadi dalam proses *knowledge management* yang efektif. *Keempat, Content* (isi). Dalam sistem *Knowledge Management* telah dirancang *content* berupa *database knowledge* dan dokumen yang dibutuhkan anggota organisasi untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.¹²

Dalam pengelolaan *knowledge management* ini, berbagai karakteristik berikut sebaiknya dipenuhi baik dari segi struktural maupun dari segi karakteristik individu yang menduduki struktur yang ada. Berikut karakter struktur bagian organisasi: *pertama*, tidak bersifat birokratis, prosedur administratif terhadap substansi *knowledge* berada pada level minimal; *kedua*, unit berbentuk sel-sel yang menyebar di berbagai unit tetapi tetap berkoordinasi; *ketiga*, tidak hierarkis, sehingga kesan hubungan atau proses atasan dan bawahan sebaiknya tidak ada. Selanjutnya karakteristik personil pengelola *knowledge* harus memenuhi syarat antara lain; memiliki seorang pemimpin yang profesional dan egaliter, bukan birokrat yang memegang teguh prosedur dan memiliki mentalitas atasan/bawahan, wawasan yang luas atau seorang generalis, memiliki *professional networking* yang luas baik di internal organisasi maupun di luar organisasi, komunikatif, yaitu mampu melakukan komunikasi koordinasi secara *virtual* dan tatap muka, dan pemimpin

10 Ida Martini Pasaribu, *Implementasi Knowledge Management dan Analisis SWOT di Perpustakaan Perguruan Tinggi*, Artikel Bidang Ilmu Perpustakaan, Medan, 2014

11 Agus Mulyanto, *Implementasi Knowledge Management Untuk Meningkatkan Kinerja Perguruan Tinggi*, Jurnal Seminar Nasional Aplikasi Sains dan Teknologi 2008, IST AKPRIND Yogyakarta

12 Bambang Setiarso, dkk, *Penerapan Knowledge Management Pada Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 40-41

sebagai fasilitator yaitu mampu memfasilitasi berbagai pihak dalam berbagi *knowledge*, berkolaborasi, dan belajar.¹³

Inti dari kegiatan *knowledge management* dalam lembaga pendidikan adalah *sharing* (berbagi) dan *transfer knowledge* (memindahkan pengetahuan) karena melalui 2 langkah tersebut mengakibatkan peningkatan nilai dari pengetahuan yang dimiliki oleh suatu organisasi pendidikan. Seseorang yang melakukan *sharing* ataupun *transfer* tidak akan kehilangan pengetahuan yang dimilikinya, tetapi justru akan melipatgandakan nilai dari pengetahuan tersebut karena sudah dimiliki dan bermanfaat untuk orang banyak.

Budaya *Knowledge Sharing* merupakan budaya yang perlu ditumbuhkan dan dirangsang dalam sebuah organisasi pendidikan. *Sharing* sendiri merupakan fondasi dari pembelajaran dan tanpa pembelajaran tidak ada inovasi dan tanpa inovasi organisasi tersebut tidak berkembang dan mengalami kehancuran.¹⁴

Organisasi Pendidikan sebagai *Learning Organization*

Organisasi merupakan sebuah wadah, tempat, atau sistem untuk melakukan kegiatan bersama untuk melakukan kegiatan bersama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila hal tersebut dikaitkan dengan pendidikan mempunyai pengertian sendiri yaitu tempat untuk melakukan aktivitas pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan dan pengorganisasian pendidikan yang merupakan sebuah proses pembentukan sistem dalam rangka melakukan kegiatan kependidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.¹⁵

¹³ Paul L. Tobing, *Knowledge Management: Konsep, Arsitektur dan Implementasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), hlm. 99-100

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 137-138

¹⁵ Imam Machali dan Ara Hidayat, *The Handbook of Education Management: Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di*

Sebagai individu dalam organisasi harus dapat menempatkan diri mereka di tengah perkembangan organisasi yang makin membesar. Sebagai organisasi yang mempunyai tujuan tertentu, mereka harus dapat beradaptasi dengan sesuatu yang terjadi di luar organisasi.¹⁶ Salah satu hal pokok yang harus dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitas seluruh anggota organisasi melalui proses belajar secara berkesinambungan (*learning process*) dan menjadikan organisasi sebagai organisasi belajar (*learning organization*).

Beberapa definisi dari *learning organization* yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya:

1. Organisasi belajar adalah suatu proses dimana anggota organisasi mendeteksi berbagai kesalahan, kemudian mengoreksinya melalui berbagai tindakan organisasi.
2. Organisasi belajar adalah organisasi yang adaptif dan responsif terhadap lingkungan eksternal, sekaligus kuat dalam integrasi internalnya.
3. Daniel H. Kim mengemukakan bahwa organisasi belajar adalah proses transformasi dari belajar individu menjadi belajar organisasi secara siklikal melalui kombinasi antara siklus belajar individual dengan konsep model mentah sebagai mekanisme transfer.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa organisasi belajar adalah organisasi yang adaptif dan responsif terhadap lingkungan internal maupun eksternal organisasi, dimana anggota organisasi belajar melakukan proses transformasi dari belajar individu menjadi belajar organisasi.

Indonesia, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), hlm.64

¹⁶ Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung, Alfabeta, 2011), hlm. 3-4

Tjakraatmadja menyatakan bahwa konsep dari organisasi belajar adalah sebagai berikut:¹⁷ *Pertama*, mampu menjaga kelangsungan hidup organisasi berdasarkan kemampuan adaptasi/fleksibilitas dan dapat memperkaya keanekaragaman *knowledge*. *Kedua*, dihuni oleh masyarakat pengetahuan yang mampu memperkaya keanekaragaman simpul-simpul pengetahuan melalui proses transformasi pengetahuan secara berkelanjutan. *Ketiga*, mampu mendorong tumbuhnya keanekaragaman *knowledge* melalui kompetisi kooperatif (bersaing tetapi tetap saling melengkapi). *Keempat*, memiliki habitat serta motivator belajar yang mampu mendorong proses transformasi pengetahuan menjadi model maya perusahaan secara efektif.

Selanjutnya organisasi belajar juga memiliki karakteristik di antaranya:¹⁸

1. Memiliki manusia bersumber daya (intelektual, sosial, dan etika)
2. Memiliki habitat yang kondusif yang dicirikan oleh adanya keterkaitan di antara kelima disiplin belajar antara lain *system thinking* (disiplin berfikir sistemik), *personal mastery* (penguasaan pribadi), *mental model* (disiplin model mental), *shared vision* (visi bersama), dan *team learning* (pembelajaran tim)
3. Memiliki motivator belajar yang meliputi fasilitator *structural* (teknologi informasi, sistem penghargaan, dan struktur organisasi) dan katalisator relasional (rasa saling percaya, budaya transformasi, dan kepemimpinan).¹⁹

Dari uraian di atas dapat dipahami juga, bahwa elemen-elemen pembentuk organisasi

17 Khairul Muluk, *Knowledge Management: Kunci Sukses Inovasi Pemerintahan Daerah*, (Malang: Bayu Media Publishing, 2008), hlm. 62

18 *Ibid.*, hlm. 62-63

19 Bambang Setiarso, dkk, *Penerapan Knowledge Management pada Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 46-49

belajar (*learning organization*) pada umumnya juga terdapat dalam organisasi pendidikan, baik itu sekolah, pondok pesantren, maupun perguruan tinggi. Dalam tulisan ini, Peneliti mengkhususkan pokok bahasan terhadap salah satu lembaga pendidikan non-formal yaitu pondok pesantren yang mempunyai struktur organisasi meliputi: kyai (pengasuh) dibantu oleh pengurus pondok yang terdiri dari ketua pondok, sekretaris, bendahara, bidang pendidikan, perlengkapan, keamanan yang mendukung terwujudnya visi dan misi dalam pondok pesantren tersebut.

Dalam perkembangannya, pondok pesantren juga mengalami perubahan yang dahulunya sistem dan metode pembelajaran terpusat pada kyai dan masih berbentuk klasikal. Sekarang berubah menjadi sistem modern yang ditandai seorang kyai (pengasuh) tidak hanya bekerja mengembangkan pondok sendiri tetapi dibantu dan bekerjasama dengan para santri untuk mengembangkan pondok pesantren. Santri tersebut juga dituntut untuk menguasai ilmu-ilmu agama yang telah diajarkan oleh kyai untuk kemudian santri tersebut mengajarkan dan mengembangkan keilmuannya kepada adik (junior)-nya yang baru mulai belajar tentang ajaran Islam. Di dalam pondok pesantren, selain santri belajar tentang ilmu-ilmu agama santri juga biasa mengembangkan bakat dan minatnya dalam bidang tertentu, sehingga bakat dan minat tersebut juga diharapkan dapat memajukan pengembangan pondok pesantren.²⁰

Gambaran Umum Pondok Pesantren Mahasiswa Al-Muayyad Windan

Pondok Pesantren Al Muayyad Windan dirintis tahun 1930 sebagai bentuk kepedulian

20 Dokumen Profil Pondok Pesantren Mahasiswa Al-Muayyad Windan

K.H. Abdul Mannan untuk menyelenggarakan pendidikan bagi rakyat yang berbasis pesantren. Gagasan itu didukung oleh K.H. Ahmad Shofawi dan menantunya yang bernama K.H. Prof. R. Mohammad Adnan. Jauh sebelum berdirinya pesantren, ketiga perintis menyiapkan Ahmad Umar putra K.H. Abdul Mannan sebagai kader kiai. Pada tahun 1937 K.H. Ahmad Umar Abdul Mannan dipercaya sebagai pengasuh (pemimpin tertinggi) pesantren, dalam usia 21 tahun, setelah belajar diberbagai pesantren di Surakarta, Yogyakarta, Jawa Tengah dan Jawa Timur. Dalam usianya yang lebih dari 70 tahun kini, Al-Muayyad tumbuh bersama 25 pesantren alumni dan 5 cabang. Pondok Pesantren Mahasiswa Al Muayyad Windan adalah cabang ke-5 yang diselenggarakan sebagai pesantren pengembangan masyarakat berbasis pesantren mahasiswa. Pondok pesantren ini diasuh oleh KH. Muhammad Dian Nafi, M.Pd yang merupakan keponakan dari pendiri Al-Muayyad pusat.

Pondok Pesantren Mahasiswa al-Muayyad Windan mempunyai visi: Terwujudnya masyarakat religius, bermartabat dan berdaya. Dan misi:

1. Menyiapkan kader muslim yang berkualitas di bidang *faqahah* (kedalaman ilmu agama), '*adalah* (kemantapan kepribadian) dan *kafa'ah* (kecakapan operatif) bagi prakarsa pengembangan masyarakat.
2. Menumbuhkembangkan kecakapan warga pesantren di bidang pemberdayaan masyarakat.
3. Proaktif dalam pendidikan emansipatoris bagi pendewasaan masyarakat majemuk.

Penerapan *Knowledge Management* dalam Program dan Kegiatan Pondok Pesantren

Melihat dari teori-teori yang telah dipaparkan di atas, maka penulis melihat bahwa aspek yang mendukung adanya *Knowledge Management* secara tidak langsung sudah diterapkan di Pondok Pesantren Mahasiswa Al-Muayyad, Windan di antaranya:

Pertama, adanya *sharing* ilmu dalam rangka penguasaan ilmu agama dan penyiapan kader muslim di bidang *faqahah* (penguasaan ilmu agama), '*adalah* (kemantapan kepribadian) dan *kafa'ah* (kecakapan operatif). Di Pondok Pesantren Mahasiswa al-Muayyad Windan selain mempelajari tentang al-Quran, juga masih mempelajari kitab-kitab klasik khas kepesantrenan seperti: *Ayyuhal walad*, *jurumiyah*, *bulughul maram*, dan *tadzhib*. Kajian kitab tersebut dilakukan setelah sholat isya dibimbing langsung oleh pengasuh dan santri senior. Pembelajaran dengan model diskusi aktif dan mengulas permasalahan-permasalahan agama masa kini yang berkembang di masyarakat. *Kedua*, kegiatan *Sharing Knowledge*. Kajian keagamaan yang telah dikaji bersama dilanjutkan dengan proses sosialisasi lewat media massa maupun media online.²¹ Pondok Pesantren Mahasiswa Al-Muayyad Windan mengelola radio sebagai pengembangan *sharing knowledge* kepada santri, alumni, maupun masyarakat umum. Salah satu kegiatannya adalah adanya program "nyantri on the air" yang diisi oleh pengasuh Pondok Pesantren Mahasiswa al-Muayyad Windan sendiri yaitu KH.Muhammad Dian Nafi'. Acara tersebut berisi tentang ulasan-

21 Wawancara dengan ketua pondok pesantren mahasiswa putri al-Muayyad Windan Radina Qisma pada tanggal 12 April 2017 pukul 17.06 WIB

ulasan keagamaan yang meliputi akhlaq, fiqih masyarakat, kenegaraan, dan lain-lain. *Ketiga*, adanya keteladanan dari kyai sebagai pemimpin tertinggi di pondok pesantren. Dalam kegiatan penguasaan ilmu agama yang dibimbing langsung oleh Kyai (pengasuh) selalu ditanamkan nilai-nilai *muhasabah* dan motivasi dalam setiap pembelajaran dan terkadang menceritakan tokoh ulama atau cendekiawan sebagai uswah untuk santri sehingga santri akan lebih terbangun nilai-nilai spiritual, keteladanan, dan semangat berkhidmah kepada pondok. *Keempat*, peran kyai sebagai fasilitator pembelajaran. Di pondok pesantren mahasiswa al-Muayyad Windan, kyai (pengasuh) tidak turun secara langsung dalam seluruh proses kegiatan santri. Kyai hanya berperan sebagai fasilitator dalam *sharing knowledge* dan *transfer knowledge* bagi para santri. *Kelima*, metode pendidikan yang memakai sistem *peer teaching* (pembelajaran teman sejawat). Sistem yang diterapkan di Pondok Pesantren Mahasiswa al-Muayyad Windan adalah pendidikan orang dewasa (*andragogy*). Praktiknya adalah santri mengajar dan belajar dari sesama sejawat santri. Santri dapat menjadi guru bagi sejawatnya dalam hal tertentu sekaligus menjadi murid dalam hal lain. Hal ini dicapai melalui rekrutmen santri dari beberapa kategori, meliputi (1) santri tamatan pesantren yang berminat untuk mengembangkan kecakapan mengelola pesantren dan (2) santri yang belum pernah belajar di pesantren atau belum cukup memadai bekal kepesantrenannya untuk memperdalam ilmu agamanya bersama santri tamatan pesantren. Proporsi santri dari kedua kategori tersebut diupayakan dapat menjaga pembelajaran partisipatif dan dinamika kelompok di pesantren. Dalam sistem

demikian pimpinan pesantren lebih berperan sebagai fasilitator. *Keenam*, pengembangan *learning organization* santri dalam kelompok swadaya santri dan lembaga pendidikan. Dalam tahap ini di pondok Pesantren mahasiswa Al-Muayyad Windan ini mewadahi para santri untuk mengembangkan minat dan bakatnya dalam organisasi kecil seperti:

1. SSB (Santri Sahabat Bumi) ini merupakan komunitas pecinta lingkungan dan penggiat perawatan tanaman, santri yang mengikuti komunitas ini didampingi oleh teman sebayanya yang mengambil jurusan perkuliahan di bidang pertanian dan teknologi kultur jaringan. Jadi ilmu yang mereka dapat di bangku kuliah langsung dipraktikkan dan dieksplorasi dalam komunitas tersebut.
2. Komunitas Radio Gesma yang dikelola oleh santri sebagai alat *sharing knowledge* kepada masyarakat luas, santri yang tergabung disini adalah yang mempunyai minat dalam penyiaran dan komunikasi.
3. Pengelolaan TK al-Muayyad Windan dengan santri sebagai guru dan pengajar al-Quran. Di Pondok Pesantren Mahasiswa al-Muayyad Windan ini mempunyai lembaga pendidikan setingkat TK/RA yaitu RA al-Muayyad Windan yang dikelola oleh istri dari pengasuh pondok sendiri. Dari lembaga ini santri didayagunakan untuk melatih kemampuan organisasi dan pengajaran dalam pendidikan sehingga bekal ini akan sangat bermanfaat terhadap kemampuan pengetahuan dan organisasi santri.

Ketujuh, penggunaan teknologi informasi sebagai penyimpanan *warehouse*

database organisasi yang digunakan untuk mempermudah komunikasi intern dan ekstern. Untuk mendukung proses komunikasi dan budaya *sharing*, Pondok Pesantren Mahasiswa al-Muayyad Windan mengelola website pondok sebagai wadah informasi masyarakat yang ingin lebih mengetahui tentang pesantren al-Muayyad. Selain itu teknologi juga berperan sebagai *sharing knowledge* melalui media online diantaranya: website, grup intranet (*whatsapp*) antar santri, dan alumni. Kedelapan, proaktif dalam Pendidikan Emansipatoris bagi Pendewasaan Masyarakat Majemuk di Pondok Pesantren Mahasiswa al-Muayyad windan ini, jaringan dalam pengembangan pendidikan emansipatoris banyak diperoleh dari para alumni yang telah sukses berkiprah baik itu di bidang pendidikan, pemerintahan, politik, wirausaha, maupun pengembangan pendidikan sehingga para santri juga selalu menjaga hubungan baik dengan para alumni agar terjalin pula jaringan eksternal yang mendukung kompetensi dan pengembangan pondok pesantren khususnya pada pengembangan intelektual setiap santri.²²

Kesimpulan

Dalam sebuah lembaga pendidikan, pendidik, dan tenaga pendidik membutuhkan *knowledge management* untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, meningkatkan nilai organisasi atau perusahaan dan meningkatkan kolaborasi dalam suatu lembaga pendidikan. Inti terpenting dari kegiatan *knowledge management* dalam lembaga pendidikan adalah *sharing* (berbagi) dan *transfer knowledge* (memindahkan pengetahuan). Pondok Pesantren al-Muayyad

Windan yang merupakan salah satu lembaga pendidikan islam tertua dan mempunyai ciri khas budaya secara tidak langsung menerapkan *knowledge management* dalam menjalankan program dan kegiatan yang disesuaikan dengan visi dan misi yang ada di pondok pesantren tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan beberapa kegiatan yang menerapkan *knowledge management* di Pondok pesantren Mahasiswa al-Muayyad Windan yang juga mengembangkan *learning organization* diantaranya: (1) adanya *sharing* ilmu dalam rangka penguasaan ilmu agama dan penyiapan kader muslim di bidang *faqahah* (penguasaan ilmu agama), *'adalah* (kemantapan kepribadian) dan *kafa'ah* (kecakapan operatif), *sharing knowledge* sebagai pendampingan dan pemberdayaan masyarakat, (2) adanya keteladanan dari kyai sebagai pemimpin tertinggi di pondok pesantren. Peran kyai sebagai fasilitator pembelajaran. Metode pendidikan yang memakai sistem *peer teaching* (pembelajaran teman sejawat), pengembangan *learning organization* santri dalam kelompok swadaya santri dan lembaga pendidikan, penggunaan teknologi informasi sebagai penyimpanan *warehouse database* organisasi yang digunakan untuk mempermudah komunikasi intern dan ekstern, dan proaktif dalam pendidikan emansipatoris bagi pendewasaan masyarakat majemuk.

²² Wawancara dengan Ketua Pondok Pesantren Mahasiswa Putra al-muayyad Windan sdra. Nurul Musthofa pada tanggal 12 April 2017 pukul 19.36 WIB

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz Wahab, Abdul. 2011. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung, Alfabeta.
- Budiyanto, Mangun dan Imam Machali. 2014. *Pembentukan Karakter Mandiri melalui Pendidikan Agriculture di Pondok Pesantren Islamic Studies Center Aswaja Lintang Songo Piyungan Bantul Yogyakarta*. Jurnal Pendidikan Karakter Tahun IV Nomor 2.
- Dokumen Profil Pondok Pesantren Mahasiswa Al-Muayyad Windan
- L. Tobing, Paul. 2007. *Knowledge Management: Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Machali, Imam dan Ara Hidayat. 2016. *The Handbook of Education Management; Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Muluk, Khairul. 2008. *Knowledge Management: Kunci Sukses Inovasi Pemerintahan Daerah*. Malang : Bayu Media Publishing.
- Mulyanto, Agus. 2008. *Implementasi knowledge Management untuk meningkatkan kinerja perguruan tinggi*, jurnal seminar Nasional Aplikasi Sains dan Teknologi IST AKPRIND Yogyakarta.
- Nuryana, Zalik. 2017. *Knowledge Management sebagai Upaya Pengembangan Learning Organization di Lembaga Pendidikan Islam*, dalam *Jurnal Literasi*, VOL.III, Nomor 1.
- Pasaribu, Ida Martini. 2014. *Implementasi Knowledge Management dan Analisis SWOT di perpustakaan Perguruan Tinggi*, Artikel bidang ilmu perpustakaan, Medan.
- Setiarso, Bambang, dkk. 2012. *Penerapan Knowledge Management pada Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.