



EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2022 Halm 6077 - 6082

Research & Learning in Education

<https://edukatif.org/index.php/edukatif/index>



Implikasi Budaya Organisasi dan Manajemen Pengetahuan di lingkungan Pendidikan : Studi Literatur

Raja Raya Saragih^{1✉}

Universitas Mitra Karya, Indonesia

E-mail : rajarayasaragih@umika.ac.id

Abstrak

Perspektif berbasis pengetahuan dari sebuah organisasi khususnya dalam bidang pendidikan menunjukkan bahwa sumber daya intelektual adalah aset organisasi kunci yang memungkinkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Dalam studi ini, pengetahuan telah menjadi sumber daya utama dalam sebuah organisasi. Berdasarkan perspektif ini, lembaga pendidikan yang secara efektif mengelola sumber daya pengetahuan mereka dapat mengharapkan untuk menuai berbagai manfaat seperti peningkatan efisiensi perusahaan, efektivitas, inovasi, dan keunggulan daya saing. Proses Manajemen menekankan bahwa pengetahuan sebagai yang diciptakan, dibagikan, dan diterapkan melalui hubungan sosial antarpribadi dan budaya organisasi yang sesuai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Organisasi, Manajemen Pengetahuan, Pengetahuan Tacit, Sumber Daya Intelektual.

Abstract

The knowledge-based perspective of an organization especially in the field of education shows that intellectual resources are a key organizational asset that enables a sustainable competitive advantage. In this study, knowledge has become the main resource in an organization. Based on this perspective, educational institutions that effectively manage their knowledge resources can expect to reap various benefits such as increased enterprise efficiency, effectiveness, innovation, and competitive advantage. Process Management emphasizes that knowledge is created, shared, and applied through interpersonal social relationships and appropriate organizational culture.

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Performance, Knowledge Management, Tacit Knowledge, Intellectual Resources.*

Copyright (c) 2022 Raja Raya Saragih

✉ Corresponding author:

Email : rajarayasaragih@umika.ac.id

DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i4.3587>

ISSN 2656-8063 (Media Cetak)

ISSN 2656-8071 (Media Online)

PENDAHULUAN

Dewasa ini, sektor pendidikan khususnya universitas telah bertransformasi di segala dimensi. Karena perubahan pasar, fungsi institusi dan ekonomi juga telah berubah. Karena tuntutan yang beragam dan pola produksi, proses produksi dan filosofi telah berkembang. Oleh karena itu, sebuah institusi membutuhkan cara dan metode baru dalam persaingan global untuk menghadapi dan memenangkan persaingan disektor pendidikan ini. Melihat lingkungan yang sangat bergejolak yang karakteristik utamanya tinggi ketidakpastian, kompleksitas, dan dinamisme. Bila perusahaan bertujuan untuk bertahan hidup di lingkungan yang bergejolak seperti itu, mereka harus mengembangkan kemampuan untuk mendeteksi perubahan lingkungan lebih awal dan untuk menawarkan tanggapan yang akurat kepada mereka, mendapatkan peluang bisnis baru dan keunggulan kompetitif untuk dieksploitasi (Liu, 2017).

Untuk mencapai kinerja yang baik, sebuah institusi dituntut untuk memiliki keunggulan daya saing di lingkungan bisnisnya. Keunggulan bersaing harus selalu ditingkatkan disepanjang pertumbuhan dan perkembangan institusi tersebut melalui budaya organisasi yang memiliki esensi interaksi bersinergi satu sama lain. Daya saing dapat dicapai ketika perusahaan memiliki daya kreatif dan inovatif sebagai kebutuhan dasar mereka, yang pada gilirannya mengarahkan pada penciptaan keunggulan kompetitif Zainul et al., (2016), terutama dalam hal hubungan interaksi dalam satu lingkungan institusi. Karena keunggulan daya saing berangkat dari internal institusi yang memiliki unsur nilai, perilaku, hubungan, teknologi, struktur, prosedur, serta tujuan dan sasaran sebagai komponen budaya organisasi. Schneider et al., (2016) mengungkapkan bahwa studi mengenai budaya berada di tingkat bawah artefak (struktur dan proses organisasi yang terlihat), keyakinan dan nilai-nilai, dan asumsi yang mendasarinya, yang dimana kerangka nilai yang bersaing untuk menilai profil budaya organisasi dapat diidentifikasi sebagai Klan (berkonsentrasi pada pemeliharaan internal dengan fleksibilitas), Hirarki (berfokus pada pemeliharaan internal dengan kebutuhan akan stabilitas dan kontrol), Adhokrasi (berkonsentrasi pada pemosisian eksternal dengan tingkat tinggi fleksibilitas dan individualitas) dan pasar (berfokus pada pemeliharaan eksternal dengan kebutuhan akan stabilitas dan kontrol). Sehingga sangat penting peran budaya yang bersinergi dalam institusi untuk membangun, dan menggerakkan keberhasilan institusi dimasa mendatang (Hanaysha, 2016).

Budaya yang kuat atau nilai-nilai bersama diperoleh melalui kinerja yang unggul. Namun, kemampuan budaya menjadi sumber daya saing tampaknya bergantung pada sejauh mana mana budaya organisasi cocok dengan kondisi yang berlaku di lingkungannya (Naranjo-Valencia et al., 2016). Mengelola budaya untuk keunggulan kompetitif yang berkelanjutan membutuhkan perhatian yang cermat terhadap dibayar dengan bahasa dan perilaku yang digunakan dalam perusahaan, serta nilai-nilainya dan keyakinan. Dengan demikian budaya organisasi merupakan sekumpulan elemen yang terdiri dari cerita, symbol, kekuatan, struktur organisasi, dan system kendali (Warrick, 2017).

Studi yang menunjukkan bahwa dinamisme perusahaan tergantung pada budaya organisasi yang mendasarinya. Studi menurut Bock et al., (2012) menemukan bahwa budaya organisasi kreatif memiliki dampak positif pada fleksibilitas strategis. Dalam sebuah studi yang menganalisis hambatan untuk inovasi model bisnis, (Chesbrough, 2010) menyimpulkan bahwa alasan kegagalan inovasi model bisnis seringkali terletak pada hambatan kognitif organisasi. Hal ini menunjukkan terdapat kesenjangan gap antara budaya organisasi terhadap keunggulan daya saing organisasi tersebut. Dengan demikian, studi ini berkontribusi untuk menjembatani kesenjangan yang ada melalui perluasan pemahaman akan pentingnya budaya institusi dilingkungan yang difokuskan untuk kesiapan institusi di dalam membangun mengembangkan dan mengadopsi praktik interaksi institusi yang bersinergi yang bertujuan membangun dan meningkatkan keunggulan daya saing disektor Pendidikan. Dengan harapan bila institusi memiliki budaya yang bersinergi maka harapannya institusi tersebut akan meningkatkan dan menikmati keunggulan daya saing dalam waktu yang lama. (Delery & Roumpi, 2017)

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini ialah untuk menginvestigasi budaya organisasi melalui proses manajemen pengetahuan guna mencapai kinerja organisasi pendidikan yang unggul dengan manifestasi berupa nilai-nilai keunggulan dari budaya sebagai simbol organisasi dicapai ketika budaya organisasi berorientasi pada hasil, dikendalikan secara longgar, dan berorientasi pada pekerjaan telah dibangun, tertanam dalam pikiran karyawan dan diwujudkan dalam perilakunya (Felipe et al., 2017).

METODE PENELITIAN

Pendekatan tinjauan pustaka yang sistematis menyoroti proses pencarian, analisis, dan sintesis literatur (Xiang et al., 2009). Ada lima langkah utama yang harus dilakukan dalam penelitian ini: (a) mendefinisikan tujuan tinjauan, (b) perumusan protokol review, (c) pencarian literatur, (4) ekstraksi literatur dan (5) sintesis penelitian sebelumnya (Barrow & Grant, 2012).

Kajian ini bertujuan untuk secara sistematis mencari, menganalisis dan mensintesis penelitian sebelumnya dalam dekade terakhir, membahas budaya organisasi untuk mencapai keunggulan daya saing. Selain itu, untuk menangkap studi yang menyelidiki keunggulan daya saing, penelitian ini menggunakan kata kunci pencarian yang dapat menunjukkan pemahaman lebih mendalam. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan filter pencarian lainnya seperti waktu publikasi dalam dekade terakhir dan kriteria makalah penelitian untuk menyempurnakan hasil pencarian (Mirzaqon & Purwoko, 2018).

Penelitian ini mengeksplorasi enam database yang berbeda, yaitu, Springer, Taylor dan Francis, Science Direct (Elsevier), Emerald dan Sage sebagai sumber literatur awal. Penelitian ini juga mengacu pada Daftar Panduan Jurnal Asosiasi Sekolah Bisnis (ABS) dan faktor dampak (IF) dari Journal Citation Reports (JCR) untuk memastikan kualitas dari artikel jurnal. Selain itu, penelitian ini hanya mencakup makalah yang menganalisis alasan pentingnya keunggulan daya saing melalui inovasi layanan

Dari proses seleksi, sebanyak 20 artikel dari 10 jurnal terpilih. Berdasarkan proporsi, kami mengamati bahwa empat jurnal mendominasi publikasi dengan sekitar 70% dari artikel. Keempat jurnal tersebut adalah *Human Resource Management Journal*, *The Social Science Journal*, *MDPI Sustainability*, and *International Journal of Hospitality Management*. Artikel lainnya adalah didistribusikan ke dalam 10 jurnal yang berbeda. Sumber yang sangat beragam berguna untuk menarik batas yang jelas sekitar generalisasi dari tinjauan literatur sistematis (Ahmad et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil dari keunggulan daya saing universitas yang dicapai melalui budaya organisasi ditunjukkan dalam banyak penelitian. Budaya organisasi memiliki efek yang kuat pada kinerja dan efektivitas jangka panjang organisasi. Budaya yang kuat dikaitkan dengan homogenitas upaya, fokus yang jelas, dan kinerja yang lebih tinggi di lingkungan di mana kesatuan dan visi bersama diperlukan (Valmohammadi & Roshanzamir, 2015). Budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar daripada budaya nasional terhadap kinerja. Kemampuan untuk membentuk budaya organisasi sangat penting dalam mendorong lingkungan belajar. Sehingga sangat penting bagi organisasi untuk dapat merasakan perubahan lingkungan dan meresponsnya dengan mengkonfigurasi ulang rangkaian sumber daya, proses bisnis, dan strategi mereka. Hal ini berakar pada kegelincihan organisasi untuk membangun dan meningkatkan lingkungan di mana perolehan keterampilan dan pengetahuan tidak hanya dipandang sebagai tanggung jawab utama setiap karyawan, tetapi juga didukung oleh interaksi dan dorongan dari anggota organisasi (Molina et al., 2020). Sehingga tiga dimensi yang saling membentuk kegelincihan organisasi yakni pertama kelincahan konsumen dalam hal ini para konsumen internal maupun konsumen eksternal organisasi pendidikan tersebut yang melibatkan pendapat konsumen untuk mendapatkan kecerdasan pasar yang ditingkatkan. Kedua, kelincahan bermitra yang bertujuan untuk menyerap pengetahuan dari mitra bisnis yang berbeda dengan meningkatkan respons organisasi terhadap permintaan pasar dan ketiga kelincahan operasional yang memerlukan desain ulang proses

yang cepat untuk memanfaatkan kondisi lingkungan dan pasar yang dinamis. Oleh karena itu, kesadaran organisasi yang menuju pada pembangunan dan pengembangan budaya organisasi khususnya dalam bidang pendidikan haruslah diperkuat dengan komponen manajemen pengetahuan agar tidak hanya mampu memberikan keunggulan daya saing melainkan juga diikuti dengan kegelincihan organisasi didalam menanggapi segala dinamika perubahan yang ada. Sejalan dengan hal ini, tujuan akhir dari manajemen pengetahuan adalah untuk menanamkan pengetahuan karyawan ke dalam proses dan budaya organisasi, sehingga meningkatkan kinerja organisasi. Terdapat 4 elemen dalam proses manajemen pengetahuan sebagai berikut:

1. Penciptaan pengetahuan: melibatkan pengembangan konten baru atau penggantian konten yang ada dalam pengetahuan tacit dan eksplisit organisasi. Melalui proses sosial dan kolaboratif serta proses kognitif individu, pengetahuan diciptakan, dibagikan, diperkuat, diperbesar, dan dibenarkan dalam pengaturan organisasi (Hock et al., 2016).
2. Pengetahuan penyimpanan: pengetahuan yang berada dalam berbagai bentuk komponen (pengetahuan eksplisit dan pengetahuan tacit) yang diperoleh oleh individu dan jaringan individu. Organisasi harus mengatur dan menyusun pengetahuan, sehingga memudahkan untuk mengakses dan mendistribusikan dalam organisasi. Dengan menggabungkan atau mengintegrasikan pengetahuan, redundansi dapat dikurangi dan efisiensi dapat ditingkatkan
3. Transfer pengetahuan: ini merupakan proses penting dari manajemen pengetahuan di pengaturan organisasi, dan mengacu pada transfer pengetahuan ke lokasi di mana diperlukan dan dapat digunakan. Perusahaan harus hati-hati mengubah aspek pengetahuan tacit menjadi pengetahuan eksplisit; jika tidak, pengetahuan tacit mungkin hilang.
4. Penerapan pengetahuan: ini mengacu pada aktualisasi dari pengetahuan. Pengetahuan ini dapat digunakan untuk menyesuaikan arah strategis, memecahkan masalah baru, meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya.

Dengan demikian, pengetahuan organisasi khususnya dalam lingkup pendidikan dapat dikelola melalui manajemen pengetahuan yang menggunakan pendekatan strategis meliputi penciptaan, pengkonfigurasi, pengaturan, pengambilan, pembagian, dan menilai aset pengetahuan dari suatu perusahaan (Hong et al., 2008), dimulai dari penemuan pengetahuan hingga penciptaan tambahan pengetahuan yang baru. Dalam kaitannya dengan konsep penciptaan pengetahuan, institusi pendidikan haruslah menyadari bahwa dengan penyediaan dan penggunaan alat yang efektif untuk penciptaan pengetahuan, sebagai contoh bidang akademik di institusi Pendidikan menghubungkan semua fakultas, memfasilitasi pertukaran pengetahuan, pembelajaran, dan retensi pengetahuan. Hal ini bahwa penggunaan alat penciptaan pengetahuan merupakan landasan untuk menyelidiki penciptaan pengetahuan yang sangat penting untuk peningkatan manajemen pengetahuan dalam suatu organisasi (Bock et al., 2012). Sehingga Untuk mencapai keunggulan daya saing, institusi pendidikan harus menghasilkan pengetahuan, menyimpan pengetahuan, berbagi pengetahuan dan menerapkan pengetahuan yang didukung dengan mengidentifikasi pengetahuan dan merumuskan tujuannya di setiap aspek organisasi sesuai dengan budayanya (Chatzoglou & Chatzoudes, 2018). Oleh sebab itu, Manajemen pengetahuan melibatkan penerapan pengetahuan melalui operasionalisasi praktik institusi pendidikan untuk menyimpan dan menyebarkan pengetahuan ke berbagai unit organisasinya (Trusson et al., 2017).

KESIMPULAN

Guna mencapai keunggulan dalam kinerja organisasi khususnya dilingkungan Pendidikan maka seluruh warga institusi tersebut dengan mensinkronkan elemen budaya organisasi dengan elemen manajemen pengetahuan yang mengatur tentang bagaimana mengadvokasi budaya organisasi yang mendukung yang mendorong karyawan dilingkungan pendidikan untuk memiliki niat untuk memastikan bahwa pengetahuan dibuat, disimpan, ditransfer, dan diterapkan sangat penting. Dengan harapan, organisasi dibidang pendidikan

menjadi sadar akan pengetahuannya, secara individu dan kolektif, dan membentuk dirinya sendiri sehingga membuat penggunaan pengetahuan yang dimilikinya secara efektif dan efisien yang pada gilirannya tidak hanya menghasilkan keunggulan daya saing melainkan kegesitan organisasi didalam menanggapi perubahan yang ada. Hal inilah yang dapat memperkuat budaya organisasi khususnya dibidang pendidikan yakni dengan menggabungkan komponen manajemen pengetahuan dan komponen kelincahan organisasi yang membentuknya. Dengan demikian, dalam meningkatkan tujuan organisasi pendidikan yang selaras dengan budaya organisasi maka haruslah diupayakan kemampuan eksplorasi dan eksploitasi pengetahuan sebagai sumber daya untuk keunggulan kompetitif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Jika perlu berterima kasih kepada pihak jurnal edukatif yang telah membantu penulis mulai dari proses awal hingga proses akhir artikel ini dapat dipublikasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I., Iqbal, S., Jamil, S., & Kamran, M. (2021). A Systematic Literature Review of E-Banking Frauds: Current Scenario and Security Techniques. *Linguistica Antverpiensia*, 2(2), 3509–3517.
- Barrow, M., & Grant, B. (2012). The “truth” of academic development: How did it get to be about “teaching and learning”? *Higher Education Research and Development*, 31(4), 465–477.
- Bock, A. J., Opsahl, T., George, G., & Gann, D. M. (2012). The Effects of Culture and Structure on Strategic Flexibility during Business Model Innovation. *Journal of Management Studies*, 49(2), 279–305.
- Chatzoglou, P., & Chatzoudes, D. (2018). The role of innovation in building competitive advantages: an empirical investigation. *European Journal of Innovation Management*, 21(1), 44–69.
- Chesbrough, H. (2010). Business model innovation: Opportunities and barriers. *Long Range Planning*, 43(2–3), 354–363.
- Delery, J. E., & Roumpi, D. (2017). Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: is the field going in circles? *Human Resource Management Journal*, 27(1), 1–21.
- Felipe, C. M., Roldán, J. L., & Leal-Rodríguez, A. L. (2017). Impact of organizational culture values on organizational agility. *Sustainability (Switzerland)*, 9(12).
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 289–297.
- Hock, M., Clauss, T., & Schulz, E. (2016). The impact of organizational culture on a firm’s capability to innovate the business model. *R and D Management*, 46(3), 433–450.
- Hong, H. K., Kim, J. S., Kim, T., & Leem, B. H. (2008). The effect of knowledge on system integration project performance. *Industrial Management and Data Systems*, 108(3), 385–404.
- Liu, C. H. (2017). Creating competitive advantage: Linking perspectives of organization learning, innovation behavior and intellectual capital. *International Journal of Hospitality Management*, 66, 13–23.
- Mirzaqon, A. T., & Purwoko, B. (2018). Studi Kepustakaan Mengenai Landasan Teori Dan Praktik Konseling Expressive Writing Library. *Jurnal BK UNESA*, 8(1), 1–8.
- Molina, K. P., Loefeldahl, J., Dow, R. M., & Pallaschke, S. (2020). The role of organizational culture in knowledge management. *Proceedings of the International Astronautical Congress, IAC, 2020-October*.
- Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2016). Studying the links between organizational culture, innovation, and performance in Spanish companies. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 48(1), 30–41.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2016). *Organizational climate and culture*. Sage

6082 *Implikasi Budaya Organisasi dan Manajemen Pengetahuan di lingkungan Pendidikan : Studi Literatur – Raja Raya Saragih*
DOI: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i4.3587>

Publications, Inc.

Trusson, C., Hislop, D., & Doherty, N. . (2017). Knowledge management as a factor for the formulation and implementation of organization strategy. *Journal of Knowledge Management*, 21(2), 1–39.

Valmohammadi, C., & Roshanzamir, S. (2015). The guidelines of improvement: Relations among organizational culture, TQM and performance. *International Journal of Production Economics*, 164, 167–178.

Warrick, D. D. (2017). What leaders need to know about organizational culture. *Business Horizons*, 60(3), 395–404.

Xiang, Z., Gretzel, U., & Fesenmaier, D. R. (2009). Semantic representation of tourism on the internet. *Journal of Travel Research*, 47(4), 440–453.

Zainul, M., Astuti, ndang S., Arifin, Z., & Utami, H. N. (2016). The Effect of Market Orientation toward Organizational Learning, Innovation, Competitive Advantage, and Corporate Performance. *Journal of Administrative Sciences and Policy Studies*, 4(1), 1–19.