



ANALISIS KNOWLEDGE SHARING LIGHT PADA WORKSTREAM HUMAN CAPITAL, GOVERNANCE, DAN SUSTAINABILITY PT UNITED TRACTORS

Yosua Simbolon¹, Marsofiyati², Titis Fatarina Mahfirah³

¹²³ Program Studi D4 Administrasi Perkantoran Digital, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta

ARTICLE INFO

Article history:

Received Mei, 2025

Revised Mei, 2025

Accepted Mei, 2025

Available online Mei, 2025

E-mail:

yosuasimbolon2@gmail.com

*This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.*

A B S T R A K

Di tengah transformasi digital dan tuntutan kerja yang semakin kompleks, berbagi pengetahuan (knowledge sharing) telah menjadi salah satu strategi krusial dalam membangun organisasi yang adaptif dan kolaboratif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan program Knowledge Sharing LIGHT pada Workstream Human Capital, Governance, dan Sustainability (HCGS) di bawah Divisi Differentiation & Digitalization (DAD) PT United Tractors. Program ini dirancang untuk memperkuat budaya berbagi pengetahuan melalui lima nilai utama: Learning, Inspiring, Growing, Helping, dan Together. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap empat informan yang terlibat aktif dalam program, observasi langsung selama masa magang, serta dokumentasi sesi sharing. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Knowledge Sharing LIGHT memberikan manfaat nyata bagi pengembangan kapasitas individu dan tim. Nilai Learning dan Together muncul sebagai aspek paling dominan, mendorong proses

pembelajaran kolektif dan mempererat kolaborasi antar anggota tim. Program ini terbukti mampu meningkatkan wawasan kerja lintas fungsi, memperkuat rasa kepemilikan terhadap tim, serta menciptakan ruang dialog yang inklusif dan suportif. Namun, beberapa tantangan turut ditemukan dalam pelaksanaannya. Tingkat partisipasi karyawan cenderung fluktuatif akibat beban kerja utama yang tinggi, sementara kesiapan materi dari pemateri masih bergantung pada bantuan pihak lain. Meskipun demikian, antusiasme peserta dan fleksibilitas metode pelaksanaan seperti format diskusi informal dan sesi daring menjadi kekuatan utama dalam menjaga keberlanjutan program. Penelitian ini merekomendasikan pentingnya integrasi Knowledge Sharing LIGHT ke dalam kebijakan pengembangan SDM yang lebih strategis, penyusunan indikator keberhasilan yang spesifik, serta penyediaan ruang reflektif bagi peserta pasca sesi. Dengan langkah-langkah tersebut, LIGHT tidak hanya akan menjadi aktivitas pelengkap, tetapi dapat berkembang menjadi instrumen penggerak budaya kerja yang partisipatif dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan praktis bagi unit kerja lain maupun organisasi serupa dalam mengembangkan praktik berbagi pengetahuan yang kontekstual, sistematis, dan berdampak.

Kata Kunci: Knowledge sharing, Budaya Organisasi, LIGHT, Pengembangan SDM, Kolaborasi tim, PT United Tractors

A B S T R A C T

Amidst digital transformation and increasingly complex work demands, knowledge sharing has emerged as a crucial strategy in building adaptive and collaborative organizations. This study

*Corresponding author

E-mail addresses: yosuasimbolon2@gmail.com

aims to analyze the implementation of the Knowledge Sharing LIGHT program within the Human Capital, Governance, and Sustainability (HCGS) Workstream under the Differentiation & Digitalization (DAD) Division at PT United Tractors. The program is designed to strengthen the culture of knowledge sharing by promoting five core values: Learning, Inspiring, Growing, Helping, and Together. Using a qualitative case study approach, data were collected through in-depth interviews with four informants actively involved in the program, direct observation during an internship period, and documentation of sharing sessions. The findings reveal that the implementation of Knowledge Sharing LIGHT has provided tangible benefits for both individual and team capacity development. The values of Learning and Together emerged as the most dominant, encouraging collective learning processes and reinforcing collaboration among team members. The program has been proven to enhance cross functional insights, strengthen team ownership, and create inclusive and supportive dialogue spaces. However, several challenges were identified during its implementation. Employee participation rates tend to fluctuate due to demanding workloads, while the preparation of materials by presenters still relies heavily on external support. Moreover, the absence of measurable success indicators complicates the systematic evaluation of the program's impact. Nevertheless, participant enthusiasm and the flexible delivery methods such as informal discussions and online sessions serve as key strengths in sustaining the program's continuity. This study recommends the integration of Knowledge Sharing LIGHT into more strategic human capital development policies, the formulation of specific success indicators, and the provision of reflective spaces for participants after each session. With these measures, LIGHT can evolve from a supplementary activity into a driver of a participative work culture that fosters continuous learning. The findings are expected to serve as a practical reference for other work units or organizations seeking to develop contextual, systematic, and impactful knowledge sharing practices.

Keywords: Knowledge sharing, Organizational Culture, LIGHT, Human Capital Development, Team Collaboration, PT United Tractors

1. PENDAHULUAN

Dalam lingkungan kerja yang dinamis, berbagi pengetahuan (Knowledge Sharing) menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan kolaborasi dan pengembangan kompetensi karyawan (Wujarso & Susilawati, 2022). Berbagai organisasi berupaya menciptakan budaya berbagi pengetahuan melalui inisiatif yang mendorong keterlibatan aktif para karyawan (Nugroho, 2024). Sejalan dengan tren ini, perusahaan-perusahaan di berbagai sektor mulai mengadopsi inisiatif berbagi pengetahuan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi masing-masing. PT United Tractors, melalui Workstream Human Capital Governance & Sustainability Solution (HCGS) di Divisi Differentiation & Digitalization (DAD), menginisiasi program Knowledge Sharing LIGHT sebagai upaya memperkuat budaya berbagi pengetahuan di lingkungan kerja.

Berdasarkan observasi peneliti selama menjalani magang sejak Maret 2024 di Workstream HCGS Divisi DAD PT United Tractors, program Knowledge Sharing LIGHT mulai diterapkan pada Oktober 2024 sebagai inisiatif untuk mendorong budaya berbagi pengetahuan di lingkungan kerja. Program ini hadir sebagai wadah bagi karyawan untuk saling bertukar ilmu, wawasan, pengalaman, dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka.

Dalam pelaksanaannya, Knowledge Sharing LIGHT memberikan kesempatan bagi setiap karyawan untuk berbagi ilmu dan pengalaman yang bermanfaat bagi tim, sehingga dapat meningkatkan kompetensi individu serta memperkuat kolaborasi dalam organisasi. Divisi DAD (Differentiation & Digitalization) sendiri merupakan salah satu divisi strategis di PT United Tractors yang bertanggung jawab dalam menyediakan solusi digital bagi berbagai lini bisnis perusahaan. Sebagai bagian dari transformasi digital, divisi ini mengembangkan teknologi, sistem, dan inovasi yang mendukung efisiensi serta efektivitas operasional perusahaan.

Salah satu workstream di dalam Divisi DAD adalah Human Capital Governance & Sustainability Solution (HCGS), yang berfokus pada digitalisasi proses bisnis di dua divisi, yaitu Human Capital serta Corporate Governance & Sustainability. Workstream ini berperan dalam menyediakan solusi



digital untuk pengelolaan sumber daya manusia serta tata kelola keberlanjutan di PT United Tractors, termasuk dalam membangun ekosistem kerja yang kolaboratif dan inovatif.

Sebagai bagian dari upaya meningkatkan kolaborasi dan berbagi wawasan di lingkungan kerja, HCGS menginisiasi pelaksanaan program Knowledge Sharing LIGHT sebagai wadah bagi karyawan untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan dalam tim. Program Knowledge Sharing LIGHT hadir sebagai wadah bagi karyawan untuk saling berbagi wawasan, pengalaman, dan keterampilan guna meningkatkan kompetensi individu serta memperkuat kolaborasi tim. LIGHT merupakan singkatan dari Learning, Inspiring, Growing, Helping, dan Together, yang mencerminkan nilai-nilai utama dalam budaya berbagi pengetahuan di organisasi. Meskipun tidak memiliki makna spesifik dalam pelaksanaannya, akronim ini digunakan sebagai identitas program yang menekankan pembelajaran, inspirasi, pertumbuhan, saling membantu, dan kebersamaan.

Dalam implementasinya, setiap sesi program ini dipimpin oleh seorang karyawan yang berbagi pengalaman dan wawasan yang dianggap penting bagi rekan kerja. Selain dipimpin oleh karyawan yang berbagi pengalaman, koordinasi program ini juga didukung oleh tim, termasuk peneliti yang membantu Team Leader dalam menyusun jadwal, mengoordinasikan sesi, serta memastikan pemateri siap berbagi wawasan.

Namun, dalam pelaksanaannya, terdapat beberapa tantangan yang dapat mempengaruhi efektivitas program ini. Salah satu kendala utama adalah rendahnya tingkat partisipasi karyawan, yang disebabkan oleh berbagai faktor. Kesibukan dalam menjalankan tugas sehari-hari membuat tidak semua karyawan dapat menghadiri sesi Sharing secara penuh, sehingga tingkat partisipasi kehadiran dalam Knowledge Sharing LIGHT sering tidak mencapai 100%. Hal ini berpotensi mengurangi efektivitas program dalam membangun budaya berbagi pengetahuan secara berkelanjutan. Selain itu, masih terdapat persepsi bahwa Knowledge Sharing LIGHT hanyalah aktivitas tambahan yang belum menjadi prioritas utama dalam rutinitas kerja, sehingga beberapa karyawan meminta bantuan peneliti dalam menyiapkan materi presentasi mereka. Hal ini menunjukkan bahwa persiapan dalam sesi berbagi pengetahuan masih menjadi tantangan, baik dari segi waktu maupun kesiapan individu.

Selain tingkat partisipasi, ketiadaan indikator keberhasilan yang jelas juga menjadi tantangan utama, mengakibatkan sesi berbagi berlangsung tanpa arah yang terstruktur serta menyulitkan evaluasi dampak program terhadap kompetensi individu dan kolaborasi tim. Jika kondisi ini terus berlangsung, maka keberlanjutan Knowledge Sharing LIGHT dapat menghadapi tantangan di masa depan, terutama jika karyawan tidak melihat manfaat konkret dari keterlibatan mereka dalam program ini.

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan persaingan bisnis yang ketat, berbagi pengetahuan (Knowledge Sharing) menjadi elemen kunci dalam menciptakan organisasi yang adaptif dan inovatif (Nugroho, 2024). Melalui Knowledge Sharing, individu dapat saling bertukar wawasan, pengalaman, dan keterampilan yang relevan untuk meningkatkan kinerja baik secara individu maupun tim (Wujarso & Susilawati, 2022). Hal ini sangat penting dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja yang terus berubah dan menuntut kolaborasi lintas fungsi.

Secara lebih luas, penelitian mengenai Knowledge Sharing telah banyak dilakukan sebelumnya. Beberapa studi menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan berkontribusi terhadap peningkatan inovasi dan efisiensi kerja (Mulyana et al., 2024). Studi lainnya mengungkapkan bahwa budaya berbagi pengetahuan yang baik dapat meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan (Sayouw et al., 2024). Namun, penelitian-penelitian tersebut umumnya berfokus pada konteks organisasi yang lebih besar atau sektor industri yang berbeda, sehingga belum secara spesifik membahas implementasi Knowledge Sharing dalam skala kecil seperti Knowledge Sharing LIGHT. Karena penelitian sebelumnya lebih banyak membahas Knowledge Sharing dalam skala besar atau



organisasi global, penelitian ini akan berfokus pada Knowledge Sharing LIGHT yang diterapkan dalam tim dengan skala kecil, serta bagaimana tantangan dalam implementasinya dapat diatasi.

Meskipun banyak penelitian sebelumnya telah membahas Knowledge Sharing dalam konteks organisasi besar, penelitian mengenai implementasi Knowledge Sharing dalam skala kecil seperti Knowledge Sharing LIGHT masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi mekanisme pelaksanaan, manfaat, serta faktor keberlanjutan Knowledge Sharing LIGHT, dengan harapan program ini dapat menjadi model Knowledge Sharing yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya menciptakan budaya berbagi pengetahuan yang berkelanjutan di dalam organisasi. Jika program ini dapat dikembangkan dan dievaluasi secara efektif, Knowledge Sharing LIGHT tidak hanya dapat memberikan manfaat bagi individu dan tim, tetapi juga dapat menjadi model bagi inisiatif serupa di lingkungan kerja lainnya. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam merancang strategi Knowledge Sharing yang lebih efektif, serta menjadi acuan bagi organisasi lain yang ingin menerapkan inisiatif serupa.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Knowledge Sharing

Knowledge Sharing atau berbagi pengetahuan adalah proses di mana individu dalam suatu organisasi saling bertukar informasi, keterampilan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan bersama. Proses ini tidak hanya meningkatkan kompetensi individu tetapi juga memperkuat kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan (Mulyana et al. 2024). Menurut Permata et al. (2022), Knowledge Sharing didefinisikan sebagai budaya interaksi sosial yang melibatkan transfer pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan antara anggota organisasi. Menurut Agistiawati et al. (2020), Knowledge Sharing didefinisikan sebagai penyediaan informasi dan pengetahuan kepada orang lain serta penerimaan dan pemanfaatan pengetahuan yang diterima dalam konteks pekerjaan.

Adapun menurut Castaneda & Cuellar (2017), Knowledge Sharing diartikan sebagai proses dimana individu saling bertukar pengetahuan, baik secara formal maupun informal, untuk menciptakan pemahaman bersama dan mengembangkan kapabilitas organisasi. Sedangkan menurut Adibakhara (2020), Knowledge Sharing sebagai interaksi antara aktor manusia di mana bahan baku adalah pengetahuan.

Elemen-Elemen Knowledge Sharing

Menurut Mulyana et al. (2024), terdapat beberapa elemen utama dalam Knowledge Sharing, yaitu:

- a. **Sumber Pengetahuan (Knowledge Source)**
Individu atau kelompok yang memiliki pengalaman, keterampilan, atau informasi yang ingin dibagikan kepada orang lain.
- b. **Penerima Pengetahuan (Knowledge Receiver)**
Individu atau kelompok yang menerima, memahami, dan menggunakan pengetahuan yang dibagikan.
- c. **Media atau Sarana Berbagi**
Berbagai metode atau platform yang digunakan untuk membagikan pengetahuan, seperti diskusi langsung, pelatihan, seminar, hingga platform digital.
- d. **Konteks Organisasi**
Faktor internal yang mendukung atau menghambat Knowledge Sharing, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan insentif bagi karyawan.



Dalam proses Knowledge Sharing, keberhasilan transfer pengetahuan sangat dipengaruhi oleh sumber pengetahuan, penerima pengetahuan, media berbagi, serta konteks organisasi yang mendukung.

Faktor yang Mempengaruhi Knowledge Sharing

Menurut Fauziyah & Rahayunus (2021), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Knowledge Sharing dalam organisasi. Penelitian ini menyoroti pentingnya kapabilitas inovasi individu sebagai mediator antara Knowledge Sharing dan kinerja karyawan. Artinya, berbagi pengetahuan yang efektif dapat meningkatkan kemampuan inovasi individu, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka. Faktor-faktor tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:

a. **Faktor Individu:**

- 1) Sikap individu: Sikap positif atau negatif individu terhadap berbagi pengetahuan dapat mempengaruhi proses Knowledge Sharing.
- 2) Motivasi untuk Berbagi: Dorongan internal yang mendorong individu untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain.
- 3) Kesenangan Berbagi: Perasaan senang saat membantu orang lain melalui berbagi pengetahuan.
- 4) Kepercayaan: Tingkat kepercayaan antara individu dalam organisasi yang mempengaruhi keinginan untuk berbagi informasi.
- 5) Kepribadian: Karakteristik individu yang dapat mempengaruhi kecenderungan untuk berbagi pengetahuan.
- 6) Kepuasan Berbagi: Tingkat kepuasan yang dirasakan individu setelah berbagi pengetahuan.

b. **Faktor Organisasi:**

- 1) Budaya Organisasi: Nilai dan norma yang dianut dalam organisasi yang mendukung atau menghambat Knowledge Sharing.
- 2) Struktur Organisasi: Tata kelola dan hierarki dalam organisasi yang dapat mempengaruhi aliran informasi.
- 3) Kebijakan: Aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi terkait dengan berbagi pengetahuan.
- 4) Dukungan Manajemen: Peran manajemen dalam mendorong dan memfasilitasi Knowledge Sharing.
- 5) Sistem Penghargaan: Insentif atau penghargaan yang diberikan kepada individu yang aktif berbagi pengetahuan.

c. **Faktor Teknologi:**

- 1) Penggunaan Teknologi Informasi: Pemanfaatan alat dan platform teknologi yang mendukung proses berbagi pengetahuan.
- 2) Aplikasi IT: Penggunaan aplikasi teknologi informasi yang memfasilitasi Knowledge Sharing.

d. **Faktor Sumber Pengetahuan:**

- 1) Konten Pengetahuan: Kualitas dan relevansi informasi yang dibagikan.
- 2) Jenis Pengetahuan: Kategori atau tipe pengetahuan yang dibagikan, seperti pengetahuan tacit atau eksplisit.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Knowledge Sharing dalam organisasi sangat beragam, mencakup aspek individu, organisasi, teknologi, dan sumber pengetahuan.

Mekanisme Pelaksanaan Knowledge Sharing



Mekanisme pelaksanaan Knowledge Sharing dapat diuraikan dalam beberapa langkah utama yang disusun secara sistematis agar program ini berjalan efektif dan berkelanjutan.

a. Identifikasi Kebutuhan dan Sumber Pengetahuan

Proses Knowledge Sharing diawali dengan identifikasi kebutuhan pengetahuan dalam organisasi. Kebutuhan ini dapat berupa keterampilan teknis, pengalaman kerja, atau inovasi yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas kerja. Sumber pengetahuan dapat berasal dari individu berpengalaman, dokumentasi internal, atau praktik terbaik dalam industri (Viegas, 2023).

b. Perencanaan dan Penjadwalan Sesi Berbagi Pengetahuan

Setelah kebutuhan teridentifikasi, organisasi merancang sesi berbagi pengetahuan dengan menentukan metode yang sesuai, seperti diskusi kelompok, mentoring, atau seminar internal. Penjadwalan yang fleksibel dan partisipatif diperlukan agar program dapat diikuti oleh lebih banyak karyawan (Hinder et al., 2021).

c. Pemilihan dan Persiapan Pemateri

Individu yang memiliki keahlian atau pengalaman dalam bidang tertentu dipilih sebagai pemateri. Mereka diberikan waktu untuk menyiapkan materi berbagi, baik dalam bentuk presentasi, demonstrasi praktik, atau studi kasus yang relevan dengan kebutuhan peserta (Taylor & Toews, 1999).

d. Pelaksanaan Sesi Berbagi Pengetahuan

Sesi berbagi dilakukan dalam berbagai format, seperti diskusi interaktif, lokakarya, atau sesi tanya jawab. Dalam pelaksanaannya, interaksi antara pemateri dan peserta menjadi faktor penting untuk memastikan transfer pengetahuan yang efektif (Azmy, 2023).

e. Dokumentasi dan Penyimpanan Pengetahuan

Hasil dari sesi berbagi dikompilasi dalam bentuk catatan, rekaman video, atau materi presentasi yang dapat diakses kembali oleh karyawan. Organisasi sering menggunakan sistem manajemen pengetahuan (Knowledge Management System) untuk menyimpan dan mengelola informasi agar tetap tersedia bagi karyawan lain di masa mendatang (Maher & Kourik, 2008).

f. Evaluasi dan Pengembangan Berkelanjutan

Efektivitas program berbagi pengetahuan diukur melalui feedback peserta, analisis tingkat keterlibatan, serta dampak terhadap kinerja individu dan tim. Evaluasi ini digunakan untuk memperbaiki metode berbagi, meningkatkan partisipasi, dan memastikan program tetap relevan dengan kebutuhan organisasi (Ajoke et al., 2022).

Manfaat Knowledge Sharing

Menurut Partogi & Tjahjawati (2019), manfaat Knowledge Sharing dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan

Dengan adanya Knowledge Sharing, karyawan terutama yang baru bergabung dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang lebih relevan dengan pekerjaan mereka. Pengetahuan yang dibagikan oleh karyawan senior dapat membantu karyawan baru memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih cepat dan efektif. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan.

b. Membantu Adaptasi Karyawan Baru

Karyawan baru sering kali menghadapi kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan tugas yang diberikan. Knowledge Sharing memberikan kesempatan bagi mereka untuk belajar dari pengalaman rekan kerja yang lebih senior, sehingga proses adaptasi menjadi lebih cepat dan efisien. Dengan demikian, mereka dapat segera



berkontribusi pada perusahaan tanpa harus mengalami banyak kesalahan di awal masa kerja.

c. Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Pekerjaan

Dengan berbagi pengetahuan, karyawan dapat memahami cara kerja yang lebih baik, menemukan solusi atas masalah yang sering terjadi, serta menghindari kesalahan yang sudah pernah terjadi sebelumnya. Hal ini akan meningkatkan efektivitas pekerjaan karena karyawan tidak perlu mengulang kesalahan yang sama, serta meningkatkan efisiensi karena tugas dapat diselesaikan lebih cepat dan tepat.

d. Mempererat Hubungan dan Kolaborasi Antar Karyawan

Salah satu manfaat utama dari Knowledge Sharing adalah meningkatkan hubungan sosial antar karyawan. Dengan adanya interaksi yang lebih intens melalui berbagi pengetahuan, karyawan senior dan junior dapat membangun hubungan kerja yang lebih baik. Hal ini juga membantu mengurangi kesenjangan antar generasi di perusahaan yang memiliki perbedaan usia karyawan yang cukup jauh, seperti yang terjadi di PT Dirgantara Indonesia.

e. Meningkatkan Kemampuan dan Kompetensi Karyawan

Proses berbagi pengetahuan memungkinkan karyawan untuk terus belajar dan mengembangkan kompetensinya. Dalam dunia bisnis yang terus berubah, memiliki karyawan yang selalu memperbarui keterampilannya akan memberikan keuntungan besar bagi perusahaan. Dengan demikian, perusahaan memiliki tenaga kerja yang lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan bisnis.

f. Meningkatkan Kepuasan dan Motivasi Kerja

Karyawan yang merasa memiliki akses terhadap pengetahuan dan dukungan dari rekan kerja cenderung lebih termotivasi dalam bekerja. Mereka merasa dihargai dan didukung oleh lingkungan kerja mereka. Selain itu, proses berbagi pengetahuan juga dapat meningkatkan rasa memiliki (sense of belonging) terhadap perusahaan.

g. Mengurangi Ketergantungan pada Individu Tertentu

Dalam beberapa perusahaan, ada karyawan yang memiliki keahlian atau informasi penting yang hanya diketahui oleh mereka. Jika karyawan tersebut pensiun atau meninggalkan perusahaan, maka perusahaan bisa kehilangan aset pengetahuan yang berharga. Dengan adanya Knowledge Sharing, informasi penting dapat terdokumentasi dan ditransfer ke karyawan lain, sehingga perusahaan tidak terlalu bergantung pada individu tertentu.

h. Meningkatkan Daya Saing Perusahaan

Perusahaan yang memiliki budaya Knowledge Sharing akan lebih adaptif terhadap perubahan dan lebih inovatif dalam mengembangkan produknya. Dengan adanya pertukaran ide dan pengalaman antar karyawan, perusahaan dapat menciptakan solusi yang lebih baik dan efisien. Ini akan membantu perusahaan untuk tetap kompetitif dalam industrinya.

Secara keseluruhan, Knowledge Sharing bukan hanya memberikan manfaat bagi karyawan secara individu, tetapi juga bagi perusahaan secara keseluruhan. Dengan adanya budaya berbagi pengetahuan, perusahaan dapat mencapai efisiensi yang lebih tinggi, mengembangkan karyawan yang lebih kompeten, serta meningkatkan daya saingnya di pasar.

Tantangan atau Hambatan dalam Knowledge Sharing



Meskipun Knowledge Sharing memiliki banyak manfaat bagi organisasi, terdapat beberapa hambatan yang dapat mengurangi efektivitasnya. Wang & Noe (2010) mengidentifikasi beberapa tantangan utama dalam Knowledge Sharing, yaitu:

a. Hambatan pada Tingkat Individu

1) Kurangnya Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik

Beberapa individu tidak memiliki insentif yang cukup untuk berbagi pengetahuan, baik dalam bentuk penghargaan materi maupun pengakuan sosial di tempat kerja. Jika individu merasa bahwa berbagi pengetahuan tidak memberikan manfaat langsung bagi mereka, mereka cenderung enggan untuk melakukannya.

2) Kurangnya Kepercayaan Antarindividu

Kepercayaan memainkan peran penting dalam Knowledge Sharing. Jika individu merasa bahwa pengetahuan yang mereka bagikan dapat disalahgunakan atau digunakan untuk kepentingan pribadi orang lain, mereka cenderung menahan informasi.

3) Perbedaan Tingkat Keahlian

Dalam organisasi, perbedaan kemampuan dan pengalaman antarindividu dapat menjadi penghambat dalam Knowledge Sharing. Individu dengan tingkat keahlian tinggi mungkin kesulitan menyampaikan informasi dengan cara yang mudah dipahami oleh kolega mereka yang kurang berpengalaman.

b. Hambatan pada Tingkat Organisasi

1) Budaya Organisasi yang Tidak Mendukung

Jika organisasi tidak memiliki budaya berbagi yang kuat atau tidak memberikan apresiasi terhadap Knowledge Sharing, karyawan mungkin enggan untuk berbagi pengetahuan mereka. Beberapa organisasi memiliki budaya kompetitif yang justru menghambat berbagi informasi.

2) Kurangnya Sistem dan Teknologi Pendukung

Tanpa adanya sistem yang memungkinkan pertukaran informasi secara mudah dan cepat, Knowledge Sharing dapat terhambat. Teknologi seperti knowledge management systems (KMS) dapat membantu, tetapi penggunaannya harus dipadukan dengan budaya berbagi yang baik.

3) Struktur Organisasi yang Terlalu Hierarkis

Organisasi dengan struktur yang sangat hierarkis dapat menciptakan hambatan komunikasi antara karyawan di berbagai tingkatan. Dalam beberapa kasus, karyawan merasa bahwa hanya individu dengan posisi tertentu yang berhak mengakses atau berbagi pengetahuan, sehingga membatasi aliran informasi.

Dengan memahami berbagai tantangan ini, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan praktik Knowledge Sharing di tempat kerja.

Indikator Knowledge Sharing

Berikut adalah beberapa indikator Knowledge Sharing yang diadaptasi dari penelitian Castaneda et al. (2016):

- Niat Berbagi Pengetahuan: Kesiediaan individu untuk berbagi pengetahuan dengan rekan kerja.
- Perilaku Berbagi Pengetahuan: Frekuensi dan kualitas interaksi di mana individu secara aktif membagikan pengetahuan mereka.
- Norma Subjektif: Persepsi individu tentang tekanan sosial atau ekspektasi dari orang lain untuk berbagi pengetahuan.
- Efikasi Diri: Keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk berbagi pengetahuan secara efektif.



- e. Dukungan Organisasi yang Dirasakan: Sejauh mana individu merasa bahwa organisasi mendukung dan mendorong praktik berbagi pengetahuan.

Indikator-indikator ini menekankan pentingnya faktor individual dan organisasi dalam memfasilitasi proses berbagi pengetahuan.

2. METODE

Dalam penelitian ini, desain penelitian yang digunakan adalah studi kasus kualitatif. Studi kasus dipilih karena penelitian ini berfokus pada eksplorasi mendalam mengenai mekanisme, manfaat, serta keberlanjutan program Knowledge Sharing LIGHT pada Workstream HCGS DAD PT United Tractors. Studi kasus dalam penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena secara komprehensif dalam konteks kehidupan nyata (Yin, 2018).

Menurut Creswell & Poth (2018), studi kasus kualitatif memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis yang mendalam terhadap suatu fenomena atau sistem yang dibatasi oleh ruang dan waktu. Hal ini sejalan dengan tujuan penelitian ini yang ingin menggali bagaimana program Knowledge Sharing LIGHT diimplementasikan dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja individu dan tim dalam organisasi.

Lebih lanjut, studi kasus yang digunakan dalam penelitian ini bersifat intrinsik, di mana fokus penelitian diarahkan untuk memahami kasus secara mendalam tanpa bermaksud untuk melakukan generalisasi luas (Stake, 1995). Pendekatan ini sesuai dengan karakteristik penelitian yang bertujuan mengungkap pengalaman dan persepsi karyawan dalam Workstream HCGS terkait program Knowledge Sharing LIGHT.

Sebagai strategi penelitian, studi kasus memanfaatkan berbagai teknik pengumpulan data, termasuk wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen (Merriam & Tisdell, 2016). Dengan demikian, data yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang holistik mengenai efektivitas dan keberlanjutan program Knowledge Sharing LIGHT di HCGS.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder, yang digunakan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai mekanisme, manfaat, dan keberlanjutan program Knowledge Sharing LIGHT di Workstream HCGS DAD PT United Tractors.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara mendalam serta observasi langsung di lingkungan kerja. Wawancara dilakukan dengan informan yang dipilih secara purposive, yaitu karyawan yang terlibat langsung dalam program Knowledge Sharing LIGHT. Tujuan wawancara ini adalah untuk menggali pengalaman, persepsi, serta tantangan yang mereka hadapi dalam pelaksanaan Knowledge Sharing.

Selain wawancara, penelitian ini juga memanfaatkan data observasi langsung selama peneliti menjalani program magang di Workstream terkait. Observasi ini memungkinkan peneliti untuk mengamati secara langsung bagaimana program Knowledge Sharing LIGHT dijalankan, bagaimana interaksi terjadi, serta faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas Knowledge Sharing di lingkungan kerja.

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui literatur review dari jurnal-jurnal akademik yang relevan dengan Knowledge Sharing di lingkungan organisasi. Literatur yang dikaji mencakup konsep, teori, serta penelitian sebelumnya mengenai Knowledge Sharing, khususnya dalam konteks digitalisasi proses bisnis dan pengelolaan sumber daya manusia.

Literatur review berfungsi sebagai sumber informasi sekunder yang membantu memperkaya wawasan penelitian serta mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang dapat dijawab melalui studi empiris (Snyder, 2019). Dengan menggunakan data sekunder, penelitian ini dapat



dibandingkan dengan studi-studi sebelumnya untuk memperoleh gambaran yang lebih luas mengenai praktik Knowledge Sharing dalam organisasi.

Dokumentasi digunakan sebagai data sekunder tambahan, mencakup materi presentasi dalam sesi Knowledge Sharing, foto ketika sesi berlangsung, serta foto wawancara. Dokumentasi ini digunakan untuk memahami isi dan struktur materi yang disampaikan dalam sesi Knowledge Sharing, Menganalisis interaksi dan partisipasi peserta melalui bukti visual, Memverifikasi data dari wawancara dan observasi untuk meningkatkan validitas penelitian.

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini disesuaikan dengan tujuan penelitian, jenis data yang dikumpulkan, serta pendekatan penelitian kualitatif yang digunakan. Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, yang masing-masing diperoleh melalui metode yang relevan.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui dua metode utama, yaitu wawancara mendalam (in-depth interview) dan observasi langsung. Wawancara dilakukan dengan informan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu karyawan yang memiliki keterlibatan langsung dalam program Knowledge Sharing LIGHT. Wawancara ini bersifat semi-terstruktur, memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi pengalaman, persepsi, dan pandangan informan secara lebih mendalam terkait implementasi dan efektivitas Knowledge Sharing LIGHT di Workstream HCGS DAD PT United Tractors. Selain wawancara, penelitian ini juga menggunakan observasi langsung sebagai teknik pengumpulan data. Observasi dilakukan selama masa magang di Workstream HCGS DAD PT United Tractors, di mana peneliti secara aktif mengamati serta terlibat dalam pelaksanaan Knowledge Sharing LIGHT.

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan dengan mengacu pada literatur sebelumnya, seperti jurnal akademik, buku, dan publikasi terkait Knowledge Sharing. Data sekunder tidak mencakup dokumen internal perusahaan, melainkan bersumber dari jurnal-jurnal ilmiah yang membahas Knowledge Sharing dalam organisasi, baik secara umum maupun dalam konteks industri yang relevan. Selain studi kepustakaan, data sekunder juga diperoleh dari dokumentasi, yang mencakup materi presentasi, foto ketika sesi berbagi pengetahuan berlangsung, dan foto saat wawancara dilakukan. Dokumentasi ini digunakan untuk memverifikasi data yang diperoleh dari wawancara dan observasi, memberikan gambaran lebih rinci mengenai praktik Knowledge Sharing, serta memperkaya analisis penelitian dengan data visual yang mendukung temuan penelitian.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan proses sistematis yang melibatkan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles & Huberman, 1994).

a. Reduksi Data

Tahap pertama dalam analisis data adalah reduksi data, yaitu proses memilah, menyederhanakan, dan mengorganisir data yang diperoleh dari wawancara dan studi literatur. Data yang tidak relevan dengan fokus penelitian akan dieliminasi, sementara data yang memiliki keterkaitan dengan Knowledge Sharing LIGHT akan dikategorikan berdasarkan tema tertentu (Miles et al., 2014).

b. Penyajian Data

Setelah data direduksi, tahap berikutnya adalah menyajikan data dalam bentuk narasi deskriptif dan tabel kategori tematik. Penyajian data ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai temuan penelitian sehingga dapat dianalisis lebih lanjut. Teknik penyajian data dilakukan dengan menyusun hasil wawancara berdasarkan kategori tema yang muncul dalam penelitian ini (Maguire & Delahunt, 2017).

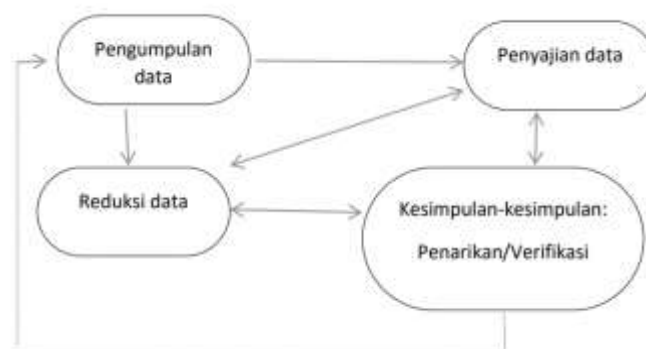


c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Tahap akhir dari analisis data adalah penarikan kesimpulan berdasarkan pola-pola yang ditemukan dalam penelitian. Kesimpulan yang dibuat akan diverifikasi secara berulang untuk memastikan bahwa hasil penelitian tetap konsisten dengan data yang diperoleh. Validasi kesimpulan dilakukan dengan membandingkan temuan wawancara dengan hasil studi literatur terkait, serta melalui teknik member checking dengan informan untuk memastikan interpretasi data yang akurat (Nowell et al., 2017).

Metode ini dipilih karena mampu menggali makna mendalam dari pengalaman partisipan terkait Knowledge Sharing LIGHT serta relevansinya dalam budaya berbagi pengetahuan di Workstream HCGS DAD PT United Tractors.

Gambar Model Analisis Data Interaktif (Miles & Huberman, 1994)



Sumber : Rijali, (2019)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Mekanisme Pelaksanaan Knowledge Sharing LIGHT

Program Knowledge Sharing LIGHT di workstream HCGS bertujuan untuk mendorong kolaborasi dan pengembangan kompetensi tim melalui lima nilai inti: Learning, Inspiring, Growing, Helping, dan Together. Pada bagian ini, akan dijelaskan mekanisme pelaksanaan program tersebut berdasarkan wawancara dengan empat partisipan.

a. Pemahaman dan Implementasi Konsep LIGHT

Dalam upaya memahami dan mengimplementasikan konsep LIGHT, yang terdiri dari lima nilai inti, yaitu Learning, Inspiring, Growing, Helping, dan Together, para partisipan memberikan pandangan yang beragam terkait dengan elemen yang paling dominan dalam pelaksanaan Knowledge Sharing LIGHT di workstream HCGS. Untuk menggali persepsi dari partisipan, diajukan pertanyaan: LIGHT merupakan singkatan dari Learning, Inspiring, Growing, Helping, dan Together. Dari lima aspek tersebut, menurut Anda, mana yang paling dominan dalam pelaksanaan Knowledge Sharing LIGHT di Workstream HCGS? Mengapa?

Partisipan 1, dalam wawancaranya, menyatakan bahwa meskipun kelima aspek tersebut memiliki kontribusi penting dalam mendukung keberhasilan program, dua aspek yang paling dominan menurutnya adalah Learning dan Together. Partisipan 1 menyatakan:

“semuanya penting karena memiliki kontribusi masing-masing di setiap tahapan untuk pelaksanaannya dan suksesnya dari sharing LIGHT sendiri.



Namun kalau harus memilih satu yang paling penting, yang pertama adalah Learning, yang kedua Together.”

Dari pernyataan tersebut menunjukkan adanya penekanan bahwa proses belajar dan kolaborasi merupakan fondasi utama dalam menjalankan program LIGHT secara efektif dengan menekankan pentingnya memulai dari diri sendiri dalam proses pembelajaran. Ia menyatakan bahwa Learning merupakan tahapan awal yang harus dilandasi oleh kemauan pribadi untuk menggali pengetahuan, baik untuk kebutuhan individu maupun tim. Dalam penjelasannya, Partisipan 1 menyampaikan:

“Learning itu dimulai dari diri masing-masing untuk belajar, untuk menggali knowledge sesuai dengan kebutuhan kita dan kebutuhan tim. Karena tanpa ada komitmen untuk belajar, tanpa ada jiwa pembelajar, kita nggak dapat knowledge.”

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa inisiatif individu untuk belajar menjadi kunci dalam membangun kapasitas pengetahuan yang nantinya dapat dibagikan dalam konteks tim. Partisipan 1 melanjutkan pandangannya dengan menyoroti keterkaitan antara kepemilikan pengetahuan dengan kemampuan untuk menginspirasi, bertumbuh, dan membantu orang lain. Ia menjelaskan bahwa tanpa pengetahuan yang memadai, peningkatan wawasan, pengalaman, dan keterampilan tidak akan tercapai. Partisipan 1 menyatakan:

“Kalau kita nggak punya knowledge, wawasan nggak bertambah, experience dan skill nggak bertambah juga dalam implementasi pekerjaan sehari-hari, maka bagaimana kita bisa menginspirasi, bagaimana kita bisa tumbuh, bagaimana kita bisa mau membantu orang, sementara kita belum tahu skillnya.”

Senada dengan Partisipan 1, Partisipan 2 juga menganggap Learning sebagai aspek yang paling dominan dalam pelaksanaan Knowledge Sharing LIGHT. Menurut Partisipan 2, penting bagi setiap individu untuk terus mengembangkan diri dan memperluas wawasan di luar pekerjaan teknis sehari-hari. Partisipan 2 mengungkapkan:

“Menurut saya itu Learning, karena kita kan harus banyak belajar ya tentang knowledge atau ilmu-ilmu yang di luar kerjaan, dan juga bisa saling men-sharing tentang ilmu mereka yang selain di luar teknis pekerjaan sehari-hari.”

Di sisi lain, Partisipan 3 lebih menyoroti aspek Inspiring dan Growing sebagai dua elemen yang paling menonjol dalam implementasi program ini. Bagi Partisipan 3, materi yang dibagikan dalam sesi sharing tidak hanya memberi wawasan baru, tetapi juga menginspirasi peserta untuk tumbuh dan berkembang. Partisipan 3 menjelaskan:

“Kalau dari saya, yang saya rasa itu lebih di Inspiring-nya sama di Growing. Karena dari materi-materi yang di-share teman-teman ini, menarik aja gitu melihat perspektif teman-teman itu gimana dalam suatu materi yang sharing. Jadi menurut saya sih yang paling dominan itu Inspiring-nya sama Growing.”

Sementara itu, Partisipan 4 mengidentifikasi Learning dan Growing sebagai dua aspek yang paling sering terlihat dalam sesi Knowledge Sharing. Partisipan 4 menekankan pentingnya pembelajaran timbal balik antara anggota tim untuk saling berbagi pengetahuan dan tumbuh bersama dalam kerja sama. Partisipan 4 menyatakan:

“Kalau menurut saya sih, LIGHT itu lebih ke Learning sama Growing. Jadi kan selama ini untuk presentasinya itu kita mempelajari sesuatu gitu, mempelajari hal-hal baru dari teman-teman yang lain. Terus kalau Growing-



nya ini, jadi teman-teman yang lain juga pada ngasih insight-insight baru tentang bagaimana sih caranya kita Growing di dalam sebuah workstream atau tim."

Pandangan para partisipan tersebut sejalan dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti selama mengikuti secara langsung sesi Knowledge Sharing LIGHT sebagai peserta. Dalam setiap pelaksanaan sesi, peneliti merasakan bahwa aspek Learning merupakan nilai yang paling nyata dan dominan. Hal ini tampak dari intensitas penyampaian materi yang berfokus pada pengenalan wawasan baru, berbagi pengalaman yang bersifat edukatif, serta pembahasan topik-topik yang mendorong peserta untuk memperluas pengetahuan di luar rutinitas pekerjaan harian mereka.

b. Mekanisme Knowledge Sharing LIGHT

Terkait dengan proses pelaksanaan dan metode yang digunakan dalam Knowledge Sharing LIGHT, para partisipan mengungkapkan bahwa meskipun program ini masih dalam tahap pengembangan, struktur dan ritme dasar telah terbentuk. Untuk menggali persepsi dari partisipan, diajukan pertanyaan: Bagaimana proses Knowledge Sharing LIGHT dijalankan di Workstream HCGS? Apakah ada struktur atau metode tertentu yang diterapkan agar sesi berbagi berjalan efektif?

Partisipan 1 menjelaskan bahwa pelaksanaan program LIGHT masih berada dalam tahap awal dan terus mengalami penyempurnaan, terutama dalam menentukan metode yang paling tepat dan relevan untuk digunakan. Ia menekankan pentingnya komitmen awal untuk memulai proses belajar dan berbagi pengetahuan meskipun metode yang digunakan belum sepenuhnya mapan. Dalam pernyataannya, ia menyampaikan:

"Kalau LIGHT ini kan baru ya, dan baru mencari bentuk mana metode yang paling tepat. Nah kalau untuk tahap awal kan yang penting adalah komitmen untuk mulai belajar dulu dan mulai sharing dulu."

Pernyataan ini menunjukkan bahwa pendekatan awal program lebih menekankan pada penguatan niat dan partisipasi aktif sebelum berfokus pada kesempurnaan metode. Lebih lanjut, Partisipan 1 menjelaskan bahwa mekanisme sharing dilaksanakan secara rutin sebagai bentuk konsistensi dalam pelaksanaan. Dalam konteks ini, frekuensi pertemuan disesuaikan dengan beban kerja tim dan kebutuhan pengembangan diri. Ia menjelaskan,

"Jadi proses Knowledge Sharing itu dijalankan secara rutin, karena ini baru jadi dan teman-teman dari berbagai background yang saat ini sedang banyak project, sehingga kita berusaha untuk memasukkan jadwal sharing minimal sebulan sekali."

Dari hal tersebut dapat dipahami bahwa penjadwalan sharing yang fleksibel namun konsisten menjadi bagian dari strategi untuk menjaga kesinambungan dan efektivitas program. Partisipan 1 juga menyoroti pentingnya menciptakan keseimbangan antara pekerjaan rutin dan kebutuhan pengembangan kompetensi. Ia menyampaikan:

"Tidak terus menerus kerja aja kan, karena kita harus punya waktu upgrade kompetensi, untuk berbagi, untuk saling menginspirasi."

Pernyataan ini memperlihatkan bahwa Knowledge Sharing bukan hanya aktivitas tambahan, melainkan bagian integral dari pengembangan kapasitas individu maupun tim. Lebih lanjut, ia menjelaskan bahwa mekanisme pelaksanaan sharing bersifat adaptif dan terus dievaluasi sesuai dinamika partisipan. Ia menyadari bahwa pendekatan yang monoton berisiko menimbulkan kejenuhan, sehingga variasi seperti sisipan hiburan atau kegiatan informal juga dipertimbangkan. Ia menyampaikan,



“Bisa jadi dengan cara yang awal ini bisa jadi jenuh kan kalau terus-menerus, bisa jadi kan kita mesti selipin canda tawanya, atau kita kasih games, kadang-kadang ada sesi minum kopi bersama.”

Dengan demikian, fleksibilitas dalam metode menjadi bagian penting agar aktivitas berbagi tetap menyenangkan dan partisipatif. Menutup penjelasannya, Partisipan 1 menegaskan bahwa efektivitas metode terletak pada kenyamanan peserta dalam berpartisipasi. Ia menyampaikan:

“Intinya metode yang paling efektif adalah metode yang membuat mereka nyaman, untuk datang, untuk berbagi, untuk mendengarkan, dan untuk sharing satu sama lain saling membangun.”

Partisipan 2 menjelaskan bahwa pelaksanaan Knowledge Sharing dalam program LIGHT lebih banyak berfokus pada penguatan kerja sama tim. Ia menyampaikan,

“Menurut saya sih buat knowledge-nya itu lebih ke kerja sama tim. Mungkin dari beberapa teman-teman yang sharing tentang ilmu-ilmu dari mereka itu lebih banyak ke kerja sama tim, ada pembagian-pembagiannya...”

Pernyataan tersebut menegaskan bahwa aspek kolaboratif menjadi fondasi dalam pelaksanaan kegiatan berbagi pengetahuan, di mana peran dan kontribusi setiap anggota tim diatur secara proporsional untuk mendukung proses saling belajar. Partisipan 2 melanjutkan dengan menjelaskan bahwa topik yang dibagikan dalam kegiatan sharing tidak terbatas pada hal-hal teknis, melainkan juga mencakup aspek-aspek kepemimpinan dan soft skill. Ia menyatakan,

“...dan terus juga ada beberapa yang men-sharing tentang kepemimpinan, tentang ilmu-ilmu yang memang kebanyakan di luar teknis pekerjaan.”

Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan Knowledge Sharing bersifat komprehensif, mendorong peserta untuk mengembangkan diri tidak hanya dalam kompetensi profesional, tetapi juga dalam kapasitas pribadi dan sosial. Partisipan 2 melanjutkan dengan menggambarkan bentuk mekanisme utama yang digunakan dalam kegiatan sharing, yaitu melalui diskusi yang mendorong partisipasi aktif antaranggota tim. Ia mengungkapkan,

“Untuk ke mekanismenya lebih ke arah diskusi, di mana saling membantu secara tim.”

Diskusi dipilih sebagai pendekatan utama karena memungkinkan terjadinya pertukaran gagasan secara langsung dan spontan, sekaligus menciptakan ruang bagi anggota tim untuk memberikan dukungan satu sama lain.

Sebagai ilustrasi konkret, Partisipan 2 memberikan contoh bahwa dalam menghadapi permasalahan teknis di tempat kerja, kegiatan sharing dapat menjadi sarana untuk menyelesaikannya secara kolektif. Ia menyampaikan,

“Contohnya itu kayak ada permasalahan tentang teknis pekerjaan, itu bisa saling membantu, saling diskusi satu sama lain di sharing ini.”

Partisipan 3 menyampaikan bahwa pelaksanaan LIGHT telah memiliki struktur dan metode yang cukup jelas serta berjalan secara sistematis. Ia menjelaskan,

“Untuk struktur atau metode gitu ya, mekanisme yang diterapkan ketika LIGHT gitu ya. Kalau yang dari saya rasakan sendiri ketika LIGHT ini ada struktur atau metode yang nampak dan itu ya cukup bagus menurut saya.”

Pernyataan ini mengindikasikan adanya persepsi positif terhadap sistem penyelenggaraan sesi, di mana peserta merasakan bahwa kegiatan tidak dilakukan secara spontan, melainkan telah dirancang dengan alur yang tertata.



Partisipan 3 melanjutkan dengan menggambarkan teknis pelaksanaan sesi LIGHT, yang menurutnya melibatkan dua peran penting, yaitu pemateri dan moderator. Ia menjelaskan,

"Pertama, LIGHT ini dibawakan langsung oleh pembawa materi, tapi juga dimoderasi dengan satu orang atau panitianya tersebut."

Hal ini menunjukkan adanya pembagian peran yang jelas dalam sesi, yang memungkinkan alur diskusi dapat terjaga dengan baik dan mendukung keterlibatan peserta secara lebih aktif. Selanjutnya, dijelaskan pula bahwa peran moderator tidak hanya bersifat administratif, melainkan juga aktif dalam menggali partisipasi peserta setelah penyampaian materi.

"Jadi selama sesi berjalan, di situ pemberi materi menjelaskan, kemudian nanti ketika selesai, moderator juga menanyakan satu per satu apakah ada pertanyaan, apakah ada masukan atau apakah ada sanggahan."

Pola ini mencerminkan pendekatan dialogis dalam pelaksanaan Knowledge Sharing, yang memberikan ruang kepada peserta untuk menanggapi dan merefleksikan materi secara langsung. Partisipan 3 menekankan bahwa sesi sharing tidak bersifat satu arah, melainkan terbuka untuk kontribusi dari seluruh peserta. Ia menyatakan,

"Ya intinya sih sebenarnya sharing-nya ini nggak tertutup cuma pada si pemateri aja, jadi peserta yang terlibat juga sebenarnya bisa sharing dari topik yang diberikan oleh si pemateri tersebut."

Dengan demikian, mekanisme yang diterapkan berupaya menciptakan atmosfer yang inklusif, di mana seluruh peserta didorong untuk berpartisipasi aktif dalam proses pertukaran pengetahuan. Menutup pernyataannya, Partisipan 3 menegaskan bahwa model komunikasi yang diterapkan bersifat timbal balik. Ia menyampaikan,

"Jadi ada komunikasi dua arah."

Pernyataan ini memperkuat pandangan bahwa pelaksanaan LIGHT tidak sekadar proses penyampaian informasi, melainkan ruang interaktif yang memfasilitasi diskusi dan kolaborasi antar anggota tim.

Partisipan 4 memberikan pandangannya mengenai mekanisme pelaksanaan program Knowledge Sharing LIGHT yang selama ini telah berjalan. Ia menilai bahwa proses tersebut telah menunjukkan perkembangan yang cukup baik dari berbagai sisi. Ia menyampaikan,

"Proses Knowledge Sharing LIGHT selama ini, yang udah berjalan selama ini sih ya cukup bagus ya, dari pematerinya terus dari penanyanya juga gitu."

Pernyataan ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan kegiatan tidak hanya berfokus pada penyampaian materi semata, tetapi juga memperhatikan dinamika partisipasi dari seluruh elemen yang terlibat. Partisipan 4 melanjutkan bahwa forum Knowledge Sharing yang diselenggarakan tidak bersifat satu arah, melainkan dibangun atas prinsip komunikasi dua arah. Hal ini memperlihatkan bahwa peserta tidak hanya menjadi penerima informasi, tetapi juga berkontribusi secara aktif dalam berbagi pengetahuan dan perspektif. Sebagaimana ia menjelaskan,

"Jadi kita juga ketika sharing LIGHT ini benar-benar kayak komunikasi dua arah gitu, jadi nggak hanya pematerinya aja yang ngasih insight."

Pernyataan ini menunjukkan adanya ruang yang terbuka bagi peserta untuk menyampaikan pandangan, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih kolaboratif. Partisipan 4 melanjutkan penjelasannya dengan menekankan bahwa para peserta tidak hanya menerima pengetahuan, tetapi juga menjadi sumber insight baru yang



memperkaya diskusi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap individu dalam forum memiliki peran yang setara dalam menciptakan pembelajaran kolektif. Ia menuturkan,

“Tapi dari penanyanya juga atau para pesertanya juga ngasih insight baru juga gitu.”

Dengan demikian, mekanisme pelaksanaan Knowledge Sharing LIGHT mengarah pada praktik partisipatif yang memungkinkan pertukaran gagasan secara timbal balik, membentuk lingkungan belajar yang dinamis dan saling membangun.

Berdasarkan hasil observasi, peneliti mencatat bahwa mekanisme pelaksanaan LIGHT secara teknis terdiri atas sesi berbagi antar sesama karyawan dalam Workstream HCGS setiap sebulan sekali. Setiap sesi menghadirkan satu orang pemateri yang telah ditentukan sebelumnya melalui kesepakatan bersama. Pemateri diberikan kebebasan untuk menggunakan alat bantu seperti presentasi PowerPoint, video, papan tulis, atau media lain yang mendukung penyampaian materi sesuai kebutuhannya.

Sesi sharing dipandu oleh seorang moderator, yang sejak awal hingga akhir bertanggung jawab untuk membuka acara, mengatur alur, hingga memfasilitasi sesi tanya jawab. Moderator ini, secara konsisten, adalah peneliti sendiri yang terlibat langsung dalam pelaksanaan program. Diskusi yang terjadi bersifat dua arah dan tidak terlalu formal, sehingga menciptakan suasana yang cair dan mendukung partisipasi aktif dari seluruh peserta. Materi yang dibawa juga bersifat terbuka, menyesuaikan dengan bidang keahlian atau pengalaman yang ingin dibagikan oleh pemateri.

c. Jenis Pengetahuan atau Keterampilan yang Dibagikan

Topik-topik yang dibagikan dalam sesi Knowledge Sharing LIGHT tidak hanya berfokus pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga mencakup aspek pengembangan pribadi dan sosial. Untuk menggali persepsi dari partisipan, diajukan pertanyaan: Dalam sesi Knowledge Sharing LIGHT, jenis pengetahuan atau keterampilan apa yang paling sering dibagikan? Mengapa hal tersebut lebih banyak dibahas dibandingkan topik lainnya?

Partisipan 1 menjelaskan bahwa cakupan pengetahuan dalam kegiatan sharing LIGHT tidak terbatas hanya pada pengembangan profesional semata, melainkan mencakup aspek yang lebih luas dari kehidupan individu. Ia menyampaikan,

“Untuk sharing LIGHT, cikal bakalnya itu komitmennya adalah tidak berbicara terkait professional development aja, tidak hanya terkait pengembangan diri yang menunjang pekerjaan sehari-hari di kantor.”

Pernyataan ini menunjukkan bahwa bentuk pengetahuan yang dibagikan melampaui batas ruang kerja formal, dan mencakup nilai-nilai personal yang berkaitan dengan pertumbuhan individu secara menyeluruh.

Partisipan 1 melanjutkan dengan menekankan bahwa tujuan utama dari Sharing LIGHT adalah untuk mendorong semangat belajar dan pertumbuhan berkelanjutan, baik dalam konteks pribadi maupun sosial. Ia menyatakan,

“Sharing LIGHT itu yang utama adalah bagaimana individu-individu yang ada itu memiliki daya juang untuk belajar, bertumbuh, upgrade skill terus menerus untuk mencapai impian-impian mereka.”

Di sini terlihat bahwa pengetahuan yang dibagikan tidak hanya bersifat teknis atau fungsional, melainkan juga mencakup motivasi dan pembentukan karakter yang mendukung pencapaian tujuan hidup individu. Lebih lanjut, pengetahuan yang dibagikan juga mencakup dimensi sosial yang luas. Partisipan 1 menambahkan,

“Impian-impian mereka itu bisa dalam aspek pribadi, aspek keluarga, sosial, pekerjaan, di kantor, di masyarakat, dan lain sebagainya.”



Artinya, LIGHT menjadi wadah pengembangan yang integral, mencakup berbagai sisi kehidupan individu yang saling beririsan dan tidak terpisah antara kehidupan pribadi dan profesional. Partisipan 1 melanjutkan bahwa materi yang dibagikan bersifat dinamis dan beragam. Ia menyampaikan,

"Topik-topiknya diseling-seling saja, kadang terkait pekerjaan, kadang terkait insight kehidupan di aspek lain."

Hal ini mencerminkan fleksibilitas dalam konten Knowledge Sharing yang tidak kaku, serta berorientasi pada keseimbangan antara peningkatan kapasitas kerja dan kehidupan sehari-hari. Penutup dari partisipan ini menekankan pentingnya menyelaraskan topik Knowledge Sharing dengan aktivitas kehidupan secara menyeluruh. Ia menyatakan,

"Knowledge Sharing LIGHT itu mesti yang terkait activity kita selama 24 jam setiap hari terus menerus. Supaya energi kita itu terus bersemangatlah gitu."

Maka dapat disimpulkan bahwa jenis pengetahuan yang dibagikan dalam program ini dirancang agar relevan dengan keseharian individu, guna menjaga semangat belajar dan kebermanfaatan secara holistik. Partisipan 2 menilai bahwa pengetahuan terkait kerja sama tim merupakan topik yang paling penting dalam sesi sharing. Ia menjelaskan bahwa pemahaman tentang kepemimpinan juga sering dibagikan dalam diskusi tersebut. Partisipan 2 menyatakan:

"Menurut saya sih kerja sama tim, itu memang yang paling penting buat saya. Ada beberapa teman-teman juga men-sharing-kan terkait kerja sama tim, karena memang kan tujuan kita dengan satu tujuan dan saling membantu. Lalu ada beberapa teman-teman yang men-sharing-kan tentang kepemimpinan."

Partisipan 3 menambahkan bahwa topik self development juga menjadi salah satu fokus utama dalam sesi berbagi pengetahuan. Partisipan 3 mengungkapkan:

"Topik yang paling sering dibagikan selama implementasi sendiri itu ada di soal kerja sama tim, terus juga self development sih kebanyakan dari teman-teman yang sharing."

Demikian juga, Partisipan 4 menyampaikan bahwa banyak materi yang dibagikan berfokus pada pengembangan diri dan cara-cara berkembang di dalam tim. Partisipan 4 menyatakan:

"Jadi ya topik-topik yang sering dibawa sama pemateri itu lebih kayak semacam self development sih, terus sama bagaimana sih caranya bisa berkembang di dalam tim."

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, terlihat bahwa sesi Knowledge Sharing LIGHT menjadi ruang yang tidak hanya menumbuhkan keterampilan teknis maupun non-teknis, tetapi juga memperkuat rasa kepemilikan terhadap tim. Setiap sesi mendorong peserta untuk berani berbicara, mengemukakan pendapat, dan belajar dari pengalaman satu sama lain, yang pada akhirnya membentuk lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif.

Manfaat Knowledge Sharing LIGHT

Pada bagian ini, akan dibahas manfaat yang dirasakan oleh para partisipan terkait dengan pelaksanaan Knowledge Sharing LIGHT di workstream HCGS. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan empat partisipan, beberapa manfaat yang paling mencolok dapat diidentifikasi, baik dari segi keterampilan yang berkembang, maupun dampak terhadap kerja sama tim.

a. Manfaat Utama Knowledge Sharing LIGHT Terhadap Pekerjaan



Dari perspektif para partisipan, pelaksanaan Knowledge Sharing LIGHT memberikan manfaat yang signifikan terhadap pekerjaan sehari-hari, terutama dalam aspek peningkatan keterampilan dan pengembangan diri. Untuk menggali persepsi dari partisipan, diajukan pertanyaan: Apa dampak utama Knowledge Sharing LIGHT terhadap pekerjaan Anda? Apakah ada keterampilan atau wawasan tertentu yang benar-benar membantu dalam tugas sehari-hari?

Partisipan 1 menyampaikan bahwa manfaat utama dari program ini adalah terbentuknya budaya pembelajaran yang berkelanjutan di dalam tim. Partisipan 1 mengungkapkan bahwa dengan adanya program ini, seluruh anggota tim didorong untuk saling berbagi pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan, sehingga budaya belajar dapat mengakar dan menjadi bagian dari kebiasaan para karyawan. Keterampilan yang paling terasa manfaatnya adalah kemampuan kerja sama dan keterbukaan terhadap ide-ide baru, yang sangat penting dalam mencapai tujuan besar sebagai tim. Partisipan 1 menyatakan:

"Keterampilan kerja sama itu pasti muncul. Orang sering ngumpul, sering sharing, itu mengikatkan hati. Kalau hatinya sudah saling terikat, itu lebih mudah untuk bekerja sama, mudah untuk berkolaborasi. Kita nggak bisa kerja sendirian, untuk mencapai tujuan besar, kita harus kerja sama."

Partisipan 2, juga menyoroti manfaat dari Knowledge Sharing LIGHT, terutama dalam pengembangan keterampilan teknis dan kepemimpinan. Partisipan 2 menekankan pentingnya kepemimpinan, terutama dalam karir yang semakin berkembang. Partisipan 2 juga berpendapat bahwa meskipun pekerjaan secara teknis sangat dominan, pembelajaran tentang kepemimpinan juga sangat penting seiring dengan kenaikan jenjang karir. Partisipan 2 mengatakan:

"Kepemimpinan itu penting banget buat kita terkait ilmu-ilmu pada karir, walaupun kita bekerja secara teknis, jangan lupa belajar tentang kepemimpinan."

Partisipan 3 melihat dampak program ini lebih kepada pengembangan diri secara menyeluruh (self development). Selain itu, Partisipan 3 juga mengakui adanya manfaat dalam hal penguatan ikatan tim atau bonding. Menurutnya, sesi sharing tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi juga mempererat hubungan antar anggota tim, yang pada gilirannya meningkatkan kepercayaan diri individu. Partisipan 3 menyatakan:

"Manfaat utama dari sharing light ini juga ada di bonding. Tim kita jadi lebih kompak, lebih erat, karena kita juga melihat teman kita presentasi, dari situ kita bisa mulai bonding."

Partisipan 4, juga mengakui manfaat yang signifikan terhadap keterampilan dalam berbicara di depan umum dan komunikasi antar anggota tim. Menurut Partisipan 4, sesi sharing sangat membantu meningkatkan keterampilan berbicara, sekaligus mempererat soliditas tim. Partisipan 4 mengungkapkan:

"Keterampilan yang kita dapet itu banyak, kayak semacam kita tuh bisa ngobrol, bisa berbicara di depan orang banyak, walaupun satu tim. Tim kita jadi lebih solid setelah ada sharing light ini."

b. Kontribusi Knowledge Sharing LIGHT Terhadap Workstream HCGS

Selain manfaat terhadap pengembangan keterampilan individu, Knowledge Sharing LIGHT juga memiliki kontribusi besar terhadap kerja sama tim dalam workstream HCGS. Berdasarkan wawancara, para partisipan sepakat bahwa program ini berhasil meningkatkan kerja sama tim dan memperkuat hubungan antar anggota. Untuk



menggali persepsi dari partisipan, diajukan pertanyaan: Bagaimana Knowledge Sharing LIGHT berkontribusi terhadap kerja sama di dalam Workstream HCGS?

Partisipan 1 mengungkapkan bahwa program ini secara jelas memperbaiki kekompakan dan harmonisasi tim. Melalui kegiatan berbagi pengetahuan, tim HCGS lebih saling mendukung, memahami, dan mengingatkan satu sama lain dalam bekerja. Hal ini berujung pada kelancaran proyek dan penyelesaian masalah secara bersama-sama. Partisipan 1 menjelaskan:

"Kontribusinya itu jelas, membuat tim HCGS itu teamworknya jadi lebih bagus, lebih harmonis, engagementnya jadi lebih baik lagi."

Partisipan 2 menambahkan bahwa dalam konteks pekerjaan teknis, program ini memungkinkan anggota tim untuk saling membantu dalam menyelesaikan masalah yang ada. Dengan adanya sesi sharing, masalah teknis yang muncul dapat diselesaikan lebih cepat karena ada kolaborasi antar anggota tim. Partisipan 2 menyatakan:

"Masalah teknis pekerjaan bisa lebih cepat diselesaikan karena kita bisa saling membantu dan sharing dengan teman-teman yang lain."

Partisipan 3 menekankan pentingnya kesamaan pandangan dalam tim yang diperoleh dari sesi sharing. Menurutnya, melalui berbagi pengetahuan, anggota tim dapat memiliki pandangan dan solusi yang sama terhadap masalah teknis, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja sama. Partisipan 3 menjelaskan:

"Sharing ini bikin kita punya satu pandangan, satu mindset terhadap masalah. Itu bikin kerja sama kita lebih efektif."

Partisipan 4 juga menekankan bahwa dampak positif dari Knowledge Sharing LIGHT terhadap kerja sama tim adalah kemudahan berkomunikasi dan saling memahami pandangan antar anggota tim. Hal ini membuat kerja tim semakin solid. Partisipan 4 menyampaikan:

"Dampak dari sharing light untuk HCGS sih banyak, salah satunya kita lebih gampang ngobrol ke satu tim dan kita tau cara pandang orang lain di dalam satu tim kita."

Keberlanjutan Program Knowledge Sharing LIGHT

Pada bagian ini, keberlanjutan program Knowledge Sharing LIGHT di Workstream HCGS akan dibahas berdasarkan wawancara dengan para partisipan. Aspek-aspek yang akan dijelaskan mencakup cara-cara agar program ini tetap menarik bagi karyawan, usulan perubahan atau perbaikan yang dapat dilakukan, serta faktor-faktor pendukung dan penghambat keberlanjutan program.

a. Cara Agar Knowledge Sharing LIGHT Tetap Relevan dan Menarik

Untuk memastikan Knowledge Sharing LIGHT tetap relevan dan menarik, para partisipan memberikan berbagai pandangan tentang metode yang perlu diterapkan agar program ini terus berkesinambungan. Untuk menggali persepsi dari partisipan, diajukan pertanyaan: Menurut Anda, bagaimana cara agar Knowledge Sharing LIGHT tetap relevan dan menarik bagi karyawan di Workstream HCGS?

Partisipan 1 mengungkapkan pentingnya evaluasi dan kreativitas dalam metode yang diterapkan. Partisipan 1 menyampaikan bahwa untuk menjaga relevansi dan daya tarik dalam pelaksanaan Knowledge Sharing LIGHT, penting untuk menciptakan suasana yang tidak monoton dan terlalu formal. Ia mengungkapkan,

"Kadang suasana dibikin tidak selalu di ruangan. Sharing kadang sambil nongkrong di luar, di taman, entah kadang di warung kopi..."

Pernyataan ini menunjukkan bahwa fleksibilitas lokasi dan pendekatan non-konvensional dipandang mampu memberikan penyegaran sekaligus membangun



keterlibatan peserta secara lebih natural. Partisipan 1 melanjutkan bahwa elemen keceriaan dan suasana yang rileks menjadi bagian penting dari strategi untuk mencegah kebosanan peserta dalam kegiatan berbagi pengetahuan. Ia menambahkan,

"...dibungkus dengan keceriaan, rileks supaya mereka itu tidak bosan, nggak terkesan formal lah."

Dalam konteks ini, pendekatan informal bukan berarti mengurangi makna diskusi, melainkan justru memperkuat kenyamanan dan keterbukaan antaranggota tim. Lebih lanjut, Partisipan 1 menekankan bahwa kenyamanan menjadi kunci utama dalam menciptakan atmosfer sharing yang efektif. Ia menyatakan,

"Sebisanya mungkin dibuat itu nyaman, nyaman itu suasana informal."

Dari pernyataan ini, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan Knowledge Sharing tidak hanya ditentukan oleh struktur atau materi, tetapi juga oleh suasana yang mendukung partisipasi aktif tanpa tekanan.

Senada dengan Partisipan 1, Partisipan 2 mengusulkan agar program ini dimeriahkan dengan menambahkan snack atau minuman, serta memperjelas jadwal sharing agar lebih terstruktur. Hal ini menurutnya akan membuat peserta lebih tertarik untuk berpartisipasi. Partisipan 2 menjelaskan:

"Menurut saya sih kayak lebih dimeriahkan aja si ya kayak penambahan snack atau minuman di sharing light, terus juga jadwalnya lebih ditetapkan."

Partisipan 3 menambahkan bahwa setiap sesi dapat dimulai dengan diskusi untuk menentukan tema yang relevan dan penting untuk dibahas. Dengan memulai dengan tema bersama, peserta dapat berbagi perspektif mereka masing-masing dengan lebih terfokus. Partisipan 3 juga menyarankan untuk menyelipkan sesi permainan yang mengarah pada pengembangan diri dan kerja sama tim di tengah sesi sharing. Partisipan 3 mengungkapkan:

"Jadi berangkat dari satu tema yang sama itu nanti kita bagiin deh perspektif kita masing-masing mau bawa materi apa tapi materinya atau inti dari temanya itu tetap sama."

Sementara itu, Partisipan 4 mengusulkan agar sesi sharing lebih menarik dengan menambahkan konsumsi ringan, seperti kacang, untuk menemani peserta dalam mengikuti sesi yang cukup lama. Partisipan 4 menyatakan:

"Kayaknya harus dibuat sesi konsumsi. Jadi ketika sharing light itu kita ada makanan dan cemilan, kayak kacang kacang gituloh. Jadi kita lebih menarik untuk nyimaknya gitu."

b. Usulan Perubahan atau Perbaikan dalam Knowledge Sharing LIGHT

Terkait dengan perbaikan dalam program Knowledge Sharing LIGHT, para partisipan mengemukakan beberapa usulan yang dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas program. Untuk menggali persepsi dari partisipan, diajukan pertanyaan: Jika Anda bisa mengusulkan perubahan atau perbaikan dalam Knowledge Sharing LIGHT, apa yang ingin Anda ubah?

Partisipan 1 menekankan pentingnya perencanaan yang lebih matang, termasuk pengelolaan waktu dan persiapan materi. Ia mengusulkan agar materi yang disampaikan dalam setiap sesi dibahas terlebih dahulu dalam tim panitianya untuk memastikan materi tersebut terukur dan tepat sasaran. Selain itu, pemateri perlu dipersiapkan dengan baik agar mampu menyajikan materi yang menggugah dan menginspirasi. Partisipan 1 menjelaskan:



"Pertama grand desainnya mesti dibuat terukur. Apakah setiap tujuan yang dibuat sudah on the track dengan activity yang dilakukan. ... jadi sebelum mereka manggung itu mesti ada review dulu."

Partisipan 2 mengusulkan agar jadwal sesi sharing lebih tegas dan diwajibkan bagi semua anggota tim untuk hadir, sementara materi sharing tetap bersifat fleksibel, mengingat setiap individu memiliki pengetahuan yang berbeda. Partisipan 2 menyatakan:

"Untuk materi mungkin itu menurut saya ga perlu ditetapkan karena sharing dari setiap individu itu berbeda beda."

Partisipan 3 mengusulkan agar selain pemateri, moderator juga diberikan kesempatan untuk bergiliran memimpin sesi sharing. Hal ini akan memberi peluang bagi semua anggota tim untuk berperan aktif dalam program dan belajar bersama. Partisipan 3 menyatakan:

"Selain pemateri yang diganti-ganti, coba bikin kesempatan untuk moderatornya itu juga diganti-ganti juga."

Partisipan 4 menekankan pentingnya ketegasan jadwal untuk memastikan kehadiran semua anggota tim dalam setiap sesi. Ia mengusulkan agar jadwal ditetapkan dengan lebih konsisten, misalnya setiap bulan pada minggu kedua, dan diubah jika ada anggota tim yang tidak dapat hadir. Partisipan 4 menjelaskan:

"Jadi biar satu tim HCGS ini bisa ikut hadir. Jadi ketika sharing itu ada orang yang ga hadir, kan sebenarnya ini tujuannya juga buat karyawan HCGS juga gitu."

c. Faktor Pendukung dan Penghambat Keberlanjutan Knowledge Sharing LIGHT

Keberlanjutan Knowledge Sharing LIGHT dipengaruhi oleh berbagai faktor internal yang dapat mendukung atau justru menghambat kelanjutan program ini. Untuk menggali persepsi dari partisipan, diajukan pertanyaan: Menurut Anda, apakah ada faktor di dalam Workstream HCGS yang dapat mendukung atau justru menghambat keberlanjutan Knowledge Sharing LIGHT? Bagaimana cara mengatasi hambatan tersebut?

Menurut Partisipan 1, faktor pendukung utama adalah peran kuat dari leadership di HCGS. Komitmen dan dukungan yang konsisten dari pimpinan sangat penting untuk menjaga kelangsungan program ini. Namun, hambatan utama yang dapat menghambat adalah kurangnya komitmen dari pemimpin atau anggota tim yang tidak mau belajar dan berpartisipasi. Untuk mengatasi hambatan ini, Partisipan 1 mengusulkan pentingnya membangun harmonisasi jangka panjang dalam tim. Partisipan 1 menjelaskan:

"Pertama yang mendukung itu peran leadership harus kuat, peran leader HCGS harus terus mendukung sharing LIGHT ini. Tanpa komitmen leader yang kuat, sharing light ga akan jalan."

Partisipan 2 menilai bahwa hambatan terbesar terletak pada adanya pekerjaan yang lebih mendesak yang membuat peserta merasa tidak punya waktu untuk mengikuti sesi sharing. Solusinya, menurutnya, adalah dengan menyelesaikan pekerjaan mendesak sebelum sesi dimulai. Partisipan 2 menjelaskan:

"Ketika ada kerjaan yang emang urgent ya dan ada sharing light itu kemungkinan agak malas untuk sharing si."

Partisipan 3 menyebutkan bahwa masalah jadwal adalah faktor penghambat utama. Sering kali ada anggota tim yang tidak dapat hadir karena jadwal yang tidak sesuai



dengan ketersediaan mereka. Solusi untuk masalah ini adalah fleksibilitas dalam menjadwalkan ulang sesi sharing. Partisipan 3 menjelaskan:

"Jadwal itu lebih ke kadang ada yang berhalangan untuk hadir atau kadang waktunya waktu yang ditetapkan itu ternyata emang ga bisa dipake dan harus di reschedule."

Partisipan 4 berpendapat bahwa hambatan utama adalah jadwal yang tidak konsisten. Ia mengusulkan agar jadwal ditetapkan dengan lebih tegas agar semua anggota tim bisa berpartisipasi. Partisipan 4 menyatakan:

"Harus dipertegas kalau memang mau sharing light diawal bulan minggu kedua dihari jumat ya bener bener dilaksanain hari itu gitu."

PEMBAHASAN

Mekanisme Pelaksanaan Knowledge Sharing LIGHT

Dalam pelaksanaan Knowledge Sharing melalui program LIGHT di Workstream HCGS, mekanisme implementasinya menunjukkan pendekatan yang dinamis dan adaptif, yang mencerminkan sebagian besar tahapan sistematis yang diajukan oleh Viegas (2023) dan Hinder et al. (2021). Salah satu temuan yang menonjol adalah bahwa aspek Learning dan Together dianggap sebagai fondasi utama dalam menjalankan praktik berbagi pengetahuan. Hal ini sejalan dengan langkah awal mekanisme yaitu identifikasi kebutuhan pengetahuan, di mana partisipan menekankan pentingnya membangun learning culture sebagai prasyarat untuk melakukan Knowledge Sharing secara bermakna. Sebelum berbagi, individu perlu terlebih dahulu memiliki bekal pengetahuan, keterampilan, dan komitmen untuk berkembang, baik dalam konteks pribadi maupun tim. Pemahaman ini mencerminkan bahwa proses berbagi bukan semata-mata soal transfer informasi, tetapi juga tentang kesiapan kognitif dan afektif individu dalam ekosistem kerja kolaboratif.

Pada tahap perencanaan dan penjadwalan sesi, implementasi LIGHT juga telah mencerminkan prinsip fleksibilitas yang diusung oleh Hinder et al. (2021), dengan pelaksanaan sesi berbagi pengetahuan yang dijadwalkan secara rutin, minimal satu kali dalam sebulan. Meskipun metode yang digunakan belum sepenuhnya baku, namun pendekatan iteratif melalui evaluasi berkelanjutan menunjukkan adanya kesadaran akan pentingnya keberlanjutan dan adaptasi metode berbagi terhadap kebutuhan serta dinamika partisipan. Penekanan terhadap kenyamanan, suasana informal, dan adanya elemen relasional seperti permainan atau sesi santai (misalnya minum kopi bersama) juga mengindikasikan bahwa efektivitas sharing tidak hanya bergantung pada struktur formal, tetapi juga pada atmosfer psikologis yang mendukung partisipasi aktif.

Terkait pemilihan dan persiapan pemateri, proses yang terjadi menunjukkan bahwa peran pemateri tidak bersifat eksklusif, melainkan terbuka terhadap kontribusi dari peserta lainnya. Model ini menggambarkan pendekatan pembelajaran horizontal, di mana setiap individu memiliki kesempatan untuk menjadi sumber pengetahuan. Format pelaksanaan LIGHT juga mencerminkan prinsip diskusi interaktif sebagaimana dikemukakan oleh Azmy (2023), dengan komunikasi dua arah yang tidak hanya memungkinkan pemateri menyampaikan materi, tetapi juga memberikan ruang bagi peserta untuk mengemukakan pendapat, berbagi pengalaman, bahkan memberikan sanggahan atau masukan. Hal ini diperkuat oleh hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, yang menunjukkan bahwa sesi diskusi dalam kegiatan Knowledge Sharing LIGHT berlangsung secara dua arah. Terlihat adanya interaksi yang dinamis antara pemateri dan peserta, di mana keduanya aktif terlibat dalam proses berbagi pengetahuan. Interaksi tersebut mencerminkan respons positif dan partisipasi aktif dari karyawan, yang tidak hanya menyimak materi, tetapi juga memberikan tanggapan serta mengajukan pertanyaan yang relevan selama sesi berlangsung. Ini menunjukkan



bahwa proses pelaksanaan telah berupaya menciptakan keterlibatan aktif (active engagement), yang merupakan indikator penting dari transfer pengetahuan yang efektif.

Dari segi konten atau jenis pengetahuan yang dibagikan, temuan lapangan menunjukkan bahwa topik yang paling dominan adalah pengembangan diri (self development) dan kerja sama tim. Kecenderungan ini mencerminkan kebutuhan akan pengetahuan yang bersifat transpersonal, yang tidak hanya berkaitan dengan keterampilan teknis, tetapi juga dengan penguatan kapasitas individu sebagai bagian dari sistem kerja kolaboratif. Ini sejalan dengan pernyataan Maher & Kourik (2008) bahwa pengetahuan yang dibagikan sebaiknya relevan dan aplikatif terhadap kehidupan sehari-hari karyawan secara utuh, tidak terbatas hanya pada ruang kerja formal. Selain itu, perspektif peserta yang menyatakan bahwa sesi LIGHT juga menyentuh aspek kehidupan pribadi dan sosial mempertegas pendekatan holistik dalam Knowledge Sharing, yaitu bahwa pengetahuan yang dibagikan harus beririsan dengan realitas hidup 24 jam individu, sebagaimana juga diungkapkan oleh beberapa partisipan.

Meskipun belum ada indikasi formal mengenai mekanisme dokumentasi dan penyimpanan pengetahuan seperti yang dianjurkan Maher & Kourik (2008), pendekatan evaluatif yang dilakukan secara berkala menunjukkan bahwa terdapat upaya pengembangan berkelanjutan sebagaimana dianjurkan oleh Ajoke et al. (2022). Program ini masih berada dalam tahap pencarian bentuk yang paling sesuai dengan karakteristik peserta dan konteks kerja, namun keberadaannya sudah mulai membangun fondasi untuk menjadi praktik Knowledge Sharing yang berkelanjutan dan kontekstual.

Manfaat Knowledge Sharing LIGHT

Program Knowledge Sharing LIGHT di Workstream HCGS menunjukkan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja dan kompetensi individu maupun tim. Salah satu manfaat utama yang paling sering diungkapkan oleh para responden adalah terbentuknya budaya pembelajaran yang mendorong keterlibatan aktif antar anggota tim dalam proses berbagi pengetahuan. Hal ini selaras dengan pendapat Partogi dan Tjahjawati (2019), yang menyatakan bahwa Knowledge Sharing dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Melalui kegiatan berbagi secara rutin, karyawan memperoleh wawasan baru dan keterampilan tambahan yang secara langsung dapat diterapkan dalam tugas sehari-hari, seperti kemampuan teknis, komunikasi, serta manajemen diri dan tim. Hal ini juga sejalan dengan hasil pengamatan peneliti, di mana setelah sesi sharing selesai, karyawan masih aktif melanjutkan diskusi mengenai materi yang dibahas. Topik-topik menarik seperti work-life balance menjadi bahan pembicaraan lanjutan, menunjukkan bahwa kegiatan Knowledge Sharing tidak hanya menyampaikan informasi, tetapi juga mendorong keterlibatan dan refleksi yang lebih mendalam di antara para peserta.

Lebih jauh, proses Knowledge Sharing tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga membentuk keterampilan interpersonal seperti kerja sama, kepemimpinan, dan pola pikir terbuka. Para karyawan mengungkapkan bahwa melalui aktivitas ini mereka terdorong untuk lebih menerima masukan dari rekan kerja, mengembangkan rasa rendah hati, serta termotivasi untuk memperbaiki diri. Dalam konteks ini, manfaat Knowledge Sharing turut berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan dan motivasi kerja, sebagaimana dijelaskan dalam teori bahwa karyawan yang merasa dihargai dan memiliki akses terhadap pengetahuan akan lebih termotivasi dan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi.

Selanjutnya, kegiatan Knowledge Sharing LIGHT juga berfungsi sebagai media pembelajaran informal yang efektif dalam meningkatkan kepercayaan diri serta kemampuan komunikasi, terutama dalam berbicara di depan tim atau mempresentasikan ide. Hal ini mendukung peningkatan kompetensi dan kesiapan individu untuk menghadapi tantangan organisasi yang terus berkembang. Sejalan dengan teori, proses berbagi pengetahuan membantu



karyawan memperbarui keterampilan mereka secara terus-menerus, sehingga mereka menjadi lebih kompeten dan adaptif.

Tidak kalah penting adalah kontribusi Knowledge Sharing terhadap penguatan kerja sama tim di dalam Workstream HCGS. Para Partisipan sepakat bahwa melalui kegiatan ini, terbangun kedekatan emosional dan rasa saling percaya antar anggota tim. Interaksi yang terjadi secara rutin menciptakan harmonisasi dalam komunikasi serta memperkuat keterikatan sosial, sehingga tim lebih kompak dalam menyelesaikan tugas-tugas bersama. Ini mendukung temuan Partogi dan Tjahjawati bahwa Knowledge Sharing mempererat hubungan dan kolaborasi antar karyawan, sekaligus menciptakan keselarasan visi dan solusi dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Selain membentuk solidaritas tim, program LIGHT juga berdampak pada efektivitas penyelesaian masalah. Dengan berbagi pengalaman dan wawasan, para anggota tim mampu merumuskan solusi yang lebih cepat dan efisien, terutama dalam menyelesaikan persoalan teknis. Ini mencerminkan manfaat Knowledge Sharing dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan, sebagaimana dijelaskan oleh para ahli. Penyebaran informasi secara merata memungkinkan anggota tim memiliki pemahaman yang seragam terhadap isu-isu pekerjaan, sehingga mengurangi miskomunikasi dan mempercepat proses penyelesaian.

Keseluruhan temuan ini menunjukkan bahwa Knowledge Sharing LIGHT bukan hanya menjadi sarana transfer informasi, melainkan juga mekanisme penguatan budaya kerja yang kolaboratif, adaptif, dan berorientasi pada pengembangan diri. Dampaknya tidak terbatas pada individu, tetapi menysar pula aspek struktural dalam organisasi melalui peningkatan sinergi dan pencapaian tujuan bersama. Dengan demikian, LIGHT dapat dikatakan telah mencerminkan esensi dari manfaat Knowledge Sharing sebagaimana yang dikemukakan oleh Partogi dan Tjahjawati yakni sebagai fondasi bagi peningkatan kompetensi, efisiensi, kolaborasi, hingga keunggulan kompetitif organisasi secara menyeluruh.

Keberlanjutan Program Knowledge Sharing LIGHT

Keberlanjutan Dalam menjaga keberlanjutan program Knowledge Sharing LIGHT di lingkungan Workstream HCGS, berbagai pendekatan telah diusulkan oleh partisipan yang mencerminkan pentingnya faktor individu maupun dukungan organisasi. Secara umum, keberlanjutan program ini dinilai bergantung pada dua elemen utama: relevansi kegiatan terhadap kebutuhan karyawan serta kondisi sosial dan struktural yang mendukung partisipasi aktif. Salah satu strategi yang disoroti adalah pentingnya evaluasi berkala terhadap metode dan topik yang digunakan dalam sesi sharing. Hal ini mencerminkan indikator dukungan organisasi yang dirasakan, di mana organisasi diharapkan mampu menciptakan sistem yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan aktual karyawan. Penyesuaian format kegiatan ke dalam suasana yang lebih informal dan menyenangkan, seperti pelaksanaan sharing di luar ruangan atau disertai konsumsi ringan, bertujuan untuk menjaga kenyamanan dan keterlibatan peserta. Upaya ini sejalan dengan penguatan niat berbagi pengetahuan dan menciptakan norma subjektif yang positif, yakni dengan menghadirkan ekspektasi sosial bahwa berbagi pengetahuan adalah aktivitas yang menyenangkan dan layak untuk diikuti.

Selain itu, usulan untuk mengintegrasikan sesi diskusi yang lebih terstruktur dengan pendekatan tematik juga menunjukkan upaya untuk meningkatkan perilaku berbagi pengetahuan secara lebih bermakna. Dengan membahas isu-isu yang relevan dan disepakati bersama, peserta tidak hanya berbagi secara rutin, tetapi juga secara substansial. Elemen efikasi diri pun diperkuat ketika individu diberikan ruang untuk berlatih menyampaikan materi atau bahkan menjadi moderator, menunjukkan bahwa Knowledge Sharing LIGHT juga difungsikan sebagai sarana pengembangan kapasitas presentasi dan komunikasi.

Namun demikian, beberapa tantangan tetap muncul dalam pelaksanaannya. Salah satu hambatan utama adalah keterbatasan waktu karena beban kerja dan urgensi tugas operasional,



yang menimbulkan konflik kepentingan antara tugas pekerjaan dengan kegiatan pengembangan diri. Situasi ini mencerminkan kurangnya motivasi ekstrinsik, sebagaimana diidentifikasi Wang & Noe (2010), di mana absennya insentif langsung dapat menurunkan partisipasi. Oleh karena itu, penjadwalan yang lebih konsisten dan pengaturan waktu yang fleksibel menjadi usulan penting guna mengurangi potensi benturan dengan pekerjaan utama.

Lebih jauh, aspek struktural seperti komitmen pemimpin dinilai memiliki pengaruh krusial terhadap keberlangsungan program. Ketika peran pimpinan dianggap lemah atau tidak konsisten, Knowledge Sharing cenderung kehilangan arah dan semangat partisipatif turut menurun. Di sisi lain, ketika pemimpin aktif mendukung dan membangun komitmen bersama, tercipta suasana harmonis yang mendorong interaksi pengetahuan secara berkelanjutan. Hal ini mencerminkan dukungan organisasi yang dirasakan secara konkret, sekaligus menjawab tantangan budaya organisasi yang tidak mendukung, sebagaimana disebutkan Wang & Noe (2010). Strategi memperkuat engagement emosional dan psikologis antaranggota juga dianggap penting, dengan menumbuhkan rasa memiliki dan saling membutuhkan di antara rekan kerja.

Sebagai langkah perbaikan, para partisipan juga menekankan pentingnya adanya grand design yang terukur, baik dalam perencanaan materi, manajemen waktu, maupun mekanisme evaluasi terhadap isi dan efektivitas kegiatan. Pemateri pun diharapkan tidak hanya berbicara, tetapi mampu menggugah peserta dengan penyajian yang inspiratif dan relevan. Dengan kata lain, keberlanjutan program sangat dipengaruhi oleh kualitas fasilitator dan desain kegiatan yang strategis.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa keberlanjutan Knowledge Sharing LIGHT membutuhkan sinergi antara motivasi individu, desain kegiatan yang inklusif dan adaptif, serta dukungan struktural dari organisasi. Mengatasi hambatan seperti keterbatasan waktu, minimnya insentif, dan lemahnya komitmen pimpinan menjadi kunci dalam menciptakan ekosistem berbagi pengetahuan yang berkelanjutan dan bermakna.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi program Knowledge Sharing LIGHT di Workstream HCGS PT United Tractors, dapat disimpulkan bahwa mekanisme pelaksanaannya menunjukkan pendekatan yang adaptif, partisipatif, dan berbasis pada kebutuhan aktual karyawan. Proses Knowledge Sharing berlangsung melalui tahapan-tahapan informal namun terstruktur, yang mencakup identifikasi kebutuhan pengetahuan, perencanaan sesi berbagi, pemilihan pemateri, hingga pelaksanaan kegiatan dalam suasana yang kondusif dan mendorong keterlibatan aktif. Kehadiran elemen Learning dan Together sebagai fondasi program, menunjukkan bahwa kegiatan ini bukan hanya sekadar pertukaran informasi, melainkan wadah pembentukan budaya belajar yang kolaboratif di dalam tim kerja.

Dari sisi manfaat, program LIGHT terbukti memberikan dampak positif terhadap pengembangan individu dan penguatan kerja sama tim. Karyawan tidak hanya memperoleh pengetahuan baru yang aplikatif, tetapi juga mengalami peningkatan dalam keterampilan komunikasi, kepemimpinan, serta pengelolaan diri dan kelompok. Di samping itu, kegiatan berbagi pengetahuan juga mendorong terbentuknya hubungan interpersonal yang lebih erat antaranggota tim, memperkuat rasa saling percaya, serta meningkatkan efisiensi dalam penyelesaian masalah secara kolektif. Temuan ini menunjukkan bahwa program LIGHT telah berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan, sekaligus memperkuat kohesi sosial dalam lingkungan kerja.



Adapun dari aspek keberlanjutan, pelaksanaan program LIGHT sangat dipengaruhi oleh sinergi antara motivasi individu dan dukungan struktural dari organisasi. Keberlanjutan program ini tidak hanya ditentukan oleh frekuensi kegiatan, tetapi juga oleh kualitas desain kegiatan, relevansi materi, konsistensi jadwal, serta keterlibatan aktif dari pimpinan. Beberapa tantangan seperti keterbatasan waktu dan minimnya insentif masih menjadi kendala, namun demikian, adanya upaya evaluasi, inovasi format, serta penguatan peran fasilitator menunjukkan bahwa program ini terus bergerak ke arah yang lebih matang. Dengan memperhatikan faktor-faktor pendukung tersebut, program Knowledge Sharing LIGHT memiliki potensi untuk menjadi salah satu instrumen strategis dalam membangun budaya berbagi pengetahuan yang berkelanjutan, adaptif, dan kontekstual di lingkungan Workstream HCGS PT United Tractors.

Saran

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan kontribusi nyata bagi Workstream HCGS, dalam memperkuat desain dan pelaksanaan program Knowledge Sharing LIGHT. Temuan penelitian menegaskan bahwa keberhasilan dan keberlanjutan program berbagi pengetahuan sangat bergantung pada terciptanya suasana yang mendukung partisipasi aktif, kenyamanan emosional, serta kepemimpinan yang adaptif dan berkomitmen.

Pihak manajemen diharapkan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai dasar untuk merancang strategi peningkatan program, antara lain dengan menetapkan jadwal pelaksanaan yang lebih terstruktur, mendorong inovasi dalam format penyampaian materi, serta memperluas peran fasilitator dan peserta dalam suasana yang inklusif dan menyenangkan. Adopsi pendekatan non-formal seperti sesi outdoor, pemanfaatan tema musiman, hingga penyediaan fasilitas pendukung seperti konsumsi ringan, dapat dipertimbangkan sebagai upaya mempertahankan motivasi dan konsistensi kehadiran peserta.

Lebih jauh, hasil penelitian ini juga relevan untuk pemangku kepentingan lainnya, seperti divisi pengembangan sumber daya manusia dan tim pengelola program pelatihan internal. Penelitian ini menunjukkan pentingnya mempertimbangkan aspek afektif, psikologis, dan sosial dalam merancang intervensi pengembangan karyawan. Dengan demikian, Knowledge Sharing LIGHT tidak hanya menjadi program berbasis aktivitas, tetapi juga menjadi bagian integral dari strategi pembentukan budaya organisasi yang kolaboratif, adaptif, dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan.

5. DAFTAR PUSTAKA

Adibakhara, M. G. (2020). Meningkatkan Knowledge Sharing di organisasi: Studi literatur terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi Knowledge Sharing.

Agistiawati, E., Asbari, M., Basuki, S., Yuwono, T., Chidir, G., Mustofa, M., Silitonga, N., Sutardi, D., & Novitasari, D. (2020). Exploring the impact of Knowledge Sharing and organizational culture on teacher innovation capability. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(3), 107-120. Retrieved from <https://www.ijmsjournal.org/2020/volume-3%20issue-3/ijms-v3i3p107.pdf>

Ahmad, F., & Karim, M. (2019). Impacts of Knowledge Sharing: A review and directions for future research. *Journal of Workplace Learning*, 31(3), 207-230. <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2018-0096>

Ajoke, A. F., Iortimbir, A. I., Omotayo, O. O., Ismail, M., & Taiwo, O. G. (2022). An Assessment of Knowledge Sharing on Employee Performance: A Study of Kwara State Internal Revenue Service.



Kardan Journal of Economics and Management Sciences.
<https://doi.org/10.31841/kjems.2022.114>

Astawa, P. M. Y. (2024). Pelaksanaan Knowledge Sharing pada Pelatihan Sharing Session dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Tunas Jaya Sanur (Tugas Akhir, Politeknik Negeri Bali).

Azmy, A. (2023). Sharing Session Strategi Menjaga Produktivitas Selama Pandemi bersama Yayasan Mulia Kreatif Berdaya. Poltekita. <https://doi.org/10.33860/pjpm.v4i2.1784>

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Castaneda, D. I., & Cuellar, S. (2017). Knowledge Sharing and innovation: A systematic review. [Nama Jurnal atau Penerbit jika ada]. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/341223352_Knowledge_sharing_and_innovation_A_systematic_review

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. SAGE Publications.

Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>

Fauziyah, M. R. N., & Yustikasari, Y. (2024). Transformation of research-supporting libraries: Case study knowledge-sharing as organizational culture at the National Research and Innovation Agency Library. *Indonesian Journal of Librarianship*, 5(2), 175-188. <https://doi.org/10.33701/ijolib.v5i2.4507>

Fauziyah, & Rahayunus, Z. W. (2024). The role of Knowledge Sharing and innovation on employee performance. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 105-117). SAGE Publications.

Hinder, S., Cresswell, K., Sheikh, A., Dean Franklin, B., Krasuska, M., Lane, W., Mozaffar, H., Mason, K., Eason, S., Potts, H. W. W., & Williams, R. (2021). Promoting inter-organisational Knowledge Sharing: A qualitative evaluation of England's Global Digital Exemplar and Fast Follower Programme. *PLOS ONE*. <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0255220>

Kartika, B. A., Octavianti, M., & Risanti, Y. D. (2023). Knowledge Sharing antarpemilik bisnis kuliner pada Komunitas Cililin Channel. *Representamen*, 9(1). <https://doi.org/10.30996/representamen.v9i01.8359>

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. SAGE Publications.

Maguire, M., & Delahunt, B. (2017). Doing a thematic analysis: A practical, step-by-step guide for learning and teaching scholars. *All Ireland Journal of Higher Education*, 9(3), 3351-3364.



Maher, P. E., & Kourik, J. L. (2008, July 27). A knowledge management system for disseminating semi-structured information in a worldwide university. Portland International Conference on Management of Engineering and Technology. <https://doi.org/10.1109/PICMET.2008.4599814>

Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2016). Qualitative research: A guide to design and implementation. Jossey-Bass.

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). Qualitative data analysis: An expanded sourcebook (2nd ed.). SAGE Publications.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). Qualitative data analysis: A methods sourcebook (3rd ed.). SAGE Publications.

Mulyana, A. R., Rofaida, R., & Sojanah, J. (2024). Knowledge Sharing dalam organisasi: Tinjauan sistematis. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 718-728. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1696>

Nabila, D., Rachmawati, T. S., & Winoto, Y. (2024). Kegiatan Knowledge Sharing dalam meningkatkan literasi informasi finansial masyarakat Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(4), 25-30. <https://doi.org/10.56127/jukim.v3i04.1421>

Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic analysis: Striving to meet the trustworthiness criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 1-13. <https://doi.org/10.1177/1609406917733847>

Nugraha, O. R., & Hartono, A. (2022). Peran Knowledge Sharing dan absorptive capacity dalam meningkatkan kinerja inovasi UKM. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1844>

Nugroho, C. S. (2020). Knowledge Sharing sebagai Upaya Peningkatan Kompetensi dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Lembaga Administrasi Negara). *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*. <https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2020.006.02.19>

Nugroho, R. (2024). Budaya organisasi yang mendorong inovasi kerja. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Partogi, S. A., & Tjahjawati, S. S. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap kinerja karyawan perusahaan milik pemerintah. *Politeknik Negeri Bandung*.

Patton, M. Q. (2015). Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice (4th ed.). SAGE Publications.

Permata, R., Indrawijaya, S., & Solikhin, A. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap kinerja UKM di Kota Jambi melalui perilaku kerja inovatif. Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi.

Rijali, A. (2019). Analisis data kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*. <https://jurnal.uinantasari.ac.id/index.php/alhadharah/article/download/2374/1691/6594>



Romadona, R., Rully Khairul Anwar, & Saleha Rodiah. (2024). Knowledge Sharing Activities Among Librarians at The National Research and Innovation Agency Library (BRIN). *JPUA: Jurnal Perpustakaan Universitas Airlangga: Media Informasi Dan Komunikasi Kepustakawanan*, 14(2), 108-117. <https://doi.org/10.20473/jpua.v14i2.2024.108-117>

Sayouw, E. P. A., Rogahang, J. J., & Asaloei, S. I. (2024). Pengaruh Knowledge Sharing dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa.

Setiawan, B. (2021). Penerapan Knowledge Sharing dengan media Portal BINUS di Bina Nusantara. *Jurnal Informasi dan Teknologi*, 12(3), 78-85. <https://jurnal.unpad.ac.id/informatio/article/download/34055/15654>

Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>

Stake, R. E. (1995). *The art of case study research*. SAGE Publications.

Taylor, K. L., & Toews, S. V. M. (1999). Effective presentations: how can we learn from the experts? *Medical Teacher*. <https://doi.org/10.1080/01421599979365>

Viegas, S. de M. (2023). *The Effect of Knowledge Sharing on Innovative Behavior in Organizations. Advances in Wireless Technologies and Telecommunication Book Series*. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-6620-9.ch013>

Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge Sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115-131. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>

Wujarso, R., & Susilawati. (2022). Implementasi berbagi pengetahuan sebagai keunggulan perusahaan dalam memenangkan persaingan bisnis. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 6(3), 582-590. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v6i3.583>

Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods*. SAGE Publications.