

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Airlangga University BidikMisi Organization atau yang sering disebut sebagai AUMBO merupakan organisasi mahasiswa Universitas Airlangga yang beranggotakan seluruh mahasiswa penerima beasiswa BidikMisi di Universitas Airlangga. Organisasi ini terbentuk karena adanya dorongan kemanusiaan individu oleh seorang mahasiswa BidikMisi Universitas Airlangga atas dasar sukarela dan kebutuhan terhadap suatu wadah atau tempat bagi mahasiswa BidikMisi Universitas Airlangga untuk membahas, mengelola, menginformasikan segala hal yang berhubungan dengan beasiswa BidikMisi di Universitas Airlangga. Dengan kata lain, AUBMO merupakan organisasi mahasiswa BidikMisi Universitas Airlangga yang bersifat non-profit. Dasar dari organisasi non-profit itu sendiri adalah melayani publik atau masyarakat dengan tujuan tertentu, tanpa memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan atau profit. Berbeda dengan organisasi profit, yang pada dasarnya bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan, kemudian meneruskan keuntungan tersebut kepada pemilik organisasi (atau biasanya dalam hal ini lebih sering disebut sebagai perusahaan) maupun *stakeholders* yang bekerjasama, sedangkan organisasi non-profit menyediakan beberapa aspek sesuai dengan hal-hal yang menjadi kebutuhan masyarakat luas. Meskipun organisasi profit dan non-profit memiliki perbedaan, kedua jenis organisasi tersebut memiliki fokus yang sama, yaitu meningkatkan produktivitas anggota, meminimalisasi atau menekan biaya yang dikeluarkan oleh organisasi untuk memenuhi kebutuhan, memperkenalkan proses yang efisien dan efektif agar organisasi dapat berjalan dengan lancar, mengenalkan inovasi-inovasi baru sebaik mungkin terhadap suatu hal, serta

kolaborasi dan menggunakan atau meneruskan lagi sebuah informasi/pengetahuan.¹

AUBMO sudah berjalan selama sebelas tahun sebagai organisasi mahasiswa non-profit yang memiliki anggota organisasi terbanyak di Universitas Airlangga dengan semangat perjuangan untuk tetap menyebarkan informasi-informasi penting dan positif seputar beasiswa BidikMisi ke seluruh masyarakat Indonesia di berbagai daerah. Wujud kegiatan tersebut diaplikasikan dan direalisasikan dalam program kerja AUBMO yang secara rutin dalam setiap tahun dilaksanakan antara bulan Februari hingga Maret yaitu Kartu Indonesia Pintar Goes To School (KIP-K GTS). Kartu Indonesia Pintar Goes To School (KIP-K GTS) merupakan kegiatan *Knowledge Sharing* yang dilakukan oleh seluruh anggota AUBMO untuk mengedukasi, memberikan informasi, dan segala hal mengenai informasi beasiswa BidikMisi pada siswa-siswi Sekolah Menengah Atas (SMA) yang ada di seluruh penjuru Indonesia. Banyak organisasi-organisasi, baik organisasi profit maupun organisasi non-profit memanfaatkan kegiatan *Knowledge Sharing* dalam proses menjalankan organisasi untuk mencapai dan memperoleh tujuan dari organisasi (Kampioni dan Ciolfitto, 2015). Kegiatan *Knowledge Sharing* Kartu Indonesia Pintar Kuliah Goes To School (KIP-K GTS) setiap tahunnya dilaksanakan secara tatap muka, yaitu anggota-anggota AUBMO yang terbagi menjadi beberapa kelompok bertugas untuk melakukan kunjungan ke Sekolah-Sekolah Menengah Atas yang tersebar di daerah penjuru Indonesia sesuai dengan domisili masing-masing atau daerah sekitar domisili dari anggota AUBMO. Kemudian melakukan kegiatan *Knowledge Sharing* yang diaplikasikan melalui sosialisasi dan mempresentasikan *knowledge* melalui media *power point* dengan memberikan dan menjelaskan informasi/pengetahuan mengenai segala hal yang berhubungan dengan beasiswa BidikMisi.

Kegiatan *Knowledge Sharing* Kartu Indonesia Pintar Kuliah Goes To School (KIP-K GTS) dilaksanakan pada waktu kalender pendidikan Universitas Airlangga menyatakan libur semester, yaitu antara bulan Februari hingga Maret.

¹ Tomasz Kampioni dan Felicia Ciolfitto, "A Practical Guide to Developing a Knowledge Management Culture (KMC) in a Non-Profit Organization (NPO)," *International Conference on Knowledge Management and Information Sharing 2* (2015).

Hal ini dilakukan agar tidak mengganggu kegiatan wajib belajar-mengajar perkuliahan dari anggota AUBMO itu sendiri. Selain itu, agar anggota AUBMO mampu fokus dan bersungguh-sungguh untuk menyampaikan informasi seputar beasiswa BidikMisi dengan benar sesuai dengan aturan yang dikeluarkan oleh Dinas Pendidikan. Pada bulan Februari hingga Maret juga masih terhitung waktu penting bagi siswa-siswi Sekolah Menengah Atas (SMA) untuk mencari dan memahami informasi/pengetahuan mengenai beasiswa BidikMisi yang berguna bagi mereka untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang Perguruan Tinggi.

Di era global baru, *knowledge* menjadi isu sentral atau hal penting dalam kelangsungan hidup sebuah organisasi.² *Knowledge Sharing* menjadi sebuah komponen yang signifikan dan kunci kesuksesan dari suatu organisasi.³ *Knowledge* berasal dari orang-orang yang menjadi anggota dari sebuah organisasi, baik yang bekerja untuk organisasi maupun yang secara sukarela bergabung kedalam organisasi.⁴ Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan modal utama bagi kelangsungan hidup AUBMO sebagai sebuah organisasi mahasiswa non-profit. Dalam hal ini yang disebut sebagai modal dalam AUBMO adalah anggota dari AUBMO beserta dengan *knowledge* yang dimiliki oleh masing-masing anggota. Namun, mengelola sumber daya manusia atau anggota dari AUBMO sendiri menjadi suatu tantangan tersendiri bagi AUBMO karena berdasarkan kuantitas seluruh anggota AUBMO berjumlah sebanyak 1.400 mahasiswa dan bertambah disetiap tahunnya.⁵ Dengan anggota AUBMO sebanyak itu, bukan menjadi hal yang mudah bagi AUBMO untuk mengatur dan mengelola kegiatan *Knowledge Sharing* Kartu Indonesia Pintar Kuliah Goes To School (KIP-K GTS).

² Elham Aliakbar, Rosman Bin Md Yusoff, dan Nik Hasnaa Nik Mahmood, "Determinants of Knowledge Sharing Behavior," in *International Conference on Economics, Business and Marketing Management* (Singapore: IACSIT Pres, 2012).

³ Charmayne Cullom dan Richard S. Cullom, "Knowledge Management for Nonprofits: A Strategy for Organizational Sustainability," *Communications of the IIMA* 11, no. 2 (2011), <https://scholarworks.lib.csusb.edu/ciima/vol11/iss2/2>.

⁴ Kampioni dan Ciolfitto, "A Practical Guide to Developing a Knowledge Management Culture (KMC) in a Non-Profit Organization (NPO)."

⁵ "No Title," *Unair News*, news.unair.ac.id.

AUBMO tidak hanya membutuhkan sumber daya manusia saja sebagai modal sosial untuk menunjang kelancaran keberlangsungan hidup organisasi. Namun juga membutuhkan dimensi-dimensi modal sosial lain untuk mendukung kelancaran berlangsungnya kegiatan *Knowledge Sharing*, baik itu secara struktural, relasional, maupun dalam hal kognitif. Kegiatan *Knowledge Sharing* Kartu Indonesia Pintar Kuliah *Goes To School* (KIP-K GTS) menjadi penting karena dalam kegiatan ini, AUBMO merupakan kepanjangan dari Universitas Airlangga dan Kemenristekdikti untuk menginformasikan, mengedukasi, serta memotivasi siswa-siswi Sekolah Menengah Atas (SMA) mengenai beasiswa BidikMisi yang diberikan oleh Pemerintah Indonesia untuk jenjang Perguruan Tinggi. Selain itu, dalam kegiatan *Knowledge Sharing* Kartu Indonesia Pintar Kuliah *Goes To School* (KIP-K GTS) AUBMO memiliki tugas untuk selalu menginformasikan hal-hal baru yang berlaku di setiap tahunnya mengenai beasiswa BidikMisi mengingat disetiap tahun peraturan yang berlaku tentang beasiswa BidikMisi selalu berbeda dan terdapat pembaharuan. Hal ini bertujuan agar tidak terjadi kesalahpahaman oleh siswa-siswi Sekolah Menengah Atas (SMA) dalam memahami hal-hal yang diperlukan ataupun yang harus dipenuhi pada saat mendaftar hingga dinyatakan lolos dan berhasil menerima beasiswa BidikMisi dari Pemerintah Indonesia.

Dalam persiapan untuk melaksanakan kegiatan *Knowledge Sharing* Kartu Indonesia Pintar Kuliah *Goes To School* (KIP-K GTS), AUBMO membutuhkan perwakilan-perwakilan terpilih dari seluruh anggota AUBMO untuk bergabung dan berkontribusi mewujudkan terlaksananya program *Knowledge Sharing* tersebut. AUBMO melakukan seleksi terhadap anggota-anggota AUBMO yang kemudian dipilih sesuai dengan persyaratan yang sudah ditentukan oleh AUBMO sebagai anggota AUBMO terpilih untuk melaksanakan kegiatan *Knowledge Sharing* Kartu Indonesia Pintar *Goes To School* (KIP-K GTS). Menjadi hal yang berbeda pada tahun 2021 di masa pandemi, AUBMO melakukan *kegiatan Knowledge Sharing*.

1.2. Fokus Penelitian

Fokus penelitian dijelaskan dalam pertanyaan:

Bagaimana *behavioral determinants* aktivitas *knowledge sharing* pada organisasi mahasiswa AUBMO (Airlangga University BidikMisi Organization) dalam program kerja Kartu Indonesia Pintar Kuliah *Goes To School* (KIP-K GTS) tahun 2021 jika dilihat melalui dimensi modal sosial (dimensi struktural, relasional, dan kognitif)?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pertanyaan penelitian yang sudah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi atau cara dimensi (struktural, relasional, dan kognitif) yang dikembangkan oleh Teori Modal Sosial sehingga mampu membentuk *behavioral determinants* anggota organisasi AUBMO (Airlangga University BidikMisi Organization) dalam melakukan kegiatan *knowledge sharing* secara lancar pada program kerja Kartu Indonesia Pintar *Goes To School* (KIP-K GTS) tahun 2021.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi mahasiswa untuk menambah kajian ilmu dibidang ilmu informasi dan perpustakaan yang berfokus dalam mengkaji *Knowledge Management* secara mendalam. Terutama mengenai *Behavioral Determinants* dalam kegiatan *knowledge sharing* pada suatu organisasi mahasiswa non-profit. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan suatu pembelajaran serta pengalaman belajar bagi mahasiswa yang khususnya tergabung dalam suatu organisasi non profit agar mampu melaksanakan program kerja organisasi secara lancar.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai suatu rekomendasi bagi anggota Organisasi AUBMO (Airlangga University BidikMisi Organization) dalam mengembangkan kualitas kegiatan *knowledge sharing* dan mengetahui *behavioral determinants* yang sesuai untuk memperlancar kegiatan *knowledge sharing* dalam rangka mewujudkan program kerja Kartu Indonesia Pintar Kuliah Goes To School (KIP-K GTS) setiap tahunnya mengingat KIP-K GTS merupakan program kerja wajib tahunan bagi Organisasi AUBMO.

1.5. Kajian Teoretis

1.5.1. Knowledge Sharing Behavior

Pengetahuan merupakan salah satu sumber daya yang paling diperlukan untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan organisasi. Hal ini berbeda dengan pemikiran tradisional bahwa yang paling dibutuhkan adalah sumber daya manusia dan sumber daya yang bersifat materiel. Dalam beberapa dekade terakhir, hal ini menjadi diskursus yang populer dibahas dalam *knowledge management*. Perlu diketahui, *knowledge management* bersifat interdisipliner yang meliputi Ekonomi, Manajemen, Ilmu Informasi, dan lain sebagainya. Jadi, tidak ada satu definisi mutlak terhadapnya, namun ada beberapa definisi yang relevan dengan penelitian ini.

Wiig (1997) mendefinisikan *knowledge management* sebagai pemrosesan pengetahuan secara efektif melalui pembangunan, pembaharuan, dan pengaplikasian pengetahuan yang sistematis, eksplisit, dan bermakna.⁶ Petrash (1996) menyebutkan bahwa *knowledge management* berarti memberikan informasi yang tepat untuk orang yang tepat di waktu yang tepat.⁷ Dapat dipahami bahwa *knowledge management* meliputi pemahaman berjalannya organisasi

⁶ Dian Novita Fitriani, "Mengenal Knowledge Management," *Pusdiklat Perpusnas RI*, last modified 2021, diakses November 21, 2021, <https://pusdiklat.perpusnas.go.id/berita/read/143/mengenal-knowledge-management#>.

⁷ Ibid.

secara efektif dengan mengaplikasikan aset pengetahuan. Setiap organisasi harus mampu mengelola pengetahuan untuk mencapai tujuannya. Dalkir (2011) menjelaskan *knowledge management* sebagai sebuah proses yang terintegrasi dan terus berulang.⁸ Sementara itu, definisi *knowledge management* menurut Amrit Tiwana yaitu proses mengelola pengetahuan untuk menghasilkan nilai dan keunggulan kompetitif demi tercapainya tujuan organisasi.⁹

Knowledge management menurut Horwitch dan Armacost yaitu proses menciptakan, memperoleh, mentransfer, serta mengakses pengetahuan dan informasi dalam pengambilan keputusan yang tepat untuk mendukung strategi organisasi dalam pencapaian tujuannya.¹⁰ Masih untuk pencapaian tujuan organisasi, Davidson dan Voss menjelaskan *knowledge management* sebagai proses yang menjadikan organisasi mampu mengidentifikasi aset intelektual yang diperlukan.¹¹ Dalam *knowledge management*, sumber daya yang terpenting bagi Robert Buckman untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi adalah sumber daya manusia.¹²

Setelah memahami *knowledge management* menurut pandangan dari para cendekiawan di atas, bisa dilihat bahwa dalam manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi diperlukan pula *knowledge management*. Hal ini penting untuk menciptakan nilai bagi organisasi dan untuk menghasilkan keunggulan kompetitif. Dengan begitu, organisasi akan bisa memfasilitasi ide-ide dan kreativitas yang juga menghasilkan kreasi inovatif oleh sumber daya yang ada. Organisasi pun bisa memiliki keberhasilan lebih tinggi meskipun banyak tantangan dari sisi internal maupun eksternal yang harus dihadapi di era globalisasi ini.

⁸ Ibid.

⁹ Paul L. Tobing, *Knowledge Management: Konsep, Arsitektur dan Implementasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008).

¹⁰ Sangkala, *Knowledge Management : Suatu Pengantar Bagaimana Memahami Organisasi Mengelola Pengetahuan Sehingga Menjadi Organisasi Yang Unggul* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007).

¹¹ Ibid.

¹² Tobing, *Knowledge Management: Konsep, Arsitektur dan Implementasi*.

Ada dua macam bentuk pengetahuan yang dikelola melalui *knowledge management* yaitu *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*. Yang dimaksud *tacit knowledge* adalah pengetahuan yang masih berada dalam pikiran, sukar untuk dikomunikasikan, dan belum disampaikan kepada orang lain.¹³ *Tacit knowledge* ini sulit diukur atau bersifat *intangible*, subjektif, dan juga belum diartikulasikan dalam ucapan, teks, ataupun gambar, namun bukan berarti bahwa *tacit knowledge* tidak dianggap penting. Sebaliknya, *tacit knowledge* perlu dieksplorasi dan dikembangkan guna menumbuhkan proses berpikir dan kreativitas. Setelah dikembangkan, *tacit knowledge* mampu menjadi *know-how* atau pengetahuan yang lebih dalam dibandingkan pengetahuan secara eksplisit.

Berkebalikan dengan *tacit knowledge*, *explicit knowledge* adalah bentuk pengetahuan yang sudah disampaikan kepada orang lain melalui media yang berwujud nyata.¹⁴ *Explicit knowledge* memiliki elemen-elemen yang bisa diukur atau bersifat *tangible* karena bentuk pengetahuan ini sudah bisa berwujud ekspresi berupa ucapan, teks, ataupun gambar. *Explicit knowledge* juga mudah disimpan, dipelajari, dan disebarluaskan. Di masa-masa sebelumnya banyak cendekiawan yang menganggap *explicit knowledge* sebagai bentuk pengetahuan utama dalam *knowledge management*, sedangkan kini *tacit knowledge* semakin banyak dipelajari.

Untuk memanfaatkan *tacit knowledge* ataupun *explicit knowledge* dalam strategi menuju keunggulan kompetitif, organisasi perlu melaksanakan *knowledge management* dengan baik yang kuncinya berada di *knowledge sharing*.¹⁵ Dalam berjalannya suatu organisasi, pengetahuan merupakan sumber daya yang menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Salah satu isu yang paling sering muncul dalam riset-riset tentang *knowledge management* yaitu *knowledge sharing behaviour*. Ini karena para peneliti dan praktisi meyakini *knowledge sharing behavior* kini menjadi penentu bagi organisasi-organisasi

¹³ Ibid.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Maria Yiu dan Rob Law, "Factors Influencing Knowledge Sharing Behavior: A Social-Psychological View in Tourism," *Service Science* 3, no. 2 (2012): 11–31.

untuk bisa *survive*.¹⁶ Menurut Chennamaneni, definisi dari *knowledge sharing* sendiri yaitu bagaimana individu dalam sumber daya manusia di suatu organisasi membagikan pengetahuannya kepada individu lain dengan kepentingan untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁷

Terdapat dua perspektif dalam konsep *knowledge sharing* menurut Van den Hoof dan De Ridder yaitu perspektif satu arah (*unidirectional*) dan perspektif dua arah (*bidirectional*).¹⁸ Penggunaan dua perspektif ini disesuaikan dengan bagaimana cendekiawan hendak melihat kasus yang ditelitinya. Perspektif *unidirectional* diletakkan pada level individu sehingga yang dianggap sebagai penyedia pengetahuan dalam *knowledge sharing* adalah individu saja. Sedangkan dalam perspektif *bidirectional*, *knowledge sharing* dilihat sebagai proses pertukaran pengetahuan antar individu sebagai bagian dari sumber daya manusia organisasi.¹⁹ Individu yang memberi dan yang menerima pengetahuan pun berperan aktif dalam kegiatan *knowledge sharing*.

Di dalam *knowledge sharing* terdapat dua proses yaitu *knowledge collecting* dan *knowledge donating*. Definisi dari *knowledge collecting* atau pengumpulan pengetahuan yaitu proses yang terjadi ketika individu melakukan komunikasi, konsultasi, dan tukar pikiran dengan individu lain untuk mendapatkan informasi dalam kerangka model intelektualnya. Sementara itu, *knowledge donating* atau pemberian pengetahuan merupakan proses ketika individu membagikan dan menyebarkan model intelektualnya kepada individu atau pihak lain. *Knowledge sharing* antar individu menjadi salah satu elemen terpenting dalam pemrosesan pengetahuan secara efektif. Dengan *knowledge sharing* yang efektif dari individu-individu, organisasi bisa mendapat sumber daya manusia dengan modal pengetahuan yang memadai.

¹⁶ Aliakbar, Yusoff, dan Mahmood, "Determinants of Knowledge Sharing Behavior."

¹⁷ Gangeswari Tangaraja et al., "Knowledge Sharing is Knowledge Transfer: a Misconception in the Literature," *Journal of Knowledge Management* (2016).

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Ibid.

Organisasi memerlukan modal pengetahuan yang memadai untuk mengolah ide dan berinovasi. Dengan begitu, akan dihasilkan pengembangan produk ataupun layanan yang inovatif dan kompetitif. Hal ini menjadi signifikan terutama di era informasi yang menuntut organisasi untuk terus berinovasi dan berkompetisi. Akan tetapi, proses *knowledge sharing* tidak selalu berhasil dilakukan dengan lancar karena selalu ada hambatan yang menghadang. Voelpel et al (2005) menyebutkan bahwa *knowledge management* yang gagal mewujudkan *knowledge sharing* menandakan kurangnya pengaruh karakteristik organisasi, individu, dan relasi interpersonal di dalamnya.²⁰

Sulit untuk berhasil melakukan *knowledge sharing* meskipun sudah ada upaya-upaya tambahan sebab sering kali ada kondisi yang menyulitkan terjadinya proses pengumpulan dan pemberian pengetahuan.²¹ Menurut Hinds dan Pfeffer (2003), hal tersebut terjadi jika ada keterbatasan kognitif dan motivasi yang mengakar sehingga menghambat kemampuan seseorang untuk melakukan *knowledge sharing*. Memang perilaku *knowledge sharing* di antara sumber daya manusia organisasi tidak mungkin dipaksakan, tetapi bisa didorong dan difasilitasi.²² Berhasil atau tidaknya *knowledge sharing* oleh organisasi selaras dengan perilaku dan kemauan individu di dalamnya untuk berbagi. Jika seorang individu tidak berkemauan untuk berbagi, meskipun organisasi ditunjang dengan akses terhadap teknologi informasi, maka *knowledge sharing* akan sulit terjadi.

Karena perilaku individu bersifat signifikan dalam keberhasilan *knowledge sharing*, perlu dipahami alasan seorang individu bersikap terhadap hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi individu dalam mengambil keputusan untuk memberikan pengetahuan antara lain yaitu harapan pribadi, relasi interpersonal, motivasi, juga manfaat dan biaya yang dibutuhkan. Artinya, ada irisan antara aspek sosiologis dan psikologis yang terlibat dalam *knowledge sharing*. Di dalam Psikologi Sosial terdapat diskursus yang membahas

²⁰ Aliakbar, Yusoff, dan Mahmood, "Determinants of Knowledge Sharing Behavior."

²¹ Yiu dan Law, "Factors Influencing Knowledge Sharing Behavior: A Social-Psychological View in Tourism."

²² Ibid.

hubungan individu dengan lingkungan sosialnya, khususnya di dalam Teori Modal Kapital terdapat penjelasan untuk memahami perilaku individu dalam melakukan *knowledge sharing*. Teori Modal Kapital berisi konsep-konsep bahwa individu memiliki pertimbangan rasional sebelum melakukan suatu perilaku.

1.5.2. Teori Modal Sosial

Untuk mencapai tujuannya, organisasi perlu menekankan pentingnya keunggulan yang dimiliki seperti sumber-sumber daya dan kondisi yang ada, atau bisa disebut sebagai keunggulan organisasional (*organizational advantage*). Organisasi diharapkan bisa meraih keunggulan kompetitif jika berhasil membuat sumber daya manusianya mengelola pengetahuan yang dimiliki dengan baik. Staf dan sistem pelatihan yang mumpuni memang diperlukan, namun keunggulan kompetitif lebih memerlukan transfer pengetahuan dari individu-individu yang menguasainya.²³ Pemahaman mengenai konsep tersebut dapat ditarik dari literatur-literatur cendekiawan tentang manajemen bisnis. Misalnya, tulisan Kogut dan Zander yang menganggap perusahaan sebagai komunitas sosial yang selalu mengupayakan percepatan dan efisiensi dalam transfer pengetahuan.²⁴ Pemahaman tersebut berbeda dari literatur-literatur yang lebih tradisional yang lebih banyak membahas biaya transaksi (*transaction cost*). Perusahaan diasumsikan hanya mementingkan bagaimana oportunisme manusia bisa mengakibatkan kegagalan pasar.²⁵

Terdapat perspektif yang semakin berkembang mengenai peran pengetahuan dalam organisasi. Disebutkan bahwa organisasi mempunyai kapabilitas tertentu untuk menciptakan dan menyebarkan pengetahuan sehingga bisa menghasilkan keunggulan yang unik saat berhadapan dengan sistem institusional lainnya.²⁶

²³ J. S. Brown dan P. Duguid, "Knowledge and Organization: A Social-Practice Perspective," *Organizational Science* (2001): 198–213.

²⁴ B. Kogut dan U. Zander, "What do firms do? Coordination, identity and learning.," *Organization Science* 7 (1996): 502–518.

²⁵ O. E. Williamson, *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications* (New York: Free Press, 1975).

²⁶ Janine Nahapiet dan Sumantra Ghoshal, "Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage," *The Academy of Management Review* 23, no. 2 (1998): 242–266.

Kapabilitas yang dimaksud itu misalnya berupa fasilitas khusus untuk menghasilkan dan transfer pengetahuan, ataupun *nature* organisasi sebagai komunitas sosial.²⁷ Untuk menghubungkan celah antara pengetahuan suatu organisasi dengan modal sosial, perlu untuk memahami konsep modal sosial terlebih dahulu.

Pada awalnya, diskursus modal sosial hanya ditekankan pada pentingnya hubungan-hubungan sebagai sumber perilaku sosial seperti yang diungkapkan Pierre Bourdieu.²⁸ James Coleman menyebut modal sosial sebagai sarana konseptual guna memahami orientasi perilaku sosial melalui perspektif Sosiologi dan Ekonomi. Modal sosial menurut Coleman dapat dibagi berdasarkan fungsi dan karakteristiknya.²⁹ Pertama, modal sosial yang melingkupi aspek-aspek struktur sosial. Kedua, modal sosial yang memfasilitasi perilaku seseorang di dalam struktur sosial. Namun, Robert Putnam melihat bahwa modal sosial bukanlah konsep yang satu dimensi. Menurutnya, modal sosial menggambarkan pola kehidupan sosial di mana ada relasi sejajar antar individu dengan diatur oleh aturan dan norma yang mempengaruhi keberhasilan kelompok.³⁰

Putnam menjelaskan bahwa dalam konsep modal sosial ada koneksi antar individu berupa jejaring sosial dan norma yang saling timbal balik (*reciprocity*) untuk mewujudkan tujuan bersama.³¹ Ada tiga alasan mengapa jejaring sosial dan norma yang saling berhubungan dan timbal balik bisa mendorong terwujudnya tujuan bersama, termasuk juga bagi organisasi. Pertama, jejaring sosial yang memungkinkan terjadinya komunikasi dapat menumbuhkan rasa saling percaya antar anggota. Kedua, rasa percaya tersebut berperan positif dalam terjalinnya hubungan sosial. Ketiga, keberhasilan yang sudah tercapai melalui kerjasama dapat mendorong kerjasama yang lebih berkelanjutan bagi kelompok.

²⁷ Kogut dan Zander, "What do firms do? Coordination, identity and learning."

²⁸ Pierre Bourdieu, "The Forms of Capital," in *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, ed. J. G. Richardson (New York: Greenwood, 1986), 241–258.

²⁹ James S. Coleman, "Social Capital in the Creation of Human Capital," *American Journal of Sociology* 94 (1988): 95–120.

³⁰ R. D. Putnam, "The Prosperous Community: Social Capital and Public Life," *The American Prospect* 13 (1993): 35–42.

³¹ Ibid.

Mirip dengan modal sosial menurut Putnam, konsep modal sosial yang dijelaskan Francis Fukuyama mementingkan norma timbal balik yang mendorong orang-orang terlibat dalam kerja sama.³² Modal sosial bisa semakin kuat jika masyarakat memberlakukan aturan untuk saling membantu misalnya dalam hubungan jejaring sosial atau kelembagaan. Fukuyama meyakini bahwa rasa saling percaya masyarakat berkaitan dengan nilai budaya yang mereka pegang. Konsep modal sosial ini dijelaskan sebagai seperangkat nilai atau norma informal yang dianut bersama oleh anggota kelompok sehingga mampu memfasilitasi kerja sama. Norma dan hubungan yang ada di masyarakat berguna sebagai perekat sosial yang menjaga kesatuan masyarakat. Dalam hal ini, modal sosial dapat dipahami sebagai jejaring sosial, norma, dan kepercayaan yang dapat membuat individu-individu melakukan sesuatu secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama dengan efektif.³³

Diskursus tentang modal sosial yang dilakukan para cendekiawan di atas telah berlangsung cukup lama hingga terjadi perkembangan Teori Modal Sosial yang mempengaruhi *knowledge sharing behavior*. Pada mulanya, Teori Modal Sosial dibagi menjadi dua komponen yaitu komponen struktural dan komponen kognitif. Kemudian dalam perkembangannya, Teori Modal Sosial semakin diperkaya dengan melibatkan tiga dimensi yaitu dimensi struktural, dimensi relasional, dan dimensi kognitif. Berikut pemaparan Teori Modal Sosial dengan perubahan-perubahannya dari tahap awal hingga menjadi teori yang lebih berkembang.

1.5.2.1. Tahap Awal Komponen Modal Sosial

Konsep modal sosial telah diakui bermanfaat di bidang pembangunan sosial, namun kurang diterapkan dalam konteks nyata. Upaya-upaya pembangunan belum benar-benar mempertimbangkan dimensi humanis seperti nilai, norma, budaya, motivasi, dan solidaritas. Padahal, kurangnya keterlibatan hal-hal tersebut

³² Francis Fukuyama, "Social Capital and Development," *SAIS Review (1989-2003)* 22, no. 1 (2002): 23–37.

³³ S. Baron et al., *Politics, Trust and Networks: Social Capital in Critical Perspective* (London: London South Bank University, 2004).

berakibat pada upaya pembangunan yang tidak berhasil ataupun di bawah ekspektasi. Sebaliknya, jika dipahami dengan baik maka modal sosial bisa menawarkan prospek berupa manfaat yang setimpal dengan upaya yang diberikan. Hal ini juga berlaku dalam upaya *knowledge sharing* yang merupakan salah satu faktor signifikan dalam pembangunan. Dalam hal ini, *knowledge sharing behavior* yang berlangsung dalam organisasi sosial biasanya melibatkan empat aktivitas atau fungsi seperti yang dipaparkan Norman Uphoff yaitu pengambilan keputusan, mobilisasi dan manajemen sumber daya, komunikasi, dan resolusi konflik.³⁴

Meskipun sudah banyak pengakuan bahwa modal sosial bermanfaat, namun ini masih menjadi bahasan yang sukar untuk dipahami. Oleh sebab itu, Uphoff melakukan kategorisasi terhadap bentuk-bentuk kapital yang ia sebut sebagai aset.³⁵ Menurutnya, yang diperlukan peneliti modal sosial bukanlah daftar panjang berisi hal-hal yang masuk ke kategori kapital tertentu, melainkan kategorisasi yang koheren agar terlihat perbedaan antara bentuk-bentuk kapital. Uphoff menjelaskan bahwa modal sosial paling mudah dipahami dengan membedakan dua kategori fenomena yang saling terkait yaitu struktural dan kognitif. Kategori-kategori ini menjadi dasar fundamental seperti halnya kategorisasi terhadap kapital berwujud sumber daya alam yang bisa diperbaharui dan tidak bisa diperbaharui.

1.5.2.1.1. Komponen Struktural

Dalam kategori struktural, terdapat komponen yang meliputi peran, aturan, prosedur, dan juga jejaring dalam beragam variasi. Komponen-komponen tersebut berkontribusi pada terciptanya kerja sama dan khususnya pada perilaku kolektif yang menghasilkan manfaat bersama.³⁶ Cara-cara yang dapat dipakai misalnya yaitu menekan biaya transaksi, mengkoordinasikan upaya-upaya, menciptakan

³⁴ Norman Uphoff, "Understanding Social Capital: Learning from the Analysis and Experience of Participation," in *Social Capital: A Multifaceted Perspective*, ed. Partha Dasgupta dan Ismail Serageldin (World Bank Publications, 2000), 215–249.

³⁵ Ibid.

³⁶ Ibid.

harapan, menargetkan *outcome* yang lebih memungkinkan untuk dicapai, dan meyakinkan individu-individu untuk berperilaku. Komponen-komponen dalam kategori struktural dapat dianalisis lagi dari bentuknya yang primer dan sekunder.

Komponen-komponen kategori struktural dan kategori kognitif sama-sama berasal dari proses kognitif, namun komponen struktural dalam bentuk primer bersifat objektif dan dapat diamati. Ada dua faktor yang terdapat dalam bentuk primer komponen struktural. Pertama, peran-peran spesifik yang bersifat formal ataupun informal, juga aturan-aturan eksplisit dan implisit yang mendukung fungsi-fungsi dasar yang dibutuhkan dalam perilaku kolektif. Penjabaran dari peran-peran dan aturan-aturan tersebut yaitu berupa pengambilan keputusan, mobilisasi dan manajemen sumber daya, komunikasi dan koordinasi, serta resolusi konflik. Kedua, hubungan-hubungan sosial seperti interaksi dan kerja sama yang berpola umum dan spesifik, melibatkan hal-hal non-materiel, serta membentuk perilaku kolektif yang menghasilkan manfaat bersama secara terus menerus ataupun sesuai kebutuhan. Hal tersebut umumnya dapat dianalisis dengan mengamati jejaring atau disebut juga analisis jejaring.

Bentuk sekunder dari komponen struktural lebih banyak bersifat kognitif meskipun tetap objektif dan berkenaan dengan hubungan-hubungan yang dapat diamati. Bentuk sekunder ini meliputi dua hal. Pertama, prosedur yang merupakan proses atau rutinitas untuk mewadahi aktivitas dan fungsi melalui peran dan aturan yang dipahami dan disetujui bersama. Kedua, preseden, yaitu tindakan atau *outcome* yang mengukuhkan validitas dan nilai dari peran, aturan, dan prosedur. Dengan adanya preseden, perilaku orang-orang akan bisa diterima dan menjadi efektif.

1.5.2.1.2. Komponen Kognitif

Komponen dalam kategori kognitif berasal dari proses mental dan ide-ide yang dihasilkan dengan pengaruh budaya dan ideologi. Komponen kognitif meliputi norma, nilai, perilaku, dan kepercayaan. Komponen-komponen tersebut menciptakan dan mendorong interdependensi positif yang berkontribusi pada

perilaku kerja sama dan perilaku kolektif sehingga menghasilkan manfaat bersama.³⁷ Seperti halnya komponen struktural, komponen kognitif pun terbagi lagi menjadi bentuk primer dan sekunder.

Bentuk primer dari komponen kognitif terdiri dari dua hal yaitu orientasi terhadap orang lain dan orientasi terhadap perilaku. Pertama, orientasi terhadap orang lain menunjukkan bagaimana seseorang harus berpikir dan bersikap terhadap orang lain. Orientasi ini mementingkan rasa percaya dan cara-cara untuk timbal balik. Nilai, norma, sikap, dan keyakinan seseorang harus didasarkan pada rasa percaya bahwa semua akan ada timbal baliknya dan ia juga bisa dipercaya oleh orang lain. Dengan orientasi ini, kerja sama menjadi efektif karena orang-orang bisa diandalkan dan bersikap dermawan meskipun tidak ada perjanjian yang eksplisit. Selain itu, orientasi ini mencakup dasar-dasar solidaritas di mana norma, nilai, sikap, dan keyakinan seseorang terfokus pada tolong-menolong dan loyalitas. Itu membuat seseorang menyukai kerja sama karena menganggap orang lain pun akan rela berkorban demi kepentingan kelompok.

Kedua, orientasi terhadap perilaku yang dapat dilihat melalui cara-cara kerja sama dan dasar-dasar kedermawanan. Cara-cara kerja sama meliputi norma, nilai, sikap, dan keyakinan seseorang untuk bekerja sama misalnya menaati perintah demi keberhasilan dan kebaikan bersama. Hal tersebut membuat kerja sama menjadi efektif dan mendorong orang-orang untuk mencari solusi bersama ketika ada masalah dibandingkan bersikap individual. Sementara itu, dasar-dasar kedermawanan meliputi norma, nilai, sikap, dan keyakinan bahwa berperilaku altruistik dan berkontribusi pada kesejahteraan orang lain tidak akan merugikan dan justru menguntungkan semua orang. Hal tersebut akan menghasilkan fungsi-fungsi yang bersifat *positive sum*.

Bentuk sekunder dari komponen kognitif yaitu norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang terhubung dan mendorong orientasi-orientasi normatif dari bentuk primer. Misalnya saja kejujuran, egalitarianisme, keadilan, partisipasi,

³⁷ Ibid.

kepemimpinan demokratis, dan kepedulian terhadap generasi di masa depan. Belum banyak analisis sistematis mengenai bentuk sekunder komponen kognitif. Sebabnya adalah bentuk sekunder ini dianggap serupa dengan rasa percaya, timbal balik, solidaritas, kerja sama, dan kedermawanan.

15.2.2 Tahap Perkembangan Komponen Modal Sosial

Konsep modal sosial banyak digunakan dalam berbagai literatur tentang fenomena sosial. Konsep ini terus berkembang dan semakin terfokus pada peran modal sosial dalam mempengaruhi pembangunan sumber daya manusia, performa ekonomi perusahaan, juga regional dan negara-negara. Para cendekiawan pun meyakini signifikansi hubungan-hubungan sosial sebagai sumber dari perilaku sosial. Namun, belum ada konsensus pada definisi modal sosial secara pasti. Nahapiet dan Ghoshal mengamati bahwa Baker membatasi lingkup modal sosial pada jejaring hubungan, sementara Bourdieu dan Putnam memasukkan sumber-sumber daya aktual dan potensial yang bisa diakses melalui jejaring ke dalam konsep modal sosial menurut mereka.³⁸ Seperti halnya Bourdieu dan Putnam, Nahapiet dan Ghoshal melihat modal sosial sebagai kumpulan sumber-sumber daya aktual dan potensial yang sudah tertanam, tersedia, dan dihasilkan dari jejaring hubungan individu ataupun unit sosial.³⁹ Dengan demikian, modal sosial terdiri dari jejaring sekaligus aset yang dapat dimobilisasi melalui jejaring.

Modal sosial memiliki atribut yang berbeda-beda sebagai serangkaian sumber daya yang mengakar pada hubungan-hubungan sosial. Nahapiet dan Ghoshal mengikuti pendapat Putnam untuk memprioritaskan penjelasan terhadap dimensi-dimensi modal sosial dalam penelitian mereka.⁴⁰ Saat mengeksplorasi peran modal sosial dalam menciptakan modal intelektual, mereka mengamati dengan tiga kelompok dimensi modal sosial yaitu dimensi struktural, relasional, dan kognitif. Ketiga dimensi tersebut terpisah saat digunakan untuk menganalisis, namun ketiganya saling terhubung.

³⁸ Nahapiet dan Ghoshal, "Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage."

³⁹ Ibid.

⁴⁰ Ibid.

1.5.2.2.1. Dimensi struktural

Nahapiet dan Ghoshal membedakan dimensi struktural dan relasional dari modal sosial dengan mengadaptasi pembahasan aspek struktural tertanam (*structural embeddedness*) dan aspek relasional tertanam (*relational embeddedness*) yang dijelaskan Granovetter.⁴¹ *Structural embeddedness* berisi bahasan tentang karakteristik sistem sosial dan jejaring hubungan secara utuh. Istilah tersebut mendeskripsikan konfigurasi hubungan yang tidak bersifat pribadi antara orang-orang atau unit. Dalam konsep modal sosial, dimensi struktural merujuk pada pola menyeluruh dari hubungan antar aktor, misalnya siapa yang kita hubungi dan bagaimana cara menghubunginya. Beberapa hal penting dari dimensi struktural yaitu kehadiran atau ketiadaan jejaring hubungan antar aktor; konfigurasi atau morfologi jejaring hubungan yang menjelaskan pola keterkaitan antara frekuensi, konektivitas, dan hirarki;⁴² serta organisasi yang layak di mana terdapat jejaring yang diciptakan untuk satu tujuan, tetapi juga berguna untuk tujuan lain.⁴³

1.5.2.2.2. Dimensi Relasional

Berbeda dengan *structural embeddedness*, istilah *relational embeddedness* menjelaskan hubungan-hubungan pribadi yang dibangun satu sama lain melalui sejarah interaksi orang-orang yang terlibat.⁴⁴ Dalam dimensi relasional, hubungan-hubungan khusus yang dimaksud misalnya berupa rasa hormat dan pertemanan yang mempengaruhi perilaku seseorang. Hubungan-hubungan pribadi tersebut memfasilitasi seseorang untuk mewujudkan motif sosialnya seperti pergaulan, pengakuan, dan prestise. Sebagai contoh, dua aktor yang mempunyai posisi setara dalam suatu jejaring bisa berperilaku kontras dalam hal-hal yang

⁴¹ Ibid.

⁴² D. Krackhardt dan J. Hanson, "The Strength of Strong Ties: The Importance of Philos in Organizations," in *Networks and Organizations: Structure, Form, and Actions*, ed. N. Nohria dan R. Eccles (Boston: Harvard Business School Press, 1992), 216–239.

⁴³ Coleman, "Social Capital in the Creation of Human Capital."

⁴⁴ M. S. Granovetter, "Problems of Explanation in Economic Sociology," in *Networks and Organizations: Structure, Form and Action*, ed. N. Nohria dan R. Eccles (Boston: Harvard Business School Press, 1992), 25–56.

penting jika ikatan personal dan emosionalnya berbeda. Misalnya saja ketika suatu aktor memilih bertahan di perusahaannya karena merasakan ikatan dengan rekan kerjanya, meskipun harus mengorbankan peningkatan ekonomi yang ditawarkan perusahaan lain. Sementara itu, aktor lain yang tidak memiliki ikatan personal bisa saja mengabaikan hubungan dengan rekan kerjanya demi meningkatkan karirnya. Dapat disimpulkan bahwa dimensi relasional merujuk pada aset-aset yang terbentuk dan dimanfaatkan melalui hubungan antar aktor, serta terwujud ke dalam perilaku. Rasa percaya, norma dan sanksi, kewajiban dan ekspektasi, serta identitas dan identifikasi merupakan beberapa aspek penting dalam dimensi relasional.⁴⁵

1.5.2.2.3. Dimensi Kognitif

Dimensi kognitif dari modal sosial merujuk pada sumber-sumber daya yang menyediakan representasi, interpretasi, dan sistem pemaknaan bersama antar pihak yang terlibat. Nahapiet dan Ghoshal mengidentifikasi bahasan ini secara khusus karena dimensi kognitif terdiri dari serangkaian aset yang belum dibahas di literatur arus utama yang membahas modal kapital.⁴⁶ Mereka meyakini bahwa dimensi kognitif mempunyai signifikansi yang perlu perhatian lebih dalam topik strategi. Sumber-sumber daya dalam dimensi kognitif ditempatkan sama pentingnya dengan modal kapital seperti kode dan bahasa bersama, serta narasi bersama. Dimensi kognitif ini berbeda, namun juga memiliki karakteristik yang mirip dengan dimensi struktural dan relasional. Ketiga dimensi tersebut menjadi dasar berdirinya struktur sosial, serta memfasilitasi perilaku individu dalam struktur sosial.⁴⁷

Dalam keterkaitan antara modal sosial dengan *knowledge sharing*, dimensi struktural dan kognitif dari modal sosial umumnya ditemui pada analisis di tingkat perusahaan. Sementara itu, dimensi relasional dapat ditemui pada analisis di

⁴⁵ Nahapiet dan Ghoshal, "Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage."

⁴⁶ Ibid.

⁴⁷ James S. Coleman, *Foundations of Social Theory* (Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press, 1990).

tingkat individu. Dimensi struktural dan kognitif merupakan perangkat yang tersedia dalam bahasan konsep modal sosial.⁴⁸ Ketersediaan alat yang terdiri dari seperangkat kode dan bahasa bersama mampu mendorong peran aktif aktor dalam perilaku *knowledge sharing*. Individu-individu pun bisa memanfaatkan waktu lebih banyak untuk berkomunikasi, berinteraksi, dan saling berbagi meskipun tidak dengan bertatap muka.

Perlu diketahui juga bahwa dimensi struktural dan kognitif dari modal sosial terbatas pada membantu dan memfasilitasi saja dalam hal *knowledge sharing*. Sedangkan dimensi relasional dari modal sosial dianggap mampu memotivasi dan mempengaruhi individu untuk terlibat dalam *knowledge sharing*. Dalam dimensi struktural dan kognitif, individu bisa saja enggan untuk berkomunikasi, berinteraksi, atau saling berbagi jika ia tidak memiliki ikatan personal. Dimensi relasional mengisi celah itu dengan unsur kualitatif agar individu ataupun kelompok termotivasi untuk saling berbagi berdasarkan norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dianut. Dengan demikian, terdapat pemahaman yang lebih baik pula mengenai proses pengambilan keputusan individu sebelum memutuskan perilaku *knowledge sharing*.

Teori Modal Sosial berisi penjelasan mengenai perbedaan modal sosial dengan modal lainnya. Modal kapital dimiliki secara bersama oleh pihak-pihak yang terlibat dalam suatu hubungan, dan tidak ada pihak yang bisa mengklaim hak kepemilikan eksklusif modal kapital tersebut.⁴⁹ Namun meskipun dianggap bernilai, modal sosial sulit untuk dipertukarkan atau dioper. Contohnya saja pertemanan dan kewajiban, keduanya tidak mudah untuk dioper dari satu orang ke orang lainnya. Selain itu, modal sosial memungkinkan pencapaian tujuan yang mustahil atau membutuhkan biaya tambahan jika tanpa adanya modal sosial.

⁴⁸ Yiu dan Law, "Factors Influencing Knowledge Sharing Behavior: A Social-Psychological View in Tourism."

⁴⁹ R. S. Burt, *Structural Holes: The Social Structure of Competition* (Harvard University Press, 1992).

Ada dua hal utama yang dipertimbangkan ketika meneliti pengaruh modal sosial terhadap perilaku aktor yaitu efisiensi alokatif dan efisiensi adaptif.⁵⁰ Pertama, efisiensi alokatif menggambarkan bahwa modal kapital meningkatkan efisiensi dalam terjadinya perilaku. Jejaring hubungan sosial terutama yang ikatannya kuat atau tanpa celah struktural meningkatkan efisiensi penyebaran informasi dengan meminimalisasi kelebihan informasi yang tidak penting.⁵¹ Selain itu, modal sosial yang melibatkan tingkat kepercayaan tinggi juga mengurangi kemungkinan oportunisme dan menekan biaya *monitoring*. Pada akhirnya, itu juga akan menekan biaya transaksi.⁵²

Kedua, efisiensi adaptif menunjukkan bahwa modal kapital membantu proses kreativitas dan pembelajaran yang efisien. Berdasarkan temuan para peneliti, modal sosial dianggap mampu mendorong perilaku kooperatif, hingga memfasilitasi pembangunan bentuk-bentuk baru dari asosiasi dan organisasi yang inovatif. Dengan begitu, konsep modal sosial menjadi pusat untuk memahami dinamika institusional, inovasi, dan penciptaan nilai.⁵³ Perlu diingat, menurut Coleman, modal sosial tidak selalu menjadi sumber daya yang bermanfaat secara universal. Modal sosial yang bermanfaat untuk memfasilitasi perilaku tertentu bisa juga menjadi tak berguna atau bahkan berbahaya bagi orang lain.⁵⁴ Misalnya norma-norma yang kuat dan identifikasi bersama yang menghasilkan pengaruh positif yang kuat terhadap performa kelompok. Norma-norma tersebut bisa juga membatasi keterbukaan informasi dan ide-ide alternatif sehingga tercipta kebutaan kolektif yang mungkin berpotensi bahaya. Namun, khususnya dalam penelitian ini, modal sosial digunakan untuk memahami bagaimana hubungan-hubungan antar aktor menjadi aset produktif yang memfasilitasi perilaku sosial tertentu dalam kerangka *knowledge sharing*.

⁵⁰ Nahapiet dan Ghoshal, "Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage."

⁵¹ Burt, *Structural Holes: The Social Structure of Competition*.

⁵² Putnam, "The Prosperous Community: Social Capital and Public Life."

⁵³ Nahapiet dan Ghoshal, "Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage."

⁵⁴ Coleman, *Foundations of Social Theory*.

1.5.3. Determinan Perilaku Knowledge Sharing

Literatur-literatur mengenai *knowledge sharing* dan *knowledge management* akhir-akhir ini banyak menggunakan analisis berdasarkan model psikologi sosial, termasuk dalam menganalisis perilaku *knowledge sharing*. Dalam penelitian ini pun perilaku *knowledge sharing* dianalisis menggunakan teori yang berbasis psikologi sosial. Dimensi-dimensi dalam Teori Modal Sosial yang telah dijabarkan di atas digunakan untuk menganalisis determinan atau faktor-faktor penentu yang mempengaruhi perilaku *knowledge sharing*. Cara ini berguna dalam memahami berbagai faktor penentu dalam membentuk perilaku *knowledge sharing* yang dapat dilihat dari perspektif yang berbeda-beda.

Determinan perilaku *knowledge sharing* dalam penelitian ini didasarkan pada Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior*). Teori tersebut menjadi salah satu model psikologi sosial yang paling berpengaruh dan populer dalam menjelaskan dan memprediksi perilaku manusia untuk konteks-konteks yang spesifik. Sebelum teori tersebut muncul, sudah ada teori pendahulu yaitu *Theory of Reasoned Action*. Namun, penelitian-penelitian yang ada menunjukkan bahwa perilaku manusia tidak selalu bersifat sukarela dan terkontrol. Oleh sebab itu, dalam *Theory of Planned Behavior* diperkenalkanlah faktor penentu yang baru yaitu *perceived behavioral control*. Icek Ajzen memaparkan bahwa niat (*intention* / I) untuk melakukan suatu perilaku ditentukan oleh tiga hal yaitu sikap terhadap perilaku tersebut (*attitude* / A), norma subjektif (*subjective norm* / SN), dan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*).⁵⁵ Niat yang sudah terbentuk akan mengarah kepada terjadinya perilaku secara aktual.

Determinan-determinan utama dari perilaku individu yaitu niat dan persepsi kontrol perilaku. Niat dirumuskan dari sikap individu terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku. Masing-masing faktor tersebut memiliki signifikansi tersendiri terkait perilaku dan populasi yang diteliti. Kemudian

⁵⁵ Icek Ajzen, "The Theory of Planned Behavior," *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50, no. 2 (1991): 179–211.

Theory of Planned Behavior diadopsi sebagai basis untuk menjelaskan dan memprediksi pengaruh motivasional terhadap *knowledge sharing behavior* individu.⁵⁶ Dibandingkan *Theory of Reasoned Action*, *Theory of Planned Behavior* lebih bisa menjelaskan determinan-determinan perilaku aktual. Namun, perlu diperhatikan bahwa determinan yang ada memiliki anteseden-anteseden yang bisa berpengaruh positif maupun negatif terhadap perilaku *knowledge sharing*.

1.5.3.1. Niat (*Intention*)

Niat merupakan indikasi bahwa individu sudah siap untuk berperilaku. Dalam hal *knowledge sharing*, perilaku individu menunjukkan seberapa jauh ia berbagi pengetahuan dengan rekan organisasinya. Dalam hal ini, niat menjadi ukuran kesiapan individu tersebut dalam berbagi pengetahuan. Semakin besar niat untuk berbagi pengetahuan, semakin besar pula *knowledge sharing* yang terjadi. Di dalam *Theory of Planned Behavior*, niat ditentukan secara kolektif oleh sikap individu, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dipersepsikan.

1.5.3.1.1. Sikap (*Attitude*)

Sikap individu terhadap *knowledge sharing* terbentuk dari keyakinan terkait perilakunya dan apakah ia merasa niatnya untuk berbagi pengetahuan bersifat positif atau negatif. Semakin individu merasa bahwa perilaku yang akan dilakukannya bersifat positif, semakin tinggi pula niat untuk berbagi pengetahuan dengan anggota organisasinya. Sikap terhadap *knowledge sharing* digambarkan sebagai faktor yang memberi pengaruh langsung pada niat, namun perlu dipahami bahwa sikap bersumber dari sekumpulan keyakinan mengenai perilaku. Teori *self-determination* mengidentifikasi bahwa pengaruh motivasional dalam keyakinan-

⁵⁶ Anitha Chennamaneni, James T.C. Teng, dan M.K. Raja, "A unified model of knowledge sharing behaviours: theoretical development and empirical test," *Behaviour & Information Technology* 31, no. 11 (November 2012): 1097–1115, <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0144929X.2011.624637>.

keyakinan ini bersifat otonom dan juga terkontrol.⁵⁷ Dalam hal ini, otonomi artinya perilaku seseorang diakui sebagai sesuatu yang terefleksi dari dirinya sendiri. Perilaku individu menjadi otonom ketika pengalaman dan keputusannya untuk bertindak terjadi karena signifikansi personal. Contoh motivasi otonom yaitu motivasi intrinsik seperti perilaku pro-sosial, altruisme, senang membantu, dan peningkatan posisi dalam komunitas. Misalnya saja ketika cendekiawan yang terlibat dalam perilaku *knowledge sharing* karena merasa hal tersebut menarik.

Di sisi lain, perilaku juga bersifat terkontrol sehingga individu merasa tertekan untuk berperilaku. Contoh motivasi terkontrol ini yaitu motivasi ekstrinsik seperti imbalan, berharap ada timbal balik, reputasi, dan hilangnya kekuasaan yang timbul akibat memiliki pengetahuan. Saat individu terlibat dalam *knowledge sharing* karena tekanan dari manajemen atau karena mengharapkan insentif, perilakunya menjadi terkontrol karena hal-hal eksternal. Terdapat lima hal yang membentuk sikap terhadap *knowledge sharing* yaitu persepsi insentif organisasional, persepsi benefit timbal balik, persepsi peningkatan reputasi, persepsi hilangnya kekuasaan karena memiliki pengetahuan, dan persepsi kesenangan membantu orang lain.

1.5.3.1.1. Persepsi Insentif Organisasional (*Percceived Organizational Incentives*)

Dalam teori pertukaran ekonomi, individu berperilaku sesuai dengan kepentingan pribadi yang rasional. Perilaku individu merupakan hasil perhitungan dari imbalan yang diharapkan dan biaya yang akan ia keluarkan. *Knowledge sharing* pun melibatkan biaya-biaya yang harus dipikul pihak-pihak peserta misalnya waktu, energi, potensi hilangnya kepemilikan, kekuasaan, dan lain sebagainya. Insentif ekonomi menjadi penting saat individu yang terlibat dalam *knowledge sharing* mengharapkan adanya benefit seperti kenaikan upah, bonus, jaminan kerja, kenaikan jabatan, dan lain-lain. Jadi, dapat dipahami bahwa

⁵⁷ Anitha Chennamaneni, "Determinants of Knowledge Sharing Behaviors: Developing and Testing An Integrated Theoretical Model" (University of Texas, 2006).

knowledge sharing lebih mungkin terjadi ketika pihak yang terlibat meyakini imbalan yang diterimanya akan melebihi biaya yang dikeluarkan.⁵⁸

1.5.3.1.1.2. Persepsi Benefit Timbal Balik (*Perceived Reciprocal Benefits*)

Dalam teori pertukaran sosial, perilaku manusia dilihat dalam konteks pertukaran sosial yang tidak bisa didefinisikan dengan benar-benar jelas seperti pertukaran ekonomi. Namun, beberapa cendekiawan mengungkapkan bahwa pertukaran sosial dinilai dari terjaganya reputasi, kekuasaan, dan hubungan jangka panjang untuk potensi benefit timbal balik di masa mendatang. Timbal balik dianggap benefit karena ada perasaan personal atas kepatuhan, rasa terima kasih, dan rasa percaya. Individu terlibat dalam *knowledge sharing* dengan berekspektasi orang lain juga akan memberinya pengetahuan saat ia menginginkan atau membutuhkannya.⁵⁹ Timbal balik pun menjadi motivasi signifikan yang berefek positif dalam menyikapi *knowledge sharing*.

1.5.3.1.1.3. Persepsi Peningkatan Reputasi (*Perceived Reputation Enhancement*)

Imbalan dalam pertukaran sosial dapat berupa perasaan diterima, status, dan rasa hormat. Sementara itu, keahlian dihargai dengan nilai tinggi di dunia ekonomi pengetahuan. Individu bisa mendapatkan pengakuan dan dihormati jika ia menunjukkan keahliannya. Dalam konteks perusahaan, pegawai membagikan pengetahuan *best practice* yang dikuasainya karena berkeinginan untuk mendapat pengakuan dari para ahli dan rekan kerjanya. Pegawai yang menguasai pengetahuan teknis yang mendalam juga mendapat status yang lebih baik di tempat kerja.⁶⁰ Jadi, keyakinan bahwa *knowledge sharing* mampu meningkatkan

⁵⁸ Ibid.

⁵⁹ Terry Connolly dan Brian K. Thorn, "Discretionary Databases: Theory, Data, and Implications," in *Organizations and Communication Technology*, ed. J. Fulk dan C. Steinfield (Newbury Park, CA: Sage Publications, 1990), 219–233.

⁶⁰ P. Kollock, "The Economies of Online Cooperation: Gifts and Public Goods in Cyberspace," in *Communities in Cyberspace*, ed. M. Smith dan P. Kollock (New York: Routledge, 1999), 220–239.

reputasi dan status menjadi motivasi signifikan bagi individu untuk memberikan pengetahuan atau masukan yang berharga kepada orang lain.⁶¹

1.5.3.1.1.4. Persepsi Kehilangan Kekuasaan atas Kepemilikan Pengetahuan (*Perceived Loss of Knowledge Power*)

Ada persepsi bahwa jika individu berbagi pengetahuan yang bernilai, berarti sama dengan menyerahkan kepemilikan atas pengetahuan tersebut sehingga benefit yang bisa didapatkannya juga hilang.⁶² Hal ini merugikan karena ia mungkin kehilangan nilainya bagi organisasi dan menjadi lebih mudah tersingkirkan. Apabila individu semakin mudah disubstitusi, maka kekuatan organisasi akan semakin lemah. Pengetahuan dianggap sebagai sumber kekuasaan sehingga individu mempunyai ketakutan akan kehilangan kekuasaan tersebut jika ia membagikan pengetahuannya. Maka, dapat dipahami bahwa ada hubungan negatif antara hilangnya kekuasaan yang dihasilkan pengetahuan dengan sikap terhadap *knowledge sharing*.

1.5.3.1.1.5. Persepsi Kesenangan Membantu Orang Lain (*Perceived Enjoyment in Helping Others*)

Konsep altruisme menjadi dasar dari faktor ini di mana seseorang berperilaku dengan niat untuk menguntungkan orang lain tanpa mengharapkan timbal balik. Membantu orang lain dilakukan karena perasaan senang dari dalam diri sendiri. Individu pun berbagi pengetahuan karena ia meyakini bahwa membantu orang lain yang kesulitan itu menarik karena bisa membuatnya merasa senang.⁶³ Pelaku *knowledge sharing* termotivasi karena itu adalah hal baik yang sudah seharusnya dilakukan. Ia merasa wajib secara moral untuk berbagi pengetahuan agar bisa

⁶¹ Chennamaneni, Teng, dan Raja, "A unified model of knowledge sharing behaviours: theoretical development and empirical test."

⁶² Peter H. Gray, "The Impact of Knowledge Repositories on Power and Control in the Workplace," *Information Technology & People* 14, no. 4 (Desember 2001): 368–384, <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09593840110411167/full/html>.

⁶³ M. McLure Wasko dan S. Faraj, "It is What One Does': Why People Participate and Help Others in Electronic Communities of Practice," *The Journal of Strategic Information Systems* 9, no. 2–3 (September 2000): 155–173, <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S09633868700000457>.

berkontribusi positif pada perkembangan komunitas. Dengan memenuhi motif altruistik dan pro-sosial, ia mendapatkan kesenangan intrinsik yang berefek positif pada sikap terhadap *knowledge sharing*.

1.5.3.1.2. Norma Subjektif (*Subjective Norm*)

Norma subjektif terbentuk dari keyakinan-keyakinan normatif yang membuat individu meyakini bahwa orang lain menaruh ekspektasi padanya agar terlibat dalam suatu perilaku. Yang dimaksud dengan orang lain ini jika dalam konteks organisasi bisa meliputi *executive board*, manajemen senior, *supervisor*, ataupun kelompok rekan. Penelitian-penelitian pun menunjukkan bahwa manajemen senior memang bisa mendorong terjadinya upaya-upaya *knowledge management*. Manajemen perusahaan memegang kendali atas kebijakan kompensasi pegawai, penilaian performa, dan peningkatan jenjang karir. Dengan demikian, pegawai harus mau memenuhi ekspektasi manajemen perusahaan untuk terlibat dalam perilaku *knowledge sharing*. Selain itu, kelompok rekan kerja juga berpengaruh karena pegawai yang terlibat dalam *knowledge sharing* lebih bisa diterima sesama rekannya dan hal tersebut bisa menunjang pengalaman profesionalnya. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan norma subjektif sebagai salah satu syarat munculnya niat untuk berperilaku. Keyakinan normatif individu mengenai ekspektasi dari organisasi ataupun rekannya memberi pengaruh positif pada niatnya untuk berbagi pengetahuan.⁶⁴

1.5.3.1.2.1. Persepsi Iklim Organisasional (*Perceived Organizational Climate*)

Iklim organisasi meliputi nilai bersama, norma, makna, keyakinan, mitos, dan asumsi yang ada dalam organisasi. Hal-hal tersebut menjadi panduan bagi anggota organisasi tentang perilaku yang patut dan tidak patut. Norma subjektif pun terbentuk ketika anggota organisasi menginternalisasi dan mengevaluasi nilai dan norma organisasi. Terdapat konsensus umum bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang tak bisa dibantah dalam *knowledge sharing*. Beberapa iklim lebih

⁶⁴ Chennamaneni, Teng, dan Raja, "A unified model of knowledge sharing behaviours: theoretical development and empirical test."

kondusif untuk *knowledge sharing* dibanding iklim lainnya. Contohnya saja norma pro-sosial, fokus pada pembelajaran, toleran terhadap kesalahan, sifat dapat dipercaya, dan mengamini kepentingan perusahaan. Iklim organisasi dapat mempengaruhi norma subektif individu dengan memberinya tanda-tanda perilaku yang diharapkan ia lakukan. Persepsi mengenai iklim organisasi pada level yang tinggi ditandai dengan adanya keadilan, kemampuan inovasi, dan afiliasi yang mengarah pada norma subjektif untuk melakukan *knowledge sharing*.⁶⁵

1.5.3.1.3. Persepsi Kontrol Perilaku (*Perceived Behavioral Control*)

Persepsi mengenai kontrol perilaku terbentuk dari keyakinan-keyakinan yang berlaku sebagai pengontrol. Hal ini merujuk pada keyakinan individu yang dipersepsikan dengan menilai ada atau tidaknya sumber daya dan kesempatan yang bisa menunjang atau menghambat *knowledge sharing*.⁶⁶ Kondisi yang menunjang terjadinya *knowledge sharing* meliputi dukungan teknis dan non-teknis. Misalnya ketersediaan dan pemanfaatan alat, teknologi, waktu, sumber daya, dan lain-lain. Persepsi kontrol perilaku berperan sebagai pendorong niat karena individu cenderung termotivasi jika ia merasa bisa berhasil melakukan tugasnya. Hal ini juga berlaku dalam mendorong niat untuk terlibat dalam perilaku *knowledge sharing* terutama yang melibatkan penggunaan teknologi. Persepsi tentang kontrol perilaku mempengaruhi perilaku *knowledge sharing* terutama ketika ada kesepakatan antara persepsi kontrol perilaku tersebut dengan kontrol yang sebenarnya. Semakin tinggi keyakinan seseorang bahwa ia memiliki sumber daya dan kesempatan, semakin rendah halangan yang ia hadapi sehingga persepsi kontrol perilaku pun semakin besar.

⁶⁵ Chennamaneni, "Determinants of Knowledge Sharing Behaviors: Developing and Testing An Integrated Theoretical Model."

⁶⁶ Ibid.

1.5.3.1.3.1. Alat dan Teknologi (*Tools and Technology*)

Persepsi mengenai kontrol perilaku bisa memprediksi adanya niat untuk memanfaatkan teknologi.⁶⁷ Teknologi informasi dan komunikasi dalam bentuk *knowledge management system* memfasilitasi kerja kolaboratif dan memungkinkan terjadinya *knowledge sharing*, namun hanya ketika benar-benar dimanfaatkan. Penelitian-penelitian tentang sistem informasi menunjukkan bahwa individu bertindak sesuai dengan keyakinannya terhadap ketersediaan dan kemudahan penggunaan sistem informasi. Jadi, persepsi bahwa alat dan teknologi yang tersedia dan mudah digunakan bisa berpengaruh positif pada kontrol perilaku individu untuk terlibat dalam *knowledge sharing*.

1.6. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode studi kasus. Metode studi kasus dapat digunakan untuk melakukan eksplorasi atau pengamatan mengenai suatu kasus atau fenomena dan terikat oleh sistem tertentu yang berlangsung dari waktu ke waktu dengan melakukan pengumpulan data melalui berbagai metode yang digunakan, serta dengan melibatkan berbagai sumber informasi yang dapat mendukung penelitian terhadap suatu fokus masalah atau konteks yang sedang diteliti.⁶⁸ Keterikatan sistem dalam metode studi kasus diartikan sebagai kegiatan penelitian yang terikat oleh tempat dan waktu. Kasus atau fenomena yang sedang terjadi dapat diamati melalui suatu program kerja, kegiatan individu, ataupun suatu peristiwa. Metode studi kasus merupakan metode yang tepat digunakan dalam melakukan penelitian yang berhubungan dengan kegiatan tertentu (program, *event*, proses, institusi atau kelompok sosial) dan dalam suatu waktu tertentu. Peneliti berusaha terlibat secara langsung dalam kegiatan yang dilakukan oleh subjek yang diteliti, sehingga peneliti mampu

⁶⁷ Shirley Taylor dan Peter A. Todd, "Understanding Information Technology Usage: A Test of Competing Models," *Information Systems Research* 6, no. 2 (Juni 1995): 144–176, <http://pubsonline.informs.org/doi/abs/10.1287/isre.6.2.144>.

⁶⁸ Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, 2nd ed. (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009).

memahami dan mengerti bagaimana suatu pengertian yang dikembangkan oleh subjek yang diteliti dalam melakukan kegiatan yang sedang diteliti.

Berdasarkan kasus yang diangkat oleh peneliti, penelitian ini mengarah pada Studi Kasus Deskriptif, yaitu peneliti berupaya menjelaskan secara rinci dan jelas tentang segala hal yang ditemukan peneliti saat penelitian berlangsung dengan harapan hasil akhir dapat memperoleh gambaran secara jelas mengenai fokus penelitian dan dapat bermanfaat bagi subjek yang diteliti dan menjadi koreksi tersendiri untuk objek yang diteliti agar dapat berkembang di kemudian hari.

1.6.1. Tipe Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian yang telah dipaparkan, peneliti memilih penelitian kuantitatif untuk melakukan penelitian berdasarkan objek penelitian yang menjadi fokus penelitian. Tipe penelitian kuantitatif tidak hanya mengungkapkan makna secara umum, namun penelitian kuantitatif dapat juga digunakan untuk memahami interaksi sosial.⁶⁹ Hal ini bertujuan agar peneliti dapat berperan serta secara langsung dan terlibat dalam interaksi sosial yang terjadi untuk menggali makna secara mendalam.

Peneliti memilih penelitian kuantitatif untuk memfokuskan penelitian pada situasi sosial atau peristiwa-peristiwa yang mendasari wujud gejala yang terdapat dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu kelompok ataupun individu. Sehingga dalam kegiatan tersebut dapat diperoleh pengetahuan-pengetahuan yang lebih mendalam atas dasar interaksi sosial yang terjadi antar individu yang tergabung dalam suatu kelompok sosial yang sedang diteliti. Terutama dalam melakukan dan menciptakan kegiatan *knowledge sharing* didalam organisasi mahasiswa non-profit untuk mencapai tujuan dan keberhasilan dalam melaksanakan program kerja Kartu Indonesia Pintar Kuliah *Goes To School* (KIP-

⁶⁹ Suwardi Endraswara, *Metodologi Penelitian Kebudayaan*, ed. Siti (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012).

K GTS) yang menjadi kegiatan program kerja wajib diadakan per tahunnya oleh AUBMO (Airlangga University BidikMisi Organization).

1.6.2. Setting Sosial Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Kantor Sekretariat BEM Universitas Airlangga Surabaya. Pemilihan lokasi Sekretariat BEM Universitas Airlangga Surabaya sebagai lokasi penelitian dikarenakan AUBMO (Airlangga University BidikMisi Organization) merupakan badan semi otonom dibawah BEM UNAIR sehingga lokasi kegiatan yang sering digunakan oleh AUBMO (Airlangga University BidikMisi Organization) sebagai kantor sekretariatan bergabung dengan Kantor Sekretariat BEM. Namun yang menjadi poin penting adalah di lokasi tersebut telah terjadi kegiatan *knowledge sharing* yang sudah berlangsung selama tujuh (7) tahun dimulai sejak tahun 2011 bertepatan dengan berdirinya AUBMO (Airlangga University BidikMisi Organization). AUBMO (Airlangga University BidikMisi Organization) menjadi organisasi mahasiswa yang unik karena dengan segala keterbatasannya, yang merupakan badan semi otonom dibawah otoritas BEM UNAIR, dan bersifat non profit, AUMBO (Airlangga University BidikMisi Organization) masih tetap eksis dan melaksanakan kegiatan *knowledge sharing* dengan menyampaikan informasi krusial bagi para generasi penerus yang menerima beasiswa BidikMisi dikemudian hari.

AUMBO (Airlangga University BidikMisi Organization) juga telah memenuhi empat criteria sebagai organisasi yang melakukan kegiatan *knowledge sharing*. Pertama, AUMBO (Airlangga University BidikMisi Organization) menyediakan fasilitas kepa para anggotanya dalam pelaksanaan kegiatan *knowledge sharing* seperti tempat, waktu, property, biaya dan berbagai fasilitas pendukung lainnya. Selain itu AUMBO (Airlangga University BidikMisi Organization) juga menyediakan *reward* berupa sertifikat ber-skp yang bermanfaat bagi para anggota AUBMO sebagai syarat kelulusan dari Universitas Airlangga. Kedua, AUBMO (Airlangga University BidikMisi Organization)

memiliki intensitas waktu tertentu dalam melaksanakan kegiatan *knowledge sharing* yaitu minimal satu kali dalam satu minggu, atau adanya interaksi sosial yang intens saat persiapan program kerja Kartu Indonesia Pintar Kuliah *Goes To School* (KIP-K GTS). Ketiga, AUBMO (Airlangga University BidikMisi Organization) memiliki struktur organisasi yang jelas sehingga dapat mendukung kelancaran kegiatan *knowledge sharing*. Keempat, memiliki *platform* atau media sosial yang berguna sebagai sarana penyimpanan *knowledge* dan sebagai sarana berjejaring antar anggota untuk melakukan interaksi melalui media apabila tidak berkesempatan untuk melakukan kegiatan *knowledge sharing* dengan bertatap muka secara langsung.

1.6.3. Teknik Pemilihan Informan

Pemilihan informan sebagai sumber data dalam penelitian ini dilakukan terhadap subyek yang menguasai permasalahan, memiliki data yang akurat, dan yang bersedia memberikan informasi secara lengkap dan akurat. Informan yang bertindak sebagai sumber data dan informasi harus memenuhi syarat yang dibutuhkan oleh penelitian guna memenuhi kebutuhan dalam penelitian. Hal tersebut menjadi penting karena informan yang memenuhi syarat menurut peneliti dapat menjadi informasi kunci (*key informan*) yang dalam penelitian ini adalah ketua dari Organisasi AUBMO (*Airlangga University BidikMisi Organization*). Dalam penelitian kualitatif, kuantitas informan tidak menjadi sebuah masalah karena ketepatan informasi yang diperoleh bergantung pada pemilihan informan kunci yang tepat, dan kompleksitas dari keragaman fenomena sosial yang diteliti. Banyaknya informan ditentukan dengan menggunakan teknik *snowball sampling* yaitu proses penentuan informan berdasarkan informan sebelumnya tanpa menentukan kuantitas informan secara pasti dengan menggali informasi terkait dengan topik penelitian yang dibutuhkan.⁷⁰

⁷⁰ Idrus, *Metode Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*.

1.6.4. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang dapat digunakan oleh peneliti untuk melakukan kegiatan pengumpulan data dengan tujuan untuk mendapatkan kemudahan dalam melakukan penelitian.⁷¹ Instrumen yang digunakan sebagai pengumpulan data penelitian dalam penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri. Hal ini kemudian tidak menjadikan peneliti merasa cukup dengan dirinya sendiri ketika terjun ke lapangan dalam menjangkau informasi. Peneliti perlu mendalami perilaku sosial terhadap subyek yang diteliti dengan cara melakukan observasi dan wawancara secara mendalam dengan menggunakan instrumen tambahan guna memudahkan peneliti untuk melaksanakan kegiatan tersebut. Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti menggunakan instrument tambahan berupa handphone yang digunakan sebagai media bertukar informasi baik dalam jarak dekat maupun jarak jauh. Pada saat jarak dekat, handphone digunakan sebagai perekam saat melakukan wawancara dengan informan, sedangkan saat jarak jauh handphone digunakan sebagai media bertukar informasi melalui teks maupun berupa pesan suara (*voice note*). Selain handphone, peneliti juga menggunakan laptop untuk menyusun laporan hasil penelitian yang dilakukan secara bertahap.

1.6.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi terlebih dahulu terhadap Organisasi AUBMO (*Airlangga University BidikMisi Organization*) yaitu dengan cara mengobservasi sarana atau media yang digunakan untuk berbagi informasi kepada masyarakat secara umum, yaitu dapat diakses secara umum oleh publik melalui media sosial resmi yang dimiliki oleh Organisasi AUBMO (*Airlangga University BidikMisi Organization*) berupa instagram dengan akun yang bernama @AUBMO. Dari media sosial instagram @AUBMO yang menjadi sumber informasi awal bagi peneliti untuk

⁷¹ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif* (Surabaya: Airlangga University Press, 2001).

menentukan tahapan-tahapan selanjutnya bisa dilakukan oleh peneliti untuk menggali informasi dan menemukan informasi-informasi penting yang dibutuhkan peneliti untuk menyelesaikan penelitian. Dari observasi melalui media sosial instagram @AUBMO itu kemudian peneliti dapat memperoleh informasi personal mengenai nomor telepon genggam dari Badan Pengurus Harian (BPH) AUBMO (*Airlangga University BidikMisi Organization*) yang kemudian dipilah lagi oleh peneliti untuk menentukan dari anggota Organisasi AUBMO tersebut manakah yang dapat dijadikan informan kunci. Peneliti melakukan kegiatan observasi dengan tujuan memperoleh data yang akurat dan valid sehingga mampu menunjang penyelesaian penelitian. Setelah melakukan observasi, langkah lebih mendalam yang dilakukan oleh peneliti adalah melakukan wawancara secara mendalam (*in depth interview*). Tujuan peneliti memilih metode wawancara secara mendalam dalam penelitian ini adalah untuk mencari tahu dan memahami faktor-faktor behavior yang dapat membentuk anggota AUBMO (*Airlangga University BidikMisi Organization*) untuk melakukan kegiatan berbagi informasi atau *knowledge sharing* dalam program kerja KIP-K GTS (Kartu Indonesia Pintar Kuliah Goes To School) yang menjadi program kerja unggulan dan rutin dilakukan oleh organisasi AUBMO (*Airlangga University BidikMisi Organization*) setiap tahunnya per periode masa jabatan kepemimpinan baru. Untuk mendapatkan informasi terkait hal-hal tersebut, maka peneliti tidak dapat hanya melakukan wawancara secara tersirat karena segala hal dan segala informasi yang berasal dari informan kunci merupakan data penting bagi penelitian ini. Pedoman wawancara (*interview guide*) juga digunakan oleh peneliti untuk menghindari kesulitan mencari data pada saat kegiatan pengumpulan data berlangsung. Selain itu, pedoman wawancara (*interview guide*) juga dilakukan agar peneliti dapat mengumpulkan data secara rinci yang berhubungan dengan fokus penelitian.

1.6.6. Metode Pengolahan Data

Setelah melakukan pengumpulan data, peneliti kemudian mendapatkan data-data yang dapat menunjang fokus penelitian. Data yang telah diperoleh

peneliti dari informan kunci kemudian diolah terlebih dahulu. Data yang pada mulanya berupa rekaman, kemudian diubah bentuknya menjadi data tertulis atau berupa transkrip. Transkrip tersebut kemudian diolah kembali disusun kedalam bentuk tabel dengan tujuan untuk mempermudah peneliti dalam menemukan data-data yang sesuai dengan fokus penelitian. Data yang telah disusun kedalam tabel kemudian dikelompokkan kedalam kategori-kategori yang sudah ditentukan oleh peneliti. Setelah itu, data yang sudah dikelompokkan berdasarkan kategori-kategori yang sudah ditentukan, kemudian diinterpretasi secara langsung oleh peneliti. Interpretasi data tersebut kemudian menjadikan peneliti membentuk pola dan mencari kesepadanan terhadap kategori-kategori yang sudah ditentukan, dan kemudian melakukan labeling serta mereduksi data guna mendapatkan data yang sesuai dengan fokus penelitian dan memenuhi syarat yang sudah ditentukan oleh peneliti. Kemudian dilakukan analisis berdasarkan Teori Modal Sosial untuk mengidentifikasi *behavior determinants* yang dapat membentuk *knowledge sharing* pada objek yang diteliti.

1.6.7. Teknik Analisis Data

Data yang telah diperoleh dan telah melalui proses pengolahan data kemudian dapat membentuk data yang matang. Data yang matang tersebut kemudian siap digunakan untuk mendukung proses analisis guna menyelesaikan penelitian ini. Data yang telah mengalami pengolahan, kemudian dianalisis dengan Teori Modal Sosial yang dikembangkan oleh Nahapiet and Ghosal, yaitu terdapat tiga dimensi dalam Teori Modal Sosial yang terdiri dari dimensi struktural, dimensi kognitif, serta dimensi relasional yang dapat memberikan pengaruh dan menentukan perilaku seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu. Analisis data yang dilakukan oleh peneliti dari lokasi penelitian berdasarkan dengan teori yang digunakan menjadikan peneliti menemukan data-data yang sesuai dengan teori tersebut dan juga data-data yang tidak sesuai dengan teori tersebut. Dengan demikian peneliti dapat memperoleh *behavioral determinants* aktivitas *knowledge sharing* pada anggota Organisasi AUBMO (*Airlangga University BidikMisi Organization*) terhadap program kerja KIP-K GTS (Kartu

Indonesia Pintar Kuliah *Goes To School*). Pada tahapan terakhir, peneliti melakukan kegiatan penarikan kesimpulan yang dapat menghasilkan *behavioral determinants* apa saja yang dapat membentuk aktivitas *knowledge sharing* pada anggota Organisasi AUBMO (*Airlangga University BidikMisi Organization*) dalam melaksanakan program kerja KIP-K GTS (Kartu Indonesia Pintar Kuliah *Goes To School*) yang menjadi program kerja rutin setiap tahunnya dan bersifat wajib untuk dilaksanakan oleh Organisasi AUBMO (*Airlangga University BidikMisi Organization*).

1.7. Kerangka Berpikir

