

STRATEGI *KNOWLEDGE SHARING* PADA PELATIH KALISTENIK DI STELLAR POWER HOUSE SURABAYA

Mei Nurlita Hadi¹
071411631072

ABSTRAK

Pada era globalisasi saat ini, sebuah perusahaan ataupun organisasi dituntut untuk dapat membuat strategi yang tepat untuk dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Strategi tersebut harus menyangkut seluruh kegiatan operasional yang ada di dalam perusahaan. Salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah bagaimana mengelola fungsi-fungsi manajemennya agar sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan dapat dikelola dengan baik dan benar untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja serta meningkatkan kinerja sebuah organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gambaran *knowledge sharing* dalam sebuah organisasi atau perusahaan berlangsung. Untuk mencapai tujuan tersebut maka metode penelitian kuantitatif deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan *purposive sampling*, dengan pelatih kalistenik di Stellar Power House sebagai respondednya. Data yang diperoleh didapatkan melalui penyebaran kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan kesimpulan hasil temuan penelitian yaitu Stellar Power House memiliki *Room for Tension and Creative Tension* yang sangat baik dengan total rata-rata skor yang didapatkan sebesar 3.6 . Adapula kategori *Knowledge Sharing* dengan skor 3.4 ,*Talk Space* dengan skor 3.4 ,*Smart Office Layout* dengan skor 3.5,*Dedicated Knowledge Sharing Event* dengan skor 3.2,*Common Language* dengan skor 3.5 ,*Knowledge Leader* dengan skor 3.3, *A Change in Culture* dengan skor 3.4.

Kata Kunci: Berbagi Pengetahuan, Forum Diskusi, Kalistenik

ABSTRACT

In this era, a company or an organization is forced to create a good strategy to pursue the target that have been set. Those strategy have to be hooked with all the operational activities that

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Informasi dan Perpustakaan, FISIP, Universitas Airlangga, email: balifitnessvillage.mei@gmail.com

is happening in the company. One thing that is really important to be looked up is how the company running the management system in human resources can be running well to increase the efficiency and affectivity as well as increasing the company's performance. This research aims to discover about how knowledge sharing run in a company or organization. To achieve that goals the researcher uses the quantitative descriptive methods with. Sampling is done by using purposive sampling, with calisthenics coach of Stellar Power House as respondents. The data acquire by using questionnaires. From this research the results founds that Stellar Power House is having a really good room for Tension and Creative Tension with 3,6 total score. Moreover Knowledge Sharing with 3.4 total score ,Talk Space with 3.4 total score ,Smart Office Layout with 3.5 total score, Dedicated Knowledge Sharing Event with 3.2 total score, Common Language with 3.5 total score, Knowledge Leader with 3.3 total score, A Change in Culture with 3.4 total score.

Keywords: Knowledge Sharing, Room for Tension, Creative tension, Calisthenics

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, sebuah perusahaan ataupun organisasi dituntut untuk dapat membuat strategi yang tepat untuk dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Strategi tersebut harus menyangkut seluruh kegiatan operasional yang ada di dalam perusahaan. Salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah bagaimana mengelola fungsi-fungsi manajemennya agar sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan dapat dikelola dengan baik dan benar untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja serta meningkatkan kinerja sebuah organisasi. Menurut Nasucha dalam Fahmi (2010) bahwa kinerja adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

Menurut Nawawi (2012) bahwa kinerja banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, dimana salah satu yang paling dominan adalah aset pengetahuan yang berarti suatu organisasi harus mempertimbangkan untuk adanya *knowledge management* didalam sebuah organisasi. Menurut Nawawi (2012), proses utama dalam *Knowledge anagement* yang terdiri dari: *Knowledge*

Acquisition, Knowledge sharing, Knowledge Utilitation, Knowledge Creation, Knowledge Interpration, Knowledge Dissemination and Use, dan Knowledge Retention and Refinement. Dari salah satu proses utama dalam *Knowledge Management* disebutkan bahwa adanya hubungan yang sangat erat antara *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* maka dapat diindikasikan pula bahwa terdapat kaitan yang erat antara *Knowledge sharing* dengan kinerja yang dilakukan baik secara individu maupun organisasi.

Knowledge sharing merupakan salah satu strategi yang sering disebut sebagai usaha untuk mengelola kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Penerapan *knowledge sharing* pada organisasi sendiri ditujukan agar karyawan dapat menambah dan mengelola pengetahuan yang mereka miliki dengan baik sehingga mereka mampu meningkatkan kualitas kinerja pada organisasi. Hal ini dikarenakan apabila seseorang memiliki pengetahuan lebih tentang pekerjaannya serta mampu mengolahnya dengan baik maka kemungkinan besar akan memberikan dampak positif pada hasil kinerja karyawan tersebut, seperti halnya yang dikatakan Kosasih dan Budiani (2007) dimana faktor yang mempengaruhi lingkungan bisnis saat ini bukan lagi era informasi namun era pengetahuan.

Pengelolaan pengetahuan merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi, sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Cauhan dan Bontis dalam Aulawi dkk (2009) dimana saat ini adalah "*knowledge-era*", sehingga hanya organisasi yang mampu mengolah *knowledge* yang dimiliki secara optimallah yang dapat bertahan dalam persaingan. *Sharing* pengetahuan sendiri menurut Herijanto (2008) paling tidak akan memberikan tiga manfaat yakni kecepatan, kualitas dan inovasi. Manfaat ini sebagaimana ditemukan dalam penelitian Rong Du (2007) yang dilakukan di kota Xi'an, China, dimana ia menyimpulkan bahwa *knowledge sharing* merupakan jalan terbaik yang dapat dilakukan oleh manajerial dalam meningkatkan kinerja perusahaan karena pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan selama penerapannya.

Pengaplikasian *knowledge sharing* pada sebuah organisasi ini sendiri ternyata membutuhkan alat atau media yang mendukung berjalannya *knowledge sharing* sesuai dengan harapan organisasi. Media atau alat yang dimaksud sering disebut dengan istilah *enabler*. Perlunya kesediaan fasilitas atau *enabler* dalam proses *knowledge sharing* ini sesuai dengan tulisan Dalkir (2005) dimana organisasi harus menyediakan *enabler* karena *enabler* dapat merangsang pengetahuan individu, melahirkan kelompok untuk berbagi pengetahuan, serta

membantu organisasi dalam menyimpan, mengingat, dan mengelola pengetahuan yang sudah dimiliki.

Gurteen dalam Yusup (2012) mengatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan gambaran konsep interaksi yang terjadi pada dua orang atau lebih guna mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan mereka. Berdasarkan teori tersebut, maka dapat diindikasikan lagi bahwa salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja adalah dengan mengimplementasikan *knowledge Sharing*. Dari hal tersebut dapat dilihat lagi betapa pentingnya bagi Pelatih Kalistenik di *Stellar Power House* untuk mengimplementasikan *knowledge management* untuk terwujudnya *Stellar Power House* sebagai pusat *Gym and Physical Sport* berintegritas tinggi dan aktif terhadap perkembangan *customer* yang menjadi member Pelatih Kalistenik

Pada tahun 2015 member Stellar mencapai 370 orang, tahun 2016 mencapai 428 orang, tahun 2017 mencapai 583 orang, dan tahun 2018 mencapai 658 orang. Peningkatan yang terus membaik setiap tahunnya dapat diartikan bahwa upaya yang dilakukan Stellar Power House dalam mangemen dan pengembangan sumber daya manusia di dalamnya termasuk pelatih mengalami keberhasilan.

Tinjauan Pustaka

Pojasek dan Papadopoulos (dalam Budiani dan Kosasih, 2007) mendeskripsikan pengetahuan sebagai informasi yang paling bernilai dan secara berkelanjutan merupakan bentuk yang paling sulit untuk dikelola. Nilai tersebut muncul dari pemahaman seseorang yang telah memberikan informasi, arti, dan pemahaman pada suatu hal sehingga dapat dengan mudah dimengerti oleh orang lain. Di sisi lain Malhotra (dalam Budiani dan Kosasih, 2007) mendeskripsikan pengetahuan sebagai potensi untuk tindakan organisasi yang berdasar pada data, informasi, wawasan, intuisi, dan juga pengalaman. Pada tataran penerapan pengetahuan, pengetahuan sendiri di definisikan oleh Quin (1998) ke dalam empat level operasional yakni:

- a. *Know what (cognitive knowledge)* merupakan pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan, pembelajaran dan kualifikasi formal. Level ini merupakan level fundamental bagi organisasi namun umumnya masih kurang mencukupi pada keberhasilan komersil.
- b. *Know how*, merupakan level aplikasi praktis. Pada level ini apa yang telah didapat

dalam level *know what* kemudian diterjemahkan menjadi sesuatu yang dapat diterapkan. Tahap ini merupakan area dimana *knowledge* menambahkan nilai dalam suatu organisasi melalui kemampuan menerjemahkan *knowledge* yang bersifat teoritis menjadi eksekusi yang efektif.

- c. *Know why* disebut juga *system understanding* merupakan pengetahuan paling dalam dari jaringan hubungan sebab akibat yang ada pada suatu disiplin ilmu. Level ini memungkinkan profesional untuk berpindah dari pelaksanaan kerja ke pemecahan masalah yang lebih besar dan kompleks, serta menciptakan solusi baru bagi permasalahan yang baru.

Perubahan dari *tacit knowledge* ke *explicit knowledge* akan membentuk budaya saling berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) dalam suatu organisasi dan orang-orang di dalamnya. Menurut Tobing (2007) budaya *knowledge sharing* dalam organisasi tergantung dari peranan pemimpin dalam merumuskan visi, keterlibatan langsung, pemberian dukungan, iklim kepercayaan dan keterbukaan dalam budaya organisasi, kemauan pimpinan organisasi untuk mempromosikan *knowledge sharing* dan kolaborasi, apresiasi dari organisasi atas pengetahuan, pembelajaran dan inovasi yang dilakukan, serta kemampuan struktur organisasi untuk beradaptasi dan mengimplementasikan proses transformasi dan perubahan secara efektif. Kegiatan yang memfasilitasi pertukaran pengetahuan, membantu orang bekerjasama, meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi, dan lainnya ini disebut *knowledge sharing* (Soleh, 2011).

Knowledge sharing merupakan interaksi dan komunikasi yang dilakukan oleh individu dan unit kerja (Suaedi, 2006). Keberhasilan *knowledge sharing* bergantung pada kuantitas dan kualitas interaksi antara karyawan serta kemauan dan kemampuan mereka dalam menggunakan pengetahuan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* merupakan perilaku seseorang dalam menyebarluaskan pengetahuan yang dimiliki dengan anggota lain sehingga memunculkan nilai tambah pada organisasi. *Knowledge sharing* merupakan salah satu komponen penting dari manajemen pengetahuan, sukses dan efisien berbagi pengetahuan dapat memfasilitasi penciptaan pengetahuan dan membantu sebuah perusahaan untuk mempertahankan kinerja pegawai.

Beberapa strategi pembentukan sistem untuk memperbaiki kegiatan saling berbagi dan *knowledge sharing* adalah sebagai berikut (Quin 1998 dalam Yuliazmi, 2015):

1. *Knowledge sharing*, memetakan dimana pengetahuan berada, rincian tentang siapa mengetahui apa, dan berada dimana.
2. *Talk space*, menyediakan tempat untuk para pegawai sehingga dapat berbicara satu sama lain dalam suasana informal.
3. *Smart office layout*, merancang ruang kerja yang efektif untuk kegiatan pembelajaran.
4. *Dedicated Knowledge-Sharing event*, mengadakan kegiatan “*knowledge fair*” atau forum untuk saling berbagi pengetahuan. Memberikan kesempatan bagi pegawai yang tidak pernah bertemu dalam keseharian kerja untuk saling bertukar pikiran. Dalam hal ini struktur yang tidak terlalu ketat adalah yang paling baik sehingga peserta bebas menentukan cara masing-masing dalam memenuhi kebutuhannya.
5. *Common language*. Faktor utama keberhasilan kegiatan *transfer knowledge* adalah memiliki “bahasa umum” dalam berkomunikasi dengan seluruh pihak dalam suatu organisasi. Kegiatan ini dimulai dengan membentuk daftar kata dan perbendaharaannya, kemudian diterjemahkan dalam bahasa yang di mengerti bersama.
6. *Knowledge leader*, menentukan pihak yang dapat menggunakan sumber daya, menguasai logika dari *knowledge sharing*, memonitor partisipasi pegawai dan menjadi panutan dari sikap saling berbagi.
7. *A change in culture*. Menciptakan budaya dimana pegawai sangat ingin membagikan pengetahuan yang mereka miliki. Hal ini merupakan tantangan mengingat sifat dasar dari saling berbagi adalah suka rela. Cara termudah untuk hal ini yakni dengan menghapus penghalang dari kegiatan penyebaran pengetahuan.
8. *Room for tension*, disebut juga *fusion*, *creative abrasion* atau *creative tension*. Menyatukan pegawai dari bagian yang berbeda untuk bersama-sama menyelesaikan suatu permasalahan. Hal ini dibutuhkan karena pembelajaran dan solusi inovatif sering terjadi di saat seseorang dikondisikan untuk meluaskan pemikiran mereka dalam cara yang baru.

Dari penjabaran diatas, strategi yang dapat ditempuh untuk dapat mencapai proses *knowledge sharing* yang efektif dapat dilakukan dengan cara yang terstruktur maupun tidak terstruktur/spontanitas, misalnya dengan menyediakan beberapa area dan kegiatan tertentu yang dapat dimanfaatkan oleh para karyawan untuk saling bertukar pikiran sehingga mampu memunculkan pengetahuan baru.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian mengenai strategi *knowledge sharing* pada pelatih kalistenik ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif, yakni mencari informasi mengenai gejala yang ada, mendefinisikan secara jelas akan tujuan yang ingin dicapai, merencanakan cara pendekatan, mengumpulkan data sebagai bahan laporan penelitian untuk mengetahui nilai variabel, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2014).

Pada penelitian ini, populasi yang di ambil yaitu Pelatih Kalistenik yang bekerja di *Stellar Power House* Surabaya.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sasaran penelitian dan mampu menentukan sifat serta ciri yang dihendaki. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non random sampling* berupa *total sampling*. *Sampling* ini dipilih karena Pelatih Kalistenik di *Stellar Power House* Surabaya berjumlah 36 orang.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan kesimpulan hasil temuan penelitian yaitu *Stellar Power House* memiliki *Room for Tension and Creative Tension* yang sangat baik dengan total rata-rata skor yang didapatkan sebesar 3.6 . Adapula kategori *Knowledge Sharing* dengan skor 3.4 ,*Talk Space* dengan skor 3.4 ,*Smart Office Layout* dengan skor 3.5,*Dedicated Knowledge Sharing Event* dengan skor 3.2,*Common Language* dengan skor 3.5 ,*Knowledge Leader* dengan skor 3.3, *A Change in Culture* dengan skor 3.4.

PEMBAHASAN

1. Knowledge Sharing

Knowledge sharing merupakan strategi yang sering sekali muncul dan disebutkan sebagai salah satu usaha yang ditujukan untuk mengelola kinerja staff atau karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan. Penerapan *knowledge sharing* pada organisasi diperuntukkan agar karyawan dapat mengelola dan menambah pengetahuan yang sudah miliki dengan baik sehingga mereka

mampu meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini bias tercapai apabila seseorang memiliki pengetahuan lebih tentang pekerjaannya atau tentang apa yang dia kerjakan serta mampu mengolahnya dengan baik sehingga kemungkinan besar akan memberikan dampak positif pada hasil kinerja karyawan tersebut, seperti halnya yang dikatakan Kosasih dan Budiani (2007) dimana faktor yang mempengaruhi lingkungan bisnis saat ini bukan lagi era informasi namun era pengetahuan.

Pada Tabel 3.6 diketahui bahwa untuk statistik deskriptif strategi knowledge sharing pada pelatih di Stellar Power House total rata-rata skor yang didapatkan adalah 13.9 dengan rata-rata skor keseluruhan sebesar 3.4 dengan kategori sangat baik. Pernyataan yang menyumbang nilai terbaik diantaranya adalah pernyataan “*kita selalu menentuka topik bahasan yang akan dijadikan bahan diskusi*” , “*saya mengikuti segala perkembangan informasi mengenai kalistenik*” , “*saya melakukan pemetaan informasi yang sesuai tentang kalistenik pada setiap pelatih yang berbeda tingkatan*” yang ketiganya memperoleh skor 3.5.

Semua pelatih kalistenik di Stellar Power House mengaku bahwa mereka selalu menentukan topik bahasan yang akan dijadikan bahan diskusi setiap bulannya pada pertemuan bulanan pelatih kalistenik Stellar Power House Surabaya. Hal ini merupakan hal yang sangat bagus karena dengan adanya persetujuan dari semua pelatih yang berarti mereka akan mendukung terlaksananya kegiatan tersebut. Semua pelatih juga mengaku bahwa mereka mengikuti perkembangan informasi mengenai kalistenik (*upgrading knowledge and skill*) sehingga pada saat diadakannya pertemuan bulanan atau *Monthly Meeting* satu pelatih dengan pelatih lainnya dapat saling bertukar informasi yang mereka dapatkan karena mereka semua mengikuti perkembangan kalistenik yang ada mulai dari inovasi gerakan – gerakan baru, kompetisi, dan workshop yang berlangsung dalam waktu dekat. Semua pelatih juga mengaku bahwa mereka melakukan pemetaan informasi yang sesuai tentang kalistenik pada setiap pelatih yang berbeda tingkatan (Pelatih Senior, Pelatih Madya, Pelatih Junior).

2. Talk Space

Menurut Dalkir (2005) organisasi harus menyediakan *enabler* karena dalam prosesnya *enabler* dapat merangsang pengetahuan individu, melahirkan kelompok untuk berbagi pengetahuan, serta membantu organisasi dalam menyimpan, mengingat, mengelola pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi tersebut seperti halnya Stellar Power House yang memfasilitasi

para pelatih untuk melakukan *meeting* setiap bulannya untuk saling bertukar informasi mengenai kalistenik.

Berdasarkan data-data pada tabel 3.7 dapat diketahui bahwa untuk statistik deskriptif Talk Space pelatih di Stellar Power House total rata-rata skor yang didapatkan adalah 13.7 dengan rata-rata skor keseluruhan sebesar 3.4 dengan kategori sangat baik. Pernyataan yang menyumbang nilai terbaik diantaranya adalah pernyataan “*saya cenderung menyukai kondisi yang kondusif dan menyenangkan untuk saling berdiskusi*” dan “*saya beserta setiap anggota pelatih kalistenik lainnya mendapatkan kesempatan yang sama untuk menentukan topik diskusi dan tempat yang sesuai*” dengan masing-masing skor sebesar 3.6.

Hasil terbaik yang didapatkan pada indikator *Talk Space* adalah semua pelatih mengaku bahwa mereka cenderung menyukai kondisi yang kondusif untuk saling berdiskusi sehingga mereka lebih dapat menangkap apa yang didiskusikan tanpa ada hambatan-hambatan yang berarti dan lebih mudah mempelajari apa yang disampaikan oleh koordinator pertemuan bulanan saat itu. Semua pelatih kalistenik Stellar Power House juga menyatakan bahwa mereka mendapatkan kesempatan yang sama untuk menentukan topik bahasan diskusi dan tempat yang sesuai untuk melakukan diskusi ataupun pertemuan bulanan.

3. *Smart Office Layout*

Berdasarkan data-data dari tabel 3.8 dapat diketahui bahwa untuk statistik deskriptif Smart Office Layout pelatih di Stellar Power House total rata-rata skor yang didapatkan adalah 14 dengan rata-rata skor keseluruhan sebesar 3.5 dengan kategori sangat baik. Pernyataan yang menyumbang nilai terbaik diantaranya adalah pernyataan “*saya memiliki ide atau gagasan untuk merancang tempat kerja yang lebih bagus dan sesuai agar lebih betah dan nyaman untuk ditinggali*”

Hasil terbaik yang didapatkan dari indikator *Smart Office Layout* adalah Semua pelatih mengaku bahwa mereka semua punya ide/gagasan untuk merancang tempat kerja yang lebih bagus dan sesuai agar lebih betah untuk ditinggali dalam artian mereka memiliki pemikiran untuk memajukan fasilitas yang dimiliki Stellar Power House dengan mempertimbangkan apa yang dibutuhkan member atau konsumen serta mempertimbangkan kenyamanan konsumen atau member Stellar Power House juga. Contoh ide atau gagasan yang mereka punya adalah menyediakan tempat khusus untuk member atau konsumen yang mendaftarkan diri mereka ke

jenis pelatihan privat karena akan membuat mereka merasa lebih nyaman ketika berlatih dengan tidak dilihat oleh orang lain.

4. Dedicated Knowledge Sharing Event

Gurteen dalam Yusup (2012) mengatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan gambaran konsep interaksi yang terjadi pada dua orang atau lebih guna mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan mereka. Berdasarkan teori tersebut, maka dapat diindikasikan lagi bahwa salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja adalah dengan mengimplementasikan *knowledge Sharing*. Dari hal tersebut dapat dilihat lagi betapa pentingnya bagi Pelatih Kalistenik di *Stellar Power House* untuk mengimplementasikan *knowledge management* untuk terwujudnya *Stellar Power House* sebagai pusat *Gym and Physical Sport* berintegritas tinggi dan aktif terhadap perkembangan *customer* yang menjadi member Pelatih Kalestenik

Berdasarkan data-data pada tabel 3.9 dapat diketahui bahwa untuk statistik deskriptif *Dedicated Knowledge Sharing Event* pelatih di *Stellar Power House* total rata-rata skor yang didapatkan adalah 12.9 dengan rata-rata skor keseluruhan sebesar 3.2 dengan kategori sangat baik. Pernyataan yang menyumbang nilai terbaik diantaranya adalah pernyataan “*Terselenggaranya forum untuk menjaring gagasan, ide, dan pemikiran yang inovatif dan solutif diantara para Pelatih Kalistenik di Stellar Power House*” dan “*Saya sebagai pelatih Kalistenik merasa mendapatkan hak dan kesetaraan dalam berbagi informasi dan pengetahuan di setiap forum*” dengan masing-masing skor sebesar 3.3 .

Hasil terbaik yang didapatkan dari indikator *Dedicated Knowledge Sharing Event* adalah bahwa semua pelatih kalistenik di *Stellar Power House* mengaku bahwa terselenggaranya forum untuk menjaring gagasan, ide, dan pemikiran yang inovatif dan solutif diantara para pelatih kalistenik di *Stellar Power House* sangat membantu para pelatih untuk memperkaya pengetahuan mereka sehingga dapat melayani member atau konsumen dengan lebih baik lagi. Hasil terbaik berikutnya adalah 35 orang mengaku bahwa mereka sebagai pelatih kalistenik merasa mendapatkan hak dan kesetaraan yang sama dalam berbagi informasi dan pengetahuan di setiap forum yang dapat diartikan sebagai sistem yang sudah sangat bagus pada *monthly meeting* di *Stellar Power House* sehingga semua orang dapat menyalurkan gagasan dan ide – ide mereka ke forum dan memperoleh *feedback* dan dapat diambil ide-ide mana yang dianggap baik dan dapat diterapkan di *Stellar Power House*.

5. Common Language

Berdasarkan data-data pada tabel 3.10 dapat diketahui bahwa untuk statistik deskriptif *Common Language* pelatih di Stellar Power House total rata-rata skor yang didapatkan adalah 14 dengan rata-rata skor keseluruhan sebesar 3.5 dengan kategori sangat baik. Pernyataan yang menyumbang nilai terbaik diantaranya adalah pernyataan “*Apabila terdapat pelatih kalistenik dari luar negeri atau dari pelosok daerah, maka kita mengusahakan mereka juga mendapatkan informasi yang jelas menurut Bahasa yang mereka ketahui*” dengan skor sebesar 3.6.

Hasil terbaik yang diperoleh dari indikator *Common Language* bahwa semua pelatih mengaku apabila ada pelatih dari luar negeri atau daerah pelosok maka mereka akan mengusahakan pelatih baru ini mendapatkan informasi yang jelas menurut Bahasa yang mereka ketahui sehingga dapat memenuhi standart pelatihan di Stellar Power House. Hal ini merupakan hal positif yang dilakukan di Stellar Power House karena dengan adanya persetujuan bahwa semua pelatih akan membantu pelatih baru yang artinya akan meningkatkan keeratan atau rasa persaudaraan antar pelatih yang nantinya akan berakibat pada kenyamanan tempat kerja dan suasana yang dirasakan member juga akan berbeda lebih seperti kekeluargaan.

6. Knowledge Leader

Berdasarkan data-data pada tabel 3.11 dapat diketahui bahwa untuk statistik deskriptif *Knowledge Leader* pelatih di Stellar Power House total rata-rata skor yang didapatkan adalah 13.5 dengan rata-rata skor keseluruhan sebesar 3.3 dengan kategori sangat baik. Pernyataan yang menyumbang nilai terbaik diantaranya adalah pernyataan “*Setiap tingkatan Pelatih (baik Pelatih Madya atau Pelatih Junior) menentukan siapa yang menjadi Koordinator Tingkat (Korting) untuk memonitor dan membagikan ragam informasi yang ada*” dengan skor sebesar 3.5.

Hasil terbaik yang didapatkan adalah semua pelatih setuju bahwa setiap tingkatan pelatih (baik Pelatih Madya atau Pelatih Junior) menentukan siapa yang menjadi Koordinator Tingkat atau KorTing untuk memonitor dan membagikan ragam informasi yang ada. Sehingga informasi yang diperoleh dari Pelatih Senior dapat terbagi secara merata melalui koordinator tingkat yang memudahkan tersebarnya informasi penting untuk para pelatih kalistenik di Stellar Power House secara lebih merata.

7. *Change in Culture*

Menurut Dalkir (2005) organisasi harus menyediakan *enabler* karena dalam prosesnya *enabler* dapat merangsang pengetahuan individu, melahirkan kelompok untuk berbagi pengetahuan, serta membantu organisasi dalam menyimpan, mengingat, mengelola pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi tersebut seperti halnya Stellar Power House yang memfasilitasi para pelatih untuk melakukan *meeting* setiap bulannya untuk saling bertukar informasi mengenai kalistenik dan lebih bagusnya lagikarena dapat merangsang para pelatih untuk terus berbagipengetahuan kepada pelatih yang lain dan memunculkan budaya yang baru, yaitu budaya berbagi informasi.

Berdasarkan data-data yang terdapat pada tabel 3.12 dapat diketahui bahwa untuk statistik deskriptif Change In Culture pelatih di Stellar Power House total rata- rata skor yang didapatkan adalah 13.7 dengan rata-rata skor keseluruhan sebesar 3.4 dengan kategori sangat baik. Pernyataan yang menyumbang nilai terbaik diantaranya adalah pernyataan “Focus group discussion yang diadakan secara berkala diharapkan mampu untuk menentukan arah perubahan organisasi di Stellar Power House” dengan skor sebesar 3.7.

Hasil terbaik yang diperoleh adalah semua pelatih mengaku bahwa *focus group discussion* yang diadakan secara berkala mampu untuk menentukan arah perubahan organisasi di Stellar Power House karena dengan diadakannya kegiatan ini setiap bulannya maka akan tersusun tujuan – tujuan kecil yang selalu bisa di perbaiki setiap bulannya dengan melihat apa kekurangan dan kelebihan ide-ide yang muncul pada *Focus group discussion* dan tentunya mempengaruhi perkembangan kualitas setiap pelatih di Stellar Power House.

8. *Room for Tension and Creative Tension*

Menurut Dalkir (2005) organisasi harus menyediakan *enabler* karena dalam prosesnya *enabler* dapat merangsang pengetahuan individu, melahirkan kelompok untuk berbagi pengetahuan, serta membantu organisasi dalam menyimpan, mengingat, mengelola pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi tersebut seperti halnya Stellar Power House yang memfasilitasi para pelatih untuk melakukan *meeting* setiap bulannya untuk saling bertukar informasi mengenai kalistenik juga menggunakan pertemuan bulanan sebagai sarana pemecahan masalah bersama mengenai apa yang dihadapi pelatih, humas dan bagian promosi. Dengan adanya pertemuan

bulanan dan kolaborasi dari setiap bagian yang ada di Stellar Power House dapat diperoleh solusi dan perencanaan tentang bagaimana memperoleh target yang sudah ditetapkan dan mengeksekusinya dengan baik.

Berdasarkan data-data pada tabel 3.13 dapat diketahui bahwa untuk statistik deskriptif Talk Space pelatih di Stellar Power House total rata-rata skor yang didapatkan adalah 14.4 dengan rata-rata skor keseluruhan sebesar 3.6 dengan kategori sangat baik. Pernyataan yang menyumbang nilai terbaik diantaranya adalah pernyataan “*Dengan saling berbagi informasi akan memunculkan ide-ide yang kreatif, solutif, dan inovatif yang mampu menggerakkan perubahan pada setiap pelatih kalistenik*” dengan skor sebesar 3.7 .

Hasil terbaik yang didapatkan pada indikator *Room for Tension and Creative Tension* adalah semua pelatih mengaku bahwa dengan saling berbagi informasi maka akan memunculkan ide-ide yang kreatif, solutif dan inovatif yang mampu menggerakkan perubahan pada setiap pelatih kalistenik yang berada di Stellar Power House. Hal ini merupakan hal yang sangat baik karena dengan adanya kesadaran dari setiap pelatih untuk berbagi informasi maka akan dengan mudah meningkatkan kualitas pelatih dalam hal pengetahuan mereka mengenai kalistenik, kemampuan dalam melatih para member atau konsumen dari Stellar Power House itu sendiri.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh penulis mengenai gambaran di Stellar Power House adalah *Knowledge Sharing* di Stellar Power House memiliki total rata-rata skor sebesar 3.4 dengan kategori Sangat Baik. *Talk Space* di Stellar Power House total rata-rata skor yang didapatkan sebesar 3.4 dengan kategori Sangat Baik. *Smart Office Layout* di Stellar Power House mendapatkan total rata-rata skor sebesar 3.5 dengan kategori Sangat Baik. *Dedicate Knowledge Sharing Event* di Stellar Power House total rata-rata skor yang didapatkan sebesar 3.2 dengan kategori Sangat Baik. *Common Language* di Stellar Power House total rata-rata skor yang didapatkan sebesar 3.5 dengan kategori Sangat Baik. *Knowledge Leader* di Stellar Power House total rata-rata skor yang didapatkan sebesar 3.3 dengan kategori Sangat Baik. *Change in Culture* di Stellar Power House total rata-rata skor yang didapatkan sebesar 3.4 dengan kategori Sangat Baik. *Room for Tension and Creative Tension* di Stellar Power House total rata-rata skor yang didapatkan sebesar 3.6 dengan kategori Sangat Baik.

Keseluruhan dari Strategi *Knowledge Sharing* yang dijalankan Stellar Power House memperoleh hasil yang sangat baik dengan skor 3.4. Strategi *Knowledge Sharing* yang mereka lakukan berimplikasi dengan perkembangan pengetahuan para pelatih kalistenik Stellar yang merupakan tombak pembawa jasa dimana jasa tersebut merupakan produk dari Stellar. Perkembangan sumber daya manusia dalam hal ini pelatih sangat berpengaruh terhadap perkembangan member Stellar dan dapat diartikan sebagai pencapaian atau keberhasilan target.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulawi, H. *et. al.* (2009). Hubungan Knowledge Sharing Behavior dan Individual Innovation Capability. *Jurnal Teknik Industri*. Vol. 11 (2), pp. 174-187.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budiani, S. & Kosasih, N. (2007). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Plaza Hotel. *Publikasi Ilmiah*. Universitas Katolik Petra Surabaya.
- Chai, S. & Kimb, M. (2010). What makes Bloggers Share Knowledge? An Investigation On The Role of Trust. *International Journal of Information Management*. Vol. 1 (30), 408-415.
- Choo, C. W. (2006). *Knowing Organization: How Organization Use Information To Construct Meaning, Create Knowledge, and Make Decision*. New York: Oxford University Press.
- Dalkir, K. (2005). *Knowledge Management Theory and Practice*. Mc Gill University.
- Dale, T. A. (2001). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja/Performance*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Danardono, (2006). Perencanaan Program Latihan. *Jurnal Pelatihan Instruktur Tingkat Dasar Angkatan VII*. Vol. 2 (3).
- Fahmi, I. (2010). *Manajemen Kinerja*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Febrianti. (2012). Penerapan Transfer Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) Pada Divisi Pelayanan PT. PLN (Persero) Makassar Timur. *Skripsi Diterbitkan*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.
- Ford, D. P. & Sandy, S. (2010). Are Full or Partial Knowledge Sharing the Shame?. *International Journal of Knowledge Management*. Vol. 14 (3), pp. 394-409.
- Ghozali, I. (2009). *Uji Statistik*. Semarang : BadanPenerbit UNDIP

- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Giriwijoyo, S. (2007). *Ilmu Faal Olahraga Fungsi Tubuh Manusia pada Olahraga*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Gomes, F. C. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset.
- Harsono. (2007). Teori dan Metodologi Pelatihan Kalistenik. *Publikasi Ilmiah*. Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia Bandung.
- Herijanto, P. (2008). Kajian Tentang Knowledge Sharing Secara Berkelanjutan Sebagai Media Untuk Meningkatkan Kualitas Organizational Performance. Diakses pada tanggal 1 Maret 2018 melalui: <http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/22088897.pdf>.
- Hislop, D. (2009). *Knowledge Management in Organization: A Critical Introduction* (3rd Ed.). New York: Oxford University Press.
- Husein, dkk. (2007). *Teori Kepeleatihan Dasar*. Jakarta: Kementerian Pemuda dan Olahraga RI.
- Imanudin, I. (2008). *Ilmu Kepeleatihan Olahraga*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Kardjono. (2008). *Modul Mata Kuliah Pembinaan Kondisi Fisik*. Bandung: FPOK UPI Bandung.
- Kokasih, E. (2008). *Olahraga: Teknik dan Program Latihan*. Jakarta: Akademika.
- Kosasih, N. & Budiani, S. (2007). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Manajemen Perhotelan*. Vol. 3 (2), pp. 80-88.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Ed. Ke-4). Bandung : Rafika Adi Tama.
- Nawawi, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Papadoulis, T. Stamati, T. & Nopparuch, P. (2012). *Exploring The Determination of Knowledge Sharing Via Employee Weblogs*. *International Journal of Information Management*. Vol. 1 (175), pp. 6-12.
- Paroutis, S. & Al Saleh, A. (2009). *Determinant of Knowledge Sharing Using Web 2.0 Technologies*. *International Journal of Knowledge Management*. VI. 13 (4), pp. 51-63.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rong Du. et. al. (2007). *Relationship Between Knowledge Sharing and Performance: A Survey in Xi'an, China*. *Journal of Management Research*. Vol. 3 (1).

- Setiawan, S. (2012). *Peningkatan Knowledge Sharing di Lembaga Litbang Pemerintah Melalui Modifikasi Tata Kelola Honor Penelitian*. Tesis Diterbitkan Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Soleh, A. (2011). *Kiat Menjadi Knowledge Worker yang Smart*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Suaedi, F. (2006). *Pengaruh Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Aliansi Strategis Terhadap Inovasi Organisasi dan Kinerja Organisasi Hotel Bintang Tiga di Jawa Timur*. Publikasi Ilmiah. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Tobing, P. L. (2007). *Knowledge Management: Konsep, Arsitektur, dan Implementasi*. Yogyakarta: GrahaIlmu.
- Wahlroos, J. K. (2010). *Social Media as a Form of Organizational Knowledge Sharing: A Case Study on Employee Participation at Wartsila*. Master Thesis. University of Helsinki.
- Yuliazmi. (2005). *Penerapan Knowledge Management dalam Perusahaan Reasuransi: Studi Kasus PT. Reasuransi Nasional Indonesia*. Tesis. Magister Ilmu Komputer Universitas Budi Luhur Jakarta.
- Yusup, P. M. (2012). *Perspektif Manajemen Pengetahuan Informasi, Komunikasi, Pendidikan, dan Perpustakaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Zarkowi, R. & Widiartanto. (2016). *Pengaruh Personal Knowledge, Organizational Learning, dan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Patra Jasa*. Publikasi Ilmiah. Universitas Diponegoro Semarang.

