

## Knowledge Management dalam Kajian Manajemen Pendidikan Islam

Nurul Qhoimah<sup>1</sup>, Subiyantoro<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga  
Yogyakarta  
e-mail: 20204092015@student.uin-suka.ac.id

### Abstrak

Artikel ini menjelaskan tentang manajemen pengetahuan dalam kajian manajemen pendidikan Islam. Artikel ini menunjukkan bahwa knowledge management merupakan aktivitas organisasi/institusional dalam mengelola knowledge sebagai aset. Diperlukan upaya untuk menyampaikan pengetahuan yang benar secara cepat kepada orang yang tepat. Dengan begitu, mereka dapat berinteraksi satu sama lain, berbagi pengetahuan, dan menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari untuk meningkatkannya. Penampilan organisasi. Penulis berpendapat bahwa penerapan knowledge management sangat penting di masa pandemi COVID 19 agar tujuan institusi dapat tercapai.

**Kata kunci:** *Knowledge, Manajemen, Pandemi Covid-19.*

### Abstract

This article describes knowledge management in the study of Islamic education management. This article shows that knowledge management is an organizational / institutional activity in managing knowledge as an asset. Efforts are needed to quickly convey the right knowledge to the right people. By doing so, they can interact with each other, share knowledge, and apply it to their daily work to improve it. Organizational performance. The author argues that the application of knowledge management is very important during the COVID 19 pandemic so that the institution's goals can be achieved.

**Keywords :** *Knowledge, Management, Covid-19 Pandemi.*

### PENDAHULUAN

Menurut Syiby, KE (Reniaty), pengertian knowledge management (Knowledge Management) adalah teknologi yang menciptakan nilai dari aset tidak berwujud. Seni yang dimaksud adalah suatu sistem di dalam lembaga yang dapat digunakan untuk menyerap ilmu, pengalaman dan kreativitas pegawai serta meningkatkan kinerja lembaga. Selain itu, penerapan manajemen pengetahuan adalah suatu sistem yang memungkinkan lembaga pendidikan untuk mewujudkan proses sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi, dan internalisasi dalam proses penyerapan dan penyebaran pengetahuan, serta menjadikan lembaga pendidikan lebih kreatif dan inovatif. Penulis yakin ada. Dalam proses pembuatannya. .. Pengetahuan dan staf yang luar biasa.

Seperti yang ditunjukkan oleh teori model SECI, Nonaka dan Takeuchi sama-sama ahli di bidang manajemen pengetahuan. Model SECI yang dimaksud adalah model yang menekankan bagaimana jenis pengetahuan (tacit dan eksplisit pengetahuan) ditransformasikan menjadi pengetahuan organisasi melalui interaksi proses SECI (sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi, internalisasi).

Institusi pendidikan biasanya menggunakan media dalam format berikut: Pertemuan bulanan, Pertemuan rutin, Diskusi rutin, Intranet, Sirkulasi/keputusan, papan buletin, Internet atau media massa. Media komunikasi digunakan sebagai sarana interaksi dan komunikasi antar individu dalam lembaga pendidikan dan lainnya. Karena lembaga pendidikan merupakan tempat berkumpulnya pengetahuan, maka sangat penting untuk menerapkan manajemen pengetahuan di lembaga pendidikan. Berfokus pada penciptaan dan

pemanfaatan kekayaan intelektual (pengetahuan), kami mengelola pengetahuan setiap organisasi sehingga dapat dimanfaatkan sebagai aset (aset tidak berwujud) dari sebuah lembaga pendidikan.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini menggunakan studi literature, dimana objek penelitian ini adalah bagaimana knowledge mana dalam kajian manajemen pendidikan islam. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dari jurnal/artikel, buku teks dan priodical. Analisis data dilakukan dengan membaca, mengumpulkan, mengutip, menyimpulkan dan menginterpretasikan hasil yang diperoleh.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Adapun hasil penelitian yang didapatkan peneliti setelah mengumpulkan data terkait knowledge management dalam kajian manajemen pendidikan islam adalah sebagai berikut:

### **Konsep Knowledge Management**

Knowledge adalah Mengubah sesuatu atau informasi seseorang, ketika informasi tersebut menjadi dasar tindakan, atau ketika informasi tersebut memungkinkan orang atau intuisi untuk mengambil tindakan yang berbeda atau lebih efektif.

Sedangkan Management menurut George R. Terry adalah Kemampuan untuk membimbing dan mencapai hasil yang diharapkan dengan manusia dan sumber daya lainnya sebagai tujuannya. Dari perspektif yang lebih luas, itu didefinisikan sebagai proses pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui kerja sama antar anggota, sehingga mengatur dan memanfaatkan sumber daya organisasi.

Knowledge management merupakan Dalam kegiatan organisasi yang mengelola pengetahuan sebagai aset, diperlukan upaya untuk mentransfer pengetahuan yang benar kepada orang yang tepat dalam waktu yang cepat sehingga mereka dapat saling berkomunikasi, berbagi pengetahuan dan menerapkannya dalam pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Di dalam Knowledge Management terbentuk dari suatu pengetahuan yang terbagi menjadi tiga jenis, yaitu :

1. Tacit knowledge adalah pengetahuan yang tidak mudah untuk dideskripsikan dan dibagikan. Pengetahuan semacam ini ada dalam bentuk pengalaman dan pengetahuan profesional yang dimiliki oleh setiap orang. Pengetahuan semacam ini belum terekam. Pengetahuan semacam ini diperoleh melalui komunikasi dengan orang lain, diperoleh atau dikembangkan melalui interaksi dan komunikasi.
2. Explicit knowledge adalah pengetahuan yang berhasil direkam, terstruktur, sistematis, dan mudah untuk dikomunikasikan dan dibagikan kepada orang lain. Bentuk pengetahuan tersebut dapat berupa: buku, jurnal, karya ilmiah, referensi atau bentuk lainnya. Pengetahuan ini diperoleh dan dikembangkan dari isi dan informasi yang terkandung di dalamnya.
3. Potential Knowledge, yaitu pengetahuan yang digunakan untuk melakukan analisis data dan mengubah data menjadi pengetahuan. Pengetahuan ini diperoleh dan dikembangkan dari hasil analisis data yang ada.

Adapun Fungsi knowledge management dalam suatu organisasi atau lembaga sebagai berikut:

1. Sosialisasi adalah proses mentransfer pengalaman seseorang kepada orang lain untuk menghasilkan pengetahuan tacit. Proses ini dilakukan melalui pertemuan langsung atau tatap muka, selain itu pengetahuan ini diperoleh dari hal-hal yang dilakukan bersama-sama, seperti rapat, diskusi, dll. Contoh: seorang staf senior membimbing seorang staf yang baru bekerja (junior), rapat tim kerja dan/antar perorangan. Pola ini dapat terjadi untuk pembelajaran secara teknis maupun dalam membangun budaya kerja atau kebiasaan-kebiasaan dalam lembaga pendidikan.

2. Eksternalisasi Proses mengungkapkan pengetahuan tacit ke dalam bentuk eksplisit, seperti forum, buku, catatan rapat, laporan, dll. Contoh: karyawan/ pegawai /membuat dokumentasi pengalaman kerjanya dalam bentuk modul atau buku pada bidang spesialisasinya sebelum masa pensiun, mendokumentasikan sebuah sesi curah gagasan/brainstorming.
3. Combination Proses menggabungkan beberapa jenis pengetahuan eksplisit yang berbeda menjadi pengetahuan eksplisit baru melalui analisis, pengelompokan, dan penataan ulang. Internalisasi adalah proses mengekstraksi pengetahuan eksplisit yang ada menjadi pengetahuan tacit. Contoh: seorang karyawan membaca dokumen-dokumen yang dimiliki lembaga pendidikan untuk kemudian dibuat dokumen baru yang lebih baik. Contoh lain adalah membuat sebuah website dari beberapa bentuk pengetahuan eksplisit.
4. Internalisasi merupakan Merupakan proses yang melakukan suatu ekstrak dari *explicit knowledge* yang ada menjadi suatu *tacit knowledge*. Sebagai contoh: belajar dari sebuah laporan dan membuat gagasan/ide baru.

Manfaat menerapkan *knowledge management* bagi individu yaitu meningkatkan kemampuan individu dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan individu, meningkatkan hubungan yang erat antar individu, membantu individu untuk berinovasi. Manfaat yang dapat diperoleh lembaga antara lain: ilmu yang ada di lembaga pendidikan tidak akan hilang; kedua, membantu lembaga pendidikan bersaing dalam persaingan dapat menyelesaikan permasalahan yang ada lebih cepat, dan efisiensi biaya dalam lembaga dapat membantu menentukan strategi yang akan dilakukan oleh lembaga, lembaga pendidikan, dan meningkatkan kinerja lembaga.

Faktor-faktor penting dalam Implementasi Knowledge management:

1. Bagi manusia, pengetahuan pada hakikatnya ada dalam pikiran manusia dalam bentuk tacit knowledge. Selain sebagai sumber pengetahuan, manusia pada hakikatnya merupakan partisipan dalam proses-proses yang ada dalam manajemen pengetahuan.
2. Kepemimpinan Agar berhasil menerapkan manajemen pengetahuan, pemimpin harus memobilisasi kecerdasan dan sumber daya yang berada di bawah kendalinya untuk menginspirasi, menyusun, dan membimbing penerapan manajemen pengetahuan untuk mewujudkan visinya.
3. Teknologi Perkembangan teknologi informasi (TI) telah merambah semua aspek aktivitas manusia, dan penggunaan teknologi informasi merupakan salah satu kekuatan pendorong manajemen pengetahuan. Selain sebagai media utama untuk menyebarluaskan pengetahuan, pemanfaatan teknologi informasi dalam manajemen pengetahuan juga memegang peranan yang sangat penting dalam berbagai proses manajemen pengetahuan, yaitu:
  - a. Menangkap, menghasilkan atau memperoleh pengetahuan
  - b. Kodifikasi Pengetahuan
  - c. Pemeliharaan pengetahuan (verifikasi dan pemeliharaan integritas pengetahuan)
  - d. Keamanan pengetahuan
  - e. Memantau penggunaan pengetahuan.
4. Organisasi Organisasi berfokus pada penanganan aspek operasional aset pengetahuan, termasuk fungsi, proses, struktur organisasi formal dan informal, langkah-langkah dan indikator kontrol perbaikan proses, dan rekayasa proses bisnis.
5. Pembelajaran Proses pembelajaran sangat penting dalam manajemen pengetahuan, karena melalui proses inilah diharapkan muncul ide-ide, inovasi dan pengetahuan baru yang merupakan komoditas utama yang ditangani dalam manajemen pengetahuan.

Penerapan *knowledge management* di lembaga pendidikan merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh lembaga pendidikan. Namun dalam praktiknya, penerapan konsep *knowledge management* di lembaga pendidikan masih menghadapi kendala yang menghambat penggunaannya. Kemungkinan kendala penerapan manajemen pengetahuan di lembaga pendidikan antara lain:

1. Kurangnya kepercayaan orang lain terhadap lembaga pendidikan. Kendala tersebut biasanya ditemui dalam proses berbagi pengetahuan. Dengan adanya rasa tidak percaya pada orang lain, seseorang pasti tidak mau membagi ilmunya kepada orang lain. Mengingat knowledge sharing dapat dikatakan sebagai tahapan yang sangat penting dalam knowledge management, hal ini dapat menghambat penerapan knowledge management di institusi pendidikan. Satu-satunya cara untuk mengatasi hal ini adalah dengan kembali ke diri masing-masing individu. Setiap orang harus bisa menghindari pikiran negatif tentang orang lain, dan harus bisa menghilangkan keegoisan diri sendiri, sehingga kegiatan penyebaran ilmu pengetahuan dapat dilakukan dengan mudah.
2. Adanya teknologi yang tidak mendukung konsep knowledge management. Dalam penerapan knowledge management tentunya dibutuhkan teknologi untuk menunjang penggunaannya di lembaga pendidikan. Namun terkadang teknologi yang ada tidak dapat mendukung proses knowledge management. Contohnya adalah ketidakmampuan intranet untuk mendukung proses berbagi pengetahuan di lembaga pendidikan. Untuk mengatasi hal tersebut, solusi yang dapat dilakukan adalah melakukan analisis yang baik terhadap teknologi yang dibutuhkan sebelum menerapkan manajemen pengetahuan dan menyediakan teknologi yang dibutuhkan agar tidak mempengaruhi efektifitas penggunaan manajemen pengetahuan oleh institusi pendidikan di masa yang akan datang
3. Sumber daya manusia memiliki pemahaman yang tidak memadai tentang manajemen pengetahuan dan keterampilan yang tidak memadai. Sumber daya manusia merupakan aset penting setiap lembaga pendidikan. Namun, aset sumber daya manusia tersebut tentunya harus didukung dengan pemahaman yang baik dan utuh tentang konsep knowledge management. Hal ini dikarenakan konsep knowledge management yang langsung digunakan di lembaga pendidikan adalah sumber daya manusia itu sendiri. Selain itu, sumber daya manusia lembaga pendidikan harus mahir dalam mengelola dan menggunakan informasi dan pengetahuan lembaga pendidikan. Informasi dan pengetahuan yang ada dapat digunakan secara berbeda dari orang ke orang. Oleh karena itu, keterampilan sumber daya manusia sangat penting dalam menggunakan dan memanfaatkan pengetahuan yang ada untuk memperoleh hasil yang terbaik. Untuk mengatasi kurangnya pemahaman konsep manajemen pengetahuan pada sumber daya manusia lembaga pendidikan, informasi mendalam tentang konsep manajemen pengetahuan dapat diberikan dengan memberikan konsultasi atau kuliah. Pada saat yang sama, pelatihan atau training dapat diberikan untuk mengatasi kendala yang disebabkan oleh kurangnya keterampilan sumber daya manusia, sehingga kinerja sumber daya manusia tersebut dapat ditingkatkan di masa mendatang.

Budaya lembaga pendidikan. Jasimuddin percaya bahwa budaya lembaga pendidikan merupakan faktor penting dalam keberhasilan implementasi manajemen pengetahuan. Budaya di sini mengacu pada kegiatan atau proses yang biasanya dilakukan karyawan setiap hari, menjadikannya kebiasaan yang membuat sulit untuk beradaptasi dan beradaptasi dengan budaya baru berbagi pengetahuan yang termasuk dalam manajemen pengetahuan. Mengingat setiap orang dalam suatu lembaga pendidikan sangat bergantung pada budaya, hal ini menjadi kendala yang sulit dihilangkan. Namun, salah satu upaya yang dapat membantu mengatasi kendala tersebut adalah dukungan manajemen senior untuk menciptakan suasana yang mendukung karyawan dalam mengubah kebiasaan lama menjadi kebiasaan baru. Selain itu, sumber daya manusia dapat mempengaruhi individu di lembaga pendidikan untuk perlahan-lahan berubah dari kebiasaan lama ke kebiasaan baru. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fong & Lee untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat merangsang terjadinya proses knowledge sharing. Dari penelitian ini ditemukan bahwa faktor pendukung utama adalah dukungan dari atasan dan rekan kerja.

## **Praxis Knowledge Management Di Lembaga Pendidikan Islam Pada Era Pandemi Covid-19**

Dalam artikel ini penulis mengambil praxis knowledge management di SD Nuril Islam Pacitan. Penerapan knowledge management di SD Nuril Islam Pacitan, meliputi:

1. Melibatkan guru dan tenaga kependidikan/karyawan dalam pendidikan dan pelatihan terkait pendidikan dan pelatihan.
2. Pengadaan budaya ilmiah/sharing knowledge SD Nuril Islam Pacitan (Guru dan Siswa).
3. Menggelar Budaya Pembinaan SD Nuril Islam Pacitan.
4. Membantu studi lanjut guru dan tenaga kependidikan/karyawan.
5. Implementasi bundel penelitian di SD Nuril Islam Pacitan.
6. Mengadakan penghargaan pembelajaran (reward and punishment).

Selain itu, proses interaksi merupakan format, model, kegiatan SECI untuk mendukung proses kegiatan dan pengembangan sumber daya manusia di SD Nuril Islam Pacitan yang merupakan perwujudan dari model SECI (sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi, internalisasi). Dan bentuk pengembangannya adalah sebagai berikut.

1. Sosialisasi, Proses sosial pandemi di SD Nuril Islam Pacitan diselenggarakan oleh guru semua kelas, guru mata pelajaran dan tenaga kependidikan setiap awal tahun, mingguan (bernama Forum Sabtu) dan Forum Diskusi (bernama Forum Sabtu). Hal itu dilakukan dalam zoom meeting atau diskusi. Insidental) untuk mencapai hal ini. Berbagi pengetahuan antar individu. Adanya forum ini dapat dimanfaatkan oleh para guru dan tenaga kependidikan sebagai media untuk menyampaikan ide dan gagasan terkait perkembangan dinamika pendidikan di era sekarang ini. Pertukaran diharapkan agar masing-masing dari kita dapat bertahan di era globalisasi dan mengalami peningkatan kualitas di segala bidang. Organisasi dapat menyerap informasi, dan organisasi semakin mampu belajar dan menghasilkan ide-ide baru yang kreatif dan inovatif. Misalnya, brainstorming tentang kesulitan proses belajar mengajar, sulitnya menciptakan perangkat pembelajaran, dinamika perubahan kurikulum, dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.
2. Eksternalisasi. Proses eksternalisasi SD Nuril Islam Pacitan merupakan kelanjutan dari proses sosialisasi yang melibatkan para profesional (tokoh/ahli) sesuai kebutuhan di SD Nuril Islam Pacitan, secara online untuk guru, tenaga kependidikan bahkan siswa. Walaupun ada, Anda wajib mengikuti seminar tersebut. Dengan terselenggaranya seminar-seminar di atas, tidak menutup kemungkinan untuk melahirkan ide, gagasan dan informasi baru bagi seluruh insan SD Nuril Islam Pacitan. Kegiatan ini diharapkan dapat mendokumentasikan kegiatan tersebut (baik dalam bentuk log, laporan, atau peta pikiran) sehingga dapat menghasilkan ide dan konsep yang jelas. Untuk memungkinkan organisasi menggunakan untuk memenuhi misi dan fungsi utama mereka sebagai individu dan institusi.
3. Kombinasi, Proses kombinasi di SD Nuril Islam Pacitan dilakukan melalui budaya ilmiah SD Nuril Islam Pacitan, hal ini terlihat dari budaya kerja dengan mendorong pendidik dan tenaga kependidikan untuk melakukan penelitian tindakan kelas (PTK) dan budaya kerja prestasi tenaga kependidikan seperti Guru: PTK pada Bahasa Inggris B, PTK Bahasa Indonesia dll. Selain guru dan tenaga kependidikan, siswa didorong untuk menciptakan pengetahuan dengan konsep mengamati alam sekitar dan siswa diharapkan untuk mendokumentasikan (dokumen, laporan atau tulisan), budaya pengetahuan mahasiswa: budaya menulis mahasiswa, budaya jurnalistik, karya mahasiswa dan pustakawan cilik sehingga Hingga saat ini beberapa karya mahasiswa telah diterbitkan dalam bentuk buku seperti cerpen, novel atau puisi.
4. Internalisasi, Dalam proses internalisasi SD Nuril Islam Pacitan. Lembaga pendidikan mengumpulkan dan mengumpulkan data, informasi, dan dokumen pengetahuan dari semua penilaian dan laporan tenaga kependidikan dan kependidikan untuk dibaca orang lain. Proses ini menuntut semua individu di SD Nuril Islam Pacitan untuk memperluas pengetahuan tentang sumber daya manusia.

## SIMPULAN

Knowledge management merupakan Dalam kegiatan organisasi yang mengelola pengetahuan sebagai aset, diperlukan upaya untuk mentransfer pengetahuan yang benar kepada orang yang tepat dalam waktu yang cepat sehingga mereka dapat saling berkomunikasi, berbagi pengetahuan dan menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Di dalam Knowledge Management terbentuk dari suatu pengetahuan yang terbagi menjadi tiga jenis, yaitu Tacit knowledge, Explicit knowledge, Potential Knowledge. Adapun Fungsi knowledge management dalam suatu organisasi atau lembaga yaitu Sosialisasi, Eksternalisasi, Combination, Internalisasi.

Faktor-faktor penting dalam Implementasi Knowledge management yaitu Manusia, Leadership, Teknologi Perkembangan teknologi informasi (TI), Organisasi, Learning.

Hambatan yang dapat muncul dalam penerapan knowledge management pada lembaga pendidikan antara lain yaitu kurangnya rasa kepercayaan terhadap orang lain dalam lembaga pendidikan, adanya teknologi yang tidak mendukung konsep knowledge management, pemahaman yang kurang memadai dari sumber daya manusia tentang knowledge management dan sumber daya yang kurang terampil, Kebudayaan dalam lembaga pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid Arribathi, 2020. *Efektifitas Penerapan Knowledge Management System (Kms) Berbasis Website Terhadap Pembelajaran Agama Islam (Studi Kasus di SMK Al-Fattah Tangerang)*. Jurnal Tahdzibi : Manajemen Pendidikan Islam, 5(1), 1–8.
- Anisha, D., Kurniasih, A., & Ibnu, A. R., 2019. Persepsi Karyawan Bank Syariah Terhadap Konsep Knowledge Management Dan Celestial Management. NISBAH: JURNAL PERBANKAN SYARIAH, 4(2), 182.
- Hidayatullah, I., Ari, D., & S.Ag, A., 2020. *Penerapan Knowledge Management Di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Alternatif (Mutual) Kota Magelang* - UMS ETD-db. Ums.ac.id.
- Huda, N., Handayani, Y. T., Nimah, A. C., & Nurrita, Z., 2019. *Pemanfaatan Education Information Management System (EMIS) dalam sistem pelaporan Lembaga Pendidikan Kementerian Agama Kabupaten Tuban*. Jurnal Administrasi Pendidikan Islam, 1(1), 57–68.
- Imam Muhyat, 2018. *Pengawasan dalam Manajemen Pendidikan Islam*. Widya Balina, 3(2), 72–95.
- Indrioko, E., 2020. *Sumber-sumber ilmu pengetahuan dalam manajemen pendidikan islam*. Hijri, 9(1), 20–36.
- Kurniawan, F., 2018. Pengaruh Knowledge Management dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas X Yogyakarta). Uii.ac.id.
- Lailatul Azizah, 2021. Knowledge Management Sebagai Upaya Pengembangan Learning Organization Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 3 Yogyakarta. *Al-Mabsut : Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 15(1), 13–27.
- M. Shohibul Aziz. 2020. *Tinjauan Literature tentang Knowledge Management: Definisi Konseptual, Dasar Teoritik dan Praktik Knowledge Management, serta Perkembangan Penelitiannya dalam Bidang Ilmu Manajemen dan Pendidikan*. Intizam, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 3(2), 1–34.
- Mizanul Hasanah, 2020. Sistem informasi manajemen pendidikan keluarga dalam islam berdasarkan al qur'an dan hadist. Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 3(01), 14–28.
- Munadi, M., Ernawati, F., & Hakimian, H., 2019. *The Reality of Knowledge Management in Islamic Higher Education*. Jurnal Pendidikan Islam, 7(2), 225–237.
- Nurshifa Fauziyah, 2019. *Implementasi knowledge Management dalam Sistem Informasi*. JIPI (Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi) Vol. 4 No. 1.

- Paul L. Tobin, 2007. *Knowledge Management: Konsep, Arsitektur Dan Implementasinya*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Pratama, Y. A., 2019. *Penerapan Knowledge Management di SMK Diponegoro Depok*. AL-IDARAH: JURNAL KEPENDIDIKAN ISLAM, 8(2), 293–306.
- Ramayulis Dan Mulyadi, 2017. *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia.
- Retnani Latifah, & Yana Adharani, 2018. Knowledges Mapping Program Studi Informatika Sebagai Kajian Awal Identifikasi Knowledge Management. SNATIF, 5(1).
- Rijal, A. S., 2018. Pengembangan Pembelajaran Dengan Strategi Active Knowledge Sharing Pada Perkuliahan Ushul Fiqih Program Studi Tadris Ips Stain Pamekasan. TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam, 13(1), 111.
- Rizqa Afqarina, 2018. Pengaruh Knowledge Management Dan Organizational Learning Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Hotel Grand Inna Malioboro). *Uii.ac.id*.
- Suparto Darudiato & Kevin Setiawan, 2013. *Knowledge Management: Konsep dan Metodologi*, ULTIMA InfoSys, Vol. IV, No. 1.
- Suparto Darudiato & Lince Suryadi, 2013. *Knowledge Management: Tinjauan Pemberdayaan Pada Perusahaan Umumnya*, ComTechVol.4 No. 2.
- Yugowati Praharsi, 2016. *Manajemen Pengetahuan Dan Implementasinya Dalam Organisasi Dan Perorangan*, Jurnal Manajemen Maranatha, Vol.16, No.1.