



Analisis Knowledge Management Berbasis Kompetensi Profesional Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Bandung

Raden Luzna Huwaida^{1*}

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati, Bandung, Indonesia
email: 1212010074@student.uinsgd.ac.id

Irawan²

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati, Bandung, Indonesia
email: irawan@uinsgd.ac.id

Heri Khoiruddin³

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati, Bandung, Indonesia
email: herikhairuddin@uinsgd.ac.id

*Korespondensi: email: 1212010074@student.uinsgd.ac.id

Abstrak

History Artikel:
Diterima 12 September 2025
Direvisi 20 September 2025
Diterima 1 Oktober 2025
Tersedia online 16 Oktober 2025

This study explores the application of knowledge management to enhance teacher professionalism at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Bandung. As an institution that prioritizes employee competence, MAN 2 Bandung implemented a qualitative method with literature study analysis. Data were collected from primary sources (observations and interviews) and secondary sources (journals and articles). Using descriptive-analytic techniques, the study found that teacher professionalism has improved through knowledge management practices. Key activities include: (1) codifying and storing knowledge in a database accessible to authorized staff; (2) sending selected personnel to training programs to gain new knowledge; (3) inviting internal and external experts to share insights through school programs; and (4) encouraging independent exploration of knowledge through book reviews, research, prototypes, and Focus Group Discussions such as MGMP. These efforts demonstrate how structured knowledge management effectively strengthens teacher professionalism at MAN 2 Bandung.

Kata kunci:

Knowledge, Management Knowledge, Professionalism of Teachers

Pendahuluan/ مقدمة

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk masa depan bangsa karena mereka menjadi teladan bagi peserta didik, baik melalui perkataan maupun tindakan (Judrah, dkk., 2024). Profesionalisme guru tidak hanya tercermin dari kemampuan mengajar, tetapi juga dari dedikasi, kesabaran, dan kesungguhan dalam mendidik serta membimbing siswa agar mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik (Taloim, dkk., 2023). Dengan demikian, profesionalisme guru menuntut adanya komitmen jangka panjang dalam pengembangan diri, bukan sekadar pelaksanaan tugas secara rutin (Ahyanuardi, dkk., 2018).

Guru profesional pada dasarnya adalah individu yang memiliki keahlian khusus di bidang pendidikan serta mampu melaksanakan tugasnya secara terencana dan sistematis (Helmi, 2015). Kompetensi yang dimiliki guru mencakup empat aspek utama, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian (Rohman, 2020). Kompetensi

pedagogik tampak melalui kemampuan guru dalam merancang pembelajaran, mengelola kelas, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Sementara itu, kompetensi profesional ditunjukkan melalui penguasaan materi ajar yang mendalam dan penerapan metode pembelajaran yang relevan dengan perkembangan zaman. Di sisi lain, kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan guru menjalin komunikasi yang efektif dengan peserta didik, orang tua, serta masyarakat. Adapun kompetensi kepribadian tercermin dari integritas, kedewasaan, dan sikap moral yang layak dijadikan teladan bagi siswa. Dengan mengintegrasikan keempat kompetensi tersebut, guru dituntut untuk senantiasa mengembangkan diri dan beradaptasi terhadap perubahan, baik dalam hal teknologi pembelajaran maupun dinamika sosial yang terjadi di masyarakat (Cholique, dkk., 2025).

Di Indonesia, program sertifikasi guru telah dilaksanakan sebagai bentuk pengakuan formal terhadap profesionalisme pendidik (Juniardi & Yuniarti, 2024). Program ini memberikan legitimasi kepada guru sebagai tenaga profesional yang berhak menerima pengakuan dan tunjangan sesuai ketentuan negara. Meskipun demikian, sertifikasi tidak serta-merta menjamin kompetensi profesional guru (GTK, 2020). Hal ini sesuai dengan ketentuan normatif dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menegaskan bahwa guru memiliki tugas utama yang tidak hanya terbatas pada mengajar, tetapi juga meliputi mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik secara menyeluruh. Dengan kata lain, profesionalisme guru merupakan konsep yang kompleks, yang mencakup keterampilan pedagogis, kemampuan membangun relasi dengan siswa, serta kompetensi dalam manajemen pembelajaran.

Hasil pra-penelitian di MAN 2 Kota Bandung menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang belum sepenuhnya mengikuti dan mendapatkan sertifikasi guru. Temuan ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara pengakuan formal melalui sertifikasi dengan praktik profesionalisme di lapangan. Kesenjangan tersebut menunjukkan bahwa upaya peningkatan kualitas guru tidak dapat hanya mengandalkan sertifikasi, melainkan perlu strategi lain yang lebih menyentuh aspek praktik sehari-hari. Dalam konteks ini, manajemen pengetahuan muncul sebagai salah satu pendekatan yang relevan karena berfokus pada pengelolaan, pemanfaatan, dan pengembangan pengetahuan guru secara berkelanjutan. Pendekatan ini diyakini mampu mendorong peningkatan kualitas pembelajaran dan memperkuat pengabdian guru terhadap peserta didik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji penerapan manajemen pengetahuan di MAN 2 Kota Bandung sebagai strategi alternatif dalam memperkuat profesionalisme guru. Melalui kajian ini, diharapkan lahir pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya implementasi manajemen pengetahuan di dunia pendidikan. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pengembangan kualitas guru sekaligus peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Metode/ منهجية البحث

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan mendapatkan informasi dan data yang relevan serta lebih memaksimalkan hasil penelitian yang diperoleh. Pembatasan dalam penelitian kualitatif ini lebih didasarkan pada tingkat kepentingan/ urgensi dari masalah yang dihadapi dalam penelitian ini (Samsu, 2017). Penelitian berfokus kepada analisis manajemen pengetahuan berbasis profesionalitas guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Bandung. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif melalui beberapa tahap, yaitu: (1) reduksi data, dengan cara memilah dan menyederhanakan data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi sesuai fokus penelitian; (2) penyajian data, yaitu menyusun data yang telah direduksi ke dalam bentuk narasi, tabel, atau bagan agar lebih mudah dipahami; dan (3) penarikan kesimpulan/verifikasi, yaitu menganalisis pola, hubungan, serta makna data untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

Hasil / نتائج البحث

Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Penjamin Mutu menunjukkan bahwa MAN 2 Kota Bandung telah menerapkan berbagai bentuk manajemen pengetahuan, baik yang bersifat formal maupun non-formal. Secara formal, madrasah menerapkan kodifikasi pengetahuan melalui sistem klasifikasi *Dewey Decimal Classification* (DDC) di perpustakaan. Pengetahuan dikategorikan berdasarkan rumpun keilmuan seperti ilmu sosial, ilmu alam, dan bidang-bidang lainnya. Meski demikian, praktik kodifikasi ilmiah di tingkat individu guru belum diimplementasikan secara sistematis — guru lebih banyak melakukan self-codification, yaitu menyusun dan mengelompokkan pengetahuan pribadi sesuai kompetensi masing-masing, lalu menyerahkannya ke perpustakaan atau unit administrasi.

Di sisi lain, aspek non-formal dari *knowledge management* dilakukan melalui komunitas belajar dan forum digital seperti grup WhatsApp dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Forum tersebut berfungsi sebagai wadah berbagi pengetahuan, diskusi pedagogis, dan kolaborasi antar guru. Madrasah juga aktif melaksanakan program pelatihan formal berdasarkan kebijakan pemerintah, termasuk diklat dari Balai Diklat Kemenag, serta pelatihan inisiatif mandiri yang dapat diakses guru secara daring melalui platform Pintar Kemenag RI. Pelatihan ini terbuka, namun tetap harus dilaporkan melalui sistem administrasi agar dapat dihitung sebagai poin kredit kenaikan pangkat.

Bentuk penerapan tersebut menggambarkan bahwa MAN 2 Kota Bandung telah memiliki ekosistem manajemen pengetahuan yang mencakup empat aktivitas utama:

1. Kodifikasi pengetahuan ke dalam basis data institusi.
2. Pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi guru secara formal maupun inisiatif mandiri.
3. Pertukaran pengetahuan eksternal dan internal melalui kegiatan dengan expert atau ahli dari luar.
4. Fasilitasi komunitas berbagi pengetahuan, seperti Focus Group Discussion (FGD) dan Community of Practice (CoP).

Dengan demikian, struktur pengelolaan pengetahuan di MAN 2 telah berjalan dalam kerangka *knowledge creation, storage, sharing, and utilization* sebagaimana dijelaskan oleh Al Qohirie dkk. (2024) dan Suwatno dkk. (2025).

Selain itu, hasil wawancara memperlihatkan bahwa guru di MAN 2 telah memiliki jaminan kualitas keilmuan formal melalui ijazah dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang studi. Selain itu, penerapan kode etik guru serta budaya kerja Kemenag dijadikan dasar moral dan profesional dalam pelaksanaan tugas. Pelaksanaan tugas guru tidak hanya terbatas pada aktivitas mengajar, tetapi juga mencakup bimbingan, pelatihan, serta tanggung jawab sosial untuk membentuk karakter peserta didik. Penerapan kode etik dan pelaporan pelatihan yang terintegrasi dengan sistem poin kredit menunjukkan adanya sistem akuntabilitas profesional yang kuat.

Secara umum, kompetensi profesional guru di MAN 2 mencakup tiga aspek utama:

1. Kualifikasi akademik dan sertifikasi keilmuan yang relevan.
2. Kinerja profesional dan tanggung jawab pedagogis, mencakup kegiatan mengajar, membimbing, dan mengevaluasi.
3. Etika profesi dan integritas kerja, sesuai peraturan Kemenag dan UU No. 14 Tahun 2005.

Kombinasi antara kompetensi profesional dan praktik *knowledge management* tersebut membentuk budaya organisasi berbasis pembelajaran (*learning organization*), yang sejalan dengan hasil temuan penelitian Sunarsi dkk. (2023).

Diskusi / مناقشتها

Knowledge Management

Manajemen pengetahuan adalah bidang yang menerapkan pendekatan menyeluruh untuk mengidentifikasi, menghimpun, menilai, menyimpan, dan mendistribusikan berbagai aset informasi yang dimiliki oleh suatu organisasi (Al Qohirie, dkk., 2024). Aset-aset tersebut meliputi basis data, kebijakan, dokumen, prosedur operasional, serta pengetahuan dan pengalaman dari setiap karyawan (dalam penelitian ini, yaitu guru). Keberadaan manajemen pengetahuan dalam sebuah organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kesuksesannya dalam menjalankan fungsi-fungsinya (Agnesia, 2025).

Secara konseptual, definisi manajemen pengetahuan masih bervariasi karena dipengaruhi oleh sudut pandang para ahli. Hendrawan (2019) menyatakan bahwa konsep manajemen pengetahuan mencakup pengelolaan sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi secara terpadu untuk mencapai efektivitas dan kinerja organisasi yang lebih baik. Dalam penerapannya, manajemen pengetahuan tidak hanya berfokus pada penyimpanan dan distribusi informasi, tetapi juga pada bagaimana pengetahuan tersebut diolah, dibagikan, dan dimanfaatkan untuk mendukung pengambilan keputusan serta inovasi organisasi (Suwatno, dkk., 2025). Sumber daya manusia berperan penting sebagai penghasil dan pengguna pengetahuan, sedangkan teknologi informasi berfungsi sebagai sarana untuk memfasilitasi pertukaran, penyimpanan, serta akses terhadap pengetahuan tersebut. Mengingat bahwa hampir seluruh aktivitas manusia saat ini bergantung pada teknologi informasi, integrasi antara pengelolaan manusia dan sistem teknologi menjadi kunci utama dalam membangun budaya organisasi yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan. Dengan demikian, manajemen pengetahuan berfungsi sebagai strategi penting dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi di era digital dengan elemen utama yaitu *people* (manusia), *processes* (Proses), dan *technology* (teknologi).

Girard (2015) pun menyatakan bahwa pengelolaan pengetahuan merujuk pada proses sistematis dalam menangkap, mengorganisir, dan berbagi wawasan, pengalaman, dan pembelajaran di dalam suatu organisasi sehingga karyawan dapat dengan mudah mengakses, memanfaatkan, menyempurnakan, dan menerapkannya dalam operasional sehari-hari. Kemudahan dalam mengakses informasi tersebut, kini ditopang dalam teknologi informasi. Praktik ini bertujuan untuk melestarikan pengetahuan institusional yang berharga dan memastikan integrasinya yang efektif ke dalam proses organisasi dan pengambilan keputusan. Bagi banyak organisasi, manajemen pengetahuan erat kaitannya dengan program pelatihan dan pengembangan, strategi inovasi, serta kegiatan penelitian, karena mendukung perbaikan berkelanjutan dan pembelajaran (Putri, dkk., 2025).

Untuk mengetahui sumber pengetahuan dan penerapan knowledge management secara langsung, peneliti melakukan wawancara dengan salah satu wakil kepala madrasah di MAN 2 Kota Bandung. Adapun hasil wawancara dengan wakil kepala madrasah penjamin mutu di MAN 2 Kota Bandung adalah sebagai berikut:

Wawancara dengan Bapak Momon Sudarma sebagai Wakil Kepala Madrasah Penjamin Mutu mengatakan bahwa: “Kodifikasi secara keilmuan itu tidak diterapkan, Namun, kodifikasi ilmu secara formal diterapkan di perpustakaan MAN 2 Kota Bandung dengan *Dewey Decimal Classification* (DDC) sesuai dengan rumpunnya. Namun secara pengelompokan formal, ada yang disebut ilmu sosial, ilmu pengetahuan alam, dsb. Kodifikasi itu ada, hanya secara keilmuan dan ptk masing-masing individu. Karena kodifikasi hanya ada di tim manajerial dan tidak ada di guru. Karena guru hanya menampilkan sesuai dengan kompetensinya. Dalam penerapannya, hal tersebut termasuk ke dalam *self codification*. karena dia membuat kode sendiri, lalu menyerahkan hal tersebut ke perpustakaan. Secara non-formal atau kami menyebutnya fungsional, seperti kelompok belajar dengan menggunakan aplikasi WhatssApp misalnya.”

“Pelatihan di kita itu ada dua. Pertama, ada pelatihan yang terstruktur atau formal, yang dimana hal tersebut berdasarkan kebijakan pemerintah, misal ada usulan dari balai diklat dalam

mapel tertentu, maka kita akan melakukan seleksi. Basis datanya adalah kebutuhan dan pemerataan. Pemerataan dalam artian bagi para guru yang belum mengikuti, biasanya kami ajukan. Tapi, jika sifatnya komando, maka kami tinggal mengirimkan partisipan. Kedua, pelatihan yang bersifat inisiatif. Yang disebut inisiatif itu, tinggal akses di Pintar Kemenag RI, itu ada diklat dalam 1 per tiga bulan biasanya ada diklat online. Itu kan sifatnya terbuka dan siapa saja bisa mengakses, kemudian tinggal mengajukan permohonan ke pihak tata usaha, kemudian ada suatu tugasnya dan nanti itu akan jadi bagian dari pelaporan hasil diklatnya. Apabila tidak ada pelaporan, itu akan berpengaruh terhadap poin kredit yang merupakan syarat untuk kenaikan pangkat.”.

Gambar 1. kegiatan pelatihan PJJ Multikultural yang diikuti Guru MAN 2 Kota Bandung



Pelatihan formal dan inisiatif mandiri yang diterapkan di MAN 2 mencerminkan dua dimensi utama dalam pengembangan profesional guru sebagaimana dijelaskan oleh Ali et al. (2023): pelatihan berbasis kebutuhan institusi (*structured training*) dan pelatihan berbasis *self-regulated learning*. Pelatihan formal berfungsi menjaga standar mutu keilmuan, sedangkan pelatihan inisiatif mendukung kemandirian dan eksplorasi inovasi guru. Kombinasi kedua model ini memperkuat learning agility yang menjadi ciri utama organisasi pembelajar.

Selain itu, adanya mekanisme pelaporan dan poin kredit mendorong guru untuk bertanggung jawab terhadap peningkatan kompetensinya. Temuan ini konsisten dengan penelitian Juniardi dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa pengelolaan waktu dan pengetahuan melalui kompetensi profesional berdampak signifikan pada peningkatan performa guru.

Kompetensi Profesional Guru

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat 10, mencantumkan bahwa “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, serta dikuasai oleh guru dan dosen dalam menjalankan tugas profesionalnya.” Di antara berbagai jenis kompetensi yang perlu dimiliki guru, salah satu yang paling penting adalah kompetensi profesional (Antera, 2021). Kompetensi profesional guru diperlukan untuk upaya peningkatan proses pembelajaran agar siswa termotivasi untuk belajar dan berprestasi (Asmarani, dkk., 2021). Karena guru yang profesional akan mampu menerapkan strategi pembelajaran dan menyajikan materi dengan baik dan menyenangkan, tidak hanya berorientasi pada penyelesaian pembelajaran semata, tetapi juga dalam proses pengembangan potensi siswa yang mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik (Sulastri, dkk., 2020). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 pun menyatakan kompetensi profesional guru mencakup:

1. Penguasaan terhadap materi pembelajaran secara mendalam, termasuk struktur, konsep, serta pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.

2. Penguasaan terhadap standar kompetensi dan kompetensi dasar dari mata pelajaran yang diajarkan.
3. Kemampuan mengolah materi pembelajaran secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.

Dari beberapa pemahaman profesional di atas, dapat disimpulkan seorang guru profesional adalah guru yang memiliki keterampilan dan kemampuan khusus di bidang yang ia geluti dan bertanggung jawab penuh sebagai syarat untuk mencapai tujuan bersama. Seseorang yang telah memperoleh posisi profesional harus menjalankan pekerjaan tersebut sesuai dengan aturan kerja atau Prosedur Operasional Standar (SOP).

Untuk mengetahui kompetensi profesional guru secara langsung, peneliti melakukan wawancara dengan salah satu wakil kepala madrasah di MAN 2 Kota Bandung. Adapun hasil wawancara dengan wakil kepala madrasah penjamin mutu di MAN 2 Kota Bandung adalah sebagai berikut:

Wawancara dengan Bapak Momon Sudarma sebagai Wakil Kepala Madrasah Penjamin Mutu mengatakan bahwa: "Guru disini sudah pasti ada bentuk jaminan kualitas keilmuan seperti ijazah. Sebagai guru, pekerjaan mereka melibatkan tugas-tugas seperti membimbing, mengajar, dan melatih siswa, dan lebih dari sekedar cara untuk mencari penghidupan. Disini juga menerapkan kode etik guru dan bisa dilihat di *google*, ada juga kode etik atau nilai budaya kerja seperti dari KEMENAG. Apabila guru melanggar, hal tersebut akan berpengaruh pada poin kredit, yaitu berpengaruh pada pangkat jabatan.". Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional guru di MAN 2 Kota Bandung, yaitu:

1. Guru perlu memiliki kualifikasi yang ditunjukkan melalui ijazah dan latar belakang pendidikan yang relevan dari institusi pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) terkait.
2. Sebagai guru, pekerjaan mereka melibatkan tugas-tugas seperti membimbing, mengajar, dan melatih siswa, dan lebih dari sekedar cara untuk mencari penghidupan. Dalam artian menerapkan nilai undang-undang dasar terkait beban kerja guru.
3. Sebagai guru, mereka diharapkan memiliki kode etik yang telah disepakati sebagai pedoman dalam menjalankan tugas mereka.

Penerapan Knowledge Management Berbasis Kompetensi Profesional Guru

Sangat penting bagi institusi pendidikan untuk menerapkan manajemen pengetahuan, tidak hanya di perusahaan. *Knowledge management* akan memberikan dampak positif pada proses pendidikan di Madrasah jika diterapkan di sana (Khusaini, 2022). Terutama dalam hal memberikan peluang berpikir bagi kepala madrasah atau guru untuk memperbaiki dan mengubah pikiran dan pola pikir mereka agar madrasah dapat mencapai tujuannya (Javanis dkk., 2024), yaitu kualitas yang lebih baik dan proses pembelajaran yang lebih aktif dan efektif.

Temuan di MAN 2 Kota Bandung menunjukkan bahwa *knowledge management* telah menjadi bagian integral dari sistem pengembangan kompetensi profesional guru. Berdasarkan model yang dikemukakan oleh Girard (2015) dan diperkuat oleh Ali dkk. (2023), efektivitas *knowledge management* terletak pada tiga dimensi utama: *people*, *processes*, dan *technology*. Dalam konteks madrasah, ketiga dimensi tersebut sudah tercermin sebagai berikut:

1. *People* (manusia): Guru menjadi penghasil dan pengguna pengetahuan utama, menunjukkan semangat belajar berkelanjutan melalui pelatihan mandiri, MGMP, dan forum daring.
2. *Processes* (proses): Madrasah telah memiliki mekanisme formal (DDC, pelatihan, pelaporan) dan non-formal (komunitas belajar, diskusi daring) yang memastikan siklus pengetahuan berjalan secara berkesinambungan.
3. *Technology* (teknologi): Pemanfaatan platform Pintar Kemenag RI dan media digital untuk pelatihan serta berbagi informasi menunjukkan upaya adaptif terhadap transformasi digital.

Hasil ini selaras dengan penelitian Sobandi dkk. (2023) yang menegaskan bahwa penerapan manajemen pengetahuan yang baik, terutama melalui praktik *knowledge sharing*, berpengaruh signifikan terhadap kemampuan literasi dan profesionalisme guru di Jawa Barat. MAN 2 Kota Bandung menjadi contoh konkret bahwa sinergi antara sistem digital dan budaya kolaboratif dapat memperkuat kompetensi guru, terutama dalam penguasaan materi dan inovasi pembelajaran. Adapun implementasi manajemen pengetahuan di MAN 2 Kota Bandung, yaitu:

1. Melakukan kodifikasi pengetahuan, kemudian menyimpannya di data base pengetahuan dan memberi otoritas kepada pekerja atau unit yang membutuhkan untuk mengakses dan me-retrieve pengetahuan yang dibutuhkan.
2. Mengirim personel yang telah diseleksi untuk mengikuti pelatihan dan mengakuisisi/ penambahan pengetahuan yang dibutuhkan.
3. Mengundang expert, baik internal maupun eksternal untuk membagikan pengetahuan melalui program sekolah, seperti memanggil expert dari instansi pendidikan lain untuk membagikan pengetahuan.
4. Mendorong anggota organisasi untuk menggali secara mandiri pengetahuan yang butuhkan, misalnya dengan melakukan bedah buku, melakukan riset dan melakukan prototype dan menfasilitasi kelompok diskusi dengan Focus Group Discussion (FGD) atau Community of Practice (COP) seperti MGMP.

Kesimpulan/ الخلاصة

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen pengetahuan di MAN 2 Kota Bandung telah berjalan secara sistematis dan mendukung peningkatan profesionalitas guru. Proses ini melibatkan kodifikasi pengetahuan melalui sistem *Dewey Decimal Classification (DDC)* di perpustakaan serta *self-codification* oleh guru dalam mendokumentasikan praktik pembelajaran. Meskipun belum sepenuhnya terlembaga, upaya tersebut telah memungkinkan transfer pengetahuan secara efektif di lingkungan madrasah. Pelaksanaan pelatihan guru, baik formal melalui kebijakan pemerintah maupun nonformal secara inisiatif melalui platform *Pintar Kemenag RI*, menunjukkan adanya komitmen lembaga terhadap pengembangan kompetensi berkelanjutan. Aktivitas kolaboratif seperti *Focus Group Discussion (FGD)*, *Community of Practice (CoP)*, dan MGMP memperkuat budaya berbagi pengetahuan yang menjadi inti dari organisasi pembelajar.

Selain itu, pemanfaatan teknologi digital berperan penting dalam mendukung diseminasi pengetahuan, mempercepat akses informasi, dan memperluas jangkauan pembelajaran. Budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi serta dukungan kepala madrasah dan tim penjamin mutu turut menjadi faktor penentu keberhasilan implementasi manajemen pengetahuan. Dengan demikian, manajemen pengetahuan di MAN 2 Kota Bandung berperan signifikan dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang kolaboratif, adaptif, dan inovatif. Penelitian ini mendukung teori Nonaka dan Takeuchi tentang konversi pengetahuan tacit dan eksplisit dalam menghasilkan inovasi organisasi, serta memperkuat temuan Tanjung et al. (2021) bahwa pengelolaan pengetahuan berkontribusi terhadap efektivitas dan daya saing lembaga pendidikan.

Referensi/ المصادر والمراجع

Agnesia, W. (2025). Pengaruh Penerapan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Guru Dengan Pembangunan Organisasi Berbasis Pengetahuan Sebagai Variabel Intervening Di SMPN Se-Kecamatan Teupah Tengah, Kabupaten Simeulue. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (JPPM)*, 1(1), 1-6.

Ahyanuardi, A., Hambali, H., & Krismadinata, K. (2018). Pengaruh kompetensi pedagogik dan profesional guru sekolah menengah kejuruan pasca sertifikasi terhadap komitmen guru

- melaksanakan proses pembelajaran. *Invotek: Jurnal Inovasi Vokasional Dan Teknologi*, 18(1), 67-74.
- Al Qohirie, M. I., Puspitasari, E. M., & Siregar, F. A. (2024). Perkembangan teknologi informasi dan manajemen pengetahuan pada perpustakaan digital di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan (JIMK)*, 5(2), 740-749.
- Antera, S. (2021). Professional competence of vocational teachers: A conceptual review. *Vocations and Learning*, 14(3), 459-479.
- Asmarani, A., Sukarno, S., & El Widdah, M. (2021). The relationship of professional competence with teacher work productivity in Madrasah Aliyah. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 220-235.
- Cholih, M., Zilmi, Z., Aizaroh, N. Q., & Ainiyya, D. (2025). Profil Profesional Pendidik: Kajian Terhadap Kompetensi dan Etika Keguruan. *PIJAR: Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 3(3), 282-295.
- GTK. (2020). Mengembalikan Profesionalisme Guru. Dikases di <https://gtk.dikdasmen.go.id/read-news/mengembalikan-profesionalisme-guru>
- Helmi, J. (2015). Kompetensi profesionalisme guru. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 7(2), 318-336.
- Hendrawan, M. R. (2019). *Manajemen Pengetahuan: Konsep dan Praktik Berpengetahuan pada Organisasi Pembelajar*. Universitas Brawijaya Press.
- Javanis, D. S., Harsono, & Muhibbin, A. (2024). Faktor Strategi Peningkatan Kinerja Guru: Spiritualitas, Kepemimpinan Pembelajaran, Manajemen Pengetahuan, Berfikir Kritis dan Guru Penggerak di SMP Kota Surakarta. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(001 Des), 1285-1298. <https://doi.org/10.58230/27454312.1473>
- Judrah, M., Arjum, A., Haeruddin, H., & Mustabsyirah, M. (2024). Peran guru pendidikan agama Islam dalam membangun karakter peserta didik upaya penguatan moral. *Journal of Instructional and Development Researches*, 4(1), 25-37.
- Juniardi, M. A., & Yuniati, S. (2024). Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kompetensi Profesional Dan Kinerja Guru. *Guruku: Jurnal Pendidikan Profesi Guru*, 3(1), 59-68.
- Khusaini, A. A. (2022). Implementasi Manajemen Pengetahuan di Lingkungan MI Nurul Huda 2 Kota Mojokerto. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 158-174.
- Putri, S. A., Ramadhani, I. N., Anissa, C. R., Ansori, A. F., Tania, K. D., & Rifai, A. (2025). Penerapan Manajemen Pengetahuan dalam Pengembangan dan Keberlanjutan Pengetahuan di Komunitas Belajar. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan*, 4(2), 413-419.
- Rohman, H. (2020). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. *JURNAL MADINASIKA Manajemen Pendidikan Dan Keguruan*, 1(2), 92-102.
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian (Teori & Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif*, (Rusmini, Ed.; 1st ed.). Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA).
- Soufitri, F. (2023). *Konsep sistem informasi*. PT Inovasi Pratama Internasional.

- Sulastri, S., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Journal of Education Research*, 1(3), 258-264.
- Suwatno, H., Ariawaty, R. R. N., SE, M., Asril, A. S., & Aan Anisah, S. E. (2025). *Knowledge Management: Konsep Dasar dan Perkembangannya di Era Digital*. Bumi Aksara.
- Taloim, M., Arifianto, Y. A., & Triposa, R. (2023). Peran Dedikasi Guru Dalam Mengembangkan Profesionalisme Untuk Meningkatkan Minat Belajar Anak. *Discreet: Journal Didache of Christian Education*, 3(2), 93-101.
- Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia (PERMENDIKNAS) Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru