



Orbit: Jurnal Ilmu Multidisplin Nusantara

| ISSN (Online) [3064-5883](https://doi.org/10.63217/orbit.v2i4.346) |
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
DOI: [10.63217/orbit.v2i4.346](https://doi.org/10.63217/orbit.v2i4.346)



Faktor-Faktor yang Memengaruhi Implementasi *Knowledge Sharing* di Organisasi Pemuda (Studi Kasus Organisasi Youth Ranger Indonesia)

Rahmi Alianzahra¹, Roosyidah Alya Rakhman², Siti Aisyah Nur Alim³

¹Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta, Indonesia,
2010512046@mahasiswa.upnvj.ac.id

²Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta, Indonesia,
2110512095@mahasiswa.upnvj.ac.id

³Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta, Indonesia,
2110512166@mahasiswa.upnvj.ac.id

Corresponding Author: 2010512046@mahasiswa.upnvj.ac.id¹

Abstract: *The younger generation is a key pillar in societal development. According to data from the Central Statistics Agency, the number of youths in Indonesia in 2023 reached 64.14 million, or 23.18% of the total population. Youth Ranger Indonesia (YRI) serves as an ideal organization for youth to develop their potential. However, the implementation of Knowledge Sharing within this organization has not been extensively studied. Therefore, this research aims to delve deeper into how Knowledge Sharing is implemented and the factors influencing it. Using a qualitative method with a case study approach, data were collected through in-depth interviews with YRI organization officials and document analysis. The results indicate that Knowledge Sharing at YRI is conducted through webinars, mentoring, departmental meetings, and regular discussions. Factors driving knowledge sharing include the motivation to grow and the organization's vision, while the main challenges are time adjustments and technological limitations. The implementation of Knowledge Sharing has been shown to enhance the skills and knowledge of members, despite existing obstacles. It is recommended that YRI increase the interactivity of activities, conduct more in-depth needs analyses, and optimize the use of technology for effective Knowledge Sharing.*

Keywords: *Knowledge Sharing, Youth Organization, Youth Potential, Influencing Factors.*

Abstrak: Generasi muda merupakan pilar utama dalam pembangunan masyarakat. Menurut data dari Badan Pusat Statistik, jumlah pemuda di Indonesia per tahun 2023 mencapai 64,14 juta jiwa atau 23,18% dari total penduduk Indonesia. Sebagai wadah pengembangan potensi kepemudaan, *Youth Ranger* Indonesia (YRI) merupakan organisasi yang ideal untuk diikuti oleh pemuda. Namun, implementasi *knowledge sharing* dalam organisasi ini belum banyak dipelajari. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam bagaimana *knowledge sharing* diterapkan dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap pengurus organisasi YRI dan analisis dokumen. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa *knowledge sharing* di YRI dilakukan melalui webinar, mentoring, rapat per departemen, dan diskusi rutin. Faktor-faktor pendorong berbagi pengetahuan termasuk motivasi berkembang dan visi organisasi, sementara tantangan utama adalah penyesuaian waktu dan keterbatasan teknologi. Implementasi *knowledge sharing* terbukti meningkatkan keterampilan dan pengetahuan anggota, meskipun hambatan tetap ada. Disarankan agar YRI meningkatkan interaktivitas kegiatan, melakukan analisis kebutuhan yang lebih mendalam, dan memanfaatkan teknologi secara optimal untuk efektivitas *knowledge sharing*.

Kata Kunci: *Knowledge Sharing*, Organisasi Pemuda, Potensi Anak Muda, Pengaruh Faktor.

PENDAHULUAN

Generasi muda merupakan pilar utama dalam pembangunan masyarakat, dan kualitas diri mereka memiliki dampak yang signifikan pada kesuksesan individu serta kemajuan negara secara keseluruhan. Menurut data dari Badan Pusat Statistik, jumlah pemuda di Indonesia per tahun 2023 mencapai 64,14 juta jiwa atau 23,18% dari total penduduk Indonesia. Sesuai dengan visi Indonesia Emas 2045 dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025-2045, pemuda dapat menjadi pendorong utama dalam merealisasikan tujuan pembangunan bangsa di berbagai bidang, seperti pendidikan, ekonomi, sosial, dan budaya. Salah satu cara yang paling efektif dalam mencapai tujuan ini adalah dengan berkolaborasi. Kolaborasi adalah adanya pola dan bentuk hubungan yang dilakukan antar individu atau organisasi yang saling berbagi, saling berpartisipasi, dan saling bersepakat untuk melakukan kerjasama dan berbagi informasi, sumber daya, manfaat, tanggung jawab dalam melaksanakan cita-cita untuk tujuan bersama atau menyelesaikan masalah yang dihadapi bersama (Saleh, 2020). Melalui kolaborasi, para pemuda dapat berbagi ide, pengetahuan, dan pengalaman yang dibutuhkan dalam menghasilkan koneksi dan inovasi secara berkelanjutan. *Knowledge sharing*, yaitu proses di mana individu saling bertukar pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman, merupakan bagian dari proses kolaborasi yang dapat diimplementasikan untuk mencapai tujuan tersebut. *Knowledge sharing* adalah proses individu saling bertukar pengetahuan, baik implisit maupun eksplisit dan bersama-sama menciptakan pengetahuan baru dengan melibatkan dua proses utama, yaitu menyumbangkan pengetahuan dan mengumpulkan pengetahuan. Bartol dan Srivastava dalam (Hanapi, 2020) mendefinisikan *knowledge sharing* merupakan berbagi informasi, saran-saran, dan keahlian yang relevan, yang dilakukan oleh individu dalam suatu organisasi dengan individu yang lain.

Youth Ranger Indonesia (YRI) merupakan sebuah platform *Non Governmental Organization* (NGO) yang bergerak di bidang pengembangan potensi kepemudaan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2009 dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2011, organisasi kepemudaan adalah wadah pengembangan potensi Pemuda. YRI yang merupakan salah satu organisasi kepemudaan mempunyai visi untuk berperan sebagai wadah pelatihan dan mentoring untuk mengembangkan potensi diri pemuda yang mampu berkontribusi secara nyata bagi Indonesia. Masni dalam (Amaliyah & Rahmat, 2021) berpendapat bahwa potensi diri merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang yang masih terpendam dan mempunyai kemungkinan untuk dapat dikembangkan jika didukung dengan peran serta lingkungan, latihan dan sarana yang memadai. Tujuan itu dicapai dengan cara melahirkan pemuda Indonesia yang bertaqwa, berbakat, berkompeten, berkolaborasi, dan berjiwa penggerak. Berdasarkan data yang diambil dari situs web YRI, lebih dari 10.000 anak muda telah bergabung dan berkontribusi dalam program pengembangan diri secara daring dan hybrid. Program-program yang dijalankan di antaranya adalah Mania (Impactman YRI Wilayah), Menaric (Mentoring Bersama YRI Go Public), dan Ngobras (Ngobrol Asyik Pemuda). Organisasi ini melibatkan *knowledge sharing* dalam penerapan programnya.

Organisasi Youth Ranger Indonesia menjadi fokus penelitian karena merupakan salah satu wadah yang memberikan pelatihan dan pembelajaran kepada anak muda. Namun, bentuk

implementasi *knowledge sharing* di dalam organisasi ini belum banyak dipelajari. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana *knowledge sharing* diimplementasikan dalam konteks organisasi ini serta apa saja faktor yang memengaruhi implementasi *knowledge sharing* di organisasi ini. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang proses ini, diharapkan penelitian ini mampu memberikan rekomendasi dan solusi konkrit bagi organisasi Youth Ranger Indonesia dalam mendefinisikan faktor-faktor yang memengaruhi implementasi *knowledge sharing* di dalamnya.

METODE

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara kuantifikasi lainnya (Murdiyanto, 2020). Untuk melihat faktor pengaruh *knowledge sharing* terhadap pengembangan potensi anak muda, penelitian ini menerapkan jenis penelitian studi kasus. Penelitian dilakukan pada organisasi Youth Ranger Indonesia (YRI). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik wawancara. Wawancara yang dilakukan menerapkan teknik Purposive Sampling.

Tahapan penelitian meliputi identifikasi masalah hingga pembuatan instrumen penelitian sebagai bagian alat untuk pengumpulan data dan melakukan analisis hasil penelitian untuk mendapatkan kesimpulan. Diawali dengan mengidentifikasi masalah dan proses dalam kegiatan *knowledge sharing* di organisasi YRI, menganalisis tahapan yang terlibat, serta mengidentifikasi kendala yang dihadapi pengurus organisasi.

Tabel 1. Research Framework

Pertanyaan Wawancara	Tujuan/Objektif
1. Faktor apa yang mendorong Anda untuk berbagi atau tidak berbagi pengetahuan dan sumber daya pengetahuan?	Untuk mengeksplorasi faktor/alasan apa yang dipertimbangkan oleh para peserta dalam berbagi pengetahuan.
2. Tantangan <i>knowledge sharing</i> apa yang sering Anda temui dan bagaimana Anda menghadapinya?	Untuk mengidentifikasi masalah atau kesulitan yang dihadapi dalam berbagi pengetahuan
3. Apa saja sumber daya pengetahuan atau ide yang ingin Anda bagikan?	Untuk mengklasifikasikan pengetahuan yang ingin dibagikan oleh peserta
4. Sejauh mana prosedur dan aturan berdampak pada kebutuhan untuk berbagi pengetahuan dengan anggota organisasi?	Untuk menentukan kebijakan dan prosedur apa yang dapat digunakan yang akan meminimalkan, jika tidak menghilangkan, hambatan dalam berbagi pengetahuan.
5. Saran apa yang dapat Anda berikan untuk meningkatkan proses <i>knowledge sharing</i> di organisasi Anda?	Untuk mengumpulkan saran tentang cara meningkatkan proses berbagi pengetahuan.

Sumber: Tanjabi (2020)

Instrumen penelitian menggunakan *research framework* yang dikembangkan oleh Tanjabi (2020), berdasarkan Theory of Planned Behavior (TPB) dan Technology Acceptance Model (TAM) untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi *knowledge sharing* dan tujuannya dengan penggunaan teknologi pendukung yang dapat dilihat di tabel 1. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan dua pengurus organisasi di YRI, yaitu Amanda Chairunnisa sebagai Chief Human Resource Department dan Mia Gisella sebagai Head of

Division Talent Acquisition Human Resource, yang bertujuan untuk memahami dinamika dan efektivitas program *knowledge sharing* serta tantangan dan peluang yang dihadapi dalam organisasi. Analisis data kualitatif meliputi organisasi data dan pengujian dugaan berdasarkan jawaban narasumber. Hasil penelitian difokuskan pada narasi wawancara yang dianalisis sebagai temuan utama dan diinterpretasikan dalam konteks literatur yang relevan, memberikan gambaran komprehensif tentang implementasi *knowledge sharing* pada organisasi YRI beserta faktor-faktor yang berpengaruh terhadap penyebaran pengetahuan di dalamnya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Youth Ranger Indonesia (YRI) sebagai organisasi kepemudaan yang tersebar di hampir seluruh provinsi Indonesia telah mengimplementasikan beberapa metode *knowledge sharing* dalam proses pelaksanaan kegiatannya. Menurut Amanda Chairunnisa selaku Chief divisi HR Development YRI pusat, beberapa di antara bentuk implementasi *knowledge sharing* di YRI adalah melalui sesi webinar dan program mentoring. Selain itu, dalam rapat-rapat departemen atau divisi, dilakukan evaluasi bersama serta berbagi pengalaman mengenai tugas-tugas yang sedang dilakukan. Setiap anggota aktif terlibat dalam proses berbagi pengetahuan untuk memastikan pemahaman yang komprehensif. Jadwal pelaksanaannya direncanakan secara berkala, umumnya setiap dua bulan sekali untuk seluruh anggota, namun terbuka juga untuk kegiatan mentoring dari divisi atau departemen lain yang dapat diikuti oleh seluruh anggota organisasi. Adapun menurut Mia Gisella selaku HoD Talent Acquisition HR di YRI, proses pelaksanaan *knowledge sharing* dalam Youth Ranger Indonesia (YRI) tidak hanya terbatas pada diskusi internal seperti pertemuan mingguan atau bulanan antar divisi, di mana setiap divisi berbagi pengetahuan, pengalaman, dan kasus yang baru diselesaikan untuk saling memperkaya pemahaman. Youth Ranger Indonesia (YRI) juga mengadakan kegiatan yang lebih besar seperti pelatihan secara rutin, biasanya dilakukan sebulan sekali. Kegiatan ini melibatkan sumber pengetahuan dari internal maupun eksternal, seperti pendiri atau kepala departemen (HoD), yang berbagi pengalaman dan wawasan dalam acara mentoring, seminar, atau webinar. Hal ini bertujuan untuk memperluas dan memperdalam pengetahuan yang bermanfaat bagi semua anggota Youth Ranger Indonesia (YRI).

Implementasi *knowledge sharing* di Youth Ranger Indonesia (YRI) sangat bergantung pada berbagai sumber daya dan teknologi. Materi menjadi salah satu sumber daya utama, sementara teknologi berperan sebagai sarana yang efektif dalam mendukung penyebaran pengetahuan dan informasi di seluruh organisasi, terutama mengingat bahwa anggota Youth Ranger Indonesia (YRI) tersebar di hampir seluruh provinsi Indonesia. Penyusunan materi *knowledge sharing* dilakukan dalam bentuk presentasi yang menarik untuk audiens, dengan bantuan teknologi untuk memastikan materi tersebut tidak monoton. Materi yang disampaikan dalam kegiatan *knowledge sharing* berasal dari pengetahuan eksplisit, seperti sumber-sumber dari internet, maupun pengetahuan *tacit* yang dimiliki oleh pembicara dalam kegiatan tersebut. Materi yang dibawakan dalam kegiatan *knowledge sharing* tersebut disesuaikan dengan kebutuhan divisi masing-masing. Contohnya, untuk divisi HRD, materi yang diberikan meliputi panduan pembuatan SOP, tata cara perekrutan anggota baru, dan lain-lain. Kemudian untuk divisi finance, materi yang dibawakan meliputi materi terkait pengelolaan Microsoft Excel. Selanjutnya, untuk departemen sekretariat, materi yang disampaikan materi tentang praktik pengelolaan arsip yang efektif melalui sesi webinar. Adapun untuk pelaksanaan sesi *knowledge sharing* dalam skala besar, tema yang disampaikan bersifat general, seperti misalnya topik terkait Stress Management. Jadi, secara umum, Youth Ranger Indonesia (YRI) lebih berfokus pada pengembangan *soft skill* untuk seluruh anggota, sementara pengembangan *hard skill* lebih difokuskan pada masing-masing divisi. Dalam penyampaian dan penyebaran materi-materi *hard skill* maupun *soft skill* tersebut, teknologi yang dimanfaatkan adalah platform virtual seperti Zoom. Selain itu, para anggota juga dapat melakukan proses evaluasi dan tingkat kepuasan terhadap kegiatan *knowledge sharing* melalui Google Form. Proses evaluasi yang dilakukan oleh

anggota meliputi penilaian terhadap topik *knowledge sharing*, pembicara, dan bagaimana penyampaian materi yang dibawakan oleh pembicara tersebut.

Pelaksanaan *knowledge sharing* di Youth Ranger Indonesia (YRI) diimplementasikan melalui prosedur-prosedur yang sudah dirancang oleh divisi HR Development. Prosedur yang ditetapkan bertujuan agar implementasi *knowledge sharing* sesuai dengan kebutuhan dan hasil akhir yang diharapkan para anggota Youth Ranger Indonesia (YRI). Amanda Chairunnisa berpendapat bahwa prosedur yang terstruktur memiliki dampak signifikan dalam pelaksanaan kegiatan, karena memberikan panduan yang jelas tentang langkah-langkah yang harus dilakukan serta hal-hal yang perlu dihindari (*dos and don'ts*). Misalnya, dengan adanya prosedur untuk melaksanakan mentoring setiap dua bulan sekali, HRD dapat menetapkan timeline yang tepat untuk mencapai target yang ditetapkan. Hal ini membantu kita menjalankan kegiatan secara efisien dan efektif, serta memastikan semua anggota berada pada jalur yang sama. Langkah pertama dalam prosedur ini adalah melakukan survei untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan (*training need analysis*) dari anggota-anggota. Dari hasil analisis ini, pihak HRD dapat mengidentifikasi output yang dibutuhkan dan menentukan tujuan dari setiap kegiatan mentoring atau pelatihan. Setelah merancang kegiatan, jadwalnya ditentukan dengan mempertimbangkan jadwal departemen lain untuk menghindari benturan antara jadwal kegiatan yang berbeda. Selanjutnya, setelah menentukan topik dan jadwal kegiatan, pihak HRD mencari narasumber yang sesuai, berpengalaman, atau ahli di bidangnya. Proses berikutnya adalah menghubungi dan mengonfirmasi kehadiran narasumber potensial. Setelah pelaksanaan kegiatan *knowledge sharing*, dilakukan evaluasi untuk mengukur pengaruhnya terhadap perkembangan pengetahuan dan partisipasi anggota. Sebagai contoh, divisi Sumber Daya Manusia (HR) Youth Ranger Indonesia mengadakan mentoring mengenai penyelesaian konflik internal, sebagai respons terhadap meningkatnya laporan konflik di internal. Hasilnya, terjadi penurunan signifikan dalam laporan konflik pada bulan berikutnya, menunjukkan peningkatan kinerja dan pengurangan masalah internal.

Dalam upaya untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi implementasi *knowledge sharing* di Youth Ranger Indonesia, penting untuk mengeksplorasi berbagai elemen yang dapat memperkuat atau menghambat proses berbagi pengetahuan dan pengalaman di organisasi ini. Menurut Amanda Chairunnisa, materi yang dapat dibagikan meliputi pengembangan keterampilan seperti *soft skill* dan *hard skill* yang mendukung perkembangan anggota. Misalnya, materi mengenai keterampilan komunikasi, kepemimpinan, serta keterampilan teknis seperti implementasi KPI yang belum dipahami beberapa anggota. Di sisi lain, Amanda Chairunnisa juga berpendapat bahwa terdapat beberapa informasi yang tidak dapat dibagikan dalam proses *knowledge sharing*, seperti data rahasia yang tersimpan dalam database, termasuk informasi sensitif seperti alamat. Akses terhadap jadwal shift dari departemen lain selain HR juga dibatasi untuk menjaga kerahasiaan informasi tersebut. Adapun menurut Mia Gisella, faktor yang mendorong untuk berbagi pengetahuan jauh lebih dominan daripada tidak berbagi. Tidak ada alasan yang sah untuk tidak membagikan pengetahuan. Berbagi pengetahuan merupakan upaya untuk memperkaya diri dengan pengetahuan tersebut karena dengan berbagi, pengetahuan tersebut akan lebih mudah untuk diingat. Ada dua alasan utama bagi Mia Gisella untuk berbagi pengetahuan. Pertama, untuk pengembangan diri sendiri. Mia ingin terus meningkatkan kualitas diri dan mempertahankan apa yang telah dipelajarinya. Kedua, sebagai anggota Youth Ranger, visi dan misi organisasi tersebut adalah untuk berkembang. Untuk mencapai hal ini, penting bagi pihak HR untuk memastikan bahwa semua anggota turut berkembang. Oleh karena itu, berbagi pengetahuan sangat penting dalam mendukung dan mendorong satu sama lain, terutama karena para anggota Youth Ranger Indonesia (YRI) berasal dari latar belakang yang beragam. Kemudian, Mia Gisella juga mengatakan bahwa informasi tentang faktor-faktor yang dibutuhkan untuk mencapai nilai yang baik harus disebarluaskan kepada seluruh anggota agar mereka dapat tumbuh dan berkembang bersama. Namun, ada aspek-aspek yang tidak dapat dibagikan dalam konteks pengetahuan, seperti hal khusus yang membandingkan individu satu dengan individu lainnya dalam

penghargaan atau penilaian. Hal ini umumnya melibatkan pertimbangan tim yang terlibat, dan detail-detail ini biasanya tidak diungkapkan secara terbuka. Mia Gisella juga setuju dengan pendapat Amanda Chairunnisa bahwa informasi yang bersifat pribadi atau rahasia sebaiknya tidak diungkapkan, terutama dalam acara seperti webinar atau seminar. Sebagai contoh, dalam studi kasus, penting untuk menjaga kerahasiaan mengenai identitas pihak yang terlibat atau yang membuatnya.

Organisasi Youth Ranger Indonesia (YRI) juga menghadapi berbagai tantangan dan hambatan dalam menerapkan *knowledge sharing*. Menurut Amanda Chairunnisa, tantangan utama dalam pelaksanaan *knowledge sharing* adalah keterbatasan waktu. Bagi anggota yang masih berkuliah, YRI seringkali berada di urutan kedua atau ketiga setelah keluarga dalam prioritas waktu mereka. Hal ini membuat mereka sulit mengatur jadwal untuk mengikuti kegiatan *knowledge sharing* yang diadakan oleh Youth Ranger Indonesia (YRI). Selain itu, pihak HR juga terkadang mengalami kesulitan dalam menjadwalkan pelaksanaan kegiatan untuk memastikan tidak ada tumpang tindih dengan acara yang diadakan oleh departemen lain. Mia Gisella menambahkan bahwa menciptakan fokus dan partisipasi audiens selama sesi mentoring dan webinar, terutama dengan ratusan anggota, merupakan tantangan yang seringkali dihadapi oleh para penyelenggara. Untuk memastikan audiens tetap terlibat dan memperhatikan isu atau pengetahuan yang sedang dibahas, berbagai strategi perlu diterapkan. Salah satu cara efektif adalah melalui absensi sebagai bukti kehadiran. Selain itu, sesi interaktif seperti *ice breaking* dan permainan seru juga menjadi solusi untuk menarik perhatian audiens. Permainan ini tidak hanya untuk bersenang-senang, tetapi juga sering kali melibatkan pertanyaan-pertanyaan terkait materi yang dibahas. Sebagai tambahan, memberikan penghargaan bagi peserta yang aktif berpartisipasi, seperti poin, saldo Gopay, uang apresiasi, atau bentuk penghargaan lainnya, terbukti mampu meningkatkan motivasi mereka untuk tetap fokus dan terlibat selama sesi berlangsung. Strategi-strategi ini terbukti efektif dalam mengatasi tantangan menjaga konsentrasi dan partisipasi audiens dalam pelaksanaan *knowledge sharing*.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, teknologi memainkan peran penting dalam penyebaran informasi di Youth Ranger Indonesia (YRI). Namun, menurut kedua narasumber, masih ada aspek-aspek yang perlu diperbaiki, terutama dalam pengembangan *website* mereka. Saat ini, *website* YRI masih dalam tahap pengembangan. Keterbatasan sumber daya dan kesibukan lainnya menjadi faktor yang memperlambat progresnya. Meskipun demikian, mereka telah merencanakan berbagai fitur yang akan diimplementasikan di *website*. Misalnya adalah fitur *form* pendaftaran anggota pada *website* dengan tujuan agar tujuan memudahkan keperluan perekrutan tanpa hanya mengandalkan Google Form. Selain itu, mereka juga sedang mempertimbangkan untuk menyediakan *e-learning* dalam *website* organisasi, termasuk video pembelajaran untuk pengembangan berbagai keterampilan anggota. Langkah ini diharapkan dapat meningkatkan aksesibilitas dan efektivitas pembelajaran bagi anggota Youth Ranger Indonesia (YRI), sehingga mereka dapat terus mengembangkan kompetensi mereka sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan lingkungan kerja saat ini. Kemudian dalam konteks kolaborasi anggota dalam implementasi *knowledge sharing* itu sendiri, kedua narasumber berharap kolaborasi antar anggota Youth Ranger Indonesia (YRI) semakin kuat. Untuk mewujudkan hal tersebut, kedua narasumber berharap adanya partisipasi aktif para anggota Youth Ranger Indonesia (YRI) selama sesi *knowledge sharing* sedang berlangsung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang dibahas dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa organisasi Youth Ranger Indonesia telah menerapkan *knowledge sharing* dalam bentuk training, mentoring, dan webinar yang rutin diadakan dalam rangka memastikan para anggota memiliki pemahaman yang komprehensif dan keterampilan yang memadai. Dalam implementasinya, terdapat faktor-faktor yang memengaruhi implementasi *knowledge sharing* dalam organisasi ini. Faktor pendorong utama adalah keinginan untuk pengembangan diri dan organisasi. Dengan *knowledge sharing*, anggota tidak hanya meningkatkan kompetensi pribadi tetapi juga

berkontribusi pada visi dan misi YRI. Faktor teknologi turut memainkan peran kunci dalam mendukung penyebaran pengetahuan, dengan adanya penggunaan *platform* virtual seperti Zoom dan Google Form. Kemudian, dalam implementasi *knowledge sharing* di organisasi tersebut, sumber daya yang dapat dibagikan adalah materi pengetahuan terkait *soft skill* dan *hard skill* seperti *communication skill* dan *leadership*. Sedangkan informasi yang tidak dibagikan adalah informasi yang bersifat pribadi atau rahasia. Namun, Youth Ranger Indonesia (YRI) juga menghadapi tantangan dalam implementasi *knowledge sharing*, seperti keterbatasan waktu bagi anggota yang masih berkuliah dan kesulitan dalam menjadwalkan kegiatan. Tantangan lain termasuk menjaga fokus dan partisipasi audiens selama sesi daring, yang diatasi dengan strategi interaktif dan penghargaan. Untuk meningkatkan proses *knowledge sharing* di Youth Ranger Indonesia (YRI), beberapa aspek dalam organisasi tersebut perlu dibenahi. Dari segi teknologi, sebaiknya *website* Youth Ranger Indonesia (YRI) dapat berperan lebih besar dalam memfasilitasi proses penyebaran pengetahuan di organisasi dengan menyediakan fitur video *e-learning* yang memungkinkan anggota untuk mengembangkan kompetensi mereka. Selain itu, dari segi kolaborasi, partisipasi aktif anggotanya diharapkan semakin meningkat. Anggota diharapkan lebih bisa berkolaborasi dan berpartisipasi aktif saat sesi *knowledge sharing* berlangsung, sehingga tujuan dari *knowledge sharing* dapat tercapai dengan maksimal.

REFERENSI

- Amaliyah, A., & Rahmat, A. (2021). Pengembangan potensi diri peserta didik melalui proses pendidikan. *Journal of Elementary Education*, 5(1), 28.
- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas). (2022). Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025-2045. Diakses dari <https://indonesia2045.go.id/>
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik Pemuda Indonesia 2023*. Diakses dari <https://www.bps.go.id/id/publication/2023/12/29/18781f394974f2cae5241318/statistik-pemuda-indonesia-2023.html>
- Hanapi, D. F. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2, 14.
- Murdiyanto, E. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta, Indonesia: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN "Veteran" Yogyakarta Press.
- Nasution, A. F. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung, Indonesia: CV. Harfa Creative.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2011 tentang Pengembangan Kewirausahaan dan Kepeloporan Pemuda, serta Penyediaan Prasarana dan Sarana Kepemudaan. Diakses dari https://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/lt4f05565e416cd/peraturan-pemerintah-nomor-41-tahun-2011/?utm_source=website&utm_medium=kamus
- Saleh, K. (2020). Konsep, Pengertian, dan Tujuan Kolaborasi (Vol. 1).
- Tabajen, M. R. (2020). Factors Affecting Teacher's Use of Web Portal in Knowledge Sharing: A Behavioral Intention and Technology Acceptance Perspective. *The Normal Lights*, 14(1). <https://doi.org/10.56278/tnl.v14i1.1503>
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan. Diakses dari https://dispورا.bangkalankab.go.id/vendor/dokumen/UU_2009_40.pdf
- Venthioa, J. O., & Dauda, I. (2022). Peran Knowledge Management, Knowledge Sharing, dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceeding Seminar Nasional Bisnis*, 6(1), 217-239.
- Youth Ranger Indonesia. Visi dan Misi. Diakses dari <https://youthrangerindonesia.com/tentang>
- Yuliyati, E., & Maghfuri, A. (2020). Implementasi Knowledge Management di Lembaga Pendidikan SD Islam Al-Azhar 31 Yogyakarta. *Invention*, 1(1), 1-12. <https://doi.org/10.51178/invention.v1i1.15>