

**COMMUNITY OF PRACTICE (CoP) PADA PT. PUTRA KARANGETANG
DI DESA POPONTOLEN KECAMATAN TUMPAAN
KABUPATEN MINAHASA SELATAN**

**Indry M. Masinambow
Leonardus R. Rengkung
Agnes E. Loho**

ABSTRACT

The objective of research is to analyze Community of Practice based on the elements of Domain/share repertoire, Community/Mutual Engagement, and Practice/share repertoire as factors of PT. Putra Karangetang. This research was conducted from November 2015 until January 2016, started from preparation until report compilation. The data used in the form of primary data. This research was carried out with Stratified random sampling technique. In which 40 members of a population. Data analysis was done descriptively using a likert scale. The result showed that those elements of Domain/share repertoire, Community/Mutual Engagement, and Practice/share repertoire are strong elements as forming factor in the Community of Practice of official employee PT. Putra Karangetang, the result showed 93,37% . Domain is the identity that has been set with particular interest that membership implies commitment, domain shaping up to be a collection of friends or network connections to achieve the goals of sustainable. Community as a means to gather people who share a common interest and engaged in discussions, they share knowledge and learn together. Practice as a process to improve skills, employees not only work in general but also share methods, techniques and experience to form a pattern of behavior and improve the skills of employees.

Key Words: Community of Practice, Domain, Community, Practice.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *Community of Practice* berdasarkan elemen-elemen domain/*join enterprise*, komunitas/*mutual engagement*, praktek/*shared repertoire* sebagai factor pembentuk *Community Of Practice* pada PT. Putra Karangetang. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2015 hingga Februari 2016, mulai dari persiapan sampai penyusunan laporan. Data yang digunakan adalah data Primer. Penelitian ini dilakukan dengan teknik *Stratified Random Sampling*, dengan alokasi proporsional dan jumlah sample yang diambil adalah sebanyak 40 orang. Analisis data dilakukan secara deskriptif dengan menggunakan skala Likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa elemen-elemen *Domain/share repertoire*, *Komunitas/Mutual Engagement*, *Praktek/Share Repertoire* adalah elemen-elemen yang kuat sebagai factor pembentuk *Community of Practice*, yaitu 93,37% Domain yaitu identitas yang telah ditetapkan dengan minat tertentu yang keanggotaannya menyiratkan komitmen, domain membentuk menjadi kumpulan teman – teman atau jaringan koneksi untuk mencapai tujuan secara berkelanjutan. Komunitas menjadi sarana berkumpulnya orang-orang yang memiliki kepentingan bersama dan terlibat dalam aktivitas diskusi saling berbagi pengetahuan dan belajar bersama. Praktek sebagai suatu proses guna meningkatkan keterampilan dimana karyawan bukan hanya bekerja secara umum tetapi juga berbagi metode dan teknik serta pengalaman untuk membentuk pola prilaku dan meningkatkan keahlian karyawan.

Kata Kunci : *Community of Practice*, Domain, Komunitas, Praktek.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi sebagai suatu sistem terbuka terus-menerus mengalami perubahan, karena selalu menghadapi tantangan baru dari lingkungan yang selalu berubah sehingga diperlukan interaksi atau hubungan antara orang-orang yang terlibat didalamnya. Perubahan kondisi sosial ini tergantung kepada bakat dan inisiatif manusia yang dinamis agar selalu dapat menyesuaikan diri dengan kendala-kendala serta perubahan yang terjadi. Organisasi pembelajar akan mampu bertahan karena mempunyai pengetahuan dan inovasi-inovasi untuk menghadapi masalah-masalah internal dan eksternal dalam organisasi.

Organisasi dapat menyesuaikan diri dengan mengadakan berbagai perubahan dalam dirinya dengan meningkatkan proses pembelajaran sehingga dapat menjadi organisasi pembelajar. Organisasi pembelajar membutuhkan masyarakat yang berpengetahuan untuk mengembangkan pengetahuan umum. Salah satu indikasi organisasi pembelajar adalah adanya kegiatan berbagi pengetahuan dan berbagi pengalaman guna merangsang interaksi di antara para anggotanya. Terdapat beberapa pendekatan terkait dengan organisasi yang berhadapan dengan lingkungan yang tidak pasti yaitu Resources Based View, Knowing Organization, Dynamic Capabilities dan salah satunya adalah *Community of Practice* (Wenger, 2002).

Wenger (2002) menyebutkan bahwa *Community of practice* adalah bentuk suatu kelompok diskusi dimana sekumpulan orang yang memiliki keinginan untuk berbagi menyelesaikan suatu permasalahan, memiliki suatu keahlian atau ketertarikan terhadap suatu topik tertentu, merupakan suatu cara inovatif untuk membentuk dan berbagi pengetahuan organisasi, dan menurut Lave dan Wenger dalam Atmoko (2009), *Community of practice* merupakan sebuah sistem aktifitas dimana para anggotanya berbagi pemahaman mengenai apa yang sedang dikerjakan bagaimana menginterpretasikan kejadian, dan apa makna dalam konteks yang lebih luas dari kehidupan dan komunitas mereka.

Tiga karakteristik yang mencirikan *Community of Practice* yaitu domain/*join enterprise*, komunitas/*mutual engagement*, dan praktek/*shared repertoire* (Nikols 2003; Zulaiha

2008) *Community of Practice* mungkin memiliki iklim inovasi yang bisa menunjukkan potensi anggota dalam berkontribusi terhadap inovasi organisasi hingga tercapainya keberhasilan suatu organisasi perusahaan.

Tepung kelapa telah menjadi produk ekspor unggulan di Sulawesi Utara. Pasarannya telah memenuhi permintaan di lima Negara masing-masing Belgia, Austria, Brasil, Belanda, dan Jerman.

Salah satu perusahaan tepung kelapa di Sulawesi utara adalah PT. Putra Karangetang yang berlokasi di Desa Popontolen kecamatan Tumpaan Kabupaten Minahasa Selatan, perusahaan ini beroperasi sejak tahun 2001, Perusahaan ini telah mengeksport tepung kelapa ke berbagai Negara dan memperoleh keuntungan yang cukup besar. Berbagai macam dinamika lingkungan organisasi telah dihadapi oleh PT. Putra Karangetang. Keberhasilan yang terjadi di PT. Putra Karangetang diperkirakan karena adanya praktek *Community of Practice*.

Penting untuk melihat apakah suatu perusahaan mempunyai *Community of Practice*, Proses ini dapat menjadi sulit ketika CoP menjadi kelompok yang spontan dimana organisasi tidak menyadari keadaannya (Ikro 2009). Suatu hal yang memungkinkan untuk menggambarkan CoP didalam sebuah organisasi perusahaan adalah menganalisa keberadaan kelompok tersebut, dengan pemimpin yang jelas dan anggota dengan kesamaan minat atau kepentingan didalam perusahaan.

Rumusan Masalah

Bagaimana kemampuan dari elemen-elemen dari CoP yaitu domain/*join enterprise*, komunitas/*mutual engagement*, praktek/*shared repertoire* sebagai karakteristik yang mencirikan adanya CoP dalam organisasi perusahaan PT. Putra Karangetang?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kemampuan dari elemen-elemen dari *Community of Practice* yaitu domain/*join enterprise*, komunitas/*mutual engagement*, praktek/*shared repertoire* sebagai karakteristik yang mencirikan adanya CoP dalam organisasi perusahaan PT. Putra Karangetang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi para anggota organisasi perusahaan, terlebih khusus kepada kelompok anggota organisasi perusahaan PT. Putra Karangetang untuk menyadari perlunya membentuk *Community of Practice*, dan memanfaatkan terbentuknya *Community of Practice* dengan sebaik mungkin.

METODELOGI PENELITIAN

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Putra Karangetang, desa Popontolen kecamatan Tumpaan Kabupaten Minahasa Selatan selama tiga bulan, yaitu pada bulan November 2015 sampai bulan Januari 2016, mulai dari persiapan, pengambilan data, sampai pada penyusunan laporan penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan pengambilan data menggunakan metode survey serta menggunakan kuesioner.

Konsep Pengukuran Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah, Domain (Joint Enterprise) diukur dari identitas, komitmen, tujuan, misi, tekad untuk mencapai sesuatu secara berkelanjutan., Melakukan pekerjaan untuk kemajuan perusahaan. Komunitas (Mutual Engagement) diukur dari Kelompok yang saling berinteraksi, aktivitas diskusi diluar jam pekerjaan saling menolong, saling berbagi informasi serta proses belajar bersama. Praktek (Shared Repertoire) diukur dari, penerapan metode, saling berbagi cerita tentang pekerjaan, saling berbagi teknik mengatasi masalah, saling berbagi pengalaman tentang pekerjaan, terbentuknya pola perilaku, serta peningkatan keahlian.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah secara deskriptif. dengan menggunakan skala likert. untuk mengukur *Community of Practice* akan disusun 18 pertanyaan dengan total responden 40 orang. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan diungkapkan dengan

kata-kata yaitu jenjang 1 (tidak setuju), 2 (netral), 3 (setuju).

Dengan cara perhitungan skor masing-masing pertanyaan:

Jumlah Skor tiap Kriteria = Capaian Skor X Jumlah Responden

Jumlah skor ideal untuk setiap pernyataan (skor tertinggi) = 120

Jumlah skor terendah = 40

Cara perhitungan skor keseluruhan untuk mengetahui *Community of Practice* pada karyawan perusahaan PT. Putra Karangetang
 Jumlah skor seluruh kriterium = capaian jumlah skor X Jumlah Responden X Instrumen Pertanyaan

Jumlah skor ideal untuk keseluruhan pernyataan = 2.160

Jumlah skor terendah = 720

Tingkat praktek CoP

$$= \frac{\text{Jumlah Skor Hasil Pengumpulan Data}}{\text{Jumlah skor ideal (tertinggi)}} \times 100\%$$

Keterangan Kriteria interpretasi skor *Community of Practice*:

Angka 0% - 33,3% = Rendah

Angka 33,4% - 66,6% = Cukup

Angka 66,7% - 100% = Tinggi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum PT. Putra Karangetang

PT. Putra Karangetang adalah perusahaan yang berbentuk perseroan terbatas (PT) dan merupakan perusahaan yang menghasilkan tepung kelapa. Terletak di Desa Popontolen, Kecamatan Tumpaan, Kabupaten Minahasa Selatan, Propinsi Sulawesi Utara, Indonesia. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2001 dan telah mengeksport tepung kelapa ke berbagai Negara di dunia. Dengan memiliki karyawan sebanyak 153 orang. Dan mempekerjakan tenaga kerja pria dan wanita.

Community Of Practice

Elemen-elemen domain/*join enterprise*, komunitas/*mutual engagement*, praktek/*shared repertoire* sebagai faktor pembentuk *Community Of Practice*, menjadi tidak dapat terpisahkan. Elemen-elemen tersebut merupakan variabel yang berbeda antara satu dengan yang lain namun

ketiganya saling berhubungan dan berkaitan erat. Tingkat kekuatan dari elemen-elemen domain/*join enterprise*, komunitas/*mutual engagement*, praktek/*shared repertoire* sebagai faktor pembentuk *Community of Practice* diukur melalui variabel pendukung ketiga elemen tersebut. menggunakan skala ukur Likert dengan jenjang 1 (tidak setuju), 2 (netral), 3 (setuju).

Hasil tabulasi atas elemen-elemen pembentuk *Community Of Practice* dan variabel pendukungnya, dapat dilihat pada tabel. Penjelasan mengenai ketiga elemen pembentuk *Community of Practice* pada PT. Putra Karangatang serta variabel-variabel pendukung akan dipaparkan sebagai berikut:

1. Domain/*join enterprise*

Domain dapat diartikan sebagai identitas yang telah ditetapkan dengan minat tertentu yang keanggotaannya menyiratkan komitmen kepada domain. Sebagai elemen pembentuk *Community of Practice*. Domain membentuk menjadi kumpulan teman-teman atau jaringan koneksi untuk mencapai sesuatu secara berkelanjutan. Proses Domain/*join enterprise* perusahaan didasarkan pada identitas, minat, komitmen, tujuan, tekad, serta misi kedepan untuk kemajuan perusahaan. Pengukuran Domain/*join enterprise* dilakukan melalui 8 variabel pendukung yang disajikan lewat pernyataan kepada karyawan perusahaan.

Tabel 1. Pengukuran Variabel Domain/Joint Enterprise PT.Putra Karangatang

No	PERNYATAAN	TOTAL SKOR	INDEKS CoP	INTERPRETASI
1	Karyawan perusahaan memiliki identitas yang telah ditetapkan dalam jenis pekerjaan tertentu	120	100	Tinggi
2	Karyawan perusahaan memiliki minat yang sama dengan pekerjaan yang dimiliki	101	84,16	Tinggi
3	Karyawan perusahaan memiliki komitmen tersirat kepada domain pekerjaan yang telah ditetapkan	106	88,33	Tinggi
4	Karyawan perusahaan melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang lebih besar untuk kemajuan perusahaan	120	100	Tinggi
5	Karyawan perusahaan memiliki tekad yang kuat untuk mencapai tujuan demi kemajuan yang berkelanjutan	120	100	Tinggi
6	Karyawan perusahaan yang tergabung dalam jenis pekerjaan yang sama memiliki komitmen pada jenis pekerjaan yang dimiliki	120	100	Tinggi
7	Karyawan perusahaan memiliki “misi” atau dalam istilah sederhana “mengacu pada sesuatu” dalam melaksanakan pekerjaan	111	92,5	Tinggi
8	Karyawan perusahaan melakukan pekerjaan bukan hanya untuk kepentingan pribadi tapi juga untuk kemajuan perusahaan	120	100	Tinggi

Sumber: Diolah dari data primer 2016

Tabel 1 menunjukkan bahwa terdapat 8 indikator pembentuk *Community of Practice* dalam elemen Domain/Join Enterprise dimana

pernyataan 1, pernyataan 4, pernyataan 5, pernyataan 6, dan pernyataan 8 mendapat indeks tertinggi yaitu 100% dengan interpretasi tinggi.

Sedangkan pernyataan 2 mendapat indeks CoP 84,16%, pernyataan 3 mendapat indeks CoP 88,33%, pernyataan 7 mendapat indeks CoP 92,5% dan semuanya mendapat interpretasi tinggi karena diatas 66,6%.

2. Komunitas/*Mutual Engagement*

Komunitas merupakan sarana berkumpulnya orang-orang yang memiliki kepentingan bersama, keinginan untuk berbagi dan berkomunikasi diantara anggota sesuai dengan kepentingan bersama (Delobelle, 2008). Sebagai elemen pembentuk *Community of Practice* komunitas memiliki anggota yang terlibat dalam aktivitas diskusi dan berbagi informasi untuk memenuhi minat dalam domain mereka. Para anggota CoP berinteraksi satu sama lain. Pengukuran Komunitas/*Mutual Engagement* dilakukan melalui 4 variabel pendukung yang disajikan lewat pernyataan kepada karyawan perusahaan.

Tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat 4 indikator pembentuk *Community of Practice* pekerjaan dan membentuk pola perilaku karyawan. Pengukuran Praktek/Share Repertoire dilakukan melalui 6 variabel pendukung yang disajikan lewat pernyataan kepada karyawan perusahaan.

dalam elemen Komunitas/*Mutual Engagement* dimana pernyataan 9, dan pernyataan 12 mendapat indeks tertinggi yaitu 100% dengan interpretasi tinggi. Sedangkan pernyataan 10 mendapat indeks CoP 85,83%, pernyataan 11 mendapat indeks CoP 99,16% dan semuanya mendapat interpretasi tinggi karena diatas 66,6%.

3. Praktek/Share Repertoire

Praktek diartikan sebagai suatu proses guna meningkatkan keterampilan. Praktek/*share repertoire* dalam *Community of Practice* dimana para karyawan tidak hanya bekerja secara umum tapi juga dalam metode, alat dan teknik bahkan pengalaman.

Proses Praktek/*Share Repertoire* perusahaan didasarkan pada praktek berbagi metode, alat dan teknik serta pengalaman dari para karyawan. Aktivitas praktek ini diharapkan akan mampu meningkatkan keahlian dalam

Tabel 2. Pengukuran Variabel Komunitas/*Mutual Engagement* PT.Putra Karangteng

No	PERNYATAAN	TOTAL SKOR	INDEKS CoP	INTERPR ETASI
9	Karyawan perusahaan memiliki hubungan kelompok yang sering bertemu dan saling berinteraksi	120	100	Tinggi
10	Karyawan perusahaan terlibat dalam aktivitas diskusi tentang proses pekerjaan diluar jam pekerjaan	103	85,83	Tinggi
11	Karyawan perusahaan saling membantu / menolong satu sama lain dalam menjalankan tugas dan pekerjaan	119	99,16	Tinggi
12	Karyawan PT. Putra Karangteng yang memiliki jenis pekerjaan yang sama saling berinteraksi dan belajar bersama	120	100	Tinggi

Sumber: Diolah dari data primer 2016

Tabel 3 menunjukkan bahwa terdapat 6 indikator pembentuk *Community of Practice* dalam elemen Praktek/Share Repertoire dimana pernyataan 13, pernyataan 14, dan pernyataan 16, mendapat indeks tertinggi yaitu 100% dengan interpretasi tinggi. Pernyataan 15 mendapat indeks CoP 92,5%, pernyataan 18 mendapat indeks CoP 87,5%, dengan interpretasi tinggi. Sedangkan pernyataan 17 mendapat indeks CoP 50,83% dengan

interpretasi cukup karena kurang dari 66,6% dan lebih dari 33,4%.

Tabel 3. Pengukuran Variabel Praktek/Share Repertoire PT.Putra Karangteng

No	PERNYATAAN	TOTAL SKOR	INDEKSCoP	INTERPRETASI
13	Karyawan PT. Putra Karangteng mampu menerapkan metode dan teknik dalam penggunaan alat untuk kelancaran pekerjaan	120	100	Tinggi
14	Karyawan PT. Putra Karangteng saling berbagi metode yang dimiliki dalam penyelesaian pekerjaan	120	100	Tinggi
15	Karyawan PT. Putra Karangteng saling berbagi teknik mengatasi masalah dalam pekerjaan	111	92,5	Tinggi
16	Karyawan PT. Putra Karangteng saling berbagi pengalaman tentang pekerjaan.	120	100	Tinggi
17	Pola prilaku Karyawan PT. Putra Karangteng terbentuk dari kelompok komunitas diskusi	61	50,83	Cukup
18	Keahlian Karyawan PT. Putra Karangteng dalam pekerjaan terbentuk dari praktek yang saling berbagi	105	87,5	Tinggi

Sumber: Diolah dari data primer 2016

Penelitian ini menunjukkan bahwa dari 18 indikator, indikator 1 sampai dengan indikator 16 serta indikator 18 mendapatkan skor pada indeks yang tergolong tinggi (66,7-100%). Walaupun pada indikator 17 yakni elemen praktek/*share repertoire* hanya mendapatkan skor 61 pada indeks yang tergolong cukup 50,83% (33,4%-66,6%). Hal ini menunjukkan bahwa *Community of Practice* pada PT. Putra Karangatang tergolong tinggi namun tergolong cukup pada pernyataan 17 bahwa Pola perilaku karyawan perusahaan terbentuk dari kelompok komunitas diskusi, karyawan beranggapan bahwa pola perilaku mereka tidak sepenuhnya terbentuk dari aktifitas diskusi yang mereka lakukan antar sesama karyawan tetapi juga pola perilaku karyawan terbentuk dari aktivitas mereka masing-masing diluar pekerjaan, baik dalam keluarga, masyarakat, dan sebagainya. Berdasarkan data yang dihimpun dari

sebanyak 18 instrumen pernyataan yang diajukan kepada 40 orang responden, maka diperoleh total skor 2.017. secara persentase, angka indeks *Community of Practice* pada PT. Putra Karangatang terletak pada *CoP* =

$$\frac{\text{Jumlah skor hasil pengumpulan data}}{\text{Jumlah skor ideal (tertinggi)}} \times 100\% \\ = \frac{2017}{2160} \times 100\% = 93,37\%$$

Berdasarkan hasil analisis menggunakan skala likert, maka dapat diketahui bahwa angka indeks *Community of Practice* pada PT. Putra Karangatang berada pada titik 93,37% dan tergolong tinggi, artinya tanpa disadari *Community of Practice* telah ada pada PT. Putra Karangatang.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat *Community of Practice* pada PT. Putra Karangatang. Artinya *Community of Practice* pada PT. Putra Karangatang adalah tinggi yaitu 93,37% elemen pembentuk *Community of Practice* yaitu domain/*join enterprise*,

komunitas/*mutual engagement*, dan praktek/*share repertoire* saling berkaitan erat dalam membentuk *Community of Practice*. Dapat disimpulkan bahwa *community of Practice* ini menjadi tepat bertukar pikiran berbagi informasi, berbagi pengetahuan (*transfer learning*) bagi para karyawan perusahaan PT. Putra Karangatang untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja perusahaan Interpretasi hasil pada pernyataan pola perilaku karyawan terbentuk dari aktivitas saling berbagi dengan angka indeks terendah yaitu 50,83%. *Community of Practice* dianggap masih tergolong cukup untuk membentuk pola perilaku karyawan. Karyawan menganggap bahwa pola perilaku mereka tidak hanya terbentuk dari kelompok diskusi praktek saling berbagi dalam CoP tapi juga terbentuk dari aktifitas mereka masing-masing diluar pekerjaan baik dalam keluarga maupun dalam masyarakat.

SARAN

Berdasarkan perolehan hasil data yang menunjukkan PT. Putra Karangatang memiliki *Community of Practice* yang tinggi, maka disarankan agar karyawan perusahaan tetap terus mempertahankan bahkan meningkatkan terbentuknya CoP dengan meningkatkan elemen-elemen domain/*join enterprise*, komunitas/*mutual engagement*, dan praktek/*shared repertoire* sebagai faktor pembentuk.

Peningkatan elemen domain/*join enterprise* dilakukan dengan mempertahankan bahkan meningkatkan komitmen tersirat kepada pekerjaan, mencintai pekerjaan yang dimiliki serta memiliki tujuan kedepan dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk memperkuat komunitas/*mutual engagement* diharapkan juga karyawan lebih melibatkan diri dalam aktifitas diskusi tentang pekerjaan diluar jam pekerjaan, serta saling menolong satu sama lain. Diharapkan aktifitas diskusi ini terjadi bukan hanya sesama karyawan tapi juga lower manajemen dan top manajemen. Adapun praktek/*share repertoire* yang wajib kembangkan dengan saling berbagi metode dan teknik dalam pekerjaan juga berbagi teknik mengatasi masalah. Diharapkan juga praktek saling berbagi ini akan mampu meningkatkan

keahlian dalam pekerjaan serta membentuk pola perilaku karyawan menjadi lebih baik.

Bagi pimpinan perusahaan atau top manajemen di sarankan agar menyadari terbentuknya *Community of Practice*, dan memperhatikan peningkatan setiap elemen pembentuk CoP untuk mengevaluasi kekuatan organisasi perusahaan dalam hal ini adalah tenaga kerja untuk menghadapi lingkungan bisnis yang dinamis. Perusahaan diharapkan untuk dapat memfasilitasi keberadaan *Community of Practice* dengan menyediakan waktu khusus untuk para karyawan saling berinteraksi bertukar pikiran sebagai bagian dari *community of Practice*. Misalkan mengadakan *afternoon café*, serta menyediakan tempat karena para karyawan lebih sering berinteraksi satu sama lain saat selesai bekerja di sore hari.

(Buston,MA:Harvard Business School press)

Zulaiha. Siti, 2008. “*Community of Practice* sebagai Sarana Efektif Berbagi Pengetahuan dalam suatu Organisasi” e-Indonesia Initiative (ell2008), Jakarta. (Diakses Mei 2015)

DAFTAR PUSTAKA

Atmoko. Andro W., 2009. *Dinamika Knowing Organization* di Perusahaan Konsultan Manajemen SDM: Studi Kasus Daya Dimensi Indonesia. Disertasi. Universitas Indonesia. Jakarta.

Delobelle, Vanina., 2008. *Corporate Community Management*. Sandy. Inc
Ikro. Mohamad, 2009. “Membangun *Community of Practice (CoP)* untuk Menumbuhkan budaya *knowledge sharing*. (Diakses Mei 2015).

Nickols. Fred, 2003. *Communities of Practice : A Start – Up kit*. *Distance Consulting*

Wagner. Tina M. Chindgren, 2009. *Examining the Relationship between Communities of Practice and Climate of Innovation in the U.S. Federal Government Environment*

Wenger. E, Richard McDermott, & William Snyder, 2002. *Cultivating Communities of Practice : A Guide to Managing Knowledge*