

Knowledge Sharing Instruktur Milenial di Balai Latihan Kerja Medan, Kota Bekasi dan Kota Sorong

Don Gusti Rao¹, Mochamad Sarif Hasyim²

^{1,2}Manajemen Sumber Daya Manusia, Politeknik Ketenagakerjaan

¹dongusti@polteknaker.ac.id, ²sarifhasyim@polteknaker.ac.id

Corresponding author: dongusti@polteknaker.ac.id

Submitted: 24/06/2025; Revised: 30/06/2025; Published: 11/07/2025

DOI: <https://doi.org/10.61332/ijpa.v8i2.343>

Abstract

The advancement of technology and the digital competency dynamics of Generation Z have rendered the role of instructors in the Knowledge Sharing (KS) process at Vocational Training Centers (BLK) increasingly vital. Given that the majority of trainees are members of Generation Z, while the instructors largely belong to the millennial generation (Generation Y), an adaptive attitude from instructors during the KS process in class becomes essential. The intended outcome of the learning process at BLK is to ensure that students understand and are able to implement practical materials, thereby maximizing their application in the workplace. This study aims to explore the KS process conducted by millennial instructors at BLKs in three designated zones: Medan in the western zone, Bekasi City in the central zone, and Sorong City in the eastern zone. The selection of BLKs in each city was determined using purposive sampling, resulting in randomly selected training centers. A qualitative approach was employed, including direct observation in the western and central zones and interviews with a total of 15 informants—five from each zone—comprising one Generation X instructor, two millennial (Generation Y) instructors, and two Generation Z students. Data were analyzed using source triangulation by validating interview transcripts to obtain comprehensive and accurate information. The findings reveal that the effective use of technology, flexibility in teaching methods, engaging and interactive tools, and an open attitude towards questions and criticism are key factors contributing to an optimal KS process. It is expected that the results of this study can serve as constructive recommendations for the respective BLKs.

Keywords: *BBPVP, Vocational Training Center (BLK), Millennial Instructors, Knowledge Sharing*

Abstrak

Perkembangan teknologi dan dinamika generasi Z dalam keterampilan digital membuat peran instruktur dalam proses Knowledge Sharing (KS) di Balai Latihan Kerja (BLK) sangat vital. Mengingat para praktikan (siswa) adalah mayoritas generasi Z, dan instruktur adalah generasi milenial (Y), sehingga sikap adaptif instruktur dalam proses KS di kelas menjadi keniscayaan. Output dalam proses pembelajaran di BLK yakni agar para siswa dapat mengerti dan mengimplementasikan materi praktik, sehingga pengaplikasian di dunia kerja berjalan maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses KS instruktur milenial di Balai Latihan Kerja

(BLK) di Tiga zona, yakni Medan di zona Barat, Kota Bekasi sebagai zona Tengah, dan Zona Timur yakni Kota Sorong. Penentuan sampel BLK di kota sesuai zona ditentukan dengan menggunakan metode purposive sampling, sehingga didapatkan BLK secara random. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan melakukan observasi langsung di zona barat dan tengah, lalu mewawancarai total 15 narasumber, dengan masing-masing lima orang pada tiap zona, terdiri dari satu orang instruktur generasi X, dua orang instruktur milenial (Y), dan dua orang siswa generasi Z. Data diolah dengan teknik triangulasi sumber, mengonfirmasikan catatan hasil wawancara agar mendapatkan keterangan yang maksimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi, fleksibilitas dalam mengajar, penggunaan tools yang menarik dan seru, serta pembawaan yang terbuka akan pertanyaan dan kritik menjadi hal yang menyebabkan KS berjalan optimal. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat menjadi rekomendasi positif ke BLK terkait.

Kata kunci: BBPVP, Balai Latihan Kerja (BLK), Instruktur Milenial, *Knowledge Sharing*

Pendahuluan

Secara substantif, Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan tempat dimana terjadinya transfer pengetahuan antara instruktur dan siswa atau praktikan. Praktik *knowledge sharing* (KS) tersebut dioptimalkan dengan konsep terciptanya masyarakat yang terlatih dan tersertifikasi guna serapan tenaga kerja ataupun wirausaha. Sebagaimana tertera dalam ketentuan umum Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja, bahwa BLK adalah tempat terselenggaranya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan, sehingga mampu dan menguasai jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya. Prosesi KS dalam forum belajar mengajar membuat peran instruktur menjadi sangat vital, dalam rangka kebutuhan pasar dan industri maka instruktur – sebagaimana diatur dalam Permenaker 8/2017 – harus memiliki kompetensi teknis dan metodologis.

Kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikat kompetensi tersebut adalah *evidence* bahwa secara metode dan *skill*, relevan dalam menyalurkan ilmunya. Kompetensi instruktur yang dimaknai sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku tersebut harus dapat dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh instruktur dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Sebagaimana dikatakan Darmawan

(2016), bahwa profesionalitas instruktur haruslah mempunyai standar kualifikasi akademik dan kompetensi, standar kompetensi instruktur pada kursus dan pelatihan menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 41 Tahun 2009 tentang Standar Pembimbing pada Kursus dan Pelatihan yaitu dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik/andragogi, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja instruktur pada kursus dan pelatihan.

Observasi awal peneliti, dan juga didukung dari data sekunder ditemukan bahwa mayoritas instruktur merupakan generasi milenial, hal tersebut menegaskan bahwa beragam pendekatan dalam mentransformasikan keilmuan semakin variatif. Ini cukup menjadi alasan mengingat rata-rata siswa adalah generasi Z, sehingga metode mengajar disesuaikan agar tujuan pembelajaran tercapai. Ciri umum generasi milenial yang akrab dengan media komunikasi digital (William dan Neil, 2000), ditambah dengan eksplorasi di dalam kelas sebagai komunikator dan komunikan diharapkan mampu menyampaikan materi dan menghidupkan suasana kelas, sehingga materi dapat tersampaikan dengan baik. Begitupun dengan mayoritas siswa yang terkategori sebagai generasi Z, yang sejak lahir sudah akrab dengan gawai (Zorn, 2017). Maka tak heran bila generasi Z juga dijuluki sebagai penduduk asli digital, hal ini karena mereka sudah terpapar internet dan telepon genggam begitu lahir (Francis & Hoefel, 2018).

Kombinasi antara instruktur-praktikan atau guru-siswa dalam kategori generasi milenial dan generasi z menjadi menarik karena keduanya akrab dengan teknologi, dalam proses KS, teknologi merupakan faktor teknis yang digunakan dalam kegiatan *sharing* selain faktor organisasional dan individu (Kim dan Lee, 2005). Konteks teknologi secara *general* memang umum dipergunakan dalam proses belajar mengajar dewasa ini, tinggal kemudian mengukur sampai dimana efektifitas pembelajaran tersebut. Kemudian, sebelum penggunaan teknologi, model pembelajaran dan strategi penyerapan di industri pasca kelulusan siswa, kurikulum – yang disebut sebagai program latihan atau proglat – juga harus disusun dengan saksama dengan memperhatikan masukan dari *stakeholder* terkait, ini senada dengan Albers & Brewer (2003), yang mengatakan bahwa proses KS,

agar dapat berlangsung sesuai target yang diinginkan maka diperlukan sebuah perencanaan dan rancangan yang matang.

Secara umum, tolok ukur bahwa transfer pengetahuan tercapai adalah dengan terserapnya materi, yang dibuktikan dengan respon siswa saat mempraktikkan materi. Apabila hal tersebut tercapai dengan skala nilai tertentu, akan mendapat tanda kelulusan secara formal, di BLK, hal itu difasilitasi dengan surat kelulusan dan sertifikasi kompetensi melalui uji kompetensi. Penerapan KS dapat meningkatkan kemampuan berinovasi dalam hal menghasilkan dan menerapkan ide atau metode baru dalam proses kerja dari hasil bertukar informasi atau pengetahuan (Ologbo,*et al.* ,2015). Sedangkan menurut Wening (2016) meningkatnya aktivitas KS akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja individu dalam organisasi.

Dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk melihat dan menganalisis proses terjadinya KS di BLK, dengan menitikberatkan instruktur milenial sebagai instruktur di tiga kota sesuai dengan zona yang ditetapkan. Hal tersebut selaras dengan tujuan penelitian yakni untuk mengetahui proses KS di tiga zona tersebut, yang bermula dari masalah awal penelitian yaitu adaptasi KS oleh instruktur milenial di BLK.

Tinjauan Pustaka

Knowledge sharing

Bagi suatu organisasi, KS merupakan hal yang krusial yakni sebagai aset guna mencapai keunggulan bersaing (King, 2006). Dalam iklim yang kompetitif dan adaptif, sifat KS yang inovatif sangat suportif (Connelly dan Kelloway, 2003). KS adalah sebuah proses di mana pengetahuan eksplisit atau *tacit* dikomunikasikan kepada individu lainnya (Becerra-Fernandez, 2004). KS adalah proses timbal balik dimana individu saling bertukar pengetahuan (*tacit* dan *explicit knowledge*) dan secara bersama-sama menciptakan pengetahuan baru. KS dapat pula dipahami sebagai perilaku dimana seseorang secara sukarela menyediakan akses terhadap orang lain mengenai *knowledge* dan pengalamannya (Hansen dan Avital, 2005). Secara operasional, KS adalah

pembagian pengetahuan dalam organisasi yang berguna untuk memperkuat tujuan organisasi, baik dalam konteks kinerja ataupun profit.

Setidaknya ada tiga penjelasan mengenai yang dapat diinterpretasikan sebagai respon dari KS yakni: (1) KS berarti transfer/pemindahan yang efektif, sehingga penerima pengetahuan dapat memahaminya untuk dapat melakukannya dengan cara yang benar; (2) dalam KS, yang dibagikan adalah pengetahuan itu sendiri daripada rekomendasi-rekomendasi berdasarkan pengetahuan tersebut; (3) KS dapat dilakukan antar individu demikian juga antar kelompok, antar departemen atau antar organisasi (Becerra-Fernandez, 2004).

Poonkundran (2009) menjelaskan bahwa ada beberapa alasan seseorang untuk membagi pengetahuan yang memotivasi orang tersebut, antara lain: (1) pengetahuan itu mudah rusak atau hilang. Pengetahuan memiliki waktu hidup yang singkat. Jika tidak digunakan maka dengan cepat akan kehilangan nilainya; (2) jika tidak produktif dalam menghasilkan pengetahuan lalu orang lain yang memiliki pengetahuan yang sama akan melakukannya, walaupun dengan rendahnya tingkat KS yang terjadi pada saat ini. Dapat dijamin bahwa secemerlang apapun ide yang dimiliki seseorang dalam suatu organisasi, orang lain yang berada di tempat lain dalam organisasi tersebut akan berpikir di jalan yang sama; (3) dengan membagikan pengetahuan, kita akan memperoleh lebih banyak dari yang kita berikan. Pembagian pengetahuan merupakan sebuah proses yang sinergis. Misalnya jika membagikan ide atau gagasan dengan orang lain melalui tulisan, maka kita akan mendapatkan umpan balik yang dapat membentuk dan mengembangkan ide atau gagasan tersebut. Marquardt (2002:162) membagi proses KS dalam organisasi menjadi dua, yaitu:

Tabel 1. Proses KS dalam Organisasi (Marquardt, 2002)

KS yang disengaja dalam organisasi pengetahuan	Metode tertulis meliputi komunikasi individu seperti memo, laporan, dan buletin, akses terbuka serta publikasi internal dari semua jenis, bisa dengan menggunakan media video, audio dan media cetak.
	Metode lisan meliputi konferensi internal, dan <i>briefing</i> .

	Pelatihan dan pendampingan dengan konsultan internal atau mungkin kursus formal menawarkan kesempatan tambahan untuk bertukar informasi.
	Rotasi pekerjaan atau transfer dapat direncanakan untuk menyebarkan pengetahuan ke area lain dalam organisasi.
KS yang tidak disengaja dalam organisasi	Cerita
	Mitos
	Satuan tugas
	Jaringan informal

Generasi Milenial

Istilah generasi milenial pertama kali dicetuskan oleh William dan Neil (2000). Menurut mereka generasi milenial adalah orang yang lahir dari rasio tahun 1980-2000 dikenal juga sebagai generasi Y. Generasi milenial memiliki karakter unik berdasarkan wilayah dan kondisi sosial-ekonomi. Salah satu ciri utama generasi milenial ditandai dengan peningkatan penggunaan dan keakraban komunikasi, media dan teknologi digital (William dan Neil, 2000).

Generasi milenial, yang juga disebut sebagai generasi Y, seperti yang diungkapkan oleh Taspcott (2008) adalah generasi yang lahir antara tahun 1977-1998.

Tabel 2. Demografi Penduduk Menurut Taspcott (2008)

<i>Pre Baby Boom</i>	Lahir pada tahun 1945 dan Sebelumnya
<i>The Baby Boom</i>	Tahun 1946–1964
<i>The Baby Bust (Gen X)</i>	Tahun 1965-1976
<i>The Echo Of The Baby Boom (Gen Y) - Millenial</i>	Tahun 1977-1997
<i>Generation Net (Gen Z)</i>	Tahun 1998-2009
<i>Generation Alpha</i>	Tahun 2010-

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, lokus penelitian di Balai Latihan Kerja yang diklasifikasikan dari tiga zona, yakni barat, tengah dan timur.

Klasifikasi zona dilakukan secara sederhana dan tidak mengikuti zona waktu di Indonesia, namun hanya dilihat dari letak pulau. Zona Barat terdiri dari pulau Sumatera dan Kalimantan, Tengah terdiri dari Pulau Jawa, Nusa Tenggara dan Sulawesi. Serta zona Timur terdiri dari Kepulauan Maluku dan Papua. Setelah diklasifikasi, dilakukan pemilihan secara random dengan teknik *purposive sampling*, dengan memperhatikan kategori Balai Besar, dengan demikian zona Barat dilakukan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Kota Medan, Sumatera Utara. Zona tengah di BBPVP Kota Bekasi, Jawa Barat. Serta Zona Timur di BBPVP Sorong, Papua Barat.

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer berupa observasi langsung di Zona Barat dan Tengah, wawancara dengan konsep triangulasi sumber yakni dua orang instruktur milenial (gen Y), satu orang instruktur *baby boomer* (gen X), dan dua orang siswa atau praktikan (gen Z). Khusus di zona timur, wawancara dilakukan secara daring. Data sekunder berupa data internal instruktur dan siswa yang diperoleh langsung dari BLK setempat.

Pembahasan

Tren menggunakan teknologi dalam proses KS di tiga zona yang diteliti, berjalan dengan baik. Berdasarkan observasi dan wawancara, selain memang difasilitasi oleh institusi, pemanfaatan teknologi juga lazim diinisiasi oleh instruktur milenial di kelas, misalnya yang paling umum adalah menggunakan aplikasi *Quizizz* untuk menguji pemahaman siswa dengan *view* yang *fun*.

Sebelum proses KS berjalan di kelas, Proglat disusun sedemikian rupa agar mampu mengakomodir berbagai perubahan zaman dan industri, misalnya tren yang sedang berjalan. Dalam hasil triangulasi narasumber instruktur dengan pertanyaan yang sama, dua dari tiga zona merasa tidak dilibatkan dalam proses pembuatan proglat, yakni hanya menjalankan ketika proglat sudah tersusun. Namun, ada forum dimana proglat dievaluasi dan para instruktur dapat memberikan kontribusinya berupa opini, kiritik dan saran.

Hasil-hasil dalam penelitian di tiga zona disampaikan melalui beberapa matriks berikut;

Tabel 3. Proses KS di Tiga Zona

Proses KS dalam organisasi (Marquardt, 2002)				
KS yang disengaja dalam organisasi pengetahuan		Zona Barat (Medan)	Zona Tengah (Kota Bekasi)	Zona Timur (Sorong)
	Metode tertulis	√	√	√
	Metode lisan	√	√	√
	Pelatihan dan pendampingan	√	√	√
	Rotasi pekerjaan	-	-	-

Dari wawancara dengan metode triangulasi yang dilakukan, baik dari instruktur milenial maupun gen X, mengafirmasi tiga metode KS yang disengaja dalam organisasi pengetahuan (Marquardt 2022) oleh tiga zona, kecuali pada metode rotasi pekerjaan, yang sangat jarang dilakukan kecuali ada perintah dari pimpinan demi kebutuhan organisasi.

Pada isu kenyamanan dalam kelas, penerimaan dan pemahaman atas materi ajar, gaya mengajar instruktur, dan timbal balik, siswa generasi Z pada tiga zona sepakat bahwa instruktur milenial lebih paham suasana dan mampu mengakomodir kelas, dibanding dengan instruktur generasi X. Namun memang, instruktur milenial harus menyesuaikan dengan pola siswa generasi Z, ini tak lain agar tujuan pembelajaran tercapai. Siswa generasi Z dari Tiga zona juga sepakat bahwa suasana kelas instruktur milenial lebih hidup dibanding generasi X. Satu zona sepakat kedua kategori instruktur mampu menghidupkan kelas.

Para instruktur milenial di tiga Zona sepakat bahwa tidak ada metode baku – secara tekstual – dalam proses KS di kelas generasi Z, meskipun bisa saja dimaknai dengan *student centered learning* (SCL) dan *blended learning*, yang pasti mereka akan menyesuaikan dengan perilaku anak gen Z dengan tujuan agar *output* dan *outcome* belajar terealisasi secara optimal.

“Metodenya ya demonstrasi, kadang ceramah. Praktik *tools-tools*-nya, kita kadang nggak terpaku sama proglat dan metode mengajar, yang penting intinya itu tersampaikan, jadi peserta pelatihan itu cepat *nangkap* nya.”

Transkrip wawancara dengan Damiria, instruktur milenial di BBPVP Medan (Zona Barat)

Damiria, di sisi lain juga menggarisbawahi bahwa *attitude* siswa generasi Z yang perlu diperbaiki, contohnya kadang tidak mendengar instruktur di kelas karena sudah merasa sudah mengetahui dari internet.

“Metodenya lebih ke interaktif saja *sih*, nanti di-*review* dengan *tools-tools* menarik kayak *quizizz*, kita juga menggunakan audio visual, *nggak* hanya tulisan-tulisan ya. *Nah* untuk materi kita bisa saja mengajar materi diluar kurikulum, maksudnya menambahkan motivasi, karena pelatihan *kan* cuma sebentar, bekalnya harus ditambah, terlebih lagi siswa disini punya berbagai latar belakang, latar belakang pendidikan dari SD bahkan ada S2.”

Transkrip wawancara dengan Muslim, instruktur milenial di BBPVP Bekasi (Zona Tengah)

Dalam mengajar di kelas, Muslim tak ragu untuk memasukkan materi diluar proglat yang relevan, ia juga tidak kaku dalam mengajar di kelas, hal itu dilakukan agar pesan yang ingin disampaikan, dapat dicerna dengan baik oleh para siswa.

“Metode saya dua arah, karena anak generasi z ini kan biasa mencari informasi lain di internet, jadi peran siswa aktif sekali, ada yang menyanggah materi, ada yang bertanya. Saya gak harus ceramah saja, kita pun sebagai instruktur harus bersikap lebih terbuka”

Transkrip wawancara dengan Dwi Juwita, instruktur milenial di BBPVP Sorong (Zona Timur)

Dwi menganggap bahwa era saat ini, instruktur milenial tidak boleh menutup diri, karena bisa saja dalam sebuah materi, para siswa mempunyai informasi lain untuk mendukung materi yang sudah ada.

Namun, dibalik kelihaihan generasi milenial dalam menghadirkan suasana di kelas, terdapat kritik dari generasi X terkait sikap mereka di institusi.

“Teman-teman anak-anak muda ini memang bagus dalam mengajar, *ngerti* teknologi, tetapi kadang-kadang *nggak* mau berbaur. Sibuk dengan urusannya sendiri. Harusnya *kan* bekerja *nggak* boleh seperti itu walaupun sibuk. Terkadang mereka hanya mau *bareng* sama yang seumurannya saja.”

Transkrip wawancara dengan generasi X di salah satu Zona

Dalam prosesi pelatihan atau belajar mengajar di dalam kelas, beberapa hal yang mendukung terlaksananya KS dari tiga generasi mempunyai kesamaan di tiap zona, yakni;

Tabel 4. Terlaksananya KS dari tiga generasi (sumber; peneliti)

	Generasi X	Generasi Y (Milenial)	Generasi Z
Karakteristik di kelas	Cenderung kaku	Fleksibel	Fleksibel, cenderung <i>over</i>
Penggunaan teknologi	Standar	<i>Update</i>	<i>Update</i>
Penyampaian materi	Terstruktur	Terbuka	-
Prosesi KS tersampaikan	Ya	Ya	Lebih <i>comfortable</i> dengan generasi milenial
Tolok ukur keberhasilan KS (Becerra-Fernandez, 2004).	Praktik dari materi	Praktik dari materi	Praktik dari materi, sertifikasi kompetensi

Simpulan

Dalam menjalankan proses KS di organisasi masing-masing, para instruktur lintas generasi di tiap zona sepakat bahwa dalam menghadapi generasi Z sebagai siswa, harus dengan pendekatan-pendekatan tertentu yang lebih cair dan mengoptimalkan teknologi. Meskipun dalam implementasinya tergantung dari kesesuaian dan daya adaptasi para instruktur.

Di Zona Barat, instruktur milenial menyiasati agar tujuan KS tercapai adalah dengan tidak terpaku pada proglat yang sudah disusun. Menghidupkan suasana kelas dengan santai, dan menggunakan *tools* yang unik dan *fun*. Zona tengah tidak jauh berbeda, menyampaikan materi karakter dan motivasi di dunia kerja yang akan ditempuh selanjutnya, juga menggunakan *quizizz* sebagai penugasan. Zona timur menggunakan metode dua arah, dengan mempersilahkan siswa bertanya ataupun menyampaikan

perspektifnya, karena generasi z dianggap sebagai generasi yang mempunyai banyak sumber belajar, sehingga diharapkan materi di kelas lebih berwarna, tidak jarang pula ada sanggahan dari siswa berdasarkan sumber lain yang ia dapatkan. Instruktru milenial di zona timur ini melakukan pembelajaran dengan lebih terbuka.

Pemanfaatan teknologi yang *ter-update* juga harus dirangsang agar institusi memfasilitasinya, juga *updating* proglat yang lebih komprehensif. Para instruktur juga sependapat bahwa tolok ukur tercapainya KS adalah dengan melihat praktik yang dijalankan siswa sesuai dengan materi yang diajarkan, sedangkan siswa melihat selain itu, yakni sertifikasi kompetensi juga layak dijadikan acuan tolok ukur.

Daftar Pustaka

- Albers, J. A., & Brewer, S. 2003. Knowledge management and the innovation process: the eco-innovation model. *Journal of Knowledge Management Practice*, 4(6), 1–6.
- Becerra - Fernandez, A. Gonzalez, & R. Sabherwal, 2004. *Knowledge Management: Challenges, Solution, and Technologies*. Pearson Prentice Hall, New Jersey.
- Connelly, C.E. and Kelloway, E.K. 2003 : Predictors of Employees, Preceptions of Knowledge sharing Culture, *Leadership & Organization Development Journal*, 24(5), 294-301.
- Darmawan, D. 2016. Kompetensi Instruktur dan Efeknya Terhadap Kecakapan Vokasional Peserta Pelatihan. *Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah (E-Plus)*, 1(2)
- Francis, T. and Hoefel 2018. *'True Gen': Generation Z and its implications for companies*. McKinsey & Company.
- Hansen, S., and Avital, M., 2005. The Social and Technological Influences on Knowledge Sharing Behavior. *Sprouts: Working Papers on Information Environments, System and Organizations*.5(1) : 1-19.
- Hoof,V.D. dan Ridder, J.A. 2004. Knowledge Sharing in context: The Influence of organizational Commitment, Communication Climate and CMC use On Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*. 11(1): 13-24.

- Kim, S. and Lee, H. 2005. Employee Knowledge sharing Capabilities in Public and Private Organizations: Does Organizational Context Matter?. *Proceedings of the 38th Hawaii International Conference on System Sciences* .
- King, W. R. 2006. *Knowledge sharing, in Encyclopedia of Knowledge Management*, Schwartz, David (Ed), 493-498.
- Marquardt, Michael J. 2002. *Building the Learning Organization: mastering the 5 elements for corporate learning*. Palo Alto, California: Davies-Black Publishing.
- Neil & William. 2000. *Millenialis Rising: The Next Great Generation*. New York: Vintage Books
- Ologbo, Andrew C & Okyere-Kwakye, Eugene. 2015. The Influence of Knowledge Sharing on Employee Innovation Capabilities. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 5, No. 3, pp 102-110.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 41 Tahun 2009 tentang Standar Pembimbing pada Kursus dan Pelatihan.
- Poonkundran. 2019. Knowledge sharing -A good beginning with you, *Social Science Research Network*, <http://ssrn.com/abstract=1513025>, 2009,retrieved. November 30.
- Tapscott, Don. 2008. *Grown Up Digital*. New York City: McGraw Hill Professional.
- Wening, Nur & Harsono, Mugi, 2016. Relationship between knowledge sharing to individual Performance.*International Journal of Research in Business Management Vol. 4, Issue 1 : 67 - 78*.
- Zorn, R. L, 2017. *Coming in 2017: A New Generation of Graduate Students—The Z Generation*. College and University; Washington, 92(1), 61.