



Mentoring sebagai Praktik Berbagi Pengetahuan dalam Pengembangan Kapasitas Sosial Anggota Baru Mahaperan

Febrian Gibran Juliansyah¹, Rully Khairul Anwar², Samson CMS³

Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Padjadjaran, Indonesia¹⁻³

Email Korespondensi: febrian22002@mail.unpad.ac.id, rully.khairul@unpad.ac.id,
samson.cms@unpad.ac.id

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 09 Juni 2026

ABSTRACT

Organizations with a membership system face challenges in maintaining the continuity of knowledge, values, and social practices during membership turnover. This study aims to examine mentoring as a knowledge-sharing practice in developing the social capacity of new members at Mahaperan Bandung. The study employed a qualitative approach through a case study method. Data were obtained through in-depth interviews with five mentors and five new members, observations of organizational activities, and documentation. The data were then analyzed through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results demonstrate that mentoring serves as a bridge for knowledge sharing, internalization of organizational values, and the creation of social relationships through formal learning spaces, informal interactions, practical activities, and periodic evaluations. The success of this process is influenced by trust, a family culture, two-way communication, frequency of meetings, alignment of meanings, and organizational support. The impact is evident in the development of communication skills, collaboration skills, empathy, trust, active participation, and a sense of belonging among new members. This study demonstrates that mentoring is not merely personal development, but rather a mechanism for targeted knowledge sharing to enhance the social capacity of student organizations.

Keywords: Mentoring, Knowledge Sharing, Social Capacity, Student Organization.

ABSTRAK

Organisasi dengan sistem keanggotaan mengalami hambatan dalam mempertahankan kelangsungan pengetahuan, nilai, dan praktik sosial pada saat berlangsungnya pergantian anggota. Penelitian ini bertujuan menelaah mentoring sebagai praktik berbagi pengetahuan pada pengembangan kapasitas sosial anggota baru di Mahaperan Bandung. Penelitian menerapkan pendekatan kualitatif melalui metode studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara mendalam pada lima mentor dan lima anggota baru, observasi kegiatan organisasi, dan dokumentasi. Setelah itu, data tersebut dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian membuktikan bahwa mentoring menjadi penghubung berbagi pengetahuan, internalisasi nilai organisasi, penciptaan relasi sosial melalui ruang belajar formal, interaksi informal, praktik kegiatan, serta evaluasi berkala. Keberhasilan proses tersebut dipengaruhi dari kepercayaan, budaya kekeluargaan, komunikasi dua arah, frekuensi pertemuan, keselarasan makna, serta dukungan organisasi. Dampaknya tampak dalam berkembangnyanya kemampuan berkomunikasi, keterampilan berkolaborasi, empati, rasa percaya, partisipasi aktif, dan sense of belonging anggota baru. Penelitian ini menunjukkan bahwa mentoring tidak sekadar

pembinaan personal, melainkan mekanisme berbagi pengetahuan yang terarah dalam meningkatkan kapasitas sosial organisasi mahasiswa.

Kata Kunci: *Mentoring, Berbagi Pengetahuan, Kapasitas Sosial, Organisasi Mahasiswa.*

PENDAHULUAN

Pengetahuan dimaknai sebagai aset penting yang memengaruhi kapabilitas organisasi untuk beradaptasi, belajar, dan berinovasi pada kondisi yang mengalami perubahan secara pesat (Yeboah, 2023). Dalam studi ilmu informasi, *knowledge sharing* dipahami sebagai mekanisme pertukaran pengetahuan tacit dan eksplisit yang memungkinkan pengalaman pribadi bergeser menjadi media belajar komunal. Proses tersebut tidak sekadar ditentukan oleh ketersediaan informasi, melainkan juga dalam relasi sosial, budaya komunikasi, serta dukungan organisasi yang menjadikan anggota bersedia berbagi pengetahuan dengan terbuka (Cai et al., 2020). Studi dalam konteks pendidikan tinggi memperlihatkan bahwa kapasitas sosial, budaya belajar, serta interaksi yang terbuka berdampak langsung terhadap keberlangsungan berbagi pengetahuan antarpelaku organisasi (Han et al., 2022). Dalam konteks yang lebih luas, berbagi pengetahuan juga ditentukan melalui kualitas relasi, kepercayaan, serta kapabilitas organisasi dalam memfasilitasi lingkungan aman untuk berdiskusi dan bertukar pengetahuan (Peng, 2024).

Organisasi mahasiswa merupakan ruang penting dalam mendukung pembelajaran sosial karena anggotanya memperoleh pengetahuan melalui kegiatan, interaksi, pembagian peran, serta pembelajaran bersama sehari-hari (Hidayah et al., 2022). Partisipasi di organisasi mahasiswa terbukti berkaitan dengan meningkatnya keterampilan komunikasi antarindividu, peran sosial, serta kemampuan dalam mengatasi kewajiban yang lebih beragam (Aulia et al., 2023). Partisipasi tersebut berhubungan juga dengan kesiapan menghadapi lingkungan profesional karena organisasi mahasiswa menjadi sarana pembentukan dalam bekerja sama, memimpin, serta menetapkan keputusan secara kolektif (Mulyana & Linando, 2024). Selain itu, *sense of belonging* menjadi aspek penting karena individu yang merasa diikutsertakan dan dihargai dalam suatu komunitas umumnya memperlihatkan keterlibatan dan loyalitas yang lebih tinggi (Dias-broens et al., 2024). Dengan demikian, pengembangan anggota baru pada organisasi mahasiswa tidak hanya dimaknai sebagai berbagi pengetahuan, melainkan perlu dimaknai sebagai mekanisme peningkatan kapasitas sosial melalui relasi dan pengalaman (Hidayah et al., 2022).

Mahaperan sebagai organisasi dengan sistem keanggotaan mempunyai mekanisme pengembangan anggota baru yang berjalan melalui program formal, interaksi informal, serta mentoring personal yang berulang, sehingga fenomena ini relevan untuk dianalisis melalui sudut pandang berbagi pengetahuan. Dalam penerapannya, mentoring menyediakan wadah pada anggota baru untuk mengamati, bertanya, mempraktikkan, serta menerima evaluasi, sehingga pengetahuan organisasi tidak terbatas sebagai informasi, melainkan berkembang menjadi tindakan dan budaya. Kajian tentang onboarding dan mentoring menunjukkan bahwa anggota baru lebih mudah memahami budaya dan peran organisasi ketika ada figur yang mendampingi proses belajar mereka secara

konsisten (Yang et al., 2024). Studi lain menggambarkan bahwa pembelajaran formal, informal, dan *self-regulated learning* pada saat fase orientasi dapat lebih optimal saat terdapat pendampingan antarindividu yang kuat dari tempat kerja atau komunitas belajar (Mitschelen & Kauffeld, 2025). Pada konteks tersebut mentoring dapat dimaknai sebagai pembinaan anggota baru, praktik berbagi pengetahuan yang menjembatani pengetahuan, pengalaman, dan relasi sosial anggota baru.

Penelitian ini berfokus pada bagaimana mentoring berperan sebagai praktik berbagi pengetahuan pada peningkatan kapasitas sosial anggota baru Mahaperan, fokus tersebut paling berkaitan dengan fenomena perilaku informasi dan pembelajaran sosial dalam komunitas pengetahuan (Anjani & Fauziah, 2021). Pembahasan difokuskan pada tiga aspek utama, yaitu proses berbagi pengetahuan, faktor-faktor yang menentukan keberhasilannya, serta dampaknya terhadap kapasitas sosial anggota baru. Dengan fokus tersebut, penelitian ini diharapkan menyumbang kontribusi dalam studi *library and information science* dengan memperlihatkan bahwa mentoring sebagai mekanisme berbagi pengetahuan dapat meningkatkan kapasitas sosial anggota organisasi.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus yang bertujuan mengetahui secara mendalam makna, pengalaman, dan dinamika sosial yang menyertai mentoring sebagai praktik berbagi pengetahuan pada konteks organisasi yang spesifik, yaitu Mahaperan (Creswell & Creswell, 2018; Yin, 2018). Penelitian dilakukan di Mahaperan Bandung dengan mengikutsertakan sepuluh informan yang terdiri dari lima mentor dan lima anggota baru yang diseleksi secara purposive. Informan diseleksi secara purposive karena penelitian ini membutuhkan informan yang secara langsung terlibat dalam proses pengembangan anggota baru, sehingga data dapat dikumpulkan dari pandangan mentor maupun anggota baru yang terlibat langsung pada proses tersebut (Creswell & Creswell, 2018).

Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi kegiatan organisasi, serta dokumentasi. Dengan kombinasi ketiga teknik tersebut dapat mendukung peneliti memahami proses formal, interaksi informal, serta gambaran praktik mentoring secara lebih menyeluruh (Creswell & Creswell, 2018). Analisis data diterapkan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara interaktif. Metode tersebut memungkinkan peneliti menyusun topik-topik secara sistematis sekaligus terus menelaah hubungan antara data lapangan dan fokus penelitian (Miles et al., 2014).

Tabel 1: Profil Singkat Informan Penelitian

No.	Informan	Posisi	Keterangan Singkat
1	Fauzan Nurcholis	Mentor	Ketua umum/mentor; menekankan berbagi pengetahuan sebagai ruh organisasi dan mentor sebagai pendamping.

2	Muhammad Akhyar	Mentor	Menjelaskan mentoring sebagai sistem kaderisasi formal yang dilengkapi chemistry, self-development, dan pengayoman.
3	Rozanah Sabela Ruzda	Mentor	Menekankan relasi emosional, penerimaan anggota, dan fungsi mentor sebagai tempat curhat.
4	Mustaqimah Himmatul Aaliyyah	Mentor	Menjelaskan dukungan emosional dan posisi mentor sebagai pendengar bagi anggota baru.
5	Rizal Nurdian	Mentor	Menjelaskan silabus, monitoring, dan proses transfer nilai organisasi.
6	Dimas Alvindia	Anggota baru	Mengalami adaptasi awal yang terbantu oleh mentor dan memahami manajemen kepanitiaan.
7	Hari Fadli Junaedi	Anggota baru	Merasakan hubungan seperti adik-kakak, peningkatan public speaking, dan trust yang tinggi.
8	Kurniawan	Anggota baru	Mengalami mentoring dua arah, penerimaan seperti keluarga, dan peningkatan partisipasi.
9	Nuril Anwar	Anggota baru	Mengalami interaksi intens di Rumah Bersama, peningkatan komunikasi, dan rasa rumah kedua.
10	Tantria Lestari	Anggota baru	Mengalami internalisasi budaya nama sapa, fleksibilitas pertemuan, dan peningkatan kerja sama.

Sumber: Data lapangan peneliti, 2026.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses berbagi pengetahuan dalam pengembangan anggota baru

Hasil penelitian menggambarkan bahwa berbagi pengetahuan di Mahaperan berlangsung melalui kombinasi ruang formal dan ruang informal, sehingga proses pembelajaran anggota baru tidak berjalan melalui satu pola yang terbatas, melainkan melalui pengalaman yang bertahap dan berkesinambungan. Ruang formal terlihat dalam program Pra Ormaba, Ormaba (Orientasi Mahasiswa Baru), PETA (Pembinaan Anggota), Pra PKTD, dan PKTD (Pelatihan Kepemimpinan Tingkat Dasar), sedangkan ruang informal terlihat dalam pertemuan di Rumah Bersama (Sekre Mahaperan), diskusi bersama, dan komunikasi virtual, sehingga pengetahuan organisasi muncul baik sebagai materi maupun pengalaman yang dipraktikkan bersama. Temuan ini selaras dengan studi bahwa pengetahuan organisasi lebih cepat ditanamkan ketika pengalaman, dokumentasi, dan interaksi sosial saling bertemu (Azmir & Salim, 2024; Mazorodze & Mkhize, 2022).

“Di semua kegiatan seperti Pra Ormaba, Ormaba, dan PKTD, sebelum kegiatan itu dilangsungkan semuanya ada mentoringnya, ada pemateriannya untuk pembekalan ke tahap selanjutnya” (DA, wawancara, 5 Desember 2025).

“Kalau kategori formal itu sendiri ada yang memang sifatnya materi dasar atau kelas dasar yang disampaikan melalui orientasi mahasiswa baru, pembinaan anggota, PKTD, PKTL, sampai bina desa” (FN, wawancara, 19 Januari 2026).

Pernyataan mentor tersebut memperlihatkan bahwa kegiatan formal berperan sebagai mekanisme resmi penyaluran pengetahuan dasar organisasi, sedangkan anggota baru melihatnya sebagai fase persiapan sebelum terlibat dalam pembelajaran langsung yang lebih beragam. Pola ini selaras dengan hasil yang menunjukkan bahwa organisasi perlu memfasilitasi kerangka awal yang menunjang anggota baru guna memahami peran, nilai, dan ekspektasi komunitas (Mitschelen & Kauffeld, 2025; Yang et al., 2024).



Gambar 1: Anggota baru menghadiri agenda pematerian formal pada forum PKTD.

Sumber: Dokumentasi Peneliti (2025).



Gambar 2: Mentoring kelompok laki-laki pada pembinaan anggota dalam agenda PKTD.

Sumber: Dokumentasi Peneliti (2025).

Di luar forum formal, interaksi informal menjadi unsur penting karena menyediakan kesempatan bagi anggota baru untuk mendiskusikan pengalaman yang lebih mendalam, termasuk tantangan beradaptasi, dinamika organisasi di kampus, serta cara memahami budaya Mahaperan. Hal tersebut memperkuat

pendapat bahwa akan lebih optimal saat pengetahuan didiskusikan dalam ruang kondusif dan dekat, tidak sekadar di ruang kelas atau agenda formal (Cai et al., 2020; Peng, 2024).

"Sangat-sangat sering setiap hari. Karena saya tinggal di Rumah Bersama, jadi saya sangat sering bertemu dengan mentor saya" (NA, wawancara, 5 Desember 2025).

"Kalau bertemu secara langsung itu kondisional. Kadang di kafe. Kalau komunikasi secara online paling di WhatsApp" (TL, wawancara, 2 Desember 2025).

Fleksibilitas ruang dan intensitas perjumpaan tersebut menegaskan bahwa mentoring di Mahaperan tidak sekadar berfungsi sebagai media pematerian, namun juga berperan sebagai media penghubung antara pengalaman keseharian anggota baru dengan pengetahuan organisasi. Keadaan tersebut sangat ditentukan oleh ruang untuk berinteraksi, berdiskusi, serta memaknai kembali pengalaman secara berulang.

Faktor-faktor yang memengaruhi berbagi pengetahuan

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa berbagi pengetahuan di Mahaperan ditentukan oleh faktor relasional, faktor kognitif, dan faktor struktural, sehingga keberlangsungan berbagi pengetahuan tidak sekadar dipengaruhi oleh muatan materi, serta tata kelola pengaturan organisasi. Hal ini selaras dengan studi yang memandang *social capital* dan *learning culture* sebagai faktor utama dalam berbagi pengetahuan (Han et al., 2022).

Faktor relasional terlihat dalam rasa percaya, rasa dihargai, budaya adik-kakak, interaksi dua arah, serta ruang berbagi cerita yang mendorong anggota baru untuk memiliki keberanian bertanya, mengungkapkan ketidakpahaman, dan memperoleh masukan. Hal ini sejalan dengan studi yang memperlihatkan bahwa kualitas hubungan sosial mendorong transparansi dan motivasi berbagi pengetahuan (Cai et al., 2020; Peng, 2024).

"Mentor yang menyampaikan materi tidak kaku dan menggunakan komunikasi dua arah membuat kami merasa dihargai, jadi tidak ada kesenjangan antara senior dan junior" (K, wawancara, 14 November 2025).

"Ya pertama-tama belum terlalu dekat sama mentor, dan sekarang alhamdulillah seperti adik-kakak" (HFJ, wawancara, 2 Desember 2025).

Penjelasan informan tersebut menunjukkan bahwa rasa percaya tidak muncul dengan sendirinya, melainkan dibentuk dengan pola komunikasi yang fleksibel dan interaksi yang tumbuh secara bertahap. Temuan ini sejalan dengan kajian bahwa *trust* menjadi syarat penting agar berbagi pengetahuan berlangsung secara lebih transparan dan optimal (Han et al., 2022; Peng, 2024).

Faktor kognitif terlihat saat anggota baru mulai memaknai jargon, nilai, dan simbol budaya organisasi, seperti makna semboyan organisasi atau praktik nama sapa, sehingga berbagi pengetahuan tidak terbatas sebagai penyaluran informasi, melainkan bertransformasi menjadi mekanisme pemahaman bersama. Temuan ini selaras dengan pembahasan mengenai bagaimana pengetahuan baru membutuhkan ruang pemaknaan bersama agar dapat dimaknai serta diterapkan (Yeboah, 2023).

"Awalnya saya merasa tidak sopan kalau menyebut nama langsung, tetapi di Mahaperan itu memang bentuk kesetaraan" (TL, wawancara, 2 Desember 2025).

Sementara itu, faktor struktural terlihat dalam pembentukan kelompok mentoring, penetapan mentor, rancangan materi, serta proses kaderisasi yang bertingkat, sehingga organisasi memberi struktur yang mendukung perpindahan pengetahuan secara lebih sistematis. Hal tersebut memperkuat gagasan bahwa berbagi pengetahuan memerlukan dukungan struktural tidak sekadar bergantung pada hubungan pribadi (Azmir & Salim, 2024).

Fungsi mentoring sebagai mekanisme berbagi pengetahuan

Mentoring di Mahaperan mengemban dua peran utama secara bersamaan, yaitu fungsi peningkatan kapasitas dan fungsi psikososial, sehingga mekanisme ini berjalan tidak sebatas pada proses pembinaan kader, melainkan juga sebagai sarana berbagi pengetahuan yang menjembatani materi, pengalaman, serta penguatan afektif. Temuan ini selaras dengan kajian yang memosisikan mentoring sebagai media utama untuk proses belajar anggota baru dan pengembangan perilaku inisiatif (Mitschelen & Kauffeld, 2025; Yang et al., 2024).

Dalam fungsi peningkatan kapasitas, mentor mendukung anggota baru memaknai kemampuan yang relevan untuk kehidupan organisasi, seperti manajemen kepanitiaan, *public speaking*, dan pengembangan diri, sehingga pengetahuan organisasi dapat dimaknai dalam bentuk tindakan nyata. Hal ini memperkuat kajian bahwa berbagi pengetahuan berperan dalam peningkatan kemampuan saat pengetahuan yang diberikan dapat diimplementasikan langsung (Yang et al., 2024).

"Di manajemen kepanitiaan itu saya belajar POAC: planning, organizing, actuating, dan controlling, jadi lebih paham bagaimana menjalankan kegiatan" (DA, wawancara, 5 Desember 2025).

"Keterampilan yang paling utama yang saya dapatkan itu public speaking" (HFJ, wawancara, 2 Desember 2025).

Lebih lanjut, mentoring juga mengemban fungsi psikososial karena mentor berperan sebagai pendengar, wadah berbagi cerita, pencipta suasana aman, dan sosok kakak bagi anggota baru, sehingga pengetahuan yang diberikan lebih mudah dipahami dan diterima. Hal tersebut selaras dengan studi yang menunjukkan bahwa bantuan afektif dan ruang aman meningkatkan pembelajaran serta proses adaptasi anggota baru (Petrilli et al., 2022).

"Peran utama mentor itu meningkatkan pengetahuan, meningkatkan pemahaman, dan menjadi wadah curhat bagi anggota-anggotanya" (RSR, wawancara, 19 Desember 2025).

"Aku menempatkan diri sebagai pendengar, dan kalau dia tanya menurut Teteh baiknya gimana, ya aku jawab sesuai yang dia butuhkan" (MHA, wawancara, 19 Desember 2025).



Gambar 3: Mentoring kelompok perempuan pada pendampingan anggota dalam agenda PKTD.

Sumber: Dokumentasi Peneliti (2025).



Gambar 4: Forum dialog kelompok kecil yang meningkatkan ikatan personal anggota baru.

Sumber: Dokumentasi Peneliti (2025).

Dengan demikian, mentoring berperan sebagai mekanisme berbagi pengetahuan yang lebih beragam daripada sesi materi biasa, karena hal tersebut memfasilitasi keterampilan teknis, pemaknaan pengalaman, serta dukungan psikososial berlangsung sekaligus. Situasi tersebut menegaskan interaksi personal yang baik mendorong pengetahuan organisasi lebih mudah diterima, dipahami, dan diteruskan oleh anggota baru (Peng, 2024).

Dampak berbagi pengetahuan terhadap kapasitas sosial anggota baru

Hasil penelitian menegaskan bahwa berbagi pengetahuan melalui mentoring berperan terhadap meningkatnya kapasitas sosial anggota baru, khususnya dalam kemampuan berkomunikasi, keterampilan bekerja sama, empati, rasa percaya, partisipasi aktif, serta *sense of belonging*. Hal ini selaras dengan kajian yang memperlihatkan bahwa organisasi mahasiswa berperan sebagai sarana utama bagi pengembangan keterampilan sosial dan peran aktif (Aulia et al., 2023; Hidayah et al., 2022).

Perkembangan kemampuan berkomunikasi terlihat saat anggota baru mulai lebih berani berbicara, bertanya, dan mengutarakan pandangan, baik dalam ruang lingkup Mahaperan maupun di kampus, sehingga mentoring bukan sekadar berpengaruh dalam pengetahuan organisasi, melainkan juga

dalam komunikasi mereka secara menyeluruh. Temuan ini sejalan dengan studi bahwa partisipasi pada organisasi mahasiswa meningkatkan kemampuan komunikasi antarpribadi (Aulia et al., 2023; Mulyana & Linando, 2024).

"Saya lebih berani bertanya, lebih berani menanggapi, dan lebih berani berpendapat, tidak hanya di organisasi tetapi juga di kampus" (DA, wawancara, 5 Desember 2025).

Dampak lain terlihat dalam keterampilan bekerja sama dan empati, karena anggota baru beradaptasi dengan keberagaman, menyesuaikan diri dengan cara kerja rekan, serta memahami keadaan orang lain dalam aktivitas kegiatan organisasi. Hal tersebut selaras dengan kajian bahwa berbagi pengetahuan dan keterlibatan organisasi mendukung kerja sama dan kepedulian sosial (Hidayah et al., 2022; Mazorodze & Mkhize, 2022).

"Saya jadi lebih mampu menyesuaikan diri dengan orang lain dalam kerja kelompok" (TL, wawancara, 2 Desember 2025).

Sense of belonging terlihat saat Mahaperan dipandang sebagai rumah kedua dan hubungan mentor-anggota tumbuh menjadi seperti keluarga, sehingga anggota baru merasa mempunyai ruang yang nyaman untuk berkembang dan berperan aktif. Hal tersebut selaras dengan studi tentang *sense of belonging* yang menegaskan pentingnya rasa diterima, apresiasi, serta lingkungan sosial yang mendukung (Dias-broens et al., 2024).

"Saya merasakan banget Mahaperan itu menjadi rumah kedua saya karena rasa kekeluargaannya sangat erat" (K, wawancara, 14 November 2025).

"Karena sejak awal dibangun kedekatan personal terlebih dahulu, saya merasa sangat terbantu" (NA, wawancara, 5 Desember 2025).

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa mentoring sebagai praktik berbagi pengetahuan tidak terbatas pada perkembangan pengetahuan organisasi, melainkan mengarah pada penguatan identitas keanggotaan serta kapasitas sosial yang lebih mendalam. Temuan ini memperlihatkan bahwa organisasi mahasiswa dapat dipahami sebagai komunitas pengetahuan yang mengembangkan perilaku berbagi pengetahuan serta interaksi sosial.

SIMPULAN

Mentoring di Mahaperan berperan sebagai praktik berbagi pengetahuan yang berjalan melalui forum formal, interaksi informal, dan bimbingan personal yang rutin. Proses ini memungkinkan pengetahuan organisasi bergeser dari materi dasar menjadi pengalaman yang ditanamkan dalam tindakan dan kebiasaan anggota baru. Keberlangsungan berbagi pengetahuan ditentukan oleh faktor relasional, kognitif, dan struktural. Sementara itu, dampaknya terlihat dalam meningkatnya kemampuan berkomunikasi, keterampilan bekerja sama, rasa percaya, partisipasi aktif, serta *sense of belonging* anggota baru. Dengan demikian, mentoring dapat dimaknai sebagai mekanisme berbagi pengetahuan yang penting pada peningkatan kapasitas sosial anggota baru Mahaperan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengutarakan terima kasih untuk semua informan penelitian, jajaran pengurus dan anggota Mahaperan Bandung, serta kepada Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum atas peluang dalam menerbitkan hasil penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Anjani, V., & Fauziah, K. (2021). Analisis iklim komunikasi dalam menumbuhkan berbagi pengetahuan di perpustakaan Daniel S. Lev. *Jurnal Ilmu Informasi, Perpustakaan dan Kearsipan*, 23(2), 51-62. <https://doi.org/10.7454/JIPK.v23i2.005>
- Aulia, F., Dwianggraeni, P. R., & Ishak, A. R. (2023). Peran organisasi mahasiswa dalam meningkatkan kemampuan komunikasi interpersonal yang efektif. *Jurnal Mahasiswa Komunikasi Cantrik*, 3(2), 141-150. <https://doi.org/10.20885/cantrik.vol3.iss2.art5>
- Azmir, A. F., & Salim, T. A. (2024). Trend of knowledge transfer strategy in the libraries: A bibliometrics analysis. *Jurnal Ilmu Informasi, Perpustakaan dan Kearsipan*, 26(1), 31-45. <https://doi.org/10.7454/JIPK.v26i1.1104>
- Cai, Y., Song, Y., Xiao, X., & Shi, W. (2020). The effect of social capital on tacit knowledge-sharing intention: The mediating role of employee vigor. *SAGE Open*, 10(3), 1-13. <https://doi.org/10.1177/2158244020945722>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Dias-Broens, A. S., Meeuwisse, M., & Severiens, S. E. (2024). The definition and measurement of sense of belonging in higher education: A systematic literature review with a special focus on students' ethnicity and generation status in higher education. *Educational Research Review*, 45, 100622. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2024.100622>
- Han, S., Oh, E. G., & Kang, S. P. (2022). Social capital leveraging knowledge-sharing ties and learning performance in higher education: Evidence from social network analysis in an engineering classroom. *AERA Open*, 8, 1-15. <https://doi.org/10.1177/23328584221086665>
- Hidayah, Y., Su Fen, C., Suryaningsih, A., & Mazid, S. (2022). Promoting student participation skills through student organizations. *Jurnal Civics: Media Kajian Kewarganegaraan*, 19(2), 213-223. <https://doi.org/10.21831/jc.v19i2.53422>
- Mazorodze, A. H., & Mkhize, P. (2022). An investigation into the knowledge-sharing practices for innovation in higher education institutions of developing countries. *The Journal for Transdisciplinary Research in Southern Africa*, 18(1), 1-7. <https://doi.org/10.4102/td.v18i1.1230>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Mitschelen, A., & Kauffeld, S. (2025). *Workplace learning during organizational onboarding: Integrating formal, informal, and self-regulated workplace*

-
- learning. *Frontiers in Organizational Psychology*, 3, 1569098. <https://doi.org/10.3389/forgp.2025.1569098>
- Mulyana, B. S., & Linando, J. A. (2024). Engagement in student organizations and graduates' readiness to enter the job market. *Asian Management and Business Review*, 4(2), 308-323. <https://doi.org/10.20885/AMBR.vol4.iss2.art9>
- Peng, M. Y. P. (2024). Breaking down barriers: Exploring the impact of social capital on knowledge sharing and transfer in the workplace. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1-12. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03384-9>
- Petrilli, S., Galuppo, L., & Ripamonti, S. C. (2022). Digital onboarding: Facilitators and barriers to improve worker experience. *Sustainability*, 14(9), 5684. <https://doi.org/10.3390/su14095684>
- Yang, W., Wang, Y., Choi, M., & Li, Y. (2024). Influence of mentoring on the proactive behavior of new employees: Moderated mediation effect of agreeableness. *Frontiers in Psychology*, 15, 1370815. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1370815>
- Yeboah, A. (2023). Knowledge sharing in organization: A systematic review. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2195027. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2195027>
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.