



Manajemen Pengetahuan dan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi

Knowledge Management and Human Capital in Organization

Suci Puspa Reno

Badan Pemeriksa Keuangan, Indonesia

*Email: queen010912@gmail.com

*Correspondence: *Suci Puspa Reno*

DOI:

10.59141/comserva.v3i11.1239

ABSTRAK

Saat ini knowledge (pengetahuan) menjadi sebuah komoditas yang bernilai tinggi. Selain itu pengetahuan dianggap sebagai sarana utama untuk dapat meraih keunggulan kompetitif dan inovasi. Paradigma baru yang diyakini adalah di dalam organisasi, pengetahuan harus disebarkan agar dapat terus tumbuh dan berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana pengelolaan SDM dapat memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada pembelajaran, kolaborasi, dan pengembangan talenta. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah studi literatur berdasarkan kajian teoritis dari penelusuran jurnal, buku, dan makalah berskala nasional maupun internasional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Human Capital merupakan aset kunci bagi organisasi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, motivasi, dan nilai individu. Pengetahuan adalah elemen penting dalam Human Capital, dengan pengetahuan tacit (tidak terucapkan) dan eksplisit (terucapkan) menjadi fokus utama. Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management) menjadi faktor penentu kesuksesan dan keberlanjutan organisasi, memungkinkan perolehan, penyimpanan, penggunaan, dan penyebaran pengetahuan secara efektif. Praktik Knowledge Management berdampak positif terhadap kinerja organisasi dan karyawan, serta memediasi pengembangan Human Capital. Kesimpulannya, organisasi harus menjalankan Knowledge Management secara efektif untuk mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan mereka dalam lingkungan bisnis yang berubah cepat. Tanpa Knowledge Management, organisasi akan kesulitan mencapai tujuan mereka secara optimal.

Kata kunci: manajemen pengetahuan, sumber daya manusia, organisasi

ABSTRACT

Nowadays knowledge has become a commodity of high value. In addition, knowledge is considered the main means of achieving competitive advantage and innovation. The new paradigm that is believed is that within organizations, knowledge must be disseminated in order to continue to grow and develop. This research aims to understand how HR management can strengthen organizational culture oriented towards learning, collaboration, and talent development. The method used in research is a literature study based on theoretical studies from searching journals, books,

and papers on a national and international scale. The results of this study show that Human Capital is a key asset for organizations, which includes knowledge, skills, experience, motivation, and individual values. Knowledge is an essential element in Human Capital, with tacit (unspoken) and explicit (spoken) knowledge being the main focus. Knowledge Management becomes a critical factor for organizational success and sustainability, enabling the effective acquisition, storage, use, and dissemination of knowledge. Knowledge Management practices positively impact organizational and employee performance, and mediate Human Capital development. In conclusion, organizations must implement Knowledge Management effectively to support their growth and sustainability in a rapidly changing business environment. Without Knowledge Management, organizations will find it difficult to achieve their goals optimally.

Keywords: *knowledge management, human resources, organization*

PENDAHULUAN

Pada dunia organisasi, diperlukan dua aspek yang dapat menunjang dan mendukung pelaksanaan serta pencapaian tujuan, yaitu peralatan dan manusia. Peralatan dapat berupa mesin, komputer/laptop, aset, dan sarana prasarana lain yang dibutuhkan oleh organisasi. Sedangkan aspek manusia memegang peran utama, karena tanpa manusia peralatan tersebut tidak mungkin dapat digunakan dan dimanfaatkan. Oleh karena itu, organisasi harus mampu menyeleksi, menempatkan, mengelola, serta mengembangkan manusia nya dengan baik.

Di dalam organisasi yang kuat, pasti memiliki Sumber Daya Manusia (*Human Capital*) yang berkualitas, oleh sebab itu pengembangan SDM menjadi salah satu aspek paling kompleks dalam pengelolaan SDM. Dalam upaya pengembangan SDM, banyak strategi yang dilakukan oleh organisasi, antara lain memberikan apresiasi berupa hadiah, tunjangan, bonus kepada SDM untuk meningkatkan motivasi SDM, memberikan kesempatan kepada SDM untuk *brainstorming* ide agar SDM dapat menyalurkan dan menyampaikan ide/gagasannya, kemudian organisasi menyelenggarakan program pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kreativitas SDM. Semakin tinggi tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki SDM, maka kreativitas dan produktivitas yang dihasilkan oleh SDM tersebut juga akan semakin tinggi.

Pengetahuan yang dimiliki SDM menjadi sesuatu yang sangat menentukan bagi organisasi. Oleh karena itu, perolehan dan pemanfaatannya perlu dikelola (*manage*) dengan baik dalam konteks peningkatan kinerja organisasi. Melalui *Knowledge Management* (Manajemen Pengetahuan), seluruh pengetahuan yang dimiliki oleh SDM di dalam organisasi, dapat diidentifikasi dan dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja dan menghasilkan berbagai inovasi, meskipun pengetahuan memang merupakan milik individu namun dapat dimanfaatkan oleh organisasi dengan tetap memberikan otonomi pengembangannya pada individu tersebut, yang nantinya pengetahuan tersebut menjadi milik organisasi.

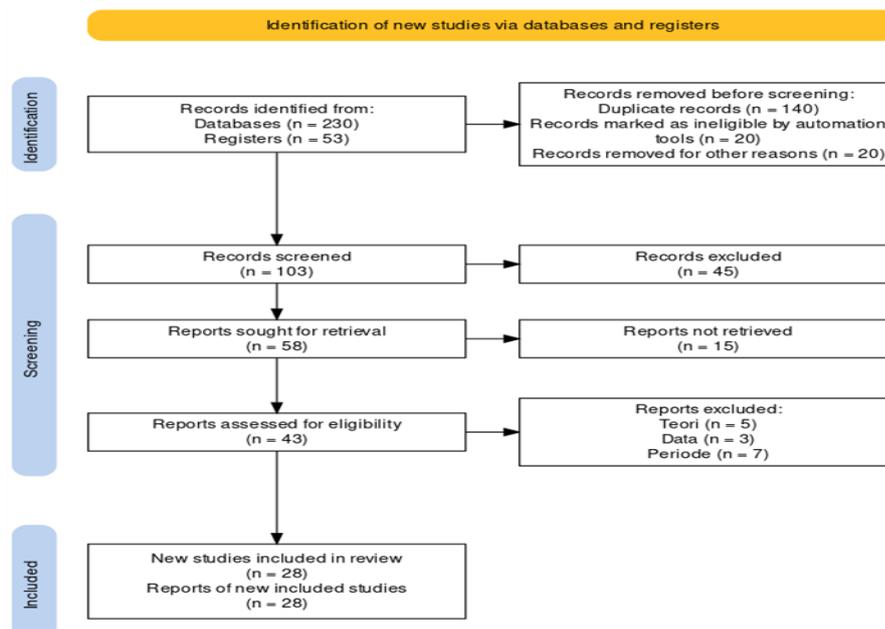
Manajemen Pengetahuan dalam sebuah organisasi memiliki peran yang begitu besar, karena sangat mempengaruhi setiap kegiatan untuk mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri, yaitu memfasilitasi setiap kebutuhan informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh organisasi. Di era modern ini, komposisi aset berpengetahuan dalam sebuah organisasi telah berubah dari sekedar SDM yang memiliki keterampilan yang tinggi menjadi SDM yang mampu memberi nilai kepada organisasi agar tetap unggul dan kompetitif. Pengetahuan dan Human Capital merupakan aset yang penting bagi organisasi, oleh sebab itu organisasi harus dapat mengelola aset-aset tersebut secara efektif dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan SDM (Obeso et al., 2020; Perez & de Pablos, 2003). Menurut Al-Tit Manajemen Pengetahuan secara signifikan memediasi dampak praktik pengembangan karyawan terhadap Human Capital dan hal ini sangat penting bagi pengembangan sumber daya manusia (Dianto et al., 2022; Romy Estradha et al., 2023).

Penelitian sebelumnya oleh Yugowati Praharsi membahas mengenai konsep manajemen pengetahuan pada suatu organisasi dan penerapannya di beberapa kabupaten. Sementara itu, penerapan manajemen pengetahuan pribadi dan teknologi pendukung juga telah dibahas (Praharsi, 2016). Perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan terletak pada fokus dan pendekatan yang digunakan. Sementara persamaan kedua penelitian tersebut terletak pada fokus yang sama pada konsep manajemen pengetahuan dan relevansinya dalam konteks organisasi. Keduanya juga menggali bagaimana pengelolaan pengetahuan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia dan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana pengelolaan SDM dapat memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada pembelajaran, kolaborasi, dan pengembangan talenta. Manfaat dari penelitian ini sangat beragam, mulai dari memberikan wawasan yang lebih dalam kepada para pemimpin organisasi dalam merancang strategi manajemen pengetahuan dan SDM yang efektif, hingga memberikan panduan praktis bagi praktisi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja individu dan tim serta menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan adaptif. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam memperkuat daya saing organisasi di era globalisasi dan transformasi digital. Dengan memahami dinamika antara manajemen pengetahuan dan sumber daya manusia, penelitian ini diharapkan mampu mengidentifikasi praktik terbaik yang dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan inovasi di dalam organisasi.

METODE

Metode yang digunakan dalam artikel ilmiah ini adalah studi literatur berdasarkan studi teoritis dari mencari jurnal, buku, dan makalah baik di skala nasional maupun internasional. Jurnal yang digunakan adalah jurnal dengan terbitan sepuluh tahun terakhir yang diambil dari situs jurnal terakreditasi, baik dalam bahasa Indonesia maupun bahasa Inggris. Penelitian diawali dengan menentukan topik yang akan diangkat, mengumpulkan artikel yang berkaitan dengan topik, menyusun dan *mereview* artikel terkait secara sistematis, menganalisis data, hasil dan pembahasan, kemudian kesimpulan dan saran.



Gambar 1. Identifikasi studi baru melalui database dan register

HASIL DAN PEMBAHASAN

Human Capital (Modal Manusia)

Human Capital merupakan aset bagi organisasi atau dikenal dengan nilai intangible organisasi. *Human Capital* dalam organisasi mewakili pengetahuan individu, keterampilan, pengalaman, kemampuan, dan motivasi diri. *Human Capital* juga dapat mencerminkan nilai organisasi. Segala ide yang dimiliki individu, pengetahuan, inovasi dan cara mengambil keputusan dalam aktivitas kerja, dianggap sebagai *Human Capital*.

Human Capital dianggap sebagai aset utama dalam suatu organisasi yang terdiri dari keterampilan, pengetahuan, sikap, dan komitmen karyawan. Untuk mengelola *Human Capital* tersebut, organisasi perlu melakukan akselerasi terhadap mereka, salah satunya dengan cara pengembangan SDM. Hitka, dkk (2019) dan Malik (2019) mengemukakan bahwa, SDM sangat penting ketika suatu organisasi ingin tetap kompetitif di industri, dan pengembangan SDM (*Human Capital*) menjadi faktor kunci lainnya.

Human Capital menganggap bahwa manusia adalah kunci utama suatu organisasi, selain itu *Human Capital* juga dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi dalam aktivitas sehari-hari melalui motivasi, kemampuan, dan kerjasama tim. Menurut Munjal dan Kundu (2017), dan Fouarge et al. (2012) *Human Capital* adalah tulang punggung pembangunan manusia untuk semua organisasi dan merupakan sebuah alat untuk meningkatkan keberlanjutan suatu organisasi, karena hal ini terkait langsung dengan pembangunan manusia (Cameron dan Green, 2019; Graff Zivin dkk., 2018; McGuirk dkk., 2015). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurcharcikova, et., al. (2018), bahwa tingkat *Human Capital* tercermin melalui tingginya kinerja dan keberlanjutan organisasi, sehingga *Human Capital* dengan keberlanjutan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan. Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Alqershi, et., al. pada tahun 2022 (AlQershi et al., 2023).

Diketahui bahwa semua organisasi sukses yang menguasai pangsa pasar terbesar fokus pada peningkatan pembangunan manusia. Beberapa penelitian terbaru menunjukkan bahwa organisasi yang menghargai *Human Capital* mereka akan mengungguli organisasi lain yang tidak memiliki *Human Capital*, sehingga meningkatkan pertumbuhan dan keberlanjutan mereka dalam jangka pendek dan panjang.

Knowledge (Pengetahuan)

Pengetahuan adalah informasi yang bisa mengubah seseorang sebagai acuan dalam bertindak, atau yang membuat seseorang (atau institusi) mampu bekerja dengan lebih efektif (Drucker, dikutip dalam Tjakraatmaja dan Kristinawati, 2017). Kata pengetahuan sulit untuk didefinisikan secara komprehensif. Pengetahuan berasal dari informasi, dan informasi berasal dari data. Pengetahuan sebagai konsep yang lebih kompleks dan pribadi yang menggabungkan lebih dari sekadar informasi. Pengetahuan terdiri dari pengalaman, informasi nilai, dan sikap sistematis yang menyediakan kerangka kerja yang tepat untuk evaluasi informasi dan pengalaman baru (Colin Ting Si Xue, 2017). Pengetahuan baru tercipta ketika individu dalam organisasi membagikan pengetahuan mereka, baik secara diam-diam maupun secara terbuka, proses ini biasa disebut dengan *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan). (Hooff & Hendrix, dikutip dalam Coling Ting Si Xue, 2017).

Meskipun pengetahuan dapat diklasifikasi sebagai individu atau kelompok, internal atau eksternal, keras atau lunak, praktis atau teoritis, namun *tacit* dan *eksplisit* adalah jenis pengetahuan yang paling sering diterapkan. Jola dan Lemos (2010) menyatakan bahwa dimensi dari kedua jenis pengetahuan ini adalah salah satu isu yang banyak dibahas dalam bidang manajemen pengetahuan. Pengetahuan *tacit* (*tacit knowledge*) yaitu pengetahuan yang masih berada dalam pikiran individu. Pengetahuan *tacit* berbentuk *know-how*, berdasar pengalaman, kemampuan, dan pemahaman seseorang terhadap suatu masalah yang pernah dihadapi. Pengetahuan ini terdiri atas komponen kognitif yang tidak dapat begitu saja diutarakan dalam sebuah representasi data yang terstruktur dan komponen teknis yang bisa diutarakan secara eksplisit. Sedangkan pengetahuan eksplisit (*explicit knowledge*) yaitu pengetahuan yang tertulis, terserip, tersebar, dan bisa sebagai bahan pembelajaran untuk orang lain. Pengetahuan ini dapat dikonseptualisasikan, disimpan dalam basis data, dan dapat ditransfer dalam bentuk formal.

Tabel 1. Kategori Pengetahuan

Pengetahuan Tacit	Pengetahuan Eksplisit
- Berada dalam pikiran seseorang	- Dapat didokumentasikan, dimodifikasi, dan dibagikan
- Sulit untuk diakses dan dievaluasi	- Dapat disimpan dengan cara teknologi dan sistem digital
- Tidak dapat dipindahkan	- Dapat dipindahkan

Pengetahuan muncul karena adanya hubungan dari dua konsep lain, yaitu data dan informasi. Data merupakan fakta dan angka yang menyampaikan sesuatu secara spesifik, namun dalam penerapannya data tidak diatur dengan cara apapun dan yang tidak dapat memberikan informasi lebih lanjut mengenai pola, konteks, dan lain-lain. Defenisi data menurut Thierauf (1999) adalah fakta dan angka yang tidak terstruktur yang memiliki dampak paling kecil pada manajer tipikal.

Agar dapat menjadi informasi, data harus dikontekstualisasikan, dikategorikan, dihitung, dan dipadatkan. Informasi adalah keterangan, pernyataan, gagasan, yang mengandung makna, nilai, dan pesan baik berupa data, fakta, maupun penjelasan. Biasanya, informasi ditemukan dalam jawaban atas pertanyaan yang dimulai dengan kata-kata seperti siapa, apa di mana, kapan, dan berapa banyak.

Thierauf pada tahun 1999 mendefinisikan tiga komponen tersebut di atas sebagai berikut, data adalah titik terendah, kumpulan fakta dan angka yang tidak terstruktur, informasi adalah tingkat berikutnya dan dianggap sebagai data yang terstruktur, yang akhirnya pengetahuan didefinisikan sebagai informasi (Upa, 2023).

Pengetahuan memang merupakan milik individu, namun dapat dimanfaatkan oleh organisasi dengan tetap memberikan otonomi pengembangannya pada individu tersebut. Belajar dan pembelajaran menjadi kata kunci dalam peningkatan kapasitas pengetahuan. Dengan demikian menjadikan individu sebagai pembelajar merupakan kondisi yang diperlukan sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja organisasi melalui pengintegrasian dengan proses organisasi. Organisasi perlu melakukan pengembangan dirinya menjadi organisasi pembelajaran, sebab hanya dalam kondisi yang demikian individu/pegawai dapat benar-benar menjadi manusia pembelajar (Sumardi et al., 2019).

Knowledge Management (Manajemen Pengetahuan)

Menurut Khoe Yao Tung (2018), Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management) adalah proses yang sistemik dan spesifik untuk memperoleh, mengorganisasi, dan mengkomunikasikan pengetahuan milik karyawan sehingga para karyawan lain dapat menggunakannya secara lebih efektif dan lebih produktif pada pekerjaan mereka. Secara sederhana, Manajemen Pengetahuan dapat dipandang sebagai upaya perolehan, penyimpanan, pengolahan dan pengambilan kembali, penggunaan dan penyebaran, serta evaluasi dan penyempurnaan pengetahuan secara efektif dalam suatu organisasi.

Sistem Manajemen Pengetahuan atau *Knowledge Management System* adalah sistem (umumnya berbasis teknologi informasi) yang digunakan untuk melakukan pengelolaan atas pengetahuan pada tiap tahapan, baik saat perolehan, penyimpanan, pengambilan kembali, penggunaan maupun penyempurnaannya. Dalam konteks organisasi, proses Manajemen Pengetahuan tidak terpisahkan dari proses bisnis (aktivitas) yang ada. Pelaksanaan suatu proses bisnis (aktivitas) sebenarnya juga merupakan proses penciptaan, penemuan, dan perolehan suatu *lesson learned*.

Manajemen Pengetahuan juga adalah pengoordinasian yang terarah dan sistematis dari orang/manusia, teknologi, proses dan struktur organisasi untuk memberi nilai tambah bagi organisasi. Orang merupakan faktor penentu dalam mengelola Manajemen Pengetahuan, proses dan teknologi merupakan alat bantu yang mendukung empat proses, yaitu penciptaan (*Knowledge Management Creation*), pembauran (*Knowledge Management Assimilation*), penyebaran (*Knowledge Management Dissemination*), dan penerapan pengetahuan (*Knowledge Management Application*) dalam organisasi/perusahaan (Tjakraamadja, dkk, 2015).

Sedangkan menurut Pranata (2016), proses Manajemen Pengetahuan atau disebut juga dengan inisiatif dari Manajemen Pengetahuan terdiri atas tiga aktivitas, yaitu penciptaan pengetahuan (*knowledge creation*), pembagian pengetahuan (*knowledge sharing*), dan pencarian dan penggunaan pengetahuan (*knowledge seeking and use of knowledge*). Proses koordinasi antara aspek-aspek ini dapat tercapai melalui penciptaan *knowledge* dan berbagi *knowledge* dengan didukung oleh pembelajaran organisasi yang berkelanjutan (Dalkir, 2013). Menurut Setiarso et al. (2012), selain orang/manusia, teknologi, dan proses, konten/isi juga merupakan komponen pada sistem manajemen pengetahuan yang dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Fungsi dan Manfaat Knowledge Management

Manajemen pengetahuan digunakan untuk memfasilitasi pengumpulan, perekaman, pengorganisasian, penyaringan, analisis, temu kembali dan penyebaran pengetahuan eksplisit dan implisit serta dapat menunjukkan fungsi strategis dengan sangat jelas. Fungsi adanya aplikasi

manajemen pengetahuan adalah sebagai perantara transfer pengetahuan antara penyedia dan pencari pengetahuan dari pikiran pemiliknya ke tempat penyimpanan eksternal dan sebaliknya pengambilan pengetahuan dari penyimpanan eksternal yang disaring sesuai dengan kebutuhan dan mudah dipahami oleh pengguna.

Menurut Frappaolo dan Toms (Dewiyana, 2006), fungsi *knowledge management* adalah sebagai berikut:

1. *Intermediation*, yaitu peran perantara transfer pengetahuan antara penyedia dan pencari pengetahuan. Peran tersebut untuk mencocokkan (*to match*) kebutuhan pencari pengetahuan dengan sumber pengetahuan secara optimal. Dengan demikian, *intermediation* menjamin transfer pengetahuan berjalan lebih efisien.
2. *Externalization*, yaitu transfer pengetahuan dari pikiran pemiliknya ke tempat penyimpanan (*repository*) eksternal, dengan cara se-efisien mungkin. *Externalization* dengan demikian adalah menyediakan sharing pengetahuan.
3. *Internalization*, adalah pengambilan (*extraction*) pengetahuan dari tempat penyimpanan eksternal, dan penyaringan pengetahuan tersebut untuk disediakan bagi pencari yang relevan. Pengetahuan harus disajikan bagi pengguna dalam bentuk yang lebih cocok dengan pemahamannya. Maka, fungsi ini mencakup interpretasi format ulang penyajian pengetahuan.
4. *Cognition*, yaitu fungsi suatu sistem untuk membuat keputusan yang didasarkan atas ketersediaan pengetahuan. *Cognition* merupakan penerapan pengetahuan yang telah berubah melalui tiga fungsi terdahulu.
5. *Measurement*, yaitu kegiatan *knowledge management* untuk mengukur, memetakan dan mengkuantifikasi pengetahuan korporat dan performance dari solusi *knowledge management*. Fungsi ini mendukung empat fungsi lainnya, untuk mengelola pengetahuan itu sendiri.

Proses Knowledge Management

Dikutip dari (Wu & Chen, dikutip dalam Collin Ting Si Xue, 2017), Manajemen pengetahuan mencakup proses penciptaan, penyimpanan, akses dan penyebaran sumber daya intelektual suatu organisasi. Ketika sumber daya berharga, langka, tidak dapat ditiru, dan tidak tergantikan, maka sumber daya tersebut mampu menghasilkan keunggulan kom-petitif yang berkelanjutan.

a. Penciptaan Pengetahuan atau Akuisisi Pengetahuan

Penciptaan pengetahuan merupakan proses memperbaiki pengetahuan yang sudah ada baik melalui proses menemukan pengetahuan yang masih baru atau melalui proses mere-fleksikan diri atas pengalaman yang pernah dialami. Sebagai contoh yaitu karyawan memiliki sikap keterbukaan dan kerendahan hati pada saat mendeteksi adanya kesalahan kerja dan berusaha untuk melakukan perbaikan (*lesson learned*). Bahkan kesalahan kerja tersebut dapat didokumentasikan dan dibagikan dalam organisasi, supaya orang lain dapat belajar dari kesalahan tersebut dan tidak akan mengulang kesalahan yang sa-ma di masa yang akan datang.

b. Pembauran pengetahuan

Pembauran pengetahuan merupakan proses dimana pengetahuan dikumpulkan, disimpan, dan dikombinasikan dengan pengetahuan yang sudah ada di organisasi. Ada 4 faktor kritis dalam pembauran pengetahuan, yaitu: pekerja pengetahuan (*knowledge worker*), infrastruktur pengetahuan secara teknis (*technical knowledge infrastructure*), kondisi pengetahuan internal (*internal knowledge climate*), dan proses manajemen pengetahuan (*knowledge management process*). Proses manajemen pengetahuan merupakan faktor yang paling kritis dalam berkembangnya kegiatan KM pada suatu organisasi. Dalam

bidang maritim, Duran dan Cordova (2015) mengemukakan bahwa data-data perdagangan atau bisnis pada proses logistik di pelabuhan harus mempunyai keamanan dan reliabilitas.

c. Penyebaran pengetahuan

Penyebaran pengetahuan merupakan proses dimana pengetahuan disebarkan kepada orang atau unit kerja yang membutuhkan. Sebagai contoh: penyebaran pengetahuan tentang pertanian kepada para petani yang meliputi aspek ekonomi, lingkungan, dan sosial. Penyebaran pengetahuan ini seharusnya didasarkan pada informasi dan pengetahuan yang dapat diakses petani untuk meningkatkan produksi, memperbaiki kualitas dan meningkatkan efisiensi kegiatan ekonomi (Chaplinsky & Subbotina, 2013). Dalam bidang maritim, Cordova dkk (2015) menganalisis bahwa manajemen yang kompetitif dan efisien untuk sebuah pelabuhan secara utama didasarkan pada penyebaran pengetahuan, kolaborasi dan kerjasama tim, penyimpanan basisdata pengetahuan, dan penerapan yang terbaik. Said pada tahun 2015 menemukan bahwa niat untuk menyebarkan pengetahuan (*intention to share knowledge*) adalah faktor paling penting karena secara positif dan signifikan mempengaruhi task technology fit, pemanfaatan dan kinerja sistem manajemen pengetahuan (Nezafati et al., 2023).

d. Penerapan pengetahuan

Penerapan pengetahuan merupakan proses dimana pengetahuan yang dimiliki perorangan/karyawan atau organisasi dimanfaatkan untuk menyelesaikan masalah. Pengetahuan yang dimanfaatkan dapat berupa hasil dari penciptaan pengetahuan baru atau menggunakan kembali pengetahuan yang lama. Penggunaan pengetahuan lama adalah tidak tepat jika pengetahuan tersebut tidak dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah. Inovasi atau penciptaan pengetahuan baru akan menjadi pemborosan waktu jika pengetahuan yang lama/sudah ada dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah (Hamdani et al., 2021).

Knowledge Management dan Organisasi

Dalam manajemen pengetahuan, diperlukan beberapa pendekatan untuk mengelola pengetahuan. Terdapat beberapa komponen agar manajemen pengetahuan dapat diterapkan pada organisasi, komponen tersebut yaitu manusia, proses, dan teknologi. Pada dasarnya, pengetahuan berasal dari manusia itu sendiri dan akan ditransfer ke manusia itu juga. Sehingga dapat dikatakan bahwa manusia adalah faktor utama dalam penerapan manajemen pengetahuan. Kemudian proses membantu untuk mengeksternalisasi (tacit menjadi explicit) yang berhubungan dengan perubahan proses kerja, organisasi, dan lainnya. Sedangkan teknologi berperan serta sebagai enabler dalam knowledge management, dimana teknologi mempunyai fungsi dalam capture, store, search dan re-use knowledge atau yang sering kita kenal sebagai KMS (*Knowledge Management System*) (Sulistyanto et al., 2021).

Knowledge management merupakan bidang yang penting dalam proses pembelajaran suatu organisasi. Kemajuan suatu organisasi, tergantung pada pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi itu sendiri. Diwajibkan agar setiap orang yang berada pada organisasi tersebut, untuk sharing pengetahuan agar organisasi dapat tetap bertahan. Oleh sebab itu, dibutuhkan sebuah manajemen yang baik dan kuat untuk mengelola pengetahuan, sehingga pengetahuan tersebut dapat diterapkan pada setiap individu yang berada dalam organisasi tersebut demi mencapai tujuan organisasi, perkembangan individu, serta perkembangan organisasi itu sendiri.

Manajemen pengetahuan dapat menjadi salah satu strategi utama organisasi, karena Manajemen Pengetahuan dapat membantu dalam penciptaan proses bisnis yang baru untuk meningkatkan kinerja organisasi (Hendrawan, 2019). Manajemen pengetahuan juga memberikan dampak dan hasil positif

terhadap kinerja organisasi (Sinambela & Darmawan, 2021). Manajemen Pengetahuan secara operasional yaitu aktivitas organisasi yang berfokus pada usaha untuk mengembangkan dan memanfaatkan pengetahuan dalam sebuah organisasi, sedangkan secara strategis Manajemen Pengetahuan merupakan langkah untuk memantapkan usaha dari setiap perorangan dan organisasi untuk menjadi organisasi yang berbasis pengetahuan (Arafat et al., 2021). Tanpa adanya sebuah Manajemen Pengetahuan, organisasi tidak akan berkembang dan tidak akan bisa mencapai tujuannya dengan maksimal (Hossain et al., 2022). Pernyataan ini diperkuat dengan hasil *literature review* yang dilakukan oleh Colin Ting Si Xue (2017) tentang *Knowledge Management in Organization*, bahwa Manajemen Pengetahuan menjadi faktor penentu suksesnya sebuah organisasi dan penentu keberlangsungan bisnis organisasi tersebut.

Manajemen Pengetahuan atau *Knowledge Management* merupakan sumber daya terpenting bagi organisasi. Knowledge Management didefinisikan sebagai upaya terstruktur dan sistematis dalam mengembangkan dan menggunakan pengetahuan sebagai aset intelektual organisasi, untuk membantu proses pengambilan keputusan bagi peningkatan kinerja organisasi (Kokkaew et al., 2022). Selain untuk peningkatan kinerja organisasi, Knowledge Management juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berperan sebagai motor penggerak yang dapat mempengaruhi pengembangan kemampuan karyawan yang pada akhirnya berimplikasi pada keberlanjutan karirnya (AlQershi et al., 2023).

Kemampuan suatu organisasi untuk menggunakan dan memanfaatkan pengetahuan sangat bergantung pada sumber daya manusianya, yang secara efektif menciptakan, berbagi, dan menggunakan pengetahuan tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran kunci dalam membantu mencapai hasil organisasi yang diinginkan melalui kemungkinan pengaruhnya terhadap perilaku dan keterampilan karyawan, organisasi mendapatkan nilai efisien dengan mengelola pengetahuan, menghasilkan pengetahuan baru atau kombinasi kreatif (Antunes & Pinheiro, 2020).

SIMPULAN

Berdasarkan kajian di atas, dapat disimpulkan bahwa *Human Capital* merupakan aset yang sangat penting bagi organisasi dan memiliki pengaruh signifikan terhadap keberlanjutan organisasi. Pengetahuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia dianggap sebagai komoditas bernilai tinggi dan menjadi sarana utama untuk meraih keunggulan kompetitif serta inovasi. Knowledge Management menjadi faktor penentu kesuksesan dan keberlangsungan bisnis organisasi; tanpa praktik tersebut, organisasi tidak akan berkembang dan tidak dapat mencapai tujuannya secara maksimal. Dalam konteks ini, Knowledge Management memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi, memiliki hubungan langsung dengan keberlanjutan, dan memediasi praktik pengembangan karyawan terhadap Human Capital. Meningkatnya kinerja karyawan melalui *Knowledge Management* juga berperan sebagai motor penggerak yang memengaruhi pengembangan kemampuan karyawan, sehingga pada akhirnya, berimplikasi pada keberlanjutan karir individu tersebut. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk menjalankan Knowledge Management secara efektif guna mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan mereka di tengah dinamika bisnis yang cepat berubah. Kesimpulan artikel ini adalah *Knowledge Management* menjadi faktor penentu suksesnya sebuah organisasi dan penentu keberlangsungan bisnis organisasi tersebut. Tanpa *Knowledge Management*, organisasi tidak akan berkembang dan tidak akan bisa mencapai tujuannya dengan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alqershi, N., Saufi, R. B. A., Yaziz, M. F. B. A., Permarupan, P. Y., Muhammad, N. M. N., Yusoff, M. N. H. Bin, & Ramayah, T. (2023). The Threat Of Robots To Career Sustainability, And The Pivotal Role Of Knowledge Management And Human Capital. *Journal Of Innovation & Knowledge*, 8(3), 100386.
- Antunes, H. De J. G., & Pinheiro, P. G. (2020). Linking Knowledge Management, Organizational Learning And Memory. *Journal Of Innovation & Knowledge*, 5(2), 140–149.
- Arafat, A., Amrozi, Y., & Syafrizal, M. N. (2021). Manajemen Pengetahuan Versus Sistem Pakar, Tantangan Dalam Mewujudkan Bisnis Berkelanjutan. *Njca (Nusantara Journal Of Computers And Its Applications)*, 6(1), 1–9.
- Dianto, R., Rahmat, A., & Arizal, N. (2022). Efek Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Perilaku Pro Aktif Dan Inovasi. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(4), 352–362.
- Hamdani, R., Hafiz, M. S., Marpaung, A. P., Dari, W., Darmawan, I. A., & Rianto, H. (2021). Application Of Knowledge Management As Strengthening The Maritime Sector In Indonesian Soes. *Proceedings Of The 37th International Business Information Management Association (Ibima)*, 1–2.
- Hendrawan, M. R. (2019). *Manajemen Pengetahuan: Konsep Dan Praktik Berpengetahuan Pada Organisasi Pembelajaran*. Universitas Brawijaya Press.
- Hossain, M. B., Nassar, S., Rahman, M. U., Dunay, A., & Illés, C. B. (2022). Exploring The Mediating Role Of Knowledge Management Practices To Corporate Sustainability. *Journal Of Cleaner Production*, 374, 133869.
- Kokkaew, N., Jokkaw, N., Peansupap, V., & Wipulanusat, W. (2022). Impacts Of Human Resource Management And Knowledge Management On Non-Financial Organizational Performance: Evidence Of Thai Infrastructure Construction Firms. *Ain Shams Engineering Journal*, 13(6), 101750.
- Nezafati, N., Razaghi, S., Moradi, H., Shokouhyar, S., & Jafari, S. (2023). Promoting Knowledge Sharing Performance In A Knowledge Management System: Do Knowledge Workers' Behavior Patterns Matter? *Vine Journal Of Information And Knowledge Management Systems*, 53(4), 637–662.
- Obeso, M., Hernández-Linares, R., López-Fernández, M. C., & Serrano-Bedia, A. M. (2020). Knowledge Management Processes And Organizational Performance: The Mediating Role Of Organizational Learning. *Journal Of Knowledge Management*, 24(8), 1859–1880.
- Perez, J. R., & De Pablos, P. O. (2003). Knowledge Management And Organizational Competitiveness: A Framework For Human Capital Analysis. *Journal Of Knowledge Management*, 7(3), 82–91.
- Praharsi, Y. (2016). Manajemen Pengetahuan Dan Implementasinya Dalam Organisasi Dan Perorangan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 16(1).
- Romy Estradha, S. T., Alfa Fawzan, B., Brata Sanjaya, S., Djaka Adiwinata, S. E., Sriyanto, H., Nafiudin, M. M., Permata Sakti, S. M., Intan, R., Sos, S., & Rina Syarini, S. T. (2023). *Manajemen Pengetahuan Dan Perubahan, Kajian Teoretis Dan Praktis*. Samudra Biru.
- Sinambela, E. A., & Darmawan, D. (2021). Pengaruh Total Quality Management Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Organisasi. *Cemerlang: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 1(4), 1–12.
- Sulistiyanto, T. H., Djamil, M., Sutawidjaya, A. H., & Saluy, A. B. (2021). Implementation Of Knowledge Management To Improve Human Resource Competence In Indonesian Cleaning Service Industry In Digitalization Era. *Micoss 2020: Proceedings Of The 1st Micoss Mercu Buana International Conference On Social Sciences, Micoss 2020, September 28-29, 2020, Jakarta, Indonesia*, 310.
-

Sumardi, R., Suharyono, S., Elwisam, E., & Aldrianto, H. (2019). Evaluasi Implementasi Manajemen Pengetahuan Di Kator Pelayahan Pajak Pratama Jakarta. *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 4(1), 15–36.

Upa, F. (2023). Knowledge Management: Sebuah Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Pendidikan Agama Kristen Menghadapi Era Posthuman. *Didaskalia: Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, 4(1), 48–58.



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).