

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN PROSES MANAJEMEN PENGETAHUAN

Rina Rahma Maula^{1*}, Hadi Sasana²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar Magelang

E-mail: ¹⁾ maularina37@gmail.com

Abstract

Human Resources or commonly referred to as HR are individuals who are productive and contribute to an organization or company, where these individuals are important assets for a company. While the meaning of management is a process of planning and monitoring that exists in an organization to achieve the goals that have been set within the organization. In this study the author will discuss about Human Resource Management which is a plan in the supervision of HR in a company or other organization. This research aims to find out how the strategy of human resource management system can improve the quality of human resource management itself. This study explores Human Resource Management (HR) in increasing their knowledge of company or organization management. This study explores how the system used to collect and store data needed by an organization about HR activities and characteristics in improving knowledge management operations. The data was collected through a survey with a literature review. The results showed that HRM practice is an initiative in the process of improving the knowledge management strategy applied to the organization. Each HRM subcomponent influences the knowledge management component and we can conclude that HRM is highly influential and has a positive impact on the quality control process and vice versa in the work environment.

Keywords: *Company, Human Resource Management, Knowledge Management*

Abstrak

Sumber Daya Manusia atau biasa disebut dengan SDM merupakan individu yang produktif dan berkontribusi dalam sebuah organisasi atau perusahaan, dimana individu tersebut merupakan aset yang penting untuk sebuah perusahaan. Sedangkan arti dari manajemen adalah sebuah proses perencanaan dan pengawasan yang ada pada sebuah organisasi untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan di dalam organisasi. Dalam penelitian ini penulis akan membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan suatu perencanaan di dalam pengawasan terhadap SDM didalam sebuah perusahaan atau organisasi yang lainnya. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui bagaimana strategi sistem majemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Studi ini mengkaji manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk memperluas pengetahuan tentang manajemen bisnis atau organisasi. Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana sistem yang digunakan untuk mengumpulkan dan juga menyimpan data yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi tentang aktivitas dan karakteristik SDM dalam meningkatkan operasional manajemen pengetahuan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan literatur review. Pada pnelitian ini juga teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik HRM memberikan inisiatif dalam proses peningkatan strategi manajemen pengetahuan yang diterapkan pada suatu organisasi. Setiap subkomponen HRM mempengaruhi komponen knowledge management dan dapat disimpulkan bahwa HRM sangat berpengaruh dan berdampak positif terhadap proses pengendalian kualitas dan sebaliknya di lingkungan kerja.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Pengetahuan, Perusahaan

PENDAHULUAN

Keunggulan bersaing yang dicapai oleh suatu perusahaan merupakan hasil dari banyak faktor. Faktor-faktor tersebut dapat berupa efisiensi operasi, kerjasama, struktur organisasi, gaya manajemen, manajemen sumber daya manusia (SDM), kegiatan sosial dan adaptasi lintas budaya, dan fenomena perusahaan lainnya (Siregar, 2021). Lebih lanjut, perubahan yang cepat dalam berbagai aspek kehidupan manusia mendorong manusia untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kemajuan teknologi dan karakter sosial budaya masyarakat menjadi faktor penting dalam proses adaptasi. Perusahaan juga beragam secara budaya dalam bisnis global mereka. Salah satu tujuannya adalah agar perusahaan dapat beroperasi di lingkungan global.

Jika kita melihat perubahan sifat tenaga kerja di perusahaan, para peneliti berpendapat bahwa multikulturalisme HRM menawarkan manfaat substansial dalam Peningkatan kreativitas, peningkatan pengambilan keputusan, dan perluasan pasar untuk produk dan layanan (Maryati et al., 2021). Lingkungan persaingan dalam bisnis tumbuh sangat cepat dan dinamis dimana sangat mudah untuk berubah atau mengalami perubahan. Dinamika persaingan membangun karakter lingkungan yang berbeda setiap saat. Kondisi tersebut mendorong setiap perusahaan untuk mempersiapkan karyawannya dengan baik. Berbagai strategi diterapkan untuk meningkatkan kualitas manajemen organisasi. Kesiapan organisasi akan mendorong kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan.

Perubahan yang cepat berbagai bidang kegiatan bisnis merupakan dampak dari globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat., yaitu misalnya dengan perubahan metode pembayaran dari *cash* menuju ke *M-banking* dan atau beralih pada *QRIS*, dengan ini pastinya perusahaan akan lebih mudah untuk melakukan sebuah transaksi dan juga menjalankan aktifitas. Hal tersebut membuat perusahaan membutuhkan strategi baru dalam menghadapi segala hal untuk dapat bertahan di era banyaknya perubahan globalisasi ini. Penekanan pada pentingnya kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dimana sumber daya manusia merupakan elemen yang cukup penting bahkan sangat penting dalam berjalannya sebuah perusahaan, upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan adalah menjadikan karyawan atau pegawai melek akan teknologi saat ini. Peran sains menjadi semakin penting. Karena semua perubahan dapat dilawan dengan pengetahuan. Artinya pendidikan memegang peranan penting dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing.

Manajemen sumber daya yang efektif dapat meningkatkan efisiensi operasi organisasi. Sumber Daya Manusia adalah salah satu sumber daya terpenting bagi perusahaan mana pun, sehingga efektivitas manajemen talenta sangat penting. Faktor manusia dengan kepribadian yang berbeda menciptakan lingkungan dan strategi manajemen yang berbeda untuk setiap perusahaan. Setiap perusahaan harus mampu mengenali tantangan dan kemungkinan orang-orangnya. Tata kelola SDM yang baik meningkatkan kualitas kerjasama antar karyawan perusahaan. Selain itu, tata kelola sumber daya manusia yang efektif mendorong kreativitas dalam setiap proses pemecahan masalah. Kreativitas dan efisiensi kerja sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Di era berbasis pengetahuan, memicu pergeseran paradigma bahwa perusahaan membutuhkan konsep baru strategi HRM terkait dengan pendekatan teoritis dan praktis. Untuk menghadapi era persaingan baru dibandingkan dengan zaman sebelumnya, manajer sumber daya manusia membutuhkan pengetahuan dan tujuan dari perubahan strategi dalam proses pengambilan keputusan mereka (Evianisa et al., 2018).

Pengetahuan telah menjadi faktor penentu kualitas sumber daya manusia. Akuisisi dan penggunaan karena itu harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja organisasi. Langkah ini dipandang sebagai strategi dalam menghadapi persaingan global. Oleh karena itu, diperlukan suatu metode yang dapat mengintegrasikan *knowledge management* tersebut dalam kerangka pengembangan sumber daya manusia. SDM diyakini memiliki hubungan erat dengan proses menciptakan, menyimpan, mentransfer, dan menerapkan ilmu di dalam suatu perusahaan.

Manajemen SDM yang efisien dapat memberikan efisiensi di setiap bagian perusahaan. Demikian pula, manajemen pengetahuan yang efektif memberikan efisiensi operasional organisasi. Inovasi dan kinerja organisasi sangat didukung oleh SDM dan manajemen pengetahuan. Manajemen pengetahuan berkembang sebagai bagian penting dan strategis dari manajemen SDM di banyak perusahaan. Prabowo (2020) mengatakan bahwa pengetahuan adalah milik individu, tetapi dapat dimanfaatkan oleh perusahaan sekaligus memberikan pengembangan kepada individu. Menjadikan orang sebagai mahasiswa merupakan syarat mendasar dengan tujuan akhir untuk bekerja pada pelaksanaan hierarkis melalui rekonsiliasi dengan proses administrasi hierarkis. Organisasi perlu membentuk dirinya menjadi organisasi pembelajar dengan alasan bahwa dalam keadaan seperti itu perwakilan organisasi dapat berkreasi.

Dalam kondisi ini, kelangsungan hidup dan daya saing suatu perusahaan sangat ditentukan oleh aset tidak berwujud dalam sumber daya manusia. Aset itu bisa berupa keterampilan dan pengetahuan dan bukan lagi pada kemampuan untuk memperoleh dan mengubah bahan mentah menjadi barang jadi (Maryati et al., 2021). Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuannya untuk beroperasi dalam lingkungan yang berubah dengan cepat dan tidak dapat diprediksi dengan berfokus pada penciptaan dan penggunaan aset intelektual. Perusahaan terus menyempurnakan konsep dan strategi mereka untuk tetap berada dalam kompetisi berbasis pengetahuan. Setiap perusahaan harus menganalisis elemen untuk mendeteksi perubahan yang dapat menciptakan peluang dan ancaman bagi perusahaan. Menurut Prabowo (2020), perusahaan perlu mengembangkan cara yang efektif untuk mempelajari lingkungannya dan menerapkan keputusan strategis untuk memanfaatkan peluang dan menghadapi ancaman yang terjadi melalui penataan manajemen sumber daya manusia berbasis pengetahuan.

Saatnya permintaan informasi terjadi perubahan administrasi SDM. SDM adalah sumber daya yang signifikan untuk peningkatan setiap organisasi untuk mengikuti keberadaannya dalam periode kontes terbuka yang sedang berlangsung. Memperluas batas SDM untuk meningkatkan sangat diperlukan. Dengan demikian, sebagian besar organisasi memiliki rencana persiapan biasa untuk membantu peningkatan SDM. Lestari et al. (2020) sependapat bahwa SDM harus menghadirkan penalaran baru dalam berurusan dengan organisasi melalui informasi yang mereka miliki.

Pekerjaan SDM yang terampil diharapkan dapat menjamin ketahanan organisasi. SDM berbasis informasi dan memiliki kemampuan sehingga dapat mendominasi pergantian mekanik yang ada. Peningkatan aset manusia berbasis informasi membutuhkan pengalaman yang berkembang yang menjunjung tinggi pengalaman pendidikan dan pengalaman yang berkembang dalam organisasi. Untuk meraih keunggulan, organisasi berfokus pada pentingnya administrasi ilmiah ahli yang dapat diawasi melalui informasi para eksekutif. Selain itu, informasi para eksekutif berpusat di sekitar pergantian peristiwa dan korespondensi informasi yang membingkai premis pengalaman yang berkembang dalam organisasi, khususnya di bidang aset manusia.

Menurut Setyanti (2018), Manajemen pengetahuan mampu mempercepat untuk mengembangkan pengetahuan. Dengan cara ini, dapat meningkatkan keseriusan dan dapat menyesuaikan dengan perubahan iklan. Informasi dewan juga dapat lebih mengembangkan

proses peningkatan kemampuan melalui siklus berbagi informasi yang terorganisir (Figueiredo et al., 2017). Metode yang benar untuk melaksanakan dewan sangat tergantung pada visi atau tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Ada beberapa orang yang berpendapat bahwa pengetahuan adalah dasar dari daya saing dan efisiensi operasional perusahaan dan organisasi. Implementasi knowledge management berimplikasi pada perusahaan. Ini menghemat waktu dan uang, memperluas sumber pengetahuan, meningkatkan kemampuan beradaptasi, dan meningkatkan produktivitas. Pada pelaksanaannya, ada beberapa focus HRM. Yang pertama adalah pengendalian manajemen personalia di perusahaan. Spesialis biasanya mendapatkan informasi untuk memahami bagaimana sistem dan strategi organisasi diintegrasikan ke dalam panggilan SDM para eksekutif. Kedua, pemeliharaan adalah keinginan perwakilan organisasi untuk tetap berada dalam organisasi. Setiap organisasi mengutamakan kualitas dan kuantitas SDM, dan jika semua perwakilan bekerja sama sejauh mungkin, tidak diragukan lagi organisasi akan lebih stabil. Kantor SDM asosiasi pasti tahu kualitas dan desain kerja, sehingga lebih mudah untuk mengevaluasi dan menentukan masalah. Ketiga, gagasan SDM menyinggung persiapan dan kemajuan perwakilan di dalam organisasi. Setiap organisasi secara konsisten bekerja berdasarkan kemampuan dan kapasitas perwakilannya. Keahlian yang hebat menentukan sifat siklus organisasi. Selain itu, perbaikan prosedur yang serius biasanya dicapai melalui program persiapan dan instruksi yang tepat. Program pelatihan berkualitas yang berkelanjutan dapat membawa pengetahuan dan keterampilan baru ke sumber daya manusia organisasi. Banyak peneliti sebelumnya telah membahas konsep manajemen pengetahuan yang digunakan dalam organisasi dan perusahaan.

Menurut Taqorub et al. (2018), bahwa konsep dasar manajemen pengetahuan mencakup proses pengembangan budaya organisasi berdasarkan pengetahuan, orientasi organisasi yang kompetitif, dan penerapan pengetahuan dalam operasi formal dan informal perusahaan. Pengetahuan organisasi dianggap sebagai senjata pamungkas bagi para pesaing bisnis mereka. Perusahaan terus menyusun strategi dan bertindak sesuai dengan sistem yang terorganisir serta memecahkan masalah yang timbul. Dalam proses berbagi ilmu, karyawan perusahaan akan rutin mengikuti seminar, dan pelatihan kerja, serta mengkaji kembali apa yang telah terjadi dalam kegiatan tersebut. Lebih lanjut, perusahaan mendorong seluruh karyawan untuk menggali segala potensi dan kreativitas dalam memecahkan masalah di masa depan. Dalam satu kesempatan, perusahaan juga diharapkan mempelajari strategi sukses yang

diambil oleh para pesaingnya. perusahaan perlu memotivasi dan mendorong karyawan mereka melalui penghargaan. Karyawan kemudian harus bertukar informasi dan mendiskusikan kesulitan dan penemuan baru. Semua karyawan harus memiliki pemahaman yang baik tentang posisi, peran dan fungsinya dalam pekerjaan sehari-hari untuk memastikan kualitas tertinggi.

Informasi hierarkis dapat mendorong eksekusi yang lebih disukai daripada pesaing. Demikian juga, pekerja harus membina hubungan positif dan positif dengan keluarga mereka di dalam dan di luar tempat kerja. Organisasi terus memuji urusan sosial dan kemajuan informasi untuk menggarap alam yang mewakili hal-hal yang akan datang. Sejak HRM mengambil bagian penting dalam bisnis besar yang proses eksekutif, banyak ide telah dibuat sehubungan dengan pekerjaan aset manusia dewan dalam informasi hierarkis proses dewan. Panggilan para eksekutif dalam suatu organisasi menjunjung tinggi terbentuknya budaya perusahaan yang berbasis informasi. Siklus persiapan divisi aset manusia organisasi dapat menjunjung tinggi budaya administrasi berbasis informasi organisasi. Kepentingan dinamis perwakilan organisasi menunjukkan bahwa pekerja secara efektif mendukung budaya inisiatif berbasis informasi organisasi.

Di sisi lain, tata kelola karir mendukung semangat dan arah untuk bersaing dengan perusahaan lain. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur tentang HRM dan manajemen pengetahuan. Para peneliti bertujuan untuk memberikan deskripsi struktur intelektual HRM-nya dalam tema-tema yang dapat dicari, tinjauan sistematis dari tema-tema utama yang diidentifikasi dalam HRM, dan pandangan tentang perubahan di bidang ini dari waktu ke waktu. Selanjutnya, penelitian ini menjelaskan bagaimana penerapan HRM untuk manajemen pengetahuan membuka kemungkinan untuk penelitian masa depan. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti membuat pernyataan penelitian bahwa aplikasi atau HRM-nya memiliki dampak signifikan pada proses manajemen pengetahuan dalam suatu perusahaan.

Selain itu, proses manajemen karir, retensi karyawan dan pelatihan berkelanjutan memiliki dampak yang signifikan terhadap pengembangan budaya perusahaan yang berbasis pengetahuan, daya saing positif dan penerapan pengetahuan dalam proses formal dan informal perusahaan. Penelitian manajemen sumber daya manusia tentang manajemen pengetahuan, khususnya di UKM, sangat penting karena UKM memainkan peran penting dalam pertumbuhan ekonomi banyak negara berkembang, termasuk Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah survei kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu aspek terpenting dari HRM adalah pelatihan kemampuan profesional yang dikelola oleh perusahaan secara berkesinambungan. Salah satu informan yang diambil dalam penelitian ini adalah perusahaan yang baru berdiri di bidang pendidikan selama dua tahun. Perusahaan baru ini memiliki anggaran yang terbatas untuk biaya pengembangan kapasitas profesional karyawannya karena kondisi keuangan yang sulit. Namun, perusahaan ini dan juga perusahaan publik lainnya, mendapat anggaran dari pemerintah daerah di unit organisasi yang lebih besar di kabupaten. Beberapa kali dalam setahun, karyawannya mengikuti pelatihan dan kegiatan yang sudah terjadwal lainnya.

Kegiatan transfer pengetahuan adalah menyampaikan hasil pelatihan profesi yang dilakukan secara formal maupun informal dalam rapat koordinasi bersama. Dampak dan manfaat dari pelatihan ini sangat besar. Karyawan akan mendapatkan pengetahuan baru terutama di bidang yang tidak terkait dengan kegiatan akademik. Penelitian ini menggali informasi yang komprehensif tentang bagaimana konsep dan penerapan HRM diimplementasikan oleh perusahaan. Ketiga komponen dasar manajemen sumber daya manusia disusun melalui instrumen penelitian. Instrumen terstruktur mengeksplorasi bagaimana proses manajemen karir, retensi sumber daya, dan pelatihan profesional dilakukan. Instrumen juga melihat informasi terstruktur mengenai bagaimana ketiga tahapan tersebut menjadi inisiatif untuk meningkatkan kualitas manajemen pengetahuan di perusahaan.

Informan menyatakan bahwa sinkronisasi manajemen karir dan gaya pengembangan karyawan merupakan kebutuhan mutlak bagi perusahaan. Tanpa sinkronisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, hasil suatu proses tidak dapat diperoleh secara maksimal. Hubungan antara manajemen karir dan gaya pengembangan tidak dapat dipisahkan, karena bertujuan untuk mendapatkan tujuan akhir. Strategi yang jelas dalam tata kelola karir akan memberikan panduan tentang bagaimana manajer SDM berkontribusi pada ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas (Suwarsi, 2010).

Dalam hal ini, proses bertahap dengan bimbingan dan langkah-langkah yang tepat dapat menjadi instrumen untuk mendapatkan ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten di masa depan. Keterbatasan dan fleksibilitas dalam tata kelola karir terkait mengatasi perubahan beban kerja. Jika perubahan struktur organisasi dapat terjadi sewaktu-waktu karena kepentingan efisiensi, batasan dan fleksibilitas yang melingkupi tata kelola karir harus berubah.

Hal ini diperlukan untuk penerapan strategi bisnis agar perusahaan dapat berjalan dengan baik. Selanjutnya, HRM penting dalam perusahaan. Ini dibagi menjadi manajemen karir, retensi, dan pelatihan keterampilan profesional. Pelatihan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan karyawan perusahaan memiliki peran penting dalam perusahaan. Pengumpulan informasi yang relevan diperlukan untuk menentukan apakah suatu perusahaan mengadakan pelatihan. Pada akhirnya, manajemen harus menentukan pelatihan yang efektif untuk mengembangkan kompetensi dan kreativitas karyawan (Anggapraja, 2019).

Partisipasi karyawan dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi biasanya tergantung pada tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan dengan bergabung dengan perusahaan. Karyawan dituntut untuk berpartisipasi aktif dalam memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kontribusi karyawan akan semakin tinggi jika perusahaan dapat memberikan apa yang diinginkan karyawan. Dengan kata lain, kesediaan karyawan untuk berkontribusi di tempat kerjanya sangat dipengaruhi oleh harapan karyawan. Selain itu, partisipasi aktif dapat meningkatkan semangat karyawan untuk bersaing. Partisipasi karyawan juga mendukung penciptaan, penyimpanan, dan transfer pengetahuan.

Dengan demikian, dapat meningkatkan standar bagi karyawan lain untuk lebih aktif dan kinerja organisasi di masa depan. Kemudian, partisipasi karyawan akan berdampak baik bagi karyawan itu sendiri dengan mengetahui seberapa besar kemampuan yang mereka miliki dan menjalin komunikasi yang baik antara karyawan perusahaan dan pimpinan. Retensi karyawan didefinisikan sebagai upaya untuk mempertahankan karyawan di perusahaan. Retensi karyawan mengacu pada berbagai kebijakan dan praktik yang membuat karyawan bertahan di perusahaan untuk waktu yang lebih lama. Dengan demikian, employee retention dimaksudkan agar karyawan tetap bekerja lebih lama. Hal ini dikarenakan perusahaan telah menginvestasikan uang dan waktu dalam proses rekrutmen karyawan. Oleh karena itu, perusahaan menginginkan karyawannya bertahan lebih lama dalam bekerja, terutama tenaga ahli. Alasan mengapa banyak perusahaan menikmati retensi karyawan adalah karena peluang

promosi, pengakuan dan penghargaan, pelatihan dan bantuan reguler, dan penetapan tujuan profesional. Retensi karyawan berkaitan erat dengan budaya kerja.

Budaya kerja yang baik tercipta dari adanya lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan merasa nyaman berada di perusahaan. Retensi juga terkait dengan pelatihan formal dan nonformal yang berguna untuk meningkatkan kualifikasi, pengetahuan, dan pengalaman. Perusahaan akan terus memikirkan bagaimana merancang setiap pekerjaan yang ada di perusahaan sehingga dapat menarik dan menantang bagi karyawan untuk dikerjakan. Selain itu, perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan ide dan kreativitas dalam bekerja. Benefit yang diberikan perusahaan kepada karyawan menjadi perhatian penting bagi manajer. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Perusahaan akan menerapkan strategi untuk menciptakan dan memelihara kebersamaan, kerjasama, dan kolaborasi karyawan dalam segala pekerjaannya (Akilah, 2018).

Retensi karyawan yang baik akan memudahkan proses pengetahuan manajemen pada perusahaan. Tata kelola manajemen karir sangat dipengaruhi oleh beberapa hal. Hal tersebut secara signifikan mempengaruhi budaya kerja berbasis pengetahuan di tempat perusahaan berada, serta sikap dan perilaku kerja karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan. Hal ini juga berdampak pada semakin besar peluang karyawan untuk meningkatkan karir. Kemudian, orientasi untuk bersaing di dalam dan di luar perusahaan harus dilestarikan dengan baik untuk membentuk kebiasaan persaingan yang sehat antara karyawan dengan perusahaan lain (Ode & Effendi, 2015). Hal ini dipengaruhi dengan adanya penerapan pengetahuan formal dan informal untuk dapat tercapainya tujuan perusahaan dan juga tujuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kinerja organisasi atau perusahaan.

Proses pelatihan profesional juga mempengaruhi budaya kerja perusahaan berbasis pengetahuan. Hal ini dikarenakan dengan semakin meningkatnya kompetensi, keterampilan, dan juga pengetahuan yang dimiliki karyawan, maka perusahaan dapat meningkatkan kualitas kerja yang efektif. Dengan adanya orientasi kompetitif dan kualifikasi yang baik akan meningkatkan keunggulan bersaing perusahaan terhadap perusahaan yang lainnya.

KESIMPULAN

Manajemen Pengetahuan dibagi menjadi beberapa bagian, antara lain budaya kerja berbasis pengetahuan, orientasi pesing dan pengetahuan formal dan informal pada organisasi ataupun perusahaan; Perusahaan yang berkaitan erat dengan budaya kerja. Apabila perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang positif bagi kayawannya, maka karyawan akan merasanyaman dan aman bekerja pada perusahaan ataupun organisasi. Hal ini juga berkaitan dengan orientasi kompetitif dan juga produktivitas setiap karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja, dimana perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk kayawannya mengasah kreativitas, komunikasi, dan implementasi ide dan gagasan yang berwawasan. Tujuannya yaitu untuk menarik dan menenatang karyawan perusahaan dalam bekerja dengan optimal.

Pengetahuan formal dan informal dapat diterapkan perusahaan ke tempat kerja untuk memudahkan kayawannyadalam menyelesaikan ataupun memecahkan masalah yang dihadapi. Apabila permasalahannya dapat diatasi, maka karyawan akan merasa nyaman bekerja dilingkungan perusahaan tempata karyawan bekerja. Penelitian ini berrati menunjukkan bahwa masing-masing subkomponen yang ada pada manajemen sumber daya manusia dapat mempengaruhi komponen yang ada pada manajemen pengetahuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Human Resources Management* sangat berpengaruh dan berdampak positif terhadap proses pengendalian kualitas dan lingkungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534.
- Anggapraja, I. T. (2019). Pengaruh Penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk. (Studi Explanatory Survey pada Karyawan Unit Human Capital Management PT Telkom Tbk.). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(1), 140–146. <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.1.15>
- Evianisa, H., Puspitawati, E., & Sukmawati, A. (2018). Implementasi Pengelolaan Pengetahuan Di Ptpn 7 Lampung Dalam Menghadapi Globalisasi Bisnis. *Jurnal Teknologia*, 1(1), 2–9.
- Figueiredo, A., Martins, J., Sebastiana, M., Guerreiro, A., Silva, A., Matos, A. R., Monteiro,

- F., Pais, M. S., Roepstorff, P., & Coelho, A. V. (2017). Specific adjustments in grapevine leaf proteome discriminating resistant and susceptible grapevine genotypes to *Plasmopara viticola*. *Journal of proteomics*, 152, 48–57.
- Lestari, M. D., Sambul, S. A. P., & Walangitan, O. F. C. (2020). Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KC Tahuna. *Productivity*, 1(4), 334–338.
- Maryati, D. S., Wasliman, W., Mudrikah, M., & Sauri, S. (2021). Perencanaan Implementasi Manajemen Pengetahuan Di Perpustakaan Perguruan Tinggi Berbasis Teknologi Informasi Dan Komunikasi (TIK). *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi*, 1(2), 21–38. <https://doi.org/10.31602/jmpd.v1i2.5134>
- Ode, Z. M. W., & Effendi, N. (2015). Penguatan SDM Industri Kreatif melalui Peningkatan Kompetensi dan Knowledge Management. *PEKBIS (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis)*, 7(3), 222–231.
- Prabowo, T. T. (2020). Penerapan manajemen pengetahuan dalam pengelolaan dokumen di Perpustakaan STIKes Guna Bangsa. *Khazanah: Jurnal Pengembangan Kearsipan*, 13(1), 17–33. <https://doi.org/10.22146/khazanah.53067>
- Setyanti, S. W. L. H. (2018). Peran Strategis Sumber Daya Manusia Berbasis Knowledge Management Dalam Mewujudkan Good Corporate Governance. *UNEJ e-Proceeding*, 434–440.
- Siregar, R. E. (2021). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 141–151. <https://doi.org/https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.29>
- Suwarsi, S. (2010). Peran knowledge management untuk meningkatkan competitive advantage Sumberdaya manusia dalam rangka persangan di era global. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Performa)*, 7(1), 37–52.
- Taqorub, I., Pawenang, S., & Bakri, S. H. A. (2018). Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kualitas Pendidikan di SMK Kasatrian Solo Sukoharjo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 2(02).