



## Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Knowledge Management

Puput Mulyono<sup>1\*</sup>, Singgih Purnomo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

Alamat: Jl. K.H Samanhudi No.93, Sondakan, Kec. Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah

\*Korespondensi penulis: [puput\\_mulyono@udb.ac.id](mailto:puput_mulyono@udb.ac.id)

**Abstract** This research shows how a computerized change framework can be realized in human and information technology environments. This includes consideration of innovations and tools used in subsequent changes. The aim of this research is to investigate how industrial and organizational psychology can work together with information management to achieve organizational goals. This investigation is based on a proper audit. Through this strategy, researchers collect several multidisciplinary distributions from multidisciplinary journals. Therefore, in our opinion, taking these important components into account, we view proper auditing as a reasonable strategy that combines these components while avoiding the tendency for researcher subjectivity. Based on the research results obtained, industrial and organizational psychology and information management have empowered organizations to utilize innovation in managing information, which in turn, makes a difference in the progress of human resource development. Innovation has promoted knowledge collection, capacity and sharing, which is an important perspective of informatics management. However, there also seem to be challenges in implementing innovations in the field of industrial and organizational psychology.

**Keywords:** human resource, management.

**Abstrak.** Penelitian ini menunjukkan bagaimana kerangka perubahan terkomputerisasi dapat diwujudkan dalam lingkungan manusia dan teknologi informasi. Hal ini mencakup pertimbangan inovasi dan peralatan yang digunakan dalam perubahan lanjutan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana psikologi industri dan organisasi dapat bekerja sama dengan manajemen informatika untuk mencapai tujuan organisasi. Investigasi ini didasarkan pada audit yang tepat. Melalui strategi ini, peneliti mengumpulkan beberapa distribusi multidisiplin dari jurnal multidisiplin ilmu. Oleh karena itu, sebagai pertimbangan kami, dengan mempertimbangkan komponen-komponen penting ini, kami melihat audit yang tepat sebagai strategi yang masuk akal yang menggabungkan komponen-komponen ini sambil menghindari kecenderungan subyektifitas peneliti. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, psikologi industri dan organisasi serta manajemen informatika telah memberdayakan organisasi untuk memanfaatkan inovasi dalam mengelola informasi, yang pada gilirannya, membuat perbedaan dalam kemajuan pengembangan sumber daya manusia. Inovasi telah mendorong pengumpulan, kapasitas, dan berbagi pengetahuan, yang merupakan perspektif penting manajemen informatika. Meskipun demikian, tampaknya juga terdapat tantangan dalam penerapan inovasi di bidang psikologi industri dan organisasi.

**Kata kunci:** management, sumber daya manusia

### 1. LATAR BELAKANG

Abad ke-21 dikenal sebagai era informasi dan data. Bangsa-bangsa di dunia terus berupaya untuk mengedepankan informasi dan kemampuan individunya sebagai suatu kualitas. Informasi menjadi sumber daya yang berharga dalam menghadapi persaingan global di berbagai bidang. Kemajuan ini telah mengaktifkan organisasi-organisasi, baik organisasi komersial maupun non-komersial seperti pendidikan, untuk menyadari pentingnya peran informasi dalam peningkatan kualitas. Dari sudut pandang ini, organisasi dipandang sebagai

kumpulan informasi yang terdiri dari informasi orang (Jakubik, 2020; Ramakrishnan & Yasin, 2012).

Nonaka & Takeuchi (2001) menyatakan bahwa agar informasi dalam suatu organisasi dapat diubah dari pengukuran seseorang menjadi pengukuran kolektif atau dari kerangka yang disimpulkan menjadi kerangka yang tersurat, organisasi dapat memberikan keterbukaan bagi individu-individu untuk berhubungan secara spesifik satu sama lain (confront to mengonfrontasi). Berdasarkan konsepsi tersebut, maka dikembangkanlah upaya pengawasan informasi dalam organisasi yang disebut administrasi pengetahuan. Jadi, pemikiran mendasar dari konsep administrasi informasi adalah penyebaran dan penggunaan kembali informasi oleh orang lain dalam satu organisasi (Razaghi et al., 2013; Y. Wang & Ellinger, 2011).

Dengan pengelolaan informasi, informasi akan dikelola dengan baik, sehingga berbagai informasi individu dapat dengan mudah digabungkan menjadi informasi organisasi. Banyak organisasi telah mengaktualisasikan manajemen informasi. Namun tidak sedikit pula organisasi yang gagal dalam administrasi informasi ini atau biasa disinggung dalam menerapkan administrasi informasi. Abdul Rahman & Selwyn (2019; Lam & Chua, 2005) menemukan bahwa banyaknya laporan kegagalan administrasi informasi merupakan salah satu cara elektif yang digunakan dalam mencapai keberhasilan program administrasi informasi. Itu berarti 84% organisasi telah menerapkan program administrasi informasi kompetitif dari suatu organisasi. Dalam administrasi informasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap manajemen yang menjadikan informasi sebagai sumber daya terbanyak.

Biasanya sejalan dengan apa yang dikatakan Widayana (2005) bahwa informasi dan pengembangan akan menjadi bahan mentah kemenangan organisasi abad ke-21. Banyak organisasi juga menemukan bahwa "pengendalian informasi itu sendiri" menyesuaikan konsep ini dalam meningkatkan kualitas (Sulisthio & Yulianus, 2015). Namun organisasi-organisasi yang telah menganut konsepsi ini adalah organisasi-organisasi komersial. Administrasi informasi belum banyak dikaitkan dengan organisasi pendidikan, seperti sekolah, yang merupakan pengajaran instruktif yang merupakan organisasi yang pelaksanaannya berkaitan dengan makna bahwa dalam masa keuangan modern abad kedua puluh satu kita telah berpindah ke dunia di mana pertukaran informasi (berbagi informasi harus berupa informasi) adalah kontrol. Dengan cara ini, daya saing perusahaan berasal dari pengetahuan.

Administrasi informasi adalah pengorganisasian informasi yang diklaim oleh orang-orang dalam suatu organisasi. Menurut Bergerson (2003), administrasi informasi adalah pendekatan yang tepat menggunakan konsep administrasi informasi untuk memajukan

pelaksanaan organisasi. Saat ini dunia sedang giatnya menghadapi persaingan global, dunia komunikasi dituntut untuk terus meningkatkan kualitasnya baik kualitas kantor maupun kerangka sarana komunikasi, sumber daya manusia, dan kantor pendukung lainnya (CHRISPIM, 2021). Hal ini terlihat dari salah satu inspirasi bagi para perwakilan untuk tampil lebih baik dalam bekerja sehingga diperlukan pertukaran pengetahuan antar generasi. Meskipun informasi yang ada pada umumnya berbentuk informasi yang disimpulkan, namun untuk pemulihan pekerja, penting untuk mengarsipkan informasi dan berbagi pengetahuan antar perwakilan (Sopandi & Sa'ud, 2016).

Namun dalam penggunaannya, terdapat beberapa bentuk perluasan aset atau informasi modal perwakilan yang belum ditata dan dilaksanakan dengan baik. Salah satunya karena keengganan segelintir pekerja untuk berbagi informasi dengan rekan-rekannya, ketertarikan segelintir pekerja dalam memanfaatkan kantor administrasi informasi yang ada, dan perlunya dukungan perwakilan dalam menciptakan informasi bagi organisasi. Salah satu fungsi dari kedua administrasi tersebut adalah sebagai suatu tatanan yang dapat dijadikan sebagai suatu upaya atau jalan keluar dari suatu permasalahan yang ada, bahkan sebagai pengembangan atau kemajuan pemikiran dari pengetahuan/keterampilan/sistem yang ada untuk memajukan pelaksanaan dari para wakil itu sendiri. dan eksekusi perusahaan yang kemudian membuat perusahaan mampu menghadapi tantangan saat ini dan jangka panjang (Al-Gharibeh, 2011; Bratianu, 2010; Dei, 2021).

Administrasi informasi telah menjadi komponen dasar di era komputerisasi yang terus berkembang. Kemajuan inovasi data dan komunikasi telah mempengaruhi cara organisasi menyimpan, mengawasi, dan memanfaatkan informasi mereka. Kemajuan ilmu pengetahuan dalam masa globalisasi terjadi dengan sangat pesat. Kapasitas manusia untuk membuat atau mengetik dalam suatu media. Dari kemajuan ini, informasi yang berbeda yang disimpulkan dan diungkapkan dapat digabungkan dan diubah sehingga menghasilkan kerangka administrasi informasi yang menyepakati informasi (informasi) menjadi lebih baik dengan hadirnya informasi yang disimpulkan dan diungkapkan (Halawi et al., 2007; Nezafati et al. , 2023).

Tiwana (2013) informasi adalah informasi yang akan lebih bermanfaat apabila informasi tersebut bersifat kontekstual atau informasi tersirat yang ditanamkan dalam aliran organisasi informasi yang terkandung dalam intelektualitas setiap manusia secara pribadi. Pengetahuan ekspres adalah menyimpan informasi yang kompleks dan diciptakan melalui perjumpaan. Misalnya, informasi yang dikumpulkan karena pengalaman mengawasi sistem informasi keuangan atau keuangan merupakan pengetahuan yang sulit dihafal atau diperoleh tanpa

melalui pengalaman yang sama, padahal informasi tersebut dapat dituangkan dalam bentuk manual atau standar operasional metode (SOP).

Kehati-hatian untuk menerapkan pendekatan manajemen informatika ke dalam psikologi industri dan organisasi itu menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan yang menjadikan pengetahuan sebagai sumber daya fundamentalnya terus-menerus memberi energi pada perusahaan-perusahaan yang lebih imajinatif sehingga mengalami bubble down. Sejauh ini, ilmu administrasi yang ada di koperasi ini masih belum tersebar dengan baik. Sifatnya masih dari orang ke orang, lisan dan tidak terdokumentasi. Seorang pekerja yang telah menyelesaikan perjanjian tersebut tidak diserahkan kepada penggantinya. Bergantian, karyawan baru masuk bukan warisan pengetahuan dari tempat lama (Ali et al., 2016; Natek & Lesjak, 2021).

Kemajuan ilmu pengetahuan dan inovasi dapat memberikan banyak kemudahan dalam administrasi informasi. Kualitas aset manusia dapat dipengaruhi oleh tingkat perkembangan koperasi. Memberikan metode pengubahan data menjadi informasi melalui latihan perbandingan, hasil, asosiasi, dan diskusi Zuraidah (2018) adalah Perbandingan untuk membandingkan informasi pada kondisi yang berbeda, Hasil apa hasil data menyarankan keputusan dan kegiatan, Asosiasi hubungan apa antara informasi dan data yang disampaikan bagian informasi lainnya, Diskusi dengan mengoordinasikan komunikasi dengan orang lain untuk mendapatkan komentar mereka terhadap data. Senada dengan Tammets (2012), Untuk meningkatkan kualitas aset manusia diperlukan administrasi informasi yang baik, faktor terpenting dalam menjaga kualitas pengetahuan dalam Kerangka Administrasi Informasi, persiapan adalah informasi yang akan digunakan sebagai landasan pertukaran informasi. Selanjutnya, artikel ini akan menjelaskan bagaimana transformasi digital merupakan suatu pilihan dalam mengasah administrasi informasi dan mengakui peran inovasi dalam membuat kemajuan dalam pelaksanaan organisasi melalui penggunaan informasi yang lebih efektif.

Berdasarkan landasan di atas, maka tujuan penelitian “ Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Knowledge Management” adalah untuk menganalisis bagaimana Manajemen Pengetahuan dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan Aset Manusia dalam organisasi. Ini mencakup pemahaman tentang bagaimana informasi dikumpulkan, disimpan, dan dibagikan di dalam organisasi. Studi ini menunjukkan bagaimana kerangka Transformasi Digital dapat diimplementasikan dalam lingkungan Peningkatan Aset Manusia dan Administrasi Informasi. Ini mencakup studi tentang teknologi dan instrumen yang digunakan dalam Perubahan Tingkat Lanjut. Tujuan lainnya adalah untuk mengeksplorasi bagaimana Administrasi Informasi dan Transformasi Komputerisasi dapat bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasi. Oleh

karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang modern dan layak pengalaman tentang bagaimana organisasi dapat memanfaatkan manajemen pengetahuan dan perubahan digital untuk menciptakan sumber daya manusia unggul.

## 2. KAJIAN TEORITIS

Informasi dan Administrasi Informasi merupakan hasil penanganan melalui interaksi sosial dengan individu lain dan lingkungan untuk mencapai tujuan kebenaran (Bratianu, 2010). Informasi memiliki peran penting dalam mendukung budaya organisasi dan pemanfaatan inovasi data dalam melakukan pertukaran informasi sebagai bagian penting dari berbagi informasi (Al-Gharibeh, 2011).

Informasi konseptual menjadi informasi dilakukan melalui rantai komando informasi, data, informasi hingga intelijen dan penilaian pemahaman (Sopandi & Sa'ud, 2016). Informasi merupakan gambaran dari kenyataan-kenyataan yang dikumpulkan, pada saat itulah informasi disusun untuk dijadikan hubungan antara informasi dan data, sehingga data dapat dimanfaatkan untuk menjawab pertanyaan seputar “siapa”, “apa”, “dimana” dan “kapan”. Setelah data diklaim adalah penerapan informasi dan informasi menjadi informasi jawab itu alamat "bagaimana".

Padahal pemahaman sangat berharga untuk meningkatkan nilai alamat “mengapa”. Pada titik itu Kelihaiian adalah penilaian atas ketidaksadaran, ketidaktahuan, dari bukan pemahaman ke pemahaman karena ada aspek pemahaman informasi wawasan. Untuk menggabungkan pertemuan dan data yang tidak terpakai sehingga tidak terjadi stagnasi, pembelajaran tidak boleh terhenti, terus berlanjut untuk menciptakan dan menjadikan informasi yang tidak terpakai, karena jika tidak ada perbaikan dan penciptaan tanpa henti maka akan terjadi stagnasi (Choi et al., 2020; Montoya -Quintero dkk., 2022; Santoro dkk., 2018).

Perkembangan informasi bersifat aktif dan tidak pernah berhenti jika masyarakat masih mempertimbangkannya. Informasi diperoleh melalui apa yang terjadi dalam kehidupan manusia sepanjang hayat melalui wadah pembelajaran, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Kerangka Instruksi Nasional. Administrasi informasi secara umum mungkin merupakan seperangkat sistem organisasi yang tidak terpakai dan memiliki relevansi yang luar biasa dalam ekonomi informasi. Pengelolaan informasi menyepakati serangkaian bentuk pertimbangan dan cara-cara yang dijabarkan untuk mengoptimalkan pemanfaatan ilmu pengetahuan. Dengan kata lain, untuk meningkatkan efektivitas penugasan dalam bidang produksi, penyebaran, dan pemanfaatan pengetahuan (Talisayon, 2013).

Dalam pelaksanaan administrasi informasi baik pada bidang perdagangan maupun pendidikan pendidikan tentunya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia baik individu, bentuk, dan inovasi (Dalkir, 2005; van Zyl et al., 2022). Pendidikan Mendidik dalam hal ini perguruan tinggi dalam menjalankan peran dan kapasitasnya dapat memanfaatkan administrasi informasi untuk mengintegrasikan pemahaman yang komprehensif dan merefleksikan dampak kemajuan data (Centobelli et al., 2019; Petrides & Ngyuen, 2006). Oleh karena itu, penyelenggaraan administrasi informasi diharapkan dapat meningkatkan mutu dan daya saing perguruan tinggi.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini didasarkan pada Efficient Writing Audit (SLR) (Massaro et al., 2016). Di dunia logis saat ini, terdapat survei penulisan metodologis yang semakin progresif. Sebagai ilustrasi, audit penulisan yang efisien mempunyai cakupan yang paling luas, termasuk investigasi subyektif atau meta-analisis (Castagna et al., 2020). Mereka dapat memiliki langkah-langkah tampilan yang kompleks dan titik untuk mensintesis aliran tampilan tertentu (Tetzlaff et al., 2009). Sebagai perluasannya, ada pendekatan bibliometrik Centobelli dkk. (2021) yang menggabungkan pertimbangan faktor-faktor seperti pencipta, slogan, bibliografi, dan kutipan dalam pertanyaan tentang aliran (Secinaro et al., 2021). Terlepas dari pendekatan penyelidikan yang tiada habisnya, artikel ini menggunakan teknik crossover. Faktanya, menyetujui D'Adamo & Rosa (2019) dan Secinaro dkk. (2021), strategi ini mendorong pemeriksaan menyeluruh dan dapat diandalkan terhadap sumber yang diperiksa termasuk survei subjektif dan pemeriksaan bibliometrik. Selain itu, SLR memungkinkan analisis dengan sepuluh fokus menyeluruh untuk menyoroti pertanyaan terbaru tentang aliran dengan menyelidiki pertanyaan kunci yang berkontribusi terhadap pola (Tortorella et al., 2020).

Penggunaan SLR dimulai dengan bukti yang diberikan oleh Fan et al. (2022), yang menyatakan bahwa survei memerlukan proses yang terorganisir dan dapat ditiru. Oleh karena itu, kami merekomendasikan SLR sebagai pilihan utama untuk pemikiran ini karena mengkoordinasikan berbagai strategi dan memungkinkan terciptanya konvensi penyelidikan. Melalui strategi ini, analisis mengumpulkan beberapa distribusi multidisiplin dari buku harian multidisiplin yang banyak dikutip dan dikontrol (Secundo et al., 2020). Oleh karena itu, untuk pemikiran kami, dengan mempertimbangkan komponen-komponen penting ini, kami melihat SLR sebagai strategi yang tepat yang menggabungkan komponen-komponen ini sambil mengantisipasi kecenderungan analisis. Perenungan ini menggunakan pemeriksaan SLR dan

bibliometrik untuk menyelidiki secara menyeluruh subjek yang dipilih. Secara lebih luas, strategi ini dapat menerangi persoalan penjelasan kejadian. Sependapat dengan Zupic & Čater (2015), penggunaan pertanyaan bibliometrik di bidang perdagangan dan administrasi menghadirkan objektivitas yang dapat diukur dalam menilai penulisan logis, meningkatkan ketelitian pemikiran tersebut dan mengurangi kecenderungan audit. Langkah penting kedua dari SLR adalah pilihan menanyakan pertanyaan. Mengingat inspirasi yang diberikan di bidang sebelumnya, pertanyaan investigasi yang dipilih membahas karakteristik poin demi poin yang belum terungkap dari tulisan yang diperiksa, konsep dasar yang berkaitan dengan subjek, dan saran dari tulisan di pertanyaan selanjutnya.

Mempertimbangkan serangkaian analisis, pembuatnya menggunakan database Scopus untuk mengekstrak semua sumber yang relevan pada langkah ketiga. Basis data ini mengkonsolidasikan referensi yang relevan dan ditingkatkan, khususnya yang terkait dengan kerangka data (IS) yang menanyakan tentang aliran (Oakleaf, 2010). Analisis memeriksa artikel-artikel paling sering dikutip dalam database Scopus untuk menghindari kehilangan tulisan relevan menggunakan database Internet of Science (WOS). Hasil kami konsisten dengan (Oakleaf, 2010). Oleh karena itu, penyelidikan kami dilakukan dengan memanfaatkan database Scopus. Untuk memilih aliran logis yang sesuai, kami melakukan pemeriksaan slogannya yang mencakup prosedur penelitian. Kami menggunakan slogan kami untuk meneliti administrasi informasi dalam database Scopus berdasarkan literatur sebelumnya mengenai subjek tersebut (Bamel et al., 2021). Selain itu, berdasarkan penelitian Rosa et al. (2020), yang memberikan penyelidikan semboyan lengkap untuk Industri 4.0, kelompok penyelidikan menggunakan metodologi pengambilan setelah penyelidikan untuk mencari database Scopus.

Sebagai tambahan, untuk mempertajam inti penyelidikan kami, kami menyertakan batasan tampilan yang signifikan. Misalnya, kami hanya memilih artikel peer-review tentang perdagangan, administrasi, atau pembukuan yang ditulis dalam bahasa Inggris. Pada titik ini, untuk menjamin pertimbangan pasal-pasal penting, kami dengan leluasa mengonfirmasi bahwa hal-hal yang dikecualikan tersebut berkaitan dengan ruang lingkup pertimbangan (Grafton et al., 2011). Dengan mempertimbangkan artikel-artikel terpilih yang mempunyai pengaruh pada bidang analisis, kami mulai mengenali artikel-artikel terkait yang paling sering dikutip. Faktanya, para analis percaya bahwa penyelidikan kuantitatif dan subyektif tentang informasi dapat memungkinkan pemikiran masa depan mendapatkan hasil yang mengesankan. Untuk tujuan ini, pemeriksaan bibliometrik dapat menghindari bias pemilihan informasi karena berpusat pada penyelidikan kuantitatif, yang dapat membantu analis untuk fokus pada artikel-artikel penting dan relevan (Saha et al., 2020). Terakhir, selain strategi penawaran, pemikiran

kami menggunakan metode persetujuan pengujian bola salju. Pendekatan ini memungkinkan kami untuk mengonfirmasi bahwa sumber penelitian paling relevan yang tidak disertakan dalam kumpulan data Scopus ada dalam pengujian yang kami analisis.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

American Efficiency and Quality Middle (APQC) mencirikan administrasi informasi sebagai teknik dan cara membedakan, menangkap, dan memanfaatkan informasi untuk meningkatkan daya saing perdagangan (Widyatmika et al., 2019). Administrasi informasi berkaitan dengan perluasan kecukupan organisasi. Konsentrasi administrasi informasi dilakukan karena mempertimbangkan administrasi informasi yang direncanakan untuk mengoptimalkan pemanfaatan ilmu pengetahuan. Dengan kata lain, untuk meningkatkan produktivitas penjabatan dalam bidang pembangkitan, penyebaran, dan pemanfaatan informasi (Nova et al., 2023; Talisayon, 2013). Dalam pemanfaatan administrasi informasi baik pada bidang perdagangan maupun pendidikan instruktif tentunya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia baik individu, bentuk, dan teknologi (Dalkir, 2005).

Pendidikan Instruktif dalam hal ini perguruan tinggi dalam menjalankan peran dan kapasitasnya dapat memanfaatkan administrasi informasi untuk mengkoordinasikan pemahaman komprehensif dan merefleksikan pengaruh kemajuan informasi (Petrides & Ngyuen, 2006; S. Wang et al., 2014). Oleh karena itu, penerapan manajemen pengetahuan diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan daya saing perguruan tinggi. American Efficiency and Quality Middle (APQC) mendefinisikan administrasi informasi sebagai metodologi dan cara membedakan, menangkap, dan memanfaatkan informasi untuk meningkatkan daya saing perdagangan (Widyatmika et al., 2019). Administrasi informasi berkaitan dengan perluasan kelangsungan hidup organisasi. Konsentrasi pada administrasi informasi dilakukan karena administrasi informasi dianggap berkontribusi terhadap kepentingan dan kemenangan perusahaan.

Sehingga dalam organisasi, administrasi informasi dapat menjadi upaya untuk memperluas informasi yang berharga dalam organisasi. Penyelenggaraan administrasi informasi baik di bidang perdagangan maupun pendidikan tentunya tidak terlepas dari peran individu, bentuk, dan kemajuan sumber daya manusia (Dalkir, 2005; Liu et al., 2020). Institusi Pendidikan dalam hal ini perguruan tinggi dalam menjalankan peran dan kapasitasnya dapat memanfaatkan pengelolaan informasi untuk mengkoordinasikan pemahaman yang komprehensif dan merefleksikan dampak kemajuan data (Petrides & Ngyuen, 2006). Dengan

demikian, pemanfaatan informasi administrasi diharapkan dapat meningkatkan mutu dan daya saing perguruan tinggi.

Dalam setting pelaksanaan administrasi informasi, aset manusia (individu) bukanlah kerangka, namun organisasi dapat memberdayakan aset manusia untuk berbagi dan mengawasi informasi seperti yang diungkapkan oleh Petrides & Ngyuen (2006) bahwa “manusia bukanlah kerangka, mengawasi informasi. Namun organisasi dapat pengaturan awal dan sistem yang menawarkan bantuan individu berbagi dan mengelola pengetahuan”. Melalui pengaturan administrasi informasi yang mengasah dan memajukan, organisasi dapat memanfaatkan aset untuk mewujudkan efisiensi organisasi di berbagai bidang sehingga mampu bersaing dengan memanfaatkan sumber daya mental yang juga merupakan sumber daya manusia. Pada dasarnya, manfaat penggunaan Kerangka Administrasi Informasi dapat meningkatkan efisiensi organisasi di berbagai bidang (Buntoro et al., 2023; Yee et al., 2019).

Sejalan dengan Davenport (2005) "memiliki tingkat penguasaan, pengajaran, atau pertemuan yang tinggi, dan alasan penting pekerjaan mereka mencakup penciptaan, penyebaran atau penerapan pengetahuan". Menurut Davidson & Voss (2003) ini adalah sistem yang memungkinkan perusahaan untuk menyimpan informasi, keterlibatan, dan kreativitas staf mereka untuk memajukan pelaksanaan perusahaan. Sedangkan menurut Saddam & Jaafar (2021), Manajemen informasi adalah keahlian penciptaan nilai dari sumber daya tidak berwujud. Dan sependapat dengan Tiwana (2013) mengemukakan bahwa Administrasi Pengetahuan sebagai administrasi pengetahuan perusahaan dalam menciptakan penghargaan bisnis dan menciptakan keunggulan kompetitif yang layak dengan mengoptimalkan metode pembuatan, pengkomunikasian, dan penerapan semua informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan perdagangan. Selain itu, kesimpulan yang sama disampaikan oleh Gallupe (2001) manajemen pengetahuan mencakup ruang lingkup dua lapisan, lapisan utama adalah metode (menangani), menghitung pemanfaatan, menyimpan, mengamankan. Distribusi/berbagi dan kreasi, lapisan kedua menggabungkan struktur, inovasi, estimasi, rencana organisasi, otoritas, dan budaya. Dapat disimpulkan bahwa Administrasi Informasi merupakan upaya untuk menyebarkan informasi yang berharga dalam organisasi antara lain membiasakan budaya komunikasi antar manusia, memberikan keterbukaan untuk belajar, dan berbagi informasi. Dimana perdagangan ini akan membuat dan mempertahankan peningkatan penghargaan dari kompetensi bisnis inti dengan memanfaatkan inovasi data yang ada (Maltir et al., 2018).

Administrasi informasi (KM) dapat diperjelas dalam beberapa macam, yaitu: Mengumpulkan dan menggunakan kembali informasi terstruktur. Pengetahuan secara teratur

disimpan di bagian hasil organisasi, seperti desain produk, proposisi, dan laporan usaha, metode dan kode program yang diaktualisasikan dan didokumentasikan yang semuanya dapat digunakan kembali untuk mengurangi waktu dan aset yang diperlukan untuk mereproduksinya (Azmi & Welly, 2021; Tungpantong dkk., 2021). Kumpulkan dan bagikan pembelajaran dari Hones. Perluasan semacam ini mengumpulkan informasi yang disimpulkan dari pengalaman yang harus diuraikan dan diterima oleh pengguna dalam lingkungan yang tidak digunakan. Usaha ini biasanya melibatkan berbagi informasi atau pelajaran melalui database seperti catatan teratai. Membedakan sumber dan jaringan keahlian. Proyek ini bertujuan untuk membuat keterampilan lebih jelas dan tersedia bagi setiap pekerja. Dalam hal ini untuk memperlancar pergaulan antara individu yang mengetahui informasi dengan individu yang membutuhkan informasi tersebut. Susun dan petakan pengetahuan yang dibutuhkan untuk membuat langkah eksekusi. Usaha tersebut menerapkan dampak tersebut pada metode perbaikan produk modern atau perombakan persiapan perdagangan dengan membuat informasi yang lebih tersurat atau terbuka diperlukan pada tahap-tahap tertentu. Mengukur dan mengawasi nilai finansial suatu informasi (Bellantuono et al., 2021; Nootjarat et al., 2012). Banyak perusahaan memiliki sumber daya mental yang terstruktur, seperti lisensi, hak cipta, lisensi perangkat lunak, dan lain-lain database pelanggan. Mengetahui semua aset tersebut memungkinkan perusahaan untuk membentuk pendapatan dan pengeluaran bagi perusahaan. Mengumpulkan dan menyebarkan pengetahuan dari sumber eksternal. Perubahan yang cepat dan tidak pasti dalam lingkungan perdagangan telah meningkatkan pentingnya dan kebenaran sistem intelijen perdagangan. Dalam proyek ini perusahaan/organisasi mencoba mengumpulkan semua laporan eksternal yang berkaitan dengan perdagangan. Dalam proyek ini, editor dan peneliti diharuskan untuk menyusun dan menyediakan setting untuk data yang diperoleh.

Era informasi memainkan peranan penting setelah waktu mekanis berlalu. Sependapat dengan Dorel Badea, Nicoleta Mihaiu (2015) Mengurangi Drucker adalah yang utama pentingnya modal manusia, yang ia sebut sebagai pekerja informasi yang memainkan peran yang sangat penting dibandingkan dengan modal lain seperti modal fisik dan uang. Yang menggabungkan modal manusia seperti kompetensi, pengetahuan, nilai-nilai, dan perjumpaan, dan perjumpaan manusia. Dalam lingkungan perusahaan, sumber daya manusia dikomunikasikan sebagai kemampuan, kompetensi, informasi, nilai-nilai yang memberikan penghargaan finansial kepada perusahaan.

Selain itu, Drucker mengungkapkan bahwa informasi telah menjadi kunci aset keuangan dalam Budihardjo (2011). Agar administrasi informasi dapat dilaksanakan dengan tepat dan berhasil untuk Pengelolaan akun Islami, Aujirapongpan et al. (2010) merangkum keharusan tersebut standar dari survei penulisan yang berbeda sehingga dibentuk menjadi lima standar utama, sebagai berikut:

Pertama, Organisasi dan seluruh fakultasnya harus menyadari pentingnya dan menghargai administrasi informasi. mengetahui dan memahami betapa berharganya manajemen pengetahuan dan mampu membantu organisasi dan staf. Biasanya merupakan bagian penting dari direksi organisasi yang kewenangannya meliputi penetapan visi dan prosedur yang jelas dalam memanfaatkan administrasi informasi untuk mendirikan organisasi.

Kedua, Administrasi informasi harus terdiri dari kombinasi individu dan inovasi karena kemenangan administrasi informasi tidak bergantung pada teknologi saja tetapi membutuhkan individu terpelajar yang memiliki komitmen, dan keyakinan untuk menghafal, untuk membawa informasi guna menciptakan dan mengungkap permasalahan dalam pekerjaan mereka. Diperlukan juga kemampuan inovatif untuk menciptakan kenyamanan dan meningkatkan aksesibilitas dalam mengamankan informasi dari dalam dan luar organisasi, menghitung kapasitas, penyebaran, dan penerapan pengetahuan pada organisasi untuk memberdayakan administrasi informasi untuk mencapai tujuannya.

Ketiga, Membangun budaya belajar, berdagang, dan berbagi informasi sangatlah penting karena akan berdampak pada terciptanya informasi modern bagi staf dan organisasi. Direktur organisasi harus memperhatikan harga diri stafnya dan menekankan inspirasi dan kemajuan pertukaran informasi dan berbagi melalui berbagai kegiatan, misalnya kursus, kegiatan kelompok dan kerja sama, yang memerlukan upaya tanpa henti dan terus-menerus.

Keempat, Manajemen pengetahuan adalah persiapan yang berkelanjutan dan tulus. ini bukan perpanjangan dan tidak memiliki periode kesimpulan. Dengan cara ini, pengorganisasian organisasi, metode kerja dan kewajiban tenaga kerja harus memberdayakan dan kondusif bagi pembelajaran yang gigih dan penerapan informasi dalam mengasah pekerjaan.

Kelima, Administrasi informasi harus berdampak pada peningkatan fakultas, pekerjaan, dan organisasi, administrasi informasi yang sukses harus mampu meningkatkan dan mengembangkan kompetensi personel organisasi untuk mulai menghitung peningkatan kemampuan kompetitif organisasi. Nonaka dkk. (dua ribu) menciptakan pertunjukan koordinat penciptaan informasi yang energik, informasi digambarkan dinamis, karena dibuat secara

intuitif sosial antara manusia dan organisasi. Informasi merupakan suatu setting tertentu karena bergantung pada ruang dan waktu tertentu.

Tanpa dimasukkan ke dalam pengaturan, itu adalah data yang adil, bukan informasi. Data menjadi informasi ketika diterjemahkan oleh orang-orang dan diberi latar belakang serta terikat pada keyakinan dan komitmen orang (Nonaka & Takeuchi, 2001). Dalam setiap kasus, informasi individu seseorang berubah menjadi informasi organisasi, yang tumbuh melalui organisasi dan bernilai bagi perusahaan. Membuat informasi individu dapat diakses oleh orang lain harus menjadi tindakan penting dalam menciptakan layanan informasi dan kemajuan. Hal ini terjadi terus menerus dan di semua tingkatan organisasi. Melalui interaksi ini organisasi melakukan proses pengetahuan yang disebut perubahan informasi.

Perubahan tingkat lanjut mencakup perubahan penting dalam cara bisnis dan organisasi bekerja dengan memanfaatkan kemajuan tingkat lanjut untuk membuat kemajuan dalam efektivitas, pengembangan, dan keterlibatan klien. Dalam konteks administrasi informasi, transformasi digital membuka peluang untuk mengumpulkan, menyimpan, dan berbagi pengetahuan secara lebih efektif dan terkoordinasi (Waschull et al., 2020).

Salah satu ilustrasi perubahan administrasi informasi yang terkomputerisasi adalah pemilihan tahapan kolaboratif. Panggung ini memungkinkan karyawan untuk berbagi informasi secara real-time, berkomunikasi dengan kelompok individu dari berbagai wilayah, dan mengakses informasi terkini secara efektif. Selain itu, inovasi wawasan buatan juga digunakan untuk menganalisis informasi besar dan menemukan desain, pola, dan pengalaman yang mungkin tercakup di dalamnya.

Sejalan dengan Turulja & Bajgoric (2018), lingkungan komputerisasi mengubah bentuk perdagangan dan administrasi aset manusia. Mereka mengusulkan bahwa digitalisasi dapat memajukan administrasi aset manusia dengan memperluas pengetahuan. Hubungan ini juga memberikan manfaat terkait pelaksanaan perdagangan. Lebih khusus lagi, biasanya diilustrasikan oleh kemunculan Park et al. (2015), yang menciptakan kerangka manajemen informasi yang mempertimbangkan estimasi perusahaan. Munculnya aliran perubahan tingkat lanjut melalui pegangan pembelajaran teknologi data (TI) untuk menggerakkan pegangan pembelajaran batin.

Oleh karena itu, komponen pembelajaran dapat memanfaatkan sistem komunikasi elektronik dalam, sistem komunikasi luar, Secara lebih luas, Ahmadi dkk. (2018) berpusat pada peran TI dalam pemberdayaan pekerja dalam pengaturan tahapan pendaftaran dan penentuan perwakilan, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan penghargaan. Komitmen mereka

menunjukkan bahwa TI memiliki dampak mediasi yang kuat pada hubungan antara pekerjaan berkinerja tinggi dan MP perusahaan. Selanjutnya, MP dan IT secara khusus meningkatkan informasi perusahaan dan mendukung pengambilan keputusan perdagangan sehubungan dengan karyawan dan formulir generasi. Aliran pertanyaan dasar yang berkembang mengenai masalah administrasi informasi dan digitalisasi yang berkaitan dengan administrasi publik.

Sebagai ilustrasi, Alvarenga dkk. (2020) mengulas penelitian ini melalui wawancara dengan orang-orang di Dinas Lingkungan Hidup Portugal. Mereka menemukan cara berpikir tentang menghubungkan perubahan tingkat lanjut, MP, dan segmen terbuka. Selanjutnya, seperti yang dilakukan Anderson (2015) dan Lartey (2021), instrumen MP dapat meningkatkan pembelajaran organisasi perusahaan, sistem tanggung jawab, berbagi informasi, inovasi, bukti yang dapat dikenali secara sosial, dan kerangka inovasi.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bidang pemikiran yang telah mengalami banyak kemajuan sejak mulai dikembangkan pada tahun 1900-an. Berbagai dampak perubahan yang terjadi menuntut organisasi untuk berupaya menciptakan teknik dan pengaturan yang selaras dengan lingkungan perdagangan (Gomez & Sanchez, 2005; Jackson et al., 2014; Thuy Pham & Swierczek, 2006; Wayne & Kacmar, 1991). Oleh karena itu, keberhasilan Pengelolaan Akun Islami saat ini akan sangat erat kaitannya dengan kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap berbagai perubahan baik dari luar maupun dari dalam. Jackson dkk. (2014) membagi ruang lingkup pertimbangan SDM menjadi lima pengukuran yaitu pilihan pengaturan manusia, pilihan staf, evaluasi pilihan, pilihan kompensasi, dan pelatihan dan pengembangan sebagai lima ukuran utama yang berkaitan dengan proses kompetitif.

Gupta & Singhal (1993) mengonseptualisasikan manajemen sumber daya manusia menjadi empat pengukuran, yaitu pengaturan aset manusia, evaluasi pelaksanaan, kerangka remunerasi dan administrasi karir. Gomez & Sanchez (2005) mengklasifikasikan secara rinci pekerjaan administrasi aset manusia ke dalam sembilan pengukuran yang mencakup alur kerja, kepegawaian, administrasi pemberhentian, penilaian pelaksanaan, persiapan dan pengembangan, administrasi kompensasi, hubungan antar perwakilan, penguatan dan internasionalisasi (Lin & Kuo, 2007). Penajaman administrasi aset manusia di Perbankan Islam harus memungkinkan pembentukan keterampilan, kapasitas, nilai-nilai, keyakinan, perilaku dan perilaku karyawan melalui perekrutan, sosialisasi dan pengembangan kelompok pendaftaran.

Misalnya, memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pekerja, seperti pelatihan di tempat kerja, giliran kerja, persiapan, pendampingan, pertimbangan kasus dan lain-lain dapat

memberikan bantuan untuk meningkatkan informasi, kemampuan, pengalaman, kapasitas, dan inspirasi karyawan (Fong dkk., 2018). Bantuan dalam Sparrowe dkk. (2006) mengakui tujuh pengukuran efektif orientasi manajemen yang telah mendorong peningkatan profitabilitas, termasuk keamanan kerja, kontrak tertentu, manajemen mandiri kelompok, organisasi berbasis kinerja, kompensasi tinggi, persiapan ekstensif, penurunan kontras status dan berbagi data secara luas. Selain itu, Wright & Gardner (2003) mengusulkan bahwa praktik administrasi aset manusia membentuk premis kemampuan administrasi informasi yang energik dan modal intelektual, yang mengarah pada pencapaian kompetensi pusat.

Selanjutnya, disarankan agar manajemen sumber daya manusia yang baik adalah alat penting dalam pemanfaatan kompetensi, dan pelaksanaan organisasi (Fong et al., 2018). Pekerjaan administrasi aset manusia dalam Pengelolaan Akun Islami ditunjukkan dalam latihan pendaftaran dan seleksi, persiapan dan peningkatan, pengaturan karir, pemeriksaan pelaksanaan, dan kompensasi. Bantuan dalam Sparrowe dkk. (2006) berpendapat bahwa aset manusia merupakan sumber daya saing yang luar biasa yang "tidak akan lekang oleh waktu karena panas dan terkikis oleh hujan". Ia membandingkan posisi sumber keunggulan lain yang mengalami penurunan efektivitas, seperti inovasi dan bentuk produksi. Oleh karena itu, betapapun hebatnya inovasi yang digunakan, peran aset manusia dalam menentukan kemenangan Perbankan Islam tetap menjadi aktor yang paling berprestasi dalam menjalankan organisasi.

Jackson dkk. (2014) membagi ruang lingkup pemikiran SDM menjadi lima dimensi, yaitu pilihan perencanaan manusia, pilihan staf, evaluasi pilihan, pilihan kompensasi, dan pelatihan dan peningkatan sebagai lima pengukuran mendasar yang terkait dengan strategi kompetitif. Gupta & Singhal (1993) mengonseptualisasikan administrasi aset manusia menjadi empat pengukuran, yang meliputi pengaturan aset manusia, penilaian kinerja, kerangka remunerasi, dan administrasi karier. Gomez & Sanchez (2005) mengklasifikasikan secara rinci fungsi administrasi aset manusia ke dalam sembilan pengukuran yang Nemati et al. (2002) berkontribusi dalam memberikan informasi ekstensif tentang sistem pilihan dan perangkat modern seperti gudang informasi yang dipicu oleh wawasan palsu.

Oleh karena itu, dimungkinkan untuk menyetujui, menyimpan, mengatur, dan menyebarkan informasi dan informasi melalui desain upaya kreatif di antara para spesialis. Dalam pertimbangan ini L.Wang dkk. (2020) mengusulkan metodologi yang efisien untuk bertukar dan mengawasi informasi perusahaan berdasarkan wawasan yang dibuat-buat. Selain itu, Nohuddin & Zainol (2020) berpusat pada catatan yang dibuat dan dikonversi di tingkat

perusahaan sebagai sumber informasi dan keunggulan kompetitif. Komitmen mereka memberikan gambaran menyeluruh tentang strategi penambangan teks untuk penyelidikan arsip dan mengenali subjek penting bagi pekerja. Berfokus pada bentuk generasi dan pekerjaan mencakup alur kerja, kepegawaian, manajemen PHK, evaluasi pelaksanaan, pelatihan dan peningkatan, manajemen kompensasi, hubungan karyawan, penguatan, dan internasionalisasi (Lin & Kuo, 2007).

Bagian lain dari teknologi dalam Administrasi Informasi adalah: Pertama, Basis Pengetahuan Terpusat, Inovasi memberdayakan pengembangan basis data pengetahuan terpusat yang menggabungkan jenis data yang berbeda, seperti catatan, artikel, panduan, dan latihan instruksional video. Dengan aksesibilitas yang lebih baik, individu dalam kelompok dapat dengan mudah mendapatkan informasi penting dan terkini (Shah et al., 2019).

Kedua, Wawasan Buatan, Inovasi wawasan palsu memainkan peran penting dalam administrasi informasi. Perhitungan pembelajaran mesin dan analisis informasi memungkinkan bukti yang dapat dikenali dan terjemahan desain menjadi informasi, dengan cara ini mendukung ekspektasi dan pengambilan pilihan berdasarkan data (Jarrahi et al., 2023).

Ketiga, Analisis Informasi untuk Pengalaman Inovasi analisis informasi memungkinkan organisasi untuk membedakan pengetahuan penting dari informasi yang ada. Melalui analisis mendalam, organisasi dapat membuat pilihan yang lebih cerdas, membedakan peluang modern, dan memajukan kinerja secara umum (Sarker, 2021).

Keempat, Sistem Administrasi Laporan, Kemajuan ini menawarkan bantuan kepada organisasi untuk mengatur dan menyimpan arsip secara terorganisir. Dengan kerangka manajemen dokumen yang menarik, metode pencarian dan pengawasan data menjadi lebih mudah dan lebih cepat (Khan et al., 2015).

Pembelajaran Organisasi dicirikan sebagai metode pengadaan, penyampaian, penggabungan, dan pembuatan data dan informasi antar bagian organisasi (Dixon, 1992; Huber, 1991; Y. Wang & Ellinger, 2011). Peningkatan informasi atau pemahaman yang dilakukan berpotensi berdampak pada perilaku modern. Gorelick & Tantawy-Monsou (2005) Pengendalian pembelajaran organisasi mencakup sebagian besar komponen yang mendukung pengendalian efisiensi informasi, yang meliputi pencarian data, menyerap, membuat, dan membuat informasi yang tidak terpakai pada item, formulir, dan administrasi. Substansi pembelajaran organisasi dalam menghasilkan informasi organisasi tidak seolah-olah mendukung keunggulan kompetitif tetapi lebih jauh lagi mengarah pada pasar modern dan penciptaan spesialisasi (Hult, 2003). Dengan kata lain, informasi organisasi merupakan sumber

daya yang dapat diawasi untuk berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan (Thuy Pham & Swierczek, 2006).

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan di atas, pembelajaran organisasi dalam pengertian ini mencirikan pembelajaran organisasi sebagai persiapan yang tiada henti atas penciptaan, pengamanan, dan perubahan informasi dalam Islam. Pengelolaan akun sebagai jadwal untuk memperoleh, mendistribusikan, mengoordinasikan, dan membuat data dan informasi antar organisasi. individu. Pembelajaran dalam organisasi harus dilakukan oleh setiap orang dalam Menyimpan uang secara Islami. Pembelajaran seseorang terjadi ketika seseorang memperoleh pengetahuan melalui instruksi, pertemuan, atau eksperimen. Pembelajaran dalam Islam Menyimpan uang dibentuk dalam kerangka dan budaya organisasi yang memperhatikan pembelajaran dan pertukaran pemikiran yang tidak terpakai kepada individu. Oleh karena itu, apabila seorang pionir perusahaan membutuhkan pembelajaran organisasi, maka ia harus memberdayakan dan mendorong setiap bagian organisasi untuk perlu menghafal.

Sesuai dengan Budihardjo (2011) ada enam tugas penting yang berkaitan dengan pembelajaran, yaitu: 1. Kumpulkan barang-barang yang tidak terpakai dan wawasan dari lingkungan. 2. Belajarlah dari karyawan terbaik dari perusahaan lain. 3. Belajar dari pengalaman klaim seseorang di masa lalu. 4. Pengujian dengan pendekatan modern. 5. Memberdayakan pemahaman isu yang tepat; Dan 6. Bertukar informasi di seluruh organisasi.

Dalam hal ini, tantangan lain juga dapat terjadi setelah: 1. Keamanan dan Keamanan Data Dalam menerima inovasi, organisasi harus mempertimbangkan masalah keamanan dan keamanan informasi. Menjaga keamanan informasi dan data sensitif dari bahaya dunia maya sangatlah penting (Tooth et al., 2023). 2. Ketersediaan Organisasi dan Menariknya Memanfaatkan Komputerisasi perubahan memerlukan sebuah keinginan organisasi untuk mengubah budaya dan bentuk kerja. Penerapan inovasi modern juga memerlukan persiapan bagi penggunanya untuk mampu memanfaatkannya secara maksimal (Endrejat et al., 2021; Imran et al., 2016; Oelke et al., 2015). 3. Integrasi Kerangka, Integrasi antara kerangka administrasi informasi dan kerangka lain (seperti kerangka manajemen sumber daya manusia atau kerangka administrasi kesepakatan) dapat menjadi tantangan yang harus diatasi agar informasi dan informasi dapat berjalan secara sinergis (Bitkowska et al., 2022; Suter et al., 2017).

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Transformasi digital telah mengubah lanskap manajemen pengetahuan, memungkinkan organisasi untuk mengoptimalkan manajemen pengetahuan mereka. Teknologi memainkan peran penting dalam memfasilitasi proses manajemen pengetahuan yang lebih efisien dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun, tantangan dalam keamanan data, kesiapan organisasi, dan integrasi sistem harus diatasi secara hati-hati agar penerapan teknologi berhasil. Dengan memanfaatkan teknologi secara tepat, organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif melalui manajemen pengetahuan yang efektif di era digital ini. Transformasi Digital memungkinkan organisasi memanfaatkan teknologi dalam mengelola pengetahuan, yang pada gilirannya membantu pengembangan Sumber Daya Manusia. Namun penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat tantangan dalam penerapan teknologi dalam Manajemen Pengetahuan. Beberapa tantangan tersebut mungkin mencakup penolakan terhadap perubahan, kurangnya pemahaman terhadap teknologi baru, dan masalah keamanan data. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengatasi tantangan ini guna memastikan keberhasilan implementasi Transformasi Digital dan Manajemen Pengetahuan. Secara keseluruhan, hasilnya menunjukkan bahwa Transformasi Digital dan Manajemen Pengetahuan merupakan faktor kunci dalam praktik Sumber Daya Manusia dan pembelajaran organisasi. Namun, penting bagi organisasi untuk mengatasi tantangan yang mungkin timbul selama proses ini untuk memastikan keberhasilannya.

## DAFTAR REFERENSI

- A Abdul Rahman, A., & Selwyn, J. (2019). A conceptual model for effectiveness of knowledge management systems. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2). <https://doi.org/10.35940/ijrte.B3371.078219>
- Ahmadi, A., Abzari, M., Isfahani, A. N., & Safari, A. (2018). The impacts of learning strategies and creativity on knowledge workers' innovation in Iranian knowledge-based firms. *International Journal of Business Innovation and Research*, 17(3), 378–393.
- Al-Gharibeh, K. M. (2011). The knowledge enablers of knowledge transfer: an empirical study in telecommunications companies. *IBIMA Business Review*.
- Ali, A., Nor, R. N. H., Abdullah, R., & Murad, M. A. A. (2016). Developing conceptual governance model for collaborative knowledge management system in public sector organisations. *Journal of Information and Communication Technology*, 15(2). <https://doi.org/10.32890/jict.15.2.2016.6702>
- Alvarenga, A., Matos, F., Godina, R., & CO Matias, J. (2020). Digital transformation and knowledge management in the public sector. *Sustainability*, 12(14), 5824.

- Anderson, M. (2015). Technology device ownership: 2015.
- Aujirapongpan, S., Vadhanasindhu, P., Chandrachai, A., & Cooperat, P. (2010). Indicators of knowledge management capability for KM effectiveness. *Vine*, 40(2), 183–203.
- Azmi, A., & Welly, J. (2021). “Evaluating the Effectiveness of Performance Management Systems to Move Towards Become a Digital Company”: Case Study PT. XYZ (SOE Company in Indonesia). *European Journal of Business and Management Research*, 6(2). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.2.769>
- Bamel, N., Pereira, V., Bamel, U., & Cappiello, G. (2021). Knowledge management within a strategic alliances context: past, present and future. *Journal of Knowledge Management*, 25(7), 1782–1810.
- Bellantuono, N., Nuzzi, A., Pontrandolfo, P., & Scozzi, B. (2021). Digital transformation models for the i4.0 transition: Lessons from the change management literature. *Sustainability (Switzerland)*, 13(23). <https://doi.org/10.3390/su132312941>
- Bergerson, B. P. (2003). *Essential of Knowledge management*. New Jersey.
- Canada: John Wuley & Sons Inc.
- Bitkowska, A., Detyna, B., & Detyna, J. (2022). Importance of IT systems in integration of knowledge and business process management. *Issues in Information Systems*, 23(1). [https://doi.org/10.48009/1\\_iis\\_2022\\_109](https://doi.org/10.48009/1_iis_2022_109)
- Bratianu, C. (2010). A critical analysis of Nonaka’s model of knowledge dynamics. *Proceedings of the 2nd European Conference on Intellectual Capital, ISCTE Lisbon University Institute, Lisbon, Portugal*, 29(30), 115– 120.
- Budihardjo, A. (2011). *Organisasi: Menuju pencapaian kinerja optimum*. Prasetiya Mulya.
- Buntoro, G. A., Astuti, I. P., Widhianingrum, W., Arifin, R., Winangun, K., & Selamat, A. (2023). Knowledge Management System for Handcrafted Reog Ponorogo Products. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 21(2). <https://doi.org/10.34190/EJKM.21.2.3026>
- Castagna, F., Centobelli, P., Cerchione, R., Esposito, E., Oropallo, E., & Passaro, R. (2020). Customer knowledge management in SMEs facing digital transformation. *Sustainability*, 12(9), 3899.
- Centobelli, P., Cerchione, R., & Esposito, E. (2019). Efficiency and effectiveness of knowledge management systems in SMEs. *Production Planning and Control*, 30(9). <https://doi.org/10.1080/09537287.2019.1582818>
- Centobelli, P., Cerchione, R., Esposito, E., & Passaro, R. (2021). Determinants of the transition towards circular economy in SMEs: A sustainable supply chain management perspective. *International Journal of Production Economics*, 242, 108297.
- Choi, H. J., Ahn, J. C., Jung, S. H., & Kim, J. H. (2020). Communities of practice and knowledge management systems: effects on knowledge management activities and

innovation performance. *Knowledge Management Research and Practice*, 18(1). <https://doi.org/10.1080/14778238.2019.1598578>

- CHRISPIM, M. C. (2021). Resource recovery from wastewater treatment: challenges, opportunities and guidance for planning and implementation. *Frontiers in Neuroscience*, 14(1).
- D'Adamo, I., & Rosa, P. (2019). A structured literature review on obsolete electric vehicles management practices. *Sustainability*, 11(23), 6876.
- Dalkir, K. (2005). Knowledge management models. *Knowledge Management in Theory and Practice*, 47–74.
- Davenport, T. H. (2005). *Thinking for a living: how to get better performances and results from knowledge workers*. Harvard Business Press.
- Davidson, C., & Voss, P. (2003). *Knowledge Management, An Introduction to creating competitive advantage*. New Delhi. Intellectual Capital Vision Book.
- Dei, D. G. J. (2021). *Perspectives Of Knowledge Management Systems Implementation*. Library Philosophy and Practice, 2021.
- Dixon, N. M. (1992). Organizational learning: A review of the literature with implications for HRD professionals. *Human Resource Development Quarterly*, 3(1), 29–49.
- Dorel Badea, Nicoleta Mihaiu, D. I. (2015). ANALYSIS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE MILITARY ORGANIZATION FROM THE PERSPECTIVE OF PETER DRUCKER'S VISION DorelBADEA  
Dumitru IANCU. *Management and Economics*, 78(2).
- Endrejat, P. C., Klonek, F. E., Müller-Frommeyer, L. C., & Kauffeld, S. (2021). Turning change resistance into readiness: How change agents' communication shapes recipient reactions. *European Management Journal*, 39(5). <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.11.004>
- Fan, D., Breslin, D., Callahan, J. L., & Iszatt-White, M. (2022). Advancing literature review methodology through rigour, generativity, scope and transparency. *International Journal of Management Reviews*, 24(2), 171–180.
- Fang, S., Liu, Q., Zhang, F., Chen, N., & Li, X. (2023). Application of Internet of Things and Blockchain in Information Security and Privacy Protection of Global Organizations. *Journal of Organizational and End User Computing*, 35(3). <https://doi.org/10.4018/JOEUC.323192>
- Fong, P. S. W., Men, C., Luo, J., & Jia, R. (2018). Knowledge hiding and team creativity: the contingent role of task interdependence. *Management Decision*, 56(2), 329–343.
- Gallupe, B. (2001). Knowledge management systems: surveying the landscape. *International Journal of Management Reviews*, 3(1), 61–77. Gomez, C., & Sanchez, J. I. (2005). Human resource control in MNCs: a study of the factors influencing the use of formal

- and informal control mechanisms. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(10), 1847–1861.
- Gorelick, C., & Tantawy-Monsou, B. (2005). For performance through learning, knowledge management is the critical practice. *The Learning Organization*, 12(2), 125–139.
- Grafton, J., Lillis, A. M., & Mahama, H. (2011). Mixed methods research in accounting. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 8(1), 5–21.
- Gupta, A. K., & Singhal, A. (1993). Managing human resources for innovation and creativity. *Research-Technology Management*, 36(3), 41–48.
- Halawi, L. A., McCarthy, R. V., & Aronson, J. E. (2007). An empirical investigation of knowledge management systems' success. *Journal of Computer Information Systems*, 48(2).
- Huber, G. P. (1991). Organizational learning: The contributing processes and the literatures. *Organization Science*, 2(1), 88–115.
- Hult, G. T. M. (2003). An integration of thoughts on knowledge management. *Decision Sciences*, 34(2), 189.
- Imran, M. K., Rehman, C. A., Aslam, U., & Bilal, A. R. (2016). What's organization knowledge management strategy for successful change implementation? *Journal of Organizational Change Management*, 29(7). <https://doi.org/10.1108/JOCM-07-2015-0130>
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, K. (2014). An aspirational framework for strategic human resource management. *Academy of Management Annals*, 8(1), 1–56.
- Jakubik, M. (2020). Enhancing human capital beyond university boundaries. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 10(2). <https://doi.org/10.1108/HESWBL-06-2019-0074>
- Jarrahi, M. H., Askay, D., Eshraghi, A., & Smith, P. (2023). Artificial intelligence and knowledge management: A partnership between human and AI. *Business Horizons*, 66(1). <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2022.03.002>
- Khan, S., Prasad, B. V. N., Selvi, S., Rani, U., Srivastava, A. K., & Gautam, D. K. (2015). Document management system: An explicit knowledge management system. 2015 International Conference on Computing for Sustainable Global Development, INDIACom 2015.
- Lam, W., & Chua, A. (2005). Knowledge management project abandonment: an exploratory examination of root causes. *Communications of the Association for Information Systems*, 16(1), 35.
- Lartey, F. M. (2021). Impact of career Planning, employee autonomy, and manager recognition on employee engagement. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9(02), 135.

- Lin, C., & Kuo, T. (2007). The mediate effect of learning and knowledge on organizational performance. *Industrial Management & Data Systems*, 107(7), 1066–1083.
- Liu, Z. Q., Dorozhkin, E. M., Davydova, N. N., & Sadovnikova, N. O. (2020). Effectiveness of the partial implementation of a cloud-based knowledge management system. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 15(13). <https://doi.org/10.3991/ijet.v15i13.14919>
- Maltir, I., Park, S.-T., Lee, S.-W., Ko, M.-H., Colli, M., Madsen, O., Berger, U., Møller, C., Wæhrens, B. V., Bockholt, M., Zezulka, F., Marcon, P., Bradac, Z., Arm, J., Benesl, T., Vesely, I., Franciosi, C., Iung, B., Miranda, S., ... Schneider, T. (2018). Opportunities and challenges of Industry 4.0 for the steel industry [Opportunità e sfide di industria 4.0 per l'industria siderurgica]. *IFAC-PapersOnLine*, 51(4).
- Massaro, M., Dumay, J., & Guthrie, J. (2016). On the shoulders of giants: undertaking a structured literature review in accounting. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 29(5), 767–801.
- Montoya-Quintero, D. M., Bermudez-Ríos, L. F., & Cogollo-Flórez, J. M. (2022). Model for Integrating Knowledge Management System and Quality Management System in Industry 4.0. *Quality - Access to Success*, 23(189). <https://doi.org/10.47750/QAS/23.189.03>
- Natek, S., & Lesjak, D. (2021). Knowledge management systems and tacit knowledge. *International Journal of Innovation and Learning*, 29(2). <https://doi.org/10.1504/IJIL.2021.112994>
- Nemati, H. R., Steiger, D. M., Iyer, L. S., & Herschel, R. T. (2002). Knowledge warehouse: an architectural integration of knowledge management, decision support, artificial intelligence and data warehousing. *Decision Support Systems*, 33(2), 143–161.
- 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). <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-11-2020-0202>
- Nohuddin, P. N. E., & Zainol, Z. (2020). Discovering explicit knowledge using text mining techniques for peacekeeping documents. *International Journal of Business Information Systems*, 35(2), 152–166.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (2001). Organizational knowledge creation. *Creative Management*, 64.
- Nootjarat, R., Chantatub, W., & Chongstitvatana, P. (2012). Towards an Understanding of how Information Technology Enables Innovation– the Innovators' Perceptions. *Distances*, 6(12).
- Nova, N. A., González, R. A., Beltrán, L. C., & Nieto, C. E. (2023). A knowledge management system for sharing knowledge about cultural heritage projects. *Journal of Cultural Heritage*, 63. <https://doi.org/10.1016/j.culher.2023.07.013>

- Oakleaf, M. J. (2010). The value of academic libraries: A comprehensive research review and report.
- Oelke, N. D., Suter, E., da Silva Lima, M. A. D., & Van Vliet-Brown, C. (2015). Indicators and measurement tools for health system integration: A knowledge synthesis protocol. *Systematic Reviews*, 4(1). <https://doi.org/10.1186/s13643-015-0090-7>
- Park, C., Vertinsky, I., & Becerra, M. (2015). Transfers of tacit vs. explicit knowledge and performance in international joint ventures: The role of age. *International Business Review*, 24(1), 89–101.
- Petrides, L. A., & Ngyuen, L. (2006). Knowledge management trends: challenges and opportunities for educational institutions. *Knowledge Management and Higher Education: A Critical Analysis*, 21–33.
- Ramakrishnan, K., & Yasin, N. M. (2012). Employment issues among Malaysian information and communication technology (ICT) graduates: A case study. *African Journal of Business Management*, 6(16), 5615–5621.
- Razaghi, M. E., Moosavi, S. J., & Safania, A. M. (2013). Successful knowledge management establishment in sport organizations with an emphasis on Iranian localization. *International Journal of Sport Studies*, 3(1), 30–37.
- Rosa, P., Sassanelli, C., Urbinati, A., Chiaroni, D., & Terzi, S. (2020). Assessing relations between Circular Economy and Industry 4.0: a systematic literature review. *International Journal of Production Research*, 58(6), 1662–1687.
- Saddam, S. Z., & Jaafar, M. N. (2021). Modified value-added intellectual capital (MVAIC): contemporary improved measurement model for intangible assets. *International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Sciences*, 11(1), 201–210.
- Saha, R., Shashi, Cerchione, R., Singh, R., & Dahiya, R. (2020). Effect of ethical leadership and corporate social responsibility on firm performance: A systematic review. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 409–429.
- Santoro, G., Vrontis, D., Thrassou, A., & Dezi, L. (2018). The Internet of Things: Building a knowledge management system for open innovation and knowledge management capacity. *Technological Forecasting and Social Change*, 136. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2017.02.034>
- Sarker, I. H. (2021). Data Science and Analytics: An Overview from Data- Driven Smart Computing, Decision-Making and Applications Perspective. In *SN Computer Science* (Vol. 2, Issue 5). <https://doi.org/10.1007/s42979-021-00765-8>
- Secinaro, S., Calandra, D., Secinaro, A., Muthurangu, V., & Biancone, P. (2021). The role of artificial intelligence in healthcare: a structured literature review. *BMC Medical Informatics and Decision Making*, 21, 1–23.

- Secundo, G., Ndou, V., Del Vecchio, P., & De Pascale, G. (2020). Sustainable development, intellectual capital and technology policies: A structured literature review and future research agenda. *Technological Forecasting and Social Change*, 153, 119917.
- Shah, V., Shah, B., Goswami, R., Kumar, S., & Moradiya, C. (2019). Creation of Unambiguous Centralized Knowledge Base from UMLS Metathesaurus. *Proceedings - 2018 IEEE International Conference on Bioinformatics and Biomedicine, BIBM 2018*. <https://doi.org/10.1109/BIBM.2018.8621384>
- Sopandi, O. D., & Sa'ud, U. S. (2016). Implementasi knowledge management pada perguruan tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(2).
- Sparrowe, R. T., Soetjipto, B. W., & Kraimer, M. L. (2006). Do leaders' influence tactics relate to members' helping behavior? It depends on the quality of the relationship. *Academy of Management Journal*, 49(6), 1194–1208.
- Sulisthio, C., & Yulianus, A. (2015). Analisis Pengaruh Tacit Knowledge Dan Explicit Knowledge Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran "X" Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 3(1), 153–165.
- Suter, E., Oelke, N. D., Dias da Silva Lima, M. A., Stiphout, M., Janke, R., Witt, R. R., Vliet-Brown, C. Van, Schill, K., Rostami, M., Hepp, S., Birney, A., Al-Roubaiai, F., & Marques, G. Q. (2017). Indicators and measurement tools for health systems integration: A knowledge synthesis. *International Journal of Integrated Care*, 17(6). <https://doi.org/10.5334/ijic.3931>
- Talisayon, S. (2013). *Knowledge management for the public sector (Report on the APO Research on Knowledge Management for Public-sector Productivity)*. Tokyo, Japan: Asian Productivity Organization.
- Tammets, K. (2012). Meta-analysis of Nonaka & Takeuchi's knowledge management model in the context of lifelong learning. *Journal of Knowledge Management Practice*, 13(4), 1–15.
- Tetzlaff, J., Tricco, A., & Moher, D. (2009). *Knowledge synthesis. Knowledge Translation in Health Care*. UK: Wiley-Blackwell, BMJ Books, 15–34.
- Thuy Pham, N., & Swierczek, F. W. (2006). Facilitators of organizational learning in design. *The Learning Organization*, 13(2), 186–201.
- Tiwana, A. (2013). The peripheral knowledge paradox: Interfirm knowledge partitioning and integration in services contracting. *Service Science*, 5(3), 216–237.
- Tortorella, G. L., Vergara, A. M. C., Garza-Reyes, J. A., & Sawhney, R. (2020). Organizational learning paths based upon industry 4.0 adoption: An empirical study with Brazilian manufacturers. *International Journal of Production Economics*, 219, 284–294.
- Tungpantong, C., Nilsook, P., & Wannapiroon, P. (2021). A Conceptual Framework of Factors for Information Systems Success to Digital Transformation in Higher Education Institutions. 2021 9th International Conference on Information and Education Technology, ICIET 2021. <https://doi.org/10.1109/ICIET51873.2021.9419596>

- Turulja, L., & Bajgoric, N. (2018). Information technology, knowledge management and human resource management: Investigating mutual interactions towards better organizational performance. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 48(2), 255–276.
- van Zyl, W. R., Henning, S., & van der Poll, J. A. (2022). A Framework for Knowledge Management System Adoption in Small and Medium Enterprises. *Computers*, 11(9). <https://doi.org/10.3390/computers11090128>
- Wang, L., Acheampong, R. A., & He, S. (2020). High-speed rail network development effects on the growth and spatial dynamics of knowledge-intensive economy in major cities of China. *Cities*, 105, 102772.
- Wang, S., Noe, R. A., & Wang, Z. M. (2014). Motivating Knowledge Sharing in Knowledge Management Systems: A Quasi-Field Experiment. *Journal of Management*, 40(4). <https://doi.org/10.1177/0149206311412192>
- Wang, Y., & Ellinger, A. D. (2011). Organizational learning: Perception of external environment and innovation performance. *International Journal of Manpower*, 32(5/6), 512–536.
- Waschull, S., Bokhorst, J. A. C., Molleman, E., & Wortmann, J. C. (2020). Work design in future industrial production: Transforming towards cyber- physical systems. *Computers and Industrial Engineering*, 139. <https://doi.org/10.1016/j.cie.2019.01.053>
- Wayne, S. J., & Kacmar, K. M. (1991). The effects of impression management on the performance appraisal process. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 48(1), 70–88.
- Widayana, L. (2005). *Knowledge Management. Meningkatkan Daya Saing Bisnis*, Malang: Bayu Media.
- Widyatmika, M. A., Putra, T., & Indriani, M. N. (2019). Knowledge Management dalam Organisasi. *Widya Teknik*, 13(02), 1–15.
- Wright, P. M., & Gardner, T. M. (2003). *The human resource-firm performance relationship: Methodological and theoretical challenges. The New Workplace: A Guide to the Human Impact of Modern Working Practices*, Wiley, Chichester.
- Yee, Y. M., Tan, C. L., & Thurasamy, R. (2019). Back to basics: building a knowledge management system. *Strategic Direction*, 35(2). <https://doi.org/10.1108/SD-07-2018-0163>
- Zupic, I., & Čater, T. (2015). Bibliometric methods in management and organization. *Organizational Research Methods*, 18(3), 429–472.
- Zuraidah, E. (2018). Knowledge management system untuk sdm menggunakan segi model (Studi kasus: Koperasi karyawan). *Jurnal Informatika*, 5(1), 157–168.