

## PERAN KNOWLEDGE MANAGEMENT SEBAGAI UPAYA TRANSFORMASI TALENTA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UIP JBTB

Shoqibatul Izaroh \*<sup>1</sup>  
Sumainah Fauziah <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

\*e-mail: [22042010169@student.upnjatim.ac.id](mailto:22042010169@student.upnjatim.ac.id)<sup>1</sup>, [sumainah.adbis@upnjatim.ac.id](mailto:sumainah.adbis@upnjatim.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Peran knowledge management sangat penting untuk diterapkan di PT. PLN (Persero) UIP JBTB sebab seiring berkembangnya zaman, pengetahuannya merupakan aset yang harus dijaga agar dapat berdaya saing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran knowledge management sebagai transformasi talenta pegawai dengan menggunakan metode kualitatif menggunakan wawancara dan observasi selama praktik magang. Knowledge management merupakan kemampuan organisasi dalam memanfaatkan pengetahuan secara efektif sangat bergantung pada sumber daya manusianya dan bagaimana mereka menciptakan, berbagi, dan menggunakan pengetahuan (Winarto, 2020). Dalam observasi menunjukkan adanya ketidaktahuan dan tidak adanya ruang untuk dapat menampung ide, saran, maupun kritikan dari inovasi sehingga berdampak pada ketidakefisiennya kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hasil penelitian menunjukkan implementasi empat indikator dari adanya penerapan dan peran knowledge management sebagai transformasi pegawai seperti Knowledge Sharing atau kegiatan membagikan ilmu antar pegawai, Community of Practice wadah kesempatan untuk berbagi pengetahuan baik berupa pendapat atau kritikan, Knowledge Capturing kegiatan pendokumentasian seseorang yang dianggap memiliki ilmu lebih luas, dan Idea Innovation merupakan kegiatan perlombaan ide kreatifitas dan inovasi. Peran empat indikator tersebut berhasil mendukung talenta-talenta pegawai dalam memaksimalkan kinerjanya. Kesimpulannya, knowledge management berfungsi mempercepat transformasi dalam hal rotasi kenaikan jabatan, mempercepat inovasi perusahaan sehingga meningkatkan produktivitas dan memperkuat daya saing PT. PLN (Persero) UIP JBTB.

**Kata kunci:** Manajemen Pengetahuan, Pegawai, Transformasi Talenta.

### Abstract

The role of knowledge management is very important to be applied at PT PLN (Persero) UIP JBTB because as the times develop, knowledge is an asset that must be maintained in order to be competitive. This study aims to determine how the role of knowledge management as a transformation of employee talent using qualitative methods using interviews and observations during internship practices. Knowledge management is an organization's ability to utilize knowledge effectively, which depends on its human resources and how they create, share, and use knowledge (Winarto, 2020). Observations show that there is ignorance and no room to accommodate ideas, suggestions, and criticism from innovation, which has an impact on the inefficiency of employee performance in completing their tasks. The results showed the implementation of four indicators of the application and role of knowledge management as an employee transformation such as Knowledge Sharing or activities to share knowledge between employees, Community of Practice as an opportunity to share knowledge in the form of opinions or criticism, Knowledge Capturing activities documenting someone who is considered to have broader knowledge, and Idea Innovation is a competition for creativity and innovation ideas. The role of these four indicators has succeeded in supporting employee talents in maximizing their performance. In conclusion, knowledge management serves to accelerate transformation in terms of promotion rotation, accelerate company innovation so as to increase productivity and strengthen the competitiveness of PT PLN (Persero) UIP JBTB.

**Keywords:** Knowledge Management, Employee, Talent Transformation.

### PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, banyak perusahaan atau organisasi menginginkan sebuah inovasi untuk mengembangkan produk maupun jasanya. Sebuah inovasi membutuhkan sumber daya manusia yang berperan besar dalam mengembangkan dan membuat sebuah inovasi yang meliputi mesin (*machine*), manusia (*men*), metode (*methods*), dan

uang (*money*). Dalam mencapai keberhasilan dalam berinovasi, perusahaan tidak hanya dapat mengandalkan modal untuk mencapai tujuannya, tetapi membutuhkan pegawai kompeten untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Terdapat banyak prosedur, teknik, maupun cara yang dapat ditempuh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya, salah satunya adalah dengan mengimplementasi pendekatan *knowledge management* ke dalam strategi bisnisnya (Ferdian & Devita, 2020).

*Knowledge Management* adalah suatu taktik yang dapat menghasilkan, memperoleh, mengalihkan dan mendorong penggunaan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi. Kemampuan organisasi dalam memanfaatkan pengetahuan secara efektif sangat bergantung pada sumber daya manusianya dan bagaimana mereka menciptakan, berbagi, dan menggunakan pengetahuan (Winarto, 2020). *Knowledge management* atau Manajemen pengetahuan sebagai informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan kemampuan. Manajemen pengetahuan dibagi menjadi dua jenis pengetahuan: *tacit knowledge* (pengetahuan tacit) dan *explicit knowledge* (pengetahuan eksplisit). Pengetahuan tacit, merupakan pengetahuan individual yang berasal dari pengalaman pribadi dan sulit diduplikasi. Selanjutnya pengetahuan eksplisit, merupakan pengetahuan yang dapat dibagikan kepada orang lain dan dapat dideskripsikan dalam bentuk pelatihan, dokumen, dan lain-lain (Pakiding, 2020).

*Knowledge management* harus diterapkan di dalam sebuah perusahaan. Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terbesar dibidang kelistrikan, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana PT. PLN (Persero) UIP JBTB mengelola *knowledge management* nya dan seberapa besar peranan *knowledge management* dalam membentuk talenta pegawai menuju transformasi karirnya. Permasalahan menunjukkan ketidaktahuan dan tidak adanya ruang untuk dapat menampung ide-ide inovasi dari suatu masalah lapang untuk dapat direalisasikan dengan cepat. Sehingga realisasi ide-ide inovasi yang ada berjalan lambat. Permasalahan ini berdampak pada efektivitas pekerjaan talenta-talenta pegawai, seringkali pegawai memiliki waktu pengerjaan yang lama untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu adanya kesenjangan pengetahuan antara pegawai senior dengan junior menjadikan pelaksanaan *knowledge management* begitu penting untuk diterapkan. Agar *knowledge management* dapat digunakan secara optimal dalam perusahaan, sejumlah faktor perlu dipertimbangkan. Namun, penelitian ini hanya akan membahas peran atau manfaat ketika menerapkan *knowledge management* terhadap transformasi pegawai. Hal-hal tersebut dapat digunakan untuk menganalisa bagaimana manajemen pengetahuan akan digunakan di masa yang akan datang. Sehingga temuan dari penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pelaku bisnis yang berencana untuk menggunakan strategi manajemen pengetahuan (*knowledge management*).

## METODE

Metode yang digunakan peneliti yaitu menggunakan metode kualitatif yang melibatkan dua teknik dalam pengumpulan data: teknik observasi dan wawancara mendalam secara langsung. Metode pendekatan kualitatif merupakan metode yang digunakan untuk memahami bagaimana seorang individu memandang lingkungan sekitar mereka (Bhandari, 2022). Metode kualitatif yang dijalankan oleh peneliti melalui kegiatan praktik magang yang dilakukan selama empat bulan di PT. PLN (Persero) UIP JBTB. Melalui kegiatan praktik magang ini bertujuan untuk mengetahui peran *knowledge management* dalam transformasi talenta pegawai. Penelitian ini didukung oleh metode *Organization Capital Readiness* (OCR) untuk mengetahui seberapa optimal peranan *knowledge management* untuk transformasi pegawai di PLN (Persero) UIP JBTB. OCR adalah metode untuk mengukur kesiapan organisasi dalam mengintegrasikan dan menyelaraskan faktor yang mendorong perbaikan dan pembelajaran berkelanjutan untuk mendukung agenda perubahan organisasi melalui implementasi strategi perusahaan (Setiawansyah, et al. 2020).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Knowledge Management*

Seiring berkembangnya pengetahuan pegawai, perusahaan perlu mengetahui atau memahami cara terbaik agar pegawai dapat mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik. Perusahaan apabila banyak berinvestasi pada pengumpulan informasi untuk pengetahuan, akan berdampak besar pada efektivitas perusahaan dalam memperoleh konsistensi informasi sesuai dengan visi dan misinya. Pengetahuan berperan penting dalam peningkatan kompetensi dan perilaku pegawai sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Oleh karena itu, *Knowledge Management* menurut Hendrawan (2019:4) merupakan sekumpulan aktivitas yang dilakukan organisasi untuk membuat, mengidentifikasi, memaparkan, dan membagikan pengetahuan yang sudah diimplementasikan kembali dan dipelajari dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

*Knowledge Management* berhubungan dengan tujuan perusahaan seperti berbagi pengetahuan, peningkatan efisiensi dan kompetitif, serta penciptaan sebuah inovasi berkelanjutan. *Knowledge Management* berhubungan dengan manajemen informasi yang di dalamnya berisi manajemen sumber daya manusia (SDM) dan teknologi informasi (TI), yang bertujuan untuk meningkatkan keunggulan kompetitif. Manajemen informasi tidak dapat dipisahkan dari sumber daya manusia dan teknologi sebab banyak aktivitas operasional maupun manajerial menggunakan teknologi. Salah satu perusahaan yang menerapkan *knowledge management* adalah PT. PLN (Persero) UIP JBTB. PLN UIP JBTB mengintegrasikan sistem *knowledge management* dalam proses bisnisnya agar dapat lebih mengoptimalkan pengelolaan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dan organisasi, guna mendukung peningkatan kinerja operasional dan efisiensi proyek-proyek kelistrikan. *Knowledge management* yang ada di PLN UIP JBTB berupa *Knowledge Sharing* atau kegiatan membagikan ilmu antar pegawai, *Community of Practice* yang merupakan wadah kesempatan untuk berbagi pengetahuan baik berupa pendapat atau kritikan, *Knowledge Capturing* atau kegiatan pendokumentasian seseorang yang dianggap memiliki ilmu yang lebih luas, dan *Idea Innovation* yang merupakan kegiatan perlombaan ide kreatifitas dan inovasi. Tujuan utama dari adanya penerapan *knowledge management* di PLN UIP JBTB adalah untuk memastikan peranan *knowledge management* dapat berperan sebagai upaya transformasi pegawai ke jenjang yang lebih baik sehingga secara keseluruhan pegawai dapat menciptakan inovasi, mengurangi risiko, dan meningkatkan layanan kelistrikan kepada masyarakat.

## **Transformasi Talenta Pegawai**

### **a. Definisi Transformasi**

Transformasi adalah suatu proses dari perubahan. Transformasi (Setiawan, 2020) dalam bukunya yang berjudul Transformasi perkotaan di Indonesia diartikan sebagai suatu proses perubahan yang kompleks dan dinamis, yang melibatkan lebih dari satu perubahan sederhana. Transformasi dalam organisasi sangat penting diterapkan di masa kini karena perubahan lingkungan bisnis dalam hal teknologi telah berkembang cepat. Transformasi organisasi dapat membantu organisasi dalam membantu memahami dan mengidentifikasi nilai pelanggan yang lebih baik, serta mengembangkan produk dan layanan yang sesuai dengan kebutuhan. Transformasi organisasi juga dapat meningkatkan pengambilan keputusan dengan efisien sehingga dapat menghadapi perubahan lingkungan bisnis (Pudjiarti, 2023).

### **b. Definisi Talenta**

Talenta menurut KBBI daring “talenta” artinya pembawaan seseorang sejak lahir. Talenta merujuk pada suatu kumpulan dari kombinasi antara kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan komitmen yang berfokus pada kinerja dan kontribusi pegawai di organisasi. Dalam kata lain, talenta adalah sebuah kumpulan dari kemampuan seseorang atau sekelompok yang Bersama untuk mencapai tujuan organisasi (Kravariti & Johnston, 2020). Sebuah talenta perlu di manajemen agar dapat berpengaruh pada kinerja setiap divisi. Manajemen talenta adalah proses mengisi kedudukan yang digunakan organisasi untuk mendukung keahlian inti perusahaan (keterampilan unik dan pemikiran strategis yang tinggi) dan untuk mengisi posisi-posisi pemimpin di masa depan (Pella, Darmin A & Inayati dalam Yuli Angliawati & Fatimah Maulyan, 2020). Beberapa indikator manajemen talenta meliputi *growth and learning opportunities*, yang

merupakan proses perencanaan dan penyeleksian sumber daya manusia untuk memastikan perusahaan memiliki cadangan memiliki sumber daya manusia yang kompeten, terampil, dan bertalenta. Manajemen talenta sangat dibutuhkan keberadaannya di dalam sebuah perusahaan karena dapat menjadi salah satu alasan mengapa pegawai dapat bertahan di sebuah organisasi atau perusahaan.

Jika talenta pegawai dikaitkan dengan transformasi maka merujuk pada perubahan pegawai PT. PLN (Persero) UIP JBTB ke jenjang yang lebih baik. Jadi dapat dikatakan transformasi talenta merupakan proses peningkatan kemampuan, keterampilan, atau kompetensi karyawan agar mereka dapat berkembang secara profesional dan memberikan kontribusi lebih besar bagi perusahaan. Dalam konteks program pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi, istilah ini menggambarkan bagaimana perusahaan menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk mengubah atau meningkatkan kualitas SDM-nya sehingga mereka lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan yang ada dan beradaptasi dengan perubahan bisnis. Dengan kata lain, transformasi talenta adalah upaya untuk menjadikan karyawan lebih berbakat, kompeten, dan siap dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan perusahaan.

## **Peran *Knowledge Management* pada Transformasi Pegawai**

### **1. *Knowledge Sharing* (KS) sebagai Wadah Pengetahuan Perusahaan**

*Knowledge Sharing* atau disingkat KS merupakan kegiatan berbagi pengetahuan yang dilakukan oleh karyawan yang saling membutuhkan (Sari & Laily, 2022). *Knowledge sharing* juga biasa disebut dengan metode yang ada dalam *knowledge management* dimana bertujuan untuk memberikan wadah kesempatan kepada anggota organisasi lain untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, ide, pengalaman yang dimiliki anggota lain. *Knowledge Sharing* dapat dilakukan apabila anggota lain memiliki kesempatan dalam menyalurkan ide, kritikan, pendapat, maupun saran secara luas kepada anggota organisasi lainnya. Tujuan utama dari *knowledge sharing* adalah untuk menyebarkan pengetahuan yang dimiliki pegawai satu dengan kelompok pegawai lain agar bisa dimanfaatkan oleh orang lain, sehingga membantu peningkatan kinerja, pengembangan keterampilan, dan inovasi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan *Knowledge Sharing* di PT. PLN (Persero) UIP JBTB dibagi menjadi dua, Internal dan Eksternal.

- Internal : Proses berbagi pengetahuan, informasi, keterampilan, pengalaman, dan wawasan yang terjadi di dalam suatu organisasi antara sesama pegawai. Tujuan dari *knowledge sharing* internal adalah untuk meningkatkan efisiensi, kolaborasi, dan inovasi dalam organisasi dengan cara memastikan bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh individu atau kelompok tertentu dapat diakses dan dimanfaatkan oleh pegawai lainnya. Misalnya adanya diskusi internal antara divisi Keuangan, Anggaran, dan Administrasi dengan *Divisi Human Talent Development* mengenai cara atau teknik agar lebih cepat dan efisien dalam mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan.

- Eksternal : Proses berbagi pengetahuan, informasi, pengalaman, atau wawasan yang terjadi antara organisasi dan pihak luar, seperti unit lain, TAD (Tenaga Alih Daya), *stakeholder*, dan pemerintah. Tujuan dari *knowledge sharing* eksternal adalah untuk memperluas akses terhadap pengetahuan yang tidak terbatas hanya pada lingkungan internal perusahaan, namun juga mencakup sumber daya luar yang dapat membantu organisasi dalam meningkatkan inovasi, kinerja, dan daya saing. Output dari adanya *knowledge sharing* eksternal biasanya berupa webinar atau seminar mengenai suatu topik yang berkaitan dengan mekanisme bisnis di PLN.

### **2. *Community of Practice* (CoP) sebagai Komunitas Sharing Pengetahuan Pegawai**

*Community of Practice* atau disingkat CoP dalam teori pembelajaran berbasis situasi dan CoP, CoP merupakan suatu sistem pembelajaran berbentuk komunitas yang dapat dipahami tidak hanya sebagai bagian dari proses individu melainkan proses individu dalam berpartisipasi di komunitas (belajar) dan berinteraksi dengan orang lain (Yoon et al., 2021). Komunitas ini berkembang berdasarkan kolaborasi antar anggotanya, yang saling belajar satu sama lain melalui diskusi, berbagi ide, dan memecahkan masalah bersama. CoP memainkan peran penting dalam pengelolaan pengetahuan tacit dan eksplisit yang dimiliki oleh anggota komunitas. Bentuk mewadahi adanya *Community of Practice* dapat diakses di portal kita.pln.co.id dan hanya bisa

diakses oleh pegawai internal PLN. Output dari adanya *Community of Practice* adalah adanya BPM (*Business Process Model*) dan IKA (Indeks Kinerja Atribut).

### 3. *Knowledge Capturing* (KC) sebagai Sistem Dokumentasi Pengetahuan

*Knowledge Capturing* atau disingkat KC merupakan kemampuan yang merujuk pada proses mengidentifikasi, mengumpulkan, dan mendokumentasikan pengetahuan yang dimiliki oleh individu atau organisasi untuk memastikan bahwa pengetahuan yang tersedia disimpan untuk referensi di masa depan baik dalam database maupun manual (Jeremiah, 2020). Pengetahuan ini bisa berupa pengalaman, keterampilan, proses, informasi, dan wawasan yang tidak selalu tercatat dalam bentuk tertulis atau formal. Bentuk implementasi *Knowledge Capturing* di PT. PLN (Persero) UIP JBTB berupa dokumentasi informasi pengetahuan dari orang yang dianggap memiliki banyak ilmu seperti *General Manager* atau pimpinan. Bentuk dokumentasi dibagi menjadi dua macam softfile dan hardfile. Soft file berupa video, foto, infografis online yang dapat diakses di portal kita.pln.co.id sedangkan hardfile berbentuk buku yang diarsipkan di perpustakaan milik perusahaan.

Tujuan dari *knowledge capturing* adalah untuk memastikan bahwa pengetahuan yang bernilai tidak hilang, baik karena pergantian staf, pensiun, atau peristiwa lainnya yang bisa menyebabkan hilangnya informasi penting. Dengan menangkap pengetahuan, organisasi dapat memanfaatkan dan mendistribusikan pengetahuan tersebut ke individu atau tim lain, mempercepat pembelajaran, serta meningkatkan efisiensi dan daya saing sehingga karyawan dapat bertransformasi ke jenjang yang lebih baik.

### 4. *Idea Innovation* sebagai Sarana Perlombaan Kreativitas Pegawai

Kreatifitas individu berasal dari perilaku kerja inovatif yang merupakan perwujudan pada tingkat individu. Kreatifitas dengan inovasi tidak dapat dipisahkan sebab di masa depan dan masa sekarang, inovasi yang dihasilkan dari sebuah kreatifitas menjadi aspek kunci strategi bisnis serta adanya percepatan yang sangat tinggi dari sebuah tren, perusahaan dituntut inovatif untuk membuat produk maupun layanan agar dapat menonjol dari persaingan (Banjarnahor et al., 2022). Anggota staf dalam perusahaan memainkan peran penting dalam mewujudkan inovasi, oleh karena itu, banyak perusahaan dalam berbisnis di seluruh dunia mendukung secara penuh perilaku inovatif tenaga kerja mereka (González-González, T., & García-Almeida, D. J., 2021). Salah satu program untuk dapat meningkatkan kreatifitas maupun inovatif pegawai adalah membuat ajang perlombaan ide inovasi.

*Idea Innovation* merupakan sebuah program baru dari PLN (Persero) UIP JBTB yang baru berjalan 2 tahun yang diadakan oleh unit PUSLITBANG. Program lomba *Idea Innovation* merujuk pada suatu kompetisi yang mendorong pegawai di bawah naungan PLN UIP JBTB untuk mengembangkan dan mempresentasikan ide-ide inovatif dalam berbagai bidang, seperti teknologi, bisnis, pendidikan, atau sosial. Lomba ini bertujuan untuk menantang pegawai untuk berpikir kritis, kreatif, dan menghasilkan solusi baru yang dapat memberikan dampak positif pada perusahaan. Pegawai sebagai peserta perlombaan diharuskan membuat solusi dari sebuah permasalahan internal maupun eksternal PLN UIP JBTB yang dituangkan dalam sebuah inovasi dan inovasi terbaik akan direalisasikan serta didanai sehingga meningkatkan produktivitas perusahaan. Program ini melibatkan beberapa tahap, mulai dari pendaftaran, penyampaian ide, hingga presentasi atau pembuatan prototipe, dan dapat melibatkan penjurian untuk menilai kualitas ide. Program ini wajib diikuti oleh unit naungan PLN UIP JBTB seperti UPP (Unit Pengembangan Proyek) JBTB 1,2,3,4. Tugas dan tanggung jawab divisi HTD disini sebagai pengawal, monitoring sedangkan yang menjalankan adalah tim knowledge management yang berisi orang-orang PLN UIP JBTB.

## KESIMPULAN

Peran *knowledge management* (KM) dalam upaya transformasi pegawai di PLN UIP JBTB sangat krusial untuk menciptakan organisasi yang adaptif dan inovatif. Dengan mengintegrasikan *knowledge management* KM, PLN UIP JBTB dapat memastikan bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai, baik yang bersifat teknis maupun manajerial, dapat dikelola, disebarluaskan, dan

dimanfaatkan secara optimal di seluruh level organisasi. KM mendukung peningkatan transformasi kompetensi pegawai melalui pemanfaatan sumber daya pengetahuan yang terstruktur, seperti adanya *Knowledge Sharing*, *Community of Practice*, *Knowledge Capturing*, dan *Idea Innovation* dimana program tersebut dapat mendukung pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam mendukung transformasi pegawai seperti kenaikan jabatan dan insentif. Selain itu, KM memungkinkan pegawai untuk lebih cepat beradaptasi dengan perubahan teknologi dan dinamika industri yang terus berkembang, mempercepat rotasi kenaikan jabatan, mempercepat proses inovasi, dan mengurangi kesalahan akibat keterbatasan informasi. Dengan demikian, KM berperan sebagai fondasi dalam mempercepat proses transformasi pegawai, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat daya saing PT. PLN (Persero) UIP JBTB dalam menghadapi tantangan dan peluang di sektor energi listrik yang semakin kompleks.

## DAFTAR PUSTAKA

- Angliawati, R. Y., & Fatimah, F. (2020). Peran talent management dalam pembangunan SDM yang unggul. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(2), 28-40.
- Bryllian, D., & Kisworo, K. (2021). Sistem Informasi Monitoring Kinerja Sdm (Studi Kasus: Pt Pln Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan). *Jurnal Informatika Dan Rekayasa Perangkat Lunak*, 1(2), 264–273. <https://doi.org/10.33365/jatika.v1i2.622>
- Banjarnahor, A.R. et al. (2022) *Teknologi Digital Kewirausahaan dan UMKM*. Yayasan Kita Menulis.
- Bhandari, P. (2022). What Is Qualitative Research? | Methods & Examples. (Retrieved). Scribbr. <https://www.scribbr.com/methodology/qualitative-research/>
- E. M. Awad and H. Ghaziri, *Knowledge Management*, 1st ed. New Jersey: PearsonPrentice Hall, 2004.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187– 193.
- González-González, T., & García-Almeida, D. J. (2021). Frontlineemployee-driven innovation through suggestions in hospitality firms: The role of the employee’s creativity, knowledge, and motivation.
- Hatibae, M. I., Lengkong, V. P., & Palandeng, I. D. (2024). Implementasi Knowledge management dan Perceived organizational support dalam Meningkatkan Retensi karyawan Melalui Kepuasan kerja di PT. Sinar Pure Foods International Kota Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(03), 233-242.
- Hendrawan. 2019. *Manajemen Pengetahuan (Praktik Berpengetahuan pada Organisasi Pemebelajar)*. Malang: UB Press.
- Hermita, N., Wijaya, T. T., Fauza, N., Mulyani, E. A., Alim, J. A., & Putra, R. A. (2021). The Important of the Community of Practice (CoP) in Improving the Primary School Teachers’ Performance in Riau Province. *Dinamika Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 13(1), 26. <https://doi.org/10.30595/dinamika.v13i1.8712>
- Ii, B. A. B., Umum, G., & Pkl, T. (1994). BAB II GAMBARAN UMUM TEMPAT PKL 2.1 Sejarah Perusahaan atau Instansi. 23, 5–9.
- Jeremiah Osida Onunga, J. O. O. (2020). *Knowledge Capture and Acquisition Mechanisms at Rongo University*.
- Kravariti & Johnston. (2020). *Talent Management: A Critical Literature Review and Research Agenda for Public Sector Human Resource Management*. *Public Management Review* 22 (1), 75-99.
- Muizu, W. O. Z., Sule, E. T., dan Deitas, M. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Knowledge Management di PT Pelindo III (Persero). *Jurnal Sains Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 1 (1). 9-16.

- Moh, A., Hariran, H., Mujannah, S., Yanu, A., & Fianto, A. (2024). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Talenta Manajemen Terhadap Kinerja Dan Keunggulan Kompetitif Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Ukm Di Sidoarjo). *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 6(6).
- Masrokhah, S., & Putranto, A. H. (2024). Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Bisnis Pada Perusahaan BUMN. *DFAME Digital Financial Accounting Management Economics Journal*, 2(3), 75-84.
- Megawaty, D. A. et al. (2020) 'SISTEM MONITORING KEGIATAN AKADEMIK SISWA', 14(2), pp. 98–101.
- Pakiding, G. N. (2020). Analisis Pengaruh Strategi Knowledge Management terhadap Efisiensi Kerja Karyawan. *JATISI (Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi)*, 7(2), 338–348. <https://doi.org/10.35957/jatisi.v7i2.396>
- Peter Lodewyk Duan, V., Manongga, D., & Iriani, A. (2018). Knowledge Capture Menggunakan Teknik Explore, Elaborate dan Execute Untuk Bagian Kesiswaan Sekolah. *Jurnal Informatika: Jurnal Pengembangan IT*, 3(3), 402–410. <https://doi.org/10.30591/jpit.v3i3.1002>
- Prasetyawan, Y. Y. (2018). Community of Practice Sebagai Wadah Berbagi Pengetahuan Berdimensi Teknis dan Kognitif. *Anuva*, 2(2), 117. <https://doi.org/10.14710/anuva.2.2.117-125>
- Pudjiarti, E. S. (2023). Transformasi organisasi: membangun kultur pembelajaran untuk menghadapi tantangan masa kini. *BADAN PENERBIT STIEPARI PRESS*, 1-87.
- Prayitno, A., & Juliane, C. (2022). Penerapan Knowledge Capture Pada Aktivitas Pemantauan Hasil Audit Satuan Pengawasan Internal. *JATISI (Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi)*, 9(4), 2705. <https://jurnal.mdp.ac.id/index.php/jatisi/article/view/2389>
- Sunyoto, M., Andoyo, R., Radiani, H. A., & Michelle, C. T. (2016). Manajemen Kreativitas dan Inovasi Dalam Bisnis. In *Sains dan Teknologi (Vol. 5, Issue 2)*.
- Setiawan, Bakti. 2020. *Transformasi perkotaan di Indonesia*. Yogyakarta : Deepublish.
- Setiawansyah, S., Adrian, Q. J., & Devija, R. N. (2021). Penerapan Sistem Informasi Administrasi Perpustakaan Menggunakan Model Desain User Experience. *Jurnal Manajemen Informatika (JAMIKA)*, 11(1), 24–36. <https://doi.org/10.34010/jamika.v11i1.3710>
- Sidhiq, A. (2015). Pemodelan Sistem Manajemen Pengetahuan: Studi Kasus PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 20(3), 148–155.
- Sari, K. F., & Laily, N. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan melalui Perilaku Inovasi (Studi pada Karyawan Pln Area Sidoarjo). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11.
- Shohibul Aziz, M. (2020). Tinjauan Literature tentang Knowledge Management: Definisi Konseptual, Dasar Teoritik dan Praktik Knowledge Management, serta Perkembangan Penelitiannya dalam Bidang Ilmu Manajemen dan Pendidikan. *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 1–34.
- Viera Valencia, L. F., & Garcia Giraldo, D. (2021). Pengaruh Knowledge Management Dan Kemampuan Kerja Sertab Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2(2015), 9–41.
- Wenger, Eitenne, McDemort, Richard, dan Snyder, William. (2002). *Cultivating Communities Of Practice: A Guide To Managing Knowledge*. Massachusetts: Harvard Business School Press
- Winarto, W. W. A. (2020). Pengaruh knowledge management terhadap Peningkatan kinerja umkm dengan kompetensi Sebagai variabel moderasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(2), 141-157.
- Yuli Angliawati, R., & Fatimah Maulyan, F. (2020). Peran Talent Management Dalam Pembangunan Sdm Yang Unggul. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(2), 28–40.

Yoon, K., Lee, C., & Jung, H. (2021). Creation of an instructional model in a community of practice and its impact on relationships between members. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 26(5), 504-516.