

## PERAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* SEBAGAI PENGUNGKIT KEBERHASILAN ORGANISASI

A Sigit Pramono Hadi<sup>1\*</sup>, Aretha Widi Ailani<sup>2)</sup>

Program Studi Manajemen, STIE Kasih Bangsa, Jakarta<sup>1</sup>

Program Studi Manajemen, STIE Kasih Bangsa, Jakarta<sup>2</sup>

sigit@stiekasihbangsa.ac.id<sup>1\*</sup>

---

### ABSTRACT

*Knowledge management is a procedure that assists companies in executing the processes of sorting, identification, arrangement, dissemination, and transfer of information as well as fundamental skills that constitute the competency of the company. The objective of knowledge management is to provide an understanding to all individuals regarding the managerial system. The primary resource that needs to be professionally managed is human resources, aiming to establish a more effective and efficient organizational management system. In an organization or business, each employee can experience the benefits of implementing knowledge management without having to start from scratch. Conversely, they can swiftly acquire such knowledge and enhance their individual competencies as part of leadership values development that will ultimately lead to organizational development. This article constitutes a library study and identifies that knowledge management plays a crucial role in enhancing organizational leadership capacity.*

**Keyword:** Knowledge, Leadership, Management, Organization

### ABSTRAK

Pengelolaan pengetahuan adalah suatu prosedur yang membantu perusahaan dalam melakukan proses pemilahan, pengidentifikasian, pengaturan, penyebaran, dan pemindahan informasi serta keterampilan dasar yang menjadi bagian dari kompetensi perusahaan. Tujuan dari pengelolaan pengetahuan adalah memberikan pemahaman kepada semua individu tentang sistem manajerial. Sumber daya utama yang perlu dikelola secara profesional adalah sumber daya manusia, guna menciptakan sistem manajemen organisasi yang lebih efektif dan efisien. Dalam suatu organisasi atau bisnis, setiap karyawan dapat merasakan manfaat dari penerapan pengelolaan pengetahuan tanpa harus memulai dari awal. Sebaliknya, mereka dapat dengan cepat memperoleh pengetahuan tersebut dan meningkatkan kompetensi masing-masing sebagai bagian dari pengembangan nilai-nilai kepemimpinan yang akan berujung pada pengembangan organisasi. Artikel ini merupakan studi perpustakaan dan menemukan bahwa pengelolaan pengetahuan berperan penting dalam peningkatan kapasitas kepemimpinan organisasi.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Organisasi, Pengelolaan, Pengetahuan

## 1. Pendahuluan

Karya ilmiah dapat membantu seseorang berkembang untuk bisa berpikir logis, memastikan konteks permasalahan atau topik yang diangkat, mengidentifikasi landasan teori yang berkaitan dengan topik pembahasan, mampu menerapkan metodologi penelitian yang sesuai dengan topik yang diangkat, melakukan diskusi dan berkonsentrasi pada topik pembahasan yang diambil, serta dapat menarik kesimpulan atas pembahasan yang telah dikemukakan serta memberikan saran dan solusi terhadap penelitian yang telah dilakukan (Primawanti and Ali, 2022). Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan, atau pada usaha-usaha sosial dimana ia mendapatkan suatu balas jasa atau imbalan tertentu. Jika sektor usaha didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka kemajuan akan terealisasi. Dengan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi pada era globalisasi saat ini yang terus berkembang dapat mendorong organisasi untuk pandai menganalisis dan mengantisipasi setiap perubahan lingkungan atau iklim bisnis dengan memberikan respon yang tanggap

secara cepat, tepat, efektif, dan efisien, oleh sebab itu setiap organisasi diminta untuk mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan berkualitas untuk dapat melakukan kegiatan operasional organisasi. Sistem manajemen yang berasal dari pengetahuan perusahaan diperoleh dari aset intelijen yang fungsinya untuk meningkatkan karakteristik kinerja perusahaan dan dapat menambah nilai jika perusahaan berperilaku bijak selama proses bisnis disebut dengan *pengelolaan pengetahuan*.

Menurut literatur, ketika organisasi bertumbuh dan berkembang, sifat organisasi mereka akan berubah sebagai respons terhadap perkembangan pasar. Di antara aspek-aspek manajemen yang paling terpengaruh adalah strategi perusahaan, struktur organisasi, dan gaya pengambilan keputusan mereka, yang dapat berubah seiring perubahan fase kehidupan. Aspek yang bervariasi menurut tahapan siklus hidup perusahaan adalah struktur organisasinya. Perusahaan dengan struktur yang lebih canggih cenderung tumbuh dalam ukuran dan kompleksitas seiring kemajuan mereka melalui tahap siklus hidup. Dengan beberapa lapisan struktur manajemen menjelang akhir siklus bisnis, perusahaan harus memiliki sistem informasi tingkat tinggi serta metode evaluasi kinerja formal untuk mengelola perusahaan. Kekhawatiran tentang struktur organisasi mencakup metode pelaporan/pemrosesan informasi, alokasi kekuasaan, dan kekhasan departemen atau divisi (Amir dan Auzair, 2013). Salah satu penggerak utama perusahaan adalah pengelolaan pengetahuan.

Oleh karena itu, kita membutuhkan strategi untuk dapat bersaing dengan bisnis lain. *Knowledge Transfer International* (KTI) adalah teknik untuk mengubah sumber daya intelektual menjadi informasi, produktivitas, cita-cita baru, dan persaingan yang ketat. Perusahaan dapat memperoleh manfaat dari belajar dengan para pemimpin, manajer, dan semua karyawan melalui *pengelolaan pengetahuan* sehingga mereka dapat mengembangkan dan menggunakan kemampuan mereka secara kolektif sebagai sebuah bisnis. Jika kinerja karyawan didukung oleh pengetahuan mereka, mereka akan menghasilkan hasil terbaik. Untuk mempromosikan kinerja individu dan organisasi yang lebih besar, *pengelolaan pengetahuan* dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi di tempat kerja. Pengelolaan talenta yang tepat membuat karyawan tidak lepas dengan pengembangan pengetahuannya. Manajemen talenta mencakup pemilihan dan pengembangan karyawan yang dianggap berbakat di dalam perusahaan sehingga dapat menghasilkan sekelompok orang yang dapat dikembangkan bakatnya untuk menjadi sebuah investasi dalam perusahaan. Pengembangan karyawan didalam perusahaan juga sangat menunjang keberhasilan perusahaan tersebut. Daya saing dan kemampuan organisasi untuk bertahan sangat bergantung pada *pengelolaan pengetahuan*.

Dengan demikian gaya pengambilan keputusan manajemen akan berkembang ke arah yang sama dengan dua variabel manajemen lainnya, yaitu dari gaya pengambilan keputusan yang sederhana ke yang lebih terintegrasi, menangkap berbagai bidang minat dengan tujuan utama menekankan efisiensi dan profitabilitas. Gaya pengambilan keputusan sering dikaitkan dengan jumlah keterlibatan, yang cenderung meningkat seiring berkembangnya organisasi. Orientasi keputusan manajer mungkin berpikiran maju, inventif, atau defensif. Meskipun demikian, ketika organisasi dewasa bertujuan untuk mengkonsolidasikan operasi mereka dan mengganti taktik inovatif dengan konsolidasi, struktur menjadi agak tersentralisasi, dan tingkat keterlibatan menurun karena penekanan yang sempit.

### **Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana *pengelolaan pengetahuan* digunakan sebagai pengembangan kepemimpinan di dalam organisasi atau perusahaan
- b. Bagaimana pemimpin berkontribusi mengumpulkan, menggunakan data, informasi dan pengetahuan untuk pengembangan berkelanjutan calon-calon pemimpin penggantinya
- c. Bagaimana peranan teknologi digital di dalam pengembangan calon-calon pemimpin?

### **Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui peran penting *knowledge management* dalam pengembangan calon-calon pemimpin baru di dalam organisasi ataupun perusahaan dengan menggunakan teknologi digital yang semakin berkembang pesat.

## **2. Tinjauan Literatur**

Organisasi merupakan suatu hal yang selalu kita jumpai dalam kehidupan ini. Organisasi adalah sebuah wadah untuk sekumpulan orang yang bekerja sama secara rasional serta sistematis yang dipimpin atau terkendali untuk mencapai tujuan tertentu memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya. Dalam dunia kerja yang dinamis dan cepat sekali berubah, maka perilaku kerja yang kreatif dan inovatif sangat dibutuhkan agar dapat berkompetisi (Wajong, Irawan, and Wylene, 2020). Suatu organisasi harus memiliki tujuan dan sasaran yang jelas, dan banyak hal yang harus dilakukan setelahnya akan tergabung dalam visi dan tujuan perusahaan. orang dalam suatu organisasi harus memiliki pengetahuan, keterampilan, atau kinerja yang unggul dibandingkan dengan orang lain dalam perusahaan. *Knowledge* merupakan petunjuk yang berasal dari data yang sudah diubah menjadi informasi sehingga manusia dapat mengaksesnya. Dengan *knowledge* manusia dapat mengembangkan kecerdasan sepanjang hidupnya dan memungkinkan mereka untuk memecahkan sebuah masalah dalam kehidupan sehari-hari. Karena *knowledge* memahami beberapa bagian kecerdasan, tabir ketidaktahuan dan kebodohan dapat diangkat, memungkinkan terjadinya transformasi dari ketidaktahuan menjadi pemahaman. Pengembangan *knowledge* sifatnya dinamis dan tidak pernah berhenti selama manusia masih berfikir. Pengelolaan pengetahuan (*knowledge management*) adalah pengorganisasian pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang tertentu dalam sebuah perusahaan. Pengetahuan akan ditangani secara efektif melalui pengelolaan pengetahuan sehingga berbagai pengetahuan individu dapat dengan mudah digabungkan untuk menciptakan pengetahuan organisasi. Implementasi pengelolaan pengetahuan sudah banyak dilakukan oleh organisasi. Namun demikian masih banyak organisasi yang kurang mampu dalam mengimplementasikan pengelolaan pengetahuan (Widyatmika, Putra, and Indriani 2019).

Manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni pencapaian tujuan memanfaatkan seluruh potensi manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dapat dicapai melalui fungsi dan kontribusi sumberdaya manusia (SDM) berdasarkan potensi dan keberadaannya. Motivasi adalah dorongan dasar yang memicu seseorang dalam bertingkah laku (Benardi, Chaidir, dan Setyowati, 2021). Pendekatan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bentuk pendekatan yang perlu dipahami dalam kaitannya dengan pemahaman fungsi SDM dalam organisasi. Pengelolaan pengetahuan merupakan

prosedur yang dapat membantu perusahaan untuk bisa melakukan proses pemilahan, pengidentifikasian, pengaturan, penyebaran, serta proses transfer informasi serta skill yang mendasar dan menjadi bagian dari ingatan perusahaan. Pengelolaan pengetahuan memiliki tujuan untuk memberikan pengetahuan dari semua orang tentang sistem manajerial. Modal utama yang harus dikelola secara sungguh-sungguh adalah sumber daya manusia agar terbangun sistem manajemen organisasi yang lebih efektif dan efisien (Soepardy, 2020). Setiap karyawan mempunyai kompetensi yang berbeda. Faktor-faktor kemampuan, usaha dan kesempatan dalam diri seseorang akan memunculkan kinerja. Setiap karyawan dalam organisasi atau bisnis dapat memperoleh manfaat dari pengelolaan pengetahuan yang telah diterapkan sehingga tidak harus mempelajari kembali semuanya dari awal. Sebaliknya, mereka dapat mendapatkannya dengan cepat serta bisa mendongkrak kompetensi setiap orang (Darudiato and Setiawan, 2013).

Dalam penerapan pengelolaan pengetahuan yang berhasil harus didukung dengan ketersediaan *resource* individu yang memiliki kompetensi didalamnya. Orang-orang tersebut memiliki peranan penting dalam *knowledge management*, hal utama yang perlu dikembangkan adalah potensi setiap individu yang ada di dalam organisasi atau perusahaan dan selanjutnya setiap individu dipastikan mengetahui dengan jelas peran dan tanggung jawabnya dalam mengelola pengetahuan dan menjalankan proses *knowledge management* yang ada di dalam organisasi atau perusahaan. Gabungan aneka unsur yang dimiliki perusahaan akan menentukan kinerjanya (Patricia, 2023).

Pemimpin dan kepemimpinan bukanlah hal yang sama. Pemimpin dilahirkan sedangkan kepemimpinan dibentuk. Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk menggerakkan, mengarahkan, atau membujuk sekelompok besar individu untuk mengikuti perintah dan keinginan guna mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah ketentuan yang telah disepakati berdasarkan bukti kelayakan untuk menjadi bagian dari pemimpin yang memimpin suatu organisasi. Pengembangan kepemimpinan adalah proses peningkatan kapasitas individu untuk berfungsi dalam peran kepemimpinan di sebuah organisasi. Organisasi dapat berjalan dengan baik karena adanya peran kepemimpinan di dalamnya yang mendorong keselarasan, meraih *mindshare*, dan mengembangkan kompetensi anggota organisasi. Keterlibatan karyawan ditingkatkan melalui pengembangan kepemimpinan, meningkatkan kapasitas organisasi untuk mengisi kesenjangan saluran bakat dan menurunkan kerepotan dan biaya yang terkait dengan pergantian. Daya tahan tidak hanya berfokus pada kemampuan organisasi untuk mengatasi krisis tetapi juga pada kemampuannya untuk beradaptasi dan bertransformasi (Harahap, Hermanu, dan Sugiharti, 2022).

Pengelolaan pengetahuan digunakan dalam pengelolaan pengetahuan organisasi untuk menciptakan nilai dan menghasilkan keunggulan bersaing. Dalam suatu perusahaan pengelolaan pengetahuan itu penting untuk mendapatkan manfaat sebesar-besarnya dari pengetahuan. Pengelolaan pengetahuan adalah sebuah proses perencanaan dan pengontrolan kinerja aktivitas tentang pembentukan proses pengetahuan, yakni proses yang membantu suatu organisasi dalam mendapatkan, memilih dan mentransfer informasi yang dianggap penting. Manajemen pengetahuan digunakan untuk memfasilitasi pengumpulan, perekaman, penyaringan, analisis dan penyebaran pengetahuan eksplisit dan implisit yang menunjukkan fungsi strategi dengan sangat jelas. Fungsi adanya manajemen pengetahuan adalah sebagai perantara transfer pengetahuan antara penyedia

dan pencari informasi dari pikiran pemiliknya ke tempat penyimpanan eksternal. Pengelolaan pengetahuan adalah sebuah proses mendefinisikan, menstruktur, menjaga dan berbagi pengetahuan maupun pengalaman antar individu dalam suatu organisasi. Dalam pembahasan materi ini bahwa *pengelolaan pengetahuan* ini mempunyai element-elemen yang harus diterapkan, yaitu *defining* (dimana sebuah pengetahuan harus diakumulasikan), *structuring* (disusun dengan jelas), *retaining* (harus dijaga agar pengetahuan yang dimiliki tidak hilang), pengetahuan yang kita miliki harus di *sharing* (dibagikan sebagai penyebaran ilmu pengetahuan).

Pengelolaan pengetahuan memastikan bahwa informasi yang reliabel dan aman dapat terjaga, terorganisasi dan terbagi dengan efisien dalam sebuah organisasi. Sumber pengetahuan akan memberikan kemudahan kepada setiap karyawan untuk memanfaatkannya, sehingga proses pemanfaatannya dalam lingkungan perusahaan akan meningkat, inovasi akan terdorong lebih luas dan setiap karyawan dapat meningkatkan kompetensinya. Dengan sosialisasi seseorang dapat menyampaikan pengalaman dari satu orang ke orang lain untuk mengembangkan pengetahuan. Metode ini dilakukan melalui pertemuan langsung atau tatap muka. Selanjutnya, informasi tersebut diperoleh melalui kegiatan kerjasama seperti rapat dan diskusi. Melalui *knowledge management*, organisasi atau perusahaan kemudian bisa menjalankan analisis dari pengetahuan yang telah didokumentasikan, sehingga dapat mengembangkan tiap produk dan jasa di dalamnya (Darudiato dan Setiawan, 2013).

Penggunaan teknologi informasi dalam berbagai bidang tentunya sangat bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Diharapkan bahwa teknologi informasi akan membantu menyederhanakan dan mempercepat penyampaian layanan. Teknologi informasi memainkan peran penting dan vital dalam pengembangan perusahaan. Dukungan perangkat keras dan perangkat lunak berkualitas tinggi dapat menyebabkan kecenderungan unit terdesentralisasi dalam organisasi untuk memiliki perangkat keras komputer sendiri. Karena teknologi informasi semakin canggih dan dibutuhkan untuk mendukung semua jenis manajemen perusahaan, maka diperlukan sumber daya yang dapat memungkinkan kinerja karyawan yang optimal agar karyawan dapat bersaing dalam dunia kerja yang semakin kompetitif. Sumber daya teknologi dapat menghadirkan pengaruh yang besar saat mereka bekerja bersama-sama dengan sumber daya manusia dan bisnis (Primawanti dan Ali, 2022). Sumber daya manusia, sumber daya bisnis, dan teknologi yang disinergikan diperlukan untuk memungkinkan kinerja teknologi informasi di berbagai perusahaan publik. Teknologi informasi dapat membantu bisnis memproses data secara lebih efektif dengan menyediakan sumber daya manusia yang dapat dipercaya. Menerapkan teknologi informasi yang sesuai dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja staf di suatu perusahaan.

Jalan transformasi digital akan menjadikan perusahaan yang digerakkan oleh analitik dan penggabungan teknologi kecerdasan buatan (*artificial intelligence*) menjadi kebiasaan (Tulungen, Saerang, dan Maramis, 2022). Kepemimpinan digital adalah sebuah kombinasi antara gaya kepemimpinan serta pemanfaatan teknologi digital dalam mewujudkan transformasi digital. Seorang pemimpin digital harus memiliki karakteristik dan perilaku yang memungkinkannya mencapai tujuan transformasi digital Inovasi, tanggung jawab sosial dan lingkungan, dan perilaku etis mencerminkan perilaku kepemimpinan

berkelanjutan yang diidentifikasi melalui penelitian ini, yang sangat penting untuk memperkuat dan meningkatkan kinerja bisnis serta ketangguhan (Sugiharti, 2023).

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengarahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya dan mengembangkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Perusahaan harus memiliki barang dan sistem teknologi yang mempercepat dan memungkinkan produksi, komunikasi, dan pengurangan biaya, serta kapasitas untuk menggunakan produk dan sistem ini dengan benar, untuk mempertahankan daya saing yang langgeng. Gaya kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam instansi. Kepemimpinan ini juga digambarkan sebagai tindakan mendorong bawahan untuk bekerja menuju tujuan yang lebih tinggi yang dianggap berada di luar kepentingan mereka sendiri saat ini (Bass, 2000). Secara operasional (Bass, 1985) menyatakan kepemimpinan transformatif didefinisikan sebagai kepemimpinan yang menghasilkan kinerja yang memenuhi harapan. Tujuan utama pemanfaatan teknologi internet dalam manajemen pengetahuan adalah untuk mentransfer informasi melalui internet/intranet, memungkinkan pengetahuan yang dimiliki oleh perusahaan dan pekerjanya untuk memperluas perusahaan secara luas dan menjadi milik kolektif perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang bertujuan untuk mengubah nilai-nilai yang dianut bawahan guna mendukung visi dan tujuan organisasi. Hal ini dimaksudkan agar melalui transformasi prinsip-prinsip tersebut dapat terjalin hubungan yang positif antar anggota, sehingga tercipta lingkungan saling percaya antar anggota organisasi. Banyak orang merasa bahwa kepemimpinan transformasional berhasil menginspirasi bawahan untuk bekerja dengan tepat.

Pemimpin transformasional memotivasi dan menginspirasi karyawan dengan meningkatkan pemahaman mereka tentang pentingnya cita-cita dan hasil lembaga. Pendekatan ini mengharuskan eksekutif mengembangkan visi, maksud, dan tujuan bagi staf untuk memberikan kepercayaan dan arahan bagi masa depan lembaga. Seruan untuk tujuan yang lebih tinggi menghasilkan tingkat kebutuhan yang tinggi pada karyawan, memotivasi mereka untuk menempatkan hak pilihan dan masyarakat di atas kepentingan diri mereka sendiri. CEO Transformasional menginspirasi karyawan dengan menjadi panutan dan menanamkan kepercayaan dan kebanggaan karyawan dalam bisnis. Ketiga, pemimpin transformasional membantu pekerja dalam mencapai tujuan ini dengan menantang prasangka lama tentang urusan dan prosedur organisasi. Pertumbuhan angkatan kerja tidak seimbang dengan pertumbuhan dunia bisnis, yang menyebabkan tingkat ketenagakerjaan cenderung menurun (Yulianti, Chaidir, dan Permana, 2022).

Sebagai tambahan, kepemimpinan transformatif yang memotivasi dan menginspirasi juga dipengaruhi oleh proses-proses komunikasi bisnis yang terjadi di organisasi. Menurut (Pingkan dan Hadi, 2021) bahwa komunikasi internal antara atasan dan bawahan sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

### 3. Metode Penelitian

Metodologi yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan metode atau pendekatan kepustakaan. Studi pustaka atau kepustakaan dapat diinterpretasikan sebagai rangkaian kegiatan terkait dengan pengumpulan data pustaka, membaca, mencatat, dan mengolah materi penelitian (Zed, 2008). Dalam penelitian yang menggunakan metode

studi pustaka terdapat empat ciri utama yang dicermati oleh peneliti. Pada ciri pertama, peneliti melakukan kegiatan secara langsung dengan teks atau data numerik sebagai data pustaka, bukan dengan data yang langsung diperoleh dari lapangan. Ciri yang kedua, data pustaka yang digunakan bersifat siap pakai dimana peneliti langsung mengolah sumber data yang tersedia di perpustakaan. Ciri yang ketiga, data pustaka ini umumnya adalah data sekunder dimana peneliti memperolehnya dari sumber kedua, bukan berupa data asli dari lapangan. Dan ciri yang keempat, kondisi data pustaka ini sangat beragam karena tidak terbatas oleh ruang dan waktu.

#### **4. Hasil dan Pembahasan**

Revolusi industri keempat mendorong sistem otomasi di semua fase layanan publik dengan menggabungkan sumber daya, teknologi informasi, dan tautan informasi. Kepemimpinan sangat penting dalam penerapan teknologi di era industri 4.0. Untuk berfungsi dalam konteks yang tidak dapat diprediksi dan rumit di era digital, para pemimpin harus dilengkapi dengan ketangkasan digital dan emosional. Saat ini, para pemimpin yang efisien terlibat dalam siklus pembelajaran cepat dalam proses pengambilan keputusan dan inovasi. Pengaruh era digital terhadap konsepsi masyarakat tentang kehidupan dan pekerjaan sebanding dengan dampak revolusi industri. Tahap sosial dari proses digitalisasi dibedakan oleh tingkat keterhubungan yang belum pernah terjadi sebelumnya, baik secara pribadi maupun profesional. Transformasi digital terdiri dari efek gabungan dari beberapa inovasi dan teknologi digital yang menghadirkan struktur, praktik, nilai, pengaturan, dan keyakinan baru yang mengubah, mengganti, atau melengkapi aturan yang ada dalam organisasi, ekosistem, industri. Semua perusahaan industri dan sektor pemerintah yang sangat bergantung pada sistem, teknologi informasi, strategi, dan sumber daya manusia harus merangkul transformasi digital.

Pengembangan karir karyawan bukan merupakan tanggung jawab pegawai saja tetapi merupakan bagian dari tanggung jawab organisasi dimana pegawai itu bekerja. Untuk melakukan pengembangan karir pegawai di sebuah instansi selain membuat perencanaan karir pegawai, manajemen karir juga harus diperhatikan oleh organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Pengembangan karir adalah aktivitas formal dan berkelanjutan yang mewakili upaya organisasi untuk menciptakan sumber daya manusia yang diperkaya dengan mengoordinasikan kebutuhan mereka dengan kebutuhan perusahaan. Sebagai seorang pemimpin dalam suatu organisasi maupun perusahaan, harus bisa mempunyai keahlian memimpin, memiliki kekuatan untuk mempengaruhi sikap/pendapat seseorang atau kelompok tanpa mempertanyakan alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki individu yang mendukungnya dan mempromosikan namanya. Pengaruh ini mendorong orang untuk mengikuti pemimpin dan tunduk pada apa yang dikatakan pemimpin. Seorang pemimpin dengan pengaruh, kekuatan, atau kekuatan dan otoritas tidak dapat dianggap sebagai pemimpin kecuali dia memiliki pengikut yang menawarkan dukungan dan mematuhi apa yang dikatakan pemimpin. Tidak akan ada pemimpin jika tidak ada pengikut. Pemimpin dan pengikut berkaitan erat dan tidak dapat berkembang secara terpisah. Kepemimpinan adalah proses membujuk sekelompok individu untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan kelompok.

## 5. Kesimpulan

Implementasi *pengelolaan pengetahuan* diperlukan untuk setiap bisnis atau perusahaan yang memberdayakan sumber daya manusia dalam jumlah besar. Dan *pengelolaan pengetahuan* dapat membantu korporasi dalam memproses pengetahuannya secara efektif sehingga dimiliki secara adil oleh setiap individu yang bekerja di organisasi dan perusahaan. Menerapkan hal ini dapat membantu suatu organisasi atau korporasi berkembang dalam ranah pengolahan informasi dan pengetahuan (Darudiato dan Setiawan, 2013). Memasuki era *VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity)*, kehadiran teknologi informasi tidak dapat dipungkiri khususnya di bidang pemerintahan akan memberikan dampak yang signifikan antara lain kemudahan memperoleh informasi, kecepatan layanan, dan membantu para pemimpin dalam membuat keputusan melalui penggunaan data besar. Keterlibatan seorang pemimpin dalam penerapan teknologi informasi di sektor pemerintahan sangatlah penting. Kepemimpinan digital adalah komponen penting untuk mencapai transformasi digital dalam pemerintahan.

## Daftar Pustaka

- Amir, Amizawati Mohd., and Md. Sofiah Auzair. (2013). “Proposed Efficiency Framework for Microfinance Institutions in ASEAN.” Pp. 770–80 in *Proceedings of the 2nd Applied International Business Conference (AIBC2013)*.
- Bass, Bernard M. (1985). “LEADERSHIP AND PERFORMANCE BEYOND EXPECTATIONS.” *Academia.Edu*.
- Bass, Bernard M. (2000). “The Future of Leadership in Learning Organizations.” *Journal of Leadership & Organizational Studies* (Volume 7, Issue 3).
- Benardi, M. Chaidir, and Setyowati. (2021). “Pengaruh Mata Pelajaran Kewirausahaan Dan Lingkungan Pergaulan Terhadap Motivasi Berwirausaha Siswa SMKS Al - Hamidiyah.” *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3(6):4881–4888.
- Darudiato, Suparto, and Kevin Setiawan. (2013). “Knowledge Management: Konsep Dan Metodologi.” *Jurnal ULTIMA InfoSys* 4(1).
- Harahap, Sahala, Diajeng Herika Hermanu, and Tanti Sugiharti. (2022). “Lombok Teachers and Principals Building Resilience in Facing Earthquakes and COVID-19 Pandemic.” *Education Quarterly Reviews* 5(2).
- Patricia, Mia Christy. (2023). “SUSTAINABLE RETAIL FINANCING IN TURBULENT AND DIFFICULT MARKET CONDITIONS : A DYNAMIC CAPABILITY PERSPECTIVE.” *Journal of Management and Entrepreneurship Research* 4(1).
- Pingkan, Jeniver Aprili, and A. Sigit Pramono Hadi. (2021). “Pengaruh Komunikasi Internal Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.” *Prosiding Hubungan Masyarakat* 7(1).

- Primawanti, Eka Putri, and Hapzi Ali. (2022). “Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business).” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. 3(3).
- Soepardy, Ahmad Taufiq. (2020). “Pengaruh Knowledge Management Terhadap Sustainable Livelihood.” *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen*, 3(1).
- Sugiharti, Tanti. (2023). “Sustainable Leadership Best Practices in Enhancing Business Resilience and Performance of Robusta Coffee Farmers. Journal of Enterprise and Development.” *Journal of Enterprise and Development (JED)*, 5(Special-Issue-2) 5(Special issue):387–401.
- Tulungen, Evans E. W., David P. E. Saerang, and Joubert B. Maramis. (2022). “Transformasi Digital : Peran Kepemimpinan Digital.” *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10(2).
- Wajong, Boy Eduard Richard, Dadang Irawan, and Wylene. (2020). “Persepsi Karyawan Pada CSR, Keterlibatan Karyawan, Dan Kepemimpinan Etis Pengaruhnya Terhadap Kreatifitas Karyawan.” *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 10(2) 10(2):72–29.
- Widyatmika, Made Adi, Tjokorda Putra, and Made Novia Indriani. (2019). “Knowledge Management Dalam Organisasi.” *Widya Teknik*, 13(02) 13(2).
- Yulianti, Grace, M. Chaidir, and Ngadi Permana. (2022). “The Influence of Entrepreneurship Education and Industrial Work Practices on Interest in Entrepreneurship in State Vocational High School Students in the Central Jakarta Region.” *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran* 9(2).
- Zed, Mestika. (2008). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.