Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)
Volume 4, No. 04, Juni Tahun 2026
ISSN 2985-4202 (media online)
Hal 250-256

Peran *Knowledge* Management Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional

Apsoh Nurjanah[1*], Maria Dwi Puspasari[2]

[1,2]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia, Jakarta, Indonesia
Email : [1*]apsohnurjanah@gmail.com
(* : coressponding author)

Abstrak - Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional (MSDMI) saat ini memegang peranan vital bagi korporasi multinasional dalam menyelaraskan dan mengoordinasikan tenaga kerja global yang tersebar di berbagai belahan dunia. Menghadapi tantangan berupa friksi lintas budaya, hambatan komunikasi bahasa, serta variasi regulasi ketenagakerjaan setempat, organisasi dituntut merancang strategi adaptif untuk menyatukan performa karyawan global demi visi bersama. Salah satu pilar strategis yang kian krusial dalam kancah MSDMI adalah implementasi Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*). Kerangka kerja ini membantu perusahaan mengidentifikasi, mengarsip, menyebarkan, dan mengeksploitasi aset intelektual secara merata di seluruh cabang internasional. Studi ini mengulas dinamika tantangan MSDM global, kontribusi strategis Manajemen Pengetahuan, serta formulasi integrasi sistemik di antara keduanya. Hasil telaah menunjukkan bahwa sinergi ini memberikan dampak positif yang masif, meliputi akselerasi efisiensi operasional, ketepatan pengambilan keputusan, hingga peningkatan retensi dan keterikatan (*engagement*) karyawan. Melalui sinergi holistik ini, perusahaan global dapat membangun ekosistem kerja yang inklusif, kolaboratif, dan inovatif di tengah ketatnya persaingan pasar global.

Kata kunci: IHRM, *Knowledge Management*, Pasar Global

Abstract - *International Human Resource Management (IHRM) has emerged as a critical instrument for multinational enterprises in coordinating a geographically dispersed global workforce. Amidst the complexities of cultural differences, linguistic barriers, and diverse local regulations, enterprises are required to formulate adaptive strategies to align global employee performance with collective organizational goals. One strategic framework of growing importance in international HRM is the integration of Knowledge Management. This approach facilitates enterprises in identifying, documenting, distributing, and optimally utilizing intellectual assets across global business units. This article analyzes the contemporary challenges of international HRM, the strategic contribution of Knowledge Management in supporting global HR operations, and the systemic integration model between the two. The analysis indicates that this integration yields massive positive outcomes, ranging from productivity acceleration and strategic decision-making efficiency to enhanced employee loyalty and engagement. Through this holistic approach, global corporations can construct an inclusive, collaborative, and innovative work ecosystem amidst intense competition in the global market.*

Keywords: *IHRM, Knowledge Management, Global Market*

1. PENDAHULUAN

Lanskap kompetisi bisnis kontemporer saat ini dihadapkan pada paradigma baru seiring lahirnya ekosistem ekonomi berbasis pengetahuan (*knowledge-based economy*). Dalam era baru ini, keberlanjutan roda bisnis dan keunggulan kompetitif suatu entitas sangat bergantung pada kapasitas sumber daya manusia (SDM) yang menguasai aset tidak berwujud (*intangible assets*), seperti keahlian khusus dan wawasan operasional. Hal ini menggeser fokus tradisional yang dahulu hanya bertumpu pada kemampuan mengolah bahan mentah menjadi komoditas fisik. Keberhasilan organisasi modern sangat dipengaruhi oleh kelincahannya beradaptasi di lingkungan global yang bergejolak dan sulit diprediksi, dengan mengedepankan penciptaan serta utilisasi modal intelektual.

Eksplosifikasi volume informasi dan inovasi telah memicu lahirnya lompatan industri baru. Fenomena ini diistilahkan sebagai "Era Eksponensial" oleh Shailesh Modi, yang menggambarkan bagaimana kelembaman organisasi dalam merespons disrupsi teknologi digital dapat berujung pada kebangkrutan massal. Sebagai ilustrasi historis, pada tahun 1998, Kodak merupakan raksasa fotografi dunia dengan kekuatan 170.000 pekerja dan menguasai 85% pangsa pasar kertas foto global. Namun, hanya dalam kurun waktu sekitar tiga tahun, kelambatan mereka mengantisipasi tren kamera digital membuat korporasi legendaris ini kolaps dan tereliminasi dari peta persaingan (Tjakraatmadja & Kristinawati, 2017).

Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)
Volume 4, No. 04, Juni Tahun 2026
ISSN 2985-4202 (media online)
Hal 250-256

Di sisi lain, integrasi kecerdasan buatan (*artificial intelligence*) diproyeksikan akan merevolusi struktur operasional di berbagai lini sektor vital:

1. Kesehatan: Kehadiran perangkat seperti *Tricoder-X* berpotensi menggeser peran diagnosis medis awal, sementara *IBM Watson* mampu mengambil alih tugas analisis hukum yang kompleks secara lebih cepat dibanding penasihat hukum manusia.
2. Otomotif & Transportasi: Masifnya penetrasi kendaraan listrik (*electric vehicles*) meredefinisi industri manufaktur transportasi.
3. Pertanian: Otomatisasi melalui robot pemanen, pertanian aeroponik hemat air, hingga komersialisasi daging sintetis mulai menggeser pola bertani konvensional.
4. Pendidikan: Akses materi pembelajaran berkualitas tinggi kini mengalami demokratisasi luar biasa melalui gawai pintar, baik dari institusi global ternama maupun platform edukasi gratis seperti *Khan Academy*.

Secara makro, dominasi perangkat lunak cerdas diperkirakan akan terus mendisrupsi industri konvensional dalam rentang waktu 5 hingga 10 tahun mendatang. Pergeseran kontribusi aset tidak berwujud terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) global maupun valuasi korporasi menunjukkan tren penguatan yang eksponensial. Pada tahun 1975, kontribusi aset tidak berwujud bagi kesuksesan bisnis hanya berada di angka 17% (di mana 83% sisanya didominasi oleh aset fisik/tangible). Angka ini berbalik drastis pada tahun 2015, di mana porsi aset tidak berwujud melonjak hingga 84%, menyisakan aset fisik hanya sebesar 16%.

Aset tidak berwujud dalam organisasi atau negara secara umum ditopang oleh tiga pilar utama:

1. Modal Insani (*Human Capital*): Didorong oleh investasi berkelanjutan pada pekerja pengetahuan (*knowledge workers*).
2. Kekayaan Pengetahuan dan Kreativitas: Dikelola melalui sistem Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*) yang solid.
3. Ekuitas Merek (*Brand Equity*).

Oleh karena itu, Manajemen SDM Internasional memainkan peran sentral untuk menjamin bahwa talenta yang tersebar di berbagai belahan dunia dapat berkolaborasi secara sinergis dan memberikan kinerja optimal bagi korporasi. Salah satu pendekatan mutakhir yang kian mendesak untuk diintegrasikan ke dalam pengelolaan SDM global adalah Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management* / KM), yaitu sebuah proses terstruktur dalam mengidentifikasi, mengarsip, mentransfer, dan mendayagunakan pengetahuan di seluruh jejaring organisasi.

Artikel ini mengeksplorasi kontribusi strategis *Knowledge Management* dalam membangun keunggulan kompetitif organisasi pada pasar yang berbasis pengetahuan. Diskusi diawali dengan menganalisis pergeseran orientasi persaingan menuju keunggulan intelektual, manajemen talenta di era informasi, serta esensi KM sebagai instrumen pembelajaran organisasi guna memperkuat daya saing internasional. Di samping itu, kajian ini juga menyoroti peran strategis para profesional intelektual dalam mengakselerasi kompetensi SDM global.

International Human Resource Management (IHRM)

Manajemen pada dasarnya merupakan rumpun aktivitas terencana yang mencakup fungsi formulasi rencana, pengorganisasian tata kerja, pengarahan tindakan, serta evaluasi guna merealisasikan target organisasi melalui pendayagunaan potensi manusia dan material secara optimal (Terry & Rue, 2005). Senada dengan pandangan tersebut, Hasibuan (2016) mengartikan manajemen sebagai perpaduan sistematis antara kaidah ilmiah dan pendekatan seni dalam mengarahkan proses pemanfaatan SDM serta instrumen pendukung lainnya secara efektif demi target yang telah ditetapkan.

Ketika roda operasional korporasi berekspansi melintasi batas-batas teritorial negara, praktik pengelolaan tenaga kerja yang diterapkan kemudian bertransformasi menjadi Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional (IHRM) (Robbins, sebagaimana dikutip dalam Efendi & Perkasa,

Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)
Volume 4, No. 04, Juni Tahun 2026
ISSN 2985-4202 (media online)
Hal 250-256

2024). Budaya kerja dalam ekosistem ini merujuk pada konsensus nilai dan pemahaman bersama yang dipegang oleh segenap elemen organisasi demi keberhasilan korporasi. Dowling mendefinisikan IHRM sebagai aktivitas pemanfaatan modal manusia global demi pemenuhan target korporasi tanpa terkendala sekat-sekat geografis negara asal.

Secara teoretis, kajian MSDM internasional dapat dipetakan ke dalam tiga spektrum pendekatan utama (Barsah, 2022):

1. Pendekatan Lintas Budaya (*Cross-Cultural Management*): Berfokus pada analisis komparatif perilaku individu dan interaksi sosial di dalam wadah organisasi global.
2. Pendekatan Hubungan Industrial Komparatif: Berusaha memetakan, membandingkan, dan mengkaji variasi sistem ketenagakerjaan serta regulasi SDM di berbagai yurisdiksi negara.
3. Pendekatan Fokus Korporasi Multinasional (MNC): Memprioritaskan kajian pada fungsi-fungsi taktis departemen SDM dalam mengelola pekerja asing (*expatriate*) dan staf lokal pada perusahaan global.

Melalui sintesis definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa IHRM merupakan formulasi kebijakan dan tindakan taktis untuk mengelola tenaga kerja pada entitas bisnis yang beroperasi di lebih dari satu negara. Praktik ini menuntut sensitivitas tinggi terhadap variasi norma budaya lokal, kendala komunikasi, lanskap hukum ketenagakerjaan, serta dinamika pasar lokal agar dapat menyelaraskan kinerja individu dengan visi strategis korporasi di tingkat global.

Knowledge Management

Manajemen Pengetahuan kerap dikonseptualisasikan sebagai kapabilitas kolektif organisasi untuk memproduksi, mendistribusikan, dan menerapkan modal intelektual guna menumbuhkan nilai tambah serta mempertahankan posisi tawar korporasi di pasar (Chen & Huang, 2009; Than dkk., 2023). Melalui kerangka kerja KM, entitas usaha dibantu untuk memetakan, mengukur, dan mengarsip khazanah pengetahuan internal maupun eksternal guna memperluas kapasitas intelektual kolektif demi pemenuhan visi bisnis (Chawla & Joshi, 2010).

Sejumlah pakar sepakat bahwa siklus hidup Manajemen Pengetahuan bertumpu pada tiga aktivitas utama: akuisisi, difusi, dan implementasi pengetahuan (Chen & Huang, 2009; Lee dkk., 2015.

1. Akuisisi Pengetahuan: Merefleksikan ketangkasan organisasi dalam mengendus, menangkap, dan menyerap informasi baru dari berbagai simpul pengetahuan yang ada (Jimenez-Jimenez & Sanz-Valle, 2012; Liao & Wu, 2009).
2. Difusi (Berbagi) Pengetahuan: Menitikberatkan pada proses transfer dan pertukaran keahlian antarkaryawan guna memperkaya kapabilitas tim kerja secara timbal balik (Le & Lei, 2019).
3. Implementasi Pengetahuan: Merujuk pada penerjemahan teori dan wawasan konseptual ke dalam bentuk tindakan nyata guna memproduksi hasil kinerja yang terukur (Sun dkk., 2022).

Grant dkk. (1996) merumuskan bahwa manajemen pengetahuan merupakan integrasi berkesinambungan dari proses penciptaan, penyerapan, kodifikasi, transmisi, dan pemanfaatan pengetahuan internal guna mempercepat kapasitas pembelajaran serta performa organisasi secara menyeluruh (Jimenez-Jimenez & Sanz-Valle, 2012). Lebih lanjut, Schlegelmilch dan Penz (2002) menekankan bahwa efektivitas KM sangat ditentukan oleh keselarasan berbagai model proses dan tahapan operasional di dalamnya.

Berdasarkan sintesis teori tersebut, penulis menyimpulkan bahwa *Knowledge Management* (KM) merupakan tata kelola sistematis atas seluruh siklus hidup informasi dalam organisasi—meliputi identifikasi, kodifikasi, penyimpanan, penyebaran, hingga utilisasi—untuk memacu produktivitas, inovasi, dan daya saing. Hal ini mencakup pengelolaan aset berwujud berupa pengetahuan eksplisit (*explicit knowledge* yang terdokumentasi) maupun pengetahuan implisit (*tacit knowledge* yang melekat pada pengalaman dan insting individu). Tujuan puncaknya adalah menstimulasi kolaborasi, mencegah hilangnya modal intelektual akibat perputaran karyawan (*employee turnover*), serta menciptakan kultur inovasi yang dinamis.

Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)
Volume 4, No. 04, Juni Tahun 2026
ISSN 2985-4202 (media online)
Hal 250-256

2. METODE

Studi ini mengadopsi rancangan penelitian kualitatif deskriptif guna membedah secara mendalam kontribusi *Knowledge Management* terhadap efektivitas praktik Manajemen SDM Internasional (IHRM). Metode kualitatif dinilai paling relevan karena mampu mengurai kompleksitas fenomena integrasi KM dan IHRM dalam konteks korporasi global yang heterogen. Pengumpulan data primer dilakukan melalui teknik wawancara mendalam (*in-depth interview*) bersama praktisi departemen SDM pada beberapa perusahaan multinasional yang berbasis di Jakarta.

Untuk memperkaya perspektif analisis, dilakukan pula metode studi kasus pada korporasi global terpilih serta analisis dokumentasi sekunder berupa laporan tahunan, panduan operasional SDM, dan kebijakan manajemen pengetahuan korporasi. Transkrip hasil wawancara dan data dokumen dianalisis secara tematik (*thematic analysis*) melalui proses reduksi data, pengkodean kategori, penyusunan klaster tema, hingga penarikan kesimpulan ilmiah. Validitas hasil kajian dijaga melalui triangulasi sumber data, konfirmasi ulang dengan informan (*member checking*), serta penyusunan alur audit yang transparan (*audit trail*).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Paradigma Baru Persaingan Bisnis

Ekonomi berbasis pengetahuan merefleksikan transformasi fundamental di mana pertumbuhan bisnis tidak lagi ditopang oleh akumulasi modal fisik, melainkan oleh intensitas penguasaan informasi, teknologi, dan tenaga kerja berketerampilan tinggi (Kimpeler, 2001). Konsekuensinya, perusahaan wajib mengalokasikan investasi yang lebih besar pada program riset dan pengembangan (R&D), sistem pelatihan berkelanjutan, serta penguatan modal intelektual lainnya. Struktur persaingan di era ini dicirikan oleh kolaborasi strategis, kelincahan aliansi bisnis, serta perubahan arah kebijakan operasional yang sangat dinamis dalam suatu jaringan kemitraan global.

Peralihan dari era industri menuju era ekonomi pengetahuan dirangkum dalam perbandingan aspek pada Tabel 1 di bawah ini

Tabel 1. Perubahan dari Era Industri menuju Era Ekonomi Pengetahuan

Aset *Tangible*	→	Aset *Intangible*
Tugas yang terpecah-pecah	→	Tugas yang menyeluruh
Pemasaran Masal	→	Produk *Just-In-Time*
Operasional yang efisien	→	Inovasi
Kontrol Manajemen	→	Sasaran
Pelatihan berkelanjutan	→	Pembelajaran yang

Sumber: Kimpeler (2001)

Perubahan paradigma ini menuntut redefinisi fungsi pengelolaan SDM. Karyawan kini diposisikan sebagai kontributor ide kreatif yang secara aktif menawarkan solusi bagi peningkatan efektivitas organisasi (Karl, 2003). Di samping menjalankan fungsi administratif konvensional (seperti rekrutmen dan penggajian), divisi SDM global kini mengemban tanggung jawab baru, antara lain memupuk kepemimpinan adaptif, menstimulasi kreativitas, mengawal transformasi organisasi, dan membangun iklim organisasi pembelajar (*learning organization*) (Raich, 2002).

Perusahaan multinasional juga kerap berhadapan dengan tiga tantangan krusial pada level makro:

1. Friksi Kultural: Latar belakang budaya yang kontras memengaruhi gaya komunikasi, pola kerja sama, serta mekanisme pengambilan keputusan di tingkat tim global.
2. Kendala Komunikasi Bahasa: Perbedaan bahasa ibu dapat memicu misinterpretasi instruksi kerja dan menghambat arus kolaborasi antarcabang.

Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)
Volume 4, No. 04, Juni Tahun 2026
ISSN 2985-4202 (media online)
Hal 250-256

3. Kompleksitas Regulasi Lokal: Setiap negara memiliki kedaulatan hukum ketenagakerjaan tersendiri. Menyelaraskan kebijakan korporasi dengan undang-undang ketenagakerjaan setempat tanpa kehilangan standarisasi global merupakan tantangan administratif yang sangat kompleks.

Untuk menjembatani kendala tersebut, korporasi perlu memformulasikan kebijakan SDM yang fleksibel dan inklusif. Hal ini diwujudkan melalui program orientasi lintas budaya, pelatihan bahasa asing yang intensif, serta kolaborasi aktif dengan konsultan hukum lokal guna menjamin kepatuhan regulasi di masing-masing wilayah operasi.

Peran *Knowledge Management* dalam Manajemen SDM Internasional

Eksistensi Manajemen Pengetahuan mulai menduduki posisi sentral dalam diskursus manajemen bisnis sejak awal milenium. Para eksekutif menyadari bahwa proses penciptaan pengetahuan kolektif merupakan motor penggerak keunggulan kompetitif. Hal ini dicapai dengan memobilisasi wawasan implisit karyawan dan menyediakannya bagi kepentingan organisasi dalam lingkungan belajar yang kondusif (Rachmany & Akib, 2002).

Tujuan utama dari implementasi KM adalah meningkatkan efisiensi kerja dan performa bisnis secara keseluruhan guna memenangkan persaingan. Di samping itu, KM berfungsi mempererat komunikasi vertikal antara manajemen puncak dan staf, memperkuat sistem operasional, menumbuhkan budaya berbasis pengetahuan, serta menyelaraskan sistem remunerasi dengan kontribusi inovasi karyawan (Muttaqien, 2006).

Dalam koridor IHRM, sistem KM berkontribusi melalui tiga fungsi strategis:

1. Fasilitator Kolaborasi Lintas Batas: Melalui integrasi platform KM berbasis digital, karyawan dari belahan dunia yang berbeda dapat saling berbagi solusi, best practices, dan pengalaman empiris tanpa terkendala jarak fisik.
2. Akselerator Pengembangan Kompetensi: KM menyediakan sarana pelatihan jarak jauh (e-learning) dan perpustakaan digital yang seragam, memastikan setiap karyawan global menerima standar pelatihan kualitas yang setara.
3. Katalisator Inovasi Berkelanjutan: Rekaman data pengetahuan dari berbagai cabang global memungkinkan perusahaan melakukan sintesis ide-ide baru guna menyempurnakan proses bisnis secara kontinu.

Integrasi Manajemen SDM Internasional dan *Knowledge Management*

Agar mampu bersaing secara efektif di era berbasis informasi ini, organisasi wajib menyelaraskan tata nilai korporasi dengan fokus pada pengelolaan aset intelektual melalui kerangka kerja KM (Manasco, 1996). Konsep organisasi pembelajar (*learning organization*) menjadi kata kunci utama. Organisasi pembelajar dicirikan oleh kapasitas kolektifnya dalam memproduksi, menyerap, dan mendistribusikan wawasan baru, serta kelincahannya mereformasi perilaku organisasi guna merespons dinamika pasar.

Sinergi sistemik antara program IHRM dan sistem KM mendatangkan tiga manfaat strategis bagi korporasi:

1. Peningkatan Produktivitas Global: Distribusi informasi kerja dan metode penyelesaian masalah secara instan memangkas durasi pengerjaan proyek dan meminimalkan kesalahan berulang di berbagai cabang.
2. Akurasi Pengambilan Keputusan: Ketersediaan basis data pengetahuan yang mutakhir dan komprehensif mempermudah jajaran manajer untuk mengambil keputusan taktis yang berbasis data (*data-driven decision making*).
3. Peningkatan Komitmen Karyawan: Ketika kontribusi pemikiran staf dihargai dan diintegrasikan ke dalam sistem korporasi, tingkat keterlibatan (*work engagement*) dan loyalitas karyawan global akan meningkat secara signifikan.

Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)
Volume 4, No. 04, Juni Tahun 2026
ISSN 2985-4202 (media online)
Hal 250-256

4. KESIMPULAN

Keberhasilan pengelolaan SDM dalam skala internasional membutuhkan pendekatan komprehensif yang peka terhadap dinamika kultural, bahasa, dan regulasi lokal. Dengan mengintegrasikan sistem Manajemen Pengetahuan ke dalam cetak biru strategi SDM global, perusahaan multinasional dapat menumbuhkan ekosistem kerja yang inklusif, kolaboratif, dan inovatif guna memenangkan persaingan di pasar global..

Secara spesifik, studi ini menyimpulkan beberapa poin penting:

1. *Knowledge Management* (KM) terbukti menjadi instrumen esensial dalam mengelola modal intelektual yang tersebar di berbagai wilayah geografis.
2. Integrasi KM dan IHRM membantu organisasi meminimalkan hambatan adaptasi talenta global, memfasilitasi transfer keahlian, serta mengakselerasi program pengembangan kompetensi kerja.
3. Perusahaan yang memiliki kapabilitas tata kelola pengetahuan yang superior menunjukkan ketahanan dan performa bisnis yang lebih stabil di tengah gejolak pasar internasional.

Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi sejumlah tantangan dalam penerapan KM di Meskipun demikian, tantangan internal berupa keengganan berbagi informasi (*knowledge hoarding*), kesenjangan infrastruktur teknologi antarcabang, dan resistensi kultural tetap perlu dimitigasi secara hati-hati melalui pendekatan kepemimpinan yang adaptif.

Berdasarkan temuan di atas, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi lebih mendalam mengenai peran teknologi mutakhir seperti kecerdasan buatan (AI) berbasis agen (*AI agents*) dan analitik data besar (*big data analytics*) dalam mengotomatisasi siklus hidup KM pada departemen SDM global. Penelitian komparatif antarsektor industri (misalnya manufaktur vs. sektor teknologi) juga akan memberikan kontribusi teoretis yang kaya bagi perkembangan literatur IHRM di masa depan.

REFERENCES

Barsah, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional.* (A. Pratama, Ed.) Bandung: Widina Media Utama.

Chawla, D., & Joshi, H. (2010). Knowledge management initiatives in Indian public and private sector organizations. *Journal of Knowledge Management*, *14*(6), 811–827. https://doi.org/10.1108/13673271011084871

Chen, C.-J., & Huang, J.-W. (2009). Strategic human resource practices and innovation performance — The mediating role of knowledge management capacity. *Journal of Business Research*, *62*(1), 104–114. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.11.016

Efendi, A., & Perkasa, D. H. (2024). International HR Management: Pengembangan Kompetensi Lintas Budaya Dalam Keberhasilan Manajemen SDM Global. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntans, 2*(4), 430-434.

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Jimenez-Jimenez, D., & Sanz-Valle, R. (2012). Studying the effect of HRM practices on the knowledge management process. *Personnel Review*, *42*(1), 28–49. https://doi.org/10.1108/00483481311285219

Karl, A. K. (2003). Human Resource Management in The Knowledge Economy. *Academy of Management Executive, 17*(2), 137-139.

Lei, H., Do, N. K., & Le, P. B. (2019). Arousing a positive climate for knowledge sharing through moral lens: the mediating roles of knowledge-centered and collaborative culture. *Journal of Knowledge Management*, *23*(8), 1586–1604. https://doi.org/10.1108/JKM-04-2019-0201

Manasco, B. (1996). Leading Firms Develop Knowledge Strategies. *Knowledge Inc, 1*(6), 26-29.

Raich, M. (2002). HRM in The Knowledge-Based Economy: Is There an Afterlife? *Journal of European Industrial Training, 6*(7), 269.

Schlegelmilch, B. B., & Penz, E. (2002). Knowledge Management in Marketing. *The Marketing Review*, *3*(1), 5–19. https://doi.org/10.1362/146934702321477208

Sun, B., Fu, L., Yan, C., Wang, Y., & Fan, L. (2022). Quality of work life and work engagement among nurses with standardised training: The mediating role of burnout and career identity. *Nurse Education in Practice*, *58*, 103276. https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103276



Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)
Volume 4, No. 04, Juni Tahun 2026
ISSN 2985-4202 (media online)
Hal 250-256

Terry, G. R., & Rue, L. W. (2005). *Dasar-dasar Manajemen.* Jakarta: Bumi Aksara. Tjakraatmadja, J. H., & Kristinawati, D. (2017). *Strategi Implementasi Knowledge Management.* Bandung: Penerbit ITB.