

## PERAN MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN TEKNOLOGI DALAM PENGEMBANGAN PARA PEMIMPIN DI ERA DIGITAL

Sabrina Dwi Aprilia<sup>1)</sup>, Tanti Sugiharti<sup>2)\*</sup>

<sup>1)</sup>STIE Kasih Bangsa, Jakarta

<sup>2)</sup>STIE Kasih Bangsa, Jakarta

e-mail: tanti@stiekasihbangsa.ac.id

### ABSTRACT

*Implementing knowledge management within an organization is to transforming the organizational culture. Knowledge management implementation encourages the development of a knowledge-sharing culture and learning habits that involve all personnel in the organization. This is why the initial stages of knowledge management implementation are often the most challenging for organizations, as there may be resistance to change or a lack of interest in knowledge management implementation. This is where the crucial role of organizational leaders comes into play in leading knowledge management implementation. Leaders are directly responsible for guiding this change. Certainly, tangible actions from leaders are essential to motivate organizational members to actively engage in knowledge management implementation and demonstrate their commitment through concrete actions. This article constitutes a library study and identifies that knowledge management and technology play a crucial role in enhancing organizational leadership capacity.*

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

### ABSTRAK

Menerapkan manajemen pengetahuan dalam sebuah organisasi mirip dengan mengubah budaya organisasi. Implementasi manajemen pengetahuan mendorong perkembangan budaya berbagi pengetahuan dan kebiasaan belajar yang melibatkan seluruh personel di organisasi. Inilah sebabnya mengapa tahap awal implementasi manajemen pengetahuan seringkali menjadi yang paling menantang bagi organisasi, karena terdapat resistensi terhadap perubahan atau kurangnya minat dalam implementasi manajemen pengetahuan. Disinilah peran penting pemimpin organisasi muncul dalam memimpin implementasi manajemen pengetahuan. Pemimpin bertanggung jawab langsung untuk memandu perubahan ini. Tentu saja, tindakan nyata dari para pemimpin sangat penting untuk memotivasi anggota organisasi agar terlibat aktif dalam implementasi manajemen pengetahuan dan menunjukkan komitmen mereka melalui tindakan nyata. Artikel ini merupakan sebuah studi pustaka yang mengidentifikasi bahwa manajemen pengetahuan dan teknologi memainkan peran penting dalam meningkatkan kapasitas kepemimpinan organisasi.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Manajemen, Organisasi, Pengetahuan, Teknologi

## 1. Pendahuluan

Dalam era global yang terus berubah dan kompetitif, pengembangan pemimpin menjadi suatu kebutuhan yang penting bagi organisasi ataupun perusahaan. Penggunaan manajemen pengetahuan, kontribusi pemimpin dalam mengumpulkan dan menggunakan data, informasi, dan pengetahuan, serta peranan teknologi digital dalam pengembangan calon-calon pemimpin semakin penting dalam memastikan keberlanjutan dan keunggulan kompetitif organisasi atau perusahaan. Pertumbuhan angkatan kerja tidak sebanding dengan pertumbuhan dunia bisnis sehingga menyebabkan tenaga kerja cenderung menurun (Yulianti dkk., 2023).

Lingkungan sekitar, terutama dalam konteks bisnis, terus berubah dan berkembang. Untuk tetap eksis, sebuah organisasi harus menjadi lebih fleksibel dan pada saat yang sama mempertahankan budaya dan identitasnya. Potensi ini dapat dianggap sebagai "*knowledge*". Dalam rangka mengelola transfer pengetahuan di dalam organisasi, diperlukan manajemen pengelolaan pengetahuan yang umumnya disebut manajemen pengetahuan. Praktik manajemen pengetahuan yang efektif dapat menghasilkan nilai bisnis dan memberikan keunggulan kompetitif. Namun, terdapat juga sejumlah organisasi yang gagal dalam menerapkan manajemen pengetahuan. (Widyatmika dkk., 2019). MenPanRB dalam Suharsono dan Indaryani (2020) menyatakan bahwa secara persentase, pengetahuan dalam organisasi tersimpan dengan komposisi: 42% dalam pikiran pegawai; 26% dalam dokumen hard copy; 20% dalam dokumen elektronik; 12% dalam *electronic-based knowledge*. Dalam pengelolaan pengetahuan ini, dilakukan serangkaian kegiatan untuk mengkomunikasikan dan mengimplementasikan semua pengetahuan yang dibutuhkan (Class, 2010). Dalam konteks manajemen pengetahuan, untuk mencapai tujuan tertentu, seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan dalam mengelola pengetahuan anggota timnya secara efektif, sehingga mereka dapat berinovasi dengan tepat melalui proses berbagi pengetahuan, baik melalui jalur formal maupun informal (Monsow dkk., 2018).

Artikel ini merupakan studi pustaka yang didasari oleh keinginan penulis untuk mengetahui bagaimana manajemen pengetahuan dan teknologi digital digunakan dalam pengembangan pemimpin di dalam organisasi.

## **2. Tinjauan Pustaka**

Implementasi manajemen pengetahuan di dalam sebuah organisasi mirip dengan mengubah budaya organisasi. Implementasi manajemen pengetahuan mendorong terbentuknya budaya berbagi pengetahuan dan kebiasaan belajar yang melibatkan seluruh personel di organisasi. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku dalam komunitasnya (Benardi dkk., 2021). Inilah mengapa awal implementasi manajemen pengetahuan seringkali menjadi tahap yang paling sulit bagi organisasi, karena mungkin terjadi penolakan terhadap perubahan atau kurangnya minat terhadap pengimplementasian manajemen pengetahuan. Di sinilah peran penting pemimpin organisasi dalam memimpin implementasi manajemen pengetahuan. Pemimpin bertanggung jawab langsung dalam memimpin perubahan tersebut. Tentu saja, sangat dibutuhkan tindakan nyata dari para pemimpin untuk memotivasi anggota organisasi agar terlibat langsung dalam implementasi manajemen pengetahuan dan membuktikan komitmennya melalui tindakan nyata (Class, 2010). Dalam dunia kerja yang dinamis dan cepat sekali berubah, maka perilaku kerja yang kreatif dan inovatif sangat dibutuhkan agar dapat berkompetisi (Wajong dkk., 2020).

Pemimpin memiliki peran penting dalam mengumpulkan, menggunakan, dan memanfaatkan data, informasi dan pengetahuan dalam pengembangan berkelanjutan calon-calon pemimpin pengganti. Dalam konteks ini, pemimpin berkontribusi secara aktif dalam memastikan bahwa calon pemimpin memiliki akses terhadap pengetahuan yang relevan, dan menggunakan sumber daya ini untuk mengembangkan kemampuan dan kualifikasi calon pemimpin pengganti. Pemimpin juga memiliki peran dalam memanfaatkan data, informasi, dan pengetahuan yang telah dikumpulkan untuk mengembangkan strategi dan membuat keputusan yang tepat. Dengan melakukan analisis terhadap informasi yang tersedia, pemimpin dapat mengambil keputusan berdasarkan bukti dan fakta yang ada, sehingga dapat mengurangi risiko dan meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu,

pemimpin dapat menggunakan pengetahuan yang dimiliki untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan calon pemimpin pengganti, serta merancang program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Gabungan berbagai faktor yang dimiliki oleh perusahaan akan menentukan kinerjanya (Patricia, 2023).

Calon-calon pemimpin dapat memanfaatkan teknologi digital untuk mengumpulkan data dan informasi terkini tentang trend industri, pasar, dan isu-isu terkait kepemimpinan. Dengan mengakses sumber-sumber daring seperti platform e-learning, jurnal elektronik, dan sumber informasi terkait, calon pemimpin dapat memperluas pemahaman mereka tentang berbagai konsep dan praktek kepemimpinan. Teknologi digital juga memberikan akses kepada berbagai alat dan aplikasi yang dapat membantu dalam pengembangan keterampilan kepemimpinan. Misalnya, calon-calon pemimpin dapat menggunakan aplikasi manajemen waktu, pelacakan proyek, atau alat analisis data untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kemampuan pengambilan keputusan. Teknologi digital juga mendukung pembelajaran interaktif melalui simulasi, permainan edukatif, dan platform pembelajaran berbasis *online* yang memungkinkan calon pemimpin untuk mengasah keterampilan kepemimpinan dalam lingkungan yang aman dan mendukung. Ketangguhan tidak hanya berfokus pada kemampuan organisasi untuk mengatasi krisis tetapi juga pada kemampuan untuk beradaptasi dan bertransformasi (Harahap dkk., 2022).

Dalam menghadapi perubahan yang semakin kompleks, seorang pemimpin harus terus mengembangkan kemampuan mereka. Fenomena ini terutama terjadi karena adanya perkembangan teknologi yang cepat, yang telah mendorong digitalisasi di berbagai aspek kehidupan, termasuk lingkungan kerja. Teknologi dapat memberikan banyak keuntungan dalam melaksanakan tugas-tugas sehari-hari, terutama bagi generasi milenial yang terbiasa dengan penggunaan teknologi dalam kehidupan sehari-hari mereka. Peta transformasi digital akan menjadikan perusahaan yang digerakkan oleh analisa dan penggabungan teknologi kecerdasan intelektual menjadi budaya (Tulungen dkk., 2022).

### **3. Metodologi Penelitian**

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan studi kepustakaan. Menurut Zed (2014), studi kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian aktivitas yang meliputi pengumpulan literatur, membaca, mencatat, serta mengolah materi penelitian. Terdapat empat karakteristik utama yang harus diperhatikan dalam penelitian studi kepustakaan. Pertama, peneliti berinteraksi secara langsung dengan teks atau data numerik, bukan melalui pengamatan lapangan. Kedua, literatur yang digunakan bersifat "*ready to use*", sehingga peneliti tidak perlu melakukan pengumpulan data di lapangan, melainkan mengakses sumber informasi yang tersedia di perpustakaan. Ketiga, sumber data pada studi kepustakaan umumnya adalah sekunder, yang berarti materi yang dianalisis diperoleh dari sumber yang telah mengolah data primer. Keempat, data dari literatur tidak dibatasi oleh waktu dan tempat.

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

Pemimpin harus mampu berkomunikasi dan menyampaikan informasi kepada bawahan yang telah memberikan solusi terhadap tantangan yang dihadapi organisasi. Peran pemimpin dalam memfasilitasi pengumpulan data, informasi, dan pengetahuan adalah sangat penting dalam konteks pengembangan organisasi dan pengambilan keputusan yang berdasarkan pada bukti dan fakta. Pemimpin bertanggung jawab dalam menciptakan budaya yang mendorong karyawan untuk aktif mengumpulkan data, informasi, dan pengetahuan yang relevan dengan tugas dan tujuan organisasi.

Pemimpin dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan kegiatan pengumpulan data dengan memberikan arahan, sumber daya, dan dukungan yang diperlukan. Mereka juga dapat membentuk tim atau divisi khusus yang bertanggung jawab dalam mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan oleh organisasi. Selain itu, pemimpin perlu memastikan bahwa data dan informasi yang dikumpulkan dikelola dengan baik dan dapat diakses dengan mudah oleh semua anggota organisasi. Mereka dapat menggunakan teknologi digital atau sistem manajemen pengetahuan untuk memfasilitasi penyimpanan, pengelolaan, serta akses data dan informasi. Pemimpin juga memiliki peran penting dalam

memanfaatkan data, informasi, dan pengetahuan yang telah dikumpulkan. Mereka harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang bagaimana menggunakan sumber daya ini secara efektif dalam pengambilan keputusan yang tepat. Pemimpin juga dapat mengelola pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan mereka dalam menggunakan data, informasi, dan pengetahuan dalam lingkungan kerja.

Dengan memainkan peran aktif dalam memfasilitasi pengumpulan, penggunaan, dan pemanfaatan data, informasi, dan pengetahuan, pemimpin dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan berkelanjutan calon-calon pemimpin di dalam organisasi. Hal ini akan membantu menciptakan lingkungan yang didasarkan pada pemahaman yang mendalam dan pemecahan masalah yang efektif, sehingga menghasilkan pemimpin yang kompeten dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Sebagai pemimpin di era digital, terdapat tujuh kemampuan atau kompetensi yang penting untuk dimiliki. Pertama, kemampuan berkomunikasi melalui media digital guna memperluas jaringan. Kedua, kemampuan dalam menggunakan aset digital untuk pengambilan keputusan yang cepat dan akurat. Ketiga, keterampilan dalam mengelola konektivitas dan kolaborasi dengan berbagai pihak terkait guna menyelesaikan masalah. Keempat, kemampuan dalam menghadapi perubahan yang mengganggu untuk mendorong inovasi dalam layanan organisasi. Kelima, kemampuan berpikir analitis dan bekerja secara efektif dalam pengelolaan pekerjaan secara virtual tanpa terikat oleh batasan ruang dan waktu. Keenam, kemampuan beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan teknologi. Ketujuh, kemampuan menjaga hubungan antara anggota tim lintas generasi, mulai dari *Baby Boomers* hingga Generasi Z dan Milenial, dalam pengelolaan sumber daya manusia. Seorang pemimpin digital harus memiliki karakteristik dan perilaku yang memungkinkannya mencapai tujuan transformasi digital yang inovatif, tanggung jawab sosial dan lingkungan, serta perilaku etis yang mencerminkan perilaku kepemimpinan berkelanjutan yang sangat penting untuk memperkuat dan meningkatkan kinerja bisnis serta ketangguhan (Sugiharti, 2023).

## 5. Kesimpulan

Pengembangan pemimpin di era digital melibatkan tiga aspek penting, yaitu manajemen pengetahuan, kontribusi pemimpin, dan peran teknologi. Melalui implementasi Manajemen pengetahuan, pemimpin dapat mengumpulkan, menggunakan, dan memanfaatkan data, informasi, dan pengetahuan untuk pengembangan berkelanjutan calon-calon pemimpin penggantinya. Pemimpin juga memiliki peran yang penting dalam memfasilitasi pengumpulan, penggunaan, serta pemanfaatan data, informasi, dan pengetahuan.

Dengan memadukan manajemen pengetahuan dalam pengembangan pemimpin, organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan menciptakan budaya belajar yang positif. Para pemimpin yang berkembang secara berkelanjutan akan mampu menghadapi tantangan yang kompleks dalam lingkungan bisnis yang terus berubah, memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kesuksesan organisasi, dan menciptakan penggantian pemimpin yang berkualitas untuk masa depan. Dengan memainkan peran aktif dalam memfasilitasi pengumpulan, penggunaan, dan pemanfaatan data, informasi, dan pengetahuan, pemimpin dapat memberikan kontribusi yang besar dalam pengembangan berkelanjutan calon-calon pemimpin di dalam organisasi. Hal ini akan membantu menciptakan lingkungan yang didasarkan pada pemahaman yang mendalam dan pemecahan masalah yang efektif, sehingga menghasilkan pemimpin yang kompeten dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Dalam konteks perkembangan teknologi digital yang cepat, peran pemimpin menjadi semakin penting. Pemimpin harus mampu memahami dan beradaptasi dengan perubahan teknologi, serta memanfaatkannya secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Perkembangan teknologi digital telah memberikan dampak penting terhadap beragam aspek kehidupan, termasuk dalam pengembangan calon-calon pemimpin. Teknologi digital telah mengubah cara kita mengakses informasi, berkomunikasi, dan belajar. Dalam konteks pengembangan calon-calon pemimpin, peranan teknologi digital menjadi semakin penting dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

## Daftar Pustaka

- Benardi, B., Chaidir, M., & Setyowati, A. (2021). Pengaruh Mata Pelajaran Kewirausahaan dan Lingkungan Pergaulan terhadap Motivasi Berwirausaha Siswa SMKS Al - Hamidiyah. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4881–4888. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1376>
- Harahap, S., Hermanu, D. H., Sugiharti, T., & Ruslaini, R. (2022). Lombok Teachers and Principals Building Resilience in Facing Earthquakes and Covid-19 Pandemic. *Education Quarterly Reviews*, 5(2). <https://doi.org/10.31014/aior.1993.05.02.477>
- Monson, E., Runtuwene, R., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada Kcu Mega Mas Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(001), 269329.
- Patricia, M. C. (2023). *SUSTAINABLE RETAIL FINANCING IN TURBULENT AND DIFFICULT MARKET CONDITIONS : A DYNAMIC CAPABILITY PERSPECTIVE Sustainable Retail Financing In Turbulent And Difficult Market Conditions : .... 04(1), 17–29.*
- Sugiharti, T. (2023). Sustainable leadership best practices in enhancing business resilience and performance of robusta coffee farmers. *Journal of Enterprise and Development*, 5(Special-Issue-2), 387–401. <https://doi.org/10.20414/jed.v5ispecial-issue-2.8051>
- Suharsono, A., & Indaryani, A. S. (2020). Implementasi Knowledge Management Dalam Kemenkeu Corporate. *Abdi Laksana*, 1(1), 6–15.
- Tulungen, E. E. W., Saerang, D. P. E., & Maramis, J. B. (2022). Transformasi Digital : Peran Kepemimpinan Digital. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 1116–1123. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.41399>

Wajong, B. E. R., Irawan, D., Wylene, & Bernarto, I. (2020). Persepsi Karyawan pada CSR, Keterlibatan Karyawan, dan Kepemimpinan Etis pengaruhnya terhadap Kreativitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10(2), 72–79.

Widyatmika, M. A., Putra, T., & Indriani, M. N. (2019). Kata Kunci: knowledge management, implementasi, organisasi komersial, organisasi pendidikan. *E-Journal Universitas Hindu Indonesia*, 13(2), 1–15.  
<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/WidyaTeknik/article/view/505>

Yulianti, G., Permana, N., Ayu, F., & Wijayanti, K. (2023). *Transformasi Pendidikan Indonesia : Menerapkan Potensi Kecerdasan Buatan*. 02(06), 102–106.

Zed, M. (2008). *Metode penelitian kepustakaan*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.