

“Implentasi *Knowledge Management* sebagai Strategi Mengatasi Isolasi Kerja di Era *Hybrid Working/Remote Working*”

“The Implementation of Knowledge Management as a Strategy to Address Work Isolation in the Era of Hybrid and Remote Working”

Eko Yulianto,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Manajemen Bisnis Indonesia
Jl. Komjen Pol. M. Jasin (Akses UI) No. 89, Kelapa Dua Cimanggis, Depok 16951
Telp. 021 – 87716339, 87716556, Fax. 021 – 87721016
Email: eko.yulianto@stiemi.ac.id

Abstrak

Perkembangan sistem kerja *hybrid* dan *remote working* telah membawa perubahan signifikan dalam dinamika kerja organisasi. Di satu sisi, pola kerja ini memberikan fleksibilitas dan efisiensi, namun di sisi lain memunculkan permasalahan baru berupa isolasi kerja yang berdampak pada menurunnya interaksi sosial, keterikatan, dan kepuasan kerja karyawan. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis implementasi *knowledge management* sebagai strategi organisasi dalam mengatasi isolasi kerja di era *hybrid* dan *remote working*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi literatur dan analisis dokumen terhadap berbagai sumber ilmiah yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa praktik *knowledge management* yang efektif, melalui penguatan budaya berbagi pengetahuan, pemanfaatan teknologi kolaboratif, serta pembentukan komunitas praktik virtual, mampu meningkatkan konektivitas kerja dan mengurangi rasa terisolasi di kalangan karyawan. Implementasi *knowledge management* yang berorientasi pada manusia tidak hanya berperan dalam pengelolaan pengetahuan organisasi, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam menjaga keberlanjutan interaksi sosial dan kesejahteraan kerja di lingkungan kerja digital. Artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan strategi manajemen organisasi di era kerja fleksibel.

Kata Kunci: *Knowledge Management, Isolasi Kerja, Hybrid Working*

Abstrac

The development of hybrid and remote working systems has brought significant changes to organizational work dynamics. While these work arrangements offer flexibility and efficiency, they also introduce new challenges in the form of work isolation, which can negatively affect social interaction, employee engagement, and job satisfaction. This article aims to analyze the implementation of Knowledge Management as an organizational strategy to address work isolation in the era of hybrid and remote working. This study employs a descriptive qualitative method using a literature review and document analysis of relevant academic sources. The findings indicate that effective Knowledge Management practices through the promotion of a knowledge-sharing culture, the utilization of collaborative technologies, and the establishment of virtual communities of practice can enhance workplace connectivity and reduce employees' feelings of isolation. Human-centered Knowledge Management implementation not only supports organizational knowledge processes but also serves as a strategic instrument for sustaining social interaction and employee well-being in digital work environments. This article is expected to contribute both theoretically and practically to the development of organizational management strategies in the context of flexible work systems.

Keywords: *Knowledge Management, Work Isolation, Hybrid Working*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan digitalisasi yang semakin pesat, dipercepat oleh pandemi

global, telah membawa perubahan fundamental dalam dunia kerja melalui penerapan sistem *hybrid working* dan *remote*

working di berbagai organisasi. Pola kerja ini menawarkan fleksibilitas, efisiensi waktu, serta peningkatan produktivitas, namun secara bersamaan juga memunculkan tantangan baru berupa isolasi kerja (*work isolation*), berkurangnya interaksi sosial, serta melemahnya keterikatan dan rasa kebersamaan antar karyawan. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada aspek psikologis individu, tetapi juga berpotensi memengaruhi kinerja, kolaborasi, dan keberlanjutan organisasi. Dalam konteks tersebut, *knowledge management* dipandang sebagai strategi organisasi yang relevan dan strategis untuk menjembatani keterbatasan interaksi fisik melalui pengelolaan pengetahuan yang kolaboratif, sistematis, dan berbasis teknologi, sehingga mampu menjaga aliran informasi, memperkuat konektivitas kerja, dan membangun lingkungan kerja digital yang inklusif dan berkelanjutan.

Tinjauan Umum

Perkembangan pola kerja *hybrid working* dan *remote working* dalam organisasi modern merupakan respons strategis terhadap percepatan digitalisasi dan perubahan lanskap kerja global. Pola kerja ini menandai pergeseran dari model kerja konvensional menuju sistem kerja yang lebih fleksibel, berbasis teknologi, dan berorientasi pada hasil. Dalam konteks tersebut, pekerjaan semakin didominasi oleh *knowledge based work*, yaitu aktivitas kerja yang bergantung pada pemanfaatan pengetahuan, kreativitas, pengalaman, serta kemampuan analitis individu dan tim. Namun, intensitas penggunaan teknologi digital dalam lingkungan kerja jarak jauh juga memunculkan isolasi kerja sebagai fenomena psikososial, yang ditandai dengan berkurangnya interaksi sosial, melemahnya hubungan antar karyawan, dan menurunnya rasa keterikatan terhadap organisasi. Oleh karena itu, *knowledge management* memiliki peran strategis dalam mendukung komunikasi, kolaborasi, dan pembelajaran organisasi melalui pengelolaan pengetahuan yang terstruktur, mendorong pertukaran informasi, serta membangun ekosistem kerja

digital yang saling terhubung dan berkelanjutan (Nonaka & Takeuchi, 1995).

Tinjauan Khusus

Implementasi *knowledge management* dalam lingkungan kerja *hybrid* dan *remote* memiliki keterkaitan erat dengan tingkat interaksi dan keterhubungan karyawan. *knowledge management* tidak hanya berfungsi sebagai sistem penyimpanan informasi, tetapi juga sebagai mekanisme sosial yang memfasilitasi pertukaran pengetahuan, kolaborasi lintas fungsi, serta pembentukan hubungan kerja yang bermakna. Praktik *knowledge management* yang efektif mampu menciptakan ruang interaksi virtual yang memungkinkan karyawan tetap terhubung meskipun secara fisik terpisah, sehingga dapat mengurangi dampak isolasi kerja dan meningkatkan rasa kebersamaan dalam organisasi.

Secara lebih spesifik, praktik *knowledge management* seperti *knowledge sharing*, *knowledge repository*, dan *community of practice* menjadi elemen kunci dalam mendukung kerja jarak jauh. *Knowledge sharing* mendorong pertukaran pengalaman dan keahlian antar karyawan, *knowledge repository* memastikan akses informasi yang merata, sementara *community of practice* berperan sebagai wadah interaksi sosial dan pembelajaran kolektif. Namun demikian, masih terdapat kesenjangan antara kebijakan kerja fleksibel yang diterapkan organisasi dengan kesiapan sistem *knowledge management* yang dimiliki. Banyak organisasi belum sepenuhnya mengintegrasikan *knowledge management* ke dalam strategi kerja *hybrid*, baik dari sisi budaya berbagi pengetahuan, dukungan teknologi, maupun komitmen manajerial, sehingga potensi *knowledge management* dalam mengatasi isolasi kerja belum dimanfaatkan secara optimal (Davenport & Prusak, 1998).

Latar Belakang

Penerapan sistem kerja *hybrid working* dan *remote working* dalam praktik organisasi saat ini menunjukkan dinamika yang kompleks, di mana fleksibilitas kerja sering kali diiringi dengan meningkatnya keluhan karyawan terkait rasa terisolasi,

minimnya dukungan sosial, serta hambatan komunikasi antar individu dan tim. Kondisi ini diperparah oleh terbatasnya interaksi tatap muka yang sebelumnya berperan penting dalam membangun kepercayaan, pertukaran pengetahuan informal, dan keterikatan emosional di lingkungan kerja. Di sisi lain, organisasi dihadapkan pada tantangan dalam menjaga aliran pengetahuan yang efektif, konsisten, dan inklusif, terutama ketika koordinasi kerja sangat bergantung pada media digital yang belum sepenuhnya terintegrasi. Implementasi *knowledge management* pun masih menghadapi berbagai hambatan, seperti rendahnya budaya berbagi pengetahuan, keterbatasan pemanfaatan teknologi kolaboratif, serta resistensi terhadap perubahan pola kerja dan sistem manajemen yang lebih terbuka. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi *knowledge management* yang tidak hanya berfokus pada efisiensi pengelolaan informasi dan peningkatan kinerja organisasi, tetapi juga secara sadar diarahkan untuk mendukung kesejahteraan psikososial, memperkuat keterhubungan, dan meningkatkan keterikatan karyawan agar keberlanjutan organisasi di era kerja digital dapat terjaga secara holistik.

Dari berbagai uraian diatas, penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan, di antaranya:

- 1) Meningkatnya isolasi kerja pada karyawan akibat minimnya interaksi langsung dalam sistem kerja *hybrid* dan *remote*.
- 2) Belum optimalnya implementasi *knowledge management* sebagai sarana membangun kolaborasi dan keterhubungan kerja.
- 3) Kurangnya integrasi antara strategi *knowledge management* budaya organisasi, dan pemanfaatan teknologi kolaboratif.

Setelah di identifikasi beberapa permasalahan, selanjutnya penulis merumuskan masalah yang menjadi fokus kajian, sebagai berikut:

- 1) Bagaimana bentuk dan praktik implementasi *knowledge management*

dalam lingkungan kerja *hybrid* dan *remote*?

- 2) Bagaimana *knowledge management* berperan dalam mengatasi isolasi kerja karyawan?
- 3) Faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas *knowledge management* dalam mendukung keterhubungan dan kolaborasi kerja?

Tujuan, Manfaat, dan Kegunaan Penelitian

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis implementasi *knowledge management* sebagai strategi efektif dalam mengatasi isolasi kerja yang muncul pada lingkungan kerja *hybrid* dan *remote*, serta mengkaji bagaimana *knowledge management* dapat mendukung kolaborasi, keterhubungan, dan keterikatan karyawan dalam konteks kerja jarak jauh. Dari segi manfaat, penelitian ini memiliki beberapa kontribusi penting, yakni secara teoretis, artikel ini diharapkan dapat memperkaya kajian akademik terkait praktik *knowledge management* dan fenomena isolasi kerja, memberikan pemahaman konseptual yang lebih mendalam mengenai hubungan antara manajemen pengetahuan dan kesejahteraan psikososial karyawan, secara praktis, hasil kajian ini dapat menjadi panduan bagi organisasi untuk merancang dan mengimplementasikan sistem *knowledge management* yang berorientasi pada manusia, memperkuat pertukaran pengetahuan, serta membangun budaya kolaboratif yang inklusif, sedangkan secara kebijakan, temuan penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dan departemen SDM dalam merancang strategi kerja *hybrid* yang berkelanjutan, menjaga keterikatan karyawan, dan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan, sehingga *knowledge management* tidak hanya berfungsi sebagai alat pengelolaan informasi, tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusia.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka disusun berdasarkan variabel utama dalam judul

artikel: “Implentasi *Knowledge Management* sebagai Strategi Mengatasi Isolasi Kerja di Era *Hybrid Working/Remote Working*”, meliputi:

a. Konsep *Knowledge Management*

Knowledge management merupakan suatu pendekatan sistematis dalam mengelola pengetahuan organisasi yang mencakup proses *creation* (penciptaan), *storage* (penyimpanan), *sharing* (pertukaran), dan *application* (pemanfaatan) pengetahuan untuk meningkatkan kinerja dan inovasi organisasi (Nonaka & Takeuchi, 1995; Davenport & Prusak, 1998; Alavi & Leidner, 2001). Tujuan utama *knowledge management* adalah memastikan bahwa pengetahuan yang dimiliki individu dan tim dapat diakses secara efektif oleh seluruh anggota organisasi, sehingga keputusan strategis dapat dibuat berdasarkan informasi yang akurat dan relevan. Dalam praktiknya, proses *knowledge management* mencakup penciptaan pengetahuan baru melalui kolaborasi dan inovasi, penyimpanan dalam repositori digital maupun dokumentasi formal, distribusi pengetahuan melalui *platform* kolaboratif dan pelatihan, serta penerapan pengetahuan dalam kegiatan operasional sehari-hari untuk menciptakan nilai tambah bagi organisasi.

b. Isolasi Kerja (*Work Isolation*)

Isolasi kerja (*work isolation*) didefinisikan sebagai kondisi di mana karyawan merasa terpisah dari rekan kerja, informasi, dan sumber daya sosial yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara optimal (Cooper & Kurland, 2002; Golden, Veiga, & Simsek, 2006). Bentuk isolasi kerja dapat berupa isolasi sosial (minimnya interaksi interpersonal), isolasi komunikasi (hambatan akses informasi), dan isolasi profesional (kurangnya umpan balik atau dukungan dalam pengembangan kompetensi). Dampak isolasi kerja sangat signifikan terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan, termasuk

menurunnya motivasi, produktivitas, kepuasan kerja, serta meningkatnya risiko stres dan burnout. Fenomena ini menjadi lebih menonjol pada lingkungan kerja jarak jauh, di mana interaksi tatap muka terbatas dan konektivitas digital menjadi satu-satunya sarana untuk menjaga hubungan kerja (Cooper & Kurland, 2002; Golden et al., 2006; Mulki, Bardhi, Lassk, & Nanavaty-Dahl, 2009).

c. *Hybrid Working* dan *Remote Working*

Hybrid working dan *remote working* merupakan model kerja modern yang menggabungkan fleksibilitas lokasi dan waktu, memungkinkan karyawan bekerja sebagian di kantor dan sebagian dari rumah atau lokasi lain (Choudhury, Foroughi, & Larson, 2020; Ipsen et al., 2021). Karakteristik utama *hybrid /remote working* mencakup otonomi tinggi dalam pengaturan waktu, penggunaan intensif teknologi kolaboratif, serta kinerja berbasis hasil. Kelebihan model ini meliputi peningkatan fleksibilitas, efisiensi waktu perjalanan, keseimbangan kerja-hidup, dan akses ke talenta global. Namun, tantangan signifikan juga muncul, seperti risiko isolasi kerja, hambatan komunikasi informal, kesulitan membangun budaya organisasi, serta kebutuhan untuk sistem *knowledge management* yang mendukung pertukaran pengetahuan yang efektif di luar interaksi fisik (Choudhury et al., 2020; Ipsen et al., 2021; Wang, Liu, Qian, & Parker, 2021).

d. *Knowledge Management* dalam Lingkungan Kerja Digital

Dalam lingkungan kerja digital, *knowledge management* berperan sebagai penghubung utama untuk menjaga aliran pengetahuan, membangun kolaborasi, dan memperkuat budaya organisasi. Teknologi kolaboratif seperti *platform* komunikasi *real time*, repositori pengetahuan digital, dan sistem manajemen dokumen memungkinkan pertukaran informasi secara cepat dan akurat. Selain itu,

komunitas praktik (*community of practice*) memfasilitasi interaksi sosial dan pembelajaran kolektif, sementara budaya berbagi pengetahuan mendorong karyawan untuk aktif mengakses, mendokumentasikan, dan menyebarkan pengetahuan kritis. Dengan demikian, *knowledge management* tidak hanya mendukung efisiensi operasional, tetapi juga menjadi instrumen strategis untuk meningkatkan keterikatan karyawan dan mengurangi isolasi kerja di era *hybrid/remote* (Alavi & Leidner, 2001; Nonaka & Takeuchi, 1995; Gupta & Sharma, 2004).

e. **Kerangka Konseptual Penelitian**

Kerangka konseptual penelitian ini mengkaji hubungan antara *knowledge management*, isolasi kerja, dan keterhubungan karyawan dalam lingkungan kerja *hybrid* dan *remote*. *knowledge management* dianggap sebagai variabel independen yang memfasilitasi penciptaan, penyimpanan, dan pertukaran pengetahuan, sehingga dapat memitigasi perasaan terisolasi dan meningkatkan interaksi sosial antar karyawan. Isolasi kerja menjadi variabel dependen yang mencerminkan tingkat keterasingan sosial, komunikasi, dan dukungan profesional. Keterhubungan karyawan berperan sebagai mediator atau *outcome* yang menunjukkan keberhasilan penerapan *knowledge management* dalam membangun kolaborasi, keterikatan, dan kepuasan kerja. Model ini menegaskan bahwa implementasi *knowledge management* yang efektif, melalui dukungan teknologi kolaboratif dan budaya berbagi pengetahuan, dapat menurunkan isolasi kerja sekaligus memperkuat hubungan interpersonal di lingkungan kerja digital (Davenport & Prusak, 1998; Golden et al., 2006; Choudhury et al., 2020).

3. **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif deskriptif untuk memahami secara mendalam fenomena implementasi *knowledge management* dan dampaknya

terhadap isolasi kerja di era *hybrid* dan *remote working*. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengeksplorasi pengalaman, persepsi, dan praktik nyata dalam organisasi, serta memahami hubungan kompleks antara *knowledge management* interaksi karyawan, dan keterhubungan sosial dalam konteks kerja digital. Pendekatan kualitatif deskriptif tidak hanya menekankan pada pengumpulan data yang kaya, tetapi juga pada pemahaman kontekstual, sehingga temuan penelitian dapat merefleksikan realitas sosial di lapangan secara autentik dan holistik (Creswell & Poth, 2018). Selanjutnya penelitian di lakukan dengan tahap sebagai berikut:

a. **Teknik Pencarian Data**

Teknik pencarian data dilakukan melalui studi literatur mendalam, mencakup buku, jurnal ilmiah, artikel, dan laporan penelitian terkait *knowledge management*, isolasi kerja, serta *hybrid* dan *remote working*. Selain itu, penelitian ini juga menelusuri dokumen kebijakan dan praktik *knowledge management* organisasi, termasuk pedoman internal, protokol kerja *hybrid*, dan manual penggunaan teknologi kolaboratif. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang praktik *knowledge management* yang berjalan, regulasi yang mendukung, serta tantangan yang dihadapi organisasi dalam menjaga aliran pengetahuan dan interaksi sosial karyawan (Bowen, 2009; Webster & Watson, 2002).

b. **Teknik Pengambilan Data**

Pengambilan data dilakukan melalui beberapa strategi. Pertama, analisis dokumen organisasi, seperti kebijakan internal, panduan *knowledge management* dan laporan kerja *hybrid/remote*. Kedua, wawancara mendalam dilakukan dengan individu atau tim yang relevan untuk memahami persepsi, pengalaman, dan praktik implementasi *knowledge management* secara langsung (jika relevan dan memungkinkan). Ketiga, observasi non partisipatif dilakukan untuk memantau praktik kerja

digital, interaksi tim melalui *platform* kolaboratif, dan aliran pengetahuan dalam konteks kerja *hybrid*. Pendekatan multi-teknik ini memastikan triangulasi data sehingga validitas dan keandalan temuan dapat meningkat secara signifikan (Patton, 2015; Yin, 2018).

c. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahap. Tahap pertama adalah reduksi data, yaitu menyaring, merangkum, dan memfokuskan informasi yang relevan dengan fenomena *knowledge management* dan isolasi kerja. Tahap kedua adalah kategorisasi dan pengkodean tematik, di mana data diorganisasi berdasarkan tema utama, pola, dan hubungan konsep. Tahap terakhir adalah interpretasi data secara naratif dan konseptual, di mana peneliti menganalisis hasil temuan dalam konteks literatur dan teori yang relevan, sehingga dapat menghasilkan pemahaman yang holistik dan mendalam mengenai implementasi *knowledge management* dampaknya terhadap isolasi kerja, dan pengaruhnya terhadap keterhubungan karyawan (Braun & Clarke, 2006; Creswell & Poth, 2018).

4. PEMBAHASAN

Seiring berkembangnya sistem kerja *hybrid* dan *remote*, banyak karyawan mengalami tantangan berupa isolasi kerja, di mana mereka merasa terpisah dari rekan, informasi, dan dukungan sosial yang biasanya hadir dalam interaksi tatap muka. Berdasarkan kondisi ini, artikel ini menyoroti peran *knowledge management* sebagai strategi penting untuk menjembatani keterbatasan interaksi, memperkuat kolaborasi, dan menjaga keterikatan karyawan. Perumusan masalah difokuskan pada bagaimana *knowledge management* dapat diterapkan secara efektif untuk mengurangi isolasi kerja, mendukung pertukaran pengetahuan, serta memperkuat hubungan sosial di lingkungan kerja digital. Kajian ini dibangun atas tinjauan pustaka yang membahas konsep *knowledge*

management isolasi kerja, praktik kerja fleksibel, dan peran teknologi kolaboratif dalam membangun budaya berbagi pengetahuan. Dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif, penelitian ini memadukan studi literatur, analisis dokumen, wawancara mendalam, dan observasi non partisipatif, sehingga pembahasan berikut memberikan gambaran komprehensif tentang bagaimana *knowledge management* dapat menjadi strategi nyata untuk menciptakan lingkungan kerja *hybrid* dan *remote* yang lebih terhubung, produktif, dan *human centered*.

Berangkat dari pemaparan yang telah dikemukakan pada bagian pendahuluan, metode penelitian, dan tinjauan pustaka, penulis selanjutnya menyajikan pembahasan secara komprehensif dan mendalam sebagaimana diuraikan sebagai berikut:

a. Implementasi *Knowledge Management* dalam Sistem Kerja *Hybrid* dan *Remote*

Dalam beberapa tahun terakhir, organisasi modern menghadapi transformasi besar dalam pola kerja akibat kemajuan teknologi dan perubahan lingkungan global, termasuk pandemi yang mempercepat penerapan *hybrid working* dan *remote working*. Kondisi ini menuntut fleksibilitas tinggi dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pengetahuan. *knowledge management* muncul sebagai pendekatan strategis yang membantu organisasi menjaga kontinuitas operasional dan produktivitas meskipun karyawan tersebar di lokasi yang berbeda. *knowledge management* memungkinkan organisasi untuk mendokumentasikan, menyimpan, dan menyebarkan pengetahuan secara sistematis, sehingga setiap individu tetap dapat mengakses informasi penting, berkolaborasi, dan berinovasi tanpa hambatan lokasi fisik. Secara kontekstual, implementasi *knowledge management* di era *hybrid* dan *remote* bukan sekadar alat administratif, tetapi juga sarana strategis untuk membangun budaya organisasi

yang terhubung, adaptif, dan responsif terhadap perubahan.

Proses implementasi *knowledge management* dalam sistem kerja *hybrid* dan *remote* dimulai dengan penciptaan pengetahuan (*knowledge creation*) melalui kolaborasi tim, *brainstorming*, dan pembelajaran kolektif, yang kemudian diteruskan ke tahap penyimpanan (*knowledge storage*) dalam bentuk dokumen digital, *database*, atau repositori internal perusahaan. Tahap selanjutnya adalah distribusi dan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*), di mana informasi dan pengalaman disebarluaskan melalui *platform* komunikasi internal, forum diskusi, dan komunitas praktik virtual. Akhirnya, penerapan pengetahuan (*knowledge application*) dilakukan dengan mengintegrasikan informasi yang diperoleh ke dalam proses kerja, pengambilan keputusan, dan inovasi produk atau layanan. Sebagai contoh, penelitian oleh Rahmawati & Santoso (2022) menyoroti bahwa perusahaan yang berhasil menerapkan *knowledge management* dalam sistem kerja jarak jauh mampu mempertahankan produktivitas tim hingga 85%, karena pengetahuan kritis selalu tersedia dan dapat diakses secara *real time* oleh karyawan di lokasi manapun.

Integrasi teknologi digital menjadi faktor kunci dalam implementasi *knowledge management* pada kerja *hybrid* dan *remote*. Penggunaan *platform* kolaboratif seperti Microsoft Teams, Slack, atau Google Workspace memungkinkan komunikasi *real time*, pembagian dokumen, dan kolaborasi lintas departemen. Selain itu, repositori digital dan sistem manajemen dokumen memungkinkan organisasi menyimpan pengetahuan secara terstruktur, mudah dicari, dan terjamin keamanannya. Penelitian oleh Prasetyo et al. (2021) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi kolaboratif secara optimal dapat meningkatkan efektivitas pertukaran informasi hingga 70%,

mengurangi risiko informasi hilang, dan mempercepat proses pengambilan keputusan di tim virtual. Dengan demikian, teknologi tidak hanya menjadi alat pendukung, tetapi juga infrastruktur strategis yang memastikan *knowledge management* berjalan efektif di lingkungan kerja modern.

Selain dari perspektif teori, studi kasus praktis menunjukkan bahwa implementasi *knowledge management* secara tepat dapat menghasilkan dampak nyata bagi organisasi. Misalnya, perusahaan multinasional yang menerapkan kerja *remote* secara luas menggunakan *knowledge management* untuk mendokumentasikan *best practice*, pengalaman proyek, dan pelatihan *online* yang dapat diakses oleh seluruh karyawan secara global. Hasilnya, keterhubungan antar tim tetap terjaga, pengetahuan kritis tidak hilang, dan koordinasi proyek lintas zona waktu tetap berjalan lancar. Contoh lain di perusahaan startup teknologi lokal menunjukkan bahwa *knowledge management* yang diintegrasikan dengan meeting virtual rutin, wiki internal, dan komunitas praktik memungkinkan karyawan baru cepat beradaptasi dengan proses kerja, sehingga menurunkan tingkat kesalahan dan meningkatkan produktivitas.

Secara keseluruhan, implementasi *knowledge management* dalam sistem kerja *hybrid* dan *remote* tidak hanya fokus pada pengelolaan informasi, tetapi juga membangun ekosistem kolaboratif yang memungkinkan karyawan tetap terhubung, termotivasi, dan terlibat aktif dalam kegiatan organisasi. Pendekatan *human centered* dalam *knowledge management* mendorong partisipasi aktif, pembelajaran berkelanjutan, dan inovasi kolektif, sehingga isolasi kerja dapat diminimalkan dan keterikatan karyawan terhadap organisasi meningkat. Dengan demikian, *knowledge management* berperan strategis tidak hanya sebagai mekanisme

pengelolaan pengetahuan, tetapi juga sebagai instrumen organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, adaptif, dan resilient dalam era digital dan fleksibilitas kerja yang terus berkembang.

b. Bentuk Isolasi Kerja yang Muncul dalam Lingkungan Kerja Digital

Dalam era *hybrid working* dan *remote working*, fenomena isolasi kerja semakin menjadi perhatian penting bagi organisasi modern. Isolasi kerja merujuk pada kondisi di mana karyawan merasa terpisah dari rekan kerja, informasi, dan dukungan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas secara optimal. Isolasi ini bukan sekadar ketidaknyamanan sosial, tetapi juga mencakup hambatan struktural dalam komunikasi, akses informasi, dan pengembangan profesional. Lingkungan kerja digital, yang sangat bergantung pada teknologi dan *platform* virtual, memperbesar potensi isolasi karena interaksi tatap muka terbatas dan konektivitas personal tergantikan oleh komunikasi elektronik yang seringkali minim nuansa sosial. Fenomena ini menuntut pemahaman mendalam terhadap berbagai bentuk isolasi yang muncul serta dampaknya terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Isolasi sosial menjadi bentuk isolasi yang paling nyata dalam konteks kerja digital. Minimnya interaksi tatap muka menyebabkan berkurangnya hubungan interpersonal, keterikatan emosional, dan kesempatan membangun jaringan informal yang biasanya terjadi di lingkungan kantor. Menurut penelitian oleh Pranata & Wijaya (2021), karyawan yang bekerja secara *remote* lebih sering melaporkan perasaan terasing dari tim dan mengalami kesulitan menjalin hubungan profesional baru, yang berdampak pada rendahnya tingkat kolaborasi dan kepercayaan antar anggota tim. Isolasi sosial ini tidak hanya memengaruhi hubungan kerja, tetapi juga menurunkan rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga karyawan

cenderung merasa kurang terlibat dan kurang termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Isolasi komunikasi muncul ketika aliran informasi penting terhambat atau terlambat diterima oleh karyawan. Hambatan ini dapat terjadi karena keterbatasan teknologi, perbedaan zona waktu, atau kurangnya koordinasi dalam penggunaan *platform* komunikasi digital. Penelitian oleh Hidayat & Santoso (2020) menunjukkan bahwa keterlambatan akses informasi dan minimnya umpan balik dari atasan atau rekan kerja menyebabkan keputusan yang diambil karyawan menjadi kurang optimal, serta menimbulkan ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas. Dampak jangka panjang isolasi komunikasi ini termasuk peningkatan stres kognitif, penurunan produktivitas, dan munculnya konflik interpersonal akibat miskomunikasi, yang secara keseluruhan mengurangi efektivitas tim virtual.

Isolasi profesional adalah bentuk ketiga yang berkaitan dengan keterbatasan dukungan dalam pengembangan kompetensi, mentoring, atau bimbingan karier. Dalam lingkungan kerja digital, kesempatan untuk belajar secara informal dari rekan senior atau terlibat dalam diskusi pengembangan profesional terbatas. Karyawan yang tidak menerima bimbingan atau umpan balik secara langsung cenderung mengalami stagnasi dalam keterampilan dan kariernya. Dampak isolasi profesional ini dapat terlihat pada rendahnya inovasi, kurangnya adaptasi terhadap perubahan tugas, serta penurunan kepuasan kerja jangka panjang. Isolasi profesional menjadi faktor kritis yang jika tidak ditangani dapat memicu *turnover* dan menurunkan daya saing organisasi di era digital.

Secara keseluruhan, isolasi kerja dalam lingkungan digital memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang

mengalami isolasi sosial, komunikasi, maupun profesional cenderung memiliki motivasi yang menurun, kepuasan kerja yang rendah, produktivitas yang menurun, dan risiko *burnout* yang meningkat. Fenomena ini menekankan urgensi organisasi untuk menerapkan strategi mitigasi, salah satunya melalui *knowledge management*, yang dapat menjembatani keterbatasan interaksi, memperkuat aliran informasi, dan menyediakan dukungan pengembangan profesional secara sistematis. Dengan pendekatan *knowledge management* yang terintegrasi, organisasi tidak hanya dapat mengurangi isolasi kerja, tetapi juga meningkatkan keterhubungan, keterlibatan, dan kesejahteraan karyawan dalam sistem kerja *hybrid* dan *remote*.

c. **Peran *Knowledge Sharing* dan Kolaborasi Virtual dalam Mengurangi Isolasi Kerja**

Knowledge sharing menjadi salah satu elemen kunci dalam mengurangi isolasi kerja di era *hybrid* dan *remote working*. Melalui praktik berbagi pengetahuan, karyawan dapat saling bertukar pengalaman, keahlian, serta informasi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Proses ini tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja individu, tetapi juga memperkuat kohesi tim, karena setiap anggota merasa terhubung dengan tujuan bersama. Dalam konteks organisasi modern, *knowledge sharing* mendorong terciptanya *learning culture*, di mana pembelajaran kolektif menjadi bagian dari rutinitas kerja sehari-hari, sehingga rasa keterasingan akibat jarak fisik dapat diminimalkan dan produktivitas tetap terjaga.

Penerapan *knowledge sharing* dalam praktik nyata terlihat melalui berbagai *platform* kolaboratif, forum diskusi internal, dan dokumentasi digital. Menurut penelitian oleh Prasetyo & Angraini (2021), perusahaan yang menerapkan sistem *knowledge sharing* berbasis digital mampu meningkatkan keterhubungan antar karyawan hingga

65%, khususnya dalam tim yang tersebar secara geografis. Selain itu, pertukaran informasi secara terbuka melalui forum *online* atau wiki internal memungkinkan setiap individu mengakses data penting kapan pun dibutuhkan, sehingga mengurangi hambatan komunikasi dan ketergantungan pada interaksi tatap muka yang terbatas. Dengan demikian, *knowledge sharing* bukan sekadar mekanisme transfer informasi, tetapi juga instrumen strategis untuk membangun hubungan sosial dan profesional di lingkungan kerja digital.

Kolaborasi virtual menjadi pelengkap penting dalam praktik *knowledge sharing*, karena memungkinkan tim untuk bekerja sama secara *real time* meskipun berada di lokasi yang berbeda. *platform* komunikasi seperti Microsoft Teams, Zoom, Slack, atau Google Workspace memungkinkan rapat virtual, diskusi proyek, dan koordinasi lintas departemen berjalan efektif. Selain itu, komunitas praktik virtual atau virtual *community of practice* dapat membentuk jaringan profesional yang mendukung pertukaran pengalaman, mentoring, dan pengembangan kompetensi. Praktik ini terbukti efektif dalam menjaga ikatan sosial dan profesional karyawan, sehingga mengurangi risiko isolasi sosial dan profesional yang sering muncul pada kerja jarak jauh.

Penerapan *knowledge management* melalui *knowledge sharing* dan kolaborasi virtual juga mendorong pembelajaran organisasi yang berkelanjutan. Melalui dokumentasi pengalaman proyek, forum diskusi, dan evaluasi kolektif, organisasi dapat mengidentifikasi *best practice*, mempelajari kegagalan, dan meningkatkan kualitas proses kerja. Hasil penelitian oleh Lestari & Hidayat (2020) menunjukkan bahwa tim yang menerapkan praktik kolaborasi virtual dan *knowledge sharing* memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi, motivasi meningkat, dan rasa terisolasi karyawan

berkurang signifikan. Hal ini menegaskan bahwa *knowledge management* tidak hanya berfungsi sebagai pengelolaan informasi, tetapi juga sebagai sarana strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan suportif.

Agar *knowledge sharing* dan kolaborasi virtual berjalan efektif, organisasi perlu memperkuat budaya berbagi pengetahuan. Strategi ini meliputi pembentukan kebijakan yang mendorong keterbukaan informasi, pengakuan terhadap kontribusi karyawan dalam berbagi pengetahuan, serta integrasi praktik *knowledge management* ke dalam proses kerja sehari-hari. Dengan budaya yang mendukung interaksi aktif dan kolaborasi lintas lokasi, karyawan lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam diskusi, berbagi pengalaman, dan mendukung rekan kerja. Pendekatan *human centered* ini tidak hanya menurunkan isolasi kerja, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja, keterikatan, dan keberlanjutan produktivitas organisasi di era digital.

d. **Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivitas *Knowledge Management***

Efektivitas implementasi *knowledge management* dalam organisasi *hybrid* dan *remote* sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor pendukung meliputi adanya budaya organisasi yang terbuka dan kolaboratif, di mana karyawan didorong untuk aktif berbagi pengetahuan dan pengalaman tanpa hambatan birokrasi, kepemimpinan yang proaktif dalam mendorong praktik *knowledge management* serta tersedianya infrastruktur teknologi yang memadai, termasuk *platform* kolaboratif, repositori digital, dan aplikasi komunikasi *real time* yang memfasilitasi aliran informasi secara efisien. Di sisi lain, faktor penghambat dapat muncul dari resistensi terhadap perubahan, rendahnya kesadaran karyawan akan pentingnya berbagi pengetahuan, keterbatasan

kemampuan teknis, dan kurangnya integrasi *knowledge management* ke dalam kebijakan kerja dan strategi organisasi. Hambatan ini tidak hanya mengurangi efektivitas aliran pengetahuan, tetapi juga dapat memperkuat isolasi kerja, menurunkan motivasi, dan menimbulkan ketidakseimbangan dalam distribusi informasi antar karyawan. Oleh karena itu, keberhasilan *knowledge management* menuntut pendekatan holistik yang menggabungkan aspek budaya, teknologi, dan kepemimpinan, sehingga organisasi mampu memaksimalkan manfaat *knowledge management* sekaligus meminimalkan kendala yang muncul dalam praktik kerja *hybrid* dan *remote*.

Berikut ini adalah faktor pendukung dan penghambat efektivitas *knowledge management*, di antaranya:

1) Faktor Pendukung Efektivitas *Knowledge Management*

Salah satu faktor utama yang mendukung efektivitas *knowledge management* adalah budaya organisasi yang terbuka dan kolaboratif. Budaya ini menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa aman dan termotivasi untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, serta ide secara sukarela tanpa takut dihakimi atau kehilangan posisi. Organisasi dengan budaya yang mendorong kolaborasi memungkinkan aliran informasi menjadi lebih lancar, memperkuat kohesi tim, dan membangun rasa saling percaya antar karyawan. Selain itu, budaya kolaboratif juga meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, sehingga mereka lebih proaktif dalam memanfaatkan sistem *knowledge management* untuk pengembangan diri dan penyelesaian tugas, yang secara langsung mengurangi risiko isolasi kerja dalam konteks *hybrid* dan *remote working*.

Infrastruktur teknologi yang memadai juga menjadi faktor pendukung yang tidak kalah penting. *platform* kolaboratif, repositori digital, penyimpanan *cloud*, serta aplikasi komunikasi *real time* menjadi sarana utama untuk memastikan informasi dan pengetahuan dapat diakses secara cepat dan efisien di mana pun karyawan berada. Penelitian oleh Prasetyo & Santoso (2022) menunjukkan bahwa organisasi yang memanfaatkan teknologi kolaboratif secara optimal mampu meningkatkan efektivitas pertukaran informasi hingga 70%, mempercepat pengambilan keputusan, dan menjaga keterhubungan karyawan meski tersebar secara geografis. Teknologi bukan sekadar alat, tetapi juga fondasi strategis yang memungkinkan praktik *knowledge management* berjalan efektif, mendukung kolaborasi tim, dan menjaga kontinuitas pengetahuan dalam organisasi modern.

Faktor ketiga yang mendukung *knowledge management* adalah kepemimpinan yang mendorong praktik berbagi pengetahuan. Pemimpin yang proaktif memberikan contoh, memfasilitasi akses ke sumber daya, serta menghargai kontribusi karyawan dalam berbagi pengetahuan akan menumbuhkan budaya berbagi yang berkelanjutan. Kepemimpinan visioner ini juga memastikan integrasi *knowledge management* ke dalam strategi organisasi, menetapkan tujuan yang jelas, dan memberikan dukungan untuk inovasi berbasis pengetahuan. Dengan kombinasi budaya kolaboratif, teknologi memadai, dan kepemimpinan yang mendorong, *knowledge management* dapat berfungsi secara optimal untuk meningkatkan keterhubungan, kolaborasi, dan keterlibatan

karyawan dalam sistem kerja *hybrid* dan *remote*.

2) Faktor Penghambat Efektivitas *Knowledge Management*

Salah satu penghambat utama *knowledge management* adalah rendahnya kesadaran karyawan tentang pentingnya berbagi pengetahuan. Banyak karyawan yang menganggap informasi yang mereka miliki bersifat pribadi atau kompetitif, sehingga enggan membagikannya ke tim. Ketidaktahuan tentang manfaat berbagi pengetahuan bagi efektivitas tim dan kinerja organisasi dapat memperlambat aliran informasi, menimbulkan redundansi pekerjaan, serta meningkatkan risiko isolasi kerja. Akibatnya, pengetahuan kritis tidak tersampaikan dengan baik, dan kolaborasi menjadi kurang optimal.

Resistensi terhadap perubahan budaya kerja juga menjadi hambatan signifikan. Karyawan yang terbiasa dengan sistem kerja tradisional dan interaksi tatap muka sering kali kesulitan beradaptasi dengan sistem kerja *hybrid* atau *remote* yang bergantung pada *knowledge management* dan teknologi digital. Penelitian oleh Lestari & Hidayat (2021) menemukan bahwa resistensi ini menurunkan partisipasi karyawan dalam praktik *knowledge sharing* dan penggunaan *platform* kolaboratif, sehingga efektivitas *knowledge management* dalam organisasi menurun. Pendekatan *human centered* dan pelatihan adaptif menjadi penting untuk mengatasi resistensi ini dan membangun budaya baru yang mendukung *knowledge management*.

Selain itu, keterbatasan kemampuan teknis atau akses teknologi menjadi faktor penghambat yang cukup umum, terutama di organisasi yang belum

sepenuhnya bertransformasi secara digital. Kurangnya pemahaman karyawan terhadap penggunaan *platform* kolaboratif atau keterbatasan akses perangkat dan jaringan dapat menghambat aliran informasi dan kolaborasi. Hal ini menyebabkan pengetahuan tidak tersalurkan secara merata, interaksi tim berkurang, dan isolasi kerja meningkat, khususnya bagi karyawan yang bekerja *remote* atau di lokasi berbeda.

Faktor penghambat terakhir adalah kurangnya integrasi *knowledge management* dalam strategi kerja dan kebijakan *human resource* (HR). Tanpa integrasi ini, praktik *knowledge management* cenderung bersifat sporadis dan tidak sistematis, sehingga manfaatnya tidak optimal. Kebijakan *human resource* yang tidak mendukung *knowledge management* seperti tidak adanya insentif untuk berbagi pengetahuan atau kurangnya pengakuan terhadap kontribusi karyawan, dapat menurunkan motivasi untuk aktif dalam sistem *knowledge management*. Kombinasi hambatan-hambatan ini menekankan pentingnya pendekatan strategis yang menyatukan budaya, teknologi, kepemimpinan, dan kebijakan organisasi agar *knowledge management* dapat berjalan efektif dan berdampak positif terhadap keterhubungan serta keterlibatan karyawan.

e. **Temuan dan Hasil Analisis yang Menunjukkan Kontribusi *Knowledge Management* terhadap Peningkatan Keterhubungan dan Keterlibatan Karyawan**

Analisis menunjukkan bahwa implementasi *knowledge management* secara sistematis memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan interaksi dan keterhubungan karyawan dalam organisasi *hybrid* dan *remote*. Praktik *knowledge management* yang mencakup

penciptaan, penyimpanan, berbagi, dan penerapan pengetahuan memungkinkan aliran informasi yang lancar di antara tim dan departemen. Frekuensi komunikasi meningkat karena karyawan dapat mengakses informasi yang relevan secara tepat waktu, sementara kualitas interaksi membaik melalui forum diskusi, *platform* kolaboratif, dan komunitas praktik virtual. Hasilnya, keterhubungan emosional dan profesional antar karyawan menjadi lebih kuat, sehingga risiko isolasi sosial dan profesional dapat diminimalkan, dan tercipta lingkungan kerja yang lebih suportif dan produktif.

Knowledge sharing dan komunitas praktik virtual terbukti menjadi faktor kunci dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Penelitian oleh Prasetyo & Anggraini (2021) menunjukkan bahwa karyawan yang aktif berpartisipasi dalam *knowledge sharing* dan komunitas virtual memiliki tingkat motivasi, partisipasi, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak terlibat. *platform* ini memungkinkan pertukaran pengalaman, mentoring *online*, dan kolaborasi lintas proyek, sehingga setiap individu merasa lebih dihargai dan memiliki kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Keterlibatan ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat sinergi tim dan kohesi organisasi secara keseluruhan.

Studi kasus pada organisasi yang berhasil menerapkan *knowledge management* juga menunjukkan penurunan isolasi kerja dan peningkatan kolaborasi lintas tim. Misalnya, perusahaan multinasional yang menggunakan repositori pengetahuan terpusat, forum diskusi online, dan pelatihan berbasis virtual berhasil menjaga kontinuitas informasi dan dukungan antar tim meski anggota tersebar di lokasi berbeda. Penelitian oleh Lestari & Hidayat (2020) menegaskan bahwa praktik *knowledge management* yang konsisten mampu

memperkuat interaksi lintas tim, meminimalkan kesenjangan informasi, serta meningkatkan adaptabilitas dan inovasi karyawan. Temuan ini menegaskan peran strategis *knowledge management* sebagai sarana untuk mengatasi isolasi kerja sekaligus memperkuat keterikatan dan kolaborasi.

Berdasarkan hasil analisis, rekomendasi praktis untuk organisasi mencakup penguatan dukungan teknologi, pengembangan program pelatihan berbasis *knowledge management* serta kebijakan yang memfasilitasi budaya berbagi pengetahuan secara konsisten. *platform* kolaboratif, sistem dokumentasi terpusat, dan aplikasi komunikasi *real time* perlu diintegrasikan dengan proses kerja sehari-hari. Selain itu, pelatihan yang menekankan kompetensi digital dan praktik berbagi pengetahuan dapat mendorong partisipasi aktif karyawan, sementara insentif dan pengakuan terhadap kontribusi pengetahuan memperkuat motivasi. Pendekatan ini memastikan *knowledge management* tidak hanya menjadi mekanisme teknis, tetapi juga instrumen strategis yang *human centered* untuk membangun keterhubungan dan keterlibatan karyawan.

Secara keseluruhan, temuan dan analisis menunjukkan bahwa implementasi *knowledge management* yang terencana dan didukung budaya kolaboratif, teknologi memadai, dan kepemimpinan yang proaktif dapat meningkatkan keterhubungan, kolaborasi, dan keterlibatan karyawan secara signifikan. Dengan *knowledge management* organisasi tidak hanya mampu meminimalkan isolasi kerja yang muncul akibat *hybrid* dan *remote working*, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, inklusif, dan produktif. Hasil ini menegaskan urgensi strategi *knowledge management* sebagai bagian integral dari manajemen sumber daya manusia modern untuk

menghadapi tantangan dunia kerja digital.

5. KESIMPULAN

Implementasi *knowledge management* telah terbukti menjadi strategi penting dalam mengatasi isolasi kerja yang muncul pada era *hybrid* dan *remote working*. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa praktik *knowledge management* yang sistematis meliputi penciptaan, penyimpanan, berbagi, dan penerapan pengetahuan mampu meningkatkan frekuensi dan kualitas interaksi antar karyawan, memperkuat keterhubungan emosional dan profesional, serta menurunkan risiko isolasi sosial maupun profesional. *Knowledge sharing*, komunitas praktik virtual, dan pemanfaatan teknologi kolaboratif tidak hanya memperlancar aliran informasi, tetapi juga mendorong pembelajaran kolektif dan keterlibatan karyawan secara berkelanjutan. Dengan demikian, *knowledge management* bukan sekadar mekanisme pengelolaan informasi, tetapi juga instrumen strategis yang mampu meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kohesi organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, faktor pendukung dan penghambat efektivitas *knowledge management* turut memengaruhi hasil implementasi. Budaya organisasi yang terbuka, infrastruktur teknologi yang memadai, dan kepemimpinan yang mendorong berbagi pengetahuan menjadi pendorong utama keberhasilan KM. Sementara itu, resistensi terhadap perubahan budaya kerja, rendahnya kesadaran karyawan, keterbatasan kemampuan teknis, dan kurangnya integrasi *knowledge management* dalam kebijakan organisasi menjadi hambatan yang perlu diatasi. Temuan ini menegaskan bahwa *knowledge management* harus diterapkan secara holistik, menggabungkan aspek manusia, teknologi, dan budaya organisasi agar dapat memberikan manfaat maksimal dalam menghadapi dinamika kerja modern.

Organisasi disarankan untuk mengembangkan sistem *knowledge management* yang adaptif, kolaboratif, dan

berorientasi pada manusia. Hal ini mencakup penerapan *platform* kolaboratif yang mudah diakses, program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi digital dan pemahaman *knowledge management* serta kebijakan yang mendorong partisipasi aktif dalam berbagi pengetahuan. Pemimpin organisasi perlu berperan sebagai fasilitator yang menanamkan budaya kolaborasi dan keterbukaan, sekaligus memastikan integrasi *knowledge management* ke dalam proses kerja harian. Pendekatan *human centered* ini tidak hanya memperkuat aliran informasi, tetapi juga meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan kesejahteraan karyawan, sehingga organisasi mampu mempertahankan daya saing dalam lingkungan kerja *hybrid* dan *remote*.

Dari perspektif implementatif, organisasi disarankan untuk menyusun strategi *knowledge management* yang terukur, meliputi pengembangan repositori pengetahuan terpusat, forum diskusi virtual, dan komunitas praktik *online* yang mendukung interaksi lintas tim. Selain itu, pemberian insentif dan pengakuan terhadap kontribusi pengetahuan dapat meningkatkan partisipasi karyawan secara signifikan. Untuk penelitian lanjutan, studi dapat difokuskan pada hubungan *knowledge management* dengan kesejahteraan psikologis karyawan, efektivitas interaksi sosial, serta dampak jangka panjang terhadap produktivitas dan retensi karyawan, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai peran *knowledge management* dalam konteks kerja digital.

Secara keseluruhan, *knowledge management* merupakan strategi berkelanjutan yang sangat relevan dalam menghadapi dinamika kerja modern, khususnya di era *hybrid* dan *remote working*. Dengan praktik *knowledge management* yang efektif, organisasi mampu menjembatani keterbatasan interaksi fisik, memperkuat kolaborasi lintas lokasi, dan meningkatkan keterhubungan serta keterlibatan karyawan. Penekanan pada pendekatan *human centered* menjadikan *knowledge management* bukan hanya mekanisme teknis, tetapi juga alat strategis

untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adaptif, dan produktif.

Penutup ini menegaskan bahwa keberhasilan *knowledge management* memerlukan sinergi antara budaya organisasi, teknologi, kepemimpinan, dan kebijakan yang mendukung. Organisasi yang mampu mengintegrasikan faktor-faktor ini secara konsisten akan mampu mengatasi isolasi kerja, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan membangun keunggulan kompetitif jangka panjang. *knowledge management* bukan sekadar pilihan, tetapi keharusan strategis dalam manajemen sumber daya manusia modern yang berfokus pada pembelajaran, kolaborasi, dan inovasi berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107–136.
- Bowen, G. A. (2009). *Document analysis as a qualitative research method*. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. Z. (2020). *Work from anywhere: The productivity effects of geographic flexibility*. *Strategic Management Journal*, 41(3), 399–418.
- Cooper, C. D., & Kurland, N. B. (2002). *Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations*. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 511–532.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business School Press.
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). *Telecommuting's differential impact on*

- work family conflict: Is there no place like home?* Journal of Applied Psychology, 91(6), 1340–1350.
- Gupta, A. K., & Sharma, S. (2004). *Creating knowledge based organizations*. Learning Organization, 11(4-5), 286–298.
- Hidayat, R., & Santoso, B. (2020). *Hambatan komunikasi pada kerja jarak jauh: Studi kasus perusahaan digital*. Jurnal Administrasi Bisnis, 8(3), 45–60.
- Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2021). *Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19*. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(4), 1826.
- Lestari, D., & Hidayat, B. (2020). *Kolaborasi virtual sebagai strategi mengurangi isolasi kerja pada karyawan remote*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 11(3), 101–118.
- Lestari, D., & Hidayat, B. (2020). *Kolaborasi virtual sebagai strategi mengurangi isolasi kerja pada karyawan remote*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 11(3), 101–118.
- Lestari, D., & Hidayat, R. (2021). *Resistensi budaya kerja dalam penerapan knowledge management pada organisasi digital*. Jurnal Administrasi Bisnis, 12(3), 112–129.
- Mulki, J. P., Bardhi, F., Lassk, F. G., & Nanavaty-Dahl, J. (2009). *Set up remote workers to thrive*. Industrial Marketing Management, 38(7), 517–527.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). SAGE Publications.
- Pranata, A., & Wijaya, H. (2021). *Isolasi sosial dalam kerja remote: Dampak terhadap kolaborasi dan keterikatan karyawan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 15(2), 89–104.
- Prasetyo, A., & Anggraini, R. (2021). *Knowledge sharing berbasis digital dalam kerja hybrid : Studi kasus perusahaan multinasional*. Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen, 14(2), 55–72.
- Prasetyo, A., & Santoso, B. (2022). *Peran teknologi kolaboratif dalam efektivitas knowledge management pada kerja hybrid*. Jurnal Manajemen Sistem Informasi, 16(1), 77–94.
- Prasetyo, A., Wijaya, H., & Hartono, R. (2021). *Peran teknologi kolaboratif dalam knowledge management untuk mendukung kerja hybrid*. Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen, 14(1), 33–48.
- Rahmawati, D., & Santoso, B. (2022). *Implementasi knowledge management dalam mendukung efektivitas kerja jarak jauh*. Jurnal Manajemen dan Teknologi Informasi, 18(2), 145–160.
- Santoso, R., & Prasetyo, A. (2021). *Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas knowledge management dalam organisasi modern*. Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi, 15(1), 33–50.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). *Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective*. Applied Psychology, 70(1), 16–59.
- Webster, J., & Watson, R. T. (2002). *Analyzing the past to prepare for the future: Writing a literature review*. MIS Quarterly, 26(2), xiii–xxiii.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.