

MANAJEMEN PENGETAHUAN DALAM ORGANISASI YANG DIDORONG OLEH AI: MENINGKATKAN INOVASI DAN KEUNGGULAN KOMPETITIF

K.M. Faisal Reza^{1*}, M. Fakhriansyah², Dimas Ardiansyah³

Politeknik Akamigas Palembang

*Email Correspondence: reza@pap.ac.id

Received: 15-06-2026 | Revised: 20-06-2026 | Accepted: 10-07-2026 | Published: 31-07-2026

Abstract

The development of artificial intelligence has driven organizational transformation in managing knowledge as a strategic asset that determines the sustainability of innovation and competitive advantage. AI-based organizations are not only required to adopt advanced technology but also to be able to effectively integrate the processes of creating, storing, sharing, and utilizing knowledge. This study aims to analyze the role of knowledge management in increasing innovation capacity and strengthening competitive advantage in organizations implementing AI. The study uses a literature review approach by examining various scientific articles, books, and relevant academic publications on knowledge management, artificial intelligence, organizational innovation, and competitive advantage. The results of the study indicate that the integration of knowledge management with AI technology can improve decision-making efficiency, accelerate the innovation process, strengthen organizational learning, and support adaptation to the dynamics of an increasingly complex business environment. In addition, the successful implementation of knowledge management in AI-based organizations is influenced by organizational culture, human resource readiness, digital infrastructure, and effective data governance. Thus, knowledge management plays a strategic foundation that enables organizations to maximize the potential of AI to create sustainable added value and maintain competitiveness in the era of digital transformation.

Keywords: Knowledge Management; Artificial intelligence; Organizational Innovation; Competitive Advantage; Digital Transformation

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital dalam beberapa dekade terakhir telah mengubah paradigma organisasi dalam menciptakan, mengelola, dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Di antara berbagai bentuk transformasi digital yang terjadi, kecerdasan buatan menjadi salah satu inovasi yang paling berpengaruh dalam membentuk lanskap organisasi modern. AI tidak lagi dipandang sekadar sebagai teknologi pendukung otomatisasi, melainkan sebagai instrumen strategis yang mampu meningkatkan efektivitas operasional, mempercepat proses pengambilan keputusan, dan membuka peluang inovasi yang lebih luas (Astawa & Dewi, 2025a). Berbagai sektor, mulai dari industri manufaktur, layanan keuangan, pendidikan, hingga kesehatan, telah memanfaatkan AI untuk meningkatkan produktivitas dan memperkuat daya saing. Namun, implementasi AI tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologi yang digunakan, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam mengelola pengetahuan yang dihasilkan dan dimanfaatkan dalam setiap aktivitas bisnis (Riswanto, 2025).

Dalam konteks organisasi berbasis AI, pengetahuan menjadi aset yang memiliki nilai strategis karena berperan dalam membentuk kemampuan adaptasi dan inovasi yang berkelanjutan. Pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman individu, interaksi antarunit kerja, analisis data, maupun hasil pembelajaran organisasi perlu dikelola secara sistematis agar dapat memberikan manfaat yang optimal (Hussain et al., 2026). Oleh karena itu, konsep manajemen pengetahuan (knowledge management) memperoleh perhatian yang semakin besar dalam kajian organisasi modern. Manajemen pengetahuan tidak hanya berkaitan dengan proses dokumentasi informasi, tetapi juga mencakup aktivitas penciptaan, penyimpanan, distribusi, dan

pemanfaatan pengetahuan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang mampu mengelola pengetahuan secara efektif cenderung memiliki tingkat responsivitas yang lebih tinggi terhadap perubahan lingkungan serta lebih siap menghadapi tantangan kompetitif yang terus berkembang (Gustia *et al.*, 2024).

Hubungan antara AI dan manajemen pengetahuan menunjukkan adanya keterkaitan yang saling memperkuat. AI mampu meningkatkan kapasitas organisasi dalam mengolah data dalam jumlah besar, mengidentifikasi pola yang kompleks, dan menghasilkan wawasan yang relevan secara cepat. Sebaliknya, manajemen pengetahuan menyediakan kerangka kerja yang memungkinkan hasil analisis AI diintegrasikan ke dalam proses pembelajaran organisasi dan pengambilan keputusan strategis. Integrasi keduanya menciptakan ekosistem organisasi yang lebih dinamis, di mana pengetahuan dapat diakses dan dimanfaatkan secara lebih efektif oleh seluruh pemangku kepentingan. Kondisi ini menjadi semakin penting mengingat organisasi saat ini dihadapkan pada tingkat ketidakpastian yang tinggi akibat perubahan teknologi, dinamika pasar, dan meningkatnya ekspektasi pelanggan (Al-Romeedy, 2026).

Meskipun demikian, implementasi manajemen pengetahuan dalam organisasi berbasis AI masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah kesiapan sumber daya manusia dalam beradaptasi dengan perubahan teknologi (Cui, 2025a). Kehadiran AI sering kali menimbulkan kesenjangan kompetensi, terutama ketika organisasi belum memiliki strategi pengembangan kapasitas yang memadai. Selain itu, budaya organisasi yang belum mendukung kolaborasi dan berbagi pengetahuan dapat menghambat efektivitas penerapan manajemen pengetahuan. Tantangan lainnya berkaitan dengan tata kelola data, keamanan informasi, serta kebutuhan akan infrastruktur digital yang mampu mendukung integrasi antara sistem AI dan platform manajemen pengetahuan. Tanpa adanya pengelolaan yang tepat, pemanfaatan AI justru berpotensi menghasilkan fragmentasi informasi dan mengurangi efektivitas pengambilan keputusan (S. S. Yang, 2024).

Di sisi lain, meningkatnya persaingan global menuntut organisasi untuk memiliki kemampuan inovasi yang berkelanjutan. Inovasi tidak lagi dihasilkan semata-mata melalui investasi teknologi, tetapi juga melalui kemampuan organisasi dalam mengombinasikan pengetahuan yang dimiliki menjadi solusi yang bernilai tambah. Organisasi yang berhasil menciptakan lingkungan pembelajaran yang adaptif akan lebih mampu mengidentifikasi peluang baru, mengembangkan produk dan layanan yang relevan, serta mempertahankan hubungan yang kompetitif dengan para pemangku kepentingan (Susenohaji *et al.*, 2025). Dalam hal ini, manajemen pengetahuan berfungsi sebagai mekanisme yang memungkinkan organisasi memanfaatkan potensi AI secara maksimal untuk menghasilkan inovasi yang berorientasi pada kebutuhan pasar.

Keunggulan kompetitif yang berkelanjutan juga semakin ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mengelola aset tidak berwujud, termasuk pengetahuan dan kemampuan analitis. Teori berbasis sumber daya (*resource-based view*) menjelaskan bahwa organisasi dapat memperoleh keunggulan kompetitif apabila memiliki sumber daya yang bernilai, sulit ditiru, dan mampu diintegrasikan secara efektif ke dalam aktivitas operasional. Pengetahuan memenuhi karakteristik tersebut karena bersifat unik, berkembang secara dinamis, dan sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi (Aji & Mala, 2024). Ketika pengetahuan dipadukan dengan kemampuan AI, organisasi memiliki peluang untuk menciptakan diferensiasi yang lebih kuat dibandingkan pesaing. Oleh karena itu, pemahaman mengenai peran manajemen pengetahuan dalam organisasi berbasis AI menjadi semakin relevan untuk dikaji, terutama dalam konteks peningkatan inovasi dan daya saing (Ola-Oluwa, 2024).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan praktik manajemen pengetahuan secara konsisten cenderung memiliki tingkat inovasi yang lebih tinggi dan kemampuan adaptasi yang lebih baik. Namun, sebagian besar penelitian masih membahas AI dan manajemen pengetahuan sebagai dua konsep yang terpisah. Kajian yang secara khusus menyoroti integrasi keduanya dalam membentuk keunggulan kompetitif organisasi masih relatif terbatas, khususnya dalam konteks transformasi digital yang berkembang sangat cepat. Kesenjangan penelitian ini menunjukkan perlunya kajian yang lebih komprehensif untuk memahami bagaimana manajemen pengetahuan dapat dioptimalkan dalam lingkungan organisasi yang semakin dipengaruhi oleh teknologi AI. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen pengetahuan dalam organisasi berbasis AI serta mengidentifikasi kontribusinya terhadap peningkatan inovasi dan keunggulan kompetitif. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur mengenai integrasi AI dan manajemen pengetahuan, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi transformasi digital yang lebih efektif dan berkelanjutan di era ekonomi berbasis pengetahuan.

TINJAUAN LITERATUR

Konsep dan Dimensi Manajemen Pengetahuan dalam Organisasi Modern

Manajemen pengetahuan merupakan pendekatan strategis yang digunakan organisasi untuk mengelola aset pengetahuan secara sistematis guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi modern, pengetahuan tidak lagi dipandang sebagai produk sampingan dari aktivitas bisnis, tetapi sebagai sumber daya utama yang menentukan kemampuan organisasi dalam beradaptasi, berinovasi, dan mempertahankan daya saing. Perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis, didukung oleh perkembangan teknologi digital dan kecerdasan buatan, mendorong organisasi untuk mengembangkan mekanisme yang mampu mengidentifikasi, mengumpulkan, menyimpan, serta mendistribusikan pengetahuan secara efektif kepada seluruh anggota organisasi (M.Si et al., 2025).

Secara konseptual, manajemen pengetahuan mencakup serangkaian proses yang saling terintegrasi, yaitu penciptaan pengetahuan (knowledge creation), penyimpanan pengetahuan (knowledge storage), berbagi pengetahuan (knowledge sharing), dan penerapan pengetahuan (knowledge application). Penciptaan pengetahuan terjadi melalui pengalaman, interaksi, dan proses pembelajaran yang berlangsung dalam organisasi. Pengetahuan yang dihasilkan kemudian didokumentasikan dan disimpan dalam berbagai media, baik berbentuk basis data digital maupun praktik organisasi yang terstandarisasi (Legia, 2025). Selanjutnya, pengetahuan tersebut didistribusikan kepada individu atau unit kerja yang membutuhkan sehingga dapat dimanfaatkan dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah. Proses penerapan pengetahuan menjadi tahap yang paling penting karena menentukan sejauh mana pengetahuan mampu menghasilkan nilai tambah bagi organisasi.

Dalam praktiknya, manajemen pengetahuan memiliki dua dimensi utama, yaitu pengetahuan eksplisit dan pengetahuan implisit (tacit knowledge). Pengetahuan eksplisit merupakan pengetahuan yang dapat didokumentasikan dan dikomunikasikan dalam bentuk tertulis, seperti prosedur kerja, laporan, dan kebijakan organisasi. Sebaliknya, pengetahuan implisit bersumber dari pengalaman, intuisi, dan kompetensi individu yang sering kali sulit untuk diungkapkan secara formal. Organisasi modern dituntut untuk mampu mengelola kedua dimensi tersebut secara seimbang, karena keberhasilan transfer pengetahuan sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengubah pengetahuan individu menjadi aset kolektif yang dapat dimanfaatkan secara berkelanjutan (Hislop et al., 2018).

Perkembangan teknologi informasi turut memperluas peran manajemen pengetahuan dalam organisasi. Kehadiran platform digital, komputasi awan, dan kecerdasan buatan memungkinkan proses pengelolaan pengetahuan dilakukan secara lebih cepat, akurat, dan terintegrasi. Teknologi tersebut membantu organisasi dalam mengidentifikasi pola informasi, mempermudah akses terhadap pengetahuan, serta meningkatkan kolaborasi antaranggota organisasi tanpa dibatasi oleh ruang dan waktu. Dengan demikian, manajemen pengetahuan tidak hanya berfungsi sebagai alat administrasi informasi, tetapi juga sebagai fondasi pembelajaran organisasi yang mendukung inovasi dan transformasi digital (Alavi & Leidner, n.d.). Oleh karena itu, manajemen pengetahuan menjadi elemen penting dalam organisasi modern yang berorientasi pada keberlanjutan dan keunggulan kompetitif. Organisasi yang mampu mengelola pengetahuan secara efektif akan memiliki kapasitas yang lebih baik dalam menghadapi perubahan, mengembangkan inovasi, dan menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan. Dalam konteks organisasi berbasis AI, manajemen pengetahuan berperan sebagai jembatan yang menghubungkan kemampuan teknologi dengan kompetensi manusia, sehingga tercipta sinergi yang mendukung pertumbuhan organisasi di era ekonomi berbasis pengetahuan.

Kecerdasan Buatan dan Transformasi Organisasi di Era Digital

Kecerdasan buatan telah menjadi salah satu pendorong utama transformasi organisasi di era digital. Kemampuan AI dalam memproses data dalam jumlah besar, mengenali pola, serta menghasilkan prediksi secara cepat telah mengubah cara organisasi menjalankan aktivitas operasional dan mengambil keputusan strategis (Astawa & Dewi, 2025b). Berbagai sektor, seperti manufaktur, kesehatan, pendidikan, perbankan, dan layanan publik, mulai mengintegrasikan AI untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas layanan. Perkembangan ini menunjukkan bahwa AI tidak lagi dipandang sebagai teknologi pelengkap, tetapi telah berkembang menjadi aset strategis yang berkontribusi terhadap penciptaan nilai dan peningkatan daya saing organisasi (Kitsios & Kamariotou, 2021).

Transformasi organisasi yang didorong oleh AI ditandai oleh perubahan mendasar dalam struktur kerja, model bisnis, dan pola interaksi antarindividu di dalam organisasi. Otomatisasi proses bisnis memungkinkan organisasi mengurangi aktivitas yang bersifat repetitif dan mengalokasikan sumber daya manusia pada pekerjaan yang memiliki nilai tambah lebih tinggi. Selain itu, pemanfaatan AI dalam analisis data membantu manajemen memperoleh wawasan yang lebih akurat untuk mendukung perencanaan dan pengambilan keputusan. Kondisi ini mendorong organisasi untuk menjadi lebih responsif terhadap perubahan pasar dan kebutuhan pelanggan yang terus berkembang (Z. Yang, 2024).

Di sisi lain, penerapan AI turut mempercepat terbentuknya organisasi yang berbasis data (data-driven organization). Keputusan yang sebelumnya banyak dipengaruhi oleh intuisi kini semakin didasarkan pada hasil analisis yang objektif dan real-time. AI memungkinkan organisasi mengidentifikasi tren, mengantisipasi risiko, serta menemukan peluang inovasi yang mungkin tidak terdeteksi melalui pendekatan konvensional. Dengan demikian, transformasi digital yang didukung oleh AI tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memperkuat kemampuan organisasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Ekowati *et al.*, 2026).

Meskipun memberikan berbagai manfaat, implementasi AI juga menghadirkan tantangan yang perlu dikelola secara efektif. Organisasi harus memastikan kesiapan sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi digital dan pengembangan budaya kerja yang adaptif. Selain itu, isu terkait keamanan data, etika penggunaan AI, serta tata kelola teknologi menjadi perhatian penting dalam proses transformasi organisasi.

Tanpa adanya kebijakan dan strategi yang tepat, pemanfaatan AI berpotensi menimbulkan resistensi internal maupun risiko operasional yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi (Sulistiarini & Anshori, 2025).

Dalam konteks era digital, keberhasilan transformasi organisasi tidak hanya ditentukan oleh tingkat adopsi teknologi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan AI dengan strategi bisnis dan pengelolaan pengetahuan. Organisasi yang mampu membangun sinergi antara teknologi, manusia, dan proses kerja akan memiliki kapasitas yang lebih besar untuk berinovasi dan beradaptasi terhadap dinamika lingkungan. Oleh karena itu, kecerdasan buatan merupakan katalis penting dalam transformasi organisasi modern yang mendukung terciptanya sistem kerja yang lebih efektif, inovatif, dan berorientasi pada keberlanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kajian literatur untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai peran manajemen pengetahuan dalam organisasi berbasis kecerdasan buatan serta implikasinya terhadap inovasi dan keunggulan kompetitif. Pemilihan metode ini didasarkan pada kebutuhan untuk mengidentifikasi, mengkaji, dan mensintesis berbagai perspektif teoretis dan temuan empiris yang relevan dengan topik penelitian. Data penelitian bersumber dari artikel ilmiah, buku akademik, prosiding, dan publikasi bereputasi yang membahas konsep knowledge management, artificial intelligence, transformasi organisasi, inovasi, dan competitive advantage. Proses penelusuran literatur dilakukan melalui berbagai basis data akademik dengan mempertimbangkan relevansi topik, kredibilitas sumber, serta keterbaruan publikasi untuk memastikan kualitas dan validitas informasi yang digunakan dalam penelitian.

Analisis data dilakukan melalui tahapan pengumpulan, seleksi, pengelompokan, dan interpretasi literatur secara tematik. Setiap sumber yang terpilih dianalisis untuk mengidentifikasi pola hubungan antara penerapan manajemen pengetahuan dan pemanfaatan AI dalam konteks organisasi modern. Hasil analisis kemudian disintesis untuk menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mendukung keberhasilan implementasi, tantangan yang dihadapi organisasi, serta strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kapasitas inovasi dan daya saing. Pendekatan ini memungkinkan penelitian menyajikan gambaran konseptual yang sistematis dan memberikan kontribusi akademik dalam memperkaya diskursus mengenai integrasi manajemen pengetahuan dan kecerdasan buatan pada era transformasi digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Integrasi Manajemen Pengetahuan dan AI sebagai Fondasi Peningkatan Inovasi Organisasi

Integrasi antara manajemen pengetahuan dan Artificial Intelligence (AI) telah menjadi salah satu pendekatan strategis yang paling relevan dalam mendukung transformasi organisasi di era digital. Perkembangan teknologi yang semakin pesat menuntut organisasi untuk tidak hanya mengumpulkan dan menyimpan informasi, tetapi juga mampu mengubah informasi tersebut menjadi pengetahuan yang bernilai dan dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan inovasi (Nafiza et al., 2026). Dalam konteks ini, manajemen pengetahuan berperan sebagai mekanisme yang mengatur proses penciptaan, pengelolaan, dan pemanfaatan pengetahuan, sedangkan AI berfungsi sebagai enabler yang mempercepat dan meningkatkan efektivitas setiap tahapan tersebut. Kombinasi keduanya menciptakan fondasi yang kuat bagi organisasi dalam membangun kapasitas inovasi yang berkelanjutan.

Organisasi modern menghasilkan data dalam jumlah yang sangat besar melalui berbagai aktivitas operasional, interaksi pelanggan, dan penggunaan teknologi digital. Namun, data yang melimpah tidak secara otomatis menghasilkan nilai tambah apabila tidak dikelola dengan baik. AI memberikan kemampuan bagi organisasi untuk mengolah data secara cepat dan akurat melalui berbagai teknik, seperti machine learning, natural language processing, dan predictive analytics. Teknologi ini memungkinkan organisasi mengidentifikasi pola, tren, dan hubungan yang sebelumnya sulit dikenali oleh manusia. Ketika hasil analisis tersebut diintegrasikan ke dalam sistem manajemen pengetahuan, organisasi dapat mengubah data menjadi wawasan strategis yang mendukung pengembangan produk, perbaikan layanan, dan penciptaan peluang bisnis baru (Li et al., 2025).

Pada tahap penciptaan pengetahuan (knowledge creation), AI memiliki kontribusi yang signifikan dalam membantu organisasi menghasilkan pengetahuan baru melalui analisis berbasis data. AI mampu mengidentifikasi kebutuhan pelanggan, memprediksi perubahan pasar, dan memberikan rekomendasi yang dapat digunakan sebagai dasar inovasi. Proses ini mempercepat siklus pembelajaran organisasi karena pengetahuan tidak lagi hanya diperoleh melalui pengalaman individu, tetapi juga melalui pemrosesan data secara real-time (Wang et al., 2026). Dengan demikian, organisasi memiliki kemampuan yang lebih besar untuk merespons perubahan lingkungan eksternal secara proaktif dan mengembangkan solusi yang lebih relevan dengan kebutuhan pasar.

Selain mendukung penciptaan pengetahuan, AI juga meningkatkan efektivitas proses penyimpanan pengetahuan (knowledge storage). Dalam organisasi tradisional, penyimpanan pengetahuan sering kali menghadapi kendala berupa fragmentasi informasi dan keterbatasan akses. Kehadiran AI memungkinkan pengelolaan basis pengetahuan yang lebih terstruktur melalui sistem pencarian cerdas dan otomatisasi klasifikasi informasi. Pengetahuan yang tersimpan dapat diakses dengan lebih mudah oleh seluruh anggota organisasi sesuai dengan kebutuhan dan tingkat otoritas masing-masing (Karkoulou & Boulos, 2026). Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga mengurangi risiko hilangnya pengetahuan penting akibat pergantian karyawan atau perubahan struktur organisasi.

Proses distribusi dan berbagi pengetahuan (knowledge sharing) juga mengalami perubahan yang signifikan melalui pemanfaatan AI (Alshammari & Alshammari, 2026). Berbagai platform berbasis AI mampu merekomendasikan informasi yang relevan kepada pengguna berdasarkan pola kerja dan preferensi individu. Teknologi chatbot, asisten virtual, dan sistem kolaborasi digital memungkinkan terjadinya pertukaran pengetahuan secara lebih cepat dan tanpa batas geografis. Kondisi ini mendukung terbentuknya ekosistem pembelajaran yang adaptif, di mana setiap individu dapat berkontribusi dan memperoleh pengetahuan secara berkelanjutan. Lingkungan kerja yang kolaboratif tersebut menjadi faktor penting dalam meningkatkan kreativitas dan mendorong lahirnya inovasi di berbagai tingkatan organisasi (He & Yang, 2025).

Integrasi manajemen pengetahuan dan AI juga memberikan dampak yang signifikan terhadap proses pengambilan keputusan. Dalam lingkungan bisnis yang penuh ketidakpastian, organisasi dituntut untuk mengambil keputusan secara cepat tanpa mengabaikan aspek akurasi. AI membantu menyediakan informasi yang relevan dan prediksi yang didasarkan pada analisis data, sedangkan manajemen pengetahuan memastikan bahwa informasi tersebut dapat dipahami dan dimanfaatkan dalam konteks organisasi. Sinergi ini menghasilkan proses pengambilan keputusan yang lebih responsif, berbasis bukti, dan berorientasi pada penciptaan nilai. Organisasi yang mampu memanfaatkan integrasi tersebut cenderung memiliki kemampuan

yang lebih baik dalam mengantisipasi risiko dan memanfaatkan peluang yang muncul (Taherdoost & Madanchian, 2023).

Lebih lanjut, integrasi antara manajemen pengetahuan dan AI berkontribusi terhadap pembentukan budaya inovasi yang berkelanjutan. Inovasi tidak hanya bergantung pada ketersediaan teknologi, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran dan eksperimen. Dengan adanya AI, organisasi dapat mempercepat proses validasi ide dan mengevaluasi dampak potensial dari suatu inovasi sebelum diimplementasikan. Di sisi lain, manajemen pengetahuan memastikan bahwa hasil pembelajaran dari setiap inovasi terdokumentasi dan dapat digunakan kembali untuk mendukung inisiatif di masa mendatang. Siklus ini menciptakan proses pembelajaran yang berkesinambungan dan memperkuat kemampuan organisasi dalam mempertahankan daya saing (Schiuma et al., 2026).

Meskipun demikian, keberhasilan integrasi manajemen pengetahuan dan AI sangat dipengaruhi oleh kesiapan organisasi dalam mengelola perubahan. Organisasi perlu memastikan tersedianya infrastruktur digital yang memadai, tata kelola data yang efektif, serta sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam memanfaatkan teknologi AI. Selain itu, budaya organisasi yang mendorong kolaborasi dan berbagi pengetahuan menjadi prasyarat penting untuk menciptakan ekosistem pembelajaran yang inklusif. Tanpa dukungan faktor-faktor tersebut, implementasi AI berpotensi hanya menghasilkan peningkatan efisiensi jangka pendek tanpa memberikan dampak yang signifikan terhadap inovasi organisasi.

Peran Manajemen Pengetahuan dalam Membangun Keunggulan Kompetitif di Organisasi Berbasis AI

Dalam era transformasi digital, keunggulan kompetitif tidak lagi semata-mata ditentukan oleh kepemilikan aset fisik, kapasitas produksi, atau skala ekonomi, tetapi semakin dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola aset tidak berwujud, khususnya pengetahuan. Perubahan ini semakin nyata seiring dengan meningkatnya pemanfaatan kecerdasan buatan dalam berbagai aktivitas organisasi. AI memungkinkan organisasi mengotomatisasi proses, meningkatkan akurasi analisis, dan mempercepat pengambilan keputusan, namun manfaat tersebut tidak akan optimal tanpa adanya sistem manajemen pengetahuan yang mampu mengintegrasikan informasi dan pengalaman organisasi menjadi sumber daya yang bernilai (Astawa & Dewi, 2025c). Oleh karena itu, manajemen pengetahuan memegang peranan strategis dalam membangun dan mempertahankan keunggulan kompetitif pada organisasi berbasis AI.

Konsep keunggulan kompetitif pada dasarnya merujuk pada kemampuan organisasi untuk menciptakan nilai yang lebih tinggi dibandingkan pesaing secara berkelanjutan. Dalam konteks organisasi modern, kemampuan tersebut sangat dipengaruhi oleh kapasitas organisasi dalam memperoleh, mengembangkan, dan memanfaatkan pengetahuan (Nijhum, 2025). Pengetahuan memiliki karakteristik yang unik karena bersifat dinamis, sulit ditiru, dan terus berkembang melalui interaksi antarindividu maupun proses pembelajaran organisasi. Berbeda dengan aset fisik yang relatif mudah direplikasi, pengetahuan yang tertanam dalam budaya organisasi, pengalaman kerja, dan mekanisme kolaborasi cenderung menciptakan diferensiasi yang lebih kuat (Oyekunle & Boohene, 2024). Dengan demikian, organisasi yang mampu mengelola pengetahuan secara efektif memiliki peluang yang lebih besar untuk mempertahankan posisinya dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.

Dalam organisasi berbasis AI, manajemen pengetahuan berfungsi sebagai penghubung antara kemampuan teknologi dan kapasitas manusia. AI mampu menghasilkan informasi dan wawasan melalui

analisis data dalam jumlah besar, tetapi interpretasi dan pemanfaatan hasil analisis tersebut tetap membutuhkan keterlibatan manusia. Manajemen pengetahuan memastikan bahwa informasi yang dihasilkan AI dapat dikonversi menjadi pengetahuan yang relevan dan diterapkan dalam berbagai aktivitas organisasi. Melalui proses penciptaan, penyimpanan, berbagi, dan penerapan pengetahuan, organisasi dapat membangun mekanisme pembelajaran yang mendukung peningkatan kualitas keputusan dan inovasi secara berkelanjutan (Rivero, 2025).

Peran strategis manajemen pengetahuan semakin penting ketika organisasi dihadapkan pada perubahan lingkungan bisnis yang berlangsung sangat cepat. Globalisasi, disrupsi teknologi, dan perubahan preferensi konsumen menuntut organisasi untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi. Dalam situasi tersebut, organisasi tidak hanya dituntut untuk bereaksi terhadap perubahan, tetapi juga mampu mengantisipasi dan memanfaatkannya sebagai peluang. Manajemen pengetahuan memungkinkan organisasi mengidentifikasi tren, mendokumentasikan pengalaman, serta menyebarkan praktik terbaik yang dapat digunakan untuk meningkatkan responsivitas organisasi. Ketika dikombinasikan dengan kemampuan prediktif AI, organisasi memiliki kapasitas yang lebih besar untuk melakukan perencanaan strategis dan mengurangi ketidakpastian dalam pengambilan keputusan (Kumar & Shrivastava, 2025).

Perspektif Resource-Based View (RBV) memberikan landasan teoretis yang kuat dalam menjelaskan hubungan antara manajemen pengetahuan dan keunggulan kompetitif. RBV menyatakan bahwa organisasi dapat memperoleh keunggulan kompetitif apabila memiliki sumber daya yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak mudah digantikan. Pengetahuan memenuhi seluruh karakteristik tersebut karena terbentuk melalui proses pembelajaran yang kompleks dan dipengaruhi oleh konteks internal organisasi. Pengetahuan yang dimiliki suatu organisasi tidak dapat direplikasi secara instan oleh pesaing karena melibatkan kombinasi pengalaman, budaya, kompetensi, dan jaringan sosial yang unik. Dalam organisasi berbasis AI, pengetahuan menjadi semakin penting karena menentukan kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan pemanfaatan teknologi dan menghasilkan inovasi yang relevan (SE et al., 2026).

Dari perspektif RBV, AI dapat dipandang sebagai sumber daya pendukung yang memperkuat kemampuan organisasi dalam mengelola pengetahuan. Namun, AI itu sendiri belum tentu menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan karena teknologi pada dasarnya dapat diakses dan diadopsi oleh berbagai organisasi. Faktor pembeda terletak pada bagaimana organisasi memanfaatkan AI untuk menciptakan dan mengembangkan pengetahuan yang unik. Organisasi yang memiliki praktik manajemen pengetahuan yang matang akan lebih mampu mengintegrasikan hasil analisis AI ke dalam proses bisnis, sehingga menghasilkan nilai tambah yang sulit ditiru oleh pesaing (Satish Kumar Boguda & Applexus Technology, 2019). Dengan kata lain, keunggulan kompetitif bukan berasal dari kepemilikan teknologi semata, tetapi dari kemampuan organisasi dalam mengombinasikan teknologi, pengetahuan, dan kompetensi sumber daya manusia.

Selain meningkatkan daya saing, manajemen pengetahuan juga berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi operasional. Organisasi yang memiliki sistem manajemen pengetahuan yang baik dapat mengurangi duplikasi pekerjaan, mempercepat akses terhadap informasi, dan meningkatkan koordinasi antarunit kerja. AI semakin memperkuat manfaat tersebut melalui otomatisasi berbagai aktivitas yang sebelumnya memerlukan waktu dan sumber daya yang besar. Sebagai contoh, sistem berbasis AI dapat membantu mengidentifikasi dokumen yang relevan, merekomendasikan solusi berdasarkan kasus serupa, dan menyediakan informasi secara real-time kepada pengambil keputusan. Integrasi ini memungkinkan organisasi menjalankan operasinya secara lebih efisien tanpa mengorbankan kualitas hasil yang dicapai.

Peningkatan efisiensi operasional memiliki implikasi langsung terhadap kemampuan organisasi dalam menciptakan nilai. Organisasi yang mampu mengoptimalkan penggunaan sumber daya akan memiliki fleksibilitas yang lebih besar dalam mengalokasikan investasi untuk kegiatan inovasi dan pengembangan. Di sisi lain, efisiensi juga memungkinkan organisasi untuk memberikan layanan yang lebih cepat dan responsif kepada pelanggan. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, kecepatan dan kualitas layanan menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan pelanggan dan loyalitas pasar (Shibuya, 2020). Oleh karena itu, manajemen pengetahuan tidak hanya berperan dalam mendukung aktivitas internal organisasi, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan terhadap hubungan organisasi dengan pemangku kepentingan eksternal.

Keunggulan kompetitif yang dihasilkan melalui manajemen pengetahuan juga tercermin dalam kemampuan organisasi untuk membangun budaya pembelajaran yang berkelanjutan. Organisasi berbasis AI dituntut untuk terus memperbarui pengetahuan dan kompetensinya agar mampu mengikuti perkembangan teknologi yang sangat dinamis. Budaya pembelajaran memungkinkan organisasi mengidentifikasi kesenjangan kompetensi, mendorong kolaborasi, dan menciptakan lingkungan yang mendukung eksperimen serta inovasi („Valahia” University of Târgoviște, 13 Aleea Sinaia Street, 130004, Târgoviște, Dâmbovița, Romania et al., 2025). AI berperan dalam mempercepat proses pembelajaran melalui penyediaan informasi yang relevan dan personalisasi pengalaman belajar, sedangkan manajemen pengetahuan memastikan bahwa hasil pembelajaran tersebut dapat dimanfaatkan oleh seluruh anggota organisasi (Corvalán, 2018).

Namun demikian, implementasi manajemen pengetahuan dalam organisasi berbasis AI tidak terlepas dari berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah bagaimana mengelola pengetahuan implisit (tacit knowledge) yang dimiliki individu agar dapat ditransformasikan menjadi pengetahuan eksplisit yang dapat diakses oleh organisasi. Selain itu, organisasi juga harus menghadapi isu terkait tata kelola data, keamanan informasi, dan etika penggunaan AI. Tantangan lainnya berkaitan dengan resistensi terhadap perubahan dan rendahnya budaya berbagi pengetahuan yang masih ditemukan pada sebagian organisasi. Apabila tantangan tersebut tidak ditangani secara efektif, maka potensi AI dan manajemen pengetahuan dalam menciptakan keunggulan kompetitif tidak akan tercapai secara optimal.

Untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, organisasi perlu mengembangkan strategi yang terintegrasi. Investasi dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia, pembangunan infrastruktur digital, dan penguatan budaya organisasi menjadi langkah penting dalam mendukung keberhasilan implementasi manajemen pengetahuan. Selain itu, organisasi perlu menetapkan kebijakan tata kelola data yang jelas untuk memastikan bahwa pemanfaatan AI dilakukan secara aman, transparan, dan bertanggung jawab. Pendekatan yang holistik akan membantu organisasi menciptakan sinergi antara manusia, teknologi, dan proses bisnis sehingga menghasilkan sistem yang lebih adaptif dan berkelanjutan (Shaukat et al., 2025).

Pada akhirnya, peran manajemen pengetahuan dalam organisasi berbasis AI tidak hanya terbatas pada pengelolaan informasi, tetapi juga mencakup upaya strategis dalam menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Melalui perspektif Resource-Based View, pengetahuan dipahami sebagai aset yang memiliki nilai strategis karena mampu menghasilkan diferensiasi yang sulit ditiru oleh pesaing. Ketika pengetahuan dikelola secara efektif dan didukung oleh kemampuan AI, organisasi akan memiliki kapasitas yang lebih besar untuk meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat inovasi, serta merespons perubahan lingkungan bisnis secara lebih adaptif. Dengan demikian, manajemen pengetahuan menjadi fondasi utama bagi organisasi berbasis AI dalam membangun daya saing yang berkelanjutan dan mempertahankan relevansinya di tengah dinamika era digital yang terus berkembang.

Tantangan dan Strategi Optimalisasi Implementasi Manajemen Pengetahuan dalam Lingkungan Organisasi Berbasis AI

Implementasi manajemen pengetahuan dalam lingkungan organisasi berbasis kecerdasan buatan (AI-driven organizations) merupakan salah satu langkah strategis yang semakin banyak diadopsi untuk mendukung transformasi digital. Integrasi antara AI dan manajemen pengetahuan memungkinkan organisasi untuk mengelola informasi secara lebih efektif, mempercepat pembelajaran, serta meningkatkan kapasitas inovasi dan daya saing (Gelashvili-Luik et al., 2025b). Meskipun demikian, keberhasilan implementasi integrasi tersebut tidak terlepas dari berbagai tantangan yang bersifat teknis, organisasional, maupun sosial. Kompleksitas lingkungan bisnis modern mengharuskan organisasi untuk tidak hanya berinvestasi pada teknologi, tetapi juga memastikan adanya kesiapan sumber daya manusia, tata kelola yang memadai, serta budaya organisasi yang mendukung pemanfaatan pengetahuan secara berkelanjutan.

Salah satu tantangan utama dalam penerapan manajemen pengetahuan pada organisasi berbasis AI adalah kesiapan sumber daya manusia (Hanifa & Siregar, 2026). Transformasi digital sering kali menimbulkan kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki karyawan dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi. Kehadiran AI mengubah berbagai proses kerja, sehingga organisasi memerlukan tenaga kerja yang mampu memahami, mengoperasikan, dan menginterpretasikan hasil analisis yang dihasilkan oleh sistem cerdas (Gelashvili-Luik et al., 2025a). Namun, pada praktiknya masih banyak organisasi yang menghadapi keterbatasan kompetensi digital, terutama dalam hal literasi data, analisis informasi, dan pemanfaatan teknologi berbasis AI. Kondisi ini dapat menghambat efektivitas implementasi manajemen pengetahuan karena pengetahuan yang tersedia tidak dapat dimanfaatkan secara optimal oleh anggota organisasi.

Selain itu, resistensi terhadap perubahan juga menjadi faktor yang memengaruhi kesiapan sumber daya manusia. Transformasi menuju organisasi berbasis AI sering kali menimbulkan kekhawatiran terkait perubahan peran kerja dan potensi berkurangnya kebutuhan tenaga kerja manusia (Cui, 2025b). Akibatnya, sebagian individu cenderung menunjukkan sikap defensif terhadap adopsi teknologi baru dan enggan untuk terlibat dalam proses berbagi pengetahuan. Apabila kondisi ini tidak dikelola dengan baik, organisasi akan mengalami kesulitan dalam membangun lingkungan pembelajaran yang adaptif dan kolaboratif. Oleh karena itu, pengembangan kapasitas sumber daya manusia perlu menjadi prioritas dalam strategi implementasi manajemen pengetahuan.

Tantangan berikutnya berkaitan dengan budaya berbagi pengetahuan (knowledge sharing culture). Keberhasilan manajemen pengetahuan sangat bergantung pada kesediaan individu untuk mendokumentasikan pengalaman, membagikan informasi, dan berkolaborasi dalam menyelesaikan permasalahan organisasi. Namun, budaya berbagi pengetahuan masih menjadi isu yang kompleks karena dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti struktur organisasi, sistem penghargaan, dan tingkat kepercayaan antaranggota organisasi. Dalam beberapa kasus, individu cenderung mempertahankan pengetahuan yang dimiliki karena dianggap sebagai sumber kekuatan atau keunggulan pribadi. Akibatnya, pengetahuan yang seharusnya dapat dimanfaatkan secara kolektif justru terfragmentasi dan sulit diakses oleh pihak yang membutuhkan (Abdulmuhsin et al., 2025).

Lingkungan organisasi berbasis AI menuntut adanya perubahan paradigma dari budaya kerja yang bersifat individual menuju budaya yang lebih kolaboratif. AI dapat memfasilitasi proses berbagi pengetahuan melalui berbagai platform digital, tetapi efektivitasnya tetap bergantung pada komitmen dan

partisipasi pengguna. Dengan kata lain, teknologi tidak dapat menggantikan pentingnya aspek manusia dalam proses manajemen pengetahuan. Organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendukung keterbukaan, pembelajaran berkelanjutan, dan penghargaan terhadap kontribusi individu dalam pengembangan pengetahuan organisasi (Setiawan & Rahadian, 2025).

Di samping aspek sumber daya manusia dan budaya organisasi, tata kelola data (data governance) juga menjadi tantangan yang sangat penting dalam organisasi berbasis AI. AI sangat bergantung pada ketersediaan data yang akurat, relevan, dan berkualitas tinggi untuk menghasilkan analisis yang dapat diandalkan. Namun, banyak organisasi masih menghadapi permasalahan terkait inkonsistensi data, duplikasi informasi, dan kurangnya standar pengelolaan data. Kondisi tersebut dapat mengurangi kualitas hasil analisis AI dan berdampak pada pengambilan keputusan yang kurang tepat. Selain itu, peningkatan volume data yang dihasilkan dari berbagai sumber menuntut organisasi untuk memiliki mekanisme pengelolaan yang lebih terintegrasi dan sistematis (Gerson et al., 2025).

Permasalahan tata kelola data juga berkaitan erat dengan isu keamanan informasi. Dalam era digital, data menjadi salah satu aset yang paling berharga bagi organisasi. Pemanfaatan AI yang melibatkan pengumpulan dan pemrosesan data dalam skala besar meningkatkan risiko terjadinya kebocoran informasi, serangan siber, dan penyalahgunaan data. Ancaman keamanan tidak hanya berpotensi menimbulkan kerugian finansial, tetapi juga dapat merusak reputasi organisasi dan menurunkan tingkat kepercayaan pemangku kepentingan (M. Budi Hartanto, 2020). Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa implementasi manajemen pengetahuan didukung oleh kebijakan keamanan informasi yang komprehensif, termasuk pengendalian akses, enkripsi data, dan mekanisme pemantauan yang efektif.

Tantangan lainnya yang tidak kalah penting adalah kesiapan infrastruktur digital (Gusnita, 2024). Integrasi antara AI dan manajemen pengetahuan memerlukan dukungan teknologi yang memadai, seperti komputasi awan, sistem penyimpanan data yang terintegrasi, jaringan komunikasi yang stabil, dan platform kolaborasi digital. Organisasi yang memiliki keterbatasan infrastruktur cenderung mengalami hambatan dalam mengimplementasikan sistem manajemen pengetahuan secara optimal. Selain itu, tingginya ketergantungan terhadap teknologi juga menuntut organisasi untuk memastikan keberlanjutan operasional melalui pemeliharaan sistem dan pembaruan teknologi secara berkala. Tanpa infrastruktur yang memadai, organisasi akan kesulitan memanfaatkan potensi AI untuk mendukung penciptaan dan distribusi pengetahuan. Menghadapi berbagai tantangan tersebut, organisasi perlu mengembangkan strategi optimalisasi yang bersifat holistik dan berkelanjutan. Langkah pertama yang dapat dilakukan adalah meningkatkan kapasitas sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang berfokus pada literasi digital, analisis data, dan pemanfaatan AI. Pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan akan membantu karyawan memahami manfaat teknologi serta meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Selain itu, organisasi perlu membangun kepemimpinan transformasional yang mampu mendorong adopsi inovasi dan menciptakan visi bersama mengenai pentingnya manajemen pengetahuan dalam mendukung tujuan organisasi (Morawski, 2025).

Strategi berikutnya adalah membangun budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan berbagi pengetahuan (Abulsaoud Ahmed Younis & Adel, 2020). Organisasi dapat mengembangkan berbagai mekanisme insentif, seperti penghargaan terhadap kontribusi pengetahuan, pengakuan atas inovasi, dan penyediaan ruang kolaborasi yang inklusif. Pendekatan ini penting untuk meningkatkan partisipasi anggota organisasi dalam proses penciptaan dan distribusi pengetahuan. Di samping itu, pemanfaatan platform digital

berbasis AI, seperti sistem rekomendasi pengetahuan, chatbot internal, dan portal pembelajaran organisasi, dapat memperkuat interaksi dan mempercepat pertukaran informasi antarunit kerja.

Optimalisasi implementasi manajemen pengetahuan juga memerlukan penguatan tata kelola data dan keamanan informasi. Organisasi perlu menetapkan standar kualitas data, prosedur pengelolaan informasi, serta kebijakan keamanan yang jelas dan konsisten. Penerapan prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan data akan meningkatkan kepercayaan terhadap sistem AI dan memastikan bahwa pemanfaatan teknologi dilakukan secara etis dan bertanggung jawab. Selain itu, investasi pada teknologi keamanan siber menjadi langkah penting untuk melindungi aset pengetahuan organisasi dari berbagai ancaman yang terus berkembang (Pai *et al.*, 2022). Pada aspek infrastruktur digital, organisasi perlu melakukan investasi yang terencana untuk memastikan tersedianya sistem yang mampu mendukung integrasi AI dan manajemen pengetahuan. Penggunaan teknologi berbasis komputasi awan dan platform kolaborasi modern dapat meningkatkan fleksibilitas dan skalabilitas sistem organisasi. Infrastruktur yang kuat tidak hanya mendukung efisiensi operasional, tetapi juga memungkinkan organisasi untuk mengembangkan inovasi secara lebih cepat dan adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis.

KESIMPULAN

Perkembangan kecerdasan buatan telah mengubah cara organisasi menciptakan, mengelola, dan memanfaatkan pengetahuan sebagai aset strategis dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks. Hasil kajian menunjukkan bahwa integrasi antara Knowledge Management dan Artificial Intelligence memiliki peran yang signifikan dalam membangun ekosistem organisasi yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada keunggulan kompetitif. Melalui optimalisasi proses penciptaan, penyimpanan, distribusi, dan penerapan pengetahuan, organisasi mampu meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan, mempercepat inovasi, serta memperkuat kapasitas pembelajaran yang berkelanjutan. Dalam perspektif Resource-Based View, pengetahuan merupakan sumber daya yang bernilai, sulit ditiru, dan menjadi faktor pembeda utama yang memungkinkan organisasi mempertahankan daya saing di era transformasi digital.

Di sisi lain, keberhasilan implementasi manajemen pengetahuan dalam organisasi berbasis AI sangat dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia, budaya berbagi pengetahuan, tata kelola data, keamanan informasi, dan ketersediaan infrastruktur digital. Pendekatan kajian literatur yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu menerapkan strategi yang terintegrasi untuk memastikan sinergi antara manusia, teknologi, dan proses bisnis dapat berjalan secara optimal. Dengan demikian, manajemen pengetahuan tidak hanya berfungsi sebagai instrumen pengelolaan informasi, tetapi juga menjadi fondasi strategis yang mendukung inovasi berkelanjutan dan ketahanan organisasi dalam menghadapi perubahan. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan literatur mengenai organisasi berbasis AI serta menjadi acuan praktis bagi organisasi dalam merancang strategi transformasi digital yang lebih efektif dan berkelanjutan.

REFERENSI

- Abdulmuhsin, A. A., Hussein, H. D., Rehman, S. U., Masa'deh, R., & Alkhwalidi, A. F. (2025). Artificial Intelligence, Knowledge Management, and Green Innovation. In *AI in Business Management*. Productivity Press.
- Abulsaoud Ahmed Younis, R., & Adel, H. M. (2020). *Artificial Intelligence Strategy, Creativity-Oriented HRM and Knowledge-Sharing Quality: Empirical Analysis of Individual and Organisational Performance of AI-Powered Businesses* (SSRN Scholarly Paper No. 4127128). Social Science Research Network. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4127128>
- Aji, G. S., & Mala, I. K. (2024). Meningkatkan Kualitas SDM Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Perusahaan di Era Digital: Tren, Inovasi, dan Tantangan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 01–17. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i3.357>
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (n.d.). *Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations And Research Issues* 1,2. Retrieved July 28, 2026, from <https://dx.doi.org/10.2307/3250961>
- Al-Romeedy, B. S. (2026). AI-driven knowledge and intelligence: A strategic framework for competitive advantage in tourism and hospitality industry. *Business Process Management Journal*, 1–32. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-06-2025-1024>
- Alshammari, K. H., & Alshammari, A. F. (2026). From Digitalization to Knowledge Innovation: Integrated Model of AI Knowledge Agility and Organizational Learning Culture. *Systems*, 14(1), 67. <https://doi.org/10.3390/systems14010067>
- Astawa, I. P. P., & Dewi, I. A. U. (2025a). Transformasi Bisnis di Era Digital: Peran Strategis Kecerdasan Buatan dalam Inovasi dan Keunggulan Bersaing. *RESI : Jurnal Riset Sistem Informasi*, 4(1), 314–320. <https://doi.org/10.32795/n78xst47>
- Astawa, I. P. P., & Dewi, I. A. U. (2025b). Transformasi Bisnis di Era Digital: Peran Strategis Kecerdasan Buatan dalam Inovasi dan Keunggulan Bersaing. *RESI : Jurnal Riset Sistem Informasi*, 4(1), 314–320. <https://doi.org/10.32795/n78xst47>
- Astawa, I. P. P., & Dewi, I. A. U. (2025c). Transformasi Bisnis di Era Digital: Peran Strategis Kecerdasan Buatan dalam Inovasi dan Keunggulan Bersaing. *RESI : Jurnal Riset Sistem Informasi*, 4(1), 314–320. <https://doi.org/10.32795/n78xst47>
- Corvalán, J. G. (2018). Digital and Intelligent Public Administration: Transformations in the era of artificial intelligence. *A&C - Revista de Direito Administrativo & Constitucional*, 18(71), 55–87. <https://doi.org/10.21056/aec.v18i71.857>
- Cui, J. (2025a). *The Explore of Knowledge Management Dynamic Capabilities, AI-Driven Knowledge Sharing, Knowledge-Based Organizational Support, and Organizational Learning on Job Performance: Evidence from Chinese Technological Companies* (arXiv:2501.02468). arXiv. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2501.02468>
- Cui, J. (2025b). *The Explore of Knowledge Management Dynamic Capabilities, AI-Driven Knowledge Sharing, Knowledge-Based Organizational Support, and Organizational Learning on Job Performance: Evidence from Chinese Technological Companies* (arXiv:2501.02468). arXiv. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2501.02468>
- Ekowati, M. A. S., Rousyati, Fauzi, A., & Widodo, P. (2026). Integrasi Kecerdasan Buatan dan Strategi Bisnis dalam Transformasi Digital. *FAHMA : Jurnal Informatika Komputer, Bisnis dan Manajemen*, 24(2), 136–146. <https://doi.org/10.61805/fahma.v24i2.208>
- Gelashvili-Luik, T., Vihma, P., & Pappel, I. (2025a). Correction: Navigating the AI revolution: challenges and opportunities for integrating emerging technologies into knowledge management systems. Systematic literature review. *Frontiers in Artificial Intelligence*, 8. <https://doi.org/10.3389/frai.2025.1664837>
- Gelashvili-Luik, T., Vihma, P., & Pappel, I. (2025b). Navigating the AI revolution: Challenges and opportunities for integrating emerging technologies into knowledge management systems.

- Systematic literature review. *Frontiers in Artificial Intelligence*, 8. <https://doi.org/10.3389/frai.2025.1595930>
- Gerson, Sangapan, L. H., Manurung, A. H., & Eprianto, I. (2025). Tantangan dan Peluang Digitalisasi dalam Manajemen SDM: Perspektif Praktisi dan Pengambil Keputusan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 3(2), 134–158. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v3i2.93>
- Gusnita, E. (2024). Strategi Inovatif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Optimalisasi Kinerja dan Kesejahteraan Karyawan di Era Digital. *MARGIN ECO*, 8(2), 240–251. <https://doi.org/10.32764/margin.v8i2.5586>
- Gustia, R., Gustina, & Hartini, T. (2024). Analisis Strategis Inovasi Layanan Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JURBISMAN)*, 2(4), 1085–1098. <https://doi.org/10.61930/jurbisman.v2i4.859>
- Hanifa, N., & Siregar, S. R. (2026). Manajemen Pengetahuan Pada Sektor Publik Di Era Society 5.0. *Jagad Pustaka: Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 3(1), 44–57. <https://doi.org/10.71333/08dks707>
- He, Q., & Yang, Z. (2025). Generative AI-driven knowledge management in manufacturing firms: A five-stage framework for dynamic knowledge optimization and digital innovation. *Journal of Knowledge Management*, 30(4), 1447–1467. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2025-0418>
- Hislop, D., Bosua, R., & Helms, R. (2018). *Knowledge Management in Organizations: A Critical Introduction*. Oxford University Press.
- Hussain, Z., Khan, A., Awad, A., & Bansal, R. (2026). AI-driven learning culture enhances innovation performance: A serial mediator of knowledge orchestration and organisational intelligence. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 1–23. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-12-2025-0527>
- Karkoulian, S. K., & Boulos, R. (2026). The moderating role of artificial intelligence on the relationship between knowledge management and employees innovative work behavior. *Journal of Knowledge Management*, 30(6), 2215–2237. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2025-0606>
- Kitsios, F., & Kamariotou, M. (2021). Artificial Intelligence and Business Strategy towards Digital Transformation: A Research Agenda. *Sustainability*, 13(4), 2025. <https://doi.org/10.3390/su13042025>
- Kumar, N., & Shrivastava, A. (2025). The artificial intelligence (AI) revolution: Evolving business decision-making in the digital age. *Business Information Review*, 42(3), 183–196. <https://doi.org/10.1177/02663821251364069>
- Legia, J. (2025). KNOWLEDGE DAN INFORMATION PROCESSING: STRATEGI EFEKTIF DALAM ORGANISASI MODERN. *Journal of Information System, Informatics and Computing*, 9(2), 440–446. <https://doi.org/10.52362/jisicom.v9i2.2213>
- Li, B., Wang, L., Fu, S., & Wan, J. (2025). How does artificial intelligence empower enterprise technological innovation: From the perspective of knowledge management capability. *Journal of Knowledge Management*, 1–31. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2025-0345>
- M. Budi Hartanto, D. (2020). Penerapan Kecerdasan Buatan Dan Teknologi Informasi Pada Efisiensi Manajemen Pengetahuan. *Jurnal Multimedia Dan Android (JMA)*, 1(2). <https://jurnal.umat.ac.id/index.php/JMA/article/view/2064>
- Morawski, M. (2025). Components of the Knowledge Management Method in Industry 4.0: Does a ChatGPT Conversation Provide Answers to New Problems and Challenges? In *AI, Analytics and Strategic Decision-Making*. Routledge.
- M.Si, P. D. H. S., CHRM, D. R. R. N. A., S. E. ., M. P., M.Si, D. A. S. A., & M.Pd, D. A. A., S. E. (2025). *Knowledge Management: Konsep Dasar dan Perkembangannya di Era Digital*. Bumi Aksara.
- Nafiza, A. D., Ataya, R., & Apriyani, P. A. (2026). Manajemen Pengetahuan sebagai Strategi Organisasi dalam Menghadapi Persaingan Bisnis di Era Society 5.0. *Jagad Pustaka: Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 3(1), 33–43. <https://doi.org/10.71333/fjtt4y30>

- Nijhum, A. M. (2025). ARTIFICIAL INTELLIGENCE-DRIVEN DIGITAL TRANSFORMATION MODELS FOR ENHANCING ORGANIZATIONAL COMMUNICATION AND DECISION-MAKING EFFICIENCY. *American Journal of Scholarly Research and Innovation*, 4(01), 536–577. <https://doi.org/10.63125/8qqmrm26>
- Ola-Oluwa, J. A. (2024). Impact of Artificial Intelligence (AI) in Enhancing Knowledge Sharing and Boosting Organizational Efficiency in Nigerian Enterprises. *African Journal of Management and Business Research*, 17(1), 76–95. <https://doi.org/10.62154/ajmbr.2024.017.010470>
- Oyekunle, D., & Boohene, D. (2024). Digital transformation potential: The role of artificial intelligence in business. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof.Bus. Rev.*, 9(3), 1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9426469>
- Pai, R. Y., Shetty, A., Shetty, A. D., Bhandary, R., Shetty, J., Nayak, S., Dinesh, T. K., & D'souza, K. J. (2022). Integrating artificial intelligence for knowledge management systems – synergy among people and technology: A systematic review of the evidence. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 35(1), 7043–7065. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2022.2058976>
- Riswanto, A. (2025). *Manajemen Inovasi dan Teknologi Digital: Strategi dan Kepemimpinan Inovasi untuk Keunggulan Kompetitif di Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rivero, O. (2025). The Role of Artificial Intelligence in Strategic Decision-Making: Transforming Managerial Strategies in the Digital Age. *European Journal of Studies in Management and Business*, 33, 33–42. <https://doi.org/10.32038/mbrq.2025.33.03>
- Satish Kumar Boguda & Applexus Technology. (2019). The Future of Customer Experience in the Information Age of Artificial Intelligence—Get Ready for Change. *International Journal of Engineering Research And*, V8(06), IJERTV8IS060622. <https://doi.org/10.17577/IJERTV8IS060622>
- Schiuma, G., Naatus, M. K., & Passerini, K. (2026). Integrating AI and aesthetic technologies for business innovation: The convergent knowledge innovation model. *European Journal of Innovation Management*, 29(6), 1711–1726. <https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2026-0202>
- SE, A. N. L., SE, A. Y., SE, G., SE, M. D., S.T, W. N. P., & M.Sc, P. D. I. D. S. (2026). *Manajemen Strategis Berbasis Perilaku: Peran SDM dalam Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Fahmi Karya.
- Setiawan, A., & Rahadian, M. I. (2025). Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Mengadopsi Teknologi Artificial Intelligence untuk Optimalisasi Kinerja Perusahaan di Era Digital. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 5(1), 27–33. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v5i1.213>
- Shaukat, H., Ali, A., & Audi, M. (2025). ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND ECONOMIC TRANSFORMATION: IMPLICATIONS FOR GROWTH, EMPLOYMENT, AND POLICY IN THE DIGITAL AGE. *Research Consortium Archive*, 3(2), 852–869. <https://rcresearcharchive.com/index.php/Journal/article/view/164>
- Shibuya, K. (2020). *Digital Transformation of Identity in the Age of Artificial Intelligence*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-981-15-2248-2>
- Sulistiarini, I., & Anshori, M. I. (2025). Integrasi Kecerdasan Buatan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Tantangan Dan Peluang Di Era Digital. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 5(02), 189–196. <https://doi.org/10.54209/jasmien.v5i02.1066>
- Susenohaji, Dhanias, F. R., & Atmoko, P. W. (2025). *Sistem Informasi Manajemen sebagai Keunggulan Kompetitif: Integrasi Teknologi dalam Strategi Organisasi*. Universitas Brawijaya Press.
- Taherdoost, H., & Madanchian, M. (2023). Artificial Intelligence and Knowledge Management: Impacts, Benefits, and Implementation. *Computers*, 12(4), 72. <https://doi.org/10.3390/computers12040072>
- „Valahia” University of Târgoviște, 13 Alea Sinaia Street, 130004, Târgoviște, Dâmbovița, Romania, Stegăroiu, I., Nistorescu, G.-G., „Alexandru Ioan Cuza” Police Academy - National College of Home Affairs, 1A Alea Privighetorilor Street, 014031, Bucharest, District 1, Romania, Nistorescu, M.-A., & „Valahia” University of Târgoviște, 13 Alea Sinaia Street, 130004, Târgoviște, Dâmbovița,

- Romania. (2025). MANAGEMENT IN THE DIGITAL AGE: HOW AI IS REDEFINING ORGANIZATIONAL STRATEGIES. *Journal of Knowledge Dynamics*, 2(2), 72–79. <https://doi.org/10.56082/jkd.2025.2.72>
- Wang, J., Khan, M., O. Alshaghдали, N., Dash, S., Fontana, S., & Fierro, P. (2026). The role of AI-enabled knowledge integration in sustainable innovations: A sociomaterial perspective. *Journal of Knowledge Management*, 30(6), 2021–2048. <https://doi.org/10.1108/JKM-05-2025-0684>
- Yang, S. S. (2024). *The impact of artificial intelligence on knowledge management practices*. <https://lutpub.lut.fi/handle/10024/167340>
- Yang, Z. (2024). Transformation in Organizational and Human Resource Management in the Digital Intelligence Age. *SHS Web of Conferences*, 181, 04030. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202418104030>