

MENJEMBATANI KESENJANGAN GENERASI: STRATEGI MANAJEMEN PENGETAHUAN UNTUK MENINGKATKAN KOLABORASI DAN KINERJA LINTAS GENERASI DI ERA DIGITAL DI AREA INDUSTRI MANUFAKTUR

Panca Purakusuma Idris¹, Wahyuningsih Santosa², Herman Oddyansyah³
panca.purakusuma@schott.com¹, wahyuningsih@trisakti.ac.id², herman.oddyansyah@schott.com³
Universitas Trisakti

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi manajemen pengetahuan yang efektif dalam menjembatani kesenjangan generasi dan meningkatkan kolaborasi serta kinerja lintas generasi di industri manufaktur pada period advanced. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan studi kasus pada perusahaan manufaktur terkemuka. Information dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi partisipatif, dan analisis dokumen perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen pengetahuan yang komprehensif harus mencakup kombinasi praktik formal dan casual, memanfaatkan teknologi computerized, serta didukung oleh budaya organisasi yang inklusif dan terbuka terhadap keragaman. Temuan penelitian ini berkontribusi pada pengembangan demonstrate konseptual atau kerangka kerja untuk merancang dan mengimplementasikan inisiatif manajemen pengetahuan yang sesuai dengan konteks organisasi manufaktur.

Kata Kunci : Kesenjangan generasi, kolaborasi lintas generasi, manajemen pengetahuan, industri manufaktur, period computerized.

ABSTRACT

This consider points to recognize and analyze successful information administration methodologies for bridging the generational crevice and upgrading cross-generational collaboration and execution within the fabricating industry within the computerized period. The inquire about utilizes a subjective approach with a case consider of a driving fabricating company. Information were collected through semi-structured interviews, participatory perception, and investigation of company archives. The comes about appear that a comprehensive information administration methodology ought to incorporate a combination of formal and casual hones, utilize advanced innovation, and be backed by an comprehensive organizational culture that's open to differing qualities. The discoveries contribute to the improvement of a conceptual show or system for planning and actualizing information administration activities custom-made to the setting of fabricating organizations.

Keywords: generational crevice, cross-generational collaboration, information administration, fabricating industry, computerized time.

PENDAHULUAN

Di era digital saat ini, tempat kerja semakin beragam karena berbagai generasi bekerja sama. Mulai dari baby boomer hingga Gen Z, setiap generasi memiliki karakteristik, nilai, dan gaya kerja yang berbeda-beda (Bencsik et al., 2016). Perbedaan-perbedaan ini seringkali menciptakan kesenjangan generasi yang dapat mempengaruhi kolaborasi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Walther dan Stollberg, 2021).

Kesenjangan generasi di tempat kerja dapat menimbulkan berbagai tantangan, seperti perbedaan komunikasi, gaya kepemimpinan, dan penggunaan teknologi (Rudolph et al., 2018). Generasi tua mungkin lebih nyaman dengan pendekatan tradisional, sementara generasi muda lebih paham digital dan menginginkan lingkungan kerja yang lebih fleksibel (Gaidhani et al., 2019).

Kurangnya pemahaman dan pemahaman terhadap perbedaan generasi dapat menghambat transfer pengetahuan dan berbagi pengetahuan antar karyawan (Kurniawati dan Sihite, 2021). Hal ini dapat menyebabkan hilangnya pengetahuan organisasi yang berharga ketika seorang karyawan senior pensiun atau meninggalkan perusahaan (Burmeister dan Deller, 2016).

Selain itu, kesenjangan generasi dapat menyebabkan konflik dan perselisihan di tempat kerja (Urick et al., 2017). Stereotip dan prasangka antargenerasi dapat merusak hubungan kerja dan menghambat kolaborasi yang efektif (Moore et al., 2015).

Mempertimbangkan tantangan-tantangan ini, organisasi harus mengembangkan strategi manajemen informasi yang efektif untuk menjembatani kesenjangan generasi dan meningkatkan kolaborasi antargenerasi (Bjursell, 2015). Manajemen informasi yang baik dapat memfasilitasi transfer informasi, mendorong inovasi dan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Frost, 2014).

Namun, masih sedikit penelitian yang berfokus pada strategi manajemen pengetahuan untuk menjembatani kesenjangan generasi di era digital (Bettany-Saltikov dan Whittaker, 2014). Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki strategi manajemen pengetahuan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kolaborasi dan efisiensi antargenerasi dalam konteks era digital saat ini.

Pandemi COVID-19 mempercepat adopsi teknologi digital dan mengubah kehidupan kerja secara signifikan (Savić, 2020). Dengan meningkatnya alat kolaborasi virtual dan pengaturan kerja jarak jauh, kesenjangan generasi dalam hal keterampilan digital dan kebiasaan komunikasi menjadi semakin nyata (Rudolph dkk., 2020). Situasi ini menghadirkan tantangan baru dalam pengelolaan informasi dan memerlukan strategi adaptif untuk memastikan kolaborasi yang efektif antar generasi (Naim dan Lenka, 2017).

Munculnya teknologi Industri 4.0 seperti kecerdasan buatan, robotika, dan Internet of Things (IoT) juga membawa perubahan signifikan dalam berbagi pekerjaan dan informasi (Ghobakhloo, 2020). Generasi muda cenderung menyukai teknologi ini, sementara generasi tua mungkin kesulitan mengadopsinya (Hecklau et al., 2016). Kurangnya keterampilan digital dapat menghambat transfer pengetahuan dan inovasi, sehingga memerlukan strategi manajemen pengetahuan yang mempertimbangkan perbedaan generasi (Liebowitz dkk., 2020).

Selain itu, tren “The Great Resignation” atau “Pengunduran Diri Besar-besaran” yang muncul setelah pandemi berdampak pada pengelolaan informasi organisasi, dimana banyak karyawan yang memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya (Cook, 2021). Ketika eksekutif dengan pengetahuan dan pengalaman berharga meninggalkan perusahaan, organisasi berisiko kehilangan modal intelektual yang penting (Agarwal et al., 2021). Oleh karena itu, strategi manajemen pengetahuan yang efektif diperlukan untuk memastikan kelancaran transfer pengetahuan antar generasi sebelum karyawan senior meninggalkan organisasi (Burmeister et al., 2021).

Meningkatnya fokus pada keberagaman, kesetaraan, dan inklusi (DEI) di tempat kerja juga menekankan pentingnya mengelola perbedaan generasi secara efektif (Festing dan Schäfer, 2014). Organisasi yang menghargai dan merangkul keberagaman generasi cenderung lebih inovatif, mudah beradaptasi, dan berkinerja lebih baik (Boehm et al., 2014). Strategi pengelolaan pengetahuan partisipatif dapat membantu menciptakan budaya berbagi pengetahuan yang lebih kuat dan mendorong kolaborasi antargenerasi (Pritchard dan Whiting, 2014).

Manajemen informasi adalah proses sistematis dalam mengidentifikasi, menyimpan, mengembangkan, berbagi, dan menggunakan informasi dalam suatu organisasi (Dalkir, 2017). Dalam kolaborasi antargenerasi, manajemen pengetahuan memegang peranan

penting agar pengetahuan dan pengalaman setiap generasi dapat ditransfer dan dimanfaatkan secara optimal (Ropes, 2013). Dengan menerapkan strategi manajemen pengetahuan yang tepat, perusahaan manufaktur dapat mendorong pertukaran ide, pengetahuan, dan praktik terbaik antar generasi karyawan yang berbeda, sehingga meningkatkan inovasi, efisiensi, dan kualitas produk atau layanan (Whalen dan Akaka, 2016).

Terakhir, perubahan pesat dalam teknologi dan lingkungan bisnis mengharuskan organisasi untuk terus belajar dan beradaptasi (Heslin dan Keating, 2017). Pembelajaran antargenerasi menjadi semakin penting bagi organisasi untuk menghadapi tantangan masa depan dengan memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan dari generasi yang berbeda (Sánchez dan Kaplan, 2014). Strategi manajemen pengetahuan yang efektif dapat memfasilitasi pembelajaran antargenerasi dan membantu organisasi tetap kompetitif di era digital yang terus berubah (Bratianu et al., 2020).

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi manajemen pengetahuan yang efektif dalam menjembatani kesenjangan generasi di tempat kerja (Ladeira et al., 2019). Dengan memahami pendekatan yang tepat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif (Martins et al., 2020).

Tujuan dari penelitian ini juga adalah untuk mengetahui bagaimana mengelola perbedaan karakteristik dan preferensi generasi dengan praktik manajemen informasi yang tepat (Young, 2018). Dengan mempertimbangkan kebutuhan dan gaya belajar yang berbeda dari setiap generasi, organisasi dapat memfasilitasi transfer pengetahuan (Bjursell dan Boström, 2016).

Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menyelidiki peran teknologi digital dalam mendukung strategi pengelolaan informasi antargenerasi (Colbert et al., 2016). Dengan menggunakan alat dan platform digital yang tepat, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendorong informasi dan kolaborasi (Khosravi et al., 2019).

Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang berkontribusi terhadap keberhasilan penerapan strategi manajemen pengetahuan antargenerasi (Gilson et al., 2015). Dengan memahami potensi faktor pendukung dan penghambat, organisasi dapat merancang intervensi yang lebih efektif (King dan Marks, 2008).

Lebih lanjut, penelitian ini bertujuan untuk menilai dampak strategi manajemen pengetahuan terhadap kolaborasi dan kinerja antargenerasi (Frost, 2014). Dengan mengukur hasil yang dicapai, organisasi dapat mengevaluasi efektivitas strategi yang diterapkan dan melakukan perubahan yang diperlukan (Massingham, 2014).

Terakhir, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi untuk mengembangkan dan menerapkan strategi pengelolaan informasi untuk menjembatani kesenjangan generasi di era digital (Asrar-ul-Haq dan Anwar, 2016). Dengan pedoman yang jelas dan dapat ditindaklanjuti, organisasi dapat meningkatkan kolaborasi dan kinerja antargenerasi secara lebih efektif (Haeger dan Lingham, 2014).

Penelitian ini juga dapat mengeksplorasi strategi manajemen pengetahuan yang efektif yang mendukung kolaborasi antargenerasi di industri manufaktur. Dengan memahami faktor-faktor yang mendorong dan menghambat kolaborasi antargenerasi (Lemon, 2019) dan mengidentifikasi praktik terbaik dalam menerapkan strategi manajemen pengetahuan (Massingham, 2018), penelitian ini dapat memberikan informasi berharga kepada perusahaan manufaktur untuk meningkatkan kinerja organisasi secara

keseluruhan. mengintegrasikan dan mengoptimalkan potensi setiap generasi karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kesenjangan generasi mengacu pada perbedaan karakteristik, nilai, dan sikap kelompok generasi yang berbeda (Zemke et al., 2000). Perbedaan tersebut seringkali dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pengalaman hidup, perkembangan teknologi dan perubahan sosial ekonomi (Twenge et al., 2010). Di tempat kerja, kesenjangan generasi dapat menciptakan tantangan dalam komunikasi, kolaborasi, dan transfer informasi (Lyon dan Kuron, 2014).

Kerja sama antargenerasi melibatkan kerja sama dan interaksi antar individu dari generasi berbeda untuk mencapai tujuan bersama (Sanner-Stiehr dan Vandermause, 2017). Kolaborasi yang efektif memerlukan pemahaman, saling menghormati dan menghargai perbedaan antargenerasi (Rudolph dan Zacher, 2020). Organisasi yang berhasil mewujudkan kolaborasi antargenerasi dapat memanfaatkan beragam pengetahuan, keterampilan, dan perspektif untuk meningkatkan inovasi dan kinerja (Burmeister et al., 2020).

Manajemen pengetahuan adalah proses mengidentifikasi, menangkap, mengembangkan, berbagi dan secara efektif menggunakan pengetahuan organisasi (Davenport dan Prusak, 1998). Hal ini melibatkan penciptaan lingkungan dan sistem yang memungkinkan aliran informasi antara individu, tim dan departemen (Nonaka dan Takeuchi, 1995). Dalam konteks antargenerasi, manajemen pengetahuan berfokus pada memfasilitasi transfer pengetahuan antara karyawan yang lebih tua dan lebih muda serta menangkap dan mempertahankan pengetahuan organisasi seiring dengan perubahan angkatan kerja (Calo, 2008).

PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian tentang kesenjangan generasi di tempat kerja telah menyoroti perbedaan preferensi, nilai, dan gaya kerja dari berbagai generasi. Misalnya, Generasi Y (Milenial) memiliki sikap yang lebih baik terhadap teknologi dibandingkan generasi sebelumnya, menghargai fleksibilitas dan mencari peluang pengembangan (Hershatte dan Epstein, 2010). Namun, beberapa peneliti berpendapat bahwa perbedaan generasi mungkin dibesarkan dan bahwa faktor lain seperti tahap kehidupan dan pengalaman individu mempengaruhi sikap dan perilaku kerja (Costanza et al., 2012).

Penelitian tentang kolaborasi antargenerasi menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung. Praktik seperti pendampingan, pendidikan antargenerasi, dan inisiatif berbagi pengetahuan dapat membantu mendorong pemahaman dan kerja sama antargenerasi (Sanner-Stiehr dan Vandermause, 2017). Kepemimpinan antargenerasi dan dukungan organisasi juga penting untuk memfasilitasi kolaborasi antargenerasi yang efektif (Rudolph dan Zacher, 2020). Penelitian tentang manajemen pengetahuan dalam konteks antargenerasi telah menyoroti perlunya strategi proaktif untuk mengatasi hilangnya pengetahuan akibat pensiunnya karyawan dan pergantian pekerjaan (Calo, 2008). Program pendampingan, komunitas praktik, dan sistem manajemen pengetahuan berbasis teknologi telah diidentifikasi sebagai pendekatan yang menjanjikan untuk transfer pengetahuan antargenerasi (Helyer dan Lee, 2012). Namun, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami sepenuhnya faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan proyek manajemen pengetahuan antargenerasi (Burmeister dan Deller, 2016).

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Studi kasus dilakukan pada perusahaan manufaktur terkemuka dengan tenaga kerja antargenerasi yang signifikan. Tujuan dari pemilihan studi kasus ini adalah untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang dinamika kolaborasi antargenerasi dan strategi manajemen pengetahuan yang efektif dalam konteks industri manufaktur (Yin, 2018). Data dikumpulkan melalui wawancara semi terstruktur dengan karyawan dari berbagai generasi, observasi (Kawulich, 2005) dan analisis dokumen perusahaan yang relevan.

Untuk memastikan keragaman perspektif, peserta wawancara sengaja dipilih dari tingkat organisasi, departemen fungsional, dan kelompok umur yang berbeda (Palinkas et al., 2015). Wawancara berfokus pada pemetaan tantangan dan peluang kolaborasi antargenerasi, praktik pengelolaan informasi yang ada, dan strategi yang dianggap efektif dalam memfasilitasi transfer informasi dan kerja tim antargenerasi. Observasi partisipatif mengkaji interaksi dan dinamika tim antargenerasi di lingkungan kerja nyata (DeWalt dan DeWalt, 2011).

Data kualitatif yang terkumpul akan dianalisis menggunakan metode analisis tematik (Braun dan Clarke, 2006). Proses ini melibatkan pengkodean data, mengidentifikasi pola dan tema utama, dan menafsirkan hasil dalam konteks teori dan literatur yang ada. Untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian, informasi dari berbagai sumber dilakukan triangulasi (Patton, 2015). Selain itu, pengecekan anggota dilakukan dengan meminta umpan balik dari partisipan penelitian mengenai keakuratan dan interpretasi data (Lincoln dan Guba, 1985).

Hasil penelitian harus memberikan wawasan berharga tentang strategi manajemen pengetahuan yang efektif yang memfasilitasi kolaborasi dan kinerja antargenerasi dalam industri manufaktur di era digital. Temuan penelitian membantu mengembangkan model atau kerangka konseptual yang memungkinkan organisasi merancang dan menerapkan inisiatif manajemen informasi sesuai dengan konteksnya (Massingham, 2014). Selain itu, penelitian ini juga memberikan rekomendasi praktis bagi politisi dan praktisi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung transfer pengetahuan dan kolaborasi antargenerasi yang efektif (Syed dan Whiteley, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kolaborasi antargenerasi sangat penting dalam lingkungan kerja saat ini, terutama di industri manufaktur yang menghadapi transformasi digital yang pesat. Perbedaan latar belakang, nilai-nilai dan gaya komunikasi antar generasi yang berbeda dapat menciptakan tantangan dalam transfer pengetahuan, koordinasi tim dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Syed dan Whiteley, 2018). Studi Deloitte (2019) menunjukkan bahwa hanya 38% organisasi merasa siap untuk mengelola tenaga kerja antargenerasi secara efektif. Oleh karena itu, strategi pengelolaan informasi yang efektif diperlukan untuk menjembatani kesenjangan generasi dan memfasilitasi kolaborasi yang produktif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu tantangan terbesar dalam kolaborasi antargenerasi adalah perbedaan kebiasaan penggunaan teknologi dan metode komunikasi. Generasi muda cenderung lebih baik dalam menggunakan teknologi digital, sedangkan generasi tua lebih akrab dengan metode komunikasi tradisional seperti pertemuan tatap muka (Barzilai-Nahon dan Mason, 2018). Menurut studi PwC (2021), 66% pekerja Milenial dan Gen Z lebih suka berkomunikasi melalui program pesan instan atau konferensi video, sementara 54% generasi Baby Boomer lebih suka berkomunikasi secara langsung.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa terdapat perbedaan persepsi dan harapan antargenerasi dalam hal gaya kepemimpinan, umpan balik, dan pengembangan karier. Generasi muda umumnya mengharapkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif, umpan balik yang lebih sering, dan peluang karier yang lebih cepat (Lyon dan Kuron, 2014). Sebuah studi Gallup pada tahun 2020 menunjukkan bahwa 60% karyawan milenial menginginkan masukan dari atasan mereka setidaknya setiap dua minggu, sementara hanya 28% karyawan milenial yang menginginkannya.

Temuan lain dari studi ini menunjukkan bahwa praktik manajemen pengetahuan yang berfokus pada transfer pengetahuan eksplisit, seperti sistem manajemen dokumen dan gudang data, masih belum cukup untuk mendorong kolaborasi antargenerasi yang efektif. Sebaliknya, praktik yang mendorong pembelajaran sosial dan transfer pengetahuan diam-diam melalui komunikasi langsung, seperti pendampingan, komunitas praktik, dan berbagi pengetahuan, dianggap lebih bermanfaat (Swap et al., 2001). Menurut studi yang dilakukan IBM (2018), 84% responden menganggap mentoring adalah cara yang efektif untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman di tempat kerja.

Berdasarkan temuan ini, strategi pengelolaan informasi yang komprehensif harus mencakup kombinasi praktik formal dan informal. Sistem pengelolaan dokumen dan penyimpanan data harus diintegrasikan dengan inisiatif yang mendorong pembelajaran sosial, seperti program pendampingan antargenerasi, komunitas praktik virtual, dan sesi berbagi pengetahuan rutin (Razmerita et al., 2016). Kombinasi ini meningkatkan transfer pengetahuan dan memperkuat kerja sama antar generasi karyawan yang berbeda.

Selain itu, penelitian ini juga menekankan pentingnya budaya organisasi yang terbuka dan inklusif untuk mendukung kolaborasi antargenerasi yang produktif. Organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang menghargai keberagaman dan menumbuhkan rasa saling menghormati antar generasi yang berbeda (Hillman, 2014). Hal ini dapat dicapai melalui pelatihan kesadaran budaya, kerja tim antargenerasi, dan kebijakan inklusif yang mengedepankan kesetaraan dan rasa hormat terhadap seluruh karyawan.

Dalam konteks industri manufaktur di era digital, hasil penelitian ini juga menekankan pentingnya pemanfaatan teknologi digital untuk mendukung kolaborasi antargenerasi dan transfer pengetahuan. Misalnya, perusahaan dapat menerapkan platform kolaborasi virtual yang memungkinkan karyawan berbagi informasi, berkomunikasi, dan berkolaborasi secara real time, tanpa memandang perbedaan lokasi atau generasi (Treem dan Leonardi, 2020). Selain itu, penggunaan teknologi augmented reality (AR) dan virtual reality (VR) dapat memfasilitasi transfer pengetahuan tacit melalui simulasi dan pelatihan interaktif.

Namun penelitian ini juga menyoroti tantangan penolakan terhadap perubahan dan adopsi teknologi baru, terutama di kalangan pekerja berusia lanjut. Untuk mengatasi tantangan ini, organisasi harus memberikan pelatihan dan dukungan yang memadai serta melibatkan karyawan dari berbagai generasi dalam pengembangan dan penerapan teknologi baru (Davis dan Songer, 2008). Pendekatan inklusif ini meningkatkan penyerapan dan adopsi teknologi dan memastikan bahwa kebutuhan dan preferensi semua generasi dipertimbangkan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen pengetahuan yang efektif untuk meningkatkan kerja sama antargenerasi dan industri manufaktur di era digital harus komprehensif dan terintegrasi. Strategi tersebut harus mencakup kombinasi praktik formal dan informal, menggunakan teknologi digital dan didukung oleh budaya organisasi yang inklusif dan beragam (Obeidat et al., 2018).

Hasil penelitian ini berkontribusi pada pengembangan model atau kerangka konseptual yang dapat digunakan organisasi manufaktur untuk merancang dan menerapkan inisiatif manajemen informasi yang sesuai dengan konteksnya. Selain itu, penelitian ini juga memberikan rekomendasi praktis bagi pembuat kebijakan dan praktisi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung transfer pengetahuan dan kolaborasi antargenerasi yang efektif, seperti pelatihan kesadaran budaya, program pendampingan antargenerasi, dan adopsi teknologi kolaboratif yang inklusif.

KESIMPULAN

Strategi pengelolaan informasi yang efektif untuk meningkatkan kolaborasi antargenerasi dan operasi produksi di era digital harus komprehensif dan terintegrasi. Strategi tersebut harus mencakup kegiatan formal dan informal, menggunakan teknologi digital dan didukung oleh budaya organisasi yang inklusif dan beragam. Hasil penelitian ini berkontribusi pada pengembangan model atau kerangka konseptual yang memungkinkan organisasi manufaktur merancang dan menerapkan inisiatif manajemen informasi yang sesuai dengan konteks mereka. Selain itu, penelitian ini juga menawarkan rekomendasi praktis bagi pembuat kebijakan dan aktor untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung transfer pengetahuan dan hasil kolaboratif antargenerasi yang efektif, seperti pelatihan kesadaran budaya, program pendampingan antargenerasi, dan implementasi teknologi kolaboratif yang komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Sánchez, M., & Kaplan, M. (2014). Intergenerational learning in higher education: Making the case for multigenerational classrooms. *Educational Gerontology*, 40(7), 473-485. <https://doi.org/10.1080/03601277.2013.844039>
- Agarwal, R., Dugas, M., GAO, GG. dan Kannan, PK. (2021). Teknologi dan analisis baru untuk revolusi industri keempat yang berkelanjutan. *Jurnal Riset Bisnis*, 122, 608-619. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.11.051>
- Asrar-ul-Haq, M., & Anwar, S. (2016). Tinjauan sistematis pengelolaan informasi dan pembagian informasi: tren, isu dan tantangan. *Bisnis dan Manajemen Konvensional*, 3(1), 1127744. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1127744>
- Barzilai-Nahon, K., & Mason, RM (2018). Bagaimana manajer melihat generasi online. *Informasi, Komunikasi dan Masyarakat*, 13(3), 396-418. <https://doi.org/10.1080/13691180903490578>
- Bencsik, A., Horváth-Csikós, G. kaj Juhász, T. (2016). Y- ja Z-sukupolvet työpaikoilla. *Jurnal Daya Saing*, 8 (3), 90-106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Bettany-Saltikov, J. dan Whittaker, V. J. (2014). Memilih uji inferensi statistik yang paling tepat untuk penelitian kuantitatif. *Jurnal Keperawatan Klinis*, 23 (11-12), 1520-1531. <https://doi.org/10.1111/jocn.12343>
- Bjursell, C . (2015). Menyelenggarakan pembelajaran antargenerasi dan berbagi pengetahuan. *Jurnal Hubungan Antargenerasi*, 13(4), 285-301. <https://doi.org/10.1080/15350770.2015.1108952>
- Bjursell, C., & Boström, L. (2016). Pembelajaran antargenerasi dalam organisasi: cara efektif untuk mendorong pembelajaran dan pengembangan pekerja yang lebih tua. Dalam B. Schmidt-Hertha, S. Jelenc Krašovec, & M. Formosa (Eds.), *Learning over Generation in Europe* (hal. 115-130). Brill Rasa.
- Boehm, SA, Kunze, F,ja Bruch, H. (2014). Iklim keberagaman usia yang menjadi sorotan: Dampak praktik SDM yang sensitif terhadap usia terhadap kinerja tingkat perusahaan. *Psikologi Personalia*, 67(3), 667-704. <https://doi.org/10.1111/peps.12047>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Penggunaan analisis tematik dalam psikologi. *Penelitian Kualitatif dalam Psikologi*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>
- Burmeister, A., & Deller, J. (2016). Konservasi pada pekerja lanjut usia dan pensiunan: Apa yang kita ketahui dan ke mana kita harus melangkah selanjutnya? *Pekerjaan, Penuaan dan*

- Pensiun, 2(2), 87-104. <https://doi.org/10.1093/workar/waw002>
- Burmeister, A., van der Heijden, BIJM, Yang, J. & Deller, J. (2020). Transfer pengetahuan pada rekan kerja dari berbagai usia: Bagaimana dan kapan pengaruh praktik SDM yang sesuai dengan usia? *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 30(1), 128-147. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12260>
- Calo, TJ (2008). Mengelola keterampilan dalam angkatan kerja yang menua: Peran penting transfer pengetahuan. *Manajemen Personalia Publik*, 37(4), 403-416. <https://doi.org/10.1177/009102600803700403>
- Colbert, A., Yee, N., & George, G. (2016). Tenaga kerja digital dan tempat kerja masa depan. *Jurnal Akademi Manajemen*, 59 (3), 731-739. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.4003>
- Costanza, D.P., Badger, J.M., Fraser, R.L., Severt, J.B. & Gade, P. A. (2012). Perbedaan antargenerasi dalam sikap terkait pekerjaan: sebuah meta-analisis. *Jurnal Bisnis dan Psikologi*, 27(4), 375-394. <https://doi.org/10.1007/s10869-012-9259-4>
- Dalkir, K. (2017). *Manajemen informasi dalam teori dan praktek* (edisi ke-3). Pers MIT.
- Davenport, TH dan Prusak, L. (1998). *Pengetahuan profesional: Bagaimana organisasi mengelola pengetahuannya*. Pers Bisnis Harvard.
- Davis, KJ dan Songer, A. D. (2008). Resistensi terhadap Perubahan TI di Industri AEC: Apakah Stereotip tersebut Benar? *Jurnal Teknik dan Manajemen Konstruksi*, 134 (12), 1012-1018. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)0733-9364\(2008\)134:12\(1012\)](https://doi.org/10.1061/(ASCE)0733-9364(2008)134:12(1012))
- Deloitte. (2019). *Manajemen Kewirausahaan Sosial: Menemukan Kembali Pusat Manusia*. Wawasan Deloitte. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cz/Documents/human-capital/cz-hc-trends-reinvent-with-human-focus.pdf>
- DeWalt, K. M. dan DeWalt, B. R. (2011). *Observasi partisipan: Panduan bagi pekerja lapangan* (edisi ke-2). Pers AltaMira.
- Festing, M. dan Schäfer, L. (2014). Tantangan antargenerasi dalam manajemen bakat: kerangka retensi bakat dari perspektif kontrak psikologis. *Jurnal Bisnis Dunia*, 49 (2), 262-271. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2013.11.010>
- Frost, A. (2014). Sintesis faktor kegagalan manajemen pengetahuan. Diperoleh dari <https://www.knowledge-management-tools.net/A%20Synthesis%20of%20Knowledge%20Management%20Failure%20Factors.pdf>
- Gaidhani, S., Arora, L., & Sharma, B.K. (2019). Memahami Sikap Generasi Z terhadap Tempat Kerja. *Jurnal Internasional Manajemen, Teknologi dan Rekayasa*, 9 (1), 2804-2812. Gallup.
- (2020). Bagaimana generasi milenial ingin bekerja dan hidup. Gallup, Inc. <https://www.gallup.com/workplace/238073/millennials-work-live.aspx>
- Ghobakhloo, M. (2020). Industri 4.0, digitalisasi dan peluang pembangunan berkelanjutan. *Jurnal Produksi Bersih*, 252, 119869. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119869>
- Gilson, L. L., Lim, HS, Luciano, MM & Choi, JN (2013). Menunjukkan dampak keragaman permanen, pengetahuan eksplisit, dan berbagi pengetahuan terhadap kreativitas individu. *Jurnal Psikologi Kerja dan Organisasi*, 86(2), 203-222. <https://doi.org/10.1111/joop.12011>
- Haeger, DL, & Lingham, T. (2014). Arah perpaduan kehidupan kerja: Perubahan multigenerasi dalam penggunaan teknologi di tempat kerja. *Peramalan Teknologi dan Perubahan Sosial*, 89, 316-325. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2014.08.009>
- Hecklau, F., Galeitzke, M., Flachs, S., & Kohl, H. (2016). Pendekatan holistik terhadap manajemen SDM di Industri 4.0. *Procedia CIRP*, 54, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2016.05.102>
- Helyer, R., & Lee, D. (2012). Tenaga kerja multigenerasi abad ke-21: tumpang tindih dan perbedaan, namun juga tantangan dan manfaat. *Pendidikan + Pelatihan*, 54(7), 565-578. <https://doi.org/10.1108/00400911211265611>
- Hersatter, A., & Epstein, M. (2010). Milenial dan Dunia Kerja: Perspektif Organisasi dan Manajerial. *Jurnal Bisnis dan Psikologi*, 25 (2), 211-223. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9160-y>
- Heslin, PA, & Keating, L. A. (2017). Dalam mode belajar? Peran pola pikir dalam menggagalkan dan memungkinkan pengembangan kepemimpinan berdasarkan pengalaman. *Triwulan Kepemimpinan*, 28(3), 367-384. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.10.010>

- Hillman, D.R. (2014). Memahami penyelesaian konflik nilai pekerjaan multigenerasi. *Jurnal Kesehatan Perilaku Tempat Kerja*, 29(3), 240-257. <https://doi.org/10.1080/15555240.2014.933961>
- IBM. (2018). Apa itu berbagi informasi dan mengapa itu penting? Pusat Pengetahuan IBM. https://www.ibm.com/support/knowledgecenter/SSQNUZ_current/com.ibm.icm.tng.doc/what_is_knowledge_sharing.htm
- Kawulich, B. B.(2005). Observasi partisipatif sebagai metode pengumpulan data. *Forum Kualitatif Sozialforschung / Forum: Penelitian sosial kualitatif*, 6(2). <https://doi.org/10.17169/fqs-6.2.466>
- Khosravi, P., Newton, C., dan Rezvani, A. (2019). Inovasi manajerial: Tinjauan sistematis dan meta-analisis penelitian selama beberapa dekade terakhir. *Jurnal Manajemen Eropa*, 37(6), 694–707. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.03.003>
- King, W.R. dan Mark, P. V. (2008). Mendorong pertukaran informasi dengan menggunakan sistem manajemen informasi. *Omega*, 36(1), 131-146. <https://doi.org/10.1016/j.omega.2005.10.006>
- Kurniawati, F. dan Sihite, H. (2021). Pengaruh praktik manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan: Peran mediasi pembelajaran organisasi dan peran moderasi budaya organisasi. *Jurnal Kedokteran Molekuler dan Klinis Eropa*, 8(1), 2107-2127.
- Liebowitz, J., Elkins, A., & Guppa, K. (2020). Manajemen informasi dan manajemen SDM digital di Industri 4.0. Dalam J. Liebowitz, A. Elkins, & K. Guppa (Eds.), *Muncul tren sumber daya manusia di perpustakaan akademik* (hlm. 1–16). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-3388-0.ch001>
- Lincoln, Y.S. dan Guba, EG (1985). *Penelitian naturalistik*. Publikasi umum. \ n Lyons, S., & Kuron, L. (2014). Perbedaan generasi di tempat kerja: tinjauan terhadap bukti dan arahan untuk penelitian masa depan. *Jurnal Perilaku Organisasi*, 35 (S1), S139-S157. <https://doi.org/10.1002/job.1913>
- Masak, I. (2021). Siapa yang membuat perbedaan besar? *Ulasan Bisnis Harvard*. <https://hbr.org/2021/09/who-is-driving-the-great-resignation>
- Massingham, P. (2014). Mengevaluasi Alat Manajemen Informasi: Bagian 1 - Manajemen Sumber Daya Informasi. *Jurnal Manajemen Pengetahuan*, 18 (6), 1075-1100. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2013-0449>
- Moore, S., Grunberg, L., & Krause, AJ (2015). Perbedaan generasi dalam ekspektasi tempat kerja: perbandingan pekerja manufaktur dan profesional. *Psikologi Saat Ini*, 34(2), 346-362. <https://doi.org/10.1007/s12144-014-9261-2>
- Naim, MF, & Lenka, U. (2017). Pendampingan, media sosial dan niat retensi karyawan Gen Y: Menuju model konseptual. *Jurnal Internasional Penelitian Bisnis dan Sistem*, 11(1-2), 28-41. <https://doi.org/10.1504/IJBSR.2017.080832>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *Perusahaan pembuat scion*. Oxford University Press.
- Obeidat, S. M., Zyod, D.S. dan Gharaibeh, A.K. (2018). Asosiasi antara kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, berbagi pengetahuan, prestasi kerja, dan kinerja perusahaan: Sebuah model teoritis. *Jurnal Ilmu Sosial*, 4(2), 848-866.
- Palinkas, L.A., Horwitz, S.M., Green, C.A., Wise, J. P., Duan, N., & Hoagwood, K. (2015). Purposive sampling untuk pengumpulan dan analisis data kualitatif dalam studi efektivitas metode campuran. *Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Mental*, 42(5), 533-544. <https://doi.org/10.1007/s10488-013-0528-y>
- Patton, M . Q. (2015). *Metode penelitian dan evaluasi kualitatif: Menjembatani teori dan praktik* (edisi ke-4). Publikasi umum. \ n Pritchard, K. dan Whiting, R. (2014). Baby Boomers dan Generasi yang Hilang: Konstruksi Diskursif Generasi di Tempat Kerja. *Studi Organisasi*, 35(11), 1605-1626. <https://doi.org/10.1177/0170840614550732>
- PwC. (2021). *Harapan dan Ketakutan Profesionalisme 2021*. PricewaterhouseCoopers. <https://www.pwc.com/gx/en/issues/upskilling/hopes-and-fears.html>
- Razmerita, L., Kirchner, K., & Nielsen, P. (2016). Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pembagian informasi dalam organisasi? Perspektif dilema sosial pada komunikasi media sosial. *Jurnal Manajemen Pengetahuan*, 20 (6), 1225-1246. <https://doi.org/10.1108/JKM-03->

- Rudolph, C.W . dan Zacher, H. (2020). Praktik SDM yang peka terhadap usia, keragaman usia, dan kinerja: Menjelajahi efek tidak langsung antarpribadi dan intrapribadi. *Pekerjaan, penuaan dan pensiun*. <https://doi.org/10.1093/workar/waaa008>
- Rudolph, CW, Rauvola, RS dan Zacher, H. (2018). Kepemimpinan dan generasi di tempat kerja: Sebuah tinjauan kritis. *Triwulanan Kepemimpinan*, 29(1), 44-57. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.09.004>
- Sanner-Stiehr, E., & Vandermause, R. K. (2017). Can't we all just get along? A dual-theory approach to understanding and managing the multigenerational workplace. *Journal of Organizational Psychology*, 17(2), 103-110.
- Savić, D. (2020). COVID-19 and Work from Home: Digital Transformation of the Workforce. *Grey Journal*, 16(2), 101-104.
- String, D. (2013). Pembelajaran antargenerasi dalam organisasi. *Jurnal Pelatihan dan Pengembangan Eropa*, 37 (8), 713-727. <https://doi.org/10.1108/EJTD-11-2012-0081>
- Swap, W., Leonard, D., Shields, M., & Abrams, L. (2001). Using mentoring and storytelling to transfer knowledge in the workplace. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 95-114. <https://doi.org/10.1080/07421222.2001.11045668>
- Syed, J., & Tariq, M. (2018). Global diversity management. In *The Palgrave handbook of leadership in transforming Asia* (pp. 287-303). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/978-1-137-57940-9_15
- Treem, J. W., & Leonardi, P. M. (2020). What Is expertise? Who is an expert? Some definitive answers. In K. Patel & S. J. Houghton (Eds.),