



## STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI DIGITAL TRAINING DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT

Hatim Syayidah Aslami<sup>1</sup>, Rijatul Anwar<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email: [dosen02569@unpam.ac.id](mailto:dosen02569@unpam.ac.id)<sup>1</sup>, [dosen03422@unpam.ac.id](mailto:dosen03422@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstract

*Employee performance improvement has become a strategic agenda for organizations facing digital transformation, changing work patterns, and increasing demands for adaptive capability. Digital training enables organizations to deliver flexible, personalized, measurable, and continuous learning, while knowledge management strengthens the process of identifying, storing, sharing, and applying organizational knowledge. This article aims to examine the strategy for improving employee performance through digital training and knowledge management. The research uses a qualitative literature review method by analyzing concepts, theories, and previous studies related to digital learning, knowledge management, and employee performance. The results of the discussion show that digital training improves employee performance through skill acceleration, learning accessibility, feedback, and work-related competency development. Knowledge management contributes through knowledge sharing, documentation of best practices, organizational memory, and utilization of tacit and explicit knowledge. The integration of digital training and knowledge management creates a continuous learning ecosystem that supports individual capability, work effectiveness, innovation, and organizational productivity. The study recommends that companies develop learning needs analysis, digital learning platforms, knowledge repositories, communities of practice, mentoring systems, performance-based evaluation, and leadership support to optimize employee performance.*

**Keywords:** Digital Training, Knowledge Management, Employee Performance, Human Resource Management, Digital Transformation.

### Abstrak

Peningkatan kinerja karyawan menjadi agenda strategis organisasi dalam menghadapi transformasi digital, perubahan pola kerja, dan meningkatnya tuntutan kapabilitas adaptif. Digital training memungkinkan organisasi menyelenggarakan pembelajaran yang fleksibel, personal, terukur, dan berkelanjutan, sedangkan knowledge management memperkuat proses identifikasi, penyimpanan, berbagi, dan pemanfaatan pengetahuan organisasi. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji strategi peningkatan kinerja karyawan melalui digital training dan knowledge management. Penelitian menggunakan metode kajian pustaka kualitatif dengan menelaah konsep, teori, dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pembelajaran digital, manajemen pengetahuan, dan kinerja karyawan. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa digital training dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui percepatan keterampilan, akses pembelajaran, umpan balik, dan pengembangan kompetensi yang relevan dengan pekerjaan. Knowledge management berkontribusi melalui knowledge sharing, dokumentasi praktik terbaik, memori organisasi, serta pemanfaatan pengetahuan tacit dan eksplisit. Integrasi digital training dan knowledge management membentuk ekosistem pembelajaran berkelanjutan yang mendukung kapabilitas individu, efektivitas kerja, inovasi, dan produktivitas organisasi. Penelitian ini merekomendasikan perusahaan untuk mengembangkan analisis kebutuhan pelatihan, platform pembelajaran digital, repositori pengetahuan, komunitas praktik, sistem mentoring, evaluasi berbasis kinerja, dan dukungan kepemimpinan agar peningkatan kinerja karyawan dapat berjalan optimal.

**Kata kunci:** Digital Training, Knowledge Management, Kinerja Karyawan, Manajemen SDM, Transformasi Digital.

---

## PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis pada era digital menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang cepat belajar, mampu beradaptasi, serta dapat mengubah pengetahuan menjadi tindakan kerja yang produktif. Organisasi tidak lagi cukup hanya menyediakan pelatihan konvensional yang bersifat satu arah dan terbatas pada ruang kelas, tetapi perlu membangun sistem pembelajaran yang

lebih fleksibel, terintegrasi, dan dekat dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam konteks ini, digital training dan knowledge management menjadi dua pendekatan penting yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Digital training merupakan bentuk pengembangan SDM yang memanfaatkan teknologi digital seperti learning management system, microlearning, video pembelajaran, webinar, simulasi digital, mobile learning, artificial intelligence, dan analitik pembelajaran. Melalui digital training, perusahaan dapat menjangkau karyawan lintas lokasi, menghemat biaya pelatihan, mempercepat distribusi materi, dan memantau perkembangan kompetensi secara lebih terukur. Bagi karyawan, digital training memberikan keleluasaan untuk belajar sesuai kebutuhan, waktu, dan kecepatan masing-masing sehingga proses peningkatan kompetensi menjadi lebih personal dan berkelanjutan.

Penguatan digital training sejalan dengan Noe (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan adalah *“a planned effort by a company to facilitate employees’ learning of job-related competencies”*. Kutipan ini menegaskan bahwa pelatihan digital perlu dirancang secara terencana agar kompetensi yang dipelajari benar-benar relevan dengan pekerjaan dan kinerja karyawan.

Di sisi lain, knowledge management menjadi fondasi penting untuk memastikan pengetahuan yang dimiliki individu tidak hilang ketika terjadi mutasi, pergantian karyawan, perubahan sistem, atau perubahan proses kerja. Knowledge management membantu organisasi mengelola pengetahuan eksplisit seperti dokumen prosedur, modul pelatihan, standar operasional, laporan kerja, dan basis data, sekaligus mengelola pengetahuan tacit seperti pengalaman, intuisi kerja, cara menyelesaikan masalah, dan praktik terbaik yang dimiliki karyawan senior. Dengan demikian, knowledge management tidak hanya berfungsi sebagai penyimpanan informasi, tetapi juga sebagai mekanisme pembelajaran organisasi.

Dalam konteks pengelolaan pengetahuan, Alavi dan Leidner (2001) menjelaskan bahwa pengetahuan merupakan *“information possessed in the mind of individuals”*. Oleh karena itu, knowledge management diperlukan agar pengetahuan individu dapat ditangkap, disimpan, dibagikan, dan digunakan sebagai aset organisasi.

Permasalahan yang sering muncul dalam organisasi adalah pelatihan yang tidak terhubung dengan kebutuhan pekerjaan, materi pelatihan yang tidak terdokumentasi dengan baik, rendahnya budaya berbagi pengetahuan, serta kesulitan mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja. Dalam beberapa organisasi, pelatihan hanya menjadi kegiatan administratif untuk memenuhi target program pengembangan SDM, namun belum diarahkan untuk menyelesaikan masalah kinerja secara nyata. Di sisi lain, pengetahuan penting sering tersebar pada individu tertentu sehingga sulit diakses oleh karyawan lain yang membutuhkan.

Kinerja karyawan dalam organisasi modern sangat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan menguasai keterampilan teknis, keterampilan digital, kemampuan memecahkan masalah, kolaborasi, dan kecepatan mengambil keputusan. Digital training dapat memperkuat aspek kompetensi,

sedangkan knowledge management memperkuat aspek akses pengetahuan dan pembelajaran kolektif. Ketika kedua pendekatan ini diintegrasikan, organisasi dapat membentuk ekosistem pembelajaran yang memungkinkan karyawan belajar dari modul digital, pengalaman kerja, komunitas praktik, basis pengetahuan, serta umpan balik kinerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini bertujuan untuk menganalisis strategi peningkatan kinerja karyawan melalui digital training dan knowledge management. Pembahasan diarahkan pada konsep dasar, dimensi, indikator, hubungan antarvariabel, kerangka pemikiran, serta strategi implementasi yang dapat diterapkan oleh perusahaan. Artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan kajian manajemen SDM digital dan kontribusi praktis bagi organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawan melalui pembelajaran digital dan pengelolaan pengetahuan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Digital Training**

Digital training adalah proses pelatihan dan pengembangan karyawan yang dirancang, disampaikan, dikelola, dan dievaluasi dengan dukungan teknologi digital. Digital training dapat berbentuk e-learning, blended learning, mobile learning, webinar, virtual class, video-based learning, microlearning, simulation-based learning, gamification, adaptive learning, dan learning analytics. Konsep ini menekankan bahwa pelatihan tidak lagi hanya berlangsung pada ruang kelas fisik, tetapi dapat dilakukan kapan saja dan di mana saja dengan tetap mempertahankan tujuan utama pelatihan, yaitu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan kesiapan karyawan dalam melaksanakan tugas.

Digital training memiliki beberapa karakteristik utama. Pertama, fleksibilitas, yaitu karyawan dapat mengakses materi pelatihan sesuai waktu dan kebutuhan. Kedua, skalabilitas, yaitu organisasi dapat mendistribusikan materi pelatihan kepada banyak karyawan dalam waktu singkat. Ketiga, personalisasi, yaitu materi pelatihan dapat disesuaikan dengan peran, gap kompetensi, dan tingkat kemampuan karyawan. Keempat, keterukuran, yaitu aktivitas belajar dapat dipantau melalui data kehadiran, durasi belajar, skor evaluasi, penyelesaian modul, dan capaian kompetensi. Kelima, keberlanjutan, yaitu pembelajaran dapat menjadi proses berulang yang melekat pada pekerjaan harian.

Digital training menjadi salah satu strategi penting dalam pengembangan sumber daya manusia di era digital karena mampu meningkatkan kompetensi karyawan secara lebih efektif dan fleksibel. Melalui digital training, perusahaan dapat mempercepat proses pembelajaran, meningkatkan kemampuan kerja, serta menyesuaikan keterampilan karyawan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi. Pelatihan berbasis digital juga memberikan kemudahan akses materi kapan saja dan di mana saja sehingga karyawan dapat belajar tanpa mengganggu pekerjaan utama. Selain itu, interaktivitas pembelajaran, evaluasi yang terukur, serta dukungan organisasi menjadi faktor penting

dalam keberhasilan pelatihan digital. Perusahaan yang mampu mengelola digital training dengan baik akan lebih mudah menciptakan budaya belajar berkelanjutan, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat daya saing organisasi di tengah perubahan lingkungan kerja yang semakin modern dan berbasis teknologi.

### **Knowledge Management**

Knowledge management adalah proses sistematis untuk menciptakan, memperoleh, menyimpan, membagikan, dan menerapkan pengetahuan agar dapat memberikan nilai bagi individu, tim, dan organisasi. Pengetahuan dalam organisasi dapat berbentuk tacit knowledge dan explicit knowledge. Tacit knowledge merupakan pengetahuan yang melekat pada pengalaman, keahlian, intuisi, dan wawasan individu, sedangkan explicit knowledge merupakan pengetahuan yang telah terdokumentasi dalam bentuk prosedur, laporan, modul, panduan, video, database, atau sistem informasi.

Nonaka dan Takeuchi (1995) menegaskan bahwa “Knowledge is created only by individuals”. Pernyataan tersebut memperkuat pentingnya organisasi membangun mekanisme konversi pengetahuan individu menjadi pengetahuan kolektif melalui dokumentasi, dialog, mentoring, dan komunitas praktik.

Menurut perspektif manajemen pengetahuan, organisasi yang efektif bukan hanya organisasi yang memiliki banyak informasi, tetapi organisasi yang mampu mengubah informasi menjadi pengetahuan yang dapat digunakan untuk mengambil keputusan dan menyelesaikan masalah. Pengetahuan yang tersimpan tetapi tidak digunakan tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, knowledge management menekankan pentingnya aliran pengetahuan, budaya berbagi, penggunaan teknologi, dan mekanisme pemanfaatan pengetahuan dalam proses kerja.

Knowledge management merupakan strategi penting dalam menjaga keberlanjutan pengetahuan dan meningkatkan efektivitas organisasi. Melalui knowledge management, organisasi dapat menyimpan, mengelola, dan mendistribusikan pengetahuan yang dimiliki karyawan sehingga pengalaman kerja tidak hilang ketika terjadi pergantian pegawai, mutasi, atau pensiun. Proses ini membantu organisasi menciptakan pembelajaran berkelanjutan melalui dokumentasi, berbagi pengalaman, mentoring, serta pemanfaatan teknologi informasi. Knowledge management juga mendukung inovasi, mempercepat pengambilan keputusan, dan meningkatkan kualitas kerja karena informasi yang dibutuhkan dapat diakses dengan lebih mudah. Selain itu, penerapan knowledge management memungkinkan organisasi membangun budaya kolaboratif yang mendorong karyawan untuk saling berbagi pengetahuan dan pengalaman kerja. Dengan pengelolaan pengetahuan yang baik, organisasi akan lebih adaptif, kompetitif, dan mampu meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab, standar, target, dan tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya diukur melalui jumlah output, tetapi juga kualitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi, kedisiplinan, kemampuan bekerja sama, inisiatif, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam lingkungan kerja digital, kinerja karyawan juga berkaitan dengan kemampuan menggunakan teknologi, belajar secara mandiri, berkolaborasi secara virtual, dan memanfaatkan data atau pengetahuan untuk menghasilkan keputusan yang lebih baik.

Robbins dan Judge (2019) menempatkan kinerja dalam hubungan kemampuan, motivasi, dan kesempatan, yaitu “performance is a function of ability, motivation, and opportunity”. Dengan demikian, kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada keterampilan, tetapi juga pada dukungan sistem pembelajaran dan akses pengetahuan kerja.

Dimensi kinerja karyawan dapat meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, kemandirian, tanggung jawab, kolaborasi, dan inovasi. Kualitas kerja menunjukkan ketelitian, kesesuaian dengan standar, dan minimnya kesalahan. Kuantitas kerja menunjukkan volume output yang dihasilkan. Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai jadwal. Efektivitas menunjukkan kemampuan memanfaatkan sumber daya secara optimal. Kolaborasi menunjukkan kemampuan bekerja dengan orang lain. Inovasi menunjukkan kemampuan memberikan ide dan perbaikan proses kerja.

Peningkatan kinerja karyawan membutuhkan dukungan kompetensi dan pengetahuan yang memadai. Karyawan yang memiliki akses pada pelatihan digital yang relevan dan sumber pengetahuan organisasi yang mudah diakses akan lebih siap menghadapi perubahan pekerjaan. Dengan demikian, digital training dan knowledge management dapat dipandang sebagai faktor pendorong peningkatan kinerja karena keduanya memperkuat kemampuan belajar, kemampuan bekerja, dan kemampuan memecahkan masalah.

### **Hubungan Digital Training dengan Kinerja Karyawan**

Digital training berhubungan dengan kinerja karyawan karena pelatihan digital membantu karyawan memperoleh kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan. Ketika materi pelatihan relevan dengan tugas, mudah diakses, dan dilengkapi evaluasi, karyawan dapat memperbaiki cara kerja, mengurangi kesalahan, meningkatkan kecepatan penyelesaian tugas, dan menghasilkan output yang lebih berkualitas. Digital training juga memungkinkan pembelajaran berulang sehingga karyawan dapat mengakses kembali materi ketika menghadapi masalah di tempat kerja.

Digital training dapat meningkatkan kinerja melalui tiga mekanisme. Pertama, skill acceleration, yaitu percepatan penguasaan keterampilan karena materi pelatihan tersedia dalam format digital dan dapat dipelajari secara mandiri. Kedua, performance support, yaitu pelatihan berfungsi

sebagai bantuan kerja yang tersedia ketika karyawan membutuhkan panduan. Ketiga, learning analytics, yaitu data pembelajaran digunakan untuk mengetahui gap kompetensi dan menentukan program pengembangan lanjutan. Dengan mekanisme tersebut, digital training menjadi lebih strategis dibandingkan pelatihan yang hanya bersifat administratif.

### **Hubungan Knowledge Management dengan Kinerja Karyawan**

Knowledge management berhubungan dengan kinerja karyawan karena pengetahuan yang tersedia, mudah ditemukan, dan dapat digunakan akan membantu karyawan bekerja lebih cepat dan tepat. Karyawan tidak perlu mengulang kesalahan yang sama, tidak selalu bergantung pada individu tertentu, dan dapat belajar dari pengalaman organisasi sebelumnya. Pengetahuan yang terdokumentasi dalam SOP, panduan kerja, modul, Frequently Asked Questions, laporan evaluasi, dan lesson learned dapat mempercepat proses pemecahan masalah.

Knowledge management juga memperkuat kolaborasi dan inovasi. Ketika karyawan berbagi pengalaman, ide, dan solusi, organisasi memiliki peluang lebih besar untuk menciptakan perbaikan proses kerja. Knowledge sharing memungkinkan karyawan baru belajar dari karyawan senior, sedangkan knowledge application memastikan pengetahuan yang tersedia benar-benar digunakan dalam pekerjaan. Dengan demikian, knowledge management dapat meningkatkan kualitas kerja, efisiensi, kecepatan layanan, dan kemampuan adaptasi karyawan.

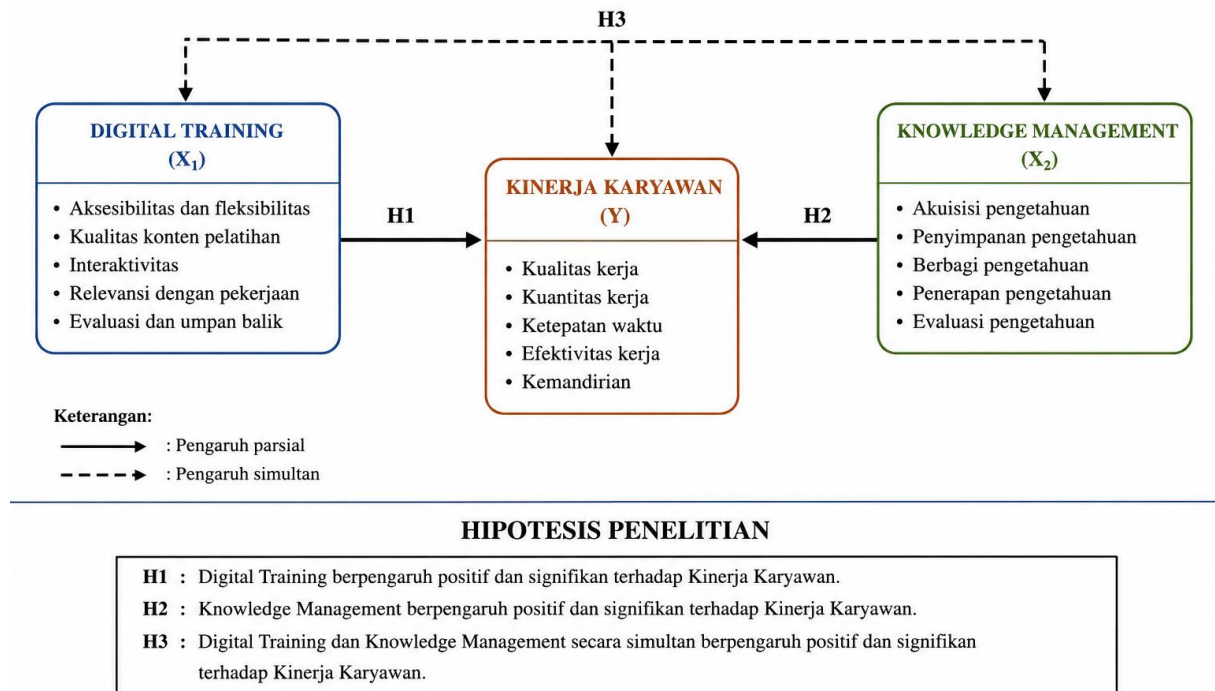
### **Integrasi Digital Training dan Knowledge Management**

Digital training dan knowledge management memiliki hubungan yang saling melengkapi. Digital training berfokus pada proses pembelajaran terstruktur, sedangkan knowledge management berfokus pada siklus pengetahuan organisasi. Digital training membutuhkan materi, modul, studi kasus, dan praktik terbaik yang dapat berasal dari knowledge management. Sebaliknya, knowledge management membutuhkan media digital agar pengetahuan dapat diakses, dibagikan, dan diperbarui secara luas oleh karyawan.

Integrasi keduanya dapat menghasilkan learning ecosystem yang lebih kuat. Dalam ekosistem tersebut, hasil evaluasi pelatihan dapat menjadi dasar pembaruan repositori pengetahuan, masalah kerja dapat diubah menjadi modul microlearning, pengalaman proyek dapat dijadikan studi kasus pelatihan, dan diskusi komunitas praktik dapat menjadi sumber pembelajaran baru. Dengan cara ini, pembelajaran tidak berhenti setelah pelatihan selesai, tetapi terus berlangsung dalam siklus kerja harian.

### **Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran dalam artikel ini menunjukkan bahwa digital training dan knowledge management merupakan dua strategi utama yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Digital training berperan dalam meningkatkan kompetensi, keterampilan digital, efektivitas pembelajaran, dan kesiapan kerja. Knowledge management berperan dalam memperkuat penciptaan, penyimpanan, berbagi, dan penerapan pengetahuan. Integrasi kedua strategi tersebut akan membentuk budaya belajar berkelanjutan yang berdampak pada peningkatan kualitas kerja, produktivitas, inovasi, dan efektivitas organisasi.



Gambar 1. Kerangka Berfikir dan Hipotesis Penelitian

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka kualitatif. Kajian pustaka dilakukan dengan menelaah teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan digital training, knowledge management, dan kinerja karyawan. Metode ini dipilih karena tujuan artikel adalah membangun pemahaman konseptual dan strategi implementatif, bukan menguji pengaruh antarvariabel menggunakan data survei.

Pemilihan metode kajian pustaka diperkuat oleh Sugiyono (2019) yang menjelaskan penelitian kualitatif sebagai pendekatan untuk memahami fenomena secara mendalam. Karena artikel ini bertujuan membangun sintesis konseptual, kajian pustaka menjadi metode yang sesuai untuk menghubungkan digital training, knowledge management, dan kinerja karyawan.

Sumber literatur yang digunakan meliputi buku manajemen sumber daya manusia, jurnal nasional, jurnal internasional, artikel ilmiah, dan sumber akademik yang membahas pembelajaran digital, manajemen pengetahuan, serta kinerja karyawan. Analisis dilakukan melalui beberapa tahap,

yaitu identifikasi konsep utama, pengelompokan dimensi dan indikator, sintesis hubungan antarvariabel, penyusunan kerangka pemikiran, serta perumusan strategi implementasi. Dengan pendekatan ini, artikel diharapkan dapat memberikan gambaran yang sistematis tentang bagaimana digital training dan knowledge management dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Operasionalisasi Konsep

Operasionalisasi konsep digunakan untuk memperjelas dimensi dan indikator yang dapat digunakan organisasi dalam merancang program peningkatan kinerja karyawan berbasis digital training dan knowledge management. Rincian operasionalisasi konsep disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasionalisasi Konsep

Variabel/Konsep	Dimensi	Indikator	Implikasi Manajerial
Digital Training	Aksesibilitas	Kemudahan akses platform, ketersediaan perangkat, akses materi lintas waktu dan lokasi	Perusahaan perlu menyediakan LMS, mobile access, dan dukungan teknis
Digital Training	Relevansi Materi	Kesesuaian materi dengan pekerjaan, gap kompetensi, dan target kinerja	Materi perlu disusun berdasarkan training needs analysis
Digital Training	Interaktivitas	Kuis, simulasi, diskusi, studi kasus, feedback fasilitator	Pelatihan perlu dibuat aktif, bukan sekadar unggah materi
Digital Training	Evaluasi	Pre-test, post-test, completion rate, asesmen praktik, learning analytics	Hasil pelatihan perlu dikaitkan dengan perubahan perilaku kerja
Knowledge Management	Knowledge Creation	Ide baru, lesson learned, inovasi proses, hasil diskusi kerja	Perusahaan perlu mendorong refleksi dan dokumentasi pengalaman
Knowledge Management	Knowledge Storage	SOP, modul, repositori, database, video tutorial, FAQ	Pengetahuan perlu disimpan dalam sistem yang mudah ditemukan
Knowledge Management	Knowledge Sharing	Forum diskusi, mentoring, komunitas praktik, rapat evaluasi	Budaya berbagi pengetahuan perlu diberi ruang dan apresiasi
Knowledge Management	Knowledge Application	Pemanfaatan pengetahuan untuk problem solving, standar kerja, dan inovasi	Pengetahuan harus digunakan dalam pekerjaan, bukan hanya disimpan
Kinerja Karyawan	Kualitas dan Produktivitas	Ketelitian, output kerja, kecepatan, efisiensi, pencapaian	Evaluasi kinerja perlu melihat hasil kerja dan proses belajar

Variabel/Konsep	Dimensi	Indikator	Implikasi Manajerial
		target	

Sumber: Diolah Penulis, 2026

### Strategi Peningkatan Kinerja melalui Digital Training

Strategi pertama adalah melakukan analisis kebutuhan pelatihan secara sistematis. Perusahaan perlu memetakan kompetensi jabatan, gap keterampilan, perubahan teknologi, dan permasalahan kinerja yang sering terjadi. Tanpa analisis kebutuhan, digital training berisiko hanya menjadi formalitas administrasi yang tidak menjawab masalah kinerja. Analisis kebutuhan dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja, wawancara atasan, survei karyawan, audit kompetensi, serta analisis data kesalahan kerja.

Strategi kedua adalah menyusun kurikulum digital training berbasis pekerjaan. Modul pelatihan sebaiknya tidak hanya berisi teori, tetapi juga panduan praktis, studi kasus, simulasi, video demonstrasi, dan latihan berbasis situasi kerja. Materi pelatihan harus dibuat ringkas, mudah dipahami, dan langsung dapat diterapkan. Pendekatan *microlearning* dapat digunakan untuk membagi materi menjadi unit kecil agar karyawan lebih mudah belajar tanpa meninggalkan pekerjaan utama.

Strategi ketiga adalah menggunakan *learning management system* sebagai pusat pengelolaan pelatihan. LMS memungkinkan perusahaan mengelola jadwal, materi, peserta, evaluasi, sertifikat, dan data pembelajaran. Melalui LMS, bagian SDM dapat memantau siapa saja yang telah mengikuti pelatihan, nilai evaluasi, modul yang belum diselesaikan, serta area kompetensi yang masih perlu diperbaiki. Data ini dapat digunakan untuk merancang pelatihan lanjutan yang lebih tepat sasaran.

Strategi keempat adalah menghubungkan digital training dengan indikator kinerja. Pelatihan yang baik tidak hanya diukur dari jumlah peserta atau tingkat penyelesaian modul, tetapi juga dari perubahan perilaku kerja dan peningkatan hasil kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi dampak pelatihan pada tingkat reaksi peserta, peningkatan pengetahuan, perubahan perilaku, dan hasil kinerja. Evaluasi ini dapat membantu organisasi mengetahui apakah pelatihan benar-benar memberikan nilai bagi perusahaan.

Evaluasi digital training dapat mengacu pada Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2016) yang membagi evaluasi pelatihan ke dalam empat level, yaitu “Reaction, Learning, Behavior and Results”. Artinya, keberhasilan pelatihan sebaiknya dinilai mulai dari respons peserta, peningkatan pengetahuan, perubahan perilaku kerja, hingga dampaknya terhadap hasil kinerja.

### Strategi Peningkatan Kinerja melalui Knowledge Management

Strategi pertama adalah membangun repositori pengetahuan organisasi. Repositori ini dapat berisi SOP, panduan kerja, modul pelatihan, template dokumen, rekaman webinar, *best practice*, FAQ, dan *lesson learned*. Repositori harus disusun dengan kategori yang jelas agar karyawan mudah

menemukan informasi. Sistem pencarian yang baik menjadi faktor penting karena pengetahuan yang sulit ditemukan akan jarang digunakan.

Strategi kedua adalah membangun budaya knowledge sharing. Perusahaan perlu menciptakan ruang bagi karyawan untuk berbagi pengalaman, solusi, dan praktik terbaik. Knowledge sharing dapat dilakukan melalui forum digital, komunitas praktik, sesi sharing mingguan, mentoring, coaching, dan diskusi lintas unit. Budaya berbagi pengetahuan tidak akan tumbuh apabila karyawan merasa bahwa pengetahuan adalah sumber kekuasaan pribadi yang tidak perlu dibagikan. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan apresiasi terhadap kontribusi pengetahuan.

Argote dan Ingram (2000) menekankan bahwa transfer pengetahuan menjadi dasar keunggulan bersaing karena pengetahuan yang tersebar dapat memperkuat kemampuan organisasi. Dengan demikian, knowledge sharing perlu diposisikan sebagai perilaku kerja strategis, bukan sekadar aktivitas tambahan.

Strategi ketiga adalah mendokumentasikan pengetahuan tacit dari karyawan berpengalaman. Banyak pengetahuan penting dalam organisasi berada pada pengalaman individu, seperti cara menghadapi pelanggan sulit, cara menyelesaikan gangguan operasional, cara mempercepat proses administrasi, atau cara mengambil keputusan pada kondisi tidak ideal. Pengetahuan tacit tersebut perlu dikonversi menjadi panduan, video, studi kasus, checklist, atau modul pembelajaran agar dapat dipelajari oleh karyawan lain.

Strategi keempat adalah memastikan pengetahuan digunakan dalam pekerjaan. Knowledge management tidak cukup hanya dengan mengumpulkan dokumen. Organisasi perlu memastikan bahwa pengetahuan yang tersimpan benar-benar menjadi acuan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan menghubungkan repositori pengetahuan dengan SOP, sistem kerja, pelatihan digital, evaluasi kinerja, dan forum pemecahan masalah. Pengetahuan yang digunakan secara konsisten akan berdampak pada kualitas kerja dan efisiensi operasional.

### **Model Integrasi Digital Training dan Knowledge Management**

Integrasi digital training dan knowledge management dapat dilakukan melalui empat tahap utama. Tahap pertama adalah identifikasi kebutuhan pengetahuan dan kompetensi. Tahap kedua adalah penyusunan materi pelatihan digital berdasarkan pengetahuan organisasi yang telah terdokumentasi. Tahap ketiga adalah pelaksanaan pelatihan melalui platform digital dan komunitas praktik. Tahap keempat adalah evaluasi kinerja serta pembaruan pengetahuan berdasarkan hasil pelatihan dan pengalaman kerja. Model integrasi ini menjadikan organisasi sebagai sistem pembelajaran yang terus berkembang.

Tabel 2. Model Integrasi Digital Training dan Knowledge Management

<b>Tahap</b>	<b>Aktivitas Utama</b>	<b>Output</b>	<b>Dampak pada Kinerja</b>
Identifikasi	Memetakan gap	Daftar kebutuhan	Pelatihan lebih relevan

Tahap	Aktivitas Utama	Output	Dampak pada Kinerja
	kompetensi, masalah kerja, dan kebutuhan pengetahuan	pelatihan dan pengetahuan prioritas	dengan masalah kinerja
Pengembangan	Menyusun modul digital, SOP, studi kasus, video, dan checklist	Materi digital training dan knowledge repository	Karyawan memiliki panduan belajar dan panduan kerja
Implementasi	Melaksanakan e-learning, microlearning, mentoring, dan forum diskusi	Partisipasi belajar dan knowledge sharing	Karyawan lebih cepat memahami tugas dan solusi kerja
Evaluasi	Mengukur hasil belajar, perubahan perilaku, dan capaian kinerja	Data efektivitas pelatihan dan pengetahuan	Program pengembangan SDM menjadi lebih terukur
Pembaruan	Memperbarui modul dan repositori berdasarkan pengalaman kerja	Pengetahuan organisasi yang selalu relevan	Organisasi lebih adaptif terhadap perubahan

Sumber: Diolah Penulis, 2026

### Sintesis Literatur

Sintesis literatur menunjukkan bahwa pelatihan digital, pembelajaran organisasi, knowledge sharing, dan pemanfaatan teknologi informasi merupakan faktor penting yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Beberapa penelitian menekankan bahwa keberhasilan pelatihan digital tidak hanya ditentukan oleh platform, tetapi juga oleh relevansi materi, kesiapan pengguna, dukungan pimpinan, dan budaya belajar. Sementara itu, knowledge management berperan penting dalam memastikan pengetahuan tidak berhenti pada individu, melainkan dapat menjadi aset organisasi.

Tabel 3. Sintesis Literatur

No	Fokus Literatur	Temuan Utama	Relevansi dengan Artikel
1	Digital training dan e-learning	Pelatihan berbasis digital meningkatkan akses pembelajaran dan mempercepat distribusi kompetensi	Menjadi dasar strategi digital training berbasis platform
2	Knowledge management	Penciptaan, penyimpanan, berbagi, dan penggunaan pengetahuan mendukung efektivitas organisasi	Menjadi dasar strategi pengelolaan pengetahuan kerja
3	Knowledge sharing	Berbagi pengetahuan memperkuat kolaborasi dan mengurangi pengulangan kesalahan	Mendorong komunitas praktik dan mentoring
4	Employee performance	Kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, dukungan sistem, dan	Menjadi indikator akhir dari strategi SDM

No	Fokus Literatur	Temuan Utama	Relevansi dengan Artikel
		kemampuan memecahkan masalah	
5	Digital transformation HRM	Teknologi SDM membantu perusahaan merancang pengembangan karyawan yang lebih fleksibel dan terukur	Mendukung integrasi digital training dengan data kinerja
6	Learning organization	Organisasi yang belajar mampu memperbarui pengetahuan dan beradaptasi terhadap perubahan	Menjadi dasar ekosistem pembelajaran berkelanjutan

Sumber: Diolah Penulis, 2026

### Implikasi Manajerial

Implikasi pertama adalah perusahaan perlu menempatkan digital training sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja, bukan sekadar program pelatihan rutin. Bagian SDM perlu bekerja sama dengan pimpinan unit untuk menentukan pelatihan yang paling relevan dengan target kerja. Hal ini penting agar pelatihan memiliki hubungan langsung dengan produktivitas, kualitas layanan, efisiensi, dan pencapaian sasaran organisasi.

Implikasi kedua adalah perusahaan perlu membangun sistem knowledge management yang mudah digunakan. Sistem yang terlalu rumit akan menghambat karyawan untuk berbagi dan mencari pengetahuan. Oleh karena itu, repositori pengetahuan harus sederhana, terstruktur, mudah diakses, dan terintegrasi dengan platform pembelajaran digital. Perusahaan juga perlu menunjuk knowledge owner atau penanggung jawab konten agar pengetahuan selalu diperbarui.

Implikasi ketiga adalah pimpinan memiliki peran penting dalam membentuk budaya belajar. Karyawan akan lebih terdorong mengikuti pelatihan dan berbagi pengetahuan apabila pimpinan memberi contoh, memberikan waktu belajar, menghargai kontribusi pengetahuan, dan menggunakan hasil pelatihan dalam evaluasi kerja. Tanpa dukungan pimpinan, digital training dan knowledge management berisiko menjadi sistem yang tersedia tetapi tidak dimanfaatkan secara optimal.

Implikasi keempat adalah evaluasi kinerja perlu mengintegrasikan aspek hasil kerja dan pembelajaran. Karyawan tidak hanya dinilai dari output, tetapi juga dari kemauan belajar, kontribusi pengetahuan, partisipasi dalam pelatihan, dan kemampuan menerapkan pengetahuan baru. Dengan demikian, organisasi dapat membangun budaya peningkatan kinerja yang lebih berkelanjutan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian, digital training dan knowledge management merupakan strategi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan pada era transformasi digital. Digital training membantu organisasi mempercepat pengembangan kompetensi melalui pembelajaran yang fleksibel, terukur, relevan, dan mudah diakses. Knowledge management membantu organisasi mengelola

pengetahuan agar tidak hilang, mudah dibagikan, dan dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah kerja.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai ketika digital training tidak berdiri sendiri, tetapi diintegrasikan dengan knowledge management. Materi pelatihan perlu bersumber dari kebutuhan kerja dan pengetahuan organisasi, sedangkan hasil pelatihan perlu memperkaya repositori pengetahuan. Integrasi ini membentuk ekosistem pembelajaran berkelanjutan yang mendukung kualitas kerja, produktivitas, inovasi, dan efektivitas organisasi.

Perusahaan disarankan untuk melakukan analisis kebutuhan pelatihan, membangun platform pembelajaran digital, menyusun repositori pengetahuan, mengembangkan komunitas praktik, mendorong mentoring, melakukan evaluasi berbasis kinerja, dan memperkuat dukungan pimpinan. Untuk penelitian selanjutnya, artikel ini dapat dikembangkan menjadi penelitian kuantitatif dengan menguji pengaruh digital training dan knowledge management terhadap kinerja karyawan menggunakan variabel mediasi seperti knowledge sharing, learning agility, employee engagement, atau innovative work behavior.

## REFERENCES

- Alavi, M., & Leidner, D. E. 2001. Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107-136.
- Armstrong, M. 2020. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Argote, L., & Ingram, P. 2000. Knowledge Transfer: A Basis for Competitive Advantage in Firms. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 82(1), 150-169.
- Becerra-Fernandez, I., & Sabherwal, R. 2015. *Knowledge Management: Systems and Processes*. New York: Routledge.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. 1998. *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Boston: Harvard Business School Press.
- Dessler, G. 2020. *Human Resource Management*. New York: Pearson.
- Gold, A. H., Malhotra, A., & Segars, A. H. 2001. Knowledge Management: An Organizational Capabilities Perspective. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 185-214.
- Kirkpatrick, J. D., & Kirkpatrick, W. K. 2016. *Kirkpatrick's Four Levels of Training Evaluation*. Alexandria: ATD Press.
- Noe, R. A. 2020. *Employee Training and Development*. New York: McGraw-Hill Education.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. 1995. *The Knowledge-Creating Company*. New York: Oxford University Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2019. *Organizational Behavior*. New York: Pearson.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sabila, A., Afrina, M., & Tania, K. D. 2025. The Influence of Knowledge Management and Digital Competence on Employee Performance: Mediating Role of Innovative Work Behavior. *Journal of Applied Informatics and Computing*, 9(6), 3871-3882.
- Pratama, A. 2025. Transforming Employee Performance with AppSheet I-DO: A Digital Training Strategy. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*. 8(1)
- Gao, S. 2025. How Does Digital Knowledge Management Drive Employees Innovative Behavior. *Sustainability*, 17(17), 7823.

- Sirait, R. 2025. Implementation of Knowledge Management in Improving Innovation and Organizational Performance in the Digital Era. *Journal of Management Science*.
- Refa, N. M. 2024. How Knowledge Management and Information Technology Affect Employee Performance. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Panget, S. J. 2024. The Effect of Digital Literacy on Knowledge Sharing and Employee Performance. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 15(2)