

KNOWLEDGE MANAGEMENT PADA DIGITAL NOMADISM UNTUK PENINGKATAN GIG ECONOMY

Adriyendi¹, Yeni Melia²

¹Informatic Group, UIN Batusangkar, Jl. Sudirman No. 137, Limo Kaum, Batusangkar, Indonesia
email: adriyendi@iainbatusangkar.ac.id

²Economic Group, UIN Batusangkar, Jl. Sudirman No. 137, Limo Kaum, Batusangkar, Indonesia
email: yenimelia@iainbatusangkar.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk pengembangan model Knowledge Management (KM) dengan aspek Knowledge Creation (KC) dalam konteks Digital Nomadism (DNs) terhadap Gig Economy (GE). KM dengan kategori Discovery (Tacit, Explicit, Embedded and Source), Organization (type, organizing, function, specify), and Sharing (concept, mechanism, benefit, growth). DNs dengan dimensi Personal (personal knowledge management, lifestyle), Social (media cultural production, market practice, community practice), and Technology (platform infrastructure, nomadic infrastructure). GE dengan kriteria Employers (micro-entrepreneurship), Gig Workers (digital nomad), and Digital Platform (digital intermediated). Aspek KC menggunakan SECI model: Socialization (creating tacit asset from tacit asset), Externalization (creating explicit asset from tacit asset), Combination (creating explicit asset from explicit asset), and Internalization (creating tacit asset form explicit asset). Hasil penelitian menunjukkan bahwa model yang dibangun mampu menghasilkan model KM adaptif. Hal ini dengan implikasi pada DNs dalam sharing, collaborating, and learning melalui KM yang me-revolusi cara baru bekerja dan berinteraksi dalam aktifitas GE (living, working, and organizing).

Keywords: knowledge management, knowledge creation, digital nomadism, gig economy

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk pengembangan model Knowledge Management (KM) dengan aspek Knowledge Creation (KC) dalam konteks Digital Nomadism (DNs) terhadap Gig Economy (GE). KM dengan kategori Discovery (Tacit, Explicit, Embedded and Source), Organization (type, organizing, function, specify), and Sharing (concept, mechanism, benefit, growth). DNs dengan dimensi Personal (personal knowledge management, lifestyle), Social (media cultural production, market practice, community practice), and Technology (platform infrastructure, nomadic infrastructure). GE dengan kriteria Employers (micro-entrepreneurship), Gig Workers (digital nomad), and Digital Platform (digital intermediated). Aspek KC menggunakan SECI model: Socialization (creating tacit asset from tacit asset), Externalization (creating explicit asset from tacit asset), Combination (creating explicit asset from explicit asset), and Internalization (creating tacit asset form explicit asset). Hasil penelitian menunjukkan bahwa model yang dibangun mampu menghasilkan model KM adaptif. Hal ini dengan implikasi pada DNs dalam sharing, collaborating, and learning melalui KM yang me-revolusi cara baru bekerja dan berinteraksi dalam aktifitas GE (living, working, and organizing).

Keywords: knowledge management, knowledge creation, digital nomadism, gig economy

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license



PENDAHULUAN

Digital Nomad (DN) merupakan istilah yang dipakai untuk orang yang bekerja menggunakan teknologi informasi dan media digital pada tempat yang berbeda (berpindah-pindah atau nomaden), tidak terikat dengan jam kerja, dan bekerja dalam suasana informal, bahkan sambil liburan (sebagai gaya hidup). DN adalah orang atau pelaku dalam aktifitas bekerja dari rumah, bekerja dari ruang terbuka/bukan kantor dengan tempat yang berpindah pindah atau kegiatan yang disebut *Digital Nomadism* (DNs) (Richter & Richter, 2020). DNs sebagai pilihan gaya hidup mempertimbangkan faktor psikologis sebagai aktualisasi diri (sudut pandang dari sisi psikologi). DNs juga merupakan cara baru dalam bekerja dan organisasi kerja (sudut pandang dari sisi perilaku organisasi). Berdasarkan interpretasi, DNs dikelompokkan dalam 3 bagian yaitu: DNs sebagai aktifitas ekonomi, DNs sebagai aktifitas budaya kerja, dan DNs sebagai aktifitas media teknologi. Aktifitas DNs dalam melakukan pekerjaan seperti: pemasaran digital, mentor daring, layanan konsultasi daring, kreator konten digital, dan pekerja harian lepas secara daring. Dalam melakukan pekerjaannya, aktifitas DNs sangat tergantung pada infrastruktur daring. Ada tiga aspek DNs yaitu: personal, sosial, dan teknologi. Interaksi sosial antar personal pelaku DNs menggunakan teknologi internet untuk aktifitas swakelola dan refleksi (situs web pribadi, media sosial, forum), penemuan kembali (kapasitas penyerapan individu), pemahaman informasi (pencatatan digital), berbagi pengetahuan (layanan cloud, media sosial), dan pembangunan komunitas (grup, forum, komunitas nomaden). Aktifitas tersebut merupakan aspek penting dalam membangun *Knowledge Management* (KM) pada interaksi media digital (Bustamante, Velasco, & Aragon, 2021). Model KM dapat dilakukan dengan

Knowledge Creation (KC). KC untuk menciptakan nilai, keunggulan spesifik, proses berkelanjutan, belajar dari eksperimen, pengalaman sebelumnya, dengan pendekatan baru, gagasan baru, dan berbagi pengetahuan yang baru (Fallatah, 2021).

KM dalam interaksi tersebut sangat penting karena “pengetahuan adalah asset” yang memberi dampak pada *Gig Economy* (GE). GE merupakan aktifitas ekonomi pada ruang wirausaha mikro kecil menengah (micro-entrepreneurship/SMEs) dan para pekerja daring (digital workers) yang menggunakan wahana digital (digital intermediaries, applications, platforms) (Wheelahan & Moodie, 2021).

Dampak dari pertumbuhan GE adalah berkembangnya aktifitas DNs dalam bidang ekonomi, sosial, budaya dan teknologi. *Knowledge Management* (KM) atau manajemen pengetahuan menggabungkan pembentukan pengetahuan baru, pelestarian, pembaruan, dan berbagi di antara pengguna.

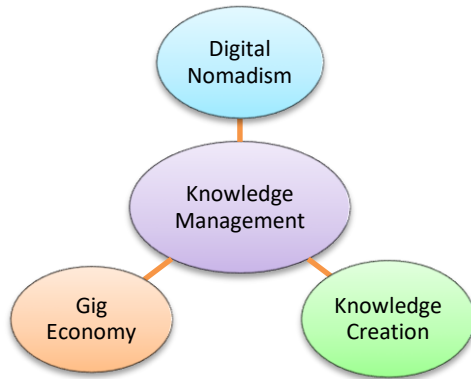
Manajemen pengetahuan digunakan untuk menciptakan nilai, mengontrol, dan memperbarui aset pengetahuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Penggunaan manajemen pengetahuan dalam berbagi informasi baik internal maupun eksternal dengan pelaku *Digital Nomad* (DN) dalam aktifitas *Digital Nomadism* (DNs). Pengetahuan yang dikelola membantu menciptakan nilai bagi proses bisnis *Gig Economy* (GE) dan individu DN.

Namun, bagaimana pengembangan model *Knowledge Management* (KM) dengan *Knowledge Creation* (KC) untuk aktifitas *Digital Nomadism* (DNs) terhadap *Gig Economy* (GE). Oleh karena itu diperlukan *Knowledge Creation* (KC) sebagai model KM.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan kerangka kerja (framework model) yang

memuat model *Knowledge Management* (KM), *Digital Nomadism* (DNs), *Knowledge Creation* (KC), dan *Gig Economy* (GE). Kerangka kerja tersebut ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Framework

Gambar 1 menampilkan model kerangka kerja (framework) yang terdiri dari: *Knowledge Management* (KM), *Digital Nomadism* (DNs), *Knowledge Creation* (KC), dan *Gig Economy* (GE). KM dibentuk berdasarkan pada *Discovery*, *Organization*, dan *Sharing*. KC berdasarkan pada *Socialization*, *Internalization*, *Externalization*, dan *Combination*. DNs berdasarkan pada *Personal*, *Social*, dan *Technology*. GE berdasarkan pada *Employers*, *Gig Workers*, dan *Digital Platforms*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Knowledge Management (KM) dengan paradigma baru dalam sistem ekonomi nasional dan internasional, dan diperkenalkan dengan cara yang baru mulai ke dalam aspek global perusahaan. Asumsi baru yang disebut "ekonomi berdasarkan pengetahuan dan pembelajaran", di mana pengetahuan adalah diintensifkan sebagai poros perubahan dan inovasi (Carasco & Gomez, 2021).

Digital Nomadism (DNs) memuat model personal, sosial, dan teknologi yang ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Digital Nomadism

Personal	<i>Manajemen pengetahuan pribadi: jaringan pengetahuan pribadi, memahami informasi, menemukan kembali, mencerminkan pengelolaan diri. Gaya hidup: otonomi, aktualisasi diri, lifehacking, backpacker/flashpacker.</i>
Sosial	<i>Produksi budaya media: penyiaran media sosial, budaya nomaden. Praktik pasar: branding, jaringan, interaksi pengusaha. Praktik komunitas: pendampingan, berbagi pengetahuan, pembangunan komunitas.</i>
Teknologi	<i>Infrastruktur platform: pembayaran, komunikasi, cloud, pasar lepas. Infrastruktur nomaden: berpusat pada lokasi, infrastruktur sumber daya, aktan perakitan.</i>

Digital Nomadism (DNs) dalam fenomena modern dari jaringan masyarakat informasi dan komunikasi yang muncul karena mobilitas dan digitalisasi. *Digital Nomad* (DN) mengacu pada para profesional yang melakukan pekerjaan secara *digital* untuk memungkinkan gaya hidup bepergian atau berpindah lokasi, dimana mereka bekerja sambil bepergian atau bepergian sambil bekerja. Banyak penelitian tentang DN berfokus pada *personal knowledge management, employment, and remote work* (Chevtaeva & Gullet, 2021).



Gambar 2. Knowledge

Gambar 2 menampilkan *Knowledge Model* dengan bentuk tiga elemen: *discovery*, *organization*, dan *sharing*.

Tabel 2. Discovery

Tacit	Metode (kuesioner, wawancara, survei, kelompok fokus, observasi, analisis jaringan).
Explicit	Alat (kecerdasan buatan, penambangan data, penambangan teks).
Embedded	Formasi (rutinitas, proses, produk). Metode (observasi, prosedur, analisis). Alat (pemodelan, rekayasa balik).
Source	Sumber (internal/majikan, eksternal/digital/nomad). Karakteristik (formal, informal). Umpan balik (kuesioner, survei).

Tabel 3. Organization

Type	Jenis (buat, bagikan)
Organizer	Penyelenggara (mengelola, menciptakan, berbagi).
Function	Fungsi (proses, sistem, lingkungan)
Specify	Spesifikasi (spesifikasi teknis, persyaratan organisasi)

Tabel 4. Sharing

Concept	<i>Konsep:</i> kemampuan pengguna untuk menentukan kebutuhannya, kesadaran pengguna akan ketersediaan pengetahuan, pengguna dapat mengakses sistem manajemen pengetahuan, membimbing pengguna dengan mendefinisikan bidang keahlian dan kelengkapan penyimpanan pengetahuan.
Mechanism	<i>Mekanisme:</i> mengimpor dan membuat dokumen, mengidentifikasi pengguna utama, menetapkan peran dan tanggung jawab pengguna yang berbeda dan informasi yang tersedia, melacak dan mengelola versi konten yang berbeda, dan meningkatkan akses ke sistem pengetahuan.
Benefit	<i>Manfaat:</i> meningkatkan kepuasan klien, meningkatkan kecepatan mengakses pengetahuan dan informasi, mempromosikan budaya dan inovasi yang erat, meningkatkan kolaborasi tanpa batas
Growth	<i>Pertumbuhan:</i> berbagi, berkolaborasi, belajar

Knowledge Creation (KC) atau penciptaan pengetahuan telah diidentifikasi untuk memberikan nilai dan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Hal ini juga dapat didefinisikan sebagai kapasitas organisasi untuk mengembangkan ide-ide baru dan proses pengembangan pengetahuan baru untuk menggantikan yang lama. KC adalah proses dinamis yang melibatkan interaksi di berbagai tingkat organisasi yang menyatakan bahwa

penciptaan pengetahuan mengacu pada proses berkelanjutan. KC dapat mengatasi keterbatasan informasi individu dan pengalaman masa lalu dengan mencapai perspektif baru atau pengamatan lingkungan baru dan pengetahuan baru. Dengan kata lain, proses penciptaan pengetahuan adalah proses belajar dari pengalaman, pemecahan masalah, bereksperimen dengan pendekatan baru dan berbagi pengetahuan, termasuk pengetahuan yang baru dibuat (Rusland, Jaafar, & Sumintono, 2020). KC dengan *Socialization*, *Externalization*, *Combination*, *Internalization* (*SECI Model*) ditampilkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Knowledge Creation

Socialization	membuat tacit assets dari tacit assets
Externalization	membuat explicit assets dari tacit assets
Combination	membuat explicit assets dari explicit assets
Internalization	membuat tacit assets dari explicit assets

Knowledge merupakan informasi yang dikombinasikan dengan pengalaman dan terdapat dua jenis yaitu: *Tacit* dan *Explicit*. *Tacit Knowledge* memiliki ciri-ciri, yaitu: Pertama, *Tacit* diperoleh dari pengalaman (dapat dilihat) dan dirasakan (tidak dilihat). Kedua, tidak mudah dikomunikasikan (sulit diungkapkan) atau diberikan kepada orang lain (sulit untuk di ekspresikan). Ketiga, pengetahuan tersebut dapat di transfer (dialihkan) melalui bertatap muka (*face to face*), pengetahuan untuk di transfer (*media daring*) melalui percakapan (*online* atau *offline*).

Contohnya saat seseorang ingin belajar olahraga, orang tersebut melihat dulu video olahraga di televisi atau *youtube*, lalu mempraktekannya. Ketika seorang pelatih yang sedang berolahraga kemudian memberitahukan tip dan triknya dengan berbicara: beri saja tenaga “secukupnya” atau beri saja daya “secukupnya”, kata secukupnya ini sulit untuk diutarakan karena orang tersebut tidak pernah

mengukur seberapa banyak tenaga atau daya yang dibutuhkan.

Explicit Knowledge dengan cara bahwa pengetahuan yang sudah dikumpulkan (datasource) serta diterjemahkan (rule) ke dalam suatu bentuk dokumentasi (rulebase) sehingga lebih mudah dipahami oleh orang lain (insight). Pengetahuan ini bersifat formal dan mudah untuk dibagikan ke orang lain merupakan pengetahuan yang bersifat teori (insight from expert) dan membagi pengetahuannya kepada orang lain melalui buku, artikel dan jurnal tanpa harus datang langsung untuk mengajari orang tersebut.

Contohnya saat seseorang ingin belajar olahraga, orang tersebut membeli buku tip dan trik berolahraga di toko buku (offline atau online). Sesudah membaca buku tersebut, orang tersebut langsung mempraktekannya. Buku panduan olahraga yang sudah dilengkapi dengan tip dan trik untuk melakukannya sehingga orang yang ingin menggunakannya dapat lebih mudah memahami buku tersebut.

Gig Economy (GE) ditampilkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Gig Economy

Employers	micro-entrepreneurship (SMEs)
Gig Workers	digital nomad
Digital Platform	applications, platforms, digital intermediaries

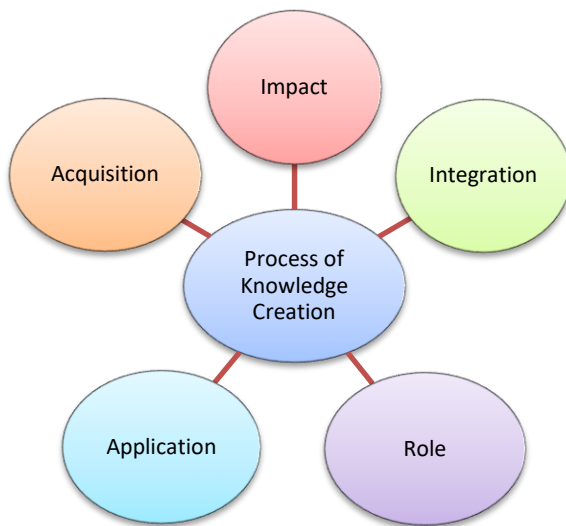
GE adalah ekonomi pertunjukan, di mana karyawan menyelesaikan tugas kerja jangka pendek sesuai permintaan di berbagai perusahaan, ditentukan oleh pemanfaatannya terhadap karyawan non-standar (karyawan paruh waktu/karyawan pekerja lepas). Secara khusus, tenaga kerja digital, yang terdiri dari individu yang memanfaatkan sarana teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, termasuk kelompok pekerja pertunjukan unik (freelancer) yang dipekerjakan untuk melakukan tugas kerja lepas melalui

Internet. GE mencakup kegiatan ekonomi dengan dukungan *platform digital* yang menengahi antara *supplier services, goods, atau bentuk tenaga kerja lainnya seperti customers, consultants, and labour hire* (Schroeder, Bricka, & Whitaker, 2021).

Information berdasarkan pada sumber data (datasource). *Practice* bersumber dari aplikasi dan teknologi. *Insight* diperoleh dari *output knowledge*. *Advice* berdasarkan pada *outcome recommendation*. *Process* menggunakan teknologi dan aplikasi. *Improvement* diperoleh dari *insight, knowledge, & advice*. *People* berdasarkan pada pemangku kepentingan. *Technology* dengan pengembangan *process and improvement*.



Gambar 3. KM Context



Gambar 4. KC Process

Impact berdasarkan pada *innovation and performance*. *Integration* berdasarkan *internal and external knowledge*. *Role* berdasarkan pada *individual and organizational factors*. *Application* berdasarkan pada *information and problem solving*. *Acquisition* berdasarkan pada *integrasi antara information, knowledge, and network*.

Tabel 7. Philosophy

Autor	Filosofi
(Hannonen, 2020)	Penjelasan terkait nomadisme digital menunjukkan ambiguitas praktik itu sendiri. Nomadisme digital sebagai fenomena gaya hidup terwakili dengan baik dalam publikasi bisnis dan profesional.
(Floridi, 2021)	Untuk memahami bagaimana menghemat waktu kerja (pasar kerja digital), bagaimana meningkatkannya (kesehatan masyarakat digital), bagaimana menggunakannya (hiburan digital), dan cara mendistribusikannya (manajemen waktu).
(Mancinelli, 2020)	Bagaimana proyek realisasi diri dari nomadisme digital memenuhi ideologi kewirausahaan, dan nomadisme digital sebagai adaptasi oportunistik terhadap dampak neoliberal.
(Melvin, 2020)	Bagaimana mengembangkan etika digital antar budaya global yang dapat mendukung dan mempertahankan beberapa set norma, prinsip, dan kerangka kerja. Untuk mempertahankan identitas, tradisi, praktik, norma, dan variasi budaya, yang mencari kosmopolitanisme etis di tempat kolonisasi yang dimediasi oleh komputer.

(Peters, 2019)	Pengetahuan yang tidak tertarik berdasarkan kebenaran yang dikejar demi dirinya sendiri dengan etos baru manajerialisme dan kapitalisme pengetahuan. Sosialisme pengetahuan asli yang mempromosikan sosialitas pengetahuan dengan menyediakan mekanisme untuk pertukaran ide yang benar-benar bebas.
(Farzaneh, Mehralian, & Isaa, 2020)	Untuk memahami bagaimana struktur pengetahuan, struktur tugas dan kolaborasi mempengaruhi pengetahuan kolektif dengan mekanisme mediasi komunikasi digital.
(Nguyen, 2020)	Untuk memahami perilaku berbagi pengetahuan. dapat memberikan prediksi yang masuk akal tentang sikap, niat, dan perilaku berbagi pengetahuan. Faktor individu, sosial, organisasi dan teknologi yang mungkin mempengaruhi sikap, niat dan perilaku berbagi pengetahuan.
(Swierstra & Efstathiou, 2020)	Cara baru berpikir dan melakukan praktik sains dengan mempertimbangkan pengetahuan sebagai hal yang dapat dihitung. Hal ini mengeksplorasi bagaimana digitalisasi dalam praktik ilmiah yang menghasilkan pengetahuan mempengaruhi pemangku kepentingan.
(Wang, Schlagwein, Kecmanovic, & Cahalane, 2020)	Kemungkinan masa depan pengetahuan digital bekerja sebagai spektrum berkelanjutan, yang didasarkan pada paradigma kerja <i>Taylorisme Digital</i> dan paradigma kerja <i>Pekerja Otonom</i> . Masa depan ini dibahas dalam hal pendekatan yang berbeda untuk mengatur pekerjaan, bekerja dengan teknologi, menggambarkan batas-batas pekerjaan/kehidupan, dan penyediaan jaring pengaman sosial.
(Abeysekera, 2021)	Pengetahuan implisit adalah pengetahuan yang dipahami tanpa disadari secara sadar. Hal itu tertanam dalam praktik teknologi, operasi, dan manajemen.

DNs sebagai cara baru dalam bekerja, berorganisasi, dan berkehidupan (working, organizing, and living). GE menjadi panggung untuk aktifitas (online labor, online outsourcing, and online freelancing).

Tabel 8. Tesis

Jenis	Tesis
Paradigma	Pabrikasi
Tipe ideal	Pekerja (mulai 8 pagi selesai 5 sore)
Mengorganisir pekerjaan	Kendali Taylorist terpusat
Bekerja dengan teknologi	Mekanisasi dan standarisasi
Menggambarkan kehidupan kerja	Konsentrasi tempat kerja
Penyediaan jaring pengaman sosial	Melembagakan Bundel Fordist

Tabel 9. Antitesis

Jenis	Antitesis
Paradigma	Hipermobilitas

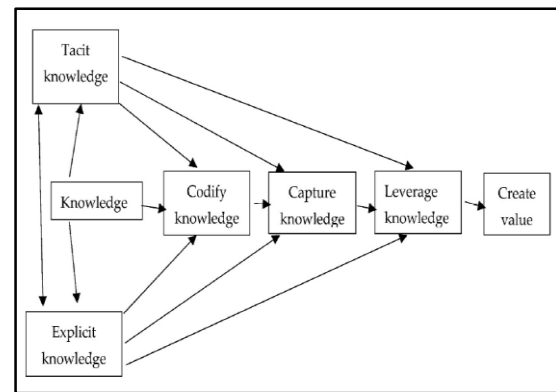
Type ideal	Digital nomad
Mengorganisir pekerjaan	Pengorganisasian darurat
Bekerja dengan teknologi	Mobilitas dan keberuntungan
Menggambarkan kehidupan kerja	Menggabungkan pekerjaan dan kehidupan
Penyediaan jaring pengaman sosial	Pencarian hyperaware lintas yurisdiksi

Tabel 10. Sintesis

Jenis	Sintesis	
	Paradigma	Taylorisme digital
Type ideal	Cyborg	Knowmad
Mengorganisir pekerjaan	Kendali mesin pengaturan kerja	Demokratisasi pengambilan keputusan
Bekerja dengan teknologi	Cyborgizing dalam pekerjaan pengetahuan	Kreativitas manusia yang berkembang
Menggambarkan kehidupan kerja	Memprioritaskan pekerjaan di atas kehidupan pribadi	Merencanakan fluiditas
Penyediaan jaring pengaman sosial	Menormalkan Ekonomi Pertunjukan	Meningkatkan keterampilan dan belajar sepanjang hayat

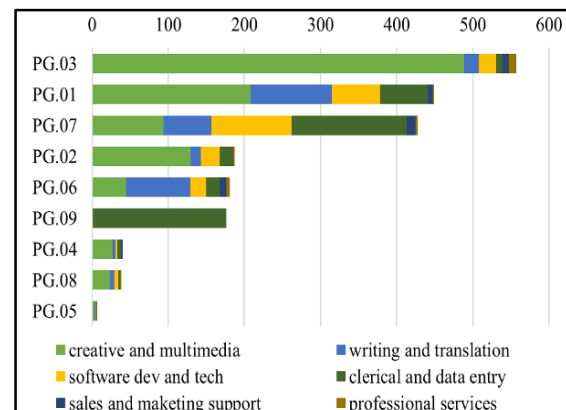
Pekerja digital secara kolektif bertanggung jawab untuk menciptakan masa depan digital dari pekerjaan pengetahuan dan memilih dunia tempat kita ingin hidup. Dalam visi masa depan pertama, paradigma *Taylorisme Digital* membawa serta sifat *Cyborg* dari pekerjaan pengetahuan di mana teknologi digital menguraikan, mengukur, dan mengoptimalkan pekerjaan menuju efisiensi maksimum.

Dalam visi masa depan kedua, paradigma *Pekerja Otonom* memberdayakan “gila kerja” yang terlibat dalam pengaturan kerja yang lancar dan bertanggung jawab atas teknologi, pendidikan, dan lintasan hidup manusia (Wang, Schlagwein, Kecmanovick, & Cahalane, 2020).



Gambar 5. KC Value

Penciptaan nilai (KC Value) dari kerangka manajemen pengetahuan (KM Model) yang mengintegrasikan modal intelektual karena fokusnya adalah penciptaan nilai organisasi. Potensi nilai tambah perusahaan (faktor nilai pengetahuan) tergantung pada hubungan positif antara tingkat layanan dan intensitas pengetahuan (layanan maksimal dan pengetahuan optimal).



(Faisal, Sucahyo, Ruldeviyani, & Gandhi, 2019)

Gambar 5. GE Indonesia

Sebagian besar pekerja digital (gig workers GE Indonesia) spesialis pada bidang *creative and multimedia* (49.47%).

Hal ini berarti bahwa bidang tersebut dominan aktif dan mendominasi ruang kerja *digital platform* dari bidang lainnya. Ada potensi maksimal dan peluang besar untuk menjadi kekuatan utama dalam industri kreatif sebagai *global trending* (Faisal, Sucahyo, Ruldeviyani, & Gandhi, 2019).

Popularitas dari pekerja GE (gig workers) dengan dukungan platform (outsourcing), hal ini berarti bahwa “demand-supply of gig work”, permintaan dan penyediaan kebutuhan terhadap pekerja digital menjadi terdistribusi secara global, menghilangkan batas ruang kerja dan dirupsi pekerja biasa (Roy & Shrivastana, 2020).

SIMPULAN

Pekerja digital secara kolektif menciptakan masa depan digital dari pekerjaan pengetahuan. Penciptaan nilai dari kerangka manajemen pengetahuan yang mengintegrasikan modal intelektual karena berfokus pada penciptaan nilai organisasi. KM adaptif dengan KC menggunakan SECI Model.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa model yang dibangun mampu menghasilkan model *Knowledge Management* (KM adaptif). Hal ini dengan implikasi pada *Digital Nomadism* (DNs) dalam *sharing, collaborating, and learning* melalui KM yang me-revolusi cara baru bekerja dan berinteraksi dalam aktifitas Gig Economy (GE) secara simultan (living, working, and organizing).

Daftar Pustaka

- Abeysekera, I. (2021). Intellectual Capital and Knowledge Management Research towards Value Creation. *Journal of Risk Financial Management*, 14(238), 1-18.
- Bustamante, A. T., Velasco, A. M., & Aragon, G. D. (2021). Knowledge Management for Open Innovation: Bayesian Networks through Machine Learning. *Journal Open Innovation, Technology, Market, and Complexity*, 7(40), 1-18.
- Carasco, J. C., & Gomez, C. G. (2021). Qualitative Analysis of the Perception of Company Managers in Knowledge Management in the Maintenance Activity. *Process*, 9(121), 1-18.
- Chevtaeva, E., & Gullet, B. D. (2021). Digital Nomads Lifestyle and Coworkation. *Journal of Destination Marketing & Management*, 21(100633), 1-11.
- Faisal, L. F., Sucahyo, Y. G., Ruldeviyani, Y., & Gandhi, A. (2019). Discovering Indonesian Digital Workers in Online Gig Economy Platforms. *Intl. Conf. on Information and Communication Technology*, 554-559.
- Fallatah, M. I. (2021). Innovating in the Desert a Network Perspective on Knowledge Creation in Developing Countries. *Journal of the Knowledge Economy*, 12, 1533-1551.
- Farzaneh, M., Mehralian, G., & Isaai, M. T. (2020). Collective Knowledge Construction a Socio-cognitive Approach. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 1, 1-19.
- Floridi, L. (2021). Digital Time: Latency, Real-time, and the Onlif Experience. *Philosophy & Technology*, 1, 1-6.
- Hannonen, O. (2020). In Search of a Digital Nomad Defining Phenomenon. *Information Technology & Tourism*, 23(3), 1-19.

- Mancinelli, F. (2020). Digital Nomads Freedom. Responsibility and the Neoliberal Order. *Information Technology & Tourism, 1*, 1-21.
- Melvin, C. E. (2020). Interpretative Postmodern Pluralism from Computer Mediated Colonization to a Pluralistic Intercultural Digital Ethics. *Philosophy & Technology, 33*, 551-569.
- Nguyen, T. M. (2020). A Review of Two Psychological Model in Knowledge Sharing. *VINE VINE Journal of Information and Knowledge Management System, 2*, 1-17.
- Peters, M. A. (2019). Digital Socialism or Knowledge Capitalism. *Educational Philosophy & Theory, 1*, 1-11.
- Richter, S., & Richter, A. (2020). Digital Nomads. *Business Information System Engineering, 62*, 77-81.
- Roy, G., & Shrivastana, A. K. (2020). Future of Gig Economy Opportunities and Challenge. *IMI Konnect, 9*(1), 1425.
- Rusland, S. L., Jaafar, N. I., & Sumintono, B. (2020). Evaluating Knowledge Creation Process in the Royal Malaysian Navy Fleet: Personnel Conceptualization, Participation, and Differences. *Cogent Business & Management, 7*(1785106), 1-25.
- Schroeder, A. N., Bricka, T. M., & Whitaker, J. H. (2021). Work Design in a Digitized Gig Economy. *Human Resource Management Review, 31*(1), 1-16.
- Swierstra, T., & Efstathiou, S. (2020). Knowledge Repository in Digital Knowledge We Trust. *Medicine, Healthcare, and Philosophy, 23*, 543-547.
- Wang, B., Schlagwein, D., Kecmanovic, D. C., & Cahalane, M. C. (2020). Digital Future Paradigm Digital Nomadism and the Digital Future of Knowledge Work Post Covid-19. *Journal of the Association for Information Systems, 21*(6), 1379-1401.
- Wheelahan, L., & Moodie, G. (2021). Gig Qualification for the Gig Economy: Micro-credentials and the Hungry-mile. *Higher Education, 82*(2), 1-17.