

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan pilar yang menjadi salah satu faktor penentu laju perkembangan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan atau pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan demi kepentingan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran besar bagi kesuksesan suatu perusahaan, karena unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing dengan membuat sasaran, strategi, inovasi dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, salah satu persiapan yang dapat dilakukan perusahaan dalam menghadapi perubahan-perubahan dan mengatasi permasalahan di masa yang akan datang yaitu dengan mempersiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, ilmu teknologi pendidikan dapat diterapkan sebagai kerangka berpikir dalam meningkatkan kinerja manusia dengan memanfaatkan proses dan sumber teknologi yang tepat. Seperti yang dijelaskan dalam definisi teknologi pendidikan menurut AECT tahun 2004;

*Educational Technology is the study and ethical practice of facilitating, learning and improving performance by creating, using and managing appropriate technological processes and resources.*¹

Definisi tersebut memiliki arti teknologi pendidikan adalah studi dan praktik etis dalam memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinerja dengan menciptakan, menggunakan dan mengelola sumber-sumber dan proses teknologi yang tepat. Dimana dengan diterapkannya ilmu teknologi pendidikan, dapat membantu organisasi atau perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia atau karyawannya dengan cara memfasilitasi dan memanfaatkan proses dan sumber teknologi yang sesuai dengan kebutuhan. Salah satu bentuk aplikasi dari teknologi pendidikan yang dapat diterapkan oleh perusahaan yaitu organisasi belajar.

Marquadt (1996) mendefinisikan organisasi belajar sebagai suatu organisasi yang belajar secara kolektif dan bersemangat serta terus menerus mentransformasikan dirinya pada pengumpulan, pengelolaan dan penggunaan pengetahuan yang lebih baik bagi keberhasilan perusahaan. Kemudian memberdayakan sumber daya manusianya baik di dalam atau di luar perusahaan untuk belajar sambil bekerja dan memanfaatkan teknologi untuk mengoptimalkan baik

¹ Dewi Salma Prawiradilaga, *Wawasan Teknologi Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2012), h.31

pembelajaran maupun produktivitas kerja.² Organisasi belajar adalah organisasi atau perusahaan dimana orang-orang mengembangkan kemampuan atau kapasitas mereka secara berkelanjutan untuk menciptakan hasil yang mereka inginkan, yang mana hal tersebut di tempatkan pada pola berpikir yang baru dan meluas, bebas berinspirasi bersama, dan orang-orang belajar bersama secara berkelanjutan untuk memahami segala sesuatu. Organisasi belajar juga merupakan suatu konsep dalam organisasi yang bertujuan untuk mengembangkan kapasitas, kemampuan dan mutu sumber daya manusia maupun komponen-komponen lain yang berada di dalam organisasi agar dapat bertahan menghadapi kompetitor di era globalisasi dan khususnya pada masa pandemi COVID-19 dengan memanfaatkan inovasi-inovasi yang terus dikembangkan.

Pandemi COVID-19 yang terjadi saat ini memberikan dampak terhadap berbagai sektor tak terkecuali pada sektor ketenagakerjaan. Salah satu langkah pemerintah untuk mengurangi penyebaran COVID-19 dan mengatasi masalah di sektor tersebut, yakni dengan diterapkannya kebijakan *Work From Home* (WFH).³ Dengan diterapkannya kebijakan WFH oleh pemerintah, tentu diperlukan

² Michael J. Marquadt, *Building the Learning Organization* (New York: McGraw-Hill, 2002), h.19

³ <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13058/COVID-19-Work-From-Home-dan-Revolusi-Industri-40.html> (Diakses pada tanggal 24 september 2020)

penyesuaian di berbagai sektor pekerjaan. Segala sesuatu yang memerlukan interaksi tatap muka, diubah menjadi interaksi secara *online*. Selain itu, karyawan yang diharuskan bekerja dari rumah juga menyebabkan sebagian besar perusahaan harus menemukan solusi dan mencari cara agar pekerjaan-pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan efektif walaupun dengan segala tantangan yang ada selama pandemi COVID-19 ini berlangsung.

Salah satu perusahaan yang menerapkan kebijakan WFH adalah PT United Tractors Tbk (UT). PT United Tractors Tbk adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi peralatan berat terbesar dan terkemuka di Indonesia, yang menyediakan produk-produk dari merek ternama dunia seperti Komatsu, UD Trucks, Scania, Bomag, Tadano, dan Komatsu Forest. PT United Tractors Tbk (UT) didirikan pada tanggal 13 Oktober 1972 dan sampai saat ini jaringan distribusi UT mencakup 19 kantor cabang, 22 kantor pendukung, dan 11 kantor perwakilan di seluruh penjuru negeri. Selain menjadi distributor peralatan berat terbesar di Indonesia, UT juga memainkan peran aktif di bidang kontraktor penambangan dan baru-baru ini telah memulai usaha pertambangan batu bara. UT menjalankan berbagai bisnisnya melalui tiga unit usaha yaitu Mesin Konstruksi, Kontraktor

Penambahan dan Pertambahan.⁴ Selain itu UT memiliki visi yakni menjadi perusahaan kelas dunia berbasis solusi di bidang alat berat, pertambangan dan energi, untuk menciptakan manfaat bagi para pemangku kepentingan.

Sejalan dengan visi tersebut dan sebagai bentuk langkah perusahaan untuk menerapkan organisasi belajar, UT memanfaatkan Microsoft Teams sebagai salah satu platform untuk melaksanakan *training* karyawan pada masa pandemi COVID-19. Microsoft teams adalah platform komunikasi dan kolaborasi terpadu yang menggabungkan fitur percakapan kerja, rapat video, penyimpanan berkas dan terintegrasi dengan Office 365 seperti Microsoft word, power point, dan excel.⁵ *Training* yang dilaksanakan oleh UT dalam menerapkan Microsoft Teams sebagai platform *training* yaitu *Training Based On Project*. *Training Based On Project* merupakan *training* yang dilakukan berdasarkan proyek atau inovasi yang akan diterapkan oleh perusahaan untuk karyawan tertentu. Salah satu *training based on project* yang dilaksanakan selama pandemi COVID-19 yaitu *training master data management*, dimana sebelum masa pandemi COVID-19,

⁴ <http://www.unitedtractors.com/id/company-profile> (Diakses pada 24 september 2020)

⁵ <https://support.microsoft.com/id-id/office/memperkenalkan-microsoft-teams-59b4cf2f-84ef-4a41-860a-37d3b9af09d3> (Diakses pada tanggal 24 september 2020)

training tersebut dilakukan pada cabang dan site UT secara konvensional.

Dengan memanfaatkan Microsoft Teams sebagai platform untuk *training master data management*, maka diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai penerimaan karyawan PT United Tractors Tbk dalam menggunakan Microsoft Teams selama pandemi COVID-19. Tingkat penerimaan yang diteliti dalam penelitian ini terkait dengan bagaimana pemanfaatan Microsoft teams sebagai platform *training master data management*, serta kelebihan dan kekurangannya sebagai platform *training*, dilihat dari tingkat penerimaan karyawan yang akan diteliti menggunakan teori penyatuan penerimaan dan penggunaan teknologi atau model UTAUT (*Unified Theory of Acceptance and Use of Technology*).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerimaan karyawan PT United Tractors Tbk terhadap platform Micosoft Teams?

2. Bagaimana penerimaan karyawan PT United Tractors Tbk terhadap pemanfaatan Microsoft Teams sebagai platform *training master data management* selama masa pandemi COVID-19?
3. Apakah hanya Microsoft Teams yang dapat digunakan sebagai platform *training master data management*?
4. Apakah pemanfaatan Microsoft Teams yang dilaksanakan sudah sesuai dengan kebutuhan?

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang telah dijabarkan diatas, peneliti dalam penyajian penelitian membatasi masalah, yakni untuk memperoleh tingkat penerimaan tentang pemanfaatan Microsoft Teams sebagai platform *training master data management* karyawan PT United Tractors Tbk pada masa pandemi COVID-19 dengan model UTAUT.

D. Ruang Lingkup Masalah

Ruang lingkup masalah pada penelitian ini hanya berfokus kepada tingkat penerimaan para karyawan PT United Tractors Tbk mengenai Microsoft Teams dan bagaimana pemanfaatannya sebagai platform *training master data management* karyawan selama masa pandemi COVID-19.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dibatasi sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu: “Bagaimana tingkat penerimaan karyawan tentang pemanfaatan Microsoft Teams sebagai platform *training master data management* karyawan di PT United Tractors Tbk pada masa pandemi COVID-19 dengan model UTAUT”

F. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan tingkat penerimaan karyawan PT United Tractors Tbk mengenai pemanfaatan Microsoft Teams sebagai platform *training master data management* pada masa pandemi COVID-19 dengan model UTAUT.

G. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat menambah pengetahuan mengenai Microsoft Teams sebagai platform *training*
 - b. Sebagai sarana untuk meningkatkan wawasan akademik, khususnya penelitian yang berkaitan dengan pelatihan

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai pedoman peninjauan untuk mengetahui penerimaan karyawan tentang pemanfaatan Microsoft Teams sebagai platform *training*
- b. Sebagai bahan masukan penilaian dalam hal penggunaan Microsoft Teams sebagai platform *training*

