

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pengembangan kualitas sebuah lembaga sangatlah diperlukan, hal ini bertujuan agar lembaga tersebut selalu mengikuti setiap perubahan yang terjadi seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi. Proses pengembangan yang dilakukan lembaga hendaknya didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan pengembangan lembaga tersebut. Hal ini dimaksudkan agar peningkatan kualitas kompetensi dan kinerja pegawai lembaga sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta disesuaikan juga dengan pengembangan pola pikir pegawainya.

Peningkatan kinerja pegawai juga ditunjukkan pula dengan kemampuan dalam berinovasi untuk mendukung kompetensinya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Demi tercapainya hal tersebut maka diperlukan pedoman dan petunjuk baik secara teknis maupun pelaksanaannya yang berlaku pada lembaga. Ini berarti sudah sepatutnya lembaga melaksanakan proses transformasi pengetahuan baik secara langsung maupun tak langsung untuk menunjang dan meningkatkan kinerja dan kompetensi pegawai sesuai dengan tupoksinya.

Badan SAR Nasional (BASARNAS) adalah lembaga non kementerian yang dibentuk oleh pemerintah untuk menjawab permasalahan yang berkaitan dengan pertolongan dan pencarian. Lembaga ini dibentuk berdasarkan Undang-Undang No 99 tahun 2007 yang kemudian diperkuat dengan Undang-Undang No 29 tahun 2014 tentang Pencarian dan Pertolongan.

Pada UU no 29/2014 dikatakan bahwa Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Pencarian dan Pertolongan<sup>1</sup>, sedangkan pada UU no 99/2007 dikatakan Basarnas mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencarian dan pertolongan (*search and rescue*), sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>2</sup> Pencarian dan pertolongan yang dimaksud menurut kedua Undang-Undang tersebut adalah segala usaha dan kegiatan mencari, menolong, menyelamatkan, dan mengevakuasi manusia yang menghadapi keadaan darurat dan/atau bahaya dalam kecelakaan, bencana, atau kondisi membahayakan manusia<sup>3</sup>

Sumber daya manusia yang ada di Basarnas terbagi menjadi dua bagian, yaitu *rescuer* (tim penyelamat) yang bertugas di lapangan sebagai tim penyelamat dan pencarian, yang kedua adalah pegawai Basarnas

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Nomer 29 tahun 2014 *Tentang Pencarian Dan Pertolongan* Pasal 1, ayat 7

<sup>2</sup> Undang-Undang Nomer 99 tahun 2007 *Tentang Badan SAR Nasional* Pasal 1

<sup>3</sup> Undang-Undang Nomer 29 tahun 2014 , *Op.Cit*,

khususnya Kedeputan Bidang Bina Tenaga dan Potensi Pencarian dan Pertolongan yang bertugas di lingkungan kantor pusat Basarnas dengan tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, koordinasi pelaksanaan, pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan, serta bimbingan dan penyuluhan di bidang bina tenaga dan potensi pencarian dan pertolongan.



Gambar 1. 1 Rescuer (tim penyelamat)

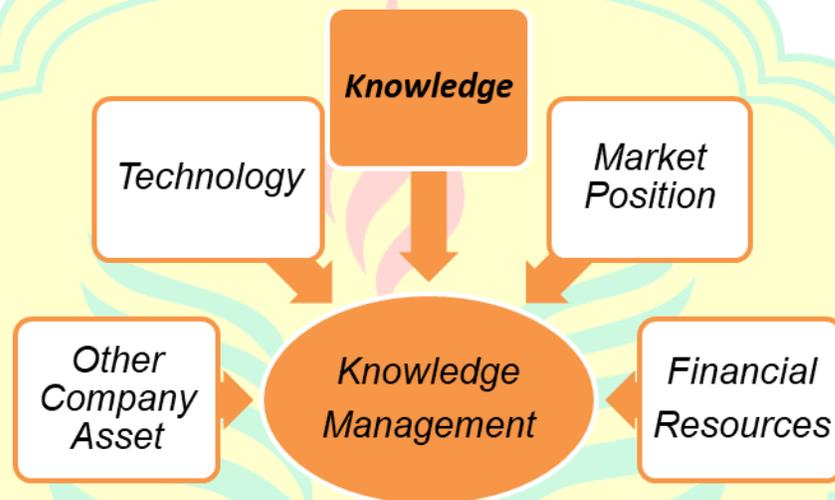


Gambar 1. 2 Pegawai Basarnas di kantor pusat

Kompetensi yang maksimal dalam bertugas di Kedeputian Bidang Bina Tenaga Dan Potensi Pencarian Dan Pertolongan sangatlah penting disamping harus memiliki kinerja dan kompetensi yang baik. Supaya kompetensi dan kinerja yang baik bisa dicapai oleh setiap pegawai pada Kedeputian Bidang Bina Tenaga Dan Potensi Pencarian Dan Pertolongan maka dilakukan transformasi pengetahuan yang dilaksanakan secara maksimal. Hal ini dimaksudkan bahwa proses transformasi pengetahuan yang baik dan berkelanjutan dapat meningkatkan kualitas kompetensi dan kinerja menjadi lebih maksimal. Proses transformasi ini seharusnya dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan serta berkompeten dan juga dilakukan oleh pegawai yang pernah mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas kompetensi dan kinerja.

Berdasarkan hal inilah, maka Basarnas mengeluarkan kebijakan berkaitan dengan pentingnya penerapan *knowledge management* atau *Knowledge Sharing* yang didasari oleh kebutuhan dan pentingnya pengetahuan bagi para pegawainya khususnya di lingkungan Kedeputian Bidang Bina Tenaga dan Potensi Pencarian dan Pertolongan untuk mendukung dan meningkatkan kualitas kompetensi dan kinerjanya. Hal itu sejalan dengan pendapat Thomas Stewart yang dikutip oleh Marquard (2002 - 139), bahwa "*Simply put, knowledge has become more important for organization than financial resources, market position, technology, or any*

*other company asset*".<sup>4</sup> yang artinya, pengetahuan telah menjadi lebih penting di organisasi di bandingkan sumber daya keuangan, keadaan pasar, teknologi ataupun asset perusahaan lainnya, seperti gambar di bawah ini.



Gambar 1. 3 *Knowledge Management*

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan diperoleh informasi bahwa pada Direktorat Bina Tenaga Basarnas dan Direktorat Bina Potensi telah melaksanakan upaya peningkatan kinerja pegawai dengan penerapan *knowledge management* yang berorientasi pada *knowledge sharing*. Hal ini sejalan dengan pendapat Jacobson bahwa "tujuan mendasar dari program *knowledge sharing* sebagai sebuah pertukaran pengetahuan antar dua individu, satu orang yang mengkomunikasikan

<sup>4</sup> Michael J. Marquardt, *Building the Learning Organization*. United States of America: Davies-Black Publishing, 2002. hal. 139

pengetahuan, sedangkan seorang lainnya mengasimilasi pengetahuan tersebut dan juga merupakan program berbagi pengetahuan antara individu dengan individu lainnya, untuk kepentingan suatu organisasi. (2006 - ).<sup>5</sup>

*Knowledge sharing* mampu diterapkan dengan baik dan dapat memperbaiki kinerja pegawai maupun lembaga, karena dapat mampu menghasilkan pegawai yang memiliki pengetahuan yang baik, sehingga produk dan teknologi tidak mudah ditiru, unik dan memiliki keunggulan kompetitif yang tahan lama, demikian menurut Zannah seperti yang dikutip oleh Andra (2018: 31).<sup>6</sup>

Pada Direktorat Bina Tenaga dan Direktorat Bina Potensi proses penerapan *knowledge sharing* bertujuan untuk mengatasi permasalahan kinerja pegawai melalui saling bertukar informasi/pengatahuan antar pegawai, disamping itu pula membahas perencanaan dan penyusunan kurikulum, silabus, dan mata diklat berkaitan dengan kompetensi dan kinerja para pegawainya.

Program *knowledge sharing* ini juga dilaksanakan setiap saat baik resmi maupun tak resmi seperti pada saat pertemuan rutinitas sehingga proses *knowledge sharing* dapat terlaksana secara berkelanjutan guna

---

<sup>5</sup> Jacobson, 2006

<sup>6</sup> Resti Syafitri Andra Hamidah Nayati Utami “*Jurnal Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi)*”, (Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, 2018), hal. 31

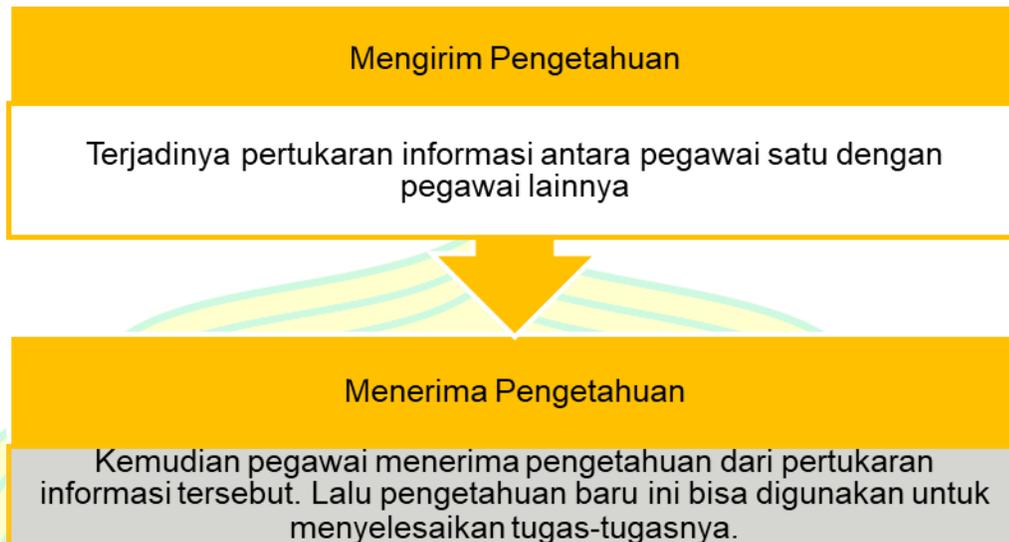
mendukung tugas pokok dari para pegawai yang ada di kedua Direktorat tersebut.



Gambar 1. 4 Penerapan *knowledge sharing* di Kedeputan Bidang Bina Tenaga dan Potensi Pencarian dan Pertolongan

Proses *Knowledge Sharing* menurut Davenport dan Prusak (1998), Lin et al. (2005), dan Hansen (1999) terdapat model dua tahap yaitu mengirim dan menerima pengetahuan.<sup>7</sup> Proses *Knowledge sharing* di dua Direktorat tersebut mengacu pada model dua tahap seperti yang terlihat pada gambar 1.5 dibawah ini.

<sup>7</sup>Negar Monazam Tabrizi and Sharon Morgan. "Jurnal Models for Describing Knowledge Sharing Practices in the Healthcare Industry: Example of Experience Knowledge Sharing", (United Kingdom: University of Manchester, 2014)



Gambar 1. 5 model dua tahap *knowledge sharing* di direktort bina tenaga

Program *knowledge sharing* yang dilakukan diharapkan dapat menghilangkan permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi dan kinerja para pegawai sehingga efektifitas dan efisiensi peningkatan kompetensi dan kinerja dapat terlaksana sehingga berakibat produktifitas lembaga menjadi yang baik.

Berdasarkan uraian deskripsi latar belakang di atas, mendorong peneliti untuk melakukan survei pendapat dari para pegawai yang ada di Kedeputan Bidang Bina Tenaga dan Potensi Pencairan dan Pertolongan mengenai pelaksanaan *knowledge sharing* yang terkait dengan mekanisme transfer, sarana pendukung, budaya organisasi dan motivasi/minat.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka permasalahan yang teridentifikasi adalah:

1. Bagaimanakah perencanaan *knowledge sharing* di Kedepatian Bidang Bina Tenaga dan Potensi Pencarian dan Pertolongan?
2. Bagaimanakah pelaksanaan *knowledge sharing* di Kedepatian Bidang Bina Tenaga dan Potensi Pencarian dan Pertolongan?
3. Apakah tujuan *knowledge sharing* di Kedepatian Bidang Bina Tenaga dan Potensi Pencarian dan Pertolongan?
4. Bagaimanakah minat pegawai terhadap pelaksanaan *knowledge sharing* di Kedepatian Bidang Bina Tenaga dan Potensi Pencarian dan Pertolongan?
5. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi terlaksananya *knowledge sharing* di Kedepatian Bidang Bina Tenaga dan Potensi Pencarian dan Pertolongan?

#### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada "bagaimanakah pendapat pegawai terhadap pelaksanaan *knowledge sharing* di Basarnas".

#### **D. Rumusan Masalah**

Mengacu pada latar belakang penelitian di atas, maka masalah penelitian yang dapat dirumuskan adalah "bagaimanakah pelaksanaan *knowledge sharing* di Kedepatian Bidang Bina Tenaga dan Potensi Pencarian dan Pertolongan?"

### E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai pendapat pegawai terhadap pelaksanaan *knowledge sharing* yang terkait dengan mekanisme transfer, sarana pendukung, budaya organisasi dan motivasi/minat di Kedeputian Bidang Bina Tenaga dan Potensi Pencarian dan Pertolongan.

### F. Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini diantaranya:

1. Manfaat teoritis:
  - a. Memperkaya ilmu pengetahuan, khususnya bidang teknologi pendidikan yang berkaitan dengan *knowledge sharing*.
  - b. Sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan survei pendapat pada program pelaksanaan *knowledge sharing*.
2. Manfaat praktis:
  - a. Memberikan masukan pada ketua sub direktorat dalam meningkatkan program *knowledge sharing* di Kedeputian Bidang Bina Tenaga dan Potensi Pencarian dan Pertolongan
  - b. Referensi bagi para peneliti untuk penelitian selanjutnya berkaitan dengan survei pendapat pada program pelaksanaan *knowledge sharing*.