

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan sekelompok manusia yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah dirancang bersama. Setiap organisasi dikelola dan diisi oleh manusia, tanpa manusia, organisasi itu tidak ada. Tantangan, peluang dan juga isu kinerja dalam menciptakan dan mengelola organisasi berasal dari sumber daya manusia. Setiap individu dalam organisasi memiliki pengetahuan, sikap dan kemampuan yang berbeda. Perbedaan tersebut seharusnya mendapatkan perhatian khusus sehingga setiap individu dalam sebuah organisasi dapat memaksimalkan potensinya. Dengan demikian organisasi dapat memaksimalkan efektivitasnya dengan mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan, banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, pengetahuan, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Sebuah organisasi

dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada.

Kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi, sangat dipengaruhi oleh komitmen terhadap pengembangan dirinya sendiri. Setiap individu harus memiliki kemauan untuk terus belajar dari diri sendiri maupun melalui pembelajaran yang disediakan oleh organisasi. Terkait dengan pembelajaran, ilmu teknologi pendidikan dapat diterapkan sebagai kerangka berpikir dalam merancang sebuah pembelajaran. Seperti yang dijelaskan dalam definisi Teknologi Pendidikan (AECT 2004), yaitu:

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 yaitu teknologi pendidikan adalah studi dan praktek etis memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinerja dengan cara menciptakan, menggunakan dan mengelola sumber-sumber teknologis, proses-proses teknologis yang sesuai.

Berdasarkan definisi di atas, ilmu Teknologi Pendidikan dapat memberikan cara terbaik untuk memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinerja seseorang sesuai dengan kebutuhannya.

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

Dalam ilmu Teknologi Pendidikan semua hal (bahan, orang, lingkungan, alat, teknik atau cara, pesan) yang dapat mendukung sebuah pembelajaran dirancang, digunakan dan dikelola dengan sebaik mungkin untuk dapat membuat seseorang belajar dan meningkatkan kinerjanya dengan tujuan membawa perubahan baik bagi organisasi sebagai lingkungan kerjanya sehingga terwujudlah proses belajar di dalam organisasi.

Dalam proses memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinerja, semua komponen pembelajaran harus dikelola dengan baik, terkhusus orang (manusia) sebagai subjek pembelajaran itu sendiri. Kualitas seseorang dapat terlihat dari pengetahuan yang ia miliki. Maka, setiap pengetahuan tersebut merupakan aset terpenting bagi seseorang dan berdampak besar bagi sebuah organisasi. Pengetahuan (*knowledge*) terdiri atas 2 jenis, yaitu pengetahuan terbatinkan (*tacit knowledge*) dan pengetahuan didokumentasikan (*explicit knowledge*). *Tacit knowledge* merupakan pengetahuan yang belum didokumentasikan, yang biasanya masih ada di kepala masing-masing orang, sedangkan *explicit knowledge* adalah pengetahuan yang sudah didokumentasikan sehingga dapat dengan mudah ditransfer dan distribusikan. *Tacit knowledge* yang dimiliki oleh setiap orang di dalam sebuah organisasi merupakan hal yang penting untuk dikelola dan dibagikan kepada

anggota organisasi lainnya dengan tujuan untuk memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinerja setiap sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi.

Organisasi yang memiliki kesadaran untuk memfasilitasi dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia adalah PT United Tractors, Tbk. Perusahaan ini memiliki prinsip untuk terus berkembang dan telah menyadari budaya belajar sangat penting untuk diterapkan dalam sebuah organisasi. Visi lembaga ini adalah menjadi perusahaan kelas dunia berbasis solusi di bidang alat berat, pertambangan dan energi, untuk menciptakan manfaat bagi para pemangku kepentingan. Untuk mewujudkan visi tersebut, PT United Tractors, Tbk memiliki kebijakan untuk setiap divisinya untuk melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia yang melibatkan karyawan secara aktif, agar setiap karyawan menyadari potensi dirinya yang terdapat dalam pengetahuannya. Setiap divisi dalam PT United Tractors, Tbk pun sudah menjalankan program berbagi pengetahuan dalam bentuk *sharing session* sebagai upaya mengelola pengetahuan setiap karyawan.

Dengan tanggungjawab yang telah dijalankan yang terkait dengan pembelajaran karyawan untuk terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan ini telah mendapat berbagai

penghargaan terutama dalam bidang kinerja dan strategi pengembangan sumber daya manusia yaitu penghargaan *Asian Most Admired Knowledge Enterprise (MAKE) Award, by TELEOS - The KNOW Network* selama 3 tahun berturut-turut (2011-2013).² Salah satu aspek yang membuat UT selalu menang dalam penghargaan tersebut adalah banyaknya inovasi yang dihasilkan oleh perusahaan ini. Semenjak tahun tahun 2006 hingga kini terdapat sekitar 19.000 proyek inovasi yang menghasilkan *revenue* hingga triliunan Rupiah bagi UT.³ Setiap inovasi ini merupakan produk dari program *knowledge sharing* yang rutin dilakukan oleh setiap karyawan pada divisi yang berbeda. Dengan dilakukannya program *knowledge sharing* tidak hanya menghasilkan inovasi namun juga solusi dan pengetahuan baru yang berguna bagi perkembangan perusahaan.⁴ Terkait dengan inovasi yang terus dihasilkan dari program berbagi pengetahuan, hal merupakan alasan utama dilakukannya berbagi pengetahuan di PT United Tractors, Tbk. Alasan lainnya, dengan dilakukannya program berbagi pengetahuan, UT dapat memicu karyawannya untuk terus mau belajar, mengembangkan pengetahuannya, meningkatkan

² Website resmi PT. United Tractors, Tbk <http://www.unitedtractors.com/id/company-profile/awards> diakses pada 13 September pukul 07.31

³ Wawancara tidak formal dengan anggota Tim Inovasi PT. United Tractors Tbk, pada 3 Maret 2016 yang dikutip dari Skripsi karya Asti Indah Wirastuty "*Survei Pendapat Peserta terhadap Program Pelatihan Innovation Champion Improvement di PT. United Tractors, Tbk*" tahun 2017

⁴ Wawancara tidak formal dengan penanggungjawab program Rabu *Sharing* divisi CESRSGACOM PT. United Tractors, Tbk, pada 11 Oktober 2017

kepercayaan diri karyawan, yang juga berdampak kepada peningkatan kinerja masing-masing karyawan.⁵

Dengan fenomena yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melihat bagaimana pelaksanaan program berbagi pengetahuan (*sharing session*) di PT United Tractors, Tbk terkhusus pada divisi *Corporate Environment Social Responsibility, Security, General Affair & Communications* (CESRSGACOM).

B. Identifikasi Masalah

Dari analisis masalah yang sudah dijelaskan di atas, muncul beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan program berbagi pengetahuan (*sharing session*) pada divisi CESRSGACOM PT United Tractors, Tbk?
2. Bagaimana persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program berbagi pengetahuan (*sharing session*) pada divisi CESRSGACOM PT United Tractors, Tbk?
3. Apa kaitan antara program berbagi pengetahuan (*sharing session*) pada kinerja karyawan United Tractor?

⁵ Wawancara tidak formal dengan penanggungjawab program Rabu *Sharing* divisi CESRSGACOM PT. United Tractors, Tbk, pada 11 Oktober 2017

4. Apa sajakah kinerja yang timbul akibat pelaksanaan program berbagi pengetahuan (*sharing session*) dalam kehidupan bekerja sehari-hari karyawan United Tractor?
5. Bagaimana dampak pelaksanaan berbagi pengetahuan (*sharing session*) di lingkungan kerja United Tractor?

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah bagaimana pelaksanaan program berbagi pengetahuan (*sharing session*) pada divisi CESRSGACOM PT United Tractors, Tbk?

D. Tujuan Penelitian

Untuk mendeskripsikan pelaksanaan program berbagi pengetahuan (*sharing session*) pada divisi CESRSGACOM PT United Tractors, Tbk.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini ialah :

1. Bagi Perusahaan

- 1) Mendapatkan data secara sistematis dan detail yang dapat dipertanggungjawabkan tentang pelaksanaan program berbagi pengetahuan (*sharing session*) di lingkungan kerja karyawan perusahaan.
- 2) Sebagai bahan informasi dalam pelaksanaan berbagi pengetahuan (*sharing session*) pada divisi CESRSGACOM PT United Tractors, Tbk.
- 3) Sebagai bahan masukan untuk karyawan tentang manfaat pelaksanaan berbagi pengetahuan (*sharing session*) di lingkungan kerja.

2. Bagi Perguruan Tinggi

- 1) Menambah wawasan keilmuan Teknologi Pendidikan dan menambah karya ilmiah mahasiswa konsentrasi teknologi kinerja, dengan menangkap fenomena pelaksanaan berbagi pengetahuan yang dapat diterapkan sebagai aplikasi keilmuan Teknologi Pendidikan sebagai upaya perbaikan terus menerus.
- 2) Mendapatkan sumber data dan menambah referensi penelitian tentang perusahaan yang menerapkan budaya berbagi pengetahuan.

- 3) Sebagai bahan masukan untuk civitas akademika tentang pentingnya melaksanakan berbagi pengetahuan dalam kehidupan secara akademis dan praktis.

3. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk mendapatkan contoh nyata praktik berbagi pengetahuan di perusahaan dengan harapan dapat terus menanamkan budaya berbagi pengetahuan untuk melakukan perbaikan atau belajar terus menerus.