BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam lingkungan kerja yang dinamis, berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan kolaborasi dan pengembangan kompetensi karyawan (Wujarso & Susilawati, 2022). Berbagai organisasi berupaya menciptakan budaya berbagi pengetahuan melalui inisiatif yang mendorong keterlibatan aktif para karyawan (Nugroho, 2024). Sejalan dengan tren ini, perusahaan-perusahaan di berbagai sektor mulai mengadopsi inisiatif berbagi pengetahuan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi masing-masing. PT United Tractors, melalui *Workstream Human Capital Governance & Sustainability Solution* (HCGS) di Divisi *Differentiation & Digitalization* (DAD), menginisiasi program *Knowledge Sharing LIGHT* sebagai upaya memperkuat budaya berbagi pengetahuan di lingkungan kerja.

Berdasarkan observasi peneliti selama menjalani magang sejak Maret 2024 di *Workstream* HCGS Divisi DAD PT United Tractors, program *Knowledge Sharing LIGHT* mulai diterapkan pada Oktober 2024 sebagai inisiatif untuk mendorong budaya berbagi pengetahuan di lingkungan kerja. Program ini hadir sebagai wadah bagi karyawan untuk saling bertukar ilmu,

wawasan, pengalaman, dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka.

Dalam pelaksanaannya, *Knowledge Sharing LIGHT* memberikan kesempatan bagi setiap karyawan untuk berbagi ilmu dan pengalaman yang bermanfaat bagi tim, sehingga dapat meningkatkan kompetensi individu serta memperkuat kolaborasi dalam organisasi. Divisi DAD (*Differentiation & Digitalization*) sendiri merupakan salah satu divisi strategis di PT United Tractors yang bertanggung jawab dalam menyediakan solusi digital bagi berbagai lini bisnis perusahaan. Sebagai bagian dari transformasi digital, divisi ini mengembangkan teknologi, sistem, dan inovasi yang mendukung efisiensi serta efektivitas operasional perusahaan.

Salah satu *workstream* di dalam Divisi DAD adalah *Human Capital Governance & Sustainability Solution* (HCGS), yang berfokus pada digitalisasi proses bisnis di dua divisi, yaitu *Human Capital* serta *Corporate Governance & Sustainability*. *Workstream* ini berperan dalam menyediakan solusi digital untuk pengelolaan sumber daya manusia serta tata kelola keberlanjutan di PT United Tractors, termasuk dalam membangun ekosistem kerja yang kolaboratif dan inovatif.

Sebagai bagian dari upaya meningkatkan kolaborasi dan berbagi wawasan di lingkungan kerja, HCGS menginisiasi pelaksanaan program *Knowledge Sharing LIGHT* sebagai wadah bagi karyawan untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan dalam tim. Program *Knowledge Sharing LIGHT* hadir sebagai wadah bagi karyawan untuk saling berbagi wawasan,

pengalaman, dan keterampilan guna meningkatkan kompetensi individu serta memperkuat kolaborasi tim. *LIGHT* merupakan singkatan dari *Learning, Inspiring, Growing, Helping, dan Together*, yang mencerminkan nilai-nilai utama dalam budaya berbagi pengetahuan di organisasi. Meskipun tidak memiliki makna spesifik dalam pelaksanaannya, akronim ini digunakan sebagai identitas program yang menekankan pembelajaran, inspirasi, pertumbuhan, saling membantu, dan kebersamaan.

Dalam implementasinya, setiap sesi program ini dipimpin oleh seorang karyawan yang berbagi pengalaman dan wawasan yang dianggap penting bagi rekan kerja. Selain dipimpin oleh karyawan yang berbagi pengalaman, koordinasi program ini juga didukung oleh tim, termasuk peneliti yang membantu *Team Leader* dalam menyusun jadwal, mengoordinasikan sesi, serta memastikan pemateri siap berbagi wawasan.

Namun, dalam pelaksanaannya, terdapat beberapa tantangan yang dapat mempengaruhi efektivitas program ini. Salah satu kendala utama adalah rendahnya tingkat partisipasi karyawan, yang disebabkan oleh berbagai faktor. Kesibukan dalam menjalankan tugas sehari-hari membuat tidak semua karyawan dapat menghadiri sesi *Sharing* secara penuh, sehingga tingkat partisipasi kehadiran dalam *Knowledge Sharing LIGHT* sering tidak mencapai 100%. Hal ini berpotensi mengurangi efektivitas program dalam membangun budaya berbagi pengetahuan secara berkelanjutan. Selain itu, masih terdapat persepsi bahwa *Knowledge Sharing LIGHT* hanyalah aktivitas tambahan yang belum menjadi prioritas utama dalam rutinitas

kerja, sehingga beberapa karyawan meminta bantuan peneliti dalam menyiapkan materi presentasi mereka. Hal ini menunjukkan bahwa persiapan dalam sesi berbagi pengetahuan masih menjadi tantangan, baik dari segi waktu maupun kesiapan individu.

Selain tingkat partisipasi, ketiadaan indikator keberhasilan yang jelas juga menjadi tantangan utama, mengakibatkan sesi berbagi berlangsung tanpa arah yang terstruktur serta menyulitkan evaluasi dampak program terhadap kompetensi individu dan kolaborasi tim. Jika kondisi ini terus berlangsung, maka keberlanjutan *Knowledge Sharing LIGHT* dapat menghadapi tantangan di masa depan, terutama jika karyawan tidak melihat manfaat konkret dari keterlibatan mereka dalam program ini.

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan persaingan bisnis yang ketat, berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) menjadi elemen kunci dalam menciptakan organisasi yang adaptif dan inovatif (Judijanto & Latupapua, 2025). Melalui *Knowledge Sharing*, individu dapat saling bertukar wawasan, pengalaman, dan keterampilan yang relevan untuk meningkatkan kinerja baik secara individu maupun tim (Jamshed et al., 2018). Hal ini sangat penting dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja yang terus berubah dan menuntut kolaborasi lintas fungsi.

Secara lebih luas, penelitian mengenai *Knowledge Sharing* telah banyak dilakukan sebelumnya. Beberapa studi menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan berkontribusi terhadap peningkatan inovasi dan efisiensi kerja (Mulyana et al., 2024). Studi lainnya mengungkapkan bahwa budaya

berbagi pengetahuan yang baik dapat meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan (Sayouw et al., 2024). Namun, penelitian-penelitian tersebut umumnya berfokus pada konteks organisasi yang lebih besar atau sektor industri yang berbeda, sehingga belum secara spesifik membahas implementasi *Knowledge Sharing* dalam skala kecil seperti *Knowledge Sharing LIGHT*. Karena penelitian sebelumnya lebih banyak membahas *Knowledge Sharing* dalam skala besar atau organisasi global, penelitian ini akan berfokus pada *Knowledge Sharing LIGHT* yang diterapkan dalam tim dengan skala kecil, serta bagaimana tantangan dalam implementasinya dapat diatasi.

Meskipun banyak penelitian sebelumnya telah membahas *Knowledge Sharing* dalam konteks yang melibatkan kapasitas peserta besar seperti seminar, pelatihan, dan workshop, penelitian mengenai implementasi *Knowledge Sharing* dalam skala kecil seperti *Knowledge Sharing LIGHT* masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi mekanisme pelaksanaan, manfaat, serta faktor keberlanjutan *Knowledge Sharing LIGHT*, dengan harapan program ini dapat menjadi model *Knowledge Sharing* yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya menciptakan budaya berbagi pengetahuan yang berkelanjutan di dalam organisasi. Jika program ini dapat dikembangkan dan dievaluasi secara efektif, *Knowledge Sharing LIGHT* tidak hanya dapat memberikan manfaat bagi individu dan tim, tetapi

juga dapat menjadi model bagi inisiatif serupa di lingkungan kerja lainnya. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam merancang strategi *Knowledge Sharing* yang lebih efektif, serta menjadi acuan bagi organisasi lain yang ingin menerapkan inisiatif serupa.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Bagaimana mekanisme pelaksanaan program *Knowledge Sharing LIGHT* pada *Workstream* HCGS PT United Tractors?
2. Bagaimana manfaat yang dirasakan oleh karyawan melalui partisipasi dalam program *Knowledge Sharing LIGHT*?
3. Bagaimana keberlanjutan program *Knowledge Sharing LIGHT* dapat ditingkatkan untuk menciptakan budaya berbagi pengetahuan yang berkelanjutan di *Workstream* HCGS PT United Tractors?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mendeskripsikan mekanisme pelaksanaan program *Knowledge Sharing LIGHT* pada *Workstream* HCGS PT United Tractors.
2. Mengidentifikasi manfaat yang diperoleh karyawan melalui partisipasi dalam program *Knowledge Sharing LIGHT*.
3. Memberikan rekomendasi untuk meningkatkan keberlanjutan program *Knowledge Sharing LIGHT* guna menciptakan budaya berbagi

pengetahuan yang berkelanjutan di *Workstream* HCGS PT United Tractors.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam kajian ilmu administrasi perkantoran digital, khususnya terkait implementasi program berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) dalam konteks organisasi modern. Dengan semakin berkembangnya teknologi dan digitalisasi di berbagai sektor, pemahaman mengenai bagaimana proses berbagi pengetahuan dapat dioptimalkan dalam lingkungan kerja menjadi semakin penting. Penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya literatur mengenai strategi *Knowledge Sharing* yang efektif serta faktor-faktor yang mendukung keberhasilannya di dalam organisasi.

Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa. Temuan yang dihasilkan dapat digunakan untuk mengembangkan model atau kerangka kerja yang lebih sistematis dalam mengukur efektivitas program *Knowledge Sharing*. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran tentang bagaimana *Knowledge Sharing LIGHT* diterapkan di *Workstream* HCGS, tetapi juga dapat menjadi dasar bagi penelitian akademik yang mengeksplorasi pendekatan serupa di berbagai sektor industri lainnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi *Workstream* HCGS

Penelitian ini memberikan gambaran mengenai mekanisme, manfaat, serta tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan program *Knowledge Sharing LIGHT*. Dengan adanya pemahaman yang lebih mendalam mengenai aspek-aspek tersebut, *Workstream* HCGS dapat melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap program agar lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar dalam merancang strategi peningkatan program *Knowledge Sharing*, baik dari segi struktur pelaksanaannya, metode penyampaian materi, maupun cara meningkatkan keterlibatan karyawan. Dengan demikian, keberlanjutan program dapat lebih terjamin, dan manfaat yang dihasilkan dapat memberikan dampak positif bagi individu maupun tim dalam lingkungan kerja.

Lebih lanjut, penelitian ini juga dapat membantu manajemen dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan efektivitas *Knowledge Sharing* di organisasi. Dengan memahami hambatan serta motivasi karyawan dalam berbagi pengetahuan, *Workstream* HCGS dapat mengembangkan kebijakan yang lebih mendukung dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kolaborasi dan pembelajaran berkelanjutan.

b. Bagi Karyawan *Workstream* HCGS

Bagi karyawan, penelitian ini memberikan wawasan terkait pentingnya berbagi pengetahuan dan pengalaman dalam lingkungan kerja. Dengan memahami manfaat *Knowledge Sharing*, karyawan diharapkan dapat lebih termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam program *Knowledge Sharing LIGHT* maupun inisiatif serupa di masa mendatang.

Selain itu, penelitian ini juga dapat membantu karyawan dalam melihat bagaimana proses berbagi pengetahuan dapat mendukung pengembangan kompetensi individu dan peningkatan kolaborasi dalam tim. Dengan adanya budaya berbagi yang lebih kuat, karyawan dapat lebih mudah mengakses informasi, belajar dari pengalaman rekan kerja, serta meningkatkan efisiensi kerja melalui pertukaran ide dan *best practice*.

Lebih jauh, hasil penelitian ini juga dapat memberikan rekomendasi mengenai cara-cara efektif dalam menyampaikan dan menerima pengetahuan, sehingga setiap sesi *Knowledge Sharing* menjadi lebih terstruktur, relevan, dan berdampak langsung bagi kinerja individu maupun tim.

Intelligentia - Dignitas