

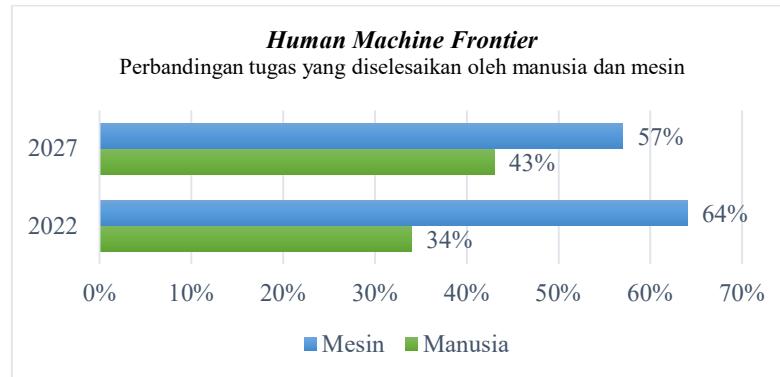
BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era *Society 5.0* ditandai dengan terjadinya integrasi antara teknologi dan manusia. Pada era ini, individu mengalami transformasi yang cukup signifikan karena teknologi berperan sebagai alat yang memungkinkan individu untuk berkolaborasi secara lebih efektif dan efisien. Munculnya teknologi seperti *Artificial Intelligence* (kecerdasan buatan), *Cloud Computing* (komputasi awan), *Robotic Process Automation* (otomatisasi proses robot) dan *Internet of Things (IoT)* memainkan peranan penting dalam memfasilitasi kolaborasi ini. Kolaborasi antara individu dan teknologi juga memungkinkan terjadinya pertukaran informasi yang lebih cepat dan aksesibilitas yang lebih luas. Dengan teknologi, individu mendapatkan kemudahan untuk berkolaborasi dengan orang-orang di seluruh dunia tanpa batasan geografis. Mereka dapat berbagi pengetahuan, pengalaman, dan ide-ide dengan mudah melalui platform kolaborasi online (Siagian, 2023).

Society 5.0 menuntut individu untuk memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih luas dan mendalam. Dunia yang semakin terhubung, membuat individu wajib memiliki pemahaman tentang teknologi yang sedang berkembang, dan mampu memanfaatkannya secara efektif baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam pekerjaan. Selain itu, kemampuan untuk beradaptasi dan belajar secara cepat juga menjadi kunci agar individu dapat terus belajar dan mengikuti perkembangan teknologi. Peningkatan kompetensi individu dengan berbagai cara, antara lain melalui pendidikan formal, non formal maupun informal. Dengan meningkatnya kompetensi, individu akan mampu menghadapi perubahan dan memanfaatkan peluang yang muncul (Sitanggang, 2022).

Dilansir dari *Future of Jobs Survey 2023* (World Economic Forum, 2023), berikut adalah perbandingan tugas yang dapat diselesaikan oleh manusia dan mesin:



Gambar 1. 1 Perbandingan Tugas Manusia & Mesin

Sumber: *World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2023*

<https://www.weforum.org/impact/reskilling-revolution/>

Pada tahun 2025, diperkirakan akan terjadi pergeseran sekitar 85 juta pekerjaan sebagai hasil dari redistribusi tugas antara manusia dan mesin. Fenomena ini mencerminkan bahwa kemajuan teknologi dan otomatisasi memiliki potensi menggantikan pekerjaan manusia yang bersifat rutin atau terstruktur melalui penggunaan mesin dan algoritma. Selain itu, diprediksikan akan muncul sekitar 97 juta pekerjaan baru. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun ada potensi perubahan dalam struktur pasar tenaga kerja, kemajuan teknologi juga membuka peluang baru untuk menciptakan pekerjaan yang sebelumnya tidak ada. Penerapan teknologi dapat mendorong timbulnya industri-industri baru yang akan berpengaruh pada cara kerja yang kita kenal saat ini (World Economic Forum, 2023).

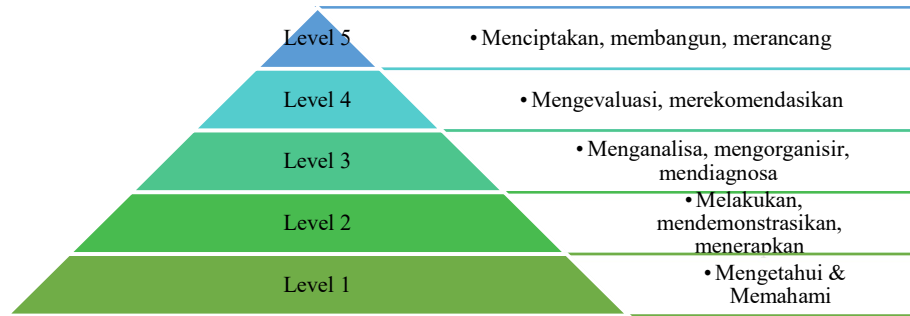
Dalam menghadapi perubahan ini, penting bagi seluruh pihak untuk mampu beradaptasi dengan cepat. Pelatihan, pendidikan, dan pengembangan keterampilan menjadi prioritas dalam mendorong angkatan kerja agar siap dan relevan dalam pasar kerja masa depan. Selama beberapa dekade, perkembangan teknologi telah menjadi faktor pendorong utama dalam proses transformasi pasar tenaga kerja, dan kesadaran akan pergeseran ini menjadi kunci bagi semua pihak agar dapat memanfaatkan potensi yang ada dan menghadapi tantangan yang akan datang. Dengan adanya tantangan ini, maka individu dan perusahaan harus menyadari betapa pentingnya usaha peningkatan kompetensi baik teknis dan non-teknis (International Labour Organization, 2022).

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan berdasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki (Emron et al., 2018). Kompetensi adalah faktor yang memiliki dampak signifikan pada peningkatan kinerja dan diartikan sebagai kemampuan yang didasarkan oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja dalam melakukan tugas dan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2019).

PT Astra Graphia Information Technology (AGIT) adalah perusahaan penyedia layanan digital yang menghadirkan konsep *One Stop Solution on Digital Services*. AGIT menyediakan solusi bisnis berbasis teknologi informasi yang meliputi penjualan perangkat keras (*hardware*), perangkat lunak (*software*) dan jasa implementasi. Solusi bisnis ini terangkum ke dalam program AGIT *Digital Services* yang dilakukan melalui kerja sama dengan para prinsipal unggulan. (Astra Graphia Information Technology, 2021).

Berdasarkan *Annual Report 2022* (PT Astra Graphia Information Technology, 2023), Pada era *Society 5.0*, kompetensi karyawan telah menjadi isu krusial bagi AGIT agar tetap kompetitif. Perkembangan teknologi dan otomatisasi yang pesat telah menyebabkan peningkatan yang signifikan dalam kolaborasi antara manusia dan sistem cerdas, yang membutuhkan keterampilan berpikir kritis. Kemampuan adaptasi dan pembelajaran cepat menjadi kunci dalam menghadapi dinamika pasar yang terus berkembang. Peningkatan kompetensi, baik melalui pendidikan formal, non-formal, maupun informal, menjadi esensial untuk menghadapi perubahan industri dan memanfaatkan peluang yang muncul. PT Astra Graphia Information Technology, melakukan evaluasi kompetensi karyawan dengan menggunakan panduan Bloom Taksonomi yang diperkenalkan oleh Benjamin S. Bloom pada tahun 1956 dan telah disesuaikan dengan kebutuhan evaluasi kompetensi yang dibutuhkan oleh karyawan PT Astra Graphia Information Technology. Berikut

adalah panduan yang digunakan untuk melakukan evaluasi kompetensi karyawan:



Gambar 1. 2 Level Matriks Kompetensi

Sumber: Data internal Human Capital Management PT Astra Graphia Information Technology (Data telah disesuaikan dengan kebutuhan penelitian, 2023)

Pada tingkat pertama, diharapkan karyawan memahami tugas dan tanggung jawab dasar mereka sejalan dengan posisi dalam organisasi, termasuk pemahaman terhadap prinsip-prinsip dasar yang terkait dengan pekerjaan mereka. Pada level kedua, diharapkan karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, serta dapat mendemonstrasikan penerapan konsep dan pengetahuan dalam situasi pekerjaan sehari-hari.

Pada tahap berikutnya, yaitu tingkat ketiga, diharapkan karyawan memiliki kemampuan untuk menganalisis situasi pekerjaan guna memahami kompleksitasnya. Karyawan juga diharapkan mampu mengorganisir tugas dan tanggung jawab dengan efisien, serta dapat mendiagnosa masalah dan menentukan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan. Di level keempat, karyawan diharapkan mampu mengevaluasi kualitas hasil pekerjaan yang telah dilakukan dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan. Terakhir, pada tingkatan kelima, diharapkan karyawan memiliki kemampuan untuk menciptakan solusi inovatif, membangun, dan merancang proses atau strategi yang efektif dan efisien sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

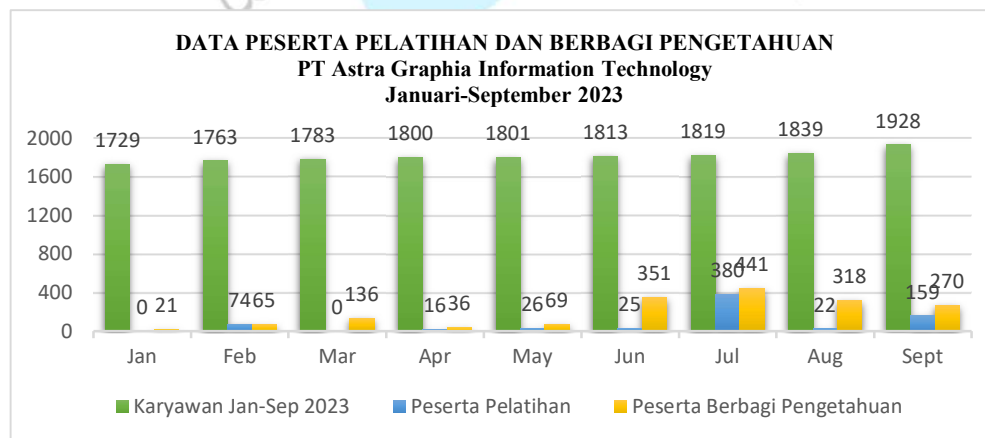
PT Astra Graphia Information Technology menjalankan proses evaluasi kompetensi karyawan secara periodik, yaitu dua kali dalam setahun, pada bulan April dan Oktober. Dalam evaluasi tersebut, kepala departemen bertanggung jawab untuk mengusulkan karyawan yang telah berhasil meningkatkan kompetensinya untuk mengikuti proses evaluasi. Namun, terdapat fakta menarik bahwa pada

evaluasi bulan April dan Oktober 2023, jumlah peserta yang terlibat kurang dari 30 orang karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa hanya sekitar 30 karyawan, atau kurang dari 10% dari total karyawan perusahaan, telah dinyatakan kompeten oleh kepala departemen dan memiliki hak untuk mengikuti proses evaluasi kompetensi yang merupakan salah satu program promosi perusahaan.

Kriteria pemilihan peserta evaluasi kompetensi ini tidak semata-mata didasarkan pada tugas dan tanggung jawab pekerjaan, tetapi melibatkan keaktifan karyawan dalam mengikuti kegiatan pelatihan dan berbagi pengetahuan yang diselenggarakan oleh perusahaan memiliki peluang lebih besar untuk terpilih sebagai peserta evaluasi. Selain partisipasi, keberhasilan peserta dalam melewati post-test di akhir kegiatan pelatihan juga menjadi syarat yang harus dipenuhi.

Dengan demikian, proses evaluasi kompetensi di PT Astra Graphia Information Technology tidak hanya menilai kinerja dan pemahaman tugas pekerjaan, tetapi juga memberikan nilai tinggi pada upaya karyawan dalam pengembangan diri melalui kegiatan pelatihan dan berbagi pengetahuan. Pendekatan ini mencerminkan komitmen perusahaan terhadap pengembangan kompetensi karyawan melalui pendekatan holistik yang mencakup aspek pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari aktivitas pelatihan.

Berikut adalah data karyawan AGIT yang mengikuti aktivitas pelatihan dan berbagi pengetahuan selama periode tahun 2023 :



Gambar 1. 3 Peserta Kegiatan Pelatihan dan Berbagi Pengetahuan Januari-September 2023
 Sumber: Data internal Human Capital Management PT Astra Graphia Information Technology
 (Data telah disesuaikan dengan kebutuhan penelitian, 2023)

Dalam periode Januari hingga September 2023, data dalam tabel 1.3 menunjukkan fenomena di mana kurang dari 50% dari total karyawan terlibat dalam kegiatan pelatihan dan berbagi pengetahuan. Hal ini mencerminkan bahwa pelaksanaan pelatihan dan berbagi pengetahuan di AGIT belum mencapai tingkat optimal, terutama dalam upaya meningkatkan kompetensi karyawan. Tingkat partisipasi yang rendah pada kedua aktivitas ini tampaknya terkait dengan beberapa faktor, termasuk ketidakjelasan rencana pelatihan dan kurangnya komunikasi dan kesadaran karyawan tentang tujuan dan manfaat pelatihan dan berbagi pengetahuan untuk karyawan. Oleh karena itu, peningkatan partisipasi karyawan dalam aktivitas pelatihan dan berbagi pengetahuan menjadi faktor kunci untuk memastikan peningkatan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pada *era Society 5.0*.

Dalam beberapa penelitian sebelumnya dijelaskan bahwa kegiatan Pelatihan dan Berbagi pengetahuan memainkan peran penting dalam upaya meningkatkan kompetensi karyawan, seperti yang dijelaskan pada penelitian *Measuring the Effect of Competence and Training Program on Employees Performance* ditemukan bahwa partisipasi dalam pelatihan memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, terlibat dalam kegiatan pelatihan juga berkontribusi positif pada pengembangan kompetensi mereka, memperkuat landasan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam konteks pekerjaan mereka. Dengan demikian, pelatihan bukan hanya suatu kegiatan rutin, melainkan investasi yang strategis bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi sumber daya manusia (Suzana et al., 2020).

Pratama dan Lestari (2020) melakukan penelitian terkait pengaruh pelatihan terhadap kompetensi yang memberikan pemahaman pelatihan dapat memberi dampak bervariasi tergantung pada tujuan dan jenisnya, sebagaimana yang ditemukan oleh pada kasus pelatihan guru matematika. Meskipun pelatihan tidak memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kompetensi pedagogik, temuan positif mengenai pengaruhnya pada keterampilan guru memberikan pemahaman lebih lanjut tentang efek pelatihan.

Dalam penelitian yang melibatkan variable berbagi pengetahuan berjudul *The Effect of Knowledge Sharing on Affective Commitment: The Mediation Role of Competency Development of Gen Y Employees at PT PP (Persero), Tbk Head Office*

adalah ditemukan bahwa berbagi pengetahuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan kompetensi dan komitmen afektif karyawan Gen Y (Desiana & Vidyani, 2019). Di sisi lain, faktor-faktor penghambat aktivitas ini mencakup kelembagaan, ketidakraturan tata kelola, dan keterbatasan sumber daya manusia. Meskipun demikian, penelitian menyoroti bahwa dokumentasi hasil berbagi pengetahuan masih belum optimal, prosedur pengelolaan pengetahuan belum terstruktur, dan tidak terdapat *reward* yang jelas, yang menyebabkan beberapa karyawan enggan untuk berbagi pengetahuan. Oleh karena itu, disarankan adanya kejelasan dalam pengelolaan pengetahuan guna mencegah duplikasi pengetahuan dan untuk memotivasi pegawai agar lebih bersedia berbagi pengetahuan (C. S. Nugroho, 2020). Namun, penting untuk mencatat bahwa studi yang dilakukan oleh Panggabean dan Silvianita (2021) menunjukkan temuan yang bertentangan. Mereka menyimpulkan bahwa hubungan antara berbagi pengetahuan dan kompetensi tidak signifikan secara tidak langsung. Temuan ini mengindikasikan adanya perbedaan dalam konteks atau faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kaitan antara berbagi pengetahuan dan tingkat kompetensi.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisa pengaruh pelatihan dan berbagi pengetahuan terhadap peningkatan kompetensi karyawan dengan mengeksplorasi efektivitas program pelatihan dan berbagi pengetahuan dalam meningkatkan kompetensi karyawan dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan paparan yang telah dikemukakan maka penting untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan berbagi pengetahuan pada peningkatan kompetensi karyawan PT Astra Graphia Information Technology, sehingga judul penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah **“Pengaruh Pelatihan dan Berbagi Pengetahuan dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan PT Astra Graphia Information Technology.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan tersebut di atas maka peneliti telah menetapkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi karyawan pada PT Astra Graphia Information Technology?
2. Apakah Berbagi pengetahuan berpengaruh kompetensi karyawan pada PT Astra Graphia Information Technology?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kompetensi karyawan PT Astra Graphia Information Technology.
2. Untuk mengetahui pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kompetensi karyawan PT Astra Graphia Information Technology.

1.4. Manfaat penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan tersebut diatas, berikut adalah beberapa manfaat dari penelitian yang dilakukan:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan menjadi landasan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang dilakukan untuk memperdalam teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama penelitian yang menggunakan variabel pelatihan, berbagi pengetahuan, dan kompetensi dan akan menjadi sumber pengetahuan yang bermanfaat dan memberikan pemahaman tentang peran pelatihan dan berbagi pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk menentukan strategi untuk melaksanakan pelatihan dan aktivitas berbagi pengetahuan sehingga kompetensi karyawan meningkat.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini menjadi bukti peran universitas dalam perkembangan ilmu pengetahuan terutama bidang Manajemen Sumber Daya manusia dan menjadi referensi dalam penelitian selanjutnya terkait bagaimana aktivitas pelatihan dan berbagi pengetahuan dapat meningkatkan kompetensi karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berhubungan dengan peran pelatihan dan berbagi pengetahuan dalam meningkatkan kompetensi karyawan.

