

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting di era teknologi ini, bahkan kondisi suatu negara dimasa depan dapat dilihat dari proses dan keberhasilan pendidikan yang mengiringinya. Dari hal itu, banyak negara terpacu untuk menyelenggarakan pendidikan yang unggul bagi bangsanya. Di negara Indonesia-pun telah banyak yang memberikan prioritas utama bagi penyelenggaraan pendidikan, terutama pendidikan perguruan tinggi. Institut Teknologi Bandung (ITB) sebagai perguruan tinggi terbaik di Indonesia terus melakukan peningkatan kualitas pendidikannya.

Institut Teknologi Bandung (ITB) merupakan sekolah tinggi teknik pertama di Indonesia yang didirikan pada tanggal 2 Maret 1959 di Jawa Barat yang menjalankan misi pengabdian ilmu pengetahuan dan teknologi untuk memajukan Indonesia. Institut Teknologi Bandung ini terdiri dari beberapa sub bagian, dan peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam pada salah satu sub bagian dari Wakil Rektor Bidang Keuangan, Perencanaan dan Pengembangan yaitu Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pengadaan.

Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pengadaan mempunyai tugas yakni sebagai unit implementasi dalam pengadaan barang dan jasa yang dibutuhkan oleh unit akademik maupun unit pendukung di lingkungan ITB yang dengan menggunakan Dana Masyarakat (DM) maupun Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN).

Di situasi saat ini UPT Pengadaan dituntut harus bisa terus berinovasi dalam hal teknologi. Hal ini disebabkan karena kondisi saat ini yang memaksa bahwa setiap instansi harus memanfaatkan digital untuk menjalankan segala pekerjaannya. Maka dari itu hal yang perlu dilakukan adalah dengan mempersiapkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas. Sumber daya yang berkualitas sangat diperlukan saat ini demi menunjang seluruh aktivitas kerja agar dapat berjalan lebih produktif.

Wahyitno, Umi Narimawati, Azhar Affandi, Sidik Priadana dan Heri Erlangga (2022) mengungkapkan bahwa Sumber Daya Manusia adalah sebuah organisasi karena sumber daya manusia memiliki bakat, energi dan kreativitas yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu membekali pegawainya dengan pengetahuan dan keterampilan untuk mengembangkan sumber daya manusianya dan sikap yang baik agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan para pegawai tersebut memiliki produktivitas kinerja yang tinggi. Isniar Budiarti (2018:336) mengungkapkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber yang sangat penting sebagai aktor utama dan juga masukan bagi produktivitas suatu organisasi, sehingga dapat mengatakan bahwa masalah sumber daya manusia tidak sedikit masalah, sehingga harus mendapat perhatian khusus.

Perubahan teknologi dan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif berdampak pada pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM). Kemampuan dan peran SDM sangat penting untuk membangun perusahaan/organisasi yang berkinerja. Berbagai ahli mengemukakan bahwa faktor manusia memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen pengetahuan

(*knowledge management*) suatu perusahaan. UPT Pengadaan merupakan salah satu yang memerlukan pegawai dengan manajemen pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik agar dapat menjalankan tugasnya serta dapat memberikan pelayanan dengan baik.

Permasalahan yang terjadi pada UPT Pengadaan yaitu terkadang ada seseorang pegawai yang menghadapi tugas/pekerjaan tetapi bertolak belakang dengan pengetahuan yang mereka dapatkan saat pendidikan formal maupun pelatihan sehingga dalam menjalankan tugasnya, perusahaan wajib memberikan pengetahuan yang memadai kepada para pegawainya. Selanjutnya banyak pegawai yang masih tidak percaya pada dirinya sendiri. Demikian halnya sebagian besar pegawai tidak percaya diri terhadap keahlian dasar yang mereka miliki untuk bidang pekerjaan yang akan dilakukan karena kurangnya pengalaman/wawasan terhadap bidang pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan berujung pada kegagalnya suatu perusahaan.

Selain itu masih kurangnya inisiatif pegawai, dimana masih ada pegawai yang kurang berinisiatif terhadap bidang yang tidak mereka jalani saat ini. Agar dapat menghadapi era globalisasi dan memberikan para pegawainya pengetahuan yang memadai maka UPT Pengadaan harus memfokuskan pada manajemen pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawainya sehingga para pegawai dapat bekerja dengan kinerja yang tinggi dan berkualitas sehingga hal ini akan membawa kemajuan bagi UPT Pengadaan Institut Teknologi Bandung.

Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai kinerja yang tinggi. Pengetahuan yang dikelola dengan baik dapat

membuat perusahaan bertahan dengan baik, karena pengetahuan merupakan sumber daya yang paling penting dalam mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dikarenakan pengetahuan itu berharga, langka, sulit ditiru dan cenderung sulit digantikan.

Untuk memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari pengetahuan yang dimiliki dan untuk mengetahui pengetahuan yang harus dimiliki, perusahaan seharusnya mengelola pengetahuan melalui *knowledge management*. Andhara, dkk. (2018:7) mengungkapkan *Knowledge Management* merupakan sistem terintegrasi yang terdiri dari orang, proses dan teknologi. Ketiga pilar tersebut saling berhubungan dan tidak dapat dipisahkan. Salah satu unsur terpenting dari ketiga pilar tersebut adalah “orang” atau manusia. Manusia merupakan subjek utama dalam manajemen pengetahuan. Oleh karena itu, keberhasilan manajemen pengetahuan dalam suatu organisasi/perusahaan sangat bergantung pada orangnya.

Knowledge management atau manajemen pengetahuan saja tidak cukup baik bila tidak diberikan juga keterampilan untuk para pegawai. Edison, dkk. (2018:147) mengungkapkan Keterampilan (*skill*) merupakan keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menangani secara detail. Selain profesional, harus mampu memecahkan masalah dan menyelesaikannya dengan cepat dan efisien. Keterampilan hendaknya dikembangkan dan dilatih terus menerus agar dapat menambah kemampuan seseorang sehingga menjadi ahli atau profesional dalam salah satu bidang tertentu.

Namun pengetahuan dan keterampilan saja tidak cukup untuk membekali pegawai untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi. Edison, dkk. (2018:147)

mengungkapkan Attitude sebagai kumpulan perasaan, keyakinan, dan pemikiran yang dimiliki orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi. Untuk mencapai keberhasilan perusahaan, setiap pegawai harus memiliki motivasi yang tinggi agar mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Penelitian ini dilakukan untuk mencari fenomena dan permasalahan yang terjadi pada perusahaan berdasarkan variabel yang diteliti, yaitu manajemen pengetahuan, keterampilan, sikap dan kinerja pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pengadaan Institut Teknologi Bandung.

Berikut ini adalah hasil survey awal mengenai kinerja terhadap 10 orang pegawai dengan kuesioner menggunakan *google form* yang disebarakan pada tanggal 12 Mei 2022 kepada pegawai UPT Pengadaan Institut Teknologi Bandung.

Tabel 1.1

Survey awal Variabel Kinerja

PERTANYAAN	JAWABAN			
	YA		TIDAK	
1. Target yang ditetapkan oleh Perusahaan tidak sesuai dengan kualitas kerja yang diberikan oleh saya kepada Perusahaan.	0	0%	10	100%
2. Dalam menyelesaikan pekerjaan saya terkadang merasa sangat kurang maksimal.	3	30%	7	70%
3. Saya selalu melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.	0	0%	10	100%
4. Saya merasa bahwa saya masih kurang berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.	2	20%	8	80%
5. Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan teliti agar tidak terjadi kesalahan.	3	30%	7	70%
6. Saya selalu bertindak jujur dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.	10	100%	0	0%

Sumber: data diolah

Berdasarkan jawaban responden pada Tabel 1.1 permasalahan yang terjadi pada pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Pengadaan Institut Teknologi Bandung

menunjukkan adanya permasalahan yaitu sebagian besar pegawai tidak teliti sehingga terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dapat terlihat dari survey sebanyak 30% pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan teliti, sedangkan 70% pegawai lainnya melakukan pekerjaan dengan tidak teliti, hal itu dikarenakan pegawai yang selalu terburu-buru ingin cepat tuntas terhadap pekerjaannya sehingga pada akhirnya pekerjaan yang mereka kerjakan itu terdapat banyak kesalahan yang diharuskan mereka mengulang kembali pekerjaannya.

Berikut ini adalah hasil survey awal mengenai manajemen pengetahuan (*knowledge management*) terhadap 10 orang pegawai dengan kuesioner menggunakan *google form* yang disebarikan pada tanggal 12 Mei 2022 kepada pegawai UPT Pengadaan Institut Teknologi Bandung.

Tabel 1.2
Survey Awal Variabel Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*)

PERTANYAAN	JAWABAN			
	YA		TIDAK	
1. Saya tidak ingin mempelajari pengetahuan baru selama saya bekerja.	0	0%	10	100%
2. Saya memiliki pengetahuan untuk dapat bersaing dengan rekan kerja yang lain.	10	100%	0	0%
3. Saat menghadapi tugas/pekerjaan, saya terkadang bertolak belakang dengan pengetahuan yang saya dapatkan pada saat pendidikan formal.	7	70%	3	30%
4. Saya pernah melakukan pertengkaran dengan rekan kerja yang lain.	2	20%	8	80%
5. Saya masih kurang memahami dengan teknologi masa kini.	2	20%	8	80%

Sumber: data diolah

Berdasarkan jawaban responden pada Tabel 1.2 permasalahan yang terjadi pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Pengadaan Institut Teknologi Bandung menunjukkan adanya permasalahan yaitu sebagian besar pegawai bertolak belakang dengan pengetahuan yang didapatkan pada saat pendidikan formal, dapat terlihat dari survey sebanyak 70% pegawai bertolak belakang dengan pengetahuan,

sedangkan 30% pegawai lainnya sudah tidak merasa bahwa mereka bertolak belakang dengan pengetahuan.

Pernyataan diatas dapat diartikan bahwa pada dasarnya pegawai yang menghadapi tugas/pekerjaan tetapi bertolak belakang dengan pengetahuan yang mereka dapatkan saat pendidikan formal maupun pelatihan sehingga dalam menjalankan tugasnya, perusahaan wajib memberikan pengetahuan yang memadai kepada para pegawainya, karena setiap pegawai memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing dalam *knowledge management* khususnya *personal knowledge* yang didapat dari pengalaman didalam maupun diluar perusahaan.

Berikut ini adalah hasil survey awal mengenai keterampilan (*skill*) terhadap 10 orang pegawai dengan kuesioner menggunakan *google form* yang disebarakan pada tanggal 12 Mei 2022 kepada pegawai UPT Pengadaan Institut Teknologi Bandung.

Tabel 1.3
Variabel Awal Keterampilan (*Skill*)

PERTANYAAN	JAWABAN			
	YA	TIDAK		
1. Saya merasa kurang di apresiasi dengan keahlian yang saya miliki saat ini.	3	30%	7	70%
2. Saya khawatir atas hasil yang ditargetkan karena saya kurang menguasai bidang yang saya kerjakan.	3	30%	7	70%
3. Saya terkadang kurang mengerti terhadap masalah yang terjadi di perusahaan.	1	10%	9	90%
4. Saya masih tidak percaya diri terhadap keahlian dasar yang saya miliki untuk bidang pekerjaan yang dilakukan.	6	60%	4	40%
5. Saya tidak selalu berfikir secara kritis dalam setiap pengambilan keputusan.	0	0%	10	100%

Sumber: data diolah

Berdasarkan jawaban responden pada Tabel 1.3 permasalahan yang terjadi pada pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Pengadaan Institut Teknologi Bandung menunjukkan adanya permasalahan yaitu sebagian besar pegawai masih tidak

percaya diri terhadap keahlian dasar yang mereka miliki untuk bidang pekerjaan yang dilakukan, dapat terlihat dari survey sebanyak 60% pegawai masih tidak percaya diri terhadap keahlian dasar mereka karena takut salah dalam melakukan pekerjaan sedangkan 40% pegawai lainnya merasa sudah merasa percaya diri terhadap keahlian dasar mereka pada bidang pekerjaan yang akan di lakukan. Oleh karena itu, pegawai cenderung tidak percaya diri karena kurangnya pengalaman/wawasan terhadap bidang pekerjaan yang akan mereka lakukan.

Berikut ini adalah hasil survey awal mengenai sikap (*attitude*) terhadap 10 orang pegawai dengan kuesioner menggunakan *google form* yang disebarakan pada tanggal 12 Mei 2022 kepada pegawai UPT Pengadaan Institut Teknologi Bandung.

Tabel 1.4
Variabel Awal Sikap (*Attitude*)

PERTANYAAN	JAWABAN			
	YA		TIDAK	
1. Saya tertarik untuk mempelajari bidang pekerjaan diluar bidang yang saya jalani saat ini.	1	10%	9	90%
2. Saya selalu bersikap tidak peduli terhadap pegawai lain yang tidak saya kenal.	1	10%	9	90%
3. Saya merasa tidak nyaman saat atasan saya memberikan keluhan terhadap pekerjaan saya.	4	40%	6	60%
4. Saya terkadang tidak bersikap tanggap dalam menanggapi keluhan yang diberikan oleh atasan.	1	10%	9	90%

Sumber: data diolah

Berdasarkan jawaban responden pada Tabel 1.4 permasalahan yang terjadi pada pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Pengadaan Institut Teknologi Bandung menunjukkan adanya permasalahan yaitu sebagian besar pegawai yang masih belum berinisiatif terhadap bidang yang tidak mereka jalani saat ini, dapat terlihat dari survey sebanyak 10% pegawai tertarik untuk mempelajari bidang pekerjaan diluar bidang yang sedang mereka jalani, sedangkan 90% pegawai lainnya tidak tertarik untuk mempelajari bidang pekerjaan diluar bidang yang sedang mereka jalani,

karena mereka berfikir bahwa diluar bidang pekerjaan yang mereka jalani bukanlah suatu prioritas yang harus mereka pelajari.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Kemampuan dan Sikap terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pengadaan Institut Teknologi Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, mengenai penelitian tentang Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Kemampuan dan Sikap terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pengadaan Institut Teknologi Bandung. Maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang terjadi, sebagai berikut:

1. Adanya indikasi Kinerja Pegawai yang masih rendah terlihat masih ada pegawai yang tidak teliti sehingga terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Adanya indikasi Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*) yang masih rendah terlihat masih ada pegawai yang bertolak belakang dengan pengetahuan yang di dapatkan pada saat pendidikan formal.
3. Adanya indikasi Keterampilan (*Skill*) yang masih rendah terlihat masih ada pegawai yang tidak percaya diri terhadap keahlian dasar yang dimiliki untuk bidang pekerjaan yang mereka lakukan.

4. Adanya indikasi Sikap (*Attitude*) yang masih rendah terlihat masih ada pegawai yang belum berinisiatif karena mereka tidak menguasai bidang yang tidak mereka kerjakan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut di atas, maka dapat diambil rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, Sikap dan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pengadaan Institut Teknologi Bandung.
2. Apakah terdapat pengaruh secara Parsial Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pengadaan Institut Teknologi Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Pegawai secara Simultan pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pengadaan Institut Teknologi Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini peneliti ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pengadaan Institut Teknologi Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, Sikap dan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pengadaan Institut Teknologi Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara Parsial Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pengadaan Institut Teknologi Bandung.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Pegawai secara Simultan pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pengadaan Institut Teknologi Bandung secara Simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademik

1. Bagi Peneliti

Kegunaan penelitian ini bagi peneliti adalah sebagai indikator untuk mengembangkan kemampuan dalam melakukan penelitian, meningkatkan skill dalam melakukan penelitian dan sebagai bahan evaluasi terhadap skill dan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian.

2. Bagi Peneliti Lain

Kegunaan penelitian ini bagi peneliti lain adalah dapat menjadi salah satu sumber referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang berhubungan dengan penelitian yang peneliti bahas.

1.4.2 Kegunaan Praktisi

1. Bagi Perusahaan

Sebagai sarana dan bahan masukan yang diperoleh oleh perusahaan untuk memberikan tambahan informasi tentang Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Pengadaan Institut Teknologi Bandung sehingga pelaksanaan dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

2. Bagi Pegawai

Kegunaan praktisi ini bagi pegawai adalah untuk memberikan kontribusi yang berharga bagi penyempurnaan manajemen pengetahuan, keterampilan, sikap dan kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat menguntungkan pegawai.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah UPT Pengadaan (Institut Teknologi Bandung), yang beralamat di Gedung Campus Center Barat Lantai 2, Jl. Ganesa No.10 Bandung 40132.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022. Adapun jadwal penelitian peneliti sebagai berikut:

