

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengetahuan karyawan merupakan aspek yang sama pentingnya dalam suatu bisnis. Individu atau karyawan (SDM) yang belum memiliki atau memiliki sedikit pengetahuan dan wawasan akan menjadi hambatan bagi kesuksesan sebuah lembaga, organisasi, atau instansi. Oleh karena itu, setiap karyawan diharapkan melakukan pemeliharaan, pengembangan, dan secara terus-menerus meningkatkan pengetahuannya. Tindakan ini menjadi kewajiban agar karyawan tidak ketinggalan terhadap kemajuan dan perkembangan informasi, teknologi, dan komunikasi dalam konteks bisnis modern (Setyorini, 2021).

PT Dirgantara Indonesia atau PT DI merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), berbentuk perseroan terbatas yang memiliki peran strategis dalam sektor industri teknologi pesawat terbang di Indonesia. Sebagai satu-satunya perusahaan di kawasan Asia Tenggara yang fokus pada industri ini, PT DI memegang peranan penting dalam pengembangan teknologi penerbangan di dalam negeri. Dalam menghadapi perkembangan teknologi yang sangat pesat, PT DI memahami pentingnya beradaptasi dengan era digital. PT DI mengalami masalah terkait pengelolaan dan transfer ilmu pengetahuan, khususnya dalam proses *job shadowing* atau transfer ilmu pengetahuan dari karyawan senior yang akan pensiun kepada karyawan junior.

Adapun permasalahan yang ada dalam proses bisnis transfer ilmu pengetahuan yang sedang berjalan yaitu pertama, kaderisasi dilakukan secara manual dan tidak terkomputerisasi membuat pengambilan dan pengelolaan data menjadi tidak optimal. Sehingga, informasi yang disimpan menyebabkan hilang, rusak, dan sulit diorganisir. Hal ini juga dapat menyebabkan perusahaan kehilangan kesempatan untuk membangun dan memperkuat budaya transfer pengetahuan, yang merupakan kunci untuk pertumbuhan dan pembelajaran organisasi yang berkelanjutan. Kedua, tugas yang didelegasikan seringkali diberikan tanpa tenggat waktu yang spesifik atau dengan tenggat waktu yang tidak realistis. Hal ini

menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian bagi karyawan junior tentang prioritas dan urgensi tugas tersebut. Ketiga, keterbatasan *LAN Messenger* dalam menyimpan riwayat dokumen dapat menyebabkan miskomunikasi antara karyawan senior dan junior. Ketidakmampuan untuk melacak dokumen penugasan dan revisi dengan baik yang dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan dan menyebabkan kesalahan yang tidak bisa dihindari. Riwayat pengiriman dokumen yang tidak tersimpan dengan baik dapat mengurangi transparansi dan akuntabilitas. Sehingga, sulit untuk mengetahui siapa yang bertanggung jawab atas perubahan tertentu dan kapan perubahan tersebut dilakukan. Selain itu, karyawan senior harus selalu membuka *LAN Messenger* saat ingin mengirimkan dokumen, yang tidak optimal dan mengganggu alur kerja karyawan.

PT DI memerlukan penilaian kinerja karyawan untuk mengevaluasi hasil transfer ilmu pengetahuan. Dengan adanya penilaian yang terstruktur dan teratur, perusahaan dapat memastikan bahwa semua karyawan, baik junior maupun senior, bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu, penilaian kinerja dapat mendorong transparansi dan akuntabilitas, membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih baik, dan meningkatkan komunikasi antara karyawan. Secara keseluruhan, sistem penilaian ini dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja, serta membantu dalam mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

Memanfaatkan teknologi informasi sebagai solusi untuk mengatasi permasalahan yang ada, dilakukan dengan membuat “Perancangan Sistem Informasi Pengelolaan dan Transfer Ilmu Pengetahuan, (Studi Kasus: PT Dirgantara Indonesia (Persero))”. Dengan membuat perancangan sistem informasi mencakup pengelolaan kaderisasi yang memudahkan admin *corporate* dalam mendaftarkan kader karyawan senior dan karyawan junior dalam transfer ilmu pengetahuan, yang dapat mengoptimalkan sumber daya manusia perusahaan. Dengan mempersiapkan karyawan junior untuk menerima ilmu pengetahuan dari karyawan senior, perusahaan dapat memastikan bahwa keahlian dan kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan operasional tetap terjaga. Sistem informasi ini tidak hanya mempermudah dalam proses pengelolaan dan transfer ilmu pengetahuan. Akan tetapi, menyediakan penilaian kinerja dalam bentuk kuisisioner

untuk melakukan penilaian timbal balik antar karyawan senior maupun junior. Dengan mencakup 5 faktor penilaian yang termasuk ke dalam aspek evaluasi kinerja karyawan yaitu, kerja sama, etika kerja, komunikasi, penyampaian materi, dan pengembangan keterampilan. Dengan demikian, PT DI dapat terus meningkatkan kualitas operasionalnya, dan memastikan kesinambungan pengetahuan yang berharga dalam era digital yang terus berkembang.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dialami PT DI terkait pengelolaan dan transfer ilmu pengetahuan yang telah dijelaskan. Berikut beberapa rumusan masalah pada proyek akhir ini:

1. Bagaimana merancang sistem yang memungkinkan proses pengelolaan transfer ilmu antara karyawan senior yang akan pensiun dengan karyawan junior?
2. Bagaimana merancang sistem untuk melakukan proses pendelegasian tugas dari manajer kepada karyawan junior terkait kegiatan transfer ilmu pengetahuan dari karyawan senior?
3. Bagaimana merancang sistem untuk memastikan bahwa jurnal yang dibuat oleh karyawan junior dari hasil pembelajaran dengan karyawan senior dikoreksi dan disetujui oleh karyawan senior dan manajer?
4. Bagaimana kuisisioner dirancang untuk melakukan penilaian timbal balik antara karyawan senior maupun junior?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, proyek akhir ini memiliki tujuan yang akan dicapai yaitu sebagai berikut:

1. Merancang menu kaderisasi yang memberikan gambaran untuk mengelola data kaderisasi dan mengelompokkan kader karyawan senior yang akan pensiun maupun karyawan junior untuk transfer ilmu pengetahuan.
2. Merancang menu penugasan yang memberikan gambaran untuk melakukan tambah penugasan dari manajer terhadap karyawan junior,

dengan adanya fitur ini memastikan bahwa penugasan dilakukan dengan tepat dan jelas.

3. Merancang menu evaluasi dan verifikasi yang memberikan gambaran untuk memastikan bahwa jurnal telah dikoreksi serta disetujui oleh karyawan senior dan manajer.
4. Merancang menu hasil penilaian yang memberikan gambaran penilaian kinerja dengan bentuk kuisioner untuk menilai karyawan junior maupun senior.

1.4. Relevansi atau Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, proyek akhir ini memiliki manfaat hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini akan membantu PT DI untuk beradaptasi dengan era digital yang terus berkembang, memastikan bahwa kesinambungan pengetahuan dan keterampilan berharga tetap terjaga.
2. Penelitian ini dapat membantu PT DI meningkatkan produktivitas penggunaan dengan memastikan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan senior dapat diwariskan kepada karyawan junior.
3. Penelitian ini dapat membantu pengelolaan dan transfer ilmu pengetahuan dapat mengurangi risiko kehilangan pengetahuan, terutama dengan pensiunnya karyawan senior.
4. Penilaian kinerja karyawan junior dan senior dapat membantu dalam memastikan bahwa transfer ilmu pengetahuan berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan, memberikan landasan objektif untuk pengembangan dan evaluasi kinerja karyawan.

1.5. Ruang Lingkup/Batasan Masalah

a. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup pada sistem informasi pengelolaan dan penurunan ilmu pengetahuan ini diantaranya:

1. Perancangan ini hanya diperuntukan untuk PT Dirgantara Indonesia (Persero).

2. Alur dari perancangan ini menggunakan alur *job shadowing* atau transfer ilmu pengetahuan di lingkungan PT DI.

b. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah pada sistem informasi pengelolaan dan transfer ilmu pengetahuan ini diantaranya:

1. Perancangan ini berfokus pada solusi teknologi informasi yang dapat diterapkan dalam transfer ilmu pengetahuan dari karyawan senior yang akan pensiun kepada karyawan junior di lingkungan PT DI.
2. Perancangan ini berfokus memberikan detail penilaian yang objektif untuk mengukur kemajuan dan kontribusi karyawan senior maupun junior yang terlibat.

1.6 Sistematika Pelaporan

Terdapat 6 bab dalam laporan proyek akhir ini, dan dari masing-masing bab terdapat beberapa sub-bab dengan uraian yang berbeda. Urutan dari sistematika pelaporan antara lain:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang dibuatnya perancangan sistem informasi pengelolaan dan transfer ilmu pengetahuan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, ruang lingkup atau batasan masalah, serta sistematika pelaporan.

BAB 2 : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang landasan-landasan teori yang menunjang dalam pembuatan proyek akhir ini. Selain itu diuraikan juga beberapa definisi yang bersangkutan dengan sistem informasi pengelolaan dan transfer ilmu pengetahuan seperti uraian penelitian sebelumnya.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang memaparkan secara rinci mengenai langkah-langkah dan metodologi pengembangan sistem pada

sistem informasi pengelolaan dan transfer ilmu pengetahuan yaitu tahap analisis dan desain yang mengadopsi dari metode *waterfall*.

BAB 4 : ANALISIS

Bab ini menjelaskan tentang analisis kebutuhan yang terdiri dari observasi, studi literatur, dan wawancara. Selain itu, bab ini juga menguraikan proses bisnis yang sedang berjalan.

BAB 5 : PERANCANGAN

Bab ini menjelaskan tentang tahapan perancangan dari sistem informasi yang akan dibuatkan seperti perancangan sistem yang diusulkan, yang terdiri dari proses bisnis yang diusulkan, pemodelan UML, perancangan basis data dan perancangan *user interface*.

BAB 6 : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan yang memaparkan hasil dari proyek akhir yang menjawab pertanyaan atau masalah yang diajukan. Sementara itu, bagian saran membahas tentang aspek-aspek yang masih memiliki potensi untuk ditingkatkan dengan lebih baik.