

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Tinjauan Umum Perusahaan

1.1.1 Gambaran Singkat Antam

Kegiatan usaha perseroan dimulai sejak tahun 1968 ketika perseroan didirikan sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) melalui merger dari tujuh perusahaan tambang dan proyek tambang milik pemerintah, yaitu Badan Pimpinan Umum Perusahaan-Perusahaan Tambang Umum Negara, Perusahaan Negara Tambang Bauksit Indonesia, Perusahaan Negara Tambang Emas Tjikotok, Perusahaan Negara Logam Mulia, PT Nickel Indonesia, Proyek Intan dan Proyek-proyek Bapetamb.

Perseroan didirikan dengan nama “Perusahaan Negara Aneka Tambang” di Republik Indonesia pada tanggal 5 Juli 1968 berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 22 tahun 1968. Pendirian tersebut diumumkan dalam Tambahan No. 36, BNRI No. 56, tanggal 5 Juli 1968. Pada tanggal 14 September 1974, status perusahaan diubah dari Perusahaan Negara menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan sejak itu dikenal sebagai “Perusahaan Perseroan (Persero) Aneka Tambang”. Pada tanggal 30 Desember 1974 berubah nama menjadi Perseroan Terbatas (PT) dengan Akta Pendirian Perseroan No. 320 tanggal 30 Desember 1974 dibuat dihadapan Warda Sungka Alurmei, S.H. Untuk mendukung pendanaan proyek ekspansi feronikel, pada tahun 1997 Antam menjadi perusahaan terbuka, menawarkan 35% sahamnya ke publik dan mencatatkannya di Bursa Efek Indonesia. Pada tahun 1999, Antam mencatatkan sahamnya di Australia dengan status *foreign exempt entity* dan pada tahun 2002 status ini ditingkatkan menjadi *ASX Listing* yang memiliki ketentuan lebih ketat.

PT. Aneka Tambang (Persero) Tbk (selanjutnya disebut Antam) merupakan perusahaan pertambangan yang terdiversifikasi dan terintegrasi secara vertikal yang berorientasi ekspor. Melalui wilayah operasi tersebar di seluruh Indonesia yang kaya akan bahan mineral, kegiatan Antam mencakup eksplorasi, penambangan, pengolahan serta pemasaran dari komoditas bijih nikel, feronikel, emas, perak, bauksit dan batubara. Antam memiliki konsumen jangka panjang yang loyal di Eropa dan Asia. Mengingat luasnya lahan konsesi pertambangan dan besarnya jumlah cadangan dan sumber daya yang dimiliki, Antam membentuk beberapa usaha patungan dengan mitra internasional untuk dapat memanfaatkan cadangan yang ada menjadi tambang yang menghasilkan keuntungan.

Strategi perusahaan adalah berfokus pada komoditas inti nikel, emas, dan bauksit melalui peningkatan output produksi untuk meningkatkan pendapatan serta menurunkan biaya per unit. Hal ini terbukti dari performa kinerja tahun 2012 yakni laba bersih meningkat 1% dari tahun 2011 dengan total Rp10,45 triliun, jumlah aset meningkat 30% dari tahun 2011 dengan total Rp19,7 triliun. Antam berencana untuk mempertahankan pertumbuhan melalui proyek ekspansi terpercaya, aliansi strategis, peningkatan kualitas cadangan, serta peningkatan nilai melalui pengembangan bisnis hilir. Antam juga akan mempertahankan kekuatan finansial perusahaan. Melalui perolehan kas sebanyak-banyaknya, perusahaan memastikan akan memiliki dana yang cukup untuk memenuhi kewajiban, mendanai pertumbuhan, dan membayar dividen. Untuk menurunkan biaya, perusahaan harus beroperasi lebih efisien dan produktif serta meningkatkan kapasitas untuk memanfaatkan adanya skala ekonomi

Sebagai perusahaan pertambangan, Antam menyadari bahwa kegiatan operasi perusahaan memiliki dampak secara langsung terhadap lingkungan dan masyarakat sekitar. Perusahaan menyadari bahwa aspek lingkungan hidup dan khususnya pengembangan masyarakat tidak sekedar tanggung jawab sosial tetapi merupakan bagian dari risiko perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Karakteristik industri pertambangan di Indonesia sebagai industri pembuka daerah tertinggal dan terisolir juga menjadikan peran perusahaan tambang untuk berperan aktif dalam pengembangan masyarakat sekitar dan beroperasi sebagai *good corporate citizen* sangat penting. Hal ini akan berperan penting dalam menurunkan risiko adanya gangguan terhadap operasi perusahaan. Beranjak dari konsepsi ini maka perhatian yang mendalam terhadap upaya pelestarian lingkungan serta partisipasi secara proaktif dalam pengembangan masyarakat merupakan salah satu kunci kesuksesan kegiatan pertambangan.

1.1.2 Tinjauan Umum Objek Penelitian

Kantor pusat Antam merupakan bagian dari organisasi yang bergerak dibidang strategi dan administrasi dari seluruh kegiatan usaha Antam. Adapun kegiatan kantor pusat Antam meliputi 22 divisi, yaitu : *corporate secretary division, internal audit division, risk management division, legal and compliance division, treasury, tax, and insurance division, accounting and budgeting division, corporate finance division, operation management division, environment and mine closure division, supply chain management division, marketing and customer support division, Tokyo representative*

division, corporate strategic development division, mineral resources development division, project development division, technology development division, human resources management division, learning and development division, organization effectiveness and development division, information and communication technology division, corporate social responsibility, general affairs, asset and external relations division.

1.1.3 **Visi dan Misi Antam**

Visi

Menjadi korporasi global berbasis pertambangan dengan pertumbuhan sehat dan standar kelas dunia tahun 2020

Misi

- a. Membangun dan menerapkan praktik-praktik terbaik kelas dunia untuk menjadikan Antam.
- b. Menciptakan keunggulan operasional berbasis biaya rendah dan teknologi tepat guna dengan mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan hidup.
- c. Mengolah cadangan yang ada dan yang baru untuk meningkatkan keunggulan kompetitif.
- d. Mendorong pertumbuhan yang sehat dengan mengembangkan bisnis berbasis pertambangan, diversifikasi dan integrasi selektif untuk memaksimalkan nilai pemegang saham.
- e. Meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan pegawai serta mengembangkan budaya organisasi berkinerja tinggi.
- f. Meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan pegawai serta mengembangkan budaya organisasi berkinerja tinggi.
- g. Berpartisipasi meningkatkan kesejahteraan masyarakat terutama di sekitar wilayah operasi, khususnya pendidikan dan pemberdayaan ekonomi.

1.1.4 Struktur Organisasi Kantor Pusat Antam

Gambar 1.1

Struktur Organisasi Kantor Pusat Antam

Sumber : www.antam.com (diakses pada 15 Januari 2014, 21:27)

Knowledge management berada dibawah tanggung jawab direktorat sumber daya manusia pada divisi *learning and development*. Dengan adanya pembentukan *knowledge management officer* maka struktur organisasi divisi *learning and development* berubah menjadi seperti gambar 1.2.

Gambar 1.2
Struktur Organisasi Divisi *Learning and Development*

Sumber : Data Internal Perusahaan (didapatkan pada tanggal 25 Februari 2014)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan pesat perekonomian dunia didorong oleh dua hal utama yaitu globalisasi dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kondisi tersebut berdampak pada semakin banyak organisasi yang melakukan perubahan paradigma, semula mengandalkan pada *resources based* menjadi *knowledge based*. Tidak menutup kemungkinan semakin lama akan banyak perusahaan yang dituntut untuk menjadikan *knowledge* sebagai ujung tombak dari keberlangsungan bisnisnya. Dalam Setiarso, Harjanto, Nazir (2009:2), Nonaka menyatakan bahwa keberhasilan

perusahaan Jepang ditentukan oleh dua hal, yaitu keterampilan dan kepakaran orang-orang di dalam organisasi dalam menciptakan *knowledge*. Hal ini menandakan bahwa kekuatan *knowledge* sangat besar dalam mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Untuk terciptanya suatu *knowledge*, perusahaan harus mampu melakukan pengelolaan yang baik terhadap orang-orang di dalamnya, hal ini berhubungan erat dengan penelitian Delphi Group dalam Setiarso *et al* (2009:8) yang menyebutkan bahwa *knowledge* dalam organisasi tersimpan dalam struktur sebagai berikut :

Tabel 1.1

Struktur *Knowledge* dalam Organisasi

Presentase	Struktur
42%	Dipikiran (otak) karyawan
26%	Dokumen kertas
20%	Dokumen elektronik
12%	<i>Knowledge base</i> elektronik

Sumber: Setiarso et al (2009:8)

Untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari *knowledge* yang dimiliki baik individu maupun organisasi, perusahaan harus melakukan pengelolaan *knowledge* yang biasa dikenal dengan istilah *knowledge management*. *Knowledge management* terdiri dari empat proses utama. Diantara berbagai macam istilah, Alavi dan Leinder dalam Shahriza, Karim, Jalaldeen, Razi, Mohamed (2012:779) menjelaskan empat proses utama sebagai berikut: (1) *creating*; (2) *storing / retrieving*; (3) *transferring / sharing*; dan (4) *applying knowledge*, dan diantara keempat proses tersebut, *knowledge creating* dan *sharing* adalah proses yang paling penting dalam penyelenggaraan *knowledge management* (Lee and Choi dalam Shahriza *et al*, 2012:779). Selain itu, Fernandez *et al* dalam Shahriza *et al* (2012:779) berpendapat bahwa proses *socialization*, *externalization*, *combination*, dan *internalization* (SECI) merupakan kunci utama terhadap eksistensi *knowledge management* pada suatu organisasi. Penerapan *knowledge management* dianggap sebagai tuntutan dari kebutuhan dan perubahan yang terjadi di dunia, seperti yang diungkapkan oleh O'Dell

dan Hubert (2011:4), perubahan substansial seperti: peningkatan penggunaan internet, ledakan perangkat *smartphone*, peningkatan pekerjaan *virtual*, pemerataan kekuatan bersaing secara global, penurunan jumlah pembaca media cetak, munculnya pembaca digital, dan masih banyak lainnya yang terjadi, membuat *knowledge management* menjadi sangat dibutuhkan.

Knowledge management semakin dikenal di Indonesia pada tahun 2005 melalui organisasi berbasis riset yang telah mendapatkan izin dari Teleos yakni Dunamis dengan program *Most Admired Knowledge Enterprises (MAKE) Study* dan program *MAKE Award*. *MAKE Award* adalah penghargaan yang diberikan kepada organisasi yang telah menghargai pengetahuan yang dimiliki sebagai *intellectual capital* dan mempunyai sistem yang baik untuk mengelola pengetahuan yang ada di dalamnya. Sebagai layanan organisasi, Dunamis memiliki Sembilan kompetensi yang digunakan untuk membangun terciptanya *knowledge management* dalam suatu organisasi. Sembilan kompetensi tersebut yaitu : (1) *competence networking*; (2) *creating a culture of knowledge exchange through conversation*; (3) *learning before doing*; (4) *sharing learning*; (5) *learning from every delivery cycle*; (6) *strategic collaboration*; (7) *using technology appropriately*; (8) *accessing all organizational behavior drivers*; dan (9) *allowing capability strategies*.

Melihat berbagai macam keuntungan dan dampak positif yang terjadi pada perusahaan yang telah menerapkan *knowledge management*, kini penerapan *knowledge management* menjadi penting bagi keberlangsungan perusahaan. Tobing (2007:24) menjelaskan mengenai keunggulan kompetitif yang akan diperoleh dari dampak implementasi *knowledge management* terhadap berbagai bidang, seperti, bidang operasi dan pelayanan, bidang pengembangan kompetensi personil, bidang pemeliharaan pengetahuan, serta bidang inovasi dan pengembangan produk. Di Indonesia telah tercatat paling sedikit terdapat 20 perusahaan yang telah menerapkan *knowledge management* dengan baik. Di tahun 2013, 20 organisasi yang menjadi finalis *MAKE Award* dipilih secara selektif berdasarkan upaya, inisiatif serta prestasi yang diperoleh dari penerapan *knowledge management* dalam organisasinya. Sepuluh dari organisasi tersebut adalah Bank Mandiri, Binus University, Pertamina, Perusahaan Listrik Negara, Sinar Mas Argo Resources & Technologies, Telkom Indonesia, Toyota Astra Motor, Unilever Indonesia, Wijaya Karya, dan XL Axiata.

(<http://www.dunamis.co.id/knowledge/details/press/149>, diakses 30 September 2013, 09:01).

Antam merupakan salah satu perusahaan BUMN yang turut aktif dalam mendorong pertumbuhan ekonomi Negara. Menyadari akan perubahan yang terus-menerus terjadi dalam dunia perekonomian, Antam berusaha untuk menjadi organisasi yang adaptif dengan cara berusaha cepat merespon perubahan tersebut dan melakukan perbaikan di setiap lini bisnis serta organisasinya. Sadar akan kebutuhan dalam pengelolaan *knowledge*, Antam segera merespon dan memberlakukan perubahan pada strategi bisnisnya. Perubahan ini dibuktikan dengan mulai dikenalkan *knowledge management* pada tahun 2010. Meskipun terbilang baru dalam penerapan *knowledge management* namun Antam secara bertahap melakukan perbaikan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Antam mendefinisikan *knowledge management* adalah sebagai suatu proses pengelolaan pengetahuan yang dimiliki oleh insan Antam dan perusahaan, mulai dari proses pengumpulan (*knowledge acquisition*), penyimpanan (*knowledge repository*) dan perluasan (*knowledge sharing*), sehingga pengetahuan di Antam menjadi langgeng dan seluruh karyawan Antam dapat memiliki peluang yang sama dalam memperoleh pengetahuan.

Salah satu tujuan utama dalam penerapan *knowledge management* di Antam adalah untuk mendukung program pembelajaran dan pengembangan *human capital*, sehingga tidak salah jika Antam meletakkan sisi sumber daya manusia sebagai faktor utama pada implementasi *knowledge management*. Selain sumber daya manusia, Antam meyakini terdapat dua faktor lainnya yang paling berpengaruh pada implementasi *knowledge management*, yaitu : teknologi, dan *leadership*. Dalam upaya meningkatkan kualitas penerapan *knowledge management*, di tahun 2012 Antam melakukan hal-hal berikut: (1) Membuat beberapa program untuk optimalisasi proses *knowledge management*, (2) Menyiapkan organisasinya untuk ikut serta dalam nominasi MAKE Award 2013, (3) Membuat rancangan *knowledge portal* dan *e-library*

Pada poin pertama, perlu diperhatikan bahwa terdapat program utama yaitu *sharing* bulanan direktorat sumber daya manusia yang belum terlaksana. Dalam hal ini, penulis melihat bahwa belum terdapat optimalisasi proses *knowledge management* di tahun 2012 karena belum terbentuk kebiasaan *sharing knowledge* pada karyawan Antam. Pada poin ke dua adalah persiapan organisasi dalam keikutsertaan Antam pada nominasi MAKE Award, kegiatan ini berjalan dengan baik terbukti dengan

keikutsertaan Antam dalam MAKE *Award* di tahun 2013. Salah satu syarat untuk mengikuti ajang MAKE *Award* adalah dengan melakukan uji sembilan kompetensi yang telah ditetapkan oleh Dunamis. Berdasarkan hasil *assessment* divisi *learning and development* pada gambar 1.3 yang dilakukan pada 18 Oktober 2012 sampai 9 November 2012 untuk menunjang keikutsertaannya dalam MAKE *Award* 2013.

Gambar 1.3

Hasil Assesment Terkait dengan Sembilan Kompetensi Dunamis

<i>Intepretation Guide</i>	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	<i>Recommendati on</i>
<i>Very Favorable</i>	<i>75% or Higher</i>	<i>Less than 20%</i>	<i>Your Strength (protect)</i>
<i>Favorable</i>	<i>65% - 74%</i>	<i>Less than 20%</i>	<i>Nurture</i>
<i>Moderately Favorable</i>	<i>55% - 64%</i>	<i>Less than 20%</i>	<i>Enhance</i>
<i>So-So</i>	<i>Less Than 55%</i>	<i>Less than 20%</i>	<i>Early Warning</i>
<i>So-So</i>	<i>Any Percent 20% - 24%</i>		
<i>Moderately Unfavorable</i>	<i>Any Percent</i>	<i>25-29%</i>	<i>Some Improvement Needed</i>
<i>Unfavorable</i>	<i>Any Percent</i>	<i>30-40%</i>	
<i>Very Unfavorable</i>	<i>Any Percent</i>	<i>40% or Higher</i>	

Sumber : Data Internal Perusahaan (didapatkan pada tanggal 3 Oktober 2013)

Berdasarkan data pada gambar 1.3, dari ke-sembilan kompetensi yang ditentukan oleh Dunamis, kesemuanya berada pada taraf ‘*so-so*’ (setaraf dengan level sedang). Hal ini menunjukkan bahwa implementasi *knowledge management* berdasarkan sembilan kompetensi Dunamis di Antam belum berada pada taraf yang baik, yang berarti diperlukan peningkatan agar *knowledge* dapat lebih berkembang lebih baik lagi. Pada poin ke tiga yaitu rancangan *knowledge portal* telah tersedia, namun dalam pemanfaatan portal sebagai *tools* dalam implementasi *knowledge management* belum cukup maksimal. Hal tersebut dapat dilihat pada gambar 1.3, data tersebut menunjukkan jumlah karyawan yang mengakses ke portal masih sangat sedikit jika dibandingkan dengan jumlah karyawan Antam yang totalnya adalah 2.562 orang.

Gambar 1.4

Traffic Portal Knowledge Management 2012 – 2013

Sumber : Laporan kinerja *Antam Web Portal* 2012 dan 2013

Sadar bahwa implementasi *knowledge management* di Antam belum maksimal, hal ini menjadikan Antam semakin banyak melakukan perbaikan untuk kembali mengikuti ajang *MAKE Award* di tahun 2014 dan memperoleh peningkatan peringkat. Dalam rangka mewujudkan *knowledge sharing awareness* dan *continuous learning* yang merupakan salah satu unit dalam standar kompetensi Antam di tahun 2013, dilakukan upaya perbaikan diberbagai program dan sistem *knowledge management*. Hal ini dilakukan agar *knowledge management* menjadi semakin berkembang dan memberikan dampak yang positif terhadap organisasi. Untuk mewujudkan visi sumber daya manusia (SDM) tahun 2015, Direktur SDM Antam Achmad Ardianto,S.T., MBA, menjelaskan bahwa salah satu kegiatan strategis direktorat SDM pada tahun 2013 adalah berfokus pada target penciptaan budaya *knowledge management* berada pada tahapan *readiness stage*. Mengacu pada gambar 1.2 data *traffic portal* di tahun 2013, tahapan *readiness stage* pada sisi sumber daya manusia belum dapat terwujud.

Beberapa kebijakan dan perubahan mengenai keberlangsungan *knowledge management* dikeluarkan di akhir tahun 2013, di antara nya adalah : (1) tepat pada tanggal 18 November 2013 posisi *knowledge management officer* telah diisi, (2) dibentuknya tim *knowledge management center* untuk merumuskan visi, misi, strategi dan *action plan knowledge management* di Antam, dan (3) optimalisasi infrastruktur *knowledge management website* dan akan segera dilakukan perubahan *database* dan *interface*. Kebijakan tersebut dikeluarkan guna menyongsong tahun 2014 agar *knowledge management* berjalan lebih baik..

Pada hakikatnya sebuah kehidupan baik manusia maupun organisasi selalu di tuntut untuk bergerak mengikuti perkembangan zaman agar mampu bertahan dalam persaingan. Waugh dalam Kasali (2005:5) mengatakan bahwa '*Change is the only evidence of life*'. Maksudnya, dalam setiap perubahan menandakan bahwa terdapat adanya kehidupan. Sedangkan menurut Darwin dalam Kasali (2005:17) 'bukan yang terkuat yang mampu berumur panjang, melainkan yang adaptif', dalam hal ini Darwin menjelaskan bahwa perusahaan-perusahaan yang mampu berumur panjang adalah perusahaan yang mampu berubah mengikuti perkembangan yang ada. Terdapat empat alasan utama yang mendorong perusahaan untuk melakukan perubahan, yaitu berkaitan dengan mempertahankan pangsa pasar, tekanan persaingan, iklim bisnis

yang berubah, dan adanya perkembangan teknologi. Dibalik banyaknya keuntungan dan manfaat yang akan diperoleh dalam melakukan perubahan, perlu diingat bahwa setiap perubahan akan memberikan dampak kekacauan jika tidak ada kesiapan untuk berubah. Mengembangkan kesiapan untuk berubah terkait erat dengan kesiapan manusianya, oleh sebab itu beberapa perubahan dan perbaikan yang dilakukan oleh Antam tentunya sangat membutuhkan peran aktif karyawan.

Bedasarkan data yang telah diuraikan, penulis dapat menyimpulkan bahwa perbaikan *knowledge management* di Antam terus diupayakan sejak dikenalkan pada tahun 2010, namun pada pelaksanaannya masih terdapat beberapa kekurangan yang menyebabkan *knowledge management* belum berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan. Salah satu penyebab belum berjalannya *knowledge management* dengan baik adalah kurangnya kontribusi sumber daya manusia dalam implementasi *knowledge management*. Penulis menilai bahwa karyawan yang menjadi faktor utama dalam implementasi *knowledge management* di Antam belum memiliki kesiapan yang tinggi untuk menjalankan berbagai program *knowledge management*.

Guna mewujudkan target *knowledge management* berada pada tahapan *readiness stage* di tahun 2013 yang sempat tertunda, maka diperlukan kesiapan karyawan dalam implementasi *knowledge management*. Shahriza *et al* (2012:779) mengungkapkan bahwa kesiapan dalam implementasi *knowledge management* dapat dilihat dari adanya sikap terbuka dan antusias yang tinggi dari orang-orang yang ada di dalam organisasi untuk terlibat dalam proses *knowledge management*. Untuk dapat mengevaluasi apakah karyawan telah berada pada tahap kesiapan atau belum memiliki kesiapan dalam implementasi *knowledge management*, maka penulis mengadakan penelitian yang berjudul **“Evaluasi Kesiapan Karyawan Kantor Pusat PT.Aneka Tambang (Persero) Tbk dalam Implementasi Knowledge Management (Studi Terhadap Keterlibatan Karyawan dalam Knowledge Management SECI Processes)”**.

1.3 Perumusan Masalah

Antam mulai menerapkan *knowledge management* pada tahun 2010. Upaya perbaikan terus dilakukan dari tahun ke tahun agar *knowledge management* berjalan dengan baik. Walaupun upaya perbaikan terus dilakukan, namun masih terdapat beberapa kekurangan yaitu pada tahun 2012 program *sharing knowledge* belum terlaksana, hasil *assessment* tahun 2012 yang digunakan untuk menunjang keikutsertaan Antam pada MAKE Award 2013

menunjukkan bahwa penerapan *knowledge management* masih berada dalam taraf “so-so”, selain itu berdasarkan laporan kinerja Antam *Web Portal* 2012-2013 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang mengakses portal masih sangat sedikit dibanding dengan jumlah keseluruhan karyawan Antam. Guna mewujudkan target *knowledge management* berada pada tahapan *readiness stage* di tahun 2013 yang sempat tertunda, maka diperlukan kesiapan karyawan dalam implementasi *knowledge management*.

Kajian utama dalam penelitian ini difokuskan pada pembahasan mengenai evaluasi kesiapan karyawan kantor pusat Antam dalam proses *knowledge management*. Terlibatnya karyawan dengan intensitas yang tinggi terhadap proses *Socialization, Externalization, Combination, dan Internalization* (SECI) menandakan bahwa karyawan telah memiliki kesiapan dalam implementasi *knowledge management* (Shahriza *et al*, 2012:779). Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, penulis menentukan rumusan masalah yaitu

1. Bagaimana gambaran evaluasi kesiapan karyawan kantor pusat Antam dalam implementasi *knowledge management* ?
2. Apakah proses *socialization, externalization, combination, dan internalization* merupakan dimensi yang dapat mengukur kesiapan karyawan kantor pusat Antam dalam implementasi *knowledge management* ?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, maka penelitian tentang “Evaluasi Kesiapan Karyawan Kantor Pusat PT.Aneka Tambang (Persero) Tbk dalam Implementasi *Knowledge Management* (studi terhadap keterlibatan karyawan dalam *knowledge management SECI processes*)” ini bertujuan untuk

1. Mengetahui gambaran evaluasi kesiapan karyawan kantor pusat Antam dalam implementasi *knowledge management*.
2. Mengetahui apakah proses *Socialization, externalization, combination, dan internalization* merupakan dimensi untuk mengukur kesiapan karyawan kantor pusat Antam dalam implementasi *knowledge management*.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan, baik secara teoritis maupun secara praktis:

1. Kegunaan Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada kajian *readiness to change* dan *knowledge management*.

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi, acuan dan tambahan pengetahuan bagi penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan sebagai landasan dalam menentukan kebijakan perusahaan selanjutnya, dan sebagai tambahan informasi bagi perusahaan agar mengetahui gambaran mengenai kesiapan karyawan dalam implementasi *knowledge management*.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan. Sistematika penulisan dari penelitian ini disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang tinjauan terhadap kantor pusat Antam, latar belakang penelitian, perumusan penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN RUANG LINGKUP PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang kajian pustaka yaitu penelitian-penelitian sebelumnya mengenai permasalahan yang sama atau serupa, dan teori-teori yang berhubungan dengan *readiness to change* dan *knowledge management*.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan, operasional variabel, skala pengukuran, skala instrumen, tahapan pengumpulan data, populasi dan sampel, serta teknik pengumpulan dan analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang pembahasan yang berisi data-data yang telah dikumpulkan dan diolah, kemudian untuk mendapatkan solusi dari permasalahan yang sedang dihadapi.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan memberikan kesimpulan dari hasil pembahasan, memberikan masukan atau saran yang bisa diimplementasikan oleh perusahaan.