



---

## PERAN *KNOWLEDGE SHARING ENABLERS* TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDUSTRI KREATIF BERBASIS CETAK SARING MANUAL

Oleh

Rini Adiyani<sup>1)</sup>, Zandra Dwanita Widodo<sup>2)</sup>, Rissa Marina Widodo<sup>3)</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Tunas Pembangunan Surakarta

<sup>3</sup>Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara

Email: <sup>2</sup>[zandra.widodo@lecture.utp.ac.id](mailto:zandra.widodo@lecture.utp.ac.id)

### Abstrak

*Knowledge sharing enablers* menjadi kajian utama dalam upaya peningkatan kinerja karyawan industri kreatif berbasis cetak saring manual. Dalam era *new normal* di masa pandemi Covid-19 memiliki tantangan tersendiri untuk mampu bertahan dari banyaknya faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi keberadaan industri kreatif berbasis cetak saring manual. Strategi yang bersifat konseptual dengan pengembangan sumber daya manusia melalui *knowledge sharing enablers* dilakukan para akademisi dengan harapan agar dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan di industri kreatif berbasis cetak saring manual. Artikel ini ditulis dengan tujuan untuk mengetahui peran *knowledge sharing enablers* terhadap kinerja karyawan industri kreatif berbasis cetak saring manual. Artikel ini ditulis dengan menggunakan metode penelitian kepustakaan. Manajemen Sumber Daya Manusia melalui pengembangan *Knowledge Sharing Enablers* merupakan perangkat manajemen yang penting dalam peningkatan kinerja dalam sebuah perusahaan. Dari pembahasan artikel ini, dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing enablers* dipengaruhi beberapa faktor termasuk individu, organisasi dan teknologi dalam peningkatan kinerja. *Knowledge sharing enablers* merupakan mekanisme untuk meningkatkan perkembangan karyawan dan organisasi didalam proses transfer ilmu dan memudahkan karyawan dalam pembelajaran dengan karyawan lain yang berada dalam satu divisi atau unit yang diharapkan dapat optimal dalam pencapaian visi misi usaha industri kreatif berbasis cetak saring manual dengan efektif dan efisien.

**Kata Kunci:** *Knowledge Sharing*, Kinerja Karyawan, Industri Kreatif, Cetak Saring Manual

### PENDAHULUAN

Dalam mengoptimalkan pertumbuhan ekonomi mikro dan kesejahteraan bangsa Indonesia. Pemerintah berfokus pada sektor industri. Bukan hanya mengandalkan sektor industri dalam optimalisasi sumber ekonomi Indonesia akan tetapi juga mengandalkan sumber daya manusia yang kreatif pula.

Dalam menentukan nilai ekonomi pada sebuah produk atau jasa bukan hanya ditentukan melalui bahan baku, sistem manajemen produksi saja, akan tetapi lebih kepada kreativitas yang dimanfaatkan dan inovasi yang diciptakan melalui optimalisasi teknologi yang semakin berkembang. Situasi dan kondisi ini dinamakan era baru dalam

perekonomian Indonesia yang mengutamakan kreativitas dan informasi yang mahsyur dengan nama ekonomi kreatif atau industri kreatif pada masing masing sektor penggerak dibidangnya.(Fitriana, 2014)

Ekonomi kreatif merupakan konsep yang dikembangkan berdasarkan inovasi dan kreativitas yang berpotensi dapat mengoptimalkan pertumbuhan kesejahteraan dan ekonomi bangsa. Sehingga di era *new normal*, Indonesia berfokus pada industri kreatif untuk menunjang perekonomian terdampak pandemi Covid-19. (Ananda and Susilowati, 2017)



Pemerintah saat ini berperan dalam merancang rencana strategis yang berintegrasi menuju industri kreatif yang kuat dan dinamis.

Saat ini industri di Indonesia memasuki era revolusi industri 4.0 dengan ditandai masifnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan keunggulan yang dapat menciptakan lapangan pekerjaan dan investasi negara yang berbasis teknologi. (Anjaningrum, 2021)

Perkembangan ekonomi kreatif mayoritas di dominasi oleh kontribusi dari industri kreatif. (Sari *et al.*, 2020). Pada era globalisasi Indonesia bersinergi dengan ekonomi kreatif (4.0) berbasis kreativitas dan inovasi yang didukung melalui aktivitas industri dengan luaran dapat mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja dan meningkatnya aktifitas ekspor. Konsep dari industri kreatif berpangku pada 5 pilar yaitu sumber daya, teknologi, institusi, industri dan lembaga keuangan. (Purnomo, 2016)

Industri kreatif yang berkembang di Indonesia saat ini mengalami peningkatan tahun ke tahun pada 14 sub sektor, yaitu periklanan, arsitektur, pasar barang seni, kerajinan, desain, fashion, video, fotografi dan film, permainan interaktif, musik, seni pertunjukan, pasetakan dan penerbitan, layanan computer dan peranti lunak, televise dan radio, serta pengembangan riset. (Pangestu, no date)

*Knowledge management* menurut Davidson dan Voss yaitu sistem pada perusahaan yang memungkinkan untuk menyerap pengalaman, pengetahuan dan kreativitas yang dimiliki karyawan untuk perbaikan perusahaan. (Davidson and Voss, 2002)

*Knowledge management* tidak asing lagi oleh sistem manajemen pada perusahaan yang telah populer pada tahun 1980-an, dan diterapkan oleh manajaer sebagai perangkat penggerak organisasi agar lebih berdaya saing dan kompetitif.

Tantangan selanjutnya yg dihadapi oleh perusahaan yang berhubungan dengan *knowledge management* adalah bagaimana pengelolaan *knowledge* pada karyawan yang berupa pengalaman, perilaku dan pikiran masing masing individu dapat terdokumentasi dan terpelihara dengan baik yang selalu tersedia sebagai arsip perusahaan yang dapat dipergunakan dan dimanfaatkan sewaktu waktu untuk pembelajaran dimasa yang akan datang, bukan menjadi hal yang tidak mungkin bahwa *knowledge management* hanya dimiliki oleh seseorang karyawan saja. Disini diperlukan peran *knowledge management* pada sebuah perusahaan, agar supaya ketika seorang karyawan keluar dari perusahaan, perusahaan tidak mengalami *knowledge loss*. *Knowledge loss* merupakan keadaan dimana karyawan yang keluar dengan membawa semua ilmu dan pengalaman selama diperusahaan tanpa transisi sehingga perusahaan merugi dikarenakan situasi keadaan dimana karyawan tersebut *resign* atau keluar dari perusahaan dengan membawa pergi seluruh pengetahuan, pengalaman yang dimilikinya sehingga hal tersebut merugikan perusahaan.

Pada manajemen sumber daya manusia. *knowledge management* memiliki peran untuk beriteraksi melalui *knowledge sharing* dalam keseharian pada lingkungan kerja. Hal ini menjadi hal penting bagi setiap karyawan untuk menjalankan tugas. Menurut Mangkunegara salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja adalah faktor kemampuan yang terdiri dari IQ dan kwnledge serta skill. (Mangkunegara, 2016)

Knowledge sharing merupakan sebuah proses yang ada pada dalam transisi ilmu yang bertujuan untuk optimalisasi kebermanfaatan pengetahuan melalui transfer knowledge melalui knowledge sharing kepada karyawan yang membutuhkan. (Purwanti *et al.*, 2010)

Dengan latar belakang yang tertulis diatas, penulis berharap dengan adanya informasi pada artikel ini dapat mengoptimalkan manajemen sumber daya



manusia melalui *knowledge sharing enablers* terhadap kinerja karyawan industri kreatif berbasis cetak saring manual. Agar supaya para karyawan industri kreatif sektor saring cetak manual mampu mempertahankan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia yang memiliki kualitas dan kualifikasi yang baik dalam mewujudkan visi misi perusahaan melalui optimalisasi skema manajemen sumber daya manusia yang penulis tulis pada artikel ini.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah perencanaan dengan proses pengorganisasian dengan pengarahan dan pengawasan yang terpadu terhadap kegiatan pengembangan, pengadaan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai secara efektif dan efisien baik tujuan untuk individu, organisasi dan masyarakat. (Yulistiyono *et al.*, 2021)

Menurut pendapat yuniar (Yuniarsih, no date) memberikan pendapat bahwa MSDM atau manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari berbagai ilmu manajemen yang berfokus pada skema kegiatan berorganisasi

Ike mengutarakan (Ike, 2008) MSDM atau manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses untuk mewujudkan visi misi perusahaan dengan berproses, latihan, nilai dan kompensasi kepada karyawan.

Bintoro dan Daryanto, memberikan pernyataan mengenai SDM dalam artikel manajemen sumber daya manusia yang ditulisnya, MSDM merupakan ilmu yang mempunyai peran mengatur para karyawan atau masing-masing individu dalam perusahaan agar mencapai tujuan dengan efisien dan optimal. (Bintoro and Daryanto, 2017)

MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) Menggambarkan serangkaian proses yang bertujuan untuk mendapatkan proses pelatihan, penilaian, dan kompensasi bagi

karyawan, serta rekrutmen dan hal hal yang berhubungan dengan keadilan karyawan didalam perusahaan. (Dessler, 2015)

Edy dalam tulisanya, (Edy, 2009) menuliskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan dalam memberikan kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan keputusan hubungan kerja karyawan yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Istantara memberikan pernyataan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia dalam prosesnya memberikan hakikat dengan serangkaian kata manajemen dan kata sumber daya manusia. Manajemen mempunyai arti seni dan skema koordinasi antar individu yang terintegrasi secara tepat dan berdaulat dengan tujuan untuk mencapai visi misi. Dan manajemen sumber daya manusia memiliki arti mengenai cara mengolah manajemen sumber daya manusia secara stratefis agar dapat memaksimalkan potensinya guna mewujudkan tujuan perusahaan secara optimal. (Istantara, 2019)

### Industri Kreatif

Departemen Perdagangan RI (2009, h.5) memberikan informasi mengenai definisi industri kreatif, bahwa industri kreatif merupakan sebuah atau sekelompok industri yang berasal dari buah kreatifitas dan inovasi beserta ketrampilan yang disertai bakat individu untuk mewujudkan kesejahteraan dan terciptanya lapangan pekerjaan yang dapat menghasilkan dan memberdayakan kreasi dan cipta hasil dari individu tersebut.

Pada dasarnya industri mengandalkan sebuah inovasi dan kreatifitas dari sumber daya manusia, begitu pula dengan pernyataan dari Simatupang (2008, h.69). Industri kreatif memiliki unsur utama berupa kreativitas, keahlian, dan talenta yang berpotensi meningkatkan kesejahteraan melalui penawaran kreasi intelektual. Sehingga para . Ditinjau dari aspek kebutuhan praktis,



sebenarnya bukan merupakan persoalan yang serius. Secara umum dapat dikatakan bahwa keduanya mengandung pengertian sebagai aktivitas berbasis kreativitas yang berpengaruh terhadap perekonomian atau kesejahteraan masyarakat. Lingkup kegiatan dari ekonomi kreatif dapat mencakup banyak aspek.

Departemen Perdagangan (2008, h.4) mengidentifikasi bahwa 14 sektor termasuk dalam ekonomi kreatif, adalah sektor:

- 1) Periklanan
- 2) Arsitektur
- 3) Pasar Barang Seni
- 4) Kerajinan (handicraft)
- 5) Desain
- 6) Fashion
- 7) Film, video, dan fotografi
- 8) Permainan interaktif
- 9) Musik
- 10) Seni pertunjukan
- 11) Penerbitan dan percetakan
- 12) Layanan komputer dan piranti lunak
- 13) Radio dan Televisi
- 14) Riset dan Pengembangan

Dapat dilihat bahwa ekonomi kreatif pada cakupan tersebut sebagian besar merupakan sektor ekonomi yang tidak membutuhkan skala dan skema produksi dalam skala yang luas dan besar. Bukan hanya seperti bisnis manufaktur yang memiliki orientasi pada jumlah produk, pada industri kreatif lebih bertumpu pada kualitas sumber daya manusia. Industri kreatif berpotensi lahir dari kelompok industri kecil menengah.

#### **Knowledge Sharing Enablers**

Keberlangsungan hidup dalam sebuah organisasi menuntut banyak hal agar supaya organisasi tetap berkembang dan berputar secara proporsional dan profesional.

Knowledge (pengetahuan) mempunyai peran penting dalam proses pengembangan manajemen sumber daya manusia. Pengetahuan diperkukan untuk dibagikan pada antar individu karyawan dan juga individu eksternal perusahaan. Kegiatan ini bisa disebut dengan

istilah berbagi pengetahuan atau *knowledge sharing*. (Purwanti *et al.*, 2010)

Dalam berbagi pengetahuan diperlukan adanya kegiatan komunikasi efektif untuk memudahkan transfer ilmu. Keberlangsungan roda organisasi dapat dinilai dari hasil kerja dengan luara kuantitas dan kualitas serta ketepatan waktu yang dicapai seorang karyawan.

#### **METODE PENELITIAN**

Agar tercapai tujuan dari artikel ini, peneliti mempraktikkan metode *library research* atau metode kepustakaan yaitu dengan metode mengumpulkan data yang diperoleh dari literasi-literasi berupa buku-buku, diktat-diktat serta informasi informasi lainnya yang saling berhubungan dengan penulisan artikel ini. Pada *library research* bukan hanya mencatat dan mengumpulkan literasi atau buku buku tetapi juga dengan berfokus pada langkah dalam mengumpulkan data, dengan membaca dan mengolah pustaka. Metode yang dipergunakan diserau dengan referensi dan relevansi modifikasi yang dapat dijelaskan. Teknik analisis dan prosedur data dititik beratkan pada tinjauan pustaka berupa artikel. Dan tahapan penelitian dijabarkan dengan jelas. (Khatibah, 2011)

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian dari Kim dan Jiwon Park (Kim and Park, 2017) memberikan pernyataan bahwa *knowledge sharing* mempunyai pengaruh terhadap engagement.

Pada penelitian oleh marzler (Matzler *et al.*, 2008) memberikan pernyataan bahwa *knowledge sharing* penting bagi antar individu dalam perusahaan untuk dapat mengembangkan potensi individu dalam sebuah organisasi dan dapat menjaa daya saing antar personal baik didalam dan diluar organisasi.

Pada pernyataan (AlShamsi and Ajmal, 2018) terdapat hubungan yang efektif dan efisien antara individu dan individu lainya sera



peningkatan kinerja organisasi seperti halnya retensi karyawan, meningkatnya produktifitas dan profitabilitas serta loyalitas pelanggan serta keamanan. Pada penelitian ini juga menggambarkan bahwa semakin sering knowledge sharing di implementasikan maka semakin berkembang juga perusahaan yang dikelola.

(Wang, Wang and Liang, 2014) Wang et al memiliki pendapat bahwa bahwa keberadaan pengetahuan dan pengembangan budaya knowledge sharing dalam lingkungan organisasi dapat menghasilkan inovasi dan kreatifitas energi untuk meningkatkan kinerja pada insan perusahaan. Keterlibatan yang efektif dan efisien mengarah pada optimisasi dalam bentuk perhatian penuh, motivasi intrinsik, kreativitas, keaslian, komunikasi nondefensif, perilaku etis. Meningkatnya kinerja perusahaan dan usaha secara keseluruhan, karyawan lebih produktif dan bahagia dengan adanya knowledge sharing (Pandita and Bedarkar, 2015)

Knowledge sharing memiliki peran penting pada roda organisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan dan kinerja karyawan dengan terintegrasi dan terpadu. (Kurniawan *et al.*, 2020) Knowledge sharing mampu memberikan progress keahlian serta motivasi karyawan sehingga dapat mendorong kinerja karyawan yang lebih maksimal pada perusahaan.

Hasil studi penelitian yang dilakukan akram dan bokhari (Akram and Bokhari, 2011) ditunjukkan bahwa karyawan dalam pengalaman dan berbagai pengetahuannya di implementasikan dalam knowledge sharing dapat memberikan motivasi bagi rekan kerja dan meningkatnya kinerja karyawan yg terdampak (Wang, Wang and Liang, 2014) menyatakan bahwa knowledge sharing enablers memiliki hubungan langsung yang positif dengan kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan.

Berbagai literasi menuliskan knowledge sharing memiliki dampak peningkatan kinerja yang baik dan berprogres terhadap perusahaan. Dengan adanya pengetahuan baru yang

didapat, pengetahuan karyawan secara internal dan eksternal meningkat dan berkembang sehingga potensi perusahaan dalam mewujudkan visi misi perusahaan semakin efektif dan efisien. Sehingga hasil penelitian ini dapat di implementasikan pada industri kreatif cetak saring manual untuk optimalisasi kinerja sumber daya manusia.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dengan adanya keberadaan manajemen sumber daya manusia pada pengembangan *knowledge sharing enablers* didalam sebuah organisasi usaha pada industri kreatif berbasis cetak saring manual, ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel *knowledge sharing enablers* karyawan terhadap kinerja karyawan. Jika *knowledge sharing* meningkat maka kinerja karyawan akan semakin baik, begitu juga sebaliknya jika *knowledge sharing* karyawan menurun maka akan berpengaruh juga pada kinerja karyawan yang rendah. Dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing enablers* dipengaruhi beberapa faktor termasuk individu, organisasi dan teknologi dalam peningkatan kinerja. *Knowledge sharing enablers* merupakan mekanisme untuk meningkatkan perkembangan karyawan dan organisasi didalam proses transfer ilmu dan memudahkan karyawan dalam pembelajaran dengan karyawan lain yang berada dalam satu divisi atau unit yang diharapkan dapat optimal dalam pencapaian visi misi usaha industri kreatif berbasis cetak saring manual dengan efektif dan efisien.

### Saran

Berkaitan dengan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan pada UMKM atau perusahaan industri kreatif pada sektor basis cetak saring manual untuk memperbaiki sistem atau membangun sistem *knowledge sharing* yang terpadu dan terintegrasi yang dapat optimalisasi masing masing karyawan untuk meminimalisir resiko dari *resignnya* seorang karyawan.




---

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Akram, F. and Bokhari, R. (2011) 'The role of knowledge sharing on individual performance, considering the factor of motivation-the conceptual framework', *International journal of multidisciplinary sciences and engineering*, 2(9), pp. 44–48.
- [2] AlShamsi, O. M. and Ajmal, M. M. (2018) 'Knowledge sharing in technology-intensive manufacturing organizations: Analytic hierarchy process approach', *Business Process Management Journal*.
- [3] Ananda, A. D. and Susilowati, D. (2017) 'Pengembangan usaha mikro kecil dan menengah (umkm) berbasis industri kreatif di kota malang', *Jurnal Ilmu Ekonomi JIE*, 1(1), pp. 120–142.
- [4] Anjaningrum, W. D. (2021) 'INTEGRASI MENUJU INDUSTRI KREATIF YANG KUAT DAN DINAMIS', *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 15(1), pp. 30–40.
- [5] Bintoro, D. and Daryanto, D. (2017) 'Manajemen penilaian kinerja karyawan', *Yogyakarta: Gava Media*.
- [6] Davidson, C. and Voss, P. (2002) *Knowledge management: An introduction to creating competitive advantage from intellectual capital*. Tandem press.
- [7] Dessler, G. (2015) 'Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14', *Jakarta: Salemba Empat*.
- [8] Edy, S. (2009) 'Manajemen sumber daya manusia', *Jakarta: Kencana*, 221, p. 11.
- [9] Fitriana, A. N. (2014) 'Pengembangan Industri Kreatif Di Kota Batu (Studi Tentang Industri Kreatif Sektor Kerajinan Di Kota Batu)', *Jurnal Administrasi Publik*, 2(2), pp. 281–286.
- [10] Ike, R. (2008) 'Manajemen sumber daya manusia', *Yogyakarta: Andi*.
- [11] Istiantara, D. T. (2019) 'Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia', *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, 3(2).
- [12] Khatibah, K. (2011) 'Penelitian kepustakaan', *Iqra': Jurnal Perpustakaan dan Informasi*, 5(01), pp. 36–39.
- [13] Kim, W. and Park, J. (2017) 'Examining structural relationships between work engagement, organizational procedural justice, knowledge sharing, and innovative work behavior for sustainable organizations', *Sustainability*, 9(2), p. 205.
- [14] Kurniawan, P. et al. (2020) 'From knowledge sharing to quality performance: The role of absorptive capacity, ambidexterity and innovation capability in creative industry', *Management Science Letters*, 10(2), pp. 433–442.
- [15] Mangkunegara, A. A. A. P. (2016) *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- [16] Matzler, K. et al. (2008) 'Personality traits and knowledge sharing', *Journal of economic psychology*, 29(3), pp. 301–313.
- [17] Pandita, D. and Bedarkar, M. (2015) 'Factors affecting employee performance: A conceptual study on the drivers of employee engagement', *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 8(7), pp. 29–40.
- [18] Pangestu, M. E. (no date) 'Pengembangan ekonomi kreatif indonesia 2025'.
- [19] Purnomo, R. A. (2016) *Ekonomi Kreatif Pilar Pembangunan Indonesia*. Ziyad Visi Media.
- [20] Purwanti, Y. et al. (2010) 'Leveraging the quality of knowledge sharing by implementing reward program and performance management system', in *Proceedings of the European Conference on Intellectual Capital*, pp. 499–503.
- [21] Sari, A. P. et al. (2020) *Ekonomi Kreatif*. Yayasan Kita Menulis.
- [22] Wang, Z., Wang, N. and Liang, H. (2014) 'Knowledge sharing, intellectual capital and firm performance', *Management decision*.



- 
- [23] Yulistiyono, A. *et al.* (2021) *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- [24] Yuniarsih, T. (no date) 'Suwatno,(2008), *Manajemen sumber Daya Manusia*', Bandung: Alfabeta.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN