

**Pelaksanaan *Knowledge Sharing* Pada Pelatihan
Sharing Session dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan
Di PT Tunas Jaya Sanur**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh :

Putu Mira Yanti Astawa

2115713039

PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

2024

**Pelaksanaan Knowledge Sharing Pada Pelatihan
Sharing Session dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan
Di PT Tunas Jaya Sanur**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh :

Putu Mira Yanti Astawa

2115713039

PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

2024

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat dan kesempatan yang telah dilimpahkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul “ Pelaksanaan *Knowledge Sharing* dalam Pelatihan *Sharing Session* pada peningkatan kinerja karyawan di PT Tunas Jaya Sanur” ini dengan baik dan tepat waktu. Tugas Akhir ini dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan akademik pada Jurusan Administrasi Bisnis Program Studi D3 Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali. Laporan ini disusun berdasarkan pengalaman yang diperoleh penulis. Berharap laporan ini bisa menjadi laporan tugas akhir yang bermanfaat bagi Perusahaan serta mahasiswa selanjutnya di Politeknik Negeri Bali. Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada :

1. I Nyoman Abdi , SE., M.eCom., selaku Direktur Politeknik Negeri Bali
2. Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE,MBA,Ph.D, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali
3. I Made Widiantara, S.Psi.,M.Si, selaku Ketua Program Studi D3 Administrasi Bisnis serta selaku pembimbing pertama tugas akhir yang telah mendampingi, membimbing dan memberikan masukan selama pembuatan tugas akhir.

4. Bapak Ananta Putra VCDY, S.H, selaku *Manager Human Capital* di PT Tunas Jaya Sanur-Denpasar.
5. Ibu Ni Made Sumawi selaku *Kepala Bagian Kepegawaian & Hubungan Industrial* di PT Tunas Jaya Sanur-Denpasar
6. Ibu Ni Kadek Dian Yuliani, S.Pd, selaku *Analisis Kepegawaian & Hubungan Industrial* serta Pembimbing Magang Kerja penulis di PT Tunas Jaya Sanur-Denpasar.
7. Bapak Gede Wahyu Adhi Prayoga S.T selaku kepala bagian pengembangan dari *Department Human Capital*
8. Ibu Putu Adriani Prayustika, SE., MM selaku pembimbing kedua tugas akhir yang telah mendampingi, membimbing serta memberikan masukan selama pembuatan tugas akhir
9. Seluruh staff di PT Tunas Jaya Sanur-Denpasar yang penulis tidak dapat cantumkan namanya atas bantuan secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan Magang Kerja
10. I Komang Sudira Astawa dan Nyoman Sutemi sebagai kedua orang tua dan seluruh anggota keluarga yang selalu memberikan dukungan selama penulis melakukan Magang Kerja.
11. Selaku sahabat yang selalu memberikan dukungan serta masukan selama melakukan Magang Kerja

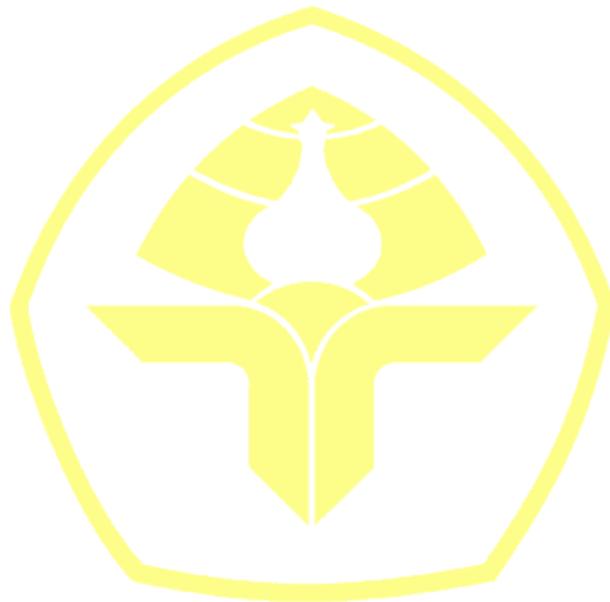
Dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis masih menyadari bahwa laporan ini masih sangat jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan Laporan tugas akhir ini. Akhir kata semoga laporan ini

dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi mahasiswa/i yang akan membuat tugas akhir di PT Tunas Jaya Sanur.

Badung, 15 Juli 2024



Penulis



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

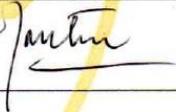
Lembar Persetujuan dan Pengesahan

PELAKSANAAN KNOWLEDGE SHARING PADA PELATIHAN SHARING SESSION DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT TUNAS JAYA SANUR

Projek Akhir ini diajukan guna memenuhi syarat untuk memperoleh Ijazah Program Studi Administrasi Bisnis pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

(Putu Mira Yanti Astawa)
NIM : 2115713039

Badung, 12 Agustus 2024
Disetujui oleh,

Nama Dosen Penguji	Tanda Tangan
Ketua Dosen Penguji, Putu Adriani Prayustika, SE., MM NIP. 198406082015042002	
Dosen Penguji 1, Drs. I Made Ardana Putra, M.Si NIP. 195912311989031012	
Dosen Penguji 2, Dr. Gede Santanu, SE., MM NIP. 196007241990031002	

Pembimbing,

Dosen Pembimbing 1



I Made Widiyantara, S.Psi., M.Si
NIP.197902182003121002

Dosen Pembimbing 2



Putu Adriani Prayustika, SE., MM
NIP. 198406082015042002

Disahkan oleh,
Jurusan Administrasi Bisnis
Ketua,



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D
NIP.196409291990032003

Diketahui oleh,
Program Studi Administrasi Bisnis
Ketua,



I Made Widiyantara, S.Psi., M.Si
NIP.197902182003121002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA PROJEK AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Putu Mira Yanti Astawa

NIM : 2115713039

Prodi/Jurusan : D3 Administrasi Bisnis/Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Projek Akhir saya dengan judul "Pelaksanaan Knowledge Sharing Pada Pelatihan Sharing Session Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT Tunas Jaya Sanur" adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah Projek Akhir ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Projek Akhir ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 12 Agustus 2024

Yang menyatakan,



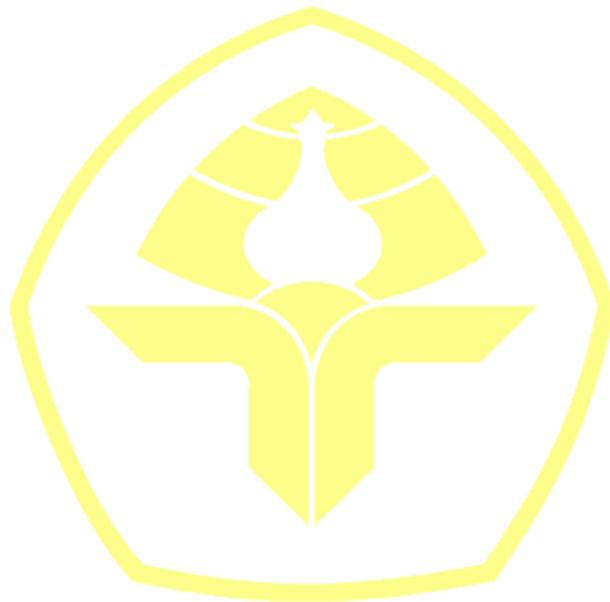
Putu Mira Yanti Astawa

NIM. 2115713039

DAFTAR ISI

PRAKATA	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan Penelitian	10
C. Manfaat Penelitian	11
D. Metode Penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORI	22
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	22
B. Knowledge Sharing	30
C. Pelatihan	33
D. Kinerja Karyawan	43
BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	48
A. Sejarah Perusahaan	48
1. Filsafat PT Tunas Jaya Sanur	50
2. Visi dan Misi PT.Tunas Jaya Sanur	50
B. Bidang Usaha	51
C. Struktur Organisasi	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	60
A. Kebijakan Perusahaan	60
1. Tujuan Knowledge Sharing dalam pelatihan Sharing Session	61
2. Identifikasi kebutuhan pelatihan Sharing Session	61
B. Analisis Dan Interpretasi Data	65
1. Pelaksanaan Knowledge Sharing pada pelatihan Sharing Session dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Tunas Jaya Sanur	65
2. Faktor pendorong dan penghambat penerapan Knowledge Sharing pada pelatihan Sharing Session dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Tunas Jaya Sanur	89
3. Upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui Knowledge Sharing dalam pelatihan Sharing Session di PT Tunas Jaya Sanur	93

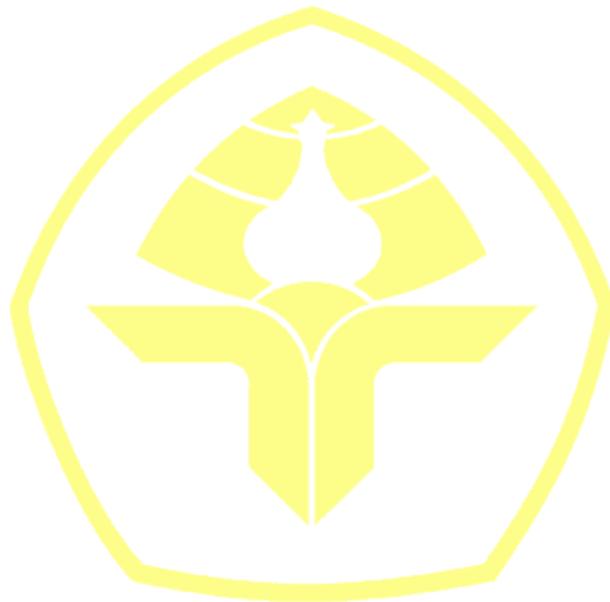
BAB V PENUTUP	98
A. Kesimpulan	98
B. Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA.....	101
LAMPIRAN.....	103



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Alur Pengumpulan Data Kualitatif	19
Gambar 4. 1 Absensi Pelatihan Sharing Session	64
Gambar 4. 2 Hasil Penilaian Pelatihan Secara Keseluruhan.....	71
Gambar 4. 3 Hasil Penilaian Pelatihan Secara Keseluruhan.....	76
Gambar 4. 4 Hasil Penilaian Pelatihan Secara Keseluruhan.....	81



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Tabel Jumlah Peserta Mengisi Kuisisioner	67
Tabel 4. 2 Kriteria dan Point penilaian.....	69
Tabel 4. 3 Hasil Penilaian Kepuasan.....	69
Tabel 4. 4 Penilaian Manfaat Pelatihan.....	70
Tabel 4. 5 Kriteria dan Point Penilaian Pelatihan Secara Keseluruhan	71
Tabel 4. 6 Kriteria dan Point penilaian.....	73
Tabel 4. 7 Hasil Penilaian kepuasan Pelatihan Topik Proyek Pemerintah	74
Tabel 4. 8 Penilaian Manfaat Pelatihan.....	75
Tabel 4. 9 Kriteria dan Point Penilaian Pelatihan Secara Keseluruhan ...	76
Tabel 4. 10 Kriteria dan Point Penilaian	78
Tabel 4. 11 Hasil Penilaian kepuasan Pelatihan Topik Security	79
Tabel 4. 12 Penilaian Manfaat Pelatihan.....	80
Tabel 4. 13 Kriteria Dan Point Penilaian Pelatihan Secara Keseluruhan .	81

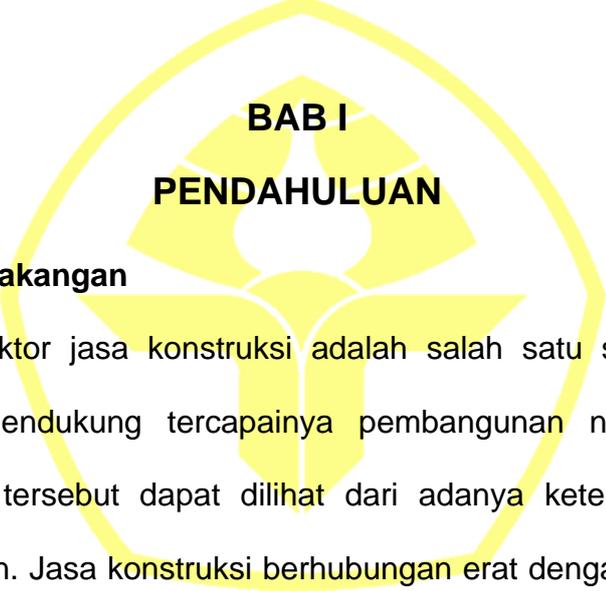


JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Lembar Persetujuan dan Pengesahaan
- Lampiran 2: Surat Pernyataan Keaslian Karya Projek Akhir
- Lampiran 3: Dokumentasi Wawancara
- Lampiran 4: Dokumentasi Kegiatan Pelatihan Sharing Session
- Lampiran 5: Transkrip Wawancara
- Lampiran 6: Lembar Keterangan Perubahan Judul Projek Akhir
- Lampiran 7: Lembar Perbaikan Ujian Projek Akhir
- Lampiran 8: Lembar Proses Bimbingan
- Lampiran 9: Surat Kesediaan Membimbing
- Lampiran 10: Surat Keterangan Penyelesaian Projek Akhir
- Lampiran 11: Surat Permohonan Pengambilan Data Penelitian
- Lampiran 12: Surat Keterangan Luaran Projek Akhir
- Lampiran 13: Surat Keterangan Penggunaan Karya Mahasiswa

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sektor jasa konstruksi adalah salah satu sektor strategis dalam mendukung tercapainya pembangunan nasional. Posisi strategis tersebut dapat dilihat dari adanya keterkaitan dengan sektor lain. Jasa konstruksi berhubungan erat dengan pelaksanaan pembangunan yang saat ini sedang giat dilaksanakan. Pada umumnya jasa konstruksi mencakup kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pembangunan prasarana dan sarana dalam bidang gedung, bidang teknik sipil, dan bidang instalasi (S Hadi 2020:111). Jasa konstruksi sesungguhnya merupakan bagian penting dari terbentuknya produk konstruksi, karena jasa konstruksi menjadi arena pertemuan antara penyedia jasa dengan pengguna jasa. Pada wilayah penyedia jasa juga bertemu sejumlah faktor

penting yang mempengaruhi perkembangan sektor konstruksi seperti pelaku usaha, pekerjaannya dan rantai pasok yang menentukan keberhasilan dari proses penyediaan layanan jasa konstruksi, yang menggerakkan pertumbuhan sosial ekonomi. Oleh karena itu, pengembangan jasa konstruksi menjadi agenda publik yang penting dan strategis bila melihat perkembangan yang terjadi secara cepat dalam konteks globalisasi dan liberalisasi serta kerusakan dan bencana alam.

Meningkatnya harapan dan motivasi untuk mengembangkan perusahaan konstruksi di era banyaknya pesaing yang terus menerus muncul mengakibatkan kekhawatiran bagi perusahaan. Perubahan dalam bentuk globalisasi dan perkembangan teknologi mendorong suatu perusahaan sebagai organisasi bisnis yang diarahkan untuk mencapai tujuan dengan memaksimalkan keuntungan dan suatu perusahaan tentunya perlu memiliki keunggulan agar bisa terus bersaing. Peran sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Sumber Daya Manusia adalah faktor internal yang berpengaruh besar bagi perkembangan perusahaan. Faktor Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang paling penting serta tak dapat dipisahkan dari sebuah perusahaan. Dikatakan demikian karena sumber daya manusia tidak hanya dipersepsikan sebagai karyawan atau sumber daya saja, melainkan juga sebagai kunci yang sangat menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. Hal ini dapat dilihat

dari perusahaan besar yang sudah berhasil dan sukses, di dalamnya pasti memiliki karyawan yang bertalenta dan memiliki banyak pengetahuan untuk mengelola *Human Capital* (Banuari et al., 2021).

Pembahasan pada Sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi berperan sebagai penggerak utama, dan penentu bagi keberhasilan atau kemajuan suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh semua pihak perusahaan/instansi yang terkait demi tercapainya suatu tujuan. Sehingga berjalannya penyelenggaraan suatu usaha di perusahaan konstruksi secara efektif dan efisien sangat ditentukan oleh sumber daya manusia. Perusahaan pasti memanfaatkan tenaga kerja sebagai alat operator untuk produktivitas dan meningkatkan kualitas yang tinggi bagi perusahaan mana pun. Dalam pemilihan tenaga kerja perusahaan tidak hanya memilih tenaga kerja yang memiliki pendidikan yang tinggi tetapi juga memiliki etika, pengalaman, skill, talenta dan kinerja yang baik. Peningkatan kinerja karyawan harus selalu diawasi dan di evaluasi agar bisa memperbaiki dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang di miliki oleh karyawan. Maka dari itu Kinerja karyawan salah satu hal terpenting dalam organisasi, karena Kinerja karyawan memberikan kontribusi terbesar pada kinerja organisasi, oleh karena itu kinerja karyawan harus mendapatkan perhatian yang lebih besar dibandingkan dengan yang lain.

PT Tunas Jaya Sanur merupakan Perusahaan jasa konstruksi yang besar di Bali, karena perusahaan ini sudah memiliki cabang di luar Bali dan mengerjakan proyek di berbagai provinsi Bali, Jakarta, Batam. Dengan banyaknya proyek tentu terdapat banyak karyawan terlebih lagi perusahaan jasa konstruksi yang mengambil jasa pembangunan baik dari pembangunan gedung pemerintah, pembangunan pariwisata seperti hotel, perbaikan jalan, pembuatan jembatan dan yang membutuhkan banyak pekerja untuk pembangunan di setiap proyeknya.

Proyek yang di kerjakan berbeda-beda, seperti pembuatan bangunan hotel, villa, jembatan, pelabuhan, gedung di Pemerintahan dan lain-lainnya. Pekerjaan dan kelengkapan dari keuangan, pekerja, bahan-bahan, dan sarana prasarana yang mungkin bisa menjadi adanya permasalahan di setiap proyeknya. Permasalahan yang biasa terjadi salah satunya permasalahan faktor eksternal saat melakukan kegiatan proyek seperti proyek Jl. Panti Giri - Sawangan, Badung saat melakukan perbaikan jalan dan pembuatan trotoar terdapat salah satu warga masih mengklaim bahwa tanah tersebut milik mereka sendiri dan tidak terima untuk di lakukan proyek. Permasalahan internal seperti proyek yang ketidak sesuaian biaya untuk pembelian bahan, pemeliharaan alat dan mesin serta biaya karyawan atau puntukang buruh, tidak hanya itu karyawan yang bekerja dengan posisi administrasi juga menjadi permasalahan dalam jalannya proyek, seperti memperketat dan menyimpan

dengan baik berkas-berkas dan dokumen penting agar bisa memperkuat bukti jika terjadi sesuatu yang menghambat kerjanya proyek serta perbedaan pedoman format surat dari setiap daerah. Penggunaan Sumber Daya Manusia sangat membutuhkan banyak karyawan tetapi terbatasnya karyawan yang menjadi hambatan dalam pengerjaan proyek. *Department Human Capital* melakukan recruitment bagi para pelamar yang belum mempunyai pengalaman/*Fresgraduate*. Karyawan baru bergabung dalam perusahaan biasanya masih di tempatkan di proyek wilayah Bali saja serta karyawan baru yang belum mempunyai banyak pengalaman pasti belum terbentuk dengan sempurna dalam skill dan pemahaman di lapangan proyek.

Perhatian bagi peningkatan kinerja karyawan bisa dilakukan dengan adanya pelatihan dengan metode *Knowledge Management* sebagai tahap perencanaan dan proses pemberian pengetahuan bagi karyawan. (Rosalina Aprianti. 2022:87) Ada beberapa proses *Knowledge Management* yaitu : *Knowledge Development, Knowledge Acquisition, Knowledge Sharing, Knowledge Utilization, Knowledge Retention, Knowledge Goals, Knowledge Identification*. Dalam membantu memberikan pengetahuan bagi karyawan, menggunakan cara pelatihan dengan konsep *Knowledge Sharing* yang efektif dan dengan berbagi pengetahuan dengan *knowledge sharing* bisa memperkuat suasana yang lebih akrab baik dari peserta atau pun narasumber.

Knowledge sharing sebagai salah satu proses dari *Knowledge Management* yang merupakan bidang kunci kinerja karyawan yang lebih ditujukan pada upaya mengembangkan dan mempertahankan dinamika dan daya saing perusahaan, untuk membangun dan memelihara daya saing modal intelektual dalam bidang dan berbagai bidang dalam perusahaan. Pelatihan merupakan cara untuk membangun kinerja karyawan menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang begitu ketat. Kegiatan pelatihan tidak terlepas untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mengevaluasi perubahan perilaku karyawan di sebuah organisasi maupun perusahaan. Pelatihan ini harus dilakukan dengan tujuan yang jelas dan bermanfaat bagi karyawannya. Penempatan karyawan lama maupun karyawan baru dalam suatu bidang kerja tidak dapat menjamin bahwa mereka akan secara otomatis sukses dalam kerjanya. Kemampuan serta kerja karyawan harus diseimbangkan melalui program orientasi dan pelatihan.

Departemen Human Capital mengadakan kegiatan pelatihan dengan program *Knowledge Sharing* yang menjadi salah satu cara untuk mempertahankan, memotivasi dan memperbanyak pengalaman dalam peningkatan kinerja karyawan terutama memberi pelatihan kepada karyawan baru. *Departemen Human Capital* di tahun 2023 sudah memberikan pelatihan kepada karyawannya

sesuai dengan departemen dan jabatannya. Pelatihan yang sudah dilakukan seperti, Pelatihan Supervisor Sipil, Pelatihan Drafter Interior dan Pelatihan Bimtek Marketing OSS pelatihan tersebut adalah pelatihan untuk masing-masing departemen, jadi Departemen Human Capital ingin membuat program kerja yang bertujuan untuk memberikan arahan atau gambaran kepada karyawan baru sebagai tips sebelum terjun ke lapangan langsung dengan memberikan beberapa contoh kendala yang di hadapi di setiap proyek sebagai gambaran dan memberi solusi untuk menyelesaikan kendala di proyek tersebut. Maka dari itu Human Capital memunculkan program kerja dengan bentuk Pelatihan *Sharing Session* sebagai kegiatan pelatihan untuk seluruh karyawannya.

Perusahaan PT Tunas Jaya Sanur ini memiliki 2 jenis proyek yaitu proyek swasta dan proyek pemerintah. Sebelum digarapnya proyek biasanya ada tahap awal persetujuan kontrak proyek dengan melibatkan berkas administrasi sebagai persetujuan akan di lakukannya proyek. Surat dan format administrasi di proyek swasta dan proyek pemerintah berbeda, karyawan baru yang sudah menyelesaikan proyek di proyek swasta kemungkinan akan dipindahkan kerja di proyek pemerintah, format surat dari proyek swasta dan pemerintah sangatlah berbeda. Tidak hanya itu permasalahan mengenai pengelolaan biaya juga menjadi isu permasalahan yang biasanya di hadapi di setiap proyek. Maka dari

itu *Departemen Human Capital* mengadakan Pelatihan *Sharing Session* untuk proyek swasta dan proyek pemerintah. Pelatihan *Sharing Session* ini diadakan untuk karyawan yang belum pernah di tempatkan di proyek swasta maupun proyek pemerintah. Pelatihan ini mengundang perwakilan karyawan dari proyek swasta dan pemerintah untuk ikut serta baik melalui offline atau online. Tidak hanya karyawan dari proyek, pelatihan *Sharing Session* ini juga dibuat untuk pimpinan Project Manager, Site Manager dan Security untuk menjadi peserta pelatihan. Pelatihan *sharing session* ini di lakukan baru 3 sesi yaitu sesi dimana pertemuan pelatihan antar perwakilan karyawan dari proyek swasta, lalu seluruh security yang di tugaskan di beberapa proyek, dan perwakilan dari semua proyek pemerintah.

Pelatihan *Sharing Seassion* ini tidak hanya memberi pengetahuan dan pengalaman yang dialami senior sebagai nara sumber, tetapi mendekatkan diri sebagai karyawan PT Tunas Jaya Sanur baik dari karyawan senior dan junior. maka dari itu *Departemen Human Capital* mengadakan Pelatihan *Sharing Session* untuk project swasta dan pemerintah, yang dimana pelatihan ini mengundang salah satu atasan dengan posisi Project Manager untuk menjadi narasumber dalam pelatihan tersebut. Pelatihan *Sharing Session* ini sudah pernah diadakan di tahun sebelumnya, walaupun pelatihan ini memiliki perbedaan materi, nara sumber serta penggunaan metode pelatihan tetap tidak mengubah tujuan untuk

menilai dan mengevaluasi peningkatan kinerja karyawannya.

PT Tunas Jaya Sanur memiliki tahap penilaian evaluasi setiap setelah diadakannya pelatihan. Evaluasi pelatihan yang biasanya digunakan perusahaan yaitu ada 4 tahap, tahap 1 melalui tanggapan, pendapat dan kepuasan peserta yang mengikuti pelatihan seperti memberi *feedback*/umpan balik penilaian untuk pelatihan *Sharing Session* yang diadakan. Tahap 2 yaitu memberi pre test sebelum dan sesudah pelatihan untuk mencari tau seberapa mampu peserta pelatihan menerima materi dan menangkap materi dan motivasi yang di terapkan oleh nara sumber. Tahap 3 yaitu penerapan perilaku karyawan setelah melakukan pelatihan, penilaian perilaku ini dilakukan dengan cara melihat keseharian kerja karyawan seperti absen kehadiran, cara pengatur waktu saat bekerja, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan perilaku kepada pimpinan serta bawahannya. Lalu tahap evaluasi yang terakhir yaitu dampak setelah diadakannya pelatihan tersebut. Penilaian ini dilakukan dengan cara melakukan perbandingan perkembangan perusahaan tahun sebelumnya dengan tahun sekarang setelah dilakukannya pelatihan *Sharing Session* ini.

Pelatihan *Sharing Session* ini belum mengambil penilai evaluasi dengan ke 4 tahap yang di jelaskan tetapi sudah menilai dari *feedback*, pendapat dan saran karyawan terhadap pelatihan *Sharing Session* ini. Dengan adanya *feedback*/umpan balik dari karyawan Human Capital bisa mencari tau rencana masa depan

untuk pelatihan *Sharing Session* ini dengan tetap menggunakan metode *Knowledge Sharing* ini atau mengubah dengan penggunaan metode lainnya. Maka dari itu berdasarkan uraian di atas penulis tertarik mengambil judul "Pelaksanaan *Knowledge Sharing* pada Pelatihan *Sharing Session* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT Tunas Jaya Sanur".

A. Pokok Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan *Knowledge Sharing* pada pelatihan *Sharing Session* dalam peningkatan kinerja karyawan di PT Tunas Jaya Sanur?
2. Faktor apa saja yang menjadi pendorong dan penghambat pelaksanaan *Knowledge Sharing* pada pelatihan *Sharing Session* dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Tunas Jaya Sanur ?
3. Bagaimana upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pelaksanaan *Knowledge Sharing* pada pelatihan *Sharing Session* di PT Tunas Jaya Sanur?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan *Knowledge Sharing* pada pelatihan *Sharing Session* pada peningkatan kinerja

karyawandi PT Tunas Jaya Sanur.

2. Untuk mengetahui faktor yang menjadi pendorong dan penghambat pelaksanaan *Knowledge Sharing* pada pelatihan *Sharing Session* dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Tunas Jaya Sanur
3. Untuk mengetahui upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pelaksanaan *Knowledge Sharing* dalam pelatihan *Sharing Session* di PT Tunas Jaya Sanur.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi penelitian-penelitian untuk tahap berikutnya.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi penelitian- penelitian terdahulu.
2. Manfaat Secara Praktis
 - a. Bagi masyarakat, agar memahami terkait dengan pelaksanaan *Knowledge Sharing* pada pelatihan *Sharing Session* dalam peningkatan kinerja karyawan di PT Tunas Jaya Sanur
 - b. Bagi penyedia jasa konstruksi dan pengguna jasa konstruksi, agar mampu menerapkan pelatihan *Sharing Session* sebagai pertahanan, motivasi dan peningkatan kinerja karyawan di PT

Tunas Jaya Sanur.

- c. Bagi penulis, agar memahami secara mendalam terkait Program *Knowledge Sharing* pada pelatihan *Sharing Session* bagi peningkatan kinerja karyawan.

D. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penulis memilih penelitian yang berlokasi di PT Tunas Jaya Sanur berlokasi di Jl. Bypass Ngurah Rai No. 21, Sesetan, Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali.

2. Objek Penelitian

Adapun objek penelitian dalam penyusunan penelitian ini adalah Departemen Human Capital Pada Perusahaan PT Tunas Jaya Sanur.

3. Data Penelitian

a. Jenis Data

1) Kuantitatif

Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru

(Sugiyono, 2014:7). Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penilitan berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

2) Kualitatif

Metode penilitan kualitatif dinamakan sebagai metode baru, karena popularitasnya belum lama, dinamakan metode postpositivistik karena berlandaskan pada filsafat postpositivisme, metode ini disebut juga sebagai metode artistik, karena proses penelitian lebih bersifat seni (kurang terpola), dan disebut sebagai metode interpretive karena data hasil penelitian lebih berkenan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan (Sugiyono, 2014:7).

Jadi kesimpulannya penelitian metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang ilmiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana penelitian adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data yang dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif menekankan makna dari pada generalisasi.

Oleh karena itu, penulis memilih menggunakan metode penelitian kualitatif agar penelitian dapat terarah

lebih tepat sesuai dengan tujuan penelitian yaitu mengetahui bagaimana persepsi para karyawan yang menjadi peserta di pelatihan *Sharing Session* di perusahaan PT Tunas Jaya Sanur.

b. Sumber Data

1) Data Sekunder

Data Sekunder yaitu peneliti tidak langsung menerima dari sumber data (Sugiyono 2019:194). Data sekunder dari penelitian ini di peroleh melalui buku-buku yang bersangkutan dengan permasalahan yang di tulis peneliti seperti dokumen dari perusahaan berupa catatan detail rancangan, nama peserta serta dokumen lainnya saat mulai, berlangsungnya dan berakhirnya pelatihan *Sharing Session* tersebut.

2) Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh melalui kegiatan wawancara atau mengisi kuesioner yang artinya sumber data ini langsung memberikan data kepada peneliti (Sugiyono 2019:194). Sumber data primer dalam penelitian ini bersumber dari karyawan yang mengikuti pelatihan *Sharing Session* serta karyawan yang berada di Departemen Human Capital di perusahaan PT Tunas Jaya Sanur melalui wawancara.

c. Metode Pengumpulan Data

1) Observasi

Penelitian yang dapat memperoleh data dengan mempelajari dan memahami tingkah laku secara langsung. (Hikmawati, 2017:81). Manfaat observasi diantaranya, lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi solusi, akan memperoleh pengalaman langsung, penelitian ini dapat melihat hal-hal yang kurang atau tidak diamati orang lain, khususnya orang yang berada dalam lingkungan itu. Penelitian ini juga dapat menemukan hal-hal yang di luar persepsi responden dan tidak hanya mengumpulkan data yang kaya tetapi juga memperoleh kesan-kesan pribadi, dan merasakan suasana situasi sosial yang diteliti.

Jadi pengumpulan data observasi ini bisa memperoleh data secara langsung di lapangan dan mempunyai peluang besar mendapat hal-hal baru yang bisa diteliti. Contohnya: dalam proses pengumpulan data, penulis mengobservasi segala peristiwa yang berkaitan dengan pelatihan *Sharing Session* bagi kinerja karyawannya di PT Tunas Jaya Sanur.

2) Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk

bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. (Hikmawati, M.Si, 2017:83). Dengan adanya pengumpulan data wawancara ini dalam melakukan penelitian bisa lebih terstruktur, penelitian atau pengumpulan data sudah di ketahuai pasti tentang informasi apa yang akan di peroleh. pengambilan data melalui wawancara ini juga bisa menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide. Tidak hanya itu wawancara ini bebas dan tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila penelitian ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2014:137). Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

Pengambilan data melalui wawancara ini di lakukan dengan pelaksana kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh

Human Capital pada perusahaan PT Tunas Jaya Sanur dan para karyawan yang menjadi peserta dalam pelatihan *Sharing Session* tersebut.

3) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu . dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. (Hikmawati, 2017:84).

Pengumpulan data melalui dokumentasi ini yaitu mengumpulkan dokumen berupa tulisan seperti peraturan-peraturan, peraturan kebijakan, laporan kegiatan dan data relevan dengan penelitian. Contohnya: penulis memperoleh informasi dalam bentuk dokumen dan tulisan mengenai pelatihan *Sharing Session* bagi kinerja karyawan.

4) Triangulasi

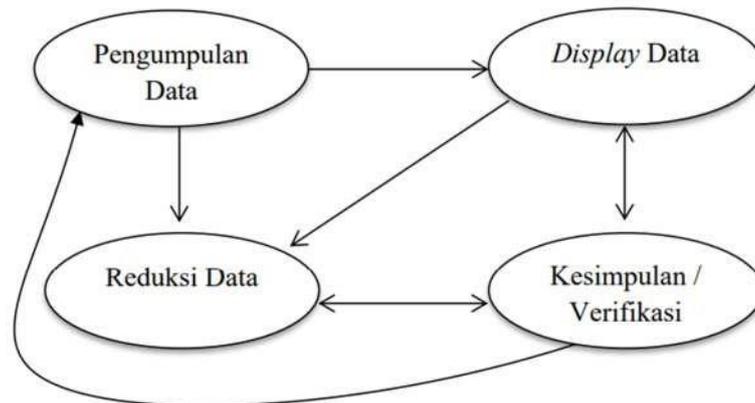
Teknik pengumpulan data triangulasi diartikan sebagai teknik pengembalian data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada (Hikmawati, 2017:84).

Secara umum Triangulasi sumber data adalah menggali kebenaran informasi tertentu dengan menggunakan berbagai sumber data seperti dokumen, arsip, hasil wawancara, hasil observasi atau juga dengan mewawancarai lebih dari satu subjek yang dianggap memiliki sudut pandang yang berbeda.

d. Metode Analisis Data

Analisis data menurut (Sugiyono, 2018:482) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Ketepatan dan keakuratan data yang terkumpul sangat diperlukan, namun tidak dapat pula dipungkiri bahwa sumber informasi yang berbeda akan memberikan informasi yang berbeda pula. Pekerjaan menganalisis data memerlukan usaha pemusatan perhatian dan pengendalian tenaga fisik dan pikiran sendiri. Selain menganalisis data, peneliti juga perlu mendalami kepustakaan guna mengonfirmasikan teori. Data penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi) dan dilakukan secara terus menerus tersebut mengakibatkan variasi data tinggi sekali. Teknik analisis data yang digunakan oleh penelitian menggunakan model Miles *and* Huberman. Menurut Miles dan Huberman dalam buku (Sugiyono, 2018:246) analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan

secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Miles dan Huberman menawarkan pola umum analisis dengan mengikuti model interaktif sebagai berikut :



Gambar 1.1 Alur Pengumpulan Data Kualitatif

- 1) Reduksi Data. Menurut (Sugiyono, 2018:247-249) Reduksi data adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting yang sesuai dengan topik penelitian, mencari tema dan polanya, pada akhirnya memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

Dalam mereduksi data akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai dan telah ditentukan sebelumnya. Reduksi data juga merupakan suatu proses berfikir kritis yang memerlukan kecerdasan dan kedalaman

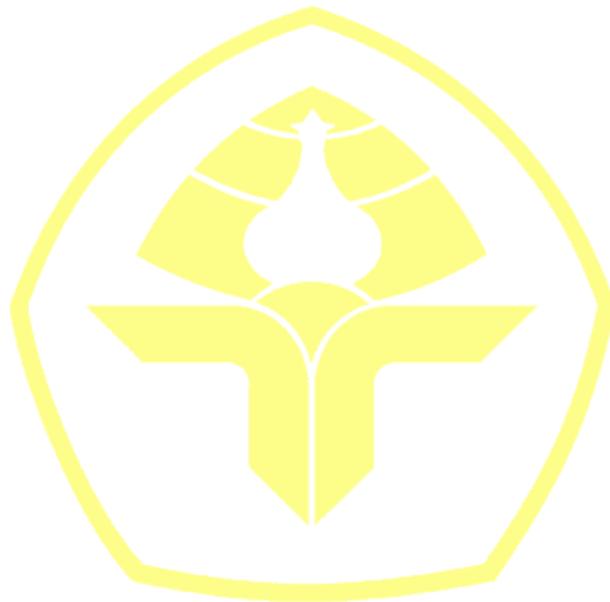
wawasan yang tinggi.

2) Penyajian Data (Data Display). Setelah mereduksi data, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk table, grafik, flowchart, pictogram dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data dapat terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan mudah dipahami. Selain itu dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya namun yang sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, dan tersusun sehingga akan semakin mudah dipahami (Sugiyono, 2018:249).

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

3) Penarikan Kesimpulan. Langkah terakhir dalam menganalisis penelitian kualitatif adalah penarikan kesimpulan. Menurut (Sugiyono, 2018:252-253) kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan perumusan

masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas sehingga setelah diteliti menjadi jelas.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan iinterpretasi data di atas dapat disimpulkan :

1. Perusahaan PT Tunas Jaya Sanur yang bergerak di bidang kontruksi memiliki banyak isu dan kendala di proyek baik dalam kendala dari tenaga kerja, proses surat-menyurat pada proyek dan rancangan biaya dalam proyek. Maka dalam penyelesaian proyek *Department Human Capital* selalu melakukan rekrutmen untuk perusahaan, dengan adanya karyawan baru human capital membuat suatu pelatihan yang berfungsi untuk **JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS** **POLITEKNIK NEGERI BALI** mempertemukan karyawan senior dan junior untuk saling mengenal dan memberi pengalaman. Pada pelatihan ini disebut pelatihan *Sharing Session* dengan menggunakan pelaksanaan *Knowledge Sharing* yang menjadi sesi tukar informasi dan pengalam dari isu atau kenadala yang di alami senior pada proyek tahun sebelumnya. *Knowledge Sharing* sangat penting pada pelatihan *Sharing Session* dalam

meningkatkan kinerja karyawan, yaitu pemberian tips pada karyawan baru sebelum terjun kelapangan, mengurangi terjadinya kesalahan yang berulang, meningkatkan efisiensi kerja seperti pengembangan ketrampilan yang tepat, peningkatan produktivitas, meningkatkan kualitas pekerjaan, lalu meningkatkan kualitas dan kapabilitas seperti peningkatan kompetensi, pengembangan karyawan, meningkatkan keouasan dan retensi karyawan, dan yang terakhir yaitu meningkatkan kolaborasi dan kerjasama tim seperti membangun kolaborasi yang kuat, mengoptimalkan sumber daya manusia, meningkatkan pembelajaran bersama, memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan kinerja individu dan tim.

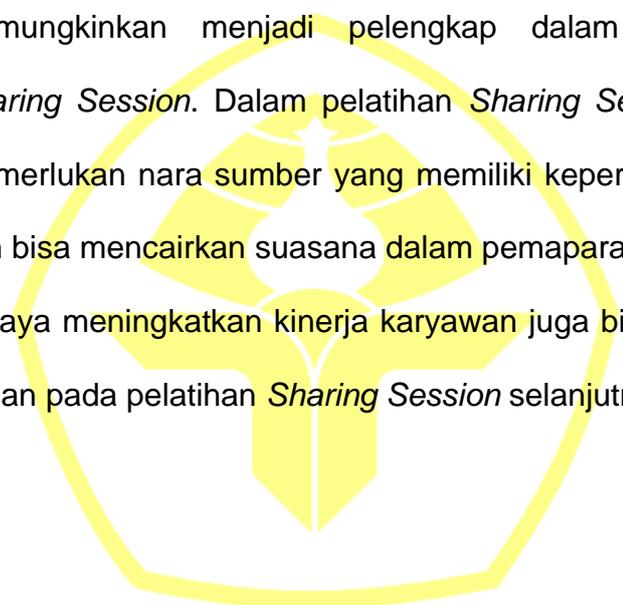
2. Faktor pendorong pelatihan *Sharing Session* yaitu, Kepemimpinan dan dukungan manajemen, Budaya perusahaan, Keahlian dan pelatihan. Lalu faktor penghambat dan kendala pelatihan *Sharing Session* yaitu, Kehadiran peserta dan waktu, Materi dan narasumber.
3. Upaya meningkatkan kinerja karyawan pada pelatihan *Sharing Session* ada 2 yaitu, program *Sharing Session* Reguler dan *Involvement of All Levels*.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diajukan saran untuk

penelitian selanjutnya :

1. Memilih pemaparan topik yang lebih spesifik dari contoh proyek yang diambil dan waktu pelaksanaan pelatihan diperpanjang dengan adanya banyak diskusi dari peserta dengan peserta lainnya untuk bertukar informasi dan juga pengalaman.
2. Pemilihan narasumber perlu juga adanya narasumber dari eksternal yang dapat memberikan perspektif baru dan memungkinkan menjadi pelengkap dalam pelatihan *Sharing Session*. Dalam pelatihan *Sharing Session* juga memerlukan nara sumber yang memiliki kepercayaan diri dan bisa mencairkan suasana dalam pemaparan.
3. Upaya meningkatkan kinerja karyawan juga bisa menjadi acuan pada pelatihan *Sharing Session* selanjutnya.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P.. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Aulia, Anjany, Silmy.. 2017. PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TELKOM CORPORATE UNIVERSITY CENTER. In press.
- Andra, R. S., & Utami, H. N. 2018. PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi). Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 61, No. 2, pp 30-37.
- Andika, A. 2015. MENINGKATKAN KNOWLEDGE SHARING DI ORGANISASI: STUDI LITERATUR TERHADAP FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KNOWLEDGE SHARING. Penelitian Dan Aplikasi Sistem Dan Teknik Industri (PASTI), Vol. 9, No.3, pp 230-237.
- Bangun, Wlison. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung
- Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II. Jakarta: PT Indeks.
- Hamali, A.Y. 2018. Pemahaman sumber daya manusia. Yogyakarta: PT.Buku Seru
- Hermawan, S., & Amirullah, A. 2016. Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif Media Nusa Creative
- Kaswan. 2016. Pelatihan dan Pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM. Bandung:Alfabeta

Muchlisin Riadi." Knowledge sharing (pengertian, dimensi, pengelolaan, indikator dan faktor pendorong)."
https://www.kajianpustaka.com/2020/11/knowledge-sharing.html?m=1#google_vignette (Diakses 10 November 2020)

Ricardianto, P. 2018. Human Capital Management (Edisi 1). In Media STMT Trisakti Perss Jakarta.

Rumijati,A. 2017 Peranan knowledge sharing dan motivasi pada pengaruh earning organization terhadap kinerja karyawan. Malang : universitas muhammadiyah

Sari, P. E. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Bank Aceh Cabang Medan.

Sinambela. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.

Tantiawandika, Cindi & Suryalena. Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. <file:///C:/Users/HP/Downloads/7722-17131-1-SM.pdf> (Diakses 1 April 2021)

Widyawati, Sapta Rini. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bali: CV. Noah Aletheia

Zainal, V.R. 2015. Mamanjemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (1sted.).Depok : PT Grafindo Persada

LAMPIRAN

A. DOKUMENTASI

1. Dokumentasi Wawancara

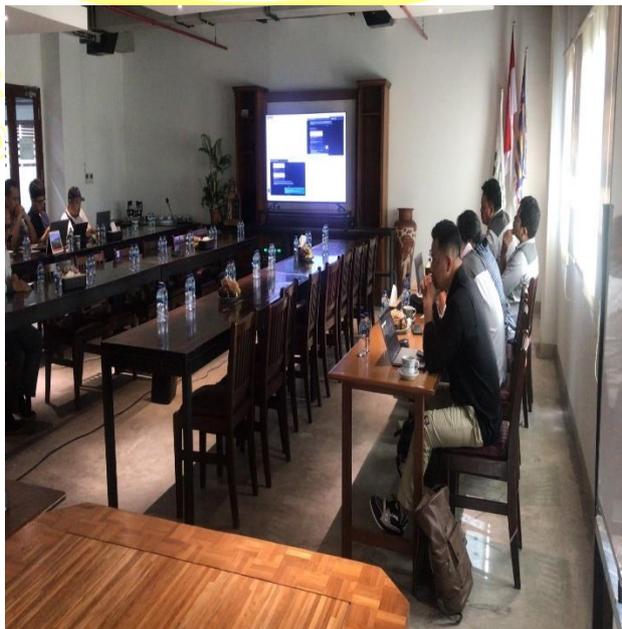


2. Dokumentasi Pelatihan
a. Proyek Pemerintah



b. Proyek Swasta

JUR
PO





c. Security



JUR
POLITEKNIK NEGERI BALI



B. TRANSKRIP WAWANCARA

Nama	:	Gede Wahyu Adhi Prayoga
Posisi	:	Kabag. Pengembangan Sumber Daya Manusia
Hari, tanggal, tahun/waktu	:	28 Mei 2024/ 14.58
Soal		Jawaban
1. Apa yang dimaksud dengan <i>Knowledge Sharing</i> dan bagaimana penerapan dalam perusahaan PT Tunas Jaya Sanur ?	:	Knowledge Sharing yaitu berbagi pengalaman dan ilmu dari staf yang senior ke staf junior tapi tidak terbatas di junior aja bisa jadi dengan staf yang angkatannya hampir sama pengalamannya karena ini kan Project setiap Project itu memiliki kasus atau masalah yang beda-beda jadi tidak terbatas. Penerapannya biasanya kita di awal tahun selesai Project itu kan di akhir tahun masih render jadi masih banyak waktu kita adakan sesuai topik yang menjadi isu di tahun lalu nah teknisnya sih kita kumpulin di ruangan jadi menunjuk salah satu narasumber yang senior menyampaikan materi.
2. Bagaimana pendapat tentang pentingnya knowledge sharing ini dalam perusahaan PT Tunas Jaya Sanur ?	:	Pentingnya itu dapat ilmu baru dari narasumber yang sudah berpengalaman di Project sebelumnya yang pernah mengalami, teman-teman dan staf baru yang belum mengalami bisa belajar tanpa perlu mengalami langsung dari orang yang sudah pernah mengalami begitu pun sebaliknya karena kan ini interaktif bisa saja narasumber punya pengalaman A peserta punya pengalaman B jadi bisa saling bertukang informasi dan solusinya gimana Masalahnya seperti apa begitu.
3. Apa manfaat dari pelatihan sharing session ini ?	:	Manfaat utama tentunya dapat tips sama ilmu baru khususnya untuk yang Junior ini gimana sih kita kan di Project nih lebih banyak di Project apa sih kendala-kendala umumnya ada di Project terutama untuk

		start baru dan Junior yang belum paham di lapangan itu penting jadi mereka punya teori dulu nanti mereka aplikasikan di lapangan jadi nggak kelabean juga di lapangan.
4. Apakah ada metode pelaksanaan yang dibuat khusus untuk pelatihan ini?	:	Kalau selama ini sih metodenya yang kita gunakan kita menunjuk salah satu senior sebagai nara sumber, lalu kita siapkan topik-topik yang menjadi isu dari narasumber tersebut nanti membuat materi lah dan narasumber boleh menambahkan sesuai dengan apa yang menjadi tambahan nanti kita adakan kelas dan ada pesertanya nah di sana nanti akan ada pemaparan dari narasumber terkait dengan pengalaman pada proyek sebelumnya setelah itu akan ada sesi diskusi atau tanya jawab.
5. Apakah untuk materinya itu di buat dari pesertanya atau dari penyelenggara?	:	Yang menentukan topik materi yang di bahas penyelenggara tetapi dari nara sumber bisa menambahkan, jadi kita beri materinya kita kasih kurang lebih seperti ini Pak nanti boleh dikembangin dari topingnya dari ilmu nara sumber nya langsung mau di tambahin apa aja
6. Apa strategi yang digunakan untuk mendokumentasi dan menyebarkan pengetahuan yang di paparkan dalam pelatihan <i>Sharing Session</i> ?	:	Presentasi PowerPoint dan kita juga karena keterbatasan jumlah kursi di ruangan dan juga adakan perbandingan secara Hybrid offline dan online, Nah jadi narasumbernya nantinya dari online iya ke offline iya, nah itu kita biasanya rekam selama diskusi, itu kan bisa di-record nah jadi pemaparan selama <i>Sharing session</i> itu nanti kita kumpulkan datanya dan akan kita sharing lagi ke pesertanya jadi ada backup materi lah untuk belajar lagi
7. Untuk peserta pelatihan <i>sharing session</i> apakah	:	Sebenarnya pesertanya berdasarkan topiknya, karena biasanya kan sharing

<p>seluruh karyawan nya yang mengikuti?</p>	<p>session itu kalau kita sebut kasarannya perjabatan, misalnya sharing session project manager, jadi di kususkan untuk project manager saja begitu juga yang lainnya. tetapi dari sharing session di proyek dia masih setara seperti pelaksana, gs, kan masih level entry level, dia gk masalah pelaksana atau gs, karena mereka akan lebih tau situasi di proyek swasta atau pun pemerintah, karenakan mereka akan bisa jadi naik level dan pasti hrus lebih tau bagaimana perbedaan dari proyek-proyek yang mreka pimpin nantinya.</p>
<p>8. Apa tantangan terbesar dalam mengimplementasikan pelatihan sharing session di perusahaan PT. Tunas Jaya Sanur?</p>	<p>: Yang pertama yaitu mencari narasumber yang bersedia, paling gak jadi pemicu lah yang menginisiasi, jadi kan gk mungkin kita sharing tidak ada moderatornya, paling gak kita shring nanti ada yang tanya-tanya. nah setelah itu dari pesertanya, kita gk tau ya kesibukan peserta dari kerjaan di kantor mau pun pribadi itu mungkin susah untuk mengatur jadwalnya. walaupun project sudh selesai namun administrasinya masih mengikuti, kadang masih harus kedinas atau kordinasi, nah kadang mereka proyeknya beda-beda, kita sudah menentukan harinya cuma karyawan ada beberapa yang tidak bisa hadir karena masih ada pekerjaan, cuma gk semua sih yang lain ada yg bisa ada yang gak, karena kita jga tidak bisa memprediksi.</p>
<p>9. Dari <i>Sharing Session</i> ini yang dilaksanakan offline hanya peserta di cabang bali atau cabang lain?</p>	<p>: Kalau yang offline kita fokuskan di denpasar, kalau pun ada karyawan dari cabang dia di denpasar, dia bisa ikut offline okey malah lebih bagus. tetapi karena keterbatasan jarak kita menggunakan offline, karena tidak semua proyek berakhir di akhir tahun.</p>

<p>10. Kalau dari administrasi, ada kasus atau masalah, yang menjadikan pelatihan sharing session berperan dalam masalah tersebut?</p>	<p>: Untuk administrasi pasti ada, karena dari, terutama proyek pemerintah karna ada format kusus untuk di ajukan ke beberpa daerah berbeda, karena formatnya berbeda, tetapi kurnag lebih isinya sama, jadi teman-teman yang di daerah denpasar atau gianyar sebagai contoh, yang formatnya beda bisa nukar dan mengumpulkan formatnya. tetapi kurang lebih sama cuma beda lembarannya atau formatnya. jadi sharing lah dan nuker nuker.</p>
<p>11. Apakah ada contoh kasus yang dimana pelatihan <i>Sharing Session</i> ini menghasilkan solusi yang inovatif untuk masalah yang di hadapi perusahaan?</p>	<p>: kalau contohnya saya blm bisa mastiin, mungkin ada di berikan solusi, cuma saya kurang tau sudah bisa di terapkan atau belum cuma kan ada juga masalah yang menggunakan biaya, mungkin dari penambahan alat untuk mempercepat pekerjaan, nah ini kan belm tentu langusng bisa di pkek solusinya.</p>
<p>12. Bagaimana sharing session membantu karyawan mengurangi kesalah-kesalhan yang sama?</p>	<p>: Jadi dari sharing session sudah di terapkan apa saja yang di alami seblumnya. jadi itu bisa menjdikan bekel untuk karaywan di proyek selanjutnya, kadang kalau di kasik tau via sharing session dan belum pernh mengalami kadang blm pernah mengalami, jadi itu semua menjadikan bekel lah untuk mengurangi kesalahan selnjutnya.</p>
<p>13. Apa langkah-langkah yang di ambil agar pelatihan sharing session ini tetap relevan dan evektif setiap waktu?</p>	<p>: Jadi kita ada penilaian kompetensi dari atasan setiap karyawan itu selesai melakukan proyek jadi penilaian kompetensi akan ada kelebihan dan kurangnya, yang menjadikan melihat karyawan ini perlu atau kurang pelatihan atau tidak, jadi dari komentar dari atasan bisa menjdikan apa topik yang akan di carikan untuk pelatihan karyawan ini. dan bisa jga kita interviuw ke masing-masing pimpinan, lalu kita checklist mna yang</p>

		paling dominan itu yang akan kita jadikan sebagai topik peltihan selanjutnya.
14. masalah yang biasanya sering di permsalahkan dan sering terulang?	:	Kalau di proyek, pekerja, masalah schedule, sma akses yng susah karena kan itu keterbatasan dari di luar kontrol, kadang kita sudah menyiapkan tenaga atau karyawan, tetapi tiba tiba sakit atau tidak datang jadi kita hrus gmna sih biara ada back up. untuk akses misalnya, projek nya jauh, di area sempit. nah untuk akses material, itu dh di pikirin.
15. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa materi peltihan tetap bisa di akses?	:	Kalau dari itu kita kan bagikan dan seperti di siapkan pedomanlah, untuk mereka belajar, tetapi untuk memastikan mereka belajar atau tidak nya itu kita blm ada metode sih, tpi kita usdah brushaan untuk memberikan materinya biar dia pelajari ulang lagi
16. Bagaimana rencana masa depan untuk pelatihan shairng session ini dengan adanya knowledge shairng untuk kinerja karyawan	:	Jadi rencananya pelatihan ini akan rutin di lakukan, karena tidak menutup kemungkinan kita ada staf yang baru dan staf yang berhenti, nah berdasarkan itu kita harus terus memberikan tips dan hal hal yang menjadikan dasar untuk staf baru, jadi ini juga bisa sebgai pengingat untuk yang senior untuk selalu meningkatkan kinerjanya, jadi setiap tahun proyeknya berbeda-beda, mungkin maslahnya kurnag lbih sma , tetapi ada masalah yang berbeda juga kan bisa jadi masukan dan ilmu untuk staf yang baru disana.

Nama	:	I Nyoman Astika, S.T
Posisi	:	Project Manager
Hari, tanggal, tahun/waktu	:	3 Juni 2024/ 10.00
Soal		Jawaban
1. Bagaimana pengalaman selama mengikuti pelatihan Sharing Session di perusahaan PT. Tunas Jaya Sanur?	:	Proyek pemerintahan kemarin, saya di jadikan sebagai narasumber, tetapi sebetulnya saya tidak enak dijadikan menjadi narasumber, karena saya sebetulnya sharing proyek pemerintah. Qlue nya yang sering kita sharing karena setiap kabupaten berbeda-beda. Jadi dalam hal ini sharing session ini tentunya positif bagi saya untuk menambah pengetahuan, bagaimana kelola data proyek pemerinta bagaimana keloloa proyek swasta khususnya di PT. Tunas Jaya Sanur.
2. Apa pendapat tentang Knowledge sharing dalam pelatihan?	:	Knowledge sharing dalam pelatihan, knowledge sharing ini knowledge itu pengetahuan sharing itu membagikan ide, memberikan pengetahuan yang kita sudah dapat kita mengelola proyek, misalnya proyek pemerintah hampir 4 tahun terakhir ini saya banyak ke proyek pemerintah, jadi dalam hal ini jika ada sharing proyek swasta kembali membuka kembali pengetahuan kita di proyek-proyek swasta sebelumnya.
3. Apakah Anda merasa bahwa knowledge sharing dalam sesi pelatihan membantu untuk pekerjaan sehari-hari?	:	Pasti membantu contoh dalam hal ini kondisi tertentu di proyek yang kita alami, mungkin saja di tempat lain lebih kompleks masalahnya, jadi hal hal itu lah yang di sharingkan atau didiskusikan, kepada kita, siapa tau ada masalah yang sama dan itu menjadikan acuan saat kita mengalami masalah itu.
4. Dapatkah memberikan contoh nyata bagaimana informasi yang di bagikan selama pelatihan telah meningkatkan kinerja Anda sebagai karyawan di perusahaan?	:	Termotivasi dalam penyelesaian suatu proyek, contoh dalam serah terima pertama atau PHO itu hal hal apa saja yang harus di persiapkan selain fisik yang berkewajiban harus selesiaan, tetapi juga administrasi yang di siapkan juga harus ada, administrasi apa yang harus disiapkan, sehingga serah terima itu sah secara administrasi dan fisik, itu salah satu yang memacu saya sealalu ikut pelatihan , karena selalu ada hal hal baru yang menjadikan acuan untuk proyek proyek selanjutnya.
5. Apakah menurut bapak penerapan knowledge sharing	:	Penerapan knowledge sharing ini efektif, karena apa, sharing session ini di adakan setelah selesai proyek, sehingga dari segi

dalam pelatihan sharing session ini sangat efektif ?		waktu tidak terlalu krodit di proyek, sehingga kita bisa mengambil waktu untuk pelatihan sharing session untuk dengan penerapan knowledge sharing ini, sehingga saya setuju bahwa pelatihan ini sangat efektif.
6. Bapak menjadi project manager adakah perubahan karyawan setelah diadakannya knowledge sharing ini, apakah menurun atau meningkat?	:	Secara umum yang mengikuti sharing session ini meningkat, dalam hal ini mereka sudah ada tambahan pengetahuan, khususnya administrasi yang harus di siapkan untuk mengeksekusi atau pelaksanaan proyek kedepannya itu pasti ada perubahannya.
7. Apa tantangan yang menurut bapak yang di hadapi saat pelaksanaan sharing session ?	:	Yang pertama waktu, ketika kita sudah sepakati pelaksanaan sharing session ini di adakan di hari tertentu kadang tiba tiba ada kegiatan lain, sehingga partisipasi dari peserta itu kurang dari tingkat kehadiran, walaupun bisa menggunakan cara online tetapi tetap tidak terlalu efektif karena ada gangguan sinyal, atau sedang ada pertemuan dengan owner.
8. Faktor yang mndukung efektivitas dari pelatihan ini ?	:	Dari sisi waktu kemudian narasumber yang dihadirkan dan juga topik atau tema yang akandi ambil, tema ini menurut saya pakai tema yang benar-benar sering terjadi maslaah di lapangan, sehingga itu kita bisa mencarikan solusi atau berbagi lah dalam sharing session ini. Contohnya pemeriksaan bpk itu kita bisa pakai tema sharing session, kita pasti akan melalui pemeriksaan bpk ini khususnya proyek pemerintah.
9. Apakah pelatihan sharing session ini mempengaruhi kerjasama dan kolaborasi antar tim?	:	Menurut saya iya, contoh kami di proyek pasar singamandawa bangli versi kami dalam tata kelola proyek dalam pelaksanaan serah terima pertama, seperti pola di bangli, di daerah kabupaten badung beda lagi teteapi pada dasarnya kita memakai acuan yang sama, yang membedakan adlah penyiapan atau kelengkpan administrasi, tidak banyak sih tetapi secara umum membedakan di luar bali.
10. Apakah anda memiliki saran untuk meningkatkan efektivitas dalam pealtihan sharing session di masa mendatang atau yang bisa dilakukan	:	Kalau saran, menurut saya, alangkah bagusnya di lanjutkan dengan menambahkan topik yang kita ambil paling trend saat ini yaitu pola pemeriksaan bpk, setelah itu benar benar bisa di aplikasi dan di trik atau solusi solusi yang di hasilakan di sharing session itu bisa di terapkan di

perusahaan untuk lebih mendukung proses pelatihan sharing session ini?	proyek selanjutnya. Dengan nara sumber yang lebih kompeten.
--	---

Nama	:	I Gusti Ayu Kadek Eka Muliandari, S.M
Posisi	:	Pengadministrasian Proyek
Hari, tanggal, tahun/waktu	:	4 Juni 2024/ 09.30
Soal		Jawaban
1. Bagaimana pengalaman ibu selama mengikuti pelatihan sharing session di perusahaan PT. Tunas Jaya Sanur?	:	Pengalaman sharing session, kita dapat mempelajari keterampilan baru yang berguna dalam kehidupan sehari-hari di tempat kerja. Melalui presentasi atau diskusi terbuka, peserta dapat belajar dari pengalaman yang dimiliki oleh pembicara atau peserta lainnya begitu kira-kira
2. Apa pendapat tentang knowledge sharing dalam pelatihan?	:	Knowledge sharing dalam pelatihan sangat penting karena dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses belajar mengajar. Dengan berbagi pengetahuan, peserta pelatihan dapat memperoleh perspektif baru, memperkaya pemahaman mereka, dan menerapkan praktik terbaik yang telah terbukti berhasil.
3. Apa ibu merasa bahwa knowledge sharing dalam sesi pelatihan membantu anda untuk pekerjaan sehari-hari?	:	Sangat membantu dan bermanfaat untuk bisa menciptakan kesempatan yang sama bagi anggota organisasi untuk mengakses pengetahuan dan mempelajarinya serta Meningkatkan kesempatan belajar atau mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh dan mempelajari pengetahuan baru.
4. Dapatkah memberikan contoh nyata bagaimana informasi yang dibagikan selama pelatihan telah meningkatkan kinerja anda sebagai karyawan?	:	Efisiensi Kerja, dengan pelatihan yang efektif, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan produktif
5. Apakah menurut ibu penerapan knowledge sharing dalam pelatihan sharing session ini sangat efektif?	:	Knowledge sharing dalam pelatihan sharing session bisa sangat efektif karena memungkinkan pertukaran informasi, pengalaman, dan keahlian antar peserta. Ini dapat meningkatkan pemahaman bersama dan mempercepat proses pembelajaran. Namun, efektivitasnya juga tergantung pada banyak faktor seperti kualitas materi, keterlibatan peserta, dan metode penyampaian.

<p>6. Apakah ada dampak yang di alami sebelum dan sesudah di adakannya pelatihan sharing session?</p>	<p>: Dampak yang dialami sebelum pelatihan sharing session adalah menyesuaikan rencana pelatihan untuk tingkat pengalaman yang beragam serta kesulitan dalam menjaga keterlibatan peserta untuk sesi yang lama. Dampak sesudah diadakannya pelatihan sharing session biasanya memiliki beberapa dampak positif, seperti peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta. pertukaran ide yang dapat menginspirasi inovasi atau solusi baru serta dapat membangun jaringan antar peserta yang dapat bermanfaat untuk kerjasama di masa depan.</p>
<p>7. Apa saja tantangan yang anda hadapi dalam proses pelatihan sharing session?</p>	<p>: Keterlibatan Peserta, Memastikan semua peserta aktif berpartisipasi dan terlibat dalam diskusi terus Pemahaman Materi, Memastikan bahwa materi yang dibagikan dipahami oleh semua peserta dengan jelas</p>
<p>8. Faktor apa saja yang mendukung efektivitas knowledge sharing dalam pelatihan?</p>	<p>: Yang pertama Kepemimpinan: Dukungan dari manajemen atas untuk praktik berbagipengetahuan dan Struktur Organisasi: Struktur yang mendukung aliran informasi yang efisien.</p>
<p>9. Apa anda merasakan ada peningkatan dalam kinerja setelah mengikuti pelatihan sharing session?</p>	<p>: Pelatihan dan sharing session dapat memberikan manfaat dalam bentuk peningkatan kinerja karena beberapa alasan yaitu :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan Baru : Peserta dapat mempelajari teknik atau keterampilan baru yang dapat diterapkan dalam pekerjaan mereka. • Motivasi : Mendengar tentang pengalaman dan kesuksesan orang lain bisa menjadisumber inspirasi
<p>10. Apakah pelatihan sharing session ini mempengaruhi Kerjasama dan kolaborasi antar tim ?</p>	<p>: Ya, pelatihan sharing session dapat sangat mempengaruhi kerjasama dan kolaborasi antar tim. Dengan berbagi pengetahuan dan pengalaman, anggota tim dapat belajar satu sama lain, meningkatkan pemahaman bersama, dan membangun hubungan yang lebih kuat, yang semuanya dapat meningkatkan kerjasama tim.</p>
<p>11. Sebagai karyawan, apakah penerapan knowledge sharing</p>	<p>: Ya, penerapan knowledge sharing atau berbagi pengetahuan dapat membantu meningkatkan motivasi karena beberapa alasan yaitu :</p>

<p>bisa membantu anda termotivasi untuk meningkatkan kinerja anda?</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Pertukaran Ide : Berbagi pengetahuan memungkinkan pertukaran ide yang dapat menginspirasi inovasi dan solusi kreatif. • Pengakuan : Mendapatkan pengakuan dari rekan kerja atas pengetahuan yang dibagikan bisa meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi.
<p>12. Apakah anda memiliki saran untuk meningkatkan efektivitas dalam pelatihan sharing session di masa mendatang atau yang bisa dilakukan perusahaan untuk lebih mendukung proses pelatihan sharing session ini?</p>	<p>:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Persiapan Materi : Pastikan materi yang akan dibagikan relevan dan terstruktur dengan baik. ▪ Interaksi : Mendorong partisipasi aktif peserta dengan sesi tanya jawab ataudiskusi kelompok ▪ Teknologi : Menggunakan alat bantu visual atau platform digital untuk memperkaya pengalaman belajar ▪ Dukungan Perusahaan : Menyediakan sumber daya dan waktu yang cukup bagi karyawan untuk mengikuti dan menerapkan apa yang dipelajari



POLITEKNIK NEGERI BALI

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
POLITEKNIK NEGERI BALI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
STATUS: TERAKREDITASI UNGGUL

Nomor: 11194/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/IX/2021

Jalan Kampus Bukit Jimbaran, Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali – 80364

Laman: www.bisnis.pnb.ac.id Email: bisnis@pnb.ac.id Telp. (0361) 701981 (hunting) Fax. 701128

KETERANGAN PERUBAHAN JUDUL PROJEK AKHIR

Dengan Surat Keterangan ini dinyatakan bahwa:

Judul awal projek Akhir:

“Peranan Knowledge Sharing Pada Pelatihan Sharing Session Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Tunas Jaya Sanur”

oleh

Nama : Putu Mira Yanti Astawa

NIM : 2115713039

diubah menjadi judul baru:

“Pelaksanaan Knowledge Sharing Pada Pelatihan Sharing Session Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Tunas Jaya Sanur”

atas saran (*pilih satu*)

- Pembimbing I selama masa pembimbingan
- Pembimbing II selama masa pembimbingan
- Penguji pada saat ujian projek akhir

dengan alasan

Judul terdahulu tidak relevan dengan isi dari tugas akhir yang dibuat dan juga metode penelitian yang kurang efektif untuk digunakan.

Mengetahui,
Program Studi Administrasi Bisnis
Ketua,


I Made Widiyantara, S.Psi., M.Si
NIP. 197902182003121002

Badung,
Pembimbing/Penguji


I Made Widiyantara, S.Psi., M.Si
NIP. 197902182003121002



POLITEKNIK NEGERI BALI

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
POLITEKNIK NEGERI BALI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

Jl. Raya Kampus Bukit Jimbaran, Bali 80361, Indonesia. Telp. (0361) 701981 (hunting) Fax. 701128
http://bisnis.pnb.ac.id E-mail: bisnis@pnb.ac.id

LEMBAR PERBAIKAN UJIAN PROJEK AKHIR

TAHUN AKADEMIK 2023/2024

Nama Mahasiswa : Putu Mira Yanti Astawa

Nomor Induk Mahasiswa : 2115713039

Program Studi : D3 Administrasi Bisnis

Jurusan : Administrasi Bisnis

Judul Tugas Akhir:

“Peranan Knowledge Sharing Pada Pelatihan Sharing Session Dalam Meningkatkan Kinerja

Karyawan di PT. Tunas Jaya Sanur”

NO	HAL	PENGUJI	KETERANGAN BAGIAN YANG PERLU DIPERBAIKI
1.		Drs. Made Ardana Putra, M. Si.	- Kriteria jenis proyek yang menjadi pelatihan, peserta pelatihan. - Typo - Diperjelas pihak-pihak yang berkaitan dengan proyek, baik pemerintah, swasta, dll.
2.		Dr. Gede Sentanu, SE., MM.	- Penulisan, pengetikan diperbaiki. - Penambahan teori, beberapa definisi. - Dicantumkan STRUKTUR organisasi garis, diberikan penjelasan. - Perubahan judul menjadi Pelaksanaan; Peranan sarana terkait kendala perlu before-after

PENGUJI	NAMA	TANDA TANGAN	Badung, 6 Agustus 2024 Ketua penguji
Ketua	Putu Adriani Prayustika, SE., MM		
1	Drs. Made Ardana Putra, M. Si.		Putu Adriani Prayustika, SE., MM NIP. 198406082015042002
2	Dr. Gede Sentanu, SE., MM		

Catatan :

1. Penguji yang **tidak** memberikan saran perbaikan, langsung memberikan tanda tangan pada saat ujian.
2. Penguji yang memberikan saran perbaikan, memberikan tanda tangan **setelah** mahasiswa memperbaiki kesalahan pada naskah tugas akhir

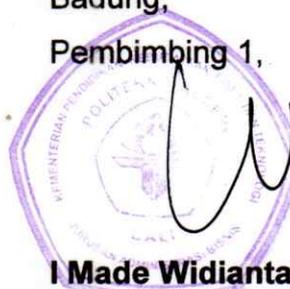
PROSES BIMBINGAN

PROJEK AKHIR PRODI ADMINISTRASI BISNIS TA 2023/2024

Nama Mahasiswa : Putu Mirra Yanti Astawa
 NIM : 2115713039
 Prodi/ Jurusan : D3 Administrasi Bisnis / Administrasi Bisnis
 Judul Projek Akhir : Peranan knowledge sharing Pada pelatihan sharing session dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Tunas Jaya Semur

No	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan
1.	26/4 2024	- judul dan wawancara ds tentang badung	WL
2.	6/5 2024	- menyapu cekat judulnya	
3.	27/5 2024	- Outline wawancara	
4.	28/5 2024	- Revisi pembahasan di bab 4 untuk wawancara	
5.	24/6 2024	= format penulisan	
6.	30/6 2024	- penambahan uraian wawancara dan dokumentasi	
7.	8/7 2024	- Revisi bab 1-4 dan luaran.	
8.	10/7 2024	- cek wawancara - Dosen	
9.	11/7 2024	- Bab I, II, III, IV, V OK - cek final format	
10.	12/7 2024	- ACC untuk ujian kompleksitas	

Badung,
Pembimbing 1,



I Made Widiantera, S. Psi., M.Si

NIP. 197902182003121002

PROSES BIMBINGAN

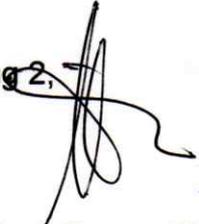
PROJEK AKHIR PRODI ADMINISTRASI BISNIS TA 2023/2024

Nama Mahasiswa : Putu Mira Yanti Astawa.
NIM : 2115713039
Prodi/ Jurusan : D3 Administrasi Bisnis / Administrasi Bisnis.
Judul Projek Akhir : Peranan knowledge sharing pada pelatihan sharing session dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Tunas Jaya Semur

No	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan
1	23 April 2024	- Revisi judul dan pembuatan latar belakang Bab 1.	
2	20 April 2024	- Revisi latar belakang 2 Bab 1.	
3	20 Mei 2024.	- Revisi Bab 1 dan 2	
4	31 Mei 2024.	- Revisi pokok masalah.	
5	03 Juni 2024.	- Pertanyaan wawancara.	
6	17 Juni 2024.	- menyesuaikan pokok masalah untuk pembahasan Bab 4.	
7	02 Juli 2024	- Revisi Bab 1-5	
8.	04 Juli 2024	- Revisi format penulisan	
9.	05 Juli 2024.	- Pembuatan luaran	
10.	08 Juli 2024	- Revisi dan pemeriksaan TA & luaran.	

Badung,

Pembimbing 2,


Putu Andriani Prayustika, SE., MM

NIP. 198406082015042002



POLITEKNIK NEGERI BALI

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
POLITEKNIK NEGERI BALI

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

STATUS: TERAKREDITASI UNGGUL

Nomor: 11194/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/IX/2021

Jalan Kampus Bukit Jimbaran, Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali – 80364

Laman: www.bisnis.pnb.ac.id Email: bisnis@pnb.ac.id Telp. (0361) 701981 (hunting) Fax. 701128

SURAT KESEDIAAN MEMBIMBING

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama (dengan gelar) : I Made Widiantara, S. Psi., M.Si

NIP : 197902182003121002

Jabatan Akademik : Lektor

dengan ini menyatakan bersedia menjadi Pembimbing I Proyek Akhir mahasiswa

Nama : Putu Mira Yanti Astawa

NIM : 2115713039

Program Studi : D3 Administrasi Bisnis

dengan judul Proyek Akhir :

“ Peranan Knowledge Sharing Pada Pelatihan Sharing Session Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Tunas Jaya Sanur “

Demikianlah surat kesediaan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk digunakan semestinya.

Calon Pembimbing I

(I Made Widiantara, S. Psi., M.Si)



POLITEKNIK NEGERI BALI

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
POLITEKNIK NEGERI BALI

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

STATUS: TERAKREDITASI UNGGUL

Nomor: 11194/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/IX/2021

Jalan Kampus Bukit Jimbaran, Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali – 80364

Laman: www.bisnis.pnb.ac.id Email: bisnis@pnb.ac.id Telp. (0361) 701981 (hunting) Fax. 701128

SURAT KESEDIAAN MEMBIMBING

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama (dengan gelar) : Putu Adriani Prayustika, SE., MM

NIP : 198406082015042002

Jabatan Akademik : Lektor

dengan ini menyatakan bersedia menjadi Pembimbing II Projek Akhir mahasiswa

Nama : Putu Mira Yanti Astawa

NIM : 2115713039

Program Studi : D3 Administrasi Bisnis

dengan judul Projek Akhir :

“ Peranan Knowledge Sharing Pada Pelatihan Sharing Session Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Tunas Jaya Sanur “

Demikianlah surat kesediaan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk digunakan semestinya.

Calon Pembimbing II

(Putu Adriani Prayustika, SE., MM)

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
POLITEKNIK NEGERI BALI



POLITEKNIK NEGERI BALI

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI
BISNISSTATUS: TERAKREDITASI UNGGUL

Nomor: 11194/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/IX/2021

Jalan Kampus Bukit Jimbaran, Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali – 80364

Laman: www.bisnis.pnb.ac.id Email: bisnis@pnb.ac.id Telp. (0361) 701981 (hunting) Fax. 701128

**SURAT KETERANGAN
PENYELESAIAN PROJEK AKHIR**

Yang bertanda tangan di bawah ini, dosen pembimbing Proyek Akhir Prodi Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali, menerangkan bahwa:

Nama Mahasiswa : Putu Mira Yanti Astawa
Nomor Induk : 2115713039
Prodi/Jurusan : D3 Administrasi Bisnis
Judul Tugas/Proyek Akhir :

“ Peranan Knowledge Sharing Pada Pelatihan Sharing Session Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Tunas Jaya Sanur:”

Telah diperiksa ulang dan dinyatakan selesai serta dapat diajukan dalam ujian komprehensif Diploma Tiga Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik negeri Bali.

Pembimbing I,

(I Made Widiyantara, S.Psi.,M.Si.)
NIP 197902182003121002

Badung,

Pembimbing II,

(Putu Adriani Prayustika, SE., MM)
NIP198406082015042002

Disetujui,
Program Studi Administrasi
BisnisKetua,

(I Made Widiyantara, S.Psi.,M.Si)
NIP 197902182003121002



POLITEKNIK NEGERI BALI

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
POLITEKNIK NEGERI BALI

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
STATUS : TERAKREDITASI UNGGUL

Nomor : 11194/SK/BAN-PT/Akred/Dpl III/IX/2021

Jalan Kampus Bukit Jimbaran, Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali – 80364

Laman: www.bisnis.pnb.ac.id Email: bisnis@pnb.ac.id Telp: (0361)701981 (hunting) Fax. 701128

SURAT PERMOHONANN PENGAMBILAN DATA PENELITIAN

No. : 03.0089/PL8.AB/KM/2024

Hal : Mohon izin pengambilan data penelitian

Yth. Manager Human Capital PT. Tunas Jaya Sanur

Jl. Bypass Ngurah Rai No. 21, Sesetan

Denpasar

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan Projek Akhir yang Berjudul “Peranan Knowledge Sharing Bagi Pelatihan Sharing Session Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Tunas Jaya Sanur”, maka mahasiswa kami:

Nama : Putu Mira Yanti Astawa

NIM : 2115713039

Prodi/Jurusan : D3 Administrasi Bisnis

mohon kiranya agar mahasiswa kami tersebut di atas diizinkan untuk mengumpulkan data dan meminta informasi kepada Bapak/Ibu terkait dengan penyusunan Projek Akhir. Data tersebut semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan akademik ilmiah dan dijaga kerahasiannya untuk mendukung penyelesaian Projek Akhir sebagai prasyarat untuk menyelesaikan pendidikan di Politeknik Negeri Bali.

Demikian surat permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Badung, 18 Maret 2024
Program Studi Administrasi Bisnis
Ketua,


I Made Widiantara, S.Psi., M.Si.
NIP. 197902182003121002



PT. TUNAS JAYA SANUR

GENERAL CONTRACTOR

Your Quality Trust

SURAT KETERANGAN

Nomer: 074/HC-TJS/VII/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini kami (*Kepala Bagian Pengembangan Human Capital*), menerangkan bahwa:

Nama : Putu Mira Yanti Astawa

NIM : 2115713039

Prodi : D3 Administrasi Bisnis

Jurusan : Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali

Bahwa mahasiswa tersebut telah mengadakan penelitian di PT.Tunas Jaya Sanur di departemen Human Capital, guna untuk penyusunan Projek Akhir. Dengan Judul penelitian Peranan Knowledge Sharing Pada Pelatihan Sharing Session Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Tunas Jaya Sanur.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan dengan sebagaimana mestinya.

Denpasar, 30 Juli 2024



PT. TUNAS JAYA SANUR
CONTRACTOR
SANUR - DENPASAR

(Gede Wahyu Adhi Prayoga, S.T)

Kabag. Pengembangan HC



SURAT KETERANGAN PENGGUNAAN KARYA MAHASISWA

Nomor : 074/HC-TJS/VII/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Gede Wahyu Adhi Prayoga, S.T
Jabatan : Kepala Bagian Pengembangan Human Capital
Perusahaan : PT. Tunas Jaya Sanur
Alamat : Br. Sakih, Guwang, Sukawati, Gianyar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Putu Mira Yanti Astawa
NIM : 2115713039
Kelas : 6C
Program Studi : D3 Administrasi Bisnis
Jurusan : Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

Telah menghasilkan karya berupa buku pegangan berjudul "Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Sharing Session (Knowledge Sharing) di PT. Tunas Jaya Sanur" Digunakan di perusahaan kami di bidang / departemen Human Capital.

Dengan tujuan untuk dapat mengatasi permasalahan Pelatihan Sharing Session untuk rencana kedepannya.

Terlampir dokumentasi penerapan karya yang dihasilkan

Denpasar, 30 Juli 2024


 **PT. TUNAS JAYA SANUR**
CONTRACTOR
(Gede Wahyu Adhi Prayoga, S.T)
Kabag. Pengembangan HC