

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penanda utama dinamika global di abad ke-21 ditandai dengan hadirnya era transformasi digital. Era ini ditandai oleh perubahan menyeluruh yang memengaruhi hampir seluruh aspek kehidupan manusia. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi tidak hanya mengaburkan batas geografis dan waktu, tetapi juga mendefinisikan ulang cara manusia bekerja, belajar, dan berinteraksi (Alamsyah et al., 2024). Baik organisasi maupun individu dituntut untuk menyesuaikan diri dengan realitas baru yang serba digital, sehingga muncul kebutuhan adaptasi yang cepat dan strategis. Pergeseran ini secara langsung mengubah tatanan sosial, ekonomi, dan budaya. Dalam konteks ini, transformasi digital bukan sekadar fenomena teknologi, melainkan pergeseran paradigma dalam kehidupan manusia modern.

Salah satu perubahan paling nyata terlihat dalam pola kerja dan sistem operasional organisasi. Digitalisasi menyebabkan proses kolaborasi dan koordinasi berlangsung secara virtual dengan efisiensi tinggi (Wahyudi et al., 2023). Sistem kerja jarak jauh menjadi praktik umum yang diadopsi oleh berbagai sektor, menggantikan model kerja konvensional yang kaku dan terikat ruang. Selain memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan waktu dan sumber daya, sistem ini juga mendukung produktivitas kerja melalui pemanfaatan platform digital yang terintegrasi. Perubahan mendasar terhadap cara kerja tersebut mencerminkan respons terhadap tuntutan era digital yang terus berkembang (Pasaribu & Widjaja, 2022).

Sejalan dengan perubahan pola kerja, manajemen pengetahuan dalam organisasi juga mengalami transformasi yang signifikan. Teknologi berbasis *cloud* dan kecerdasan buatan mempermudah akses terhadap informasi serta mempercepat proses pengolahan data (Sagala et al., 2020). Hal ini memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih presisi dan berbasis bukti. Dalam konteks kompetisi global, pengelolaan pengetahuan tidak lagi bersifat

opsional, melainkan menjadi aset strategis yang menentukan daya saing organisasi. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk membangun sistem pengelolaan pengetahuan yang responsif dan adaptif terhadap perubahan.

Transformasi digital dalam organisasi semakin relevan dengan hadirnya revolusi industri 4.0 yang membawa tantangan baru bagi pengembangan sumber daya manusia. Kompetensi digital menjadi kunci utama dalam menjawab tuntutan pasar global yang semakin kompleks (Harianto, 2024). SDM tidak cukup hanya memiliki pengetahuan teknis, tetapi juga harus menguasai keterampilan analitis, kolaboratif, dan inovatif berbasis teknologi. Dalam konteks ini, pelatihan berkelanjutan dan sistem pembelajaran adaptif menjadi strategi penting dalam membentuk SDM yang tangguh. Integrasi teknologi dalam pengembangan SDM merupakan investasi jangka panjang bagi keberlanjutan organisasi.

Di tengah arus digitalisasi yang masif, pentingnya manajemen pengetahuan berbasis digital semakin tidak terbantahkan. Organisasi perlu membangun ekosistem pengetahuan yang terbuka, kolaboratif, dan didukung oleh data yang akurat (Habibani & Frinaldi, 2025). Strategi manajerial pun harus berfokus pada penciptaan budaya belajar yang berkesinambungan dan berbasis inovasi. Dalam kerangka ini, pengelolaan pengetahuan tidak hanya menopang efektivitas organisasi, tetapi juga mendorong pertumbuhan keunggulan kompetitif secara berkelanjutan. Kemampuan organisasi untuk berinovasi bergantung pada seberapa baik ia mampu mengelola dan memanfaatkan pengetahuan yang dimilikinya.

Dengan demikian, transformasi digital tidak semata-mata berkaitan dengan adopsi teknologi, melainkan mencakup perubahan fundamental terhadap cara organisasi dirancang, dijalankan, dan dikembangkan. Keberhasilan organisasi modern ditentukan oleh kemampuannya dalam mengintegrasikan teknologi, pengelolaan pengetahuan, dan pengembangan sumber daya manusia secara strategis. Transformasi ini tidak hanya membuka peluang inovasi, tetapi juga menuntut kesiapan struktural dan kultural yang

matang. Dalam konteks ini, transformasi digital berfungsi sebagai fondasi utama dalam membentuk organisasi yang adaptif, responsif, dan berkelanjutan di tengah kompleksitas perubahan global (Aulia et al., 2023). Pemahaman mendalam atas transformasi ini menjadi kunci untuk merumuskan strategi pembangunan kelembagaan yang relevan dengan tuntutan zaman.

Implementasi transformasi digital dalam konteks Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia mencerminkan upaya nyata untuk mewujudkan visi organisasi modern yang kompetitif dan efisien (Yalsika et al., 2025). Pemerintah mendorong BUMN untuk mengadopsi teknologi digital secara proaktif guna meningkatkan kinerja dan daya saing di tingkat nasional maupun global. Sejumlah inisiatif strategis telah dilaksanakan, seperti penerapan sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP), digitalisasi layanan publik, serta pengembangan platform kerja berbasis data (Fadri & Fil, 2024). Tujuan dari transformasi ini adalah menciptakan efisiensi operasional, transparansi tata kelola, dan percepatan proses pengambilan keputusan. Modernisasi digital di tubuh BUMN menjadi bagian integral dari reformasi struktural yang diarahkan untuk memperkuat peran BUMN sebagai agen pembangunan ekonomi nasional.

Dalam konteks tersebut, PT Pelayaran Nasional Indonesia (PELNI) menjadi salah satu BUMN yang menghadapi tantangan besar dalam mewujudkan transformasi digital. Kompleksitas operasional di sektor pelayaran menuntut integrasi sistem yang mampu menyatukan data armada, jadwal pelayaran, hingga manajemen logistik secara *real time* dan akurat (Mappangara, 2024). Namun, keterbatasan infrastruktur teknologi dan resistensi internal terhadap perubahan masih menjadi hambatan dalam proses adaptasi. Selain itu, meningkatnya persaingan dari perusahaan pelayaran swasta dan asing menambah urgensi untuk memperkuat kapabilitas internal perusahaan. Keberhasilan transformasi digital di PELNI sangat ditentukan oleh sinergi antara pengembangan teknologi dan strategi penguatan sumber daya manusia yang berorientasi pada pembelajaran, inovasi, dan keberlanjutan.

Efisiensi operasional di PT PELNI hanya dapat dicapai dengan penerapan teknologi yang tepat guna dan berkelanjutan. Sistem digital perlu dirancang untuk merespons kebutuhan layanan publik yang cepat, aman, dan terjangkau. Integrasi data *real-time* memungkinkan pengambilan keputusan yang responsif terhadap dinamika pasar dan cuaca. Digitalisasi layanan pelanggan membuka peluang peningkatan kepuasan dan loyalitas pengguna (Purbasari et al., 2023). Optimalisasi operasi pelayaran menjadi tujuan utama dari transformasi berbasis teknologi ini.

Teknologi informasi memegang peran strategis dalam mendukung pembelajaran organisasi di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai bagian dari upaya membentuk sumber daya manusia yang adaptif dan inovatif (Ririh et al., 2020). Implementasi sistem manajemen pembelajaran digital memungkinkan pelatihan internal dilaksanakan secara lebih fleksibel, terukur, dan terpersonalisasi. Melalui platform *e-learning*, karyawan dapat mengakses materi yang interaktif, relevan, dan terus diperbarui sesuai kebutuhan organisasi. Proses transfer pengetahuan pun menjadi lebih cepat, terdokumentasi, dan mudah dievaluasi secara sistematis. Dengan demikian, pembelajaran berbasis teknologi turut membentuk budaya kerja yang mendukung inovasi dan responsif terhadap dinamika perubahan.

Dalam kerangka pengembangan karyawan di era digital, pendekatan pembelajaran yang kolaboratif dan berbasis data menjadi kebutuhan utama. Sistem evaluasi kinerja yang terintegrasi memungkinkan organisasi mengidentifikasi kebutuhan pelatihan secara tepat dan akurat (Adellia et al., 2024). Teknologi seperti kecerdasan buatan dapat digunakan untuk menyusun kurikulum pelatihan yang disesuaikan dengan profil kompetensi masing-masing individu, sehingga meningkatkan efektivitas proses belajar. Selain itu, pemanfaatan teknologi digital memungkinkan manajemen memantau progres pengembangan karyawan secara *real-time*, sekaligus mendorong keterlibatan aktif dalam proses peningkatan kompetensi. Inovasi dalam sistem

pembelajaran menjadi fondasi penting dalam menciptakan SDM yang unggul dan berkelanjutan.

Lebih jauh, pemanfaatan platform digital memperluas akses terhadap sumber pengetahuan global dan praktik terbaik lintas industri yang relevan dengan kebutuhan organisasi (Riana et al., 2024). Teknologi juga memfasilitasi kolaborasi lintas unit dan fungsi melalui aplikasi komunikasi serta manajemen proyek digital, yang pada akhirnya mempercepat proses belajar dan inovasi kolektif. Budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan menjadi kekuatan utama dalam memperkuat daya saing institusional. Transformasi digital, dalam konteks ini, tidak hanya merevolusi sistem kerja, tetapi juga mentransformasi paradigma pembelajaran organisasi. Investasi pada penguatan teknologi pembelajaran merupakan langkah strategis dalam mencetak karyawan yang tangguh, visioner, dan mampu menghadapi kompleksitas masa depan.

Platform LENTERA diperkenalkan oleh PT PELNI sebagai inisiatif strategis dalam mendukung agenda transformasi digital perusahaan. LENTERA merupakan singkatan dari *Learning Center and Sharing Area*, yang dirancang sebagai *Knowledge Management System (KMS)* resmi perusahaan berdasarkan SK Direksi No. 02.03/02/SK/HKO.01/2022. Platform ini berperan sebagai pusat integrasi pembelajaran, dokumentasi pengetahuan, dan sarana komunikasi antarpegawai dari berbagai generasi. Keberadaan LENTERA menjadi bagian dari respon institusional terhadap dinamika perubahan teknologi serta tantangan keberagaman demografi karyawan. Implementasi platform ini sejalan dengan visi perusahaan untuk membentuk organisasi pembelajar yang adaptif dan berdaya saing.

Berdasarkan studi dokumentasi mengenai platform LENTERA, Fungsi utama LENTERA meliputi penyediaan akses terhadap materi pembelajaran formal maupun informal, seperti artikel, *e-book*, serta dokumentasi hasil pelatihan dan pengalaman kerja. Pegawai yang akan mutasi, pensiun, atau yang telah mengikuti pelatihan didorong untuk membagikan pengetahuannya

melalui platform ini. LENTERA juga difungsikan sebagai wadah transfer pengetahuan antar-generasi, terutama untuk menjembatani perbedaan kompetensi dan pengalaman kerja. Melalui LENTERA, proses kolaborasi menjadi lebih sistematis dan terdokumentasi dengan baik. Platform ini juga membuka peluang bagi pengembangan pembelajaran mandiri (*self-directed learning*) dalam kerangka peningkatan kapabilitas personal dan organisasi.

Keberhasilan transformasi digital di PT Pelayaran Nasional Indonesia (PELNI) sangat dipengaruhi oleh bagaimana karyawan lintas generasi memersepsikan penggunaan platform pembelajaran digital yang disediakan perusahaan, salah satunya adalah LENTERA (*Learning Center and Sharing Area*). Platform ini dirancang sebagai ruang pembelajaran kolaboratif dan sumber pengetahuan yang dapat diakses oleh seluruh karyawan, baik dari unit darat maupun laut. Namun demikian, perbedaan usia, budaya kerja, gaya komunikasi, serta preferensi teknologi antar kelompok karyawan menghadirkan tantangan tersendiri dalam proses pemanfaatannya.

Data dari Divisi Teknologi Informasi PT PELNI menunjukkan bahwa karyawan dari kelompok generasi terdahulu masih menghadapi hambatan dalam beradaptasi dengan ekosistem digital akibat pola pikir dan kebiasaan kerja yang telah terbentuk. Meskipun begitu, perusahaan telah melakukan berbagai upaya strategis untuk mendorong adopsi teknologi digital, termasuk melalui sosialisasi, pelatihan internal, dan penunjukan *Digital Agent* di unit-unit kerja. Peran *Digital Agent* ini membantu menjembatani kesenjangan kompetensi digital dan memfasilitasi terjadinya pertukaran pengetahuan antargenerasi secara dua arah.

Sebagai bentuk komitmen terhadap inklusivitas, PT PELNI mengintegrasikan LENTERA ke dalam berbagai program pembelajaran dan pengembangan karyawan. Sesi *coaching* berkala, diskusi kelompok terarah atau *Focus Group Discussion* (FGD) lintas usia, serta penggabungan kelompok generasi terdahulu dan terkini dalam tim pelatihan menjadi bagian dari strategi perusahaan untuk memperkuat sinergi antargenerasi. Materi pelatihan yang

disediakan mencakup pengembangan *soft-skill* dan strategi komunikasi intergenerasional, yang bertujuan untuk memperkuat pemahaman lintas perspektif dan menanamkan nilai-nilai perusahaan melalui platform LENTERA.

Berdasarkan data internal PT PELNI, jumlah karyawan di kantor pusat tercatat sebanyak 696 orang yang terdiri dari lintas generasi, mulai dari Generasi X, Generasi Y, hingga Generasi Z. Secara umum, komposisi generasi muda (Gen Y dan Gen Z) mendominasi jumlah karyawan, sehingga membentuk dinamika tersendiri dalam proses pembelajaran organisasi. Kondisi ini sekaligus menjadi peluang dalam menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan adaptif terhadap perubahan di era digital. Penelitian ini secara khusus menyoroti 150 karyawan pengguna aktif platform pembelajaran digital LENTERA di kantor pusat, yang terdiri dari Generasi X sebanyak 40 orang, Generasi Y sebanyak 60 orang, dan Generasi Z sebanyak 50 orang. Pemilihan kelompok ini dipandang relevan karena mereka merupakan pihak yang secara langsung terlibat dalam penggunaan LENTERA, sehingga dapat memberikan gambaran nyata mengenai efektivitas platform tersebut dalam mendukung pengembangan kompetensi karyawan lintas generasi.

Secara empiris, partisipasi karyawan dari kelompok generasi terdahulu dalam berbagai program digitalisasi menunjukkan tren positif. Meskipun masih terdapat kendala kompetensi, mayoritas karyawan telah mengikuti pelatihan penggunaan platform digital perusahaan seperti Pelni Doc, sistem keuangan digital, serta sistem operasional lainnya. Hal ini menjadi indikasi bahwa platform pembelajaran digital seperti LENTERA telah berhasil menjangkau seluruh lapisan karyawan. Selain itu, keterlibatan aktif karyawan dari kelompok generasi terkini dalam mendampingi proses adaptasi rekan kerja dari kelompok generasi sebelumnya memperkuat semangat kolaboratif dalam mendukung agenda transformasi digital perusahaan.

Persepsi karyawan terhadap teknologi digital merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan implementasi sistem di dalam organisasi

(Tampubolon, 2022). Tingkat penerimaan, pemahaman, dan kepercayaan terhadap suatu platform teknologi sangat bergantung pada cara karyawan menilai manfaat serta kemudahan penggunaannya. Persepsi positif akan mendorong keterlibatan aktif, mempercepat proses adopsi, serta meningkatkan efektivitas pemanfaatan sistem digital. Sebaliknya, persepsi negatif dapat menciptakan resistensi dan menghambat proses transformasi secara keseluruhan (Abdullah et al., 2023). Oleh karena itu, memahami persepsi karyawan menjadi langkah strategis dalam perancangan dan pelaksanaan kebijakan digitalisasi.

Perbedaan generasi dalam lingkungan kerja memunculkan variasi dalam cara karyawan berinteraksi dengan teknologi, termasuk dalam konteks penggunaan platform digital (Tan & Maman, 2020). Generasi muda, seperti *Milenial* dan *Gen Z*, umumnya lebih adaptif dan terbiasa dengan perkembangan teknologi karena mereka tumbuh dalam era digital. Sebaliknya, generasi terdahulu cenderung memiliki pola pikir dan pengalaman kerja yang terbentuk dalam sistem konvensional, sehingga membutuhkan waktu dan pendekatan khusus dalam proses adaptasi. Perbedaan ini dapat memengaruhi kecepatan dan kualitas adopsi teknologi digital di dalam organisasi. Oleh karena itu, mengelola kesenjangan antargenerasi menjadi kunci untuk memastikan bahwa seluruh lapisan pegawai dapat berkontribusi secara optimal dalam mendukung transformasi digital (Wardani & Sufyanto, 2024).

Perkembangan teknologi informasi telah mendorong berbagai sektor, termasuk perusahaan milik negara, untuk bertransformasi secara digital. Salah satu upaya dalam mendukung transformasi tersebut adalah pengembangan platform pembelajaran internal. Studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Masrur & Manafe, 2024) berfokus pada “Persepsi Karyawan Generasi Z Terhadap Fleksibilitas Kerja Hybrid di Mars *Learning Center*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan muda menghargai fleksibilitas kerja dan merasa termotivasi oleh sistem kerja yang adaptif. Namun, penelitian tersebut hanya menyoroti satu kelompok usia dan belum membahas bagaimana

digitalisasi diterima secara luas oleh karyawan dari berbagai generasi dalam organisasi formal. Penelitian ini menjadi relevan untuk memperluas wawasan dengan mengkaji persepsi lintas generasi, termasuk karyawan dengan masa kerja lebih panjang maupun karyawan yang relatif baru memasuki dunia kerja, terhadap teknologi berbasis pembelajaran internal.

Sementara itu, Maulidya, (2022) mengkaji pengaruh persepsi kemudahan, risiko, dan efektivitas terhadap minat masyarakat menggunakan platform *crowdfunding* berbasis QR Code. Meski dilakukan di luar konteks organisasi, penelitian ini memperlihatkan bagaimana persepsi terhadap suatu teknologi dapat memengaruhi tingkat adopsi. Dalam konteks organisasi seperti PT PELNI, pemahaman serupa penting untuk mengidentifikasi sejauh mana karyawan merasa nyaman, aman, dan percaya terhadap efektivitas platform internal seperti LENTERA. Studi ini menjadi pijakan untuk mengkaji lebih jauh aspek persepsi teknologi dalam lingkungan kerja yang bersifat formal dan birokratis, yang notabene memiliki dinamika berbeda dengan masyarakat umum.

Kemudian, penelitian oleh Asria & Putrie, (2021) meneliti persepsi mahasiswa pendidikan matematika terhadap penggunaan platform *Quizizz* sebagai media evaluasi berbasis *online*. Temuan mereka menegaskan bahwa teknologi pembelajaran yang interaktif dan mudah diakses memberikan persepsi positif, terutama dalam hal minat dan perhatian pengguna. Meskipun konteksnya berada di lingkungan pendidikan, temuan ini menguatkan bahwa desain platform digital yang *user-friendly* berpengaruh pada penerimaan pengguna. Penelitian ini menjadi dasar bagi peneliti untuk menelusuri bagaimana platform pembelajaran internal di perusahaan yang memiliki tujuan serupa yaitu peningkatan kompetensi yang dipersepsikan oleh pengguna yang berasal dari berbagai latar usia dan pengalaman kerja.

Studi persepsi menjadi instrumen yang relevan dan penting dalam mengevaluasi efektivitas implementasi platform digital seperti LENTERA. Melalui studi ini, organisasi dapat memperoleh gambaran yang komprehensif

mengenai sejauh mana platform tersebut dipahami, diterima, dan digunakan oleh pegawai dari berbagai lapisan usia dan jabatan (Pratiwi et al., 2023). Informasi ini berguna dalam mengidentifikasi hambatan, kebutuhan pelatihan tambahan, dan strategi penguatan sistem. Evaluasi berbasis persepsi juga memungkinkan perusahaan untuk melakukan penyesuaian kebijakan atau fitur teknis yang lebih responsif terhadap pengalaman pengguna (Hulu et al., 2024). Dengan demikian, studi persepsi berperan penting dalam memastikan keberlanjutan fungsi LENTERA sebagai pusat pembelajaran dan manajemen pengetahuan.

Pelaksanaan kajian terhadap persepsi karyawan atas LENTERA menjadi semakin penting dalam konteks keberagaman demografis di PT PELNI. Data menunjukkan terdapat kesenjangan signifikan antara proporsi karyawan dari generasi *milenial* dan Gen Z dengan karyawan dari generasi terdahulu, baik dalam hal akses maupun frekuensi pemanfaatan platform. Kesenjangan ini menegaskan perlunya memahami dan mengakomodasi perbedaan kebutuhan, harapan, dan hambatan tiap kelompok generasi agar LENTERA dapat dioptimalkan sebagai sarana pembelajaran dan mendukung agenda transformasi digital perusahaan secara menyeluruh. Perbedaan ini menuntut pendekatan yang inklusif dan *evidence-based* dalam merancang strategi penguatan platform digital (Rahayu, 2025). Studi persepsi mampu memberikan justifikasi ilmiah terhadap kebutuhan intervensi dan pengembangan fitur LENTERA agar tetap relevan dan fungsional. Kajian ini juga dapat mengarahkan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang sejalan dengan dinamika teknologi dan profil pengguna.

Selain berfungsi sebagai alat evaluatif, studi persepsi dapat membentuk dasar pengambilan keputusan dalam transformasi digital jangka panjang. Temuan dari kajian ini akan memetakan pola perilaku dan preferensi digital karyawan, yang selanjutnya dapat dijadikan acuan dalam merancang pelatihan, metode *coaching*, maupun integrasi teknologi baru. Evaluasi semacam ini juga dapat mendorong partisipasi aktif karyawan karena mereka merasa suaranya

didengar dan menjadi bagian dari proses inovasi. Dengan pendekatan partisipatif ini, tingkat keberhasilan transformasi digital akan semakin tinggi karena didukung oleh rasa kepemilikan dan keterlibatan nyata dari seluruh insan perusahaan.

Urgensi kajian persepsi terhadap platform LENTERA bukan hanya menyangkut efektivitas teknis, melainkan juga menyentuh aspek strategis dalam pengelolaan pengetahuan dan budaya kerja digital. Dalam konteks PT PELNI yang tengah menjalani proses transformasi menyeluruh, keberhasilan adopsi teknologi sangat bergantung pada bagaimana pengguna memahami dan memaknai peran teknologi dalam aktivitas sehari-hari mereka. Tanpa pemahaman mendalam atas persepsi pengguna, inovasi digital berisiko menjadi infrastruktur kosong tanpa kebermanfaatan nyata. Oleh karena itu, studi ini menjadi penting untuk dilakukan sebagai fondasi dalam memastikan bahwa transformasi digital yang dijalankan oleh PT PELNI benar-benar menciptakan nilai tambah yang berdampak nyata dan berkelanjutan bagi seluruh elemen organisasi.

Keberhasilan implementasi platform *Learning Center and Sharing Area* (LENERA) tidak hanya bergantung pada aspek teknis, tetapi juga sangat ditentukan oleh bagaimana persepsi karyawan, baik dari generasi terdahulu maupun generasi terkini, terhadap kebermanfaatan dan efektivitas platform tersebut. Mengingat LENTERA dirancang sebagai pusat pembelajaran dan kolaborasi pengetahuan lintas generasi di tengah keberagaman usia karyawan yang cukup signifikan, maka diperlukan kajian yang dapat mengungkap bagaimana persepsi tersebut terbentuk dan berpengaruh terhadap proses transformasi digital di perusahaan. Dengan memahami persepsi antar generasi, organisasi dapat mengidentifikasi hambatan, peluang, serta merumuskan strategi penguatan sistem pembelajaran digital yang lebih inklusif dan responsif. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengembangkan sebuah penelitian dengan judul “Persepsi Karyawan Lintas Generasi dalam Penggunaan Platform *Learning Center and Sharing Area*

(LENTERA) untuk Mendukung Transformasi Digital di PT Pelayaran Nasional Indonesia (PELNI)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, terdapat beberapa masalah pokok terkait persepsi karyawan lintas generasi terhadap pemanfaatan platform Learning Center and Sharing Area (LENTERA) dalam mendukung transformasi digital di PT PELNI, khususnya di kantor pusat.

1. Perbedaan karakteristik generasi menimbulkan perbedaan persepsi terhadap pembelajaran digital. Sebelum hadirnya LENTERA, Generasi X cenderung terbiasa dengan metode pembelajaran konvensional dan kurang akrab dengan teknologi, sehingga menghadapi kesulitan dalam memanfaatkan platform digital. Sementara itu, Generasi Y dan Generasi Z lebih adaptif serta terbiasa menggunakan teknologi dalam keseharian. Perbedaan ini berpengaruh terhadap bagaimana masing-masing generasi memandang kemudahan akses, navigasi, dan penggunaan platform LENTERA.
2. Persepsi karyawan juga dipengaruhi oleh kesesuaian konten dengan kebutuhan pekerjaan. LENTERA menyediakan berbagai materi pelatihan dan informasi, tetapi masih perlu dipahami sejauh mana karyawan menilai konten tersebut relevan, mutakhir, dan bermanfaat bagi tugas yang mereka jalani. Setiap generasi memiliki preferensi berbeda terhadap bentuk materi pembelajaran, sehingga dapat memunculkan perbedaan penilaian terhadap kualitas dan daya tarik konten yang tersedia.
3. Persepsi lainnya terkait dengan kontribusi LENTERA dalam mendukung pengembangan kompetensi dan kesiapan menghadapi transformasi digital. Platform ini diharapkan mampu meningkatkan literasi digital, mendorong pembelajaran berkelanjutan, dan memperkuat kapabilitas karyawan. Namun, perbedaan latar belakang,

tingkat literasi digital, serta pengalaman kerja membuat penilaian antargenerasi mengenai efektivitas LENTERA menjadi beragam.

Ketiga pokok persoalan tersebut jika ditinjau lebih jauh selaras dengan tiga aspek utama dalam proses persepsi menurut Dayakisni dan Hudaniah (2006, hlm. 157), yaitu penerimaan, pemahaman, dan penilaian terhadap suatu objek atau fenomena. Perbedaan persepsi antargenerasi tidak hanya mencerminkan perbedaan kompetensi digital, tetapi juga perbedaan budaya kerja dan preferensi belajar, yang jika tidak dipetakan dan ditangani, dapat menjadi hambatan serius dalam menyukseskan agenda transformasi digital perusahaan (Antasya et al., 2025, hlm. 44). Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan memahami dimensi-dimensi tersebut agar strategi optimalisasi platform LENTERA dapat dirancang secara inklusif, adaptif, dan berkelanjutan untuk seluruh lapisan karyawan PT PELNI.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah sebelumnya, maka peneliti merumuskan rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi karyawan lintas generasi terhadap kemudahan akses dalam penggunaan platform LENTERA?
2. Bagaimana persepsi karyawan lintas generasi terhadap kelengkapan konten yang tersedia pada platform LENTERA untuk memenuhi kebutuhan belajar?
3. Bagaimana persepsi karyawan lintas generasi terhadap kontribusi platform LENTERA dalam mendukung pengembangan kompetensi karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang didasarkan pada rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui persepsi karyawan lintas generasi terhadap kemudahan akses dalam penggunaan platform LENTERA.

2. Mengetahui persepsi karyawan lintas generasi terhadap kelengkapan konten yang tersedia pada platform LENTERA untuk memenuhi kebutuhan belajar.
3. Mengetahui persepsi karyawan lintas generasi terhadap kontribusi platform LENTERA dalam mendukung pengembangan kompetensi karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian teoritis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pemanfaatan teknologi pembelajaran digital di lingkungan organisasi sektor publik. Dengan menyoroti persepsi karyawan lintas generasi terhadap platform internal seperti LENTERA, penelitian ini memperkaya literatur mengenai dinamika adopsi teknologi dalam konteks struktural dan kultural yang kompleks. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi pijakan bagi pengembangan model konseptual yang lebih komprehensif dalam menjelaskan hubungan antara teknologi, pembelajaran, dan perubahan organisasi, sekaligus membuka ruang pengujian teori-teori baru dalam kerangka transformasi digital yang berkelanjutan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini dapat dirasakan oleh berbagai pihak yang berkepentingan, antara lain:

- a. Bagi peneliti, hasil studi ini menjadi sarana penguatan kompetensi akademik dalam melakukan analisis persepsi karyawan lintas generasi terhadap platform pembelajaran digital.
- b. Bagi institusi pendidikan, penelitian ini dapat memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang pendidikan masyarakat dan manajemen SDM berbasis teknologi, serta menjadi referensi

dalam pengembangan kurikulum yang relevan dengan dinamika dunia kerja.

- c. Bagi PT PELNI, temuan penelitian ini dapat digunakan untuk menyusun strategi komunikasi, pelatihan, serta pengembangan konten dan fitur LENTERA agar lebih sesuai dengan kebutuhan pengguna dari berbagai generasi. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan pengembangan SDM yang lebih adaptif terhadap transformasi digital di lingkungan perusahaan.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada analisis persepsi karyawan lintas generasi dalam penggunaan platform digital internal bernama *Learning Center and Sharing Area (LENTERA)* yang dikembangkan oleh PT Pelayaran Nasional Indonesia (PT PELNI) sebagai bagian dari strategi transformasi digital perusahaan. Subjek penelitian mencakup karyawan PT PELNI dari berbagai kelompok usia dan masa kerja, baik yang telah memiliki pengalaman kerja panjang maupun yang relatif baru bergabung.

Objek penelitian adalah persepsi karyawan terhadap penggunaan platform LENTERA sebagai sarana pembelajaran digital yang dirancang untuk mendukung peningkatan kompetensi sumber daya manusia secara berkelanjutan. Fokus utama penelitian diarahkan pada bagaimana karyawan memandang kemudahan penggunaan platform, relevansi konten dengan kebutuhan pekerjaan, serta kontribusinya dalam mendorong pengembangan kompetensi secara mandiri.

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan kantor pusat PT PELNI yang berlokasi di Jalan Gajah Mada, Jakarta, dengan metode pengumpulan data dilakukan secara daring melalui platform internal perusahaan. Adapun variabel yang menjadi cakupan dalam penelitian ini meliputi:

1. Kemudahan Akses terhadap platform LENTERA, mencakup aspek teknis penggunaan, fleksibilitas waktu dan perangkat, serta tampilan dan navigasi antarmuka;
2. Kesesuaian Konten, mencakup kelengkapan, keterkinian, serta relevansi materi pembelajaran dengan tugas dan kebutuhan bidang kerja;
3. Kontribusi terhadap Kompetensi, mencakup penerapan materi dalam pekerjaan, peningkatan kemampuan *problem-solving*, serta motivasi untuk belajar secara mandiri.

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2025, bertepatan dengan proses penyusunan skripsi pada semester akhir. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan metode survei melalui angket tertutup skala Likert. Angket disebarakan secara daring kepada karyawan yang memenuhi kriteria, dan hasilnya dianalisis secara deskriptif untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai persepsi karyawan lintas generasi dalam penggunaan platform LENTERA. Dengan ruang lingkup yang terarah ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan strategi transformasi digital berbasis sumber daya manusia di lingkungan BUMN, khususnya di sektor transportasi laut nasional.