

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah *resource* yang cukup vital pada struktur hierarki perusahaan. SDM biasa disebut sebagai roda penggerak untuk tercapainya tujuan perusahaan. Dengan itu perusahaan selalu ditekankan untuk dapat mengelola, mengorganisir, dan mengembangkan sumber daya manusianya dengan sebaik-baiknya. Karena kunci dari berjalan dan bertumbuhnya perusahaan tidak hanya dilihat dari sistem, kemajuan teknologi, dan materil yang besar saja. Peran sumber daya manusia adalah kendali yang dibutuhkan pada sistem operasi perusahaan. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:11) yang menyatakan SDM sebagai aset potensial, dapat memiliki fungsi menjadi modal bukan finansial dan material pada sebuah perusahaan. Aset tersebut ditransformasikan ke dalam potensi nyata guna melanjutkan eksistensi perusahaan.

Meskipun teknologi semakin maju dan beberapa hal yang berkaitan dengan operasional perusahaan dapat dilakukan secara *remote*, namun kebanyakan yang menjalankan *tools* dibelakang layar, tetap merupakan tugas dari manusia/pegawai. Tetapi dengan banyaknya divisi, unit, dan *tools* dalam menjalankan operasional, sehingga kebutuhan sumber daya yang besar akan diperlukan. Oleh karena itu tak jarang ditemukan bahwa seorang pegawai mengerjakan beberapa tugas secara bersamaan. Hal tersebut sering

membuat pegawai mencapai tidak performa maksimalnya dan dapat menjadi penyebab dari menurunnya kinerja karena banyaknya *jobdesk* yang diberikan. Dengan begitu *Corporate Human Resource* selaku bagian dari perusahaan yang mengelola segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja, banyak melakukan trobosan. Hal tersebut diperlukan agar performa pegawai dan perusahaan bisa maksimal. Salah satunya adalah membuka program magang/*internship*. Magang dapat memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk berkembang. Dengan memberi peluang untuk dapat mengimplementasikan teori yang telah didapat selama menjalani perkuliahan ke dalam keterampilan umum dan khusus di dunia kerja (Dian Aswita, 2021:201).

Program magang ini selain bisa membantu meringankan beban kerja pegawai, juga memiliki berbagai tujuan lain. Seperti merekrut talenta baru untuk masuk ke lingkungan perusahaan agar nantinya mendapatkan kandidat pegawai yang sudah cocok, memberikan kesempatan untuk mengasah skill, meningkatkan produktivitas perusahaan, dan bisa juga sebagai program *Corporate Social Responsibility*. Salah satu program magang unggulan dari Kampus Merdeka incaran mahasiswa Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB). Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) merupakan program dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dengan tujuan untuk mengembangkan berbagai terapan ilmu yang nantinya bermanfaat saat memasuki dunia kerja. Magang/praktik adalah satu dari banyak program pembelajaran yang terdapat pada MBKM (Dian Aswita, 2021:201).

Di Indonesia landasan hukum yang mengatur undang-undang terkait magang diatur dalam Pasal 21 hingga 29 UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, selain itu terdapat pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.36 Tahun 2016

Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri. Sehingga program magang yang dilakukan oleh perusahaan tersebut sah di mata negara.

Dampak dari era pandemi seperti ini sistem pekerjaan di hampir semua perusahaan dibagi menjadi dua, yaitu bekerja dari kantor namun tetap diselingi dengan bekerja secara remote (*Hybrid*) dan bekerja dari rumah atau *remote (WFH)* tak terkecuali para *intern*. Penetapan dua sistem pekerjaan yang berbeda ini menyebabkan perusahaan cenderung tidak memiliki kontrol penuh kepada *intern* yang sedang bekerja secara remote (*WFH*). Maka dari itu banyak perusahaan yang mencoba menerapkan berbagai metode pelatihan dan *Knowledge Sharing* dengan sistem kerja yang sedang berjalan saat ini, supaya skill yang berupa ketangkasan, kegesitan, dan kelincahan atau yang dikenal dengan istilah *agility* dari *intern* tetap tumbuh. Supaya dengan bertumbuhnya *agility* dari *intern* maka diharapkan tingkat kontribusi terhadap perusahaan akan semakin besar dan maksimal. *Agility* adalah solusi baru untuk mengelola *work environment* yang cenderung dinamis (Ashutosh Muduli, 2016:1580).

Agility dalam konteks *internship* merupakan kemampuan dari *intern* untuk merespons segala sesuatu secara gesit, tangkas dan lincah terhadap alur kerja yang dilalui, serta mereka memanfaatkan skill tersebut untuk mencapai performa maksimal untuk perusahaan. *Agility* merupakan satu dari sekian aspek krusial yang harus dimiliki oleh setiap SDM tak terkecuali *intern*. Hal ini disebabkan karena *Agility* diharapkan akan menjadi kunci dari *intern* untuk meningkatkan kemampuan dalam hal kecepatan adaptasi, inovasi, penyerapan ilmu dan fleksibilitas dalam dunia kerja. Menurut (Bala et al., 2019) Orang memiliki *agile* atau kelincahan dalam lingkup perusahaan merupakan seseorang yang dapat memperhatikan, belajar, dan juga menanggapi perubahan lingkungan dalam situasi kerja.

Pelatihan bagi pegawai maupun *intern* merupakan aspek yang penting dan sangat terkait dengan pengembangan dan perencanaan sumber daya perusahaan. Pelatihan bagi tenaga kerja adalah kegiatan dan usaha mempunyai tujuan utama agar mereka bisa lebih berpengetahuan, terampil, ahli dan bersikap untuk melaksanakan pekerjaannya (Feti Fatimah Maulyan 2019:40). Oleh karena itu pelatihan diharapkan dapat menjadi sebuah investasi jangka panjang yang digunakan untuk pengembangan perusahaan. Diadakannya pelatihan membuat perusahaan bisa mengasah kepercayaan diri, pengetahuan, dan keterampilan pegawai maupun *intern*. Sehingga kegiatan tersebut menyebabkan SDM bisa lebih efisien dan efektif berkontribusi pada perusahaan.

Pelatihan adalah rangkaian kegiatan individu untuk mengembangkan keahlian maupun pengetahuan sistematis sehingga mampu mempunyai kinerja profesional di bidangnya. Didasari dari pengertian tersebut, pelatihan memiliki perubahan sistematis mulai keterampilan, sikap, pengetahuan, dan kebiasaan yang dapat membuat sumber daya manusia berkembang. Aspek-aspek tersebut nantinya dapat mencapai target yang ingin dicapai perusahaan dalam memaksimalkan standar sumber daya manusia sampai tahap performa yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka pelatihan yang diberikan yang diberikan hendaknya dapat ditingkatkan (Mufti Aspiyah dan S Martono, 2016:339).

Selain pelatihan perusahaan juga mempertimbangkan metode lain seperti *Knowledge Sharing*. *Knowledge Sharing* adalah sebuah proses untuk menciptakan sebuah organisasi yang terlatih. Menurut Davenport dan Prusak (1998) dalam Adel Ismail Al-Alawi (2007) *Knowledge Sharing* sangat penting untuk kesuksesan perusahaan. Hal ini membuat proses dalam *Knowledge Sharing*

termasuk *sharing* maupun *transferring knowledge* diberikan oleh orang yang sudah *expert* dalam lingkup organisasi. Proses ini diharapkan dapat berfungsi untuk menyebarkan pengetahuan yang dapat membuat orang-orang dalam organisasi tersebut lebih cepat beradaptasi, memecahkan masalah, dan menambah efisiensi kerja.

Seiring dengan cepatnya kemajuan teknologi dan mengalir drastis pada setiap aspek. Maka perusahaan perlu menerapkan metode pelatihan dan *Knowledge Sharing* yang dapat memaksimalkan performa *intern* selaras dengan kemajuan teknologi. Metode pelatihan yang diberikan kepada *intern* didesain sedemikian rupa sehingga masih *update* dengan kemajuan teknologi dan tetap dapat diikuti dengan baik bagi yang bekerja dari rumah atau secara *remote*. Inovasi ini meningkatkan model dari pembelajaran secara konvensional menjadi model pembelajaran secara daring (Jamaluddin dkk., 2021:615). Jenis pelatihan tersebut tentunya dimodifikasi agar dapat tetap dilakukan dengan jarak jauh. Pelatihan ini biasanya disebut sebagai pelatihan daring. Karena peserta yang ingin mengikuti harus terhubung terlebih dahulu dalam jejaring agar dapat mengikuti dan menyelesaikan pelatihan.

Kompas Gramedia adalah perusahaan yang menjadi salah satu mitra dari Kampus Merdeka Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB). Kompas Gramedia melalui anak perusahaannya PT. Digital Inisiatif menjadi perusahaan pilihan banyak mahasiswa yang ingin mengikuti program MSIB di Kampus Merdeka. Dengan memiliki banyak industri dan unit Kompas Gramedia mengharapkan para *intern* untuk dapat bertumbuh dan berkembang bersama perusahaan melalui *Kompas Gramedia Internship Challenge 2021*. Dengan memiliki banyak unit dan industri serta memiliki dua sistem kerja *Hybrid* dan *WFH*.

Kompas Gramedia ingin memastikan *intern* tetap dapat bertumbuh dan berkembang dengan memberikan pelatihan dan *Knowledge Sharing* dalam jangka mingguan dan bulanan. Jenis pelatihan dan *Knowledge Sharing* untuk *intern* juga menggunakan sistem daring sehingga dapat dijangkau oleh mereka yang sedang bekerja dari rumah atau secara *remote*. Saat ini sedang terjadi era disrupsi digital, sehingga berdampak kepada layanan kursus dan pelatihan daring yang dapat diakses dengan mudah melalui *website* (Jamaluddin dkk., 2021:616). Oleh karena itu Kompas Gramedia menciptakan website mereka sendiri dan memanfaatkan zoom untuk menjangkau pelatihan yang diberikan kepada *intern*.

Ada tiga jenis pelatihan dan *Knowledge Sharing* yang diberikan kepada *intern*. Pertama *E-course*, kursus yang diberikan setiap dua bulan sekali secara online dengan materi berupa video, pertanyaan pilihan ganda, dan esai. Kemudian ada *webinar* yang diadakan beberapa kali dalam sebulan dengan menghadirkan berbagai narasumber bersama topik-topik yang inspiratif. Terakhir ada *Knowledge Sharing* berupa *Sharing Session* yang diadakan beberapa kali selama masa internship dengan sesi tanya jawab para *intern* dengan *Human Resource* guna memberikan arahan dan masukan untuk menemukan solusi dalam menghadapi masalah selama masa *internship*. Ke semuanya diadakan secara daring selaras dengan era disrupsi digital yang terjadi. Fenomena disrupsi digital (*digital disruption*) sedang terjadi di dunia pada saat ini (Jamaluddin dkk., 2021:616).

Semua *effort* yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam mengadakan berbagai jenis pelatihan tersebut adalah membantu *intern* untuk dapat mempunyai keterampilan dan kemampuan (kompetensi). Mengajarkan kontrol perilaku yang dirasakan mengenai *agility* mengacu pada persepsi seseorang tentang faktor untuk dapat menjangkau *agility* (Mahdi Asari 2014:76). Untuk dapat berhasil

membangun *Agility* yang nantinya diharapkan dapat membantu *intern* mencapai performa maksimal dan mempertahankannya selama masa *internship*.

Berkaitan dengan pentingnya pelatihan kerja berupa *E-course*, *Webinar*, dan *Knowledge Sharing* terhadap *Agility Intern*, maka dalam penelitian ini dilakukan di *Retail* dan *Corporate* selaku bagian dari Kompas Gramedia yang beralamat di Jl. Palmerah Sel. No.22-26, RW.2, Gelora, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10270. Sebagai perusahaan yang memiliki jenis bisnis yang banyak dan membutuhkan banyak waktu dalam melaksanakan penelitian. Maka dari itu penelitian ini spesifik dilakukan kepada para *intern* di *Retail* dan *Corporate*.

Dari latar belakang yang telah ditulis di atas, penulis kemudian melaksanakan penelitian berkaitan untuk mengulas fenomena yang terjadi ini dengan judul:

“Pengaruh Adanya *E-course*, *Webinar*, dan *Knowledge Sharing* Terhadap *Agility Intern* Kampus Merdeka di *Retail* dan *Corporate* Kompas Gramedia”

1.2. Rumusan Masalah

Melalui dari latar belakang pada narasi di atas, rumusan masalah yang dikemukakan untuk pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Apakah *E-course* berpengaruh signifikan terhadap *Agility Intern* Kampus Merdeka di *Retail* dan *Corporate* Kompas Gramedia?
2. Apakah *Webinar* berpengaruh signifikan terhadap *Agility Intern* Kampus Merdeka di *Retail* dan *Corporate* Kompas Gramedia?
3. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap *Agility Intern* Kampus Merdeka di *Retail* dan *Corporate* Kompas Gramedia?

4. Apakah *E-course*, *Webinar*, dan *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Agility Intern* Kampus Merdeka di *Retail* dan *Corporate* Kompas Gramedia?
5. Di antara *E-course*, *Webinar*, dan *Knowledge Sharing* variabel mana yang memberikan pengaruh dominan terhadap *Agility Intern* Kampus Merdeka di *Retail* dan *Corporate* Kompas Gramedia?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan utama dilakukannya penelitian adalah untuk menjadi syarat kelulusan yang harus ditempuh setiap mahasiswa di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya. Beberapa tujuan yang diharapkan bisa tercapai dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis lebih lanjut tentang pengaruh dari *E-course* terhadap *Agility Intern* Kampus Merdeka di *Retail* dan *Corporate* Kompas Gramedia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis lebih lanjut tentang pengaruh *Webinar* terhadap *Agility Intern* Kampus Merdeka di *Retail* dan *Corporate* Kompas Gramedia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis lebih lanjut tentang pengaruh dari *Knowledge Sharing* terhadap *Agility Intern* Kampus Merdeka di *Retail* dan *Corporate* Kompas Gramedia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis lebih lanjut tentang pengaruh dari *E-course*, *Webinar*, dan *Knowledge Sharing* terhadap *Agility Intern* Kampus Merdeka di *Retail* dan *Corporate* Kompas Gramedia.

5. Untuk mengetahui dari *E-course*, *Webinar*, dan *Knowledge Sharing* variabel mana yang paling memberikan pengaruh dominan dalam mempengaruhi *Agility Intern* Kampus Merdeka di *Retail* dan *Corporate* Kompas Gramedia.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan semoga bisa bermanfaat seperti berikut:

1. Aspek Akademis

Penelitian yang dilakukan bisa menjadi acuan dan memperkaya referensi penelitian untuk memperbanyak literasi pada akademis dan dapat menjadi pembanding untuk penelitian yang dilaksanakan mendatang.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Untuk dapat menjadi bahan penerapan teori yang dihadapi selama perkuliahan. Kemudian penelitian ini juga diharapkan dapat berperan sebagai pengembangan ilmu yang spesifik dalam lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selanjutnya agar bisa dijadikan patokan dalam penelitian selanjutnya.

3. Aspek Praktis

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan tentang seberapa berpengaruh pelatihan dan *Knowledge Sharing* yang telah dimodifikasi sedemikian rupa agar bisa dilakukan secara daring terhadap *agility* dari *intern* yang sedang menjalankan masa *internship* di perusahaannya.