



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sistem pendidikan di Indonesia sejak dahulu digunakan dengan tujuan untuk mencerdaskan anak bangsa. Pada zaman awal kemerdekaan, orang yang memiliki akses ke pendidikan biasanya akan mendapatkan posisi atau peran penting di kemudian hari. Oleh karena itu, banyak masyarakat yang memiliki sudut pandang bahwa pendidikan merupakan syarat untuk menghasilkan uang di kemudian harinya (Satria, 2012). Berbeda dengan zaman awal kemerdekaan dimana pendidikan masih sulit diakses, saat ini akses pendidikan Indonesia sudah berkembang jauh. Sebagai negara yang luas, Indonesia dinilai sudah memiliki akses pendidikan yang cukup berkembang. Walaupun banyak masyarakat yang putus sekolah, tetapi pemerintah mengusahakan agar pendidikan bisa diakses oleh semua kalangan (Makdori, 2019).

Pendidikan juga menjadi industri yang diminati saat ini. Berdasarkan data Sensus Ekonomi 2016 yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah usaha pendidikan di Indonesia mencapai 619.947 usaha. Jumlah ini setara dengan 2,32 persen dari jumlah usaha/perusahaan di Indonesia. Angka ini didominasi oleh usaha mikro dan kecil (UMK) di bidang pendidikan seperti lembaga kursus dan pelatihan, atau pendidikan yang bersifat non formal (Purnamasari, 2017). Sebagai salah satu sektor industri, industri pendidikan sekarang juga mengenal istilah Industri Pendidikan 4.0. Ahli teori pendidikan sering menyebut Industri Pendidikan 4.0 untuk menggambarkan berbagai cara mengintegrasikan teknologi *cyber* baik secara fisik maupun non fisik dalam proses pembelajaran. Konsep pembelajaran juga menjadi aspek yang diperhatikan dalam Industri Pendidikan 4.0, sehingga banyak muncul istilah baru seperti *blended learning* (melalui kolaborasi), *project based-learning* (melalui publikasi), dan *flipped classroom* (melalui interaksi publik dan interaksi digital) (Theffidy, 2020).

Salah satu upaya yang dilakukan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) dalam mewujudkan Industri Pendidikan 4.0 adalah dengan merdeka belajar. Berdasarkan pernyataan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Nadiem Makarim, merdeka belajar merupakan suatu filsafat bahwa di dunia sekarang dan yang akan datang,

keseragaman pembelajaran bukan suatu hal yang dapat meningkatkan kualitas. Dalam mewujudkan merdeka belajar ini Kemendikbud mengenalkan istilah metode pembelajaran *Science, Technology, Engineering, Arts, Mathematics* (STEAM) (Kurniawan, 2020). Nadiem Makarim menilai saat ini industri pendidikan di Indonesia memaksa untuk mengikuti satu standar yang tetap, mulai dari tenaga pendidiknya serta siswa didiknya. Dengan keberagaman yang ada di Indonesia, hal itu kurang efektif, sehingga Nadiem Makarim juga mulai mengajukan program kurikulum yang lebih fleksibel, sehingga bisa tercipta Industri Pendidikan 4.0 yang diharapkan (Hadyan, 2019).

Seiring dengan perkembangan Industri Pendidikan 4.0, istilah *education technology* mulai familiar di masyarakat. *Education technology* atau sering disingkat *ed-tech* merupakan sebuah platform *online learning* memanfaatkan *information and communication technology* (ICT) dalam menyampaikan pendidikan. (Yarrow, 2020) Berdasarkan informasi yang didapat dari HolonIQ (2020) *education technology* juga dikelompokkan lagi ke dalam beberapa kategori yaitu :

- a) *Language Learning*
- b) *Skills and Jobs*
- c) *Steam and Coding*
- d) *Higher Education*
- e) *Education Financing*
- f) *Verification*
- g) *Management and Learning Environment*
- h) *Learner Support, Tutoring, and Test Prep.*

*Education technology* di Indonesia awalnya dipelopori oleh Zenius, sejak 2004. Kemudian, muncul *ed-tech* lain yang cukup familiar, seperti Quipper, HarukaEdu dan RuangGuru. Seiring dengan pertumbuhan bisnis yang pesat, saat ini RuangGuru menjadi salah satu pemain besar di bidang *ed-tech*. *Ed-tech* di Indonesia melayani enam jenis layanan, mulai dari *e-learning*, *blended learning*, *learning management system* (LMS), *software as a service* (SaaS), *directory*, dan pembiayaan pendidikan (Eka, 2020). Berdasarkan data yang dirilis oleh HolonIQ, saat ini ada 3 *ed-tech* Indonesia yang masuk ke dalam kategori *Learner Support, Tutoring, & Test Prep*, yaitu RuangGuru, Zenius, dan

Pahamify. Data ini sendiri dirilis dalam infografis Top 50 HolonIQ *Southeast Asia Edutech* (HolonIQ, 2020).



Gambar 1.1 Top 50 Ed-tech in SEA

Sumber: HolonIQ, 2020.

Berdasarkan catatan platform pelacak *startup* dan perusahaan di sektor inovatif, Tracxn, saat ini ada 118 *startup ed-tech* di Indonesia. Jumlahnya pun cenderung mengalami peningkatan. Walaupun terjadi pengingkatan yang signifikan, perkembangan *ed-tech* sendiri tidak dapat dikatakan selalu berjalan lancar. Salah satu tantangan yang dialami oleh *ed-tech* adalah tingginya inisiatif yang diperlukan, baik oleh siswa maupun pengajar (Nadhifah, 2019). *Ed-tech* juga dikatakan sebagai salah satu bisnis yang akan menjadi calon *unicorn* selanjutnya di Indonesia. Dengan pasar pengguna yang sangat luas, peluang *ed-tech* untuk berkembang sangatlah besar. Tetapi, untuk menjangkau pasar tersebut, banyak rintangan yang perlu dilalui, seperti memastikan akses bisa didapatkan di daerah terpencil, dan memastikan penggunaanya tetap menggunakan platform secara konsisten (Burhan, 2020).

Pahamify adalah salah satu *ed-tech startup* lokal di Indonesia. *Startup* ini awalnya hadir dalam kanal YouTube dengan nama akun Hujan Tanda Tanya sejak 2016, berisi konten edukasi tentang sains dan teknologi (Nabila, 2019). Pada Maret 2020, Pahamify mendapatkan pendanaan sebesar US\$ 150.000 dari Y Combinator, setelah berhasil lolos dari program yang diselenggarakan Y Combinator. Terhitung Maret 2020, Pahamify sudah memiliki lebih dari 65.000 pengguna aktif layanannya (Kharisma, 2020).

Pahamify dapat dikatakan sebagai pemain baru di industri pendidikan. Salah satu tantangan bagi pelaku bisnis adalah untuk membangun *competitive advantage*, yaitu keunggulan perusahaan yang tidak dimiliki oleh perusahaan lain. *Competitive advantage* ini penting untuk bisa memenangkan *market*, dan mampu bersaing dengan kompetitor (Muslimah, 2020). Salah satu faktor yang bisa mendukung *competitive advantage* di dalam perusahaan adalah sumber daya manusianya, atau *human resources*. *Human Resources* bisa menjadi peran penting dengan melakukan strategi yang yang dipersiapkan dengan matang (Bubenik, 2019).

Salah satu proses *Human Resources Management* (HRM) yang bisa dilakukan oleh *Human Resource Department* (HRD) adalah perencanaan kandidat atau jumlah orang yang dibutuhkan di perusahaan. Dengan adanya perencanaan kebutuhan yang spesifik, kandidat yang bergabung ke dalam perusahaan adalah kandidat yang sudah terseleksi dan memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan (Bubenik, 2019). Hal serupa juga dijelaskan dalam buku yang ditulis oleh Ina Ehnert, yang membahas tentang *sustainable human resource management* (HRM). Salah satu tantangan terbesar untuk mewujudkan *sustainable* HRM berkaitan dengan pemenuhan *talent* atau kandidat yang tepat di dalam suatu perusahaan (Ehnert, 2013).

Dua tantangan terbesar yang menjadi *key problem* bagi pemenuhan talent yaitu *labour shortage* dan *side and feedback effect*. *Labour shortage* adalah sulitnya menemukan sumber daya manusia yang benar-benar memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sedangkan *side and feedback effect* adalah masalah yang terjadi dalam satu individu dapat membawa masalah untuk individu-individu lain (Ehnert, 2013). Walaupun saat ini *talent market* yang ada di Indonesia bisa dikatakan sangat besar, tetapi *labour shortage* masih sangat mungkin untuk terjadi. Hal ini terjadi karena ada beberapa faktor yang mempengaruhi *labour shortage*, seperti tingginya kualifikasi yang dibutuhkan

dalam sebuah pekerjaan atau persebaran *talent* yang tidak merata secara geografis (Pettinger, 2017).

Salah satu hal yang menjadi penyebab *labour shortage* adalah banyaknya kandidat yang tidak memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Kualifikasi di sini bukan hanya membahas *technical skills*, seperti pendidikan, tetapi juga ada *soft skills* yang dibutuhkan. *Soft skill* cenderung lebih sulit untuk didapatkan daripada *technical skills*, karena untuk memiliki *soft skill* yang dibutuhkan, proses yang dilalui seseorang dalam mendalaminya juga cukup panjang. Selain itu, masih juga ada *culture fit* yang perlu dilihat dari *talent* tersebut untuk memastikan *talent* bisa sesuai dengan budaya yang ada di dalam perusahaan (Ehnert, 2013). Berkaitan dengan masalah tersebut, peran *recruitment* cukup besar untuk dapat memenuhi kebutuhan perusahaan akan *talent* berkualitas. Proses *recruitment* yang efisien akan mempercepat waktu yang dibutuhkan untuk mendapatkan *talent* yang tepat, serta mampu membangun citra baik di mata para *stakeholder* (Das, 2018).



Gambar 1.2 Akibat Dari Proses *Recruitment* Yang Tidak Baik.

Sumber: Akkencloud, 2015

Penulis melihat Pahamify sebagai salah satu pemain baru di bidang *education technology*. Di tengah meningkatnya kasus COVID-19 di Indonesia, Pahamify juga terus meningkat karena berhasil menjawab kebutuhan para pelajar dalam memberikan *learning support* dengan bentuk video pembelajaran dengan animasi yang menarik. Sebagai salah satu pelaku *ed-tech* yang masih pemula, Pahamify perlu mencari *talent* yang tepat. Tanpa adanya proses rekrutmen yang unggul, maka akan sulit untuk bisa bersaing dengan kompetitor lain di bidang *education technology*. Pemilihan *talent* yang tidak sesuai juga bisa membawa kerugian bagi perusahaan, karena ada *resources* yang terbuang seperti uang, waktu, dan tenaga dalam menjalankan proses rekrutmen itu sendiri. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melaksanakan kegiatan magang di Pahamify, serta membahas tentang **“Proses *Recruitment* dan *Selection* pada Industri *Education Technology*: Telaah pada PT Pahami Cipta Edukasi (Pahamify)”**.

## **1.2 Tujuan dan Manfaat Kerja Magang**

Pelaksanaan kerja magang yang diwajibkan oleh pihak universitas tentunya memiliki maksud dan tujuan yang baik bagi para mahasiswanya. Maksud dan tujuan penulis dalam melaksanakan kegiatan kerja magang di Pahamify adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperdalam pengetahuan penulis terkait proses bisnis di *ed-tech*, terutama di bagian *Human Resource Department*. Hal ini karena umumnya proses bisnis antara *corporate* dengan *startup* biasanya berbeda.
2. Untuk menerapkan pengetahuan yang dimiliki penulis sekaligus mendapatkan pengetahuan baru terkait proses *recruitment* dan *selection* di Pahamify.
3. Untuk memberikan kontribusi positif untuk perusahaan, terutama di bidang *recruitment*, sehingga antara penulis dengan perusahaan tercipta hubungan timbal balik yang positif dan saling menguntungkan.

Manfaat yang didapatkan mahasiswa dalam melaksanakan proses kerja magang adalah:

1. Meningkatkan *soft skills* yang dimiliki karena banyak berhubungan dengan orang baru.
2. Sebagai bekal mahasiswa untuk menuju ke jenjang karir berikutnya.
3. Memberikan pengalaman yang nyata tentang dunia kerja yang sesungguhnya.

### **1.3 Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang**

#### **1.3.1 Waktu Pelaksanaan Kerja Magang**

Ketentuan untuk melaksanakan praktik kerja magang dari Program Studi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara adalah mengikuti praktik kerja magang selama minimal 60 hari kerja dengan 8 jam (waktu kerja)/hari (480 jam). Adapula rincian pelaksanaan praktik kerja magang yang penulis laksanakan adalah sebagai berikut :

- a) Nama Perusahaan : PT Pahami Cipta Edukasi (Pahamify)
- b) Bidang Usaha : *Education Technology*
- c) Alamat : Jl. Sadewa Raya I, No. 1, Bantarjati, Kota Bogor.
- d) Pelaksanaan : 27 Juli 2020 – 20 Oktober 2020
- e) Waktu kerja : Senin – Jumat, pukul 09.30 – 18.00
- f) Posisi magang : *People Acquisition Intern*

#### **1.3.2 Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang**

Berikut adalah beberapa prosedur kerja magang yang dilakukan oleh penulis dari tahap mencari lowongan kerja magang sampai penulis diterima untuk melakukan praktik kerja magang, yaitu:

##### Tahap Pelamaran

- a) Penulis mendapatkan informasi lowongan pekerjaan di Pahamify dari platform Twitter, karena pihak HR Pahamify saat itu juga *sourcing* menggunakan media sosial.
- b) Selanjutnya penulis mengirimkan lamaran pekerjaan kepada pihak Pahamify menggunakan email.
- c) Pihak perusahaan mengabarkan bahwa penulis lolos ke tahap rekrutmen.

##### Tahap *Recruitment*

- a) Tahap *Recruitment* yang pertama yaitu mengerjakan *online technical test* yang berisi soal-soal untuk dikerjakan seputar pengetahuan di dunia HR.

- b) Setelah lolos tahap *online technical test* penulis diundang untuk melaksanakan *online interview* bersama pihak HR perusahaan.
- c) Setelah lolos tahap *interview* bersama HR, tahap selanjutnya penulis melaksanakan *online interview* bersama *user*, yaitu *Head of People*.

#### Tahap Final Penyusunan Berkas

- a) Penulis mendapatkan *offering letter* pada tanggal 10 Juli 2020 dari pihak perusahaan.
- b) Penulis mendapatkan kontrak perjanjian kerja magang dari perusahaan yang berisi peraturan serta kesepakatan antara penulis dan pihak perusahaan.

#### Tahap Praktik Kerja Magang

- a) Penulis melaksanakan Praktik Kerja Magang dari 27 Juli 2020 sampai dengan 20 Oktober 2020.
- b) Penulis melakukan bimbingan magang dengan dosen pembimbing yang sudah diatur dan ditentukan.
- c) Penulis menyusun laporan praktik kerja magang.
- d) Melaksanakan sidang praktik kerja magang yang merupakan salah satu syarat kelulusan Program Strata (S1) di Universitas Multimedia Nusantara.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan laporan praktik kerja magang yang akan dilaksanakan atau dikerjakan penulis yang berjudul “Proses *Recruitment* dan *Selection* pada Industri *Education Technology*: Telaah pada PT Pahami Cipta Edukasi (Pahamify)” adalah :

#### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang penulisan sekaligus uraian masalah yang terjadi pada industri pada saat melaksanakan praktik kerja magang, serta maksud dan tujuan penulis melakukan praktek kerja magang, waktu dan prosedur kerja magang serta sistematika penulisan laporan kerja magang.

## BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran singkat perusahaan tempat penulis melaksanakan praktik kerja magang secara umum, struktur organisasi, landasan teori yang penulis gunakan untuk mendukung penjelasan penulis dalam penyusunan laporan magang ini.

## BAB III PELAKSANAAN KERJA MAGANG

Bab ini menjelaskan tentang pelaksanaan praktik kerja magang yang telah dijalani oleh penulis, meliputi kedudukan penulis, posisi penulis dalam perusahaan pada saat melakukan praktik kerja magang, dan tugas-tugas yang diberikan pembimbing magang kepada penulis untuk dikerjakan selama kerja magang serta solusi dari masalah yang ditemui penulis selama melakukan praktik kerja magang di perusahaan.

## BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan mengenai materi - materi yang penulis dapatkan selama menjalani kegiatan perkuliahan apakah berkaitan dengan kejadian aslinya yang ditemui penulis selama terjun langsung untuk melaksanakan praktik kerja magang. Tidak hanya itu, Bab ini juga mengandung saran yang membangun dari penulis yang diberikan kepada perusahaan agar menjadi lebih baik.