

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Tentang Kompas Gramedia

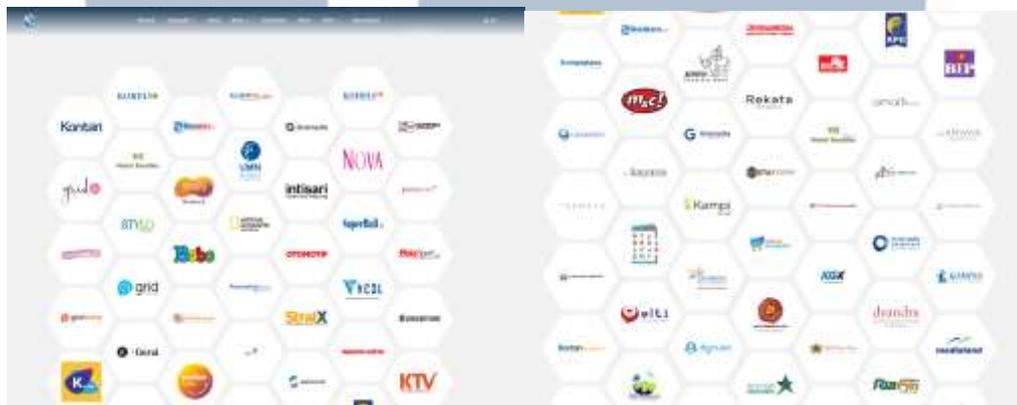
Kompas Gramedia (KG) merupakan perusahaan Indonesia yang memulai bidang bisnisnya pada bidang media massa yang didirikan pada tanggal 17 Agustus 1963 (Gamal, 2022). Berawal dari terbitan pertama Majalah Intisari, oleh P.K Ojong dan Jakob Oetama, masyarakat Indonesia dapat mengkonsumsi bacaan yang bermutu dan dapat membuka pandangan masyarakat Indonesia (Gamal, 2022). Pada tahun 1965 terbitlah surat kabar Kompas, dengan keteguhan akan informasinya dalam melawan pers komunis. Sehingga hal ini memperkuat kepercayaan publik terhadap Kompas Gramedia Media (Kompas.id, 2013)



Gambar 2.1 Logo Perusahaan Kompas Gramedia
Sumber: KOMPAS.com (2023)

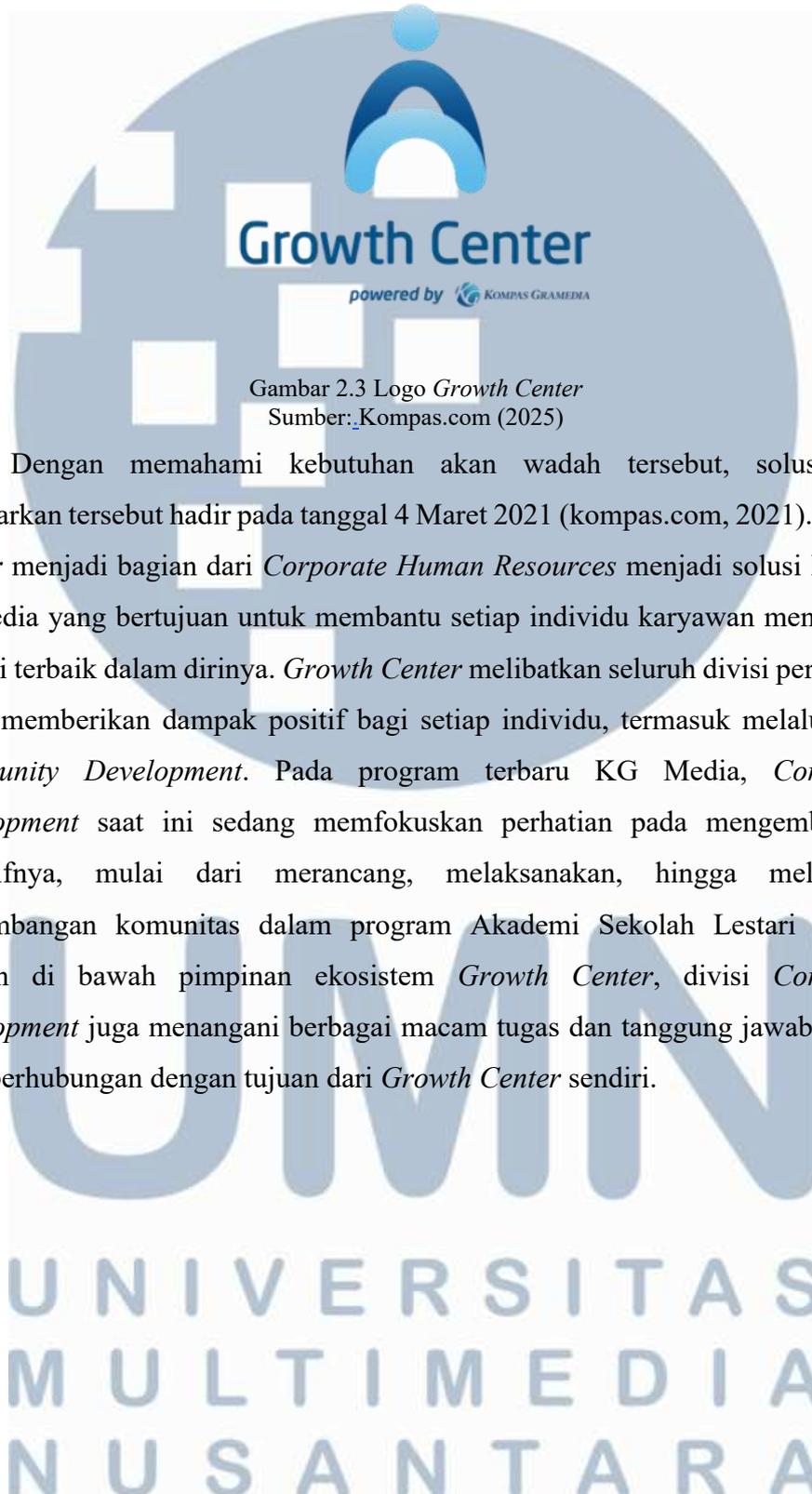
Seiring perkembangan zaman Kompas Gramedia Group masih berdiri sampai saat ini, dengan mengembangkan berbagai inovasi produk unggulannya seperti pada bidang media dan komunikasi, namun perkembangan saat ini telah mencakup inovasi bidang lainnya seperti edukasi dalam bentuk *academy* seperti universitas, program, dan lembaga pendidikan, *manufacture* seperti jasa layanan kurir dan logistik dengan memberikan pelayanan pengiriman, *retail & publishing* yang menyediakan literasi produk bermutu untuk membangun kehidupan bangsa dalam membaca buku, *hospitality* seperti *resort* dan hotel, *property & infrastructure* yang bermanfaat bagi pengembangan proyek pembangunan secara merata bagi masyarakat. Perkembangan dan pengalaman yang dimiliki Kompas Gramedia Group saat ini, telah menjadi barometer dalam menyebarkan atau mendapatkan berita, informasi, dan pengetahuan di Indonesia.

Berdasarkan *official website* kompasgamedia.com hal tersebut didukung oleh 19.000 karyawan yang telah tersebar di seluruh Indonesia. Bersama perkembangan tenaga kerja KG Group selama 50 tahun berdiri, terdapat berbagai unit bisnis yang dimiliki seperti Media (KG Media), Harian Kompas, Kontan, Tribun Network, *Event Organizer* (Dyandra Promosindo), Jaringan Hotel (Santika Hotels & Resorts), Pendidikan (UMN, ELTI, Kognisi Academy Lestari, ASRI, dll), dan beberapa unit lainnya. Unit tersebut akan terus dikembangkan dan memiliki tujuan dengan melihat kebutuhan perkembangan masyarakat saat ini, berikut beberapa unit logo lainnya :



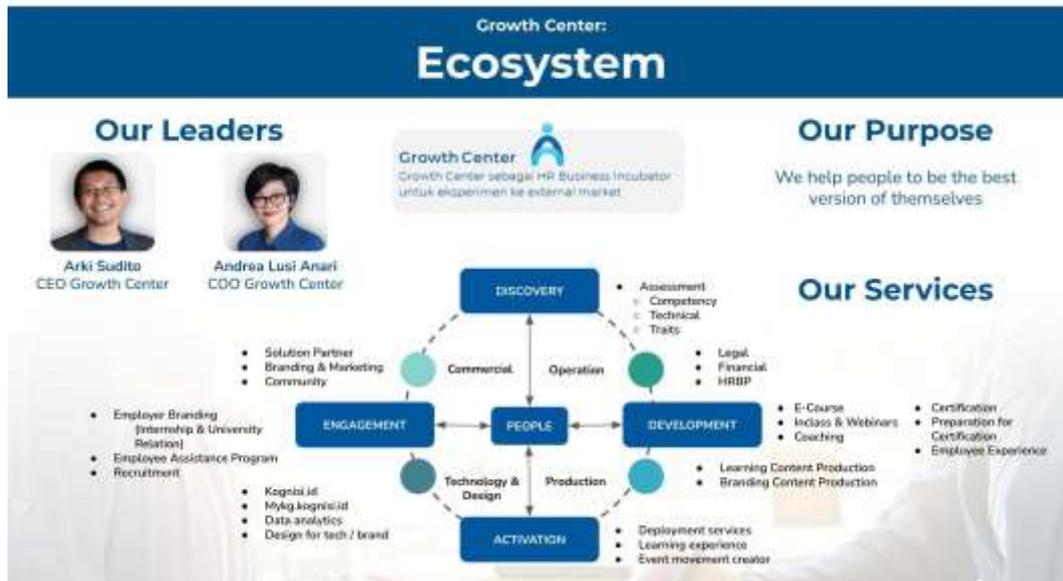
Gambar 2.2 Beberapa Unit Bisnis Kompas Gramedia
Sumber: Website Resmi Kompas Gramedia (2025)

Kompas Gramedia berkembang dengan memiliki falsafah yang kuat dan ditanamkan pada setiap individu karyawannya, landasan kuat tersebut menekankan pada prinsip humanisme transendental (Prabowo, 2020), di mana jika dipahami seperti sebuah “Pohon Kehidupan” yang menekankan pentingnya nilai 5C yaitu *Caring, Credible, Competent, Competitive, dan Customer Delight*. Penanaman tersebut memerlukan unit dalam lingkup internal yang disusun sedemikian rupa, agar tujuan dari falsafah tersebut adalah untuk memanusiakan manusia dengan cara yang memenuhi kesejahteraan, meningkatkan, dan mengembangkan karyawan dalam sebuah wadah.



Gambar 2.3 Logo *Growth Center*
Sumber: Kompas.com (2025)

Dengan memahami kebutuhan akan wadah tersebut, solusi yang dikeluarkan tersebut hadir pada tanggal 4 Maret 2021 (kompas.com, 2021). *Growth Center* menjadi bagian dari *Corporate Human Resources* menjadi solusi Kompas Gramedia yang bertujuan untuk membantu setiap individu karyawan menemukan potensi terbaik dalam dirinya. *Growth Center* melibatkan seluruh divisi perusahaan untuk memberikan dampak positif bagi setiap individu, termasuk melalui divisi *Community Development*. Pada program terbaru KG Media, *Community Development* saat ini sedang memfokuskan perhatian pada mengembangkan inisiatifnya, mulai dari merancang, melaksanakan, hingga melaporkan perkembangan komunitas dalam program Akademi Sekolah Lestari (ASRI). Namun di bawah pimpinan ekosistem *Growth Center*, divisi *Community Development* juga menangani berbagai macam tugas dan tanggung jawab lainnya yang berhubungan dengan tujuan dari *Growth Center* sendiri.



Gambar 2.4 Ekosistem *Growth Center*
 Sumber: Dokumen Perusahaan (2025)

Berdasarkan gambar 2.4 saat ini *Growth Center* bersama Bapak Arki Sudito sebagai *Chief Executive Officer (CEO) Growth Center* dan Ibu Andrea Lusi Anari sebagai *Chief Operating Officer (COO) Growth Center*, memiliki peran dalam mewujudkan *HR Business Incubator* dalam eksperimen dengan pihak eksternal market bersama divisi di bawahnya. Ekosistem solusi talenta yang terintegrasi dalam *Growth Center* ini, telah memiliki pengembangan modul bagi para karyawan, *digital learning production* yang terus dirawat dan dikembangkan, serta memiliki lebih dari 50.000 orang pengguna dan lebih dari 25.000 *course* telah diambil. Sehingga melalui solusi berbasis teknologi dan program kegiatan lainnya, diharapkan mampu menghidupkan keunikan dan potensi terbaik dalam diri talenta atau karyawan dalam mengoptimalkan visi misi perusahaan.

2.2 Visi Misi Kompas Gramedia

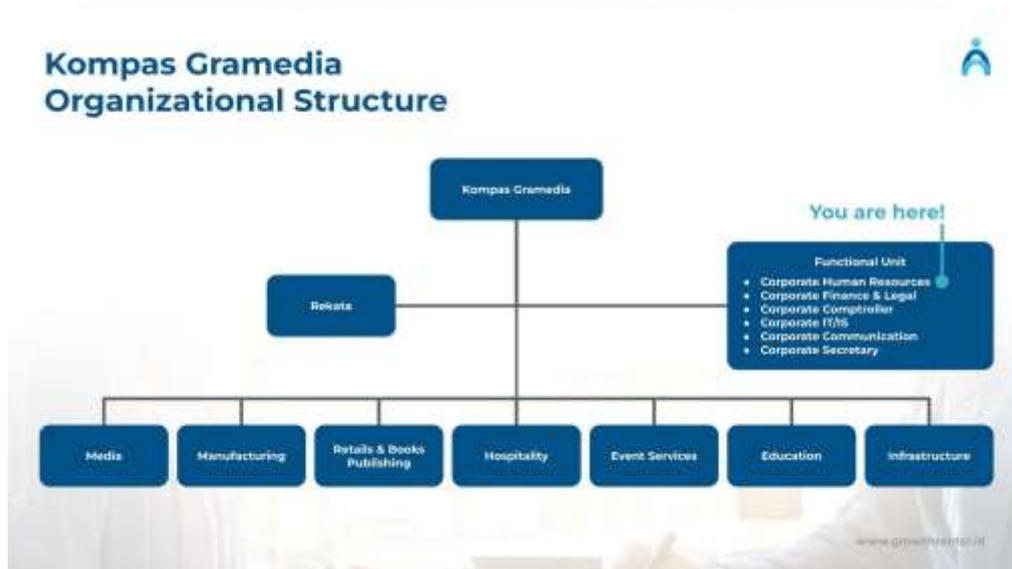
Visi dari *Growth Center* Kompas Gramedia adalah menjadikan setiap anggota karyawan dan masyarakat menjadi versi terbaik dari dirinya. Dari sini, *Growth Center by* Kompas Gramedia berkeinginan untuk membentuk setiap pribadi agar terus berkembang setiap harinya melalui pemahaman *personal growth*. Dengan menggunakan *sharing video* pembelajaran yang sudah di produksi, *Growth*

Center Kompas Gramedia berharap dapat membantu setiap pengguna video sebagai alat pembelajaran untuk menemukan potensi dirinya.

Di sisi lain, misi *Growth Center* Kompas Gramedia adalah mendukung setiap pribadi untuk menemukan potensi dirinya hingga menjadi versi terbaik dirinya, serta dapat terus dikembangkan dan tidak hanya pada satu titik atau zona nyamannya. Melalui berbagai produk-produk yang dikemas, dapat menjadi manfaat bagi masyarakat dan dapat terus di kembangkan.

2.3 Struktur CHR Kompas Gramedia

Struktur Kompas Gramedia *Group* terdiri dari tiga elemen utama yaitu unit fungsional, unit bisnis, dan unit bisnis grup. Terdapat unit peranan penting sebagai mitra bisnis bagi anak perusahaan, mengatur dan memantau keseluruhan operasional bisnis Kompas Gramedia, agar sejalan dengan visi misi perusahaan terdapat pada unit fungsional. Salah satu departemen yang terdapat pada unit fungsional sendiri adalah *Corporate Human Resources (CHR)*, dengan dikepalai oleh Bapak B. Sigit Suryanto sebagai *Corporate Human Resources (CHR)*. Pada departemen *Corporate Human Resources (CHR)*, pemegang ditempatkan pada salah satu divisi di dalamnya.



Gambar 2.5 Struktur Organisasi Kompas Gramedia
Sumber: Dokumen Perusahaan (2025)

Pada umumnya, Kompas Gramedia sendiri memiliki struktur perusahaan agar segala sesuatunya berlangsung dengan baik. Struktur organisasi mengacu pada gambar 2.4 yang memperlihatkan setiap functional unit yang memiliki peran kunci dalam menjalankan operasional dan mendukung keseluruhan visi dan misi secara baik. Berikut penjabaran unit-unit kunci dan seajarnya sebagai berikut :

1. *Corporate Human Resources (CHR)* :

Unit *Corporate Human Resources (CHR)* memiliki tugas tanggung jawab atas mengatur sumber daya manusia dalam Kompas Gramedia secara keseluruhan. Tugas tersebut mencakup rekrutmen, seleksi, pengembangan, manajemen kinerja, dan perencanaan karir bagi karyawan. Pada unit ini, juga membentuk kebijakan bagi para karyawannya agar tetap terjamin dalam kebutuhan, gaji, kesejahteraan karyawan, dan memastikan ketaatan terhadap peraturan.

2. *Corporate Finance & Legal*:

Unit *Corporate Finance & Legal* menjadi unit yang mengelola aspek keuangan perusahaan, kas perusahaan, laporan keuangan, analisis keuangan, serta perencanaan keuangan. Disisi lain, unit ini juga telah menangani segala masalah hukum dan regulasi yang berhubungan dengan operasional perusahaan, hingga penanganan kontrak, litigasi, dan keterkaitan dengan perundang-undangan.

3. *Corporate Comptroller*:

Pada bagian unit *Corporate Comptroller* memiliki peranan dalam memastikan kepatuhan terhadap sistem alur akuntansi perusahaan. Unit ini bertanggung jawab perihal audit internal, pengaturan anggaran, pengelolaan risiko, dan pengawasan alur kontrol internal. Dengan begitu segala hal nya dapat dipastikan secara transparan dan keakuratan informasi keuangan bekerja dengan baik.

4. *Corporate IT/IS:*

Mengacu pada segala pengelolaan mengenai infrastruktur teknologi informasi dan sistem informasi perusahaan terfokus pada unit *Corporate IT/IS*. Hal ini agar seluruh keamanan data, pengembangan dan pemeliharaan sistem informasi, dapat diintegrasikan dengan teknologi terbaru, serta dapat memenuhi penyediaan dukungan teknis yang diperlukan bagi berbagai unit bisnis lainnya.

5. *Corporate Communication:*

Selanjutnya, terdapat unit *Corporate Communication* yang bertanggung jawab atas komunikasi internal dan eksternal perusahaan, yang di mana dalam pelaksanaannya memiliki cakupan tugas mengenai manajemen brand, strategi komunikasi, hubungan media, krisis manajemen, serta pembangunan citra perusahaan secara terkini dan kuat di mata publik.

6. *Corporate Secretary:*

Lalu, pada unit *Corporate Secretary* memiliki tugas dalam mendukung penyusunan administratif dan kepatuhan hukum perusahaan. Disini, *Corporate Secretary* berupaya mempertahankan dan memastikan persyaratan perundang-undangan dilakukan dengan baik. Melalui berbagai rapat direksi dengan pemegang saham, *Corporate Secretary* bekerja secara tersusun dalam mengelola dokumen penting yang diperlukan perusahaan.

7. Rekata

Kemudian, pada unit yang sejajar dengan unit fungsional adalah Rekata. Rekata memiliki fokus tugas pada pengembangan dan pengelolaan *Intellectual Property* (IP) dari penerbit, serta memproduksi berbagai proyek audio visual seperti film dan non audio visual, dan platform penulisan dapat ditemukan melalui internet.



Gambar 2.6 Struktur Departemen *Corporate Human Resource*
 Sumber: Dokumen Perusahaan (2025)

Tim *community development* sendiri di dalam departemen *Corporate Human Resource* berada di dalam *Growth Center* yang memiliki cakupan divisi meliputi *People Discovery & Engagement Division* dan *Organization & People Development Division* yang akan bertanggung jawab dalam memfasilitasi, menjaga, mengembangkan pertumbuhan stakeholders. Berikut tanggung jawab utama dari organisasi di bawah *Corporate Human Resource* dalam lingkup *Growth Center* dan seajarnya :

1. *People Discovery & Engagement Division*

Pada divisi ini merupakan bagian dari *Growth Center* yang bertanggung jawab dalam pengembangan *employer branding*, metode dan sistematisa rekrutmen, seleksi dan asesmen yang baik, dan pemberian total reward dan *succession planning* yang tersusun dengan melihat kebutuhan stakeholders melalui teknologi HR yang sesuai.

2. *Organization & People Development Division*

Di sisi lain, divisi ini juga terintegrasi dalam *Growth Center* yang memiliki fokus tanggung jawab dalam memperoleh kapabilitas talent dan organisasi, melalui perencanaan yang efektif. Lalu, akan adanya pembuatan program tertentu, dengan tujuan memberikan pengembangan talenta dan sertifikasi profesi karyawan serta memberi pemahaman pembelajaran yang didukung oleh teknologi yang ada.

3. *People Operations Division*

Pada bagian divisi ini, terdapat peranan utama dalam mengelola dan mengembangkan *legal & industrial relations*, sistem remunerasi, sistem informasi HR, dan *health management* yang dapat berkoordinasi dengan peran HR *business partner* dengan baik. Berikut penjelasan singkatnya :

- *Remuneration Department*

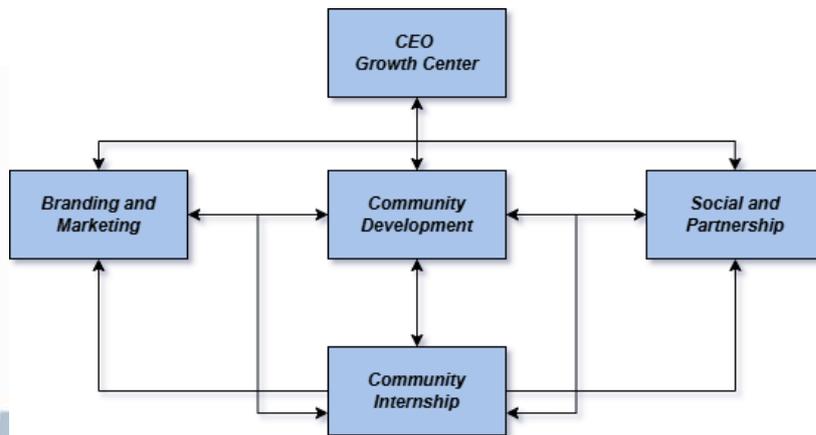
Pada bagian *Remuneration Department* telah bekerja dengan memenuhi peran sebagai pengembang kebijakan melalui pembangunan sistem, dan penentuan strategi dalam pengelolaan remunerasi melalui pengajian, benefit, reward, insentif, kompensasi, bonus, serta memfasilitasi dan menindaklanjuti pengevaluasian jabatan karyawan yang disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dan perkembangan industri terkini.

- *Legal & Industrial Relations Department*

Melalui pembentukan *Legal & Industrial Relations Department*, perumusan Policy dan sistem pengelolaan hubungan industrial menjadi lebih terstruktur dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan harmonis, ketika terdapat jaminan peran dan fungsi pengadaan yang jelas. Pengembangan dan pemeliharaan SDM juga dapat dijalankan secara berkala, sesuai dengan ketentuan dan perundangan yang berlaku.

- *Health Management Section*

Kemudian pada bagian *Health Management Section* memiliki peranan dalam mengimplementasikan kebijakan mengenai kesehatan, mengedukasi karyawan terkait pola hidup yang baik, dan memberikan diagnosa serta rekomendasi ketika terdapat karyawan yang mengeluhkan kesehatan mereka.



Gambar 2.7 Struktur Komunikasi *Community Development Intern*
 Sumber: Olahan Data Pribadi (2025)

Berdasarkan struktur komunikasi *intern community development* pada unit bisnis *Growth Center* diatas, memiliki hubungan timbal balik antara, *Chief Executive Officer* (CEO), *Branding and Marketing*, *Social and Partnership*, dan *Community Internship* dalam menyampaikan informasi dan memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Menempati sebagai pemimpin *Growth Center*, Pak Arki Sudito bertugas dalam mengambil keputusan dan mengawasi beberapa tim divisi di bawahnya yang terdiri dari *Community Development*, *Branding and Marketing*, dan *Social and Partnership*. Selama pemegang menjalankan tugas dan tanggung jawab berlangsung sebagai *Community Internship*, telah menerima arahan utama dari Alfiyyah Nurulhuda selaku *Lead Community Development* dan *Supervisor*. Pada divisi *Branding and Marketing* oleh Eunike Karen, dan *Social and Partnership* oleh Kartika Nathania dan Felicia Anabel juga memiliki peranan dalam mengidentifikasi dan mengkoordinasi berkaitan pada hasil proyek tertentu secara strategis dan terjadwal pada *Lead Community Development* dan *Community Internship* secara langsung.

UNIVERSITAS
 MULTIMEDIA
 NUSANTARA