

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam dunia kerja, perusahaan tidak lepas dari namanya Sumber Daya Manusia (SDM), karena SDM memiliki peran penting dalam membuat dan mencapai tujuan suatu Perusahaan (Manajemen et al., 2024). Perusahaan membutuhkan karyawan yang tidak hanya memiliki pengetahuan luas, tetapi juga mampu beradaptasi, berkomunikasi dengan baik, dan bekerja secara profesional dalam menghadapi tuntutan pasar yang semakin kompleks, dan perkembangan teknologi. Kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan operasional maupun strategis. Menurut data Badan Pusat Statistika (2025), Tingkat pengangguran Pendidikan terbuka khususnya Universitas telah mencapai 5,38 Persen. Oleh karena itu salah satu sarana pembelajaran yang paling penting bagi mahasiswa adalah kerja magang, yang memberi mahasiswa kesempatan untuk menerapkan teori yang mereka pelajari di kelas ke dalam dunia kerja nyata. Magang memberi mereka kesempatan untuk memahami secara langsung bagaimana suatu perusahaan bekerja, berkoordinasi antar bagian, dan menghadapi dinamika dunia kerja secara profesional. Jadi magang tidak hanya merupakan syarat akademik, tetapi juga merupakan cara untuk belajar komunikasi, keterampilan teknis, tanggung jawab, dan disiplin.

Dalam ranah tata kelola modal manusia (*human capital management*), upaya simultan untuk mendongkrak kapasitas serta kapabilitas kerja karyawan umumnya bertumpu pada dua pilar intervensi utama yang memiliki karakteristik, dimensi waktu, dan filosofi operasional yang kontras, yakni pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*). Pelatihan (*training*) secara konseptual diposisikan sebagai sebuah intervensi jangka pendek yang bersifat taktis dan sangat spesifik. Fokus utamanya adalah membekali tenaga kerja dengan keterampilan praktis (*hard*

skills) maupun pengetahuan fungsional tertentu yang selaras dengan deskripsi pekerjaan mereka saat ini, dengan tujuan akhir agar karyawan dapat segera diaplikasikan untuk menyelesaikan hambatan operasional secara instan dan responsif.

Sebaliknya, pengembangan (*development*) diadopsi sebagai instrumen edukasi jangka panjang yang dikonstruksikan secara lebih luas, sistematis, dan komprehensif. Fokus pengembangan tidak lagi terbatas pada pemenuhan tuntutan jabatan hari ini, melainkan pada pengayaan wawasan teoritis, penguatan kemampuan konseptual, serta pematangan kompetensi manajerial pekerja. Melalui pendekatan yang visioner ini, perusahaan berinvestasi pada kesiapan emosional dan strategis para karyawannya guna menyongsong rotasi jabatan, perluasan tanggung jawab, serta tantangan kepemimpinan di masa depan (Rostini et al., 2023). Sinergi yang harmonis antara akselerasi kemampuan taktis melalui *training* dan investasi kompetensi masa depan melalui *development* inilah yang pada akhirnya menjadi fondasi krusial bagi sustainabilitas performa korporasi di tengah persaingan pasar yang destruktif.



Gambar 1. 1 Pentingnya Learning and Development

Sumber : <https://www.linovhr.com/blog/learning-and-development/>

Fungsi Learning and Development menjadi sangat penting dalam konteks ini. *Learning and Development* tidak hanya berfokus pada pelatihan; itu juga membantu meningkatkan kemampuan karyawan, menciptakan lingkungan pembelajaran yang berkelanjutan, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Fungsi ini membantu perusahaan memastikan bahwa setiap pekerja memiliki pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini menjadi semakin penting di tengah perkembangan teknologi, kemajuan sistem kerja, dan tuntutan yang meningkat terhadap pelayanan pelanggan berkualitas tinggi. Dalam hal mempelajari *learning and development* lebih luas dan dalam, maka dapat dipelajari melalui kerangka model ADDIE. Kerangka model ini mengintegrasikan 5 tahapan berurut yaitu : *Analyze, Design, Develop, Implement, dan Evaluate* (Sultan & Kasim, 2024)

Dalam perkembangannya, penerapan model ADDIE ini kini banyak diintegrasikan ke dalam konsep tata kelola L&D yang lebih modern, komprehensif, dan strategis, yang dikenal sebagai *Corporate University* (Corpu). Berbeda dengan departemen pelatihan tradisional yang cenderung bersifat reaktif dan hanya fokus pada peningkatan level individu, Corpu berfungsi sebagai penggerak utama organisasi pembelajaran (*learning organization*) yang menyelaraskan setiap program pelatihan secara sekuensial dengan rencana strategis jangka panjang perusahaan. Melalui model pengembangan Corpu yang ideal—mulai dari perumusan rencana strategis, penataan arsitektur organisasi, hingga manajemen performa yang ditopang oleh teknologi sistem manajemen pengetahuan (*Knowledge Management System*)—perusahaan dapat melakukan *upskilling* dan *reskilling* SDM secara masif dan terukur demi mendorong daya saing bisnis (Setiawati & Fadillah, 2022).

Selain itu, salah satu perusahaan pembiayaan terkemuka di Indonesia, yaitu PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk., dipilih sebagai tempat magang karena memiliki jaringan luas dan perkembangan bisnis yang dinamis. Adira Finance adalah perusahaan multifinance yang menyediakan berbagai layanan keuangan yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat, mulai dari pembiayaan kendaraan bermotor hingga layanan berbasis digital. Perusahaan harus mampu beradaptasi

dengan industri pembiayaan yang terus berubah dengan menciptakan produk dan layanan baru serta mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Penulis menerima kesempatan magang di Adira Finance pada *posisi Learning and Development Intern*. Magang ini memberi mereka kesempatan untuk mempelajari secara langsung bagaimana proses pengembangan karyawan dirancang, diorganisasi, dan dijalankan dalam perusahaan besar. Melalui kegiatan magang ini, penulis dapat mempelajari peran strategis *Learning and Development* dalam mendukung produktivitas perusahaan, meningkatkan kemampuan karyawan, dan menjaga kesiapan organisasi untuk Pengalaman ini juga menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah salah satu komponen penting yang menentukan daya saing dan keberlanjutan bisnis.

Oleh karena itu, magang di Adira Finance adalah kesempatan yang sangat baik untuk mendapatkan pengalaman kerja dan memahami pentingnya peran *Learning and Development* dalam perusahaan. Melalui magang ini, penulis tidak hanya memperoleh pengetahuan praktis tentang dunia kerja tetapi juga memahami bahwa pengelolaan SDM yang efektif adalah kunci keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

1.2.Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Sebagai sarana pembelajaran bagi mahasiswa, kerja magang ini bertujuan untuk memberikan pengalaman kerja langsung di lingkungan perusahaan, khususnya dalam bidang *Learning and Development*. Diharapkan penulis dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang penerapan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan serta pengalaman langsung dengan dinamika kerja di perusahaan pembiayaan. Tujuan dari kerja magang ini adalah sebagai berikut:

1. Memenuhi syarat akademik untuk menyelesaikan program studi.
2. pengalaman dan pengetahuan profesional di bidang pengembangan sumber daya manusia diperluas.
3. Meningkatkan kemampuan untuk menerapkan teori ke dunia kerja.

4. Keterampilan teknis dan nonteknis, seperti komunikasi, ketelitian, kerja sama, dan tanggung jawab, harus dikembangkan.
5. memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana pembelajaran dan pengembangan membantu karyawan dan organisasi berkembang.

1.3. Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

1.3.1 Waktu Pelaksanaan Kerja Magang

Kegiatan magang di PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk dimulai pada 13 Januari 2026 dan berakhir pada 30 Juni 2026. Selama periode ini, magang dilakukan melalui sistem Work From Office (WFO). Namun, magang tetap dapat melakukan Work From Home (WFH) jika ada kondisi atau keperluan mendesak.

Magang beroperasi setiap Senin hingga Jumat dari pukul 08.30 WIB hingga 17.30 WIB, dengan istirahat pada pukul 12.00 WIB hingga 13.00 WIB, sehingga total 8 jam kerja efektif per hari. Selain membantu peserta magang memahami budaya dan lingkungan kerja profesional secara langsung, sistem kerja ini dirancang untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan. Terkadang jika terdapat jadwal padat maka prosedur magang akan beroperasi pada hari Sabtu dimana jam kerjanya akan variatif tergantung dengan acara atau agenda yang sedang berjalan. Magang dengan sistem dan jam kerja ini memberi mahasiswa kesempatan untuk meningkatkan kedisiplinan, beradaptasi dengan ritme kerja perusahaan, dan memahami proses kerja di Adira Finance.

1.3.2 Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Penulis mengikuti mata kuliah *Pre-Activities* yang diadakan oleh universitas sebagai persiapan untuk memulai kerja magang. Dalam kegiatan ini, mahasiswa diajarkan tentang dunia kerja profesional, bagaimana membuat *Curriculum Vitae* (CV), bagaimana merencanakan wawancara, dan arahan tentang bagaimana menjalankan kerja magang. Selain itu, mahasiswa didorong untuk memperkaya isi CV mereka dengan berbagai pengalaman yang mereka dapatkan selama di kampus

baik dari organisasi ataupun hal lainnya dalam bentuk akademik maupun non-akademik.

Setelah mengikuti pelatihan, penulis mendaftar di Career Acceleration Program Track 1 melalui sistem Prostep. Sistem ini membantu universitas dalam mengelola mahasiswa magang, termasuk membuat surat permohonan magang yang disesuaikan dengan tempat kerja magang.

Pada akhir Desember 2025, Penggunaan Aplikasi LinkedIn, JobStreet, dan Kinobi digunakan untuk mendapatkan informasi tentang kesempatan magang di PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Untuk mendaftar sebagai magang, penulis mengajukan dan mengirimkan dokumen administratif.

Proses selanjutnya adalah wawancara, dimana dilakukan sekitar satu minggu sebelum tanggal kerja, yaitu pada tanggal 5 atau 6 Januari 2026. Wawancara dilakukan untuk menilai kemampuan, pengalaman, dan kesesuaian kandidat dengan posisi *Learning and Development Intern*. Setelah tahap seleksi selesai, informasi penerimaan magang diberikan satu hari sebelum tanggal kerja. Sebelum memulai magang, perusahaan memberikan Surat Perjanjian Kerja (SPK) dan penjelasan mengenai peraturan perusahaan, termasuk peraturan perawatan dan pakaian. Setelah administrasi dan instruksi selesai, kegiatan magang mulai pada 13 Januari 2026, sesuai dengan ketentuan perusahaan.