

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Kerja Profesi

Perkembangan teknologi saat ini menunjukkan kemajuan yang sangat signifikan, terlihat dari pemanfaatan teknologi informasi di berbagai sektor seperti pendidikan, bisnis, hingga transportasi. Menurut (Badan Pusat Statistik Indonesia (BPS) 2023) berdasarkan metode terbaru penghitungan Indeks Pembangunan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) oleh *International Telecommunication Union* (ITU) pada tahun 2023, nilai Indeks Pembangunan TIK Indonesia pada tahun 2021 adalah 80,1 dengan peringkat ke-80 dari 169 negara. Sedangkan pada tahun 2022, nilai indeksnya meningkat menjadi 82,8 dengan peringkat ke-82 dari 170 negara. Di antara negara-negara ASEAN, posisi Indonesia tergolong sedang, sementara Singapura, Brunei Darussalam, Malaysia, Thailand, dan Vietnam menunjukkan nilai Indeks Pembangunan TIK yang lebih tinggi.



Gambar 1.1 Sub Indeks Penggunaan TIK menurut Provinsi, 2023

Sumber : Badan Pusat Statistik (2023)

Gambar diatas menunjukkan Indeks Pembangunan TIK Indonesia tahun 2023 menurut provinsi. Sebagian besar provinsi berada pada kategori sedang (kuning), hal ini menunjukkan pembangunan teknologi di Indonesia sudah mulai berkembang dan hanya Papua yang termasuk kategori rendah (merah).



Gambar 1.2 Jumlah pengguna internet di Indonesia tahun 2025
 Sumber : We Are Social (2025)

Berdasarkan laporan terbaru yang dirilis oleh (*We Are Social and Meltwater* 2025), jumlah pengguna internet di Indonesia telah mencapai angka yang signifikan, yakni sebanyak 212 juta jiwa. Angka ini mencerminkan sekitar 74,6% dari total populasi nasional yang diperkirakan berada pada kisaran 285 juta jiwa. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari dua pertiga penduduk Indonesia telah terhubung ke jaringan internet, yang mencerminkan tingkat penetrasi digital yang semakin luas di seluruh wilayah nusantara.

Dari perspektif dinamika pertumbuhan, terjadi peningkatan jumlah pengguna internet sebesar 8,7% dalam kurun waktu satu tahun terakhir, yang ekuivalen dengan penambahan 17 juta pengguna baru. Pertumbuhan ini menunjukkan adanya percepatan dalam adopsi teknologi informasi dan komunikasi, yang didorong oleh berbagai faktor, seperti meningkatnya ketersediaan infrastruktur jaringan, penetrasi perangkat digital seperti *smartphone*,

serta pergeseran perilaku masyarakat yang semakin bergantung pada layanan daring untuk keperluan pendidikan, pekerjaan, hiburan, dan transaksi ekonomi. Jika dilihat selama masa pandemi, hampir seluruh kegiatan beralih ke sistem daring dari rumah, sehingga penggunaan *smartphone* menjadi lebih intensif. Misalnya, untuk belajar cukup mengakses aplikasi seperti Zenius atau Ruangguru. Fenomena ini mencerminkan berkembang pesatnya *startup* di bidang pendidikan yang kini tengah naik daun.

Startup sendiri merupakan perusahaan yang mengembangkan inovasi di bidang teknologi digital dengan menyesuaikan diri terhadap kemajuan zaman sebagai kelebihannya. Perusahaan jenis ini memperoleh keuntungan melalui penyediaan solusi terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi masyarakat (Karina et al. 2021). Di Indonesia, telah berkembang berbagai perusahaan *startup* yang cukup populer dan digunakan secara luas oleh masyarakat. Pada sektor keuangan, terdapat layanan seperti GoPay, OVO, dan LinkAja. Di bidang *e-commerce*, Tokopedia, Shopee, dan Lazada menjadi *platform* yang dominan. Sementara itu, pada sektor kesehatan terdapat Halodoc sebagai penyedia layanan kesehatan digital, dan di bidang pendidikan, terdapat Ruangguru, Quipper, serta Zenius yang berperan dalam menyediakan platform pembelajaran daring. Selain itu, masih banyak *startup* lainnya yang turut berkontribusi dalam mendukung transformasi digital di berbagai sektor kehidupan.

Melihat pesatnya perkembangan *startup* digital di berbagai sektor, termasuk sektor pendidikan, membuka peluang besar untuk menjawab berbagai permasalahan yang masih dihadapi dunia pendidikan di Indonesia. Di Indonesia, dunia pendidikan masih menghadapi berbagai tantangan, mulai dari isu kurikulum, mutu pendidikan, kompetensi tenaga pendidik, hingga kemampuan kepemimpinan di berbagai jenjang. Di tingkat praktik, sejumlah pendidik dan pimpinan sekolah mengungkapkan ketidakpuasan terhadap aspek-aspek kepemimpinan, khususnya dalam hal manajemen, kedisiplinan, sistem birokrasi, serta urusan administratif (Tintigon, Lumapow, and Rotty 2023). Selain upaya peningkatan mutu pendidikan di Indonesia yang masih diperlukan, tingkat pengangguran di negara ini juga masih cukup tinggi. Dalam artikel (detikEdu 2023), berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS), pada Agustus 2022 jumlah pengangguran terbuka mencapai 8,43 juta jiwa. Dari jumlah

tersebut, sekitar 7,99% atau setara dengan 673,49 ribu orang merupakan lulusan perguruan tinggi. Oleh karena itu, hadirnya Teknologi Pendidikan (*EdTech*) menjadi solusi inovatif yang ditujukan untuk mereformasi sektor pendidikan agar lebih modern, efektif, dan sesuai dengan tuntutan industri kerja.

Salah satu perusahaan *startup* yang berkembang hingga saat ini adalah PT Pintar Pemenang Asia atau PINTAR, menurut artikel (AnalisisNews 2025), PINTAR adalah platform edukasi digital terkemuka di Indonesia, yang terus menunjukkan komitmennya dalam menyediakan layanan pelatihan berkualitas dan inovatif bagi masyarakat. platform pendidikan digital yang dikembangkan bertujuan mendukung peningkatan keterampilan dan perluasan akses kerja bagi individu usia produktif. Platform ini menyediakan empat layanan utama, yaitu program gelar (*degree*) melalui kerja sama dengan perguruan tinggi dalam format pembelajaran daring atau *hybrid*, kursus singkat (*skills*) untuk pengembangan kompetensi individu, pelatihan bagi institusi dan komunitas (*enterprise*) dalam rangka peningkatan kapasitas sumber daya manusia, serta dukungan pelatihan dan penempatan kerja (*opportunity*) yang disesuaikan dengan kebutuhan industri. Keempat layanan ini bertujuan untuk merespons tantangan dunia kerja yang terus berubah dan mendorong penguatan hubungan antara pendidikan dan pasar tenaga kerja.

Penerapan model pembelajaran fleksibel yang dikembangkan oleh PINTAR menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi dan keterampilan tenaga kerja. Hal ini tercermin dari kemitraan yang terbentuk dengan 12 perguruan tinggi dan 65 lembaga pelatihan, yang secara sistematis mengadopsi pendekatan tersebut. Selain itu, kerja sama dengan sejumlah perusahaan memungkinkan penyusunan program pembelajaran yang selaras dengan kebutuhan industri, yang terbukti melalui peningkatan kapasitas profesional sebanyak 27.223 karyawan dalam kerangka pengembangan keahlian secara berkelanjutan.

Perkembangan PINTAR tentu tidak terlepas dari kontribusi berbagai divisi di dalamnya, termasuk peran strategis Divisi *People and Culture*, yang secara umum dikenal sebagai Divisi Sumber Daya Manusia. Divisi ini memiliki tanggung jawab penting dalam mengelola, mengembangkan, dan memastikan

kesejahteraan serta kapabilitas individu di dalam organisasi, sehingga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif, adaptif, dan selaras dengan visi perusahaan. Saat ini, sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam revolusi informasi dan juga terlibat dalam proses transisi menuju ekonomi berbasis pengetahuan (Mazilu 2022).

Peran Divisi *People and Culture* dalam perusahaan menjadi semakin krusial dalam memastikan bahwa strategi SDM yang diterapkan mampu mendukung tujuan bisnis jangka panjang. *People and Culture* tidak hanya bertanggung jawab dalam pengelolaan administrasi karyawan, tetapi juga memiliki peran strategis dalam membangun ekosistem kerja yang sehat dan produktif. Secara lebih spesifik, *People and Culture* bertanggung jawab dalam beberapa aspek utama. Pertama, dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan, divisi ini memastikan bahwa perusahaan mendapatkan talenta terbaik yang sesuai dengan visi dan budaya perusahaan. Proses ini tidak hanya berfokus pada kemampuan teknis calon karyawan, tetapi juga nilai-nilai yang dapat berkontribusi terhadap budaya kerja yang positif.

Kedua, *People and Culture* berperan dalam mengembangkan budaya perusahaan yang kuat dan selaras dengan tujuan bisnis. Melibatkan dan memotivasi karyawan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendorong produktivitas serta inovasi bisnis (Andreis and Leopardi 2021). Budaya perusahaan yang baik dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja dan retensi karyawan. Strategi ini dapat mencakup pelaksanaan program orientasi bagi karyawan baru (*onboarding*), program *employee engagement* seperti *town hall meeting*, *internal learning* hingga *employee engagement event*. Ketiga, divisi ini juga berperan dalam menjaga kesejahteraan karyawan, baik dari sisi fisik, mental, maupun profesional. Program kesejahteraan karyawan, seperti fleksibilitas kerja dan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), menjadi bagian dari divisi *People and Culture* dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pertumbuhan karyawan. Seiring dengan meningkatnya kompleksitas pengelolaan SDM, PINTAR tentu perlu menerapkan strategi yang tidak hanya berfokus pada perekrutan dan retensi karyawan, tetapi juga pengembangan budaya kerja yang kuat serta peningkatan kesejahteraan

karyawan. Oleh karena itu, pengalaman dalam bidang *People and Culture* menjadi semakin penting bagi praktikan yang ingin mendalami pengelolaan SDM secara profesional.

Sebagai bagian dari program ini, praktikan melaksanakan kerja profesi di PT. Pintar Pemenang Asia sebagai *People and Culture Intern*, yang memiliki misi untuk memberdayakan tenaga kerja melalui pembelajaran berkelanjutan dengan menyediakan berbagai solusi pendidikan dan pelatihan, mulai dari kursus, program sarjana, pelatihan karyawan, hingga layanan penempatan kerja ke luar negeri. Melalui pengalaman kerja di perusahaan ini, praktikan memiliki kesempatan untuk memahami secara langsung bagaimana strategi pengelolaan SDM diterapkan dalam perusahaan berbasis pendidikan.

Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) sebagai institusi tempat praktikan menempuh pendidikan strata satu (S1) memiliki komitmen dalam membentuk para lulusannya menjadi individu yang unggul. Dalam upaya ini, lulusan UPJ tidak hanya dibekali dengan pemahaman teori dan keterampilan *hardskills*, tetapi juga dilatih untuk memiliki *softskills* yang mumpuni. Salah satu strategi yang diterapkan UPJ adalah mewajibkan program Kerja Profesi (KP) sebagai syarat kelulusan bagi setiap mahasiswa. Program ini bertujuan agar mahasiswa memperoleh pengalaman praktis yang mendalam mengenai dunia kerja sehingga lebih siap menghadapi tantangan profesional setelah lulus.

Sebagai *People and Culture Intern*, praktikan terlibat langsung dalam berbagai aspek pengelolaan SDM, mulai dari proses *end to end recruitment*, *onboarding*, dan *employee engagement*. Praktikan mendapatkan wawasan mengenai bagaimana strategi pengelolaan karyawan diterapkan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Pengalaman ini memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai bagaimana pengelolaan SDM dapat berdampak langsung terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan. Melalui kerja profesi ini, praktikan memperoleh wawasan yang komprehensif mengenai peran strategis *People and Culture* dalam mendukung kinerja perusahaan. Semua pengalaman dan pembelajaran ini akan dirangkum dalam laporan kerja profesi dengan judul, "IMPLEMENTASI PEOPLE AND

CULTURE INTERN PADA DIVISI SUMBERDAYA MANUSIA DI PT PINTAR PEMENANG ASIA."

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Profesi

1.2.1 Maksud Kerja Profesi

Adapun maksud dari dilaksanakannya kegiatan Kerja Profesi sebagai *People and Culture Intern* di PT. Pintar Pemenang Asia, yaitu:

1. Sebagai bentuk implementasi ilmu manajemen ke dalam praktik nyata di lingkungan kerja.
2. Memperoleh pengalaman langsung di dunia profesional untuk mendukung pengembangan kompetensi diri.
3. Memenuhi salah satu syarat akademik dalam menyelesaikan mata kuliah Kerja Profesi pada program studi Manajemen.

1.2.2 Tujuan Kerja Profesi

Tujuan dari dilaksanakannya kegiatan Kerja Profesi sebagai *People and Culture Intern* di PT. Pintar Pemenang Asia, yaitu:

1. Praktikan dapat meningkatkan pemahaman praktis mengenai penerapan ilmu manajemen dalam kegiatan operasional perusahaan.
2. Praktikan mampu mengembangkan keterampilan profesional seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama dalam lingkungan kerja.
3. Praktikan memiliki kesiapan dan wawasan yang lebih baik untuk menghadapi dunia kerja setelah menyelesaikan studi.

Dengan mencapai tujuan-tujuan ini, kegiatan Kerja Profesi sebagai *People and Culture Intern* diharapkan dapat memberikan manfaat dalam mengembangkan potensi, mengintegrasikan pengetahuan akademik dengan praktik kerja nyata, serta meningkatkan kesiapan mahasiswa/i dalam menghadapi dunia kerja yang semakin kompetitif. Selain itu, pengalaman ini juga diharapkan dapat membantu dalam membangun jaringan profesional yang akan mendukung perkembangan karir di masa depan.

1.3 Manfaat Kerja Profesi

Kerja profesi membawa banyak manfaat penting, tidak hanya untuk mahasiswa, tetapi juga untuk perusahaan dan universitas yang menjalankan

program tersebut. Berikut adalah beberapa manfaat utama dari pelaksanaan kerja profesi:

1.3.1 Manfaat Bagi Mahasiswa

1. Mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan teknis di bidang pengelolaan sumber daya manusia, seperti proses rekrutmen, *onboarding*, dan *employee engagement*.
2. Memahami prosedur administrasi dan operasional HR yang digunakan dalam perusahaan *startup* berbasis teknologi pendidikan.
3. Mendapatkan pengalaman kerja yang relevan dengan bidang ilmu yang dipelajari serta penerapan teori manajemen SDM dalam dunia kerja nyata.
4. Memperoleh pemahaman mengenai etika kerja, tanggung jawab profesional, dan standar operasional perusahaan yang menunjang kesiapan memasuki dunia kerja.
5. Mengasah keterampilan interpersonal dan komunikasi yang penting dalam membangun hubungan kerja dan jaringan profesional.

1.3.2 Manfaat Bagi Universitas Pembangunan Jaya

1. Meningkatkan relevansi kurikulum akademik dengan mengintegrasikan praktik kerja nyata yang sesuai dengan kebutuhan dunia industri khususnya di bidang HR dan teknologi pendidikan.
2. Meningkatkan kualitas pendidikan melalui pemahaman lebih baik tentang kebutuhan dan tuntutan industri modern.
3. Memperkuat kerja sama dengan perusahaan *startup* sebagai mitra strategis dalam program magang dan pengembangan kurikulum.
4. Memberikan peluang bagi mahasiswa untuk memperoleh pengalaman praktis yang dapat meningkatkan daya saing lulusan di pasar kerja.
5. Mendukung pengembangan riset dan inovasi di bidang pengelolaan sumber daya manusia melalui kolaborasi dengan industri.

1.3.3 Manfaat Bagi PT Pintar Pemenang Asia

1. Membantu dalam pelaksanaan tugas administratif dan operasional di divisi *People and Culture* sehingga meningkatkan efisiensi kerja.

2. Memperoleh tenaga kerja magang yang membawa perspektif baru dan wawasan akademis yang dapat menunjang inovasi dalam pengelolaan SDM.
3. Meningkatkan kesempatan untuk mengenali dan mengidentifikasi talenta potensial yang dapat direkrut menjadi karyawan tetap.
4. Memperkuat hubungan kemitraan dengan universitas yang dapat mendukung pengembangan sumber daya manusia perusahaan secara berkelanjutan.
5. Mendukung pengembangan program pengelolaan SDM yang relevan dengan tren industri dan kebutuhan organisasi.

1.4 Tempat Kerja Profesi

Praktikan menjalankan kerja profesi di PT. Pintar Pemenang Asia, yang berlokasi di Jalan Hang Lekir I, No.2, Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10270. Perusahaan ini bergerak di bidang pendidikan dan berfungsi sebagai platform daring yang bertujuan meningkatkan kesempatan kerja bagi individu yang produktif. PT. Pintar Pemenang Asia menyediakan berbagai program, termasuk kursus singkat untuk pengembangan keterampilan profesional, program sarjana guna memperluas peluang karier, pelatihan karyawan yang dirancang khusus untuk perusahaan dan komunitas serta penempatan kerja ke luar negeri (*work abroad*).



Gambar 1.3 Pintar Campus, Jl Hang Lekir - Jakarta Pusat

Sumber : Google Maps (2025)

1.5 . Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi

Praktikan akan melaksanakan Kerja Profesi (KP) selama 3 bulan atau kurang lebih 432 jam, yang diawali dengan mempersiapkan Formulir Pengajuan Kerja Profesi dan Surat Pernyataan Magang. Kedua dokumen tersebut diserahkan kepada bagian *People and Culture* PT. Pintar Pemenang Asia.

Setelah proses administrasi, praktikan mengikuti sesi wawancara dengan *Head of People and Culture* sebagai tahap akhir seleksi. Selanjutnya, praktikan menjalankan kegiatan Kerja Profesi sesuai jadwal yang telah ditetapkan oleh tim *People and Culture*, dengan rincian sebagai berikut:

- **Hari Kerja** : Senin – Jumat (sistem kerja *Hybrid*)
- **Jam Kerja** : 09.00 – 18.00 WIB
- **Periode Kerja** : 3 Februari 2025 – 30 April 2025
- **Tempat Pelaksanaan** : Jl. Hang Lekir I No.2, RT.003/RW.003, Kelurahan Gelora, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10270.

1.6 Alur Proses Rekrutmen Kerja Profesi

Proses pelaksanaan program magang di PT. Pintar Pemenang Asia dimulai dengan tahap administrasi awal, yakni pengajuan *Curriculum Vitae* (CV) dan surat permohonan magang oleh calon praktikan. Dokumen-dokumen ini diajukan secara langsung kepada pihak Divisi *People and Culture*, yang merupakan unit kerja perusahaan yang bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia, termasuk program rekrutmen dan pengembangan talenta, salah satunya melalui skema magang.

Setelah pihak perusahaan menerima dan meninjau dokumen yang diajukan, praktikan diundang untuk mengikuti tahap wawancara awal. Wawancara ini diselenggarakan secara daring (*online*) melalui platform *Google Meet* dan difasilitasi oleh tim *Talent Acquisition*. Tujuan dari tahap ini adalah untuk melakukan penilaian awal terhadap latar belakang pendidikan, motivasi mengikuti magang, kemampuan komunikasi, serta kesesuaian awal antara profil praktikan dan kebutuhan organisasi.

Saat praktikan dinyatakan lolos pada tahap seleksi awal tersebut, dalam rentang waktu kurang lebih dua minggu dari wawancara awal, praktikan menerima undangan untuk mengikuti wawancara lanjutan secara langsung (*offline*) yang dilaksanakan di kantor pusat PT. Pintar Pemenang Asia. Pada tahap ini, praktikan akan menjalani proses evaluasi mendalam bersama *Head of People and Culture*, yaitu pimpinan divisi yang memiliki otoritas dalam menilai kesiapan dan potensi praktikan dalam berkontribusi secara aktif pada kegiatan operasional divisi, wawancara ini mencakup aspek-aspek penting seperti pemahaman terhadap bidang sumber daya manusia, nilai-nilai kerja individu, serta komitmen dan etos kerja yang dimiliki.

Setelah praktikan dinyatakan lolos pada tahapan seleksi tersebut, maka perusahaan memberikan surat penerimaan resmi dalam bentuk *agreement letter*. Surat ini berisi informasi rinci terkait periode pelaksanaan magang, ruang lingkup pekerjaan, hak dan kewajiban praktikan, serta ketentuan-ketentuan administratif lainnya. Praktikan diwajibkan untuk menandatangani dokumen ini sebagai bentuk persetujuan dan komitmen terhadap seluruh ketentuan yang berlaku selama program magang berlangsung. Selain itu, praktikan juga diminta untuk melengkapi dokumen administrasi pelengkap seperti formulir data pribadi, pernyataan kerahasiaan informasi (NDA), dan dokumen pendukung lain yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Pada hari pertama pelaksanaan magang, praktikan mengikuti rangkaian program *onboarding* yang telah disiapkan oleh tim *People and Culture*. Kegiatan ini bertujuan untuk memperkenalkan struktur organisasi, nilai-nilai budaya kerja, serta sistem dan prosedur kerja yang berlaku di lingkungan PT. Pintar Pemenang Asia. Program *onboarding* ini dirancang untuk memfasilitasi proses adaptasi praktikan terhadap lingkungan kerja baru secara efektif, sehingga praktikan dapat memahami peran dan tanggung jawabnya dengan baik sebagai bagian dari tim *People and Culture Intern*.

Seluruh rangkaian proses magang ini disusun secara sistematis untuk memberikan pengalaman belajar yang tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga praktis dan aplikatif. Melalui keterlibatan langsung dalam kegiatan operasional sumber daya manusia di sektor teknologi pendidikan, praktikan diharapkan dapat

mengembangkan keterampilan profesional, memperluas wawasan kerja, dan membangun jaringan relasi yang berguna dalam perjalanan karier di masa depan. Proses ini mencerminkan komitmen PT. Pintar Pemenang Asia dalam mendukung pengembangan talenta muda serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, inklusif, dan progresif.

Tabel 1.1 Tahapan Pelaksanaan Kerja Profesi

Tahapan	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
Tahap Persiapan						
Pencarian Tempat Kerja Profesi						
Proses interview dengan tim Talent Acquisition dan User Perusahaan						
Proses Penerimaan Kerja Profesi						
Tahap Pelaksanaan Kerja Profesi						
Pelaksanaan Kerja Profesi						
Penyusunan Laporan Kerja Profesi						
Penyusunan Laporan dan Bimbingan Kerja Profesi						
Pelaksanaan Sidang Kerja Profesi						

Pelaksanaan Sidang Kerja Profesi							
--	--	--	--	--	--	--	--

