

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Popularitas *smartphone* semakin tidak terbendung, selain untuk berkomunikasi kini fungsi dari sebuah *smartphone* semakin meluas seperti untuk berjualan, berbelanja dan bahkan untuk mencari info dunia kerja. Layanan berbasis aplikasipun berkembang pesat, banyaknya perusahaan rintisan seperti *start-up* membuka usahanya dalam memanfaatkan kecanggihan teknologi. Biasanya perusahaan *start-up* itu identik dengan hal yang berkaitan dengan teknologi dan memberikan dampak bagi manusia dalam menunjang kebutuhan maupun aktivitasnya sehari-hari.

Perusahaan rintisan seperti *start-up* merupakan penerapan dari suatu rancangan *business plan* dimana segala sesuatu yang telah direncanakan dan diproyeksikan dalam rencana bisnis, diimplementasikan kedalam bentuk sebuah *start-up*.<sup>1</sup> Menurut Paul Graham (2012) : “*Start-up is a company designed to grow fast*”, sedangkan menurut Eric Ries (2012) mengatakan bahwa :

*“Startup is a human institution design that create something new under condition extreme and serenity. It doesn’t say about what size of the company or what sector of industry, it just says we’re trying to do institution building when we don’t know what we don’t know.”*<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Badan Keahlian DPR RI, “*Perkembangan dan Tantangan Perusahaan Start-Up Nasional*”. Vol. IX, No.16/II/Puslit/Agustus 2017, hal. 13.

<sup>2</sup> Ibid, hal. 13.

Perkembangan perusahaan *start-up* khususnya di Indonesia sendiri juga semakin menjamur dengan menunjukkan pertumbuhannya yang semakin meningkat. Pertumbuhan jumlah perusahaan *start-up* di Indonesia merupakan pertumbuhan yang sangat pesat bila dibandingkan dengan negara-negara tetangga khususnya di wilayah Asia Tenggara. Pada data laporan dari *website Startup Ranking* pada bulan Februari 2018, Indonesia masuk ke dalam lima besar negara di dunia dengan jumlah *startup* terbanyak. Totalnya mencapai 1.705 *startup*, menempatkan Indonesia di urutan keempat di bawah Amerika Serikat (28.794 *startup*), India (4.713 *startup*), dan Inggris (2.971). Sebagai perbandingan, jumlah *startup* yang dimiliki negara lainnya di kawasan Asia Tenggara seperti Singapura yaitu 508 *startup*, Filipina 193 *startup*, Malaysia 144 *startup*, Thailand 81 *startup*, dan Vietnam 73 *startup*.<sup>3</sup>

Berdasarkan data yang telah ditampilkan tentunya bisa menjadi citra positif bagi perusahaan *start-up* nasional yang dapat meningkatkan mutu perusahaan mereka dengan berbagai produk, ide ataupun inovasi lainnya yang mereka ciptakan dan juga dapat mendorong maju Indonesia menuju negara yang lebih baik. Terlebih perkembangan zaman dan teknologi yang semakin maju dan mengarah pada era baru yaitu era revolusi industri 4.0 yang semakin masif adanya.

Perusahaan *start-up* seperti Lentera Digital Global (LenDiGlob) merupakan salah satu perusahaan yang berfokus pada bidang bisnis digital, pendidikan dan teknologi

---

<sup>3</sup> Agustinus Mario Damar, "Indonesia Punya Startup Terbanyak di Dunia Setelah AS dan Inggris", (<https://www.liputan6.com/teknoread/3276742/indonesia-punya-startup-terbanyak-di-dunia-setelah-as-dan-inggris>), diakses pada tanggal 26 November 2018.

dengan berbasis inovasi dan berorientasi masa depan. Dalam hal ini, Lentera Digital Global juga turut menghasilkan produk-produk inovatif bagi dunia pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia maupun *entrepreneurship* berbasis teknologi informasi. Terkait dengan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, Lentera Digital Global telah banyak menyelenggarakan program pelatihan yang telah dilaksanakan sesuai dengan permintaan ataupun kebutuhan dari para *clients*-nya. Pelatihan yang telah diselenggarakan antara lain pelatihan *Alpha Mind Formula*, *Lifeskills Revolution*, *Crypto Mind*, *Overseas Business Insight Program (OBIP)*, *MemMBA*, dan *The Organizational Zoo*.

Pelatihan *The Organizational Zoo* merupakan salah satu pelatihan yang telah diselenggarakan di lebih 20 negara atau lembaga terkemuka seperti *NASA*, *World Bank* dan Bank Indonesia (BI). Selain itu, fasilitator atau instruktur yang menyelenggarakan pelatihan ini merupakan brand ambassador untuk kawasan Southeast Asia. Untuk para peserta yang telah mengikuti pelatihan *The Organizational Zoo* akan mendapatkan sertifikat internasional berupa *Organizational Zoo Certification* dan dapat digunakan untuk melakukan pelatihan-pelatihan lainnya dengan bantuan metode-metode dan *tools* dari pelatihan *The Organizational Zoo*.

Tujuan dari pelatihan *The Organizational Zoo* ini untuk meningkatkan produktivitas dan kreativitas seorang individu di lingkungan pekerjaannya, melatih cara berkomunikasi yang efektif ketika sesama individu, kelompok maupun di dalam organisasi suatu perusahaan. Dalam pelatihan ini, digunakannya sebuah media kartu

dimana pada kartu-kartu tersebut terdapat kumpulan gambar metafora binatang ataupun tumbuhan sesuai dengan karakternya masing-masing dengan menggunakan sebuah metode gamifikasi yang menyenangkan.<sup>4</sup>

Pelatihan *The Organizational Zoo* yang telah di selenggarakan oleh Lentera Digital Global haruslah mencapai tujuan ataupun target yang ingin dicapai untuk para peserta pelatihnannya. Karena menurut Wirawan (2011:218) dan Siagian (2004:185) dalam Firman Basir menegaskan bahwa pelatihan merupakan aktivitas *Human Resources Development* (HRD) dengan tujuan mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta perilaku dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan atau tugas yang sedang dilaksanakannya.<sup>5</sup>

Kegiatan selanjutnya bila telah melakukan sebuah pelatihan, umumnya diadakan sebuah kegiatan evaluasi untuk mengukur keefektifan dan meminimalisir program dari kesalahan-kesalan dan dijadikan perbaikan untuk pelatihan belikutnya. Evaluasi program dilakukan untuk menilai efektivitas dan efisiensi dari pelatihan yang telah dilakukan. Menurut Kirkpatrick (2005) dikutip dari Yudistira Adi Nugroho, evaluasi pelatihan dilaksanakan dengan tiga alasan khusus, yaitu (1.) Untuk menentukan efektivitas suatu pelatihan dan mendapatkan informasi untuk mengembangkan pelatihan pada masa yang akan datang; (2.) Untuk menentukan apakah pelatihan

---

<sup>4</sup> Arthur Shelley, "The Organizational Zoo : A Survival Guide to Workplace Behaviour", (<https://www.organizationalzoo.com/>), diakses pada tanggal 26 November 2018.

<sup>5</sup> Firman Basir, "Evaluasi Program DIKLATPIM IV Pada Balai Diklat Keagamaan Makassar dengan Model Kirkpatrick". Vol. 4, No. 2, Oktober 2013, hal. 133.

diteruskan, dimodifikasi, ataupun dihentikan; (3.) Untuk memberikan bukti nyata mengenai keberadaan lembaga pelatihan dengan menunjukkan kontribusinya terhadap sasaran serta tujuan perusahaan.<sup>6</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Feby M. Faisal selaku *Chief Executive Officer (CEO)*, dan Celesta Viola K. selaku *Chief Financial Officer (CFO)* ditemukan bahwa Lentera Digital Global dalam melakukan evaluasi setiap pelatihannya belum atau tidak pernah memakai model evaluasi apapun dan tidak mempunyai indikator-indikator baku dalam mengukur pelatihan mereka terutama pada pelatihan *The Organizational Zoo*. Menurut mereka, hampir tiap peserta pelatihan yang telah mengikuti pelatihan *The Organizational Zoo* mempunyai persepsi yang berbeda-beda. Pihak internal dari Lentera Digital Global dalam meminta respon atau *feedback* dari para peserta pelatihannya yaitu dengan meminta testimoni-testimoni mereka. Setelah selesai sesi pelatihannya, mereka membuat video ataupun foto terkait respon peserta setelah mengikuti pelatihan *The Organizational Zoo*.

Peserta pelatihan ada yang menganggap bahwa pelatihan yang telah mereka ikuti itu masih memiliki dampak yang kecil pada diri peserta maupun lingkungan mereka bekerja. Selain itu dari segi waktu pelatihan, ada beberapa peserta yang menganggap bahwa pelatihan yang dilakukan terlalu padat jadwalnya karna hanya dilakukan pada satu hari saja. Tetapi disisi lain, peserta juga ada yang menganggap bahwa pelatihan

---

<sup>6</sup> Yudistira Adi Nugroho, "Evaluasi Reaksi Peserta pada Penyelenggaraan Diklat Dasar Jabatan Fungsional Penyuluh Perikanan di Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan". Vol. 13, No. 1, Juni 2018, hal. 49.



*The Organizational Zoo* ini merupakan pelatihan yang menarik dan dapat membantu mereka dalam meningkatkan kinerjanya khususnya mempererat hubungan kerja sama tim dimana ini memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.

Salah satu hal lainnya yang menjadi kekurangan bagi perusahaan Lentera Digital Global yaitu tidak adanya evaluator eksternal untuk mengevaluasi pelatihan yang mereka selenggarakan. Dimana evaluator eksternal juga dibutuhkan untuk meningkatkan pengaruh terhadap proses evaluasi di Lentera Digital Global.

Berdasarkan penjelasan dari kekurangan-kekurangan yang telah dijabarkan tersebut, maka kekurangan itu timbul dari proses evaluasi mereka yang belum atau tidaknya menggunakan model evaluasi apapun, selain itu juga berkembangnya persepsi dikalangan peserta yang berkaitan dengan tujuan pelatihan dimana sebagian peserta ada yang menganggap pelatihan tersebut positif untuk mereka dan ada juga yang menganggap tidak begitu berdampak secara langsung.

Berdasarkan pada uraian di atas dan hasil wawancara dengan sejumlah pihak perusahaan *start-up* Lentera Digital Global, dalam melakukan penelitian ini menjadi semakin termotivasi untuk melakukan penelitian mengenai reaksi dan hasil belajar peserta dari pelatihan *The Organizational Zoo* di PT. Lentera Digital Global.

Harapan dari hasil evaluasi ini dapat bermanfaat bagi kedua belah pihak. Yang pertama ialah untuk pihak PT. Lentera Digital Global dalam dijadikannya bahan rekomendasi dan masukan bagi peningkatan kualitas pelatihan *The Organizational Zoo*

dimasa yang akan datang. Kedua, bagi kawasan Teknologi Pendidikan sebagai sumbangan pemikiran dalam memperkuat teori dan pemahaman bagi kawasan evaluasi.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan, maka ditemukan beberapa masalah :

1. Bagaimana upaya PT. Lentera Digital Global dalam menghadapi era mendatang?
2. Bagaimana pelatihan "*The Organizational Zoo*" yang diselenggarakan oleh PT. Lentera Digital Global bisa sesuai dengan kebutuhan *clients*-nya?
3. Bagaimana dampak yang ditimbulkan oleh peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan "*The Organizational Zoo*"?
4. Bagaimana evaluasi pelatihan "*The Organizational Zoo*" di PT. Lentera Digital Global?
5. Bagaimana reaksi dan hasil belajar peserta terhadap pelatihan "*The Organizational Zoo*" di PT. Lentera Digital Global?

## **C. Pembatasan Masalah**

Agar penelitian dapat berjalan dengan lancar dan optimal, maka penelitian dibatasi pada poin reaksi dan hasil belajar peserta terhadap pelatihan *The Organizational Zoo* di PT. Lentera Digital Global.

#### D. Rumusan Masalah

Terkait pembatasan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, perumusan masalah penelitian ini adalah, *“Bagaimana reaksi dan hasil belajar peserta terhadap pelatihan “The Organizational Zoo” di PT. Lentera Digital Global?”*.

#### E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelatihan *The Organizational Zoo* yang diselenggarakan oleh PT. Lentera Digital Global.

#### F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian evaluasi pelatihan ini ditinjau secara :

##### 1. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, untuk pemenuhan penyelesaian studi program S1 Teknologi Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta.
- b. Bagi PT. Lentera Digital Global, penelitian ini dijadikan referensi dan informasi oleh pihak-pihak pembuat keputusan dalam pengembangan kualitas pelatihan *“The Organizational Zoo”* di masa mendatang.
- c. Bagi bidang ilmu Teknologi Pendidikan, meningkatkan pengetahuan serta melihat evaluasi pelatihan dari bisnis *The Organizational Zoo Certification Masterclass*.
- d. Bagi mahasiswa prodi Teknologi Pendidikan, penelitian ini sebagai referensi dan penambah wawasan civitas akademika prodi Teknologi Pendidikan.



## 2. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini menjadi referensi dan sumber bacaan bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian kedepannya.
- b. Meningkatkan pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai dunia kerja secara nyata melalui penelitian ini.

