

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan teknologi yang semakin cepat di era globalisasi seperti saat ini, membuat mahasiswa mulai berfikir kritis dan tanggap terhadap teknologi. Pada 2015, lebih dari tiga miliar orang memiliki akses internet di seluruh dunia, termasuk Indonesia menurut *Internet World Stats* pada 2015. Tidak dapat dipungkiri bahwa perubahan teknologi yang semakin pesat membuat mahasiswa menjadi lebih aktif dalam berbagai aspek. Mahasiswa sebagai bagian dari generasi muda millennial mulai memanfaatkan perkembangan teknologi untuk memenuhi kebutuhan mereka didalam perkuliahan. Mahasiswa sendiri dianggap sebagai *agent of change* mempunyai makna sebagai sekumpulan orang yang memiliki intelektual yang tinggi dalam hal menanggapi segala sesuatu secara positif, bertanggung jawab dan kritis. Menurut ( A.M Fatwa dalam Syam 2005) menyatakan bahwa mahasiswa merupakan kelompok generasi muda yang mempunyai peran strategis dalam kancan pembangunan bangsa karena mahasiswa merupakan sumber kekuatan moral (*moral force*) bagi sebuah bangsa. Maka dengan kemudahan akses yang disediakan oleh teknologi memiliki peran yang signifikan didalam pengaruh timbal-balik yang ditimbulkan, tidak

terkecuali didalam sebuah organisasi, yaitu mulai dari sebuah desain ulang organisasi untuk pemanfaatan SDM digital, kolaborasi dan komunikasi yang lebih efektif. Sehingga memunculkan sebuah persaingan dan kebutuhan untuk berkolaborasi pada situasi yang lebih kompleks antar individu agar lebih inovatif, kreatif, dan lebih bisa mengeksplere kemampuannya untuk peningkatan kinerja organisasi (Colbert, Yee, & George, 2016).

Dalam rangka meningkatkan kreativitas mahasiswa tersebut, maka sebuah organisasi mahasiswa yang menjadi salah satu wadah bagi sekelompok individu yang mempunyai *visi* dan *misi* yang sama untuk sama-sama berkembang dalam mewujudkan sebuah cita cita yang diinginkan perlu di optimalkan. Berdasarkan UU Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi pasal 77 mengenai Organisasi Kemahasiswaan bahwa Organisasi mahasiswa (ormawa), berfungsi untuk melatih mahasiswa supaya siap terjun ke lingkungan masyarakat. selain itu mahasiswa juga dituntut untuk berani mengemukakan pendapat, berani mengambil keputusan dengan cepat dan tepat, memiliki rasa tanggungjawab yang besar serta mampu menumbuhkan rasa ketrampilan dalam hal berwarganegara. Disamping itu sebuah organisasi harus mempunyai peran strategis untuk menjadi tempat mengembangkan bakat baik secara akademis maupun non akademis serta mampu mewujudkan fungsi idealisme sebagai mahasiswa.

Anggota dari ormawa merupakan bagian dari generasi millennial yang umumnya canggih dalam menggunakan teknologi. Millennial sendiri merupakan istilah cohort didalam demografi yang artinya kata benda yang memiliki arti pengikut. Generasi millennial merupakan generasi yang lahirnya berkisar antara 1982 sampai dengan 2002, selisih yang tidak terlalu signifikan (Ali & Lilik Purwandi, 2017). Menurut (Iffah al Walidah 321 pp. 3,4) generasi millennial pada tahun 2017 adalah mereka yang berusia 17-36 tahun dan mereka berperan sebagai mahasiswa, karyawan dan orangtua muda. Pada tahun 2020, tahun dimulainya bonus demografi, generasi millennial berada pada rentang usia 20 tahun hingga 40 tahun. Usia tersebut adalah usia produktif yang akan menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia. Tiga tahun menjelang era tersebut terjadi 2017 jumlah generasi milenial sudah dominan dibandingkan generasi lainnya. Menurut (Susenas, 2017) jumlah generasi milenial mencapai sekitar 88 juta jiwa atau 33,75 persen dari total penduduk Indonesia. Proporsi tersebut lebih besar dari proporsi generasi sebelumnya seperti generasi X yang (25,74 persen) maupun generasi baby boom+veteran (11,27 persen). Demikian juga dengan jumlah generasi Z baru mencapai sekitar 29,23 persen.. Pada tahun tersebut, generasi millennial akan menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia karena mulai berkurangnya populasi Gen-X dan Baby Boomer. Dengan demikian, terjadilah bonus demografi. Populasi millennial terbanyak berada di pulau Jawa yang diperkirakan pada tahun 2015 ada 47 juta jiwa. (Ali &

Lilik Purwandi, 2017, pp. 8-11). Menurut Yuswohady dalam artikel Millennial Trends (2016) Generasi milenial (Millennial Generation) adalah generasi yang lahir dalam rentang waktu awal tahun 1980 hingga tahun 2000. Generasi ini sering disebut juga sebagai Gen-Y, Net Generation, Generation WE, Boomerang Generation, Peter Pan Generation, dan lain-lain. Mereka disebut generasi millennial karena merekalah generasi yang hidup di pergantian milenium. Secara bersamaan di era ini teknologi digital mulai merasuk ke segala sendi kehidupan. Generasi Millennial pada saat ini sangat bergantung terhadap teknologi sehingga mereka canggih dalam penggunaannya atau yang lebih terkenal disebut dengan *digital native*. Menurut ( Prensky, 2001) individu-individu tidak ingat pertama kali mereka mengakses internet dengan range umur yang sama didalam sebuah organisasi maka, organisasi akan mampu menyatu secara alami dengan cepat.

Salah satu praktek yang dijalankan di sebuah organisasi mahasiswa adalah *Human Resources Management ( HRM)* yang meliputi rekrutmen sampai dengan proses separation. Sehubungan dengan sifat anggotanya yaitu generasi millennial, maka sebuah ormawa sekarang ini memiliki kecenderungan bahwa proses praktek *HRM* dilakukan dengan menggunakan cara – cara yang berbeda dengan praktek digenerasi sebelumnya. Hal ini salah satunya disebabkan oleh adanya pergeseran budaya yang semakin pesat , sebagai contoh dahulu dalam proses rekrutmen masih secara manual

sekarang berubah ke arah digitalisasi dengan cara *e – recruitment* dengan memanfaatkan media sosial sebagai penunjang kegiatan tersebut. Manfaat yang diberikan dengan menggunakan *e – recruitment* yaitu dapat memberikan kemudahan bagi suatu organisasi dan mampu meningkatkan kecepatan proses rekrutmen sehingga tingkat keberhasilan dalam menemukan kandidat baru semakin mudah, selain itu mahasiswa akan mulai merasa jenuh apabila dalam semua kegiatan organisasi masih secara manual apalagi di rentang umur mereka yang bukan pada masanya. Salah satu hal yang dapat dilakukan organisasi supaya anggota tidak merasa jenuh dan kaku dengan menerapkan konsep *gamification*.

*Gamification* merupakan penggunaan elemen permainan dan teknik desain *game* dalam konteks *non game* pada praktek praktek pengelolaan bisnis dan organisasi (Werbach & Hunter 2012) sedangkan menurut (Deterding et al 2011) *Gamification* mencerminkan penggunaan pola permainan termasuk mekanisme kemajuan, penghargaan, pemecahan masalah kolaboratif dan persaingan dalam situasi *non game*. Sedangkan menurut (Brownhill, 2013) *gamification* dengan tujuan untuk membuat tugas sehari-hari lebih menarik dan menyenangkan.

*Proses Human Resource Management (HRM)* berbasis *gamification* pada saat ini masih jarang yang meneliti karena kebanyakan pengaplikasian konsep *gamification* digunakan dalam proses pembelajaran misalnya dalam

dunia pendidikan dan pelatihan, yang mana dalam proses tersebut dibuat untuk meningkatkan motivasi siswa dalam mengikuti proses belajar mengajar dengan cara- cara yang menyenangkan. Sehingga hal ini bisa menjadi tantangan bagi seorang peneliti agar bisa menemukan sebuah konsep baru penggunaan konsep *gamification* didalam proses *Human Resources Management* di Organisasi Mahasiswa, yang mana anggota dari organisasi tersebut merupakan generasi millennial. dari oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memahami praktek dan kebijakan *HRM based Gamification* yang di jalankan di sebuah organisasi sehingga ditemukan model konseptual baru. Organisasi Mahasiswa (ORMAWA) Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) akan menjadi salah satu subyek yang cocok untuk dilakukan penelitian dikarenakan sifat milenial dan nilai nilai *gamification* mulai diterapkan pada generasi ini dan akan berbeda dengan generasi sebelumnya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Seiring dengan perkembangan teknologi di era digitalisasi, pergeseran budaya bergeser dari yang semula manual berubah kearah digitalisasi. Digitalisasi juga merambat ke lingkungan pendidikan khususnya pada Organisasi Mahasiswa yang anggotanya merupakan generasi millennial sehingga mereka canggih terhadap teknologi yang disebut *digital native*.

Berdasarkan latar belakang dari masalah tersebut dapat diidentifikasi

pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana model praktik *Human Resources Management based Gamification* yang digunakan di organisasi mahasiswa?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penelitian ini bertujuan :

1. Memahami praktik dan kebijakan konsep *HRM based gamification* dalam organisasi mahasiswa.
2. Membangun model konseptual praktik *Human Resource Management based gamification* didalam organisasi.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah pemahaman tentang ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan model praktek dan kebijakan *Human Resource Management (HRM)* berbasis *gamification* di Organisasi Mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Berdasarkan hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi sebagai salah satu bahan rekomendasi Organisasi Mahasiswa khususnya dibidang *HRM (Human Resources Management)* dengan menggunakan praktek dan kebijakan berbasis *gamification* pada era digitalisasi ini, sehingga akan berbeda dengan praktek *Human Resources Management* sebelumnya.