

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Kerja Profesi

Salah satu aset penting dari suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) (Rohman & Ichsan, 2021). Karyawan dengan kinerja yang baik memainkan peran penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Beban kerja yang tinggi sering kali menjadi salah satu faktor penghambat kinerja karyawan (Irawati & Carrollina, 2017). Beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dan menjadi tanggung jawabnya (Mahawati et al., 2021). Beban kerja yang berlebih dapat memicu stres, kelelahan, bahkan depresi pada karyawan (Afiqah et al., 2024).

Karyawan dengan beban kerja yang berlebih akan mengalami penurunan seperti penurunan motivasi, kualitas kerja yang menurun, menurunnya kemampuan kerja sama tim, dan membuat karyawan memilih pencari pekerjaan lain. Beban kerja yang rendah juga memiliki dampak negatif seperti karyawan yang merasa bosan terhadap pekerjaannya, kehilangan motivasi untuk bekerja, merasa tidak ada kesempatan untuk berkembang, ketidakpuasan dalam bekerja, dan mencari pekerjaan lain yang lebih menantang serta memuaskan (Sukmawati & Hermana, 2024). Dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, perusahaan dapat memaksimalkan potensi karyawan sehingga kontribusi mereka menjadi lebih optimal (Neksen et al., 2021). Kualitas sumber daya manusia yang unggul menjadi kunci keberhasilan dari suatu perusahaan dalam menghadapi dinamika pasar yang terus berubah, termasuk optimalisasi kinerja karyawan (Ramadhan & Rachmadsyah, 2024).

Proses rekrutmen dan seleksi menjadi salah satu langkah awal untuk mendapatkan karyawan baru. Melalui proses rekrutmen dan seleksi yang efektif, perusahaan akan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan dapat membantu karyawan agar membawa perusahaan ke level yang lebih baik (Nurfariuzki et al., 2018). Rekrutmen adalah proses untuk mencari kandidat dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi yang sebelumnya sudah ditentukan dalam analisis pekerjaan (Aamodt, 2010). Sementara itu, seleksi adalah proses untuk menemukan kandidat dalam suatu pekerjaan (Armstrong, 2006). Apabila terjadi kesalahan dalam proses rekrutmen, perusahaan akan

kesulitan untuk mendapatkan calon karyawan yang memenuhi syarat. Akibatnya, kinerja perusahaan dapat terhambat karena karyawan yang tidak kompeten. Selain itu, karyawan yang tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya juga dapat mengakibatkan karyawan tersebut meninggalkan tempat kerjanya/*resign* (Nurfarizki et al., 2018). Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perusahaan memerlukan divisi *Human resource development* (HRD) (Putra & Wahyuni, 2022).

Human resource development (HRD) menjadi penghubung antara perusahaan dan karyawan dengan memfasilitasi komunikasi dan memastikan kebutuhan dari kedua belah pihak telah terpenuhi. *Human resource development* (HRD) memiliki pengaruh besar dalam menilai kinerja karyawan yang pada nantinya dapat membuat perusahaan memberikan/memperhitungkan gaji dan tunjangan yang sesuai dengan kinerja dari karyawannya (Sofia & Handayani, 2022). Selain itu, pengembangan *soft skills* seperti komunikasi dan kepemimpinan juga semakin penting untuk dilakukan karena dianggap mampu dalam membantu mencapai suatu kesuksesan dalam karir mereka (Marayasa et al., 2023). Meskipun demikian, masih terdapat beberapa perusahaan yang menghadapi permasalahan dalam memilih karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan perusahaan (Utama et al., 2021). Kompetensi adalah perilaku yang digunakan di tempat kerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, sifat, perilaku teknis, dan berorientasi pada bisnis atau berhubungan dengan keterampilan interpersonal (Moningka et al., 2021). Pengetahuan dan keterampilan tersebut dapat membuat individu mampu menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif. Oleh karena itu, setiap pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian dari Mata Kuliah Psikologi Industri dan Organisasi (PIO).

Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) adalah ilmu yang mengaplikasikan konsep psikologi dalam konteks kerja untuk meningkatkan kualitas individu dan organisasi. Melalui pemahaman mendalam mengenai tingkah laku manusia, Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) bertujuan untuk dapat mengembangkan potensi karyawan dan efektivitas perusahaan (Aamodt, 2010). Di sebuah perusahaan, individu yang terlibat dalam praktik psikologi adalah *human resource development* (HRD). Seorang *human resource development* (HRD) tidak hanya bertugas untuk melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan baru, tetapi juga bertanggung jawab dalam merancang deskripsi pekerjaan yang jelas, melakukan wawancara mendalam, serta mengelola proses *onboarding* untuk memastikan

integrasi karyawan baru. Selain itu, *human resource development* (HRD) juga berperan dalam mengevaluasi kinerja karyawan, pengembangan karir, dan pengelolaan hubungan industrial (Ruci sebagai mana dikutip dalam Aamodt, 2010). Berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh Asosiasi Penyelenggara Pendidikan Tinggi Psikologi Indonesia (AP2TPI), lulusan Program Studi Psikologi diharapkan mampu berkontribusi dalam pengembangan sumber daya manusia (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021). Sesuai dengan keputusan Asosiasi Penyelenggara Pendidikan Tinggi Psikologi Indonesia (AP2TPI) tahun 2021, lulusan S1 Psikologi umumnya memiliki beberapa profil pekerjaan, diantaranya (1) Administrator Psikologi, (2) Asisten Psikolog, (3) Konselor, (4) Asisten Peneliti, (5) Pengajar, (6) Fasilitator dan Motivator dalam program pelatihan, (7) Fasilitator dan Motivator Pengembangan Komunitas, (8) Staff di bidang SDM, (9) Staf Konsultan di Bidang Psikologi, dan (10) sebagai pelaku usaha mandiri.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu topik dalam mata kuliah Psikologi Industri dan Organisasi (PIO). Bidang ini mencakup berbagai aspek perilaku individu dan kelompok dalam konteks kerja, seperti kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan dinamika kelompok. Selain itu Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) juga melibatkan evaluasi menyeluruh terhadap persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja mereka, termasuk indentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawannya (Aamodt, 2010).

Perusahaan yang melakukan proses rekrutmen, seleksi, pengembangan kompetensi karyawan (pelatihan), dan melakukan *assessment* terhadap karyawannya adalah PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS). Sebagai bagian dari PT. Pertamina Gas Negara Tbk (PGN), PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS) memiliki peran penting dalam memberikan layanan pendukung operasi, termasuk pengelolaan aset, pengembangan properti, serta jasa desain dan konstruksi. Fokus utama dari PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS) adalah mengoptimalisasi aset non produktif dan pengembangan kawasan industri yang berbasis gas bumi (PGNMAS, 2024b). Perusahaan tersebut masih dalam proses berkembang dengan mengutamakan inovasi baru dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan melalui program pelatihan. Oleh karena itu, praktikan memilih PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS) sebagai tempat untuk dapat melaksanakan kegiatan Kerja Profesi (KP) sebagai Staf

human resource development (HRD) dengan tujuan dapat menerapkan teori dan pengetahuan yang telah diperoleh serta sesuai dengan profil lulusan dari Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya (UPJ).

Proses kerja dalam departemen *Asset Management* bagian *HR Project*, meliputi melakukan seleksi karyawan dari mulai *screening* CV dan wawancara, melakukan *assessment* terhadap kinerja karyawan, serta melakukan pelatihan terhadap karyawan. Praktikan diharapkan mampu bersaing di dunia kerja setelah lulus dengan mengaplikasikan teori dan ilmu dipelajari, seperti melakukan perhitungan gaji untuk para karyawan di berbagai macam proyek PGNMAS, melakukan seleksi karyawan/magang dari mulai *screening* CV dan wawancara, melakukan *assessment* terhadap kinerja karyawan, serta melakukan pelatihan terhadap karyawan. Praktikan juga akan memperoleh ilmu dan pengalaman baru dalam Kerja Profesi (KP) di PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS).

Praktikan melaksanakan kegiatan Kerja Profesi (KP) ini dengan tujuan untuk dapat memberikan gambaran mengenai dunia kerja, memberikan pengalaman baru, serta memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan di tempat kerja. Kerja Profesi (KP) termasuk ke dalam salah satu mata kuliah dengan jumlah bobot SKS (Satuan Kredit Semester), yaitu 3 (tiga). Dalam pelaksanaan Kerja Profesi (KP), praktikan melakukannya sesuai dengan program MBKM (Merdeka Belajar – Kampus Merdeka) dengan syarat magang, yaitu minimal 504 jam atau setara dengan 63 hari. Kerja Profesi ini bersifat wajib untuk dilakukan oleh mahasiswa sebagai salah satu syarat untuk dapat menyelesaikan studinya dan mendapatkan gelar sarjana di Universitas Pembangunan Jaya (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021).

Program MBKM (Merdeka Belajar – Kampus Merdeka) yang dilakukan oleh praktikan dapat dikonversi ke dalam beberapa mata kuliah dengan jumlah total 11 SKS, seperti Pengembangan Diri (PSI507), Pengembangan Karir (PSI504), Kerja Profesi (PSG405), Kode Etik (PSG403), dan Dinamika Kelompok dan Penerapannya Dalam Ruang Lingkup Urban (PSG510). Mata kuliah yang dikonversi tersebut merupakan mata kuliah yang memiliki kaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh praktikan selama melaksanakan Kerja Profesi (KP) di PT. Permata Garaha Nusantara (PGNMAS). Dengan konversi mata kuliah diharapkan praktikan mampu untuk mencapai salah satu profil dari lulusan Program Studi

Psikologi di Universitas Pembangunan Jaya (UPJ), yaitu tenaga kerja di bidang Sumber Daya Manusia (Psikologi UPJ, 2023).

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Profesi

1.2.1 Maksud Kerja Profesi

Kegiatan Kerja Profesi (KP) ini bertujuan untuk mendalami ilmu Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) secara langsung. Sejalan dengan profil lulusan dari Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya (UPJ), kegiatan ini dapat membantu mahasiswa untuk berperan sebagai staf *human resource development* (HRD). Melalui Kerja Profesi (KP), maka mahasiswa dapat memperoleh pengalaman kerja nyata dan mengaplikasikan teori-teori yang sebelumnya telah dipelajari di bangku kuliah (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021).

1.2.2 Tujuan Kerja Profesi

Terdapat beberapa tujuan dari dilaksanakannya Kerja Profesi (KP) ini , yaitu (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021):

1. Kegiatan Kerja Profesi (KP) ini dapat dijadikan sebagai sarana untuk memperluas pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan. Dalam hal ini, praktikan mendapatkan pengalaman dan gambaran mengenai pekerjaan sebagai staf *human resources development* (HRD) pada divisi *Operation* lebih tepatnya pada departemen *Asset Management*.
2. Kerja Profesi (KP) memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk dapat mengaplikasikan ilmu yang telah dipelajari sesuai dengan peminatan masing-masing mahasiswanya. Praktikan menemukan keterkaitan dengan materi kuliah dari beberapa mata kuliah seperti, melakukan seleksi karyawan/magang dari mulai *screening* CV dan wawancara, melakukan *assessment* terhadap kinerja karyawan, serta melakukan pelatihan terhadap karyawan.
3. Kerja Profesi (KP) dapat mendukung Program Studi Psikologi dalam memperoleh umpan balik dengan menyempurnakan kurikulum agar sesuai dengan kebutuhan industri dan masyarakat. Dalam hal ini, praktikan akan membuat laporan selama pelaksanaan Kerja Profesi (KP) berlangsung dengan harapan mampu untuk membantu pengembangan kurikulum Program Studi Psikologi.

4. Kerja Profesi (KP) juga menjadi salah satu wadah dalam menjalin kerjasama antara Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) dengan PT Permata Graha Nusantara (PGNMAS).

1.3 Tempat Kerja Profesi (KP)

Praktikan melaksanakan kegiatan Kerja Profesi (KP) di PT. Permata Graha Nusantara. PT. Permata Graha Nusantara berada di Komplek Perkantoran PGN Gedung B, Jl. Kyai Haji Zainul Arifin No. 20, Gedung B, Lt. 6 – 8, RT.8/RW.7, Krukut, Kec. Taman Sari, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, 11140.

1.4 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi (KP)

Praktikan melakukan program Kerja Profesi (KP) dengan skema Merdeka Belajar Magang Merdeka (MBKM). Durasi magang yang diperlukan oleh praktikan ialah 504 jam atau setara dengan 63 hari kerja. Praktikan melaksanakan program Kerja Profesi (KP) sejak tanggal 1 Juli – 4 Oktober 2024. Namun, praktikan masih memiliki pekerjaan yang belum mencapai CPMK sehingga melakukan assesment terhadap karyawan pada tanggal 4 – 5 November 2024. Program Kerja Profesi (KP) dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, yaitu tiga sks (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021).

Praktikan menjalankan pekerjaan melalui *Work From Office* (WFO) dari hari Senin hingga Jumat dengan waktu kerja yaitu, Senin – Kamis pukul 07.30 – 16.00 WIB dan hari Jumat, yaitu 07.30 – 16.30 WIB. Jam kerja tersebut terpotong oleh waktu istirahat selama satu jam, yaitu 12.00 – 13.00 WIB. Perpanjangan waktu di hari Jumat disebabkan karena adanya rutinitas olahraga di pagi hari yang dilakukan oleh seluruh karyawan di PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS). Hal tersebut membuat para karyawan akan memulai bekerja lebih lambat dari ketentuan jam di hari Senin hingga Kamis.

Tabel 1.1 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi

Hari	Jam Kerja
Senin – Kamis	07:30 – 16:00 WIB
Jumat	07:30 – 16:30 WIB