

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Kerja Profesi

Persaingan untuk memperoleh pekerjaan menjadi salah satu tantangan yang perlu dihadapi angkatan kerja di Indonesia saat ini. Badan Pusat Statistik, (2024) mencatat bahwa terhitung sejak Februari 2024, Indonesia mencapai 143,98 juta angkatan kerja yang meningkat sebesar 1,88% dari tahun sebelumnya. Angkatan kerja yang dimaksud merupakan gabungan dari penduduk usia kerja (lebih dari 15 tahun) yang tengah bekerja, sementara tidak bekerja, dan menganggur. Peningkatan jumlah angkatan kerja yang tidak diseimbangi dengan ketersediaan lapangan kerja membuat banyak dari mereka tidak memiliki pekerjaan atau disebut juga sebagai pengangguran. Tercatat hingga Februari 2024, terdapat 7,2 juta pengangguran di Indonesia (Badan Pusat Statistik, 2024). Jika dibandingkan pada Februari 2023, pengangguran di Indonesia mencapai 7,99 juta (Badan Pusat Statistik, 2024). Angka tersebut menunjukkan adanya penurunan sebesar 9,89%. Meskipun dikatakan menurun dari tahun sebelumnya, namun jumlah tersebut tetap membuat Indonesia menduduki posisi pertama selaku negara dengan tingkat pengangguran tertinggi di ASEAN pada tahun 2024 (International Monetary Fund, 2024).

Pengangguran di Indonesia dapat terjadi karena keterampilan sumber daya manusianya yang masih rendah (Ishak, 2018). Jika dibandingkan dengan negara lain, Indonesia masih berada di barisan belakang apabila menyangkut hal tersebut. Human Capital Index (HCI) yang menjadi indikator dalam mengukur keterampilan, kesehatan, dan pengetahuan sumber daya manusia di suatu negara menunjukkan bahwa HCI Indonesia adalah 0,54 pada tahun 2020 (World Bank, 2023). Indeks tersebut merefleksikan posisi Indonesia yang berada di bawah rata-rata dari negara-negara di Asia Timur dan Pasifik (0,59) serta negara dengan penghasilan menengah ke atas lainnya (0,56) (World Bank, 2023). Hal tersebut membuktikan bahwa untuk dapat menekan angka pengangguran, sumber daya manusia di Indonesia perlu meningkatkan keterampilannya.

Sumber daya manusia yang terampil menjadi aspek penting yang dinilai oleh perusahaan ketika merekrut calon karyawan. Hal ini dikarenakan dinamisnya pasar tenaga kerja yang menuntut perusahaan terbiasa dalam menghadapi perubahan tak luput dari peran karyawan selaku sumber daya manusia yang menggerakkannya (Yuwono et al., 2023). Artinya, kesuksesan suatu perusahaan dapat ditentukan melalui kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Budiasa (2021) menambahkan bahwa untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, kualitas tersebut juga perlu diiringi kuantitas kerja yang optimal. Alhasil, standar yang ditetapkan perusahaan dalam merekrut seorang karyawan pun meningkat. Oleh karena itu, untuk mencapai tersebut individu perlu mengasah kemampuan dan melatih keterampilannya. Hal ini dapat diperoleh melalui pengalaman.

Pemerintah berupaya untuk mendukung eksplorasi pengalaman tersebut melalui kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi Republik Indonesia (Kemendikbudristek RI). Kebijakan ini bertujuan untuk membantu mahasiswa dalam menyiapkan karir di masa depan melalui pengalaman di luar kampus (Kampus Merdeka, 2024). Salah satu aktivitasnya yang berupa magang/praktik kerja bertujuan untuk membuat mahasiswa memperoleh pengalaman belajar yang relevan melalui terjun dalam simulasi dunia kerja (Kemendikbudristek, 2021). Program ini menjadi jembatan dalam menjawab kebutuhan perusahaan sekaligus solusi atas tantangan bagi angkatan kerja dalam bersaing memperoleh pekerjaan. Melalui MBKM, diharapkan terjadinya *link and match* antara mahasiswa dengan dunia kerja serta mahasiswa dengan dinamisnya masa depan (Maulana et al., 2022).

Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) menyambut kebijakan tersebut melalui pengadaan program Kerja Profesi (KP) Program MBKM. Kerja profesi pada dasarnya merupakan salah satu prasyarat bagi Mahasiswa UPJ untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) dan diimplementasikan sebagai mata kuliah wajib yang setara dengan 3 SKS (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021). Adapun KP yang dijalani oleh Praktikan merupakan bagian dari MBKM yang pelaksanaannya setara dengan 11 SKS. Setiawan dan Soerjoatmodjo (2021) mengungkapkan bahwa pengadaan program ini diharapkan dapat membuat mahasiswa memiliki waktu yang cukup dalam menggali pengalaman melalui

tugas yang dilaksanakan di perusahaan atau instansi tempat mahasiswa magang serta beradaptasi dengan dunia kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa UPJ memiliki kesadaran penuh untuk mengembangkan sumber daya manusia yang unggul dan bersaing dalam era ini.

Praktikan selaku Mahasiswa Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya berupaya untuk berpartisipasi dalam tujuan tersebut. Mengacu pada Surat Keputusan Asosiasi Penyelenggara Pendidikan Tinggi Psikologi Indonesia (AP2TPI) Nomor: 01/Kep/AP2TPI/2015 Tentang Perubahan Atas Surat Keputusan Asosiasi Penyelenggara Pendidikan Tinggi Psikologi Indonesia (AP2TPI) Nomor: 01/Kep/AP2TPI/2013 menuliskan terkait profil lulusan Program Studi Psikologi. Melalui surat tersebut dikatakan bahwa seorang Sarjana Psikologi (S. Psi.) dapat bekerja sebagai (a) Asisten Psikolog, (b) Staf atau Manajer di Bidang Sumber Daya Manusia, (c) Staf Konsultan di Bidang Psikologi, (d) Pengajar, (e) Konselor, (f) Perancang dan Fasilitator Pengembangan Komunitas, (g) Asisten Peneliti, (h) Fasilitator dan Motivator dalam Program Pelatihan, (i) Administrator Tes Psikologi, dan (j) Pelaku Usaha Mandiri. Praktikan dalam hal ini melakukan KP Program MBKM sebagai Staf di Bidang Sumber Daya Manusia. Hal ini menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan keterampilan Praktikan dalam berpraktik di dunia industri. Harapannya, keterampilan yang dimiliki dapat menjadi bekal bagi Praktikan ketika akan berkarir setelah lulus dan mengurangi angka pengangguran di Indonesia.

Praktikan menjalani KP Program MBKM sebagai Staff dari Subunit Manajemen Talenta yang berada dalam naungan Unit Sumber Daya Manusia (SDM) di PT Jaya Real Property, Tbk. Praktikan memilih PT Jaya Real Property, Tbk dikarenakan perusahaan tersebut memiliki reputasi yang baik selaku salah satu perusahaan pengembang properti di Indonesia (PT Jaya Real Property Tbk, 2021). Kondisi tersebut menarik perhatian Praktikan untuk mengetahui budaya kerja yang diangkat dan diimplementasikan oleh para karyawan di dalamnya. Hal ini karena citra perusahaan dapat terbangun dan tercermin melalui kinerja karyawannya. Prasetya (2021) membuktikan melalui penelitiannya bahwa terdapat hubungan positif antara budaya perusahaan dengan citra perusahaan. Artinya, apabila budaya perusahaan menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan untuk berkembang secara dinamis sesuai tuntutan zaman, maka citra

positif perusahaan dapat terbentuk. Selain itu, PT Jaya Real Property, Tbk juga memiliki banyak unit kerja di dalamnya. Hal tersebut diharapkan menjadi salah satu upaya bagi Praktikan dalam belajar menjalin relasi antar unit dengan skala yang besar sekaligus menerapkan ilmu Psikologi yang Praktikan tempuh selama perkuliahan.

Adapun salah satu unit kerja yang ada di PT Jaya Real Property, Tbk adalah Unit Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan tempat Praktikan melakukan KP. Secara umum, bagian SDM dalam suatu perusahaan bertujuan untuk memaksimalkan kontribusi karyawan bagi perusahaan (Amelia et al., 2022). Oleh sebab itu, berbagai tugas yang dijalankan oleh bagian SDM dirangkai secara terpadu untuk mencapai hal tersebut. Amelia et al. (2022) menyebutkan tugas-tugas tersebut di antaranya terkait pengadaan karyawan, pengembangan organisasi melalui SDM di dalamnya, mengurus keselamatan dan kesehatan kerja, memproses kompensasi karyawan, hingga mengelola hubungan industrial.

PT Jaya Real Property, Tbk, membagi tugas-tugas tersebut ke dalam subunit yang berada di bawah masing-masing manajer. Salah satunya adalah Subunit Manajemen Talenta selaku subunit tempat Praktikan melakukan KP. Dessler (2017) menjelaskan bahwa proses yang terjadi dalam manajemen talenta mencakup merencanakan, melakukan rekrutmen, mengembangkan hingga memberi remunerasi bagi karyawan. Semua proses tersebut dilakukan secara terintegrasi dan memprioritaskan tujuan. Manajemen Talenta sendiri memiliki peran penting bagi perusahaan. Ketika perusahaan tanpa sadar mengembangkan sumber daya manusia yang bertalenta, maka diperlukan unit untuk mengorganisasikan hal tersebut (Angliawati & Maulyan, 2020). Hal ini dilakukan untuk mempertahankan dan mengembangkan talenta tersebut sehingga dapat berkontribusi secara optimal bagi perusahaan.

Subunit manajemen talenta menjadi pilihan Praktikan dalam melakukan KP didasari pada ilmu yang linear dengan pembekalan selama proses perkuliahan. Praktikan juga dapat terjun langsung dalam dunia industri untuk mengetahui alur kerja Unit SDM dari sebuah perusahaan serta strategi yang digunakan untuk membuat proses berjalan secara efisien dan memberi hasil maksimal. Hal tersebut diharapkan dapat memperkaya pengalaman Praktikan dalam mewujudkan kompetensi dari seorang lulusan Psikologi.

## **1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Profesi**

### **1.2.1 Maksud Kerja Profesi**

Praktikan melakukan Kerja Profesi dengan maksud sebagai berikut (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021).

- a. Melakukan eksplorasi terhadap ranah pekerjaan tertentu. Pada Praktikan, hal ini berkaitan dengan ilmu Psikologi, khususnya bidang industri dan organisasi. Hal ini mengacu pada pengalaman bekerja secara profesional sehingga Praktikan dapat menjumpai secara langsung penerapan teori Psikologi dalam lingkup organisasi dan pekerjaan.
- b. Menjalankan program sesuai latar belakang pendidikan Praktikan. Dalam hal ini Praktikan menjalankan program berlandaskan ilmu Psikologi. Hal ini dilakukan oleh Praktikan saat mengimplementasikan materi perkuliahan dan menyesuikannya secara fleksibel dengan kondisi yang dihadapi ketika Kerja Profesi.

### **1.2.2 Tujuan Kerja Profesi**

Setiawan dan Soerjoatmodjo (2021) merumuskan tujuan dari kerja profesi adalah untuk mencapai hal-hal berikut.

- a. Menyajikan gambaran terkait realitas dunia kerja bagi mahasiswa. Hal ini mencakup dinamika dalam kelompok dengan konteks profesional. Praktikan diharapkan dapat memiliki gambaran mengenai alur rekrutmen secara internal dan eksternal dari PT Jaya Real Property, Tbk.
- b. Mencapai kompetensi lulusan Prodi Psikologi melalui pengembangan pengetahuan, pengalaman, keterampilan, dan kemampuan yang relevan dengan ruang lingkup pembelajaran. Praktikan dapat memperoleh hal tersebut melalui pengalaman langsung menjalani alur rekrutmen beserta strategi yang perlu dipertimbangkan dalam prosesnya.
- c. Program studi memperoleh umpan balik untuk mempersempit kesenjangan antara sumber daya manusia dengan permintaan pasar. Hal ini didapat melalui laporan kerja profesi yang

Praktikan susun dan menyajikan gambaran kegiatan yang dilakukan selama KP. Gambaran tersebut dapat menjadi pertimbangan dalam mewujudkan kesesuaian antara kurikulum dengan sektor industri.

- d. Menjalin kemitraan yang harmonis antara Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya dengan PT Jaya Real Property, Tbk.

### **1.3 Tempat Kerja Profesi**

Kerja Profesi dilaksanakan oleh praktikan di PT Jaya Real Property, Tbk yang berpusat di CBD Emerald Blok CE/A No. 1, Jl. Boulevard Bintaro Jaya, Parigi, Kec. Pd. Aren, Kota Tangerang Selatan, Banten 1522. Perusahaan ini bergerak di bidang pengembangan properti dan terlibat dalam berbagai jenis pembangunan seperti rumah, kondominium, pusat perbelanjaan dan rekreasi, rumah sakit, hingga jalan tol.

### **1.4 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi**

Kerja Profesi Program MBKM yang Praktikan jalankan di PT Jaya Real Property, Tbk berlangsung pada tanggal 1 Juli 2024 hingga 24 Oktober 2024. Berdasarkan ketentuan yang berlaku di Universitas Pembangunan Jaya, Kerja Profesi program MBKM dilakukan sekurang-kurangnya 500 jam atau setara dengan 63 hari kerja. Dengan demikian, akumulasi waktu Kerja Profesi Praktikan adalah selama 632 jam atau sama dengan 79 hari kerja. Praktikan melakukan Kerja Profesi secara *Work From Office* (WFO) dan sesuai waktu operasional perusahaan, yakni Senin - Jumat pukul 08.30 - 17.30 WIB dengan waktu istirahat selama 1 jam, yaitu pukul 12.00 - 13.00.