



11.26%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 30 DEC 2024, 3:40 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
0.85%

● CHANGED TEXT
10.4%

Report #24303927

10 24 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 1 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.⁸ 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. **1 22** 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). 2

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. **10** 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. **11** 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 3 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 berkuliah.

1 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.8 4 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.



18 32 35 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 5 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 menyesuaikannya secara fleksibel dengan kondisi yang dihadapi ketika Kerja Profesi. 1.2

1 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.

1 6 d. Menjalinkan kemitraan yang harmonis antara Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya dengan PT Jaya Real Property, Tbk. 1 18 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 18 30 34 1, Jl. Boulevard Bintaro Jaya, Parigi, Kec. 1 18 30 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. 1 9 21 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. 1 2 3 13 25 7 BAB II TINJAUAN UMUM TEMPAT KERJA PROFESI 2.1 Sejarah Instansi/Perusahaan PT Jaya Real Property, Tbk merupakan salah satu perusahaan pengembang properti dan kawasan di Indonesia. Kepemilikan perusahaan ini secara struktural didominasi oleh PT Pembangunan Jaya (63,59%) sementara sisanya dimiliki Publik (36,41%) (PT Jaya Real Property Tbk, 2023). 6 29 Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1979

dan pada awalnya bernama PT Raya Bintaro (PT Jaya Real Property Tbk, 2023). PT Raya Bintaro pada akhirnya berganti nama menjadi PT Jaya Real Property, Tbk pada 4 Mei 1992 dihadapan salah satu notaris di Jakarta (PT Jaya Real Property Tbk (2018). Perusahaan ini merintis karir dengan menunjukkan eksistensinya melalui tercatatnya saham di Bursa Efek Jakarta pada tahun 1994 dan membangun kota satelit bernama Bintaro Jaya8 (PT Jaya Real Property Tbk, 2018). PT Jaya Real Property, Tbk kemudian memperluas jangkauannya dalam mengembangkan wilayah yang tidak hanya terbatas pada kawasan Bintaro (Tangerang Selatan) namun juga wilayah Tangerang, Jakarta Barat, Jakarta Selatan, serta Semarang.   Gambar 2.1 menunjukkan lokasi kantor pusat PT Jaya Real Property saat ini, yakni di CBD Emerald Blok CE/A No. 1, Jl. Boulevard Bintaro Jaya, Tangerang Selatan.  8

Gambar 2.1 Kantor Pusat PT Jaya Real Property, Tbk Bintaro Jaya selaku produk pelopor perusahaan memiliki slogan “The Professional City . Makna yang terkandung dalam slogan tersebut adalah pembangunan kawasan yang saling terintegrasi sehingga pemukim memiliki complete living experience (Redaksi 02, 2023). Hal ini diwujudkan melalui produk unggulan yang membawa PT Jaya Real Property, Tbk semakin bersaing di dunia industri yaitu berupa kawasan pemukiman berkualitas yang difasilitasi lingkungan hijau (PT Jaya Real Property Tbk, 2023). PT Jaya Real Property, Tbk kemudian semakin menggencarkan proyek berupa pembangunan fasilitas publik dan infrastruktur, mengembangkan kawasan industri dan perumahan, hingga investasi (PT Jaya Real Property Tbk, 2018).⁸ Hal ini menandai ranah kegiatan perusahaan berada pada urban development.   Gambar 2.2 menunjukkan bahwa PT Jaya Real Property, Tbk telah tercatat secara hukum umum dalam Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum (AHU). Gambar 2.2 PT Jaya Real Property Terdaftar di AHU ⁹ Semakin berkembangnya zaman dan persaingan industri, PT Jaya Real Property, Tbk berinovasi dalam mengakomodasi keinginan pasar. Inovasi tersebut terwujud melalui pembangunan pusat belanja dan rekreasi. Adapun proyek terbarunya diluncurkan pada akhir tahun 2023 lalu, yakni Bintaro Jaya Xchange Mall 2. Pusat

perbelanjaan ini dilengkapi wisata akuarium yaitu BXSea Oceanarium dan terowongan penghubung antara Stasiun Jurang Mangu-Bintaro Jaya Xchange Mall 2 bagi pejalan kaki. PT Jaya Real Property Tbk (2023) mengungkapkan bahwa kedua fasilitas tersebut dibangun karena kebutuhan yang tinggi akan konsep perpaduan indoor dan outdoor pada gerai edutainment serta kenyamanan bagi para komuter. Kemampuan PT Jaya Real Property, Tbk dalam menjawab kebutuhan pasar mengantarkan perusahaan pada pencapaian kinerja keuangan yang memuaskan. Hal ini terbukti melalui penghargaan yang diterima perusahaan pada tahun 2023 dalam kategori “High Dividend” dari TEMPO-IDNFinancials 52 (PT Jaya Real Property Tbk, 2023). Tak hanya itu, dalam 6 tahun terakhir PT Jaya Real Property, Tbk berhasil meraih sejumlah penghargaan seperti pada Tabel 1.1. Tabel 1.1 Penghargaan yang Diraih PT Jaya Real Property, Tbk dalam 6 Tahun Terakhir Tahun Penghargaan Lembaga Pemberi Penghargaan 2018 “Indonesia Best Public Companies Kategori Property, Real Estate dan Building Construction Warta Ekonomi 2018 Best of the Best Awards The Top 50 Companies for 2018 Indonesia Forbes 2019 Sektor Properti, Real Estat, dan Konstruksi Bangunan. Sub Sektor Properti dan Real Estat dengan kepemilikan Aset Rp5 triliun sampai dengan Rp10 triliun Infobank 2019 Kategori Apartemen, sebagai Premium Condo Developer of the Year Warta Ekonomi 2019 Top 50 Mid Capitalization Public Listed Company. Indonesian Institute for Corporate Directorship 2020 Gold Award (Excellent) Perusahaan Publik Properti & Real Economic Review Award The Big 8 10 Estate 2020 Kategori Emiten Terbaik Resilience in Pandemic Sektor Property dan Real Estate Bisnis Indonesia Award 2020 2021 “4th The Best Informative Website Kategori Perusahaan Terbuka – Properti Real Estat Economic Review Award 2021 2021 BCI Asia Top 10 Developers Awards 2021 BCI Asia Awards 2020/2021 Indonesia 2021 “1st The Best Indonesia Enterprises Risk Management Award-IV-2021 Kategori Perusahaan Properti & Real Estat Economic Review Award 2021 2023 High Dividend TEMPO-IDNFinancials 52 Sumber: PT Jaya Real Property, Tbk, 2018; PT Jaya Real Property, Tbk, 2019; PT Jaya Real Property, Tbk, 2020; PT

Jaya Real Property, Tbk, 2021; PT Jaya Real Property, Tbk, 2023
Pencapaian tersebut tak terlepas dari nilai-nilai perusahaan yang melandasi proses bisnis perusahaan. 5 core values tersebut adalah Integritas, Keadilan, Komitmen Organisasi, Dorongan Berprestasi, dan Intrapreneurship (Jaya Property, 2024). Jaya Property (2024) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan Integritas adalah kemauan untuk berperilaku sejalan dengan nilai perusahaan dan aturan yang berlaku. Keadilan merupakan keinginan individu untuk berperilaku secara objektif tanpa mendiskriminasi orang lain (Jaya Property, 2024). Nilai komitmen organisasi mengacu pada dorongan dalam diri seseorang untuk mengutamakan kepentingan kolektif (organisasi) dibanding kepentingan pribadi (Jaya Property, 2024). (Jaya Property, 2024) juga menjelaskan nilai Dorongan Berprestasi sebagai dorongan untuk dapat mengungguli target melalui upaya konsisten atau berupa rencana perbaikan. Adapun nilai Intrapreneurship diartikan sebagai dorongan untuk dapat membuka peluang dan bertindak guna meningkatkan kinerja perusahaan (Jaya Property, 2024). Kelima nilai tersebut lah yang menjadi pedoman dalam mengatur berbagai unit kerja dan berjalannya kemitraan antara perusahaan asosiasi dengan PT Jaya Real Property, Tbk. Tabel 1.2 menunjukkan perusahaan yang berasosiasi dengan PT Jaya Real Property. Jalinan asosiasi tersebut 11 bertujuan untuk mengembangkan perusahaan melalui kegiatan investasi (PT Jaya Real Property Tbk, 2023). Tabel 1.2







Perusahaan yang Berasosiasi dengan PT Jaya Real Property, Tbk No. 1 2 Perusahaan Kegiatan Usaha 1. 1 2 3 PT Jakarta Tollroad Development Konstruksi dan Jalan Tol 2. PT Jaya Binara Mediktama Bidang Kesehatan 3. PT Sarana Pembangunan Jaya Penyewaan dan Pengelolaan 4. 1 2 3 PT Jaya Pangan Lestari Boga dan Perdagangan 5. 1 2 3 PT Jaya City Development Pengembangan Kawasan 6. 1 2 PT Bukit Semarang Jaya Metro Pengembang 7. 3 PT Aviary Jaya Lestari Akomodasi dan Rekreasi Sumber: PT Jaya Real Property, Tbk, 2023 2.2 Visi dan Misi Perusahaan PT Jaya Real Property, Tbk juga menjalankan business process juga berdasarkan visi misi perusahaan sebagai berikut (PT Jaya Real Property Tbk, 2023). 1 2 3 6 7 8 14 Visi: Menjadi salah satu





pengembang dan pengelola properti terbaik di Indonesia. 1 2 3 6 7 8 12 14 Misi: 1) Mencapai pertumbuhan pendapatan di atas rata-rata pertumbuhan industri real estate dan properti di Indonesia. 1 2 3 6 7 8 14 2) Memberi produk dan pelayanan yang bermutu yang memuaskan konsumen. 1 2 3 6 7 8 12 14 3) Membangun sumber daya manusia yang berkualitas dan iklim kerja yang baik untuk mencapai kinerja yang tinggi. 1 2 3 6 7 8 12 4) Mengoptimalkan produktivitas seluruh sumber daya yang dimiliki demi manfaat konsumen, pemegang saham dan karyawan. 5) Peduli pada aspek sosial dan lingkungan di setiap unit usaha. 1 3 6 7








12 12.2.3 Struktur Organisasi 2.3 1 Struktur Organisasi PT Jaya Real


Property, Tbk Struktur organisasi merupakan cara kerja yang mencakup pola koordinasi, alur kerja, serta kekuasaan formal yang diatur secara resmi dalam suatu organisasi (Mcshane & Glinow, 2024). Hal tersebut menunjukkan bahwa struktur organisasi turut mengatur dinamika tim serta urutan pelaporan sesuai standar yang dibuat. Struktur organisasi PT Jaya Real Property memiliki jenis struktur divisional. Struktur divisional merupakan struktur yang pengorganisasiannya dibagi berdasarkan produk, wilayah, atau segmen pelanggan tertentu (Mcshane & Glinow, 2024). Artinya, setiap unit memiliki fungsi operasionalnya masing-masing (Mcshane & Glinow, 2024). PT Jaya Real Property, Tbk selaku perusahaan pengembang kawasan dan properti dengan berbagai jenis proyek serta perbedaan wilayah memungkinkan adanya fleksibilitas dalam pengambilan keputusan pada setiap unit. Hal ini dikarenakan adanya kebutuhan maupun pertimbangan yang spesifik pada setiap sektor ataupun wilayah. Tak hanya itu, perusahaan ini juga memiliki unit yang secara khusus memiliki tanggung jawab dalam merencanakan hingga mengelola produk/jasa tertentu. Struktur divisional pada PT Jaya Real Property, Tbk ditunjukkan melalui Gambar 2.3. Melalui gambar tersebut diketahui bahwa kedudukan tertinggi di perusahaan ini berada pada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) yang membawahi langsung komisaris utama. Operasional perusahaan dipimpin oleh seorang Direktur Utama yang membawahi Kepala Internal Audit, Wakil Direktur Utama, Manajemen Representatif, Sekretaris Perusahaan, dan 4 Direktorat. Keempat direktorat dibagi untuk

menjalankan fungsinya masing-masing dan membawahi 4-7 General Manager. Setiap General Manager akan melaporkan kegiatan perusahaan sesuai unitnya pada Direktorat yang menaungi. Aktivitas tersebut dilakukan untuk membuat proses komunikasi lebih efisien dan perumusan strategi dapat dilakukan lebih spesifik sesuai bidang masing-masing. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan Mcshane dan Glinow (2024) bahwa aktivitas organisasi 13 umumnya dibagi menjadi bagian yang lebih kecil agar mudah dikelola untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.    Gambar 2.3 Struktur Organisasi PT Jaya Real Property, Tbk (PT Jaya Real Property, 2023) 2.3  2 Struktur Organisasi Unit SDM dan Umum Struktur organisasi pada Unit Sumber Daya Manusia (SDM) dan Umum berada di bawah naungan 1 orang General Manager yang membawahi 1 orang Manager SDM dan Umum. Manager SDM dan Umum memiliki 7 bawahan langsung yang terdiri atas 6 Manajer dan 1 Officer . Masing-masing Manager membawahi 1 hingga 2 Officer dan atau Staff .   Gambar 2.4 menunjukkan struktur organisasi Unit SDM dan Umum. 14 Gambar 2.4 Struktur Organisasi Unit SDM dan Umum Struktur tersebut mencerminkan jenis struktur fungsional. Hal tersebut menunjukkan adanya perbedaan antara struktur organisasi PT Jaya Real Property, Tbk secara umum dengan struktur organisasi pada Unit SDM dan Umum PT Jaya Real Property, Tbk. Struktur fungsional sendiri merupakan struktur yang membagi karyawan berdasarkan fungsi atau spesialisasi khusus dengan hirarki terpusat (Mcshane & Glinow, 2024). Artinya, karyawan dikelompokkan kedalam unit dengan keahlian spesifik dan manajer pada setiap subunit yang akan melapor pada puncak organisasi. Perbedaan ini dapat terjadi karena secara umum perusahaan bergerak di bidang properti yang beragam dan kawasan yang berbeda kondisi geografisnya. Hal ini membuat diperlukannya pola koordinasi yang efisien. Adapun Unit SDM dan Umum selaku unit yang mendukung dalam penyediaan jasa memiliki beberapa subunit yang berfungsi sesuai keahlian dan tugasnya secara khusus. 15 T. Anggraini (personal communication, September 1, 2022) menjelaskan secara umum kegiatan Unit SDM dan Umum di PT Jaya Real Property sebagai berikut. 1. General

Manajer dan Manajer Sumber Daya Manusia dan Umum Melakukan perencanaan, koordinasi, evaluasi, maupun pengawasan terhadap seluruh kegiatan Unit Sumber Daya Manusia dan Umum. 2. Sekretaris Unit Melakukan kegiatan kesekretariatan pada Unit Sumber Daya Manusia dan Umum. 3. Officer Human Resources Information System Mengelola seluruh modul dalam aplikasi Human Resources Information System (HRIS) Sunfish beserta databasenya. 4. Manajer Manajemen Talenta Mengkoordinasi, mengawasi, dan melaksanakan proses rekrutmen internal maupun eksternal, dan mengelola database karyawan talent . 5. Manajer Hubungan Industrial Mengkoordinasi, mengawasi, dan melaksa-nakan kegiatan yang berkaitan dengan kepersonaliaan dan hubungan antar karyawan. 6. Benefit Melakukan koordinasi dan pengawasan terhadap setiap proses benefit, seperti penggajian, proses asuransi kesehatan, serta fringe benefit karyawan. 7. Manajer Remunerasi Melakukan koordinasi dan pengawasan terhadap setiap proses remunerasi karyawan 8. Manajer Pengembangan Organisasi Mengkoordinasi, mengawasi, dan melaksanakan proses penilaian kinerja, pengembangan karir, pengembangan organisasi perusahaan dan pelatihan pengembangan karyawan. 16 9. Manajer Umum Merencanakan, mengarahkan, dan mengontrol segala aktivitas yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan atas prasarana /sarana/fasilitas kerja serta pengelolaan bangunan kantor dan lingkungan kerja. Praktikan berada di bawah koordinasi Manajer Manajemen Talenta dan bertugas dalam mendukung kegiatan rekrutmen baik secara internal maupun eksternal. Namun, tugas utama Praktikan lebih dititikberatkan kepada rekrutmen eksternal mulai dari melakukan job posting hingga penerimaan karyawan baru. Hal ini sesuai dengan tujuan awal Praktikan untuk memperoleh pengetahuan, pengalaman, keterampilan, dan kemampuan dalam proses rekrutmen secara langsung di perusahaan. 2.4 Kegiatan Umum Instansi/Perusahaan Kegiatan umum perusahaan atau business process yang dilakukan PT Jaya Real Property, Tbk pada dasarnya terdiri atas 5 sektor (PT Jaya Real Property Tbk, personal communication, November 2022): 1. Lahan Ketika berbicara mengenai sektor ini, hal utama yang dilakukan adalah melakukan pembebasan tanah. Hal ini guna

memastikan bahwa tanah yang akan dikembangkan oleh perusahaan telah bebas dari kepemilikan di luar perusahaan. Ketika hal tersebut sudah dilakukan, perusahaan akan melakukan update database pertanahan dan sertifikasi. Selanjutnya, perusahaan mengagendakan advokasi dan pengamanan lahan. 2. Perencanaan Sektor perencanaan memiliki beberapa tahap kegiatan yang dimulai dari pembuatan siteplan, melakukan pengukuran dan perizinan, melakukan owner estimate . Apabila langkah tersebut sudah terpenuhi, maka perusahaan dapat melakukan 17 perancangan housing dan non housing di suatu lahan beserta perencanaan landscape, engineering, dan utilitas. 3. Pembangunan Proses implementasi perencanaan dilakukan melalui pembangunan. Tahap awal dilakukan dengan proses tender guna menemukan kontraktor yang sesuai. Apabila telah ditemukan, barulah perusahaan dapat menjalankan proses pembangunan dengan memperhatikan detail seperti infrastruktur, utilitas, dan lanskap. 4. Pemasaran Kegiatan pemasaran berjalan secara paralel dengan kegiatan pembagunan. Hal ini meliputi penjualan, penagihan, purna jual, dan promosi. 5. Pengelolaan Kegiatan pengelolaan yang dilakukan PT Jaya Real Property dibagi menjadi pengelola kawasan dan gedung.  

Pengelola kawasan mencakup pengelolaan air bersih, fasilitas, tata lingkungan, humas, keamanan, dan penagihan. Adapun pengelolaan gedung dilakukan mulai dari pengelolaan operasional dan teknik, perawatan gedung dan fasilitas, serta keamanan.        18 BAB III PELAKSANAAN KERJA

PROFESI 3.1 Bidang Kerja Praktikan melakukan Kerja Profesi Program MBKM di PT Jaya Real Property, Tbk Unit SDM dan Umum, tepatnya di bawah koordinasi subunit Manajemen Talenta.  Dessler (2017) mengatakan bahwa manajemen talenta mencakup segala proses yang terintegrasi mulai dari perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, pengelolaan, hingga pemberian kompensasi karyawan yang berfokus pada hasil dan tujuan. Hal ini berbeda dengan pengalaman Praktikan selama melakukan magang di PT Jaya Real Property, Tbk. Subunit Manajemen Talenta di PT Jaya Real Property, Tbk secara khusus bertanggung jawab dalam proses perencanaan dan pelaksanaan rekrutmen serta seleksi karyawan untuk seluruh unit yang ada di perusahaan. Tugas

lain manajemen talenta berdasarkan teori seperti pengembangan, pengelolaan, hingga pemberian kompensasi karyawan dilakukan oleh subunit lain. Pembagian tugas ini bertujuan untuk memisahkan alur kerja dari masing-masing aktivitas. Hal ini membantu karyawan untuk fokus pada alur kerjanya masing-masing sehingga output yang dihasilkan lebih optimal. Namun, tak dapat dipungkiri bahwa pekerjaan yang dilakukan subunit Manajemen Talenta juga tak luput dari kerja sama dengan beberapa subunit yang ada di Unit SDM seperti Unit Hubungan Industrial, Pengembangan Organisasi, Remunerasi, Benefit, dan Human Resource Information System (HRIS). Aktivitas yang dilakukan Praktikan dalam hal ini secara khusus bertujuan untuk mendukung pekerjaan subunit Manajemen Talenta dengan deskripsi pekerjaan seperti pada Tabel 3.1. **15** 19 Tabel 3.1 Deskripsi Pekerjaan Praktikan di bawah Koordinasi Manajemen Talenta PT Jaya Real Property, Tbk Bidang Kerja Rincian Pekerjaan Tugas Utama Rekrutmen Karyawan PKWT 1. Membuat desain iklan lowongan pekerjaan dan melakukan job posting 2. Menyaring berkas lamaran kandidat 3. Melaksanakan psikotes 4. Wawancara 5. Seleksi kandidat 6. Final interview 7. Penerimaan karyawan Tugas tambahan 1. Pengkinian database 2. Employer branding 3. Mendukung proses administrasi subunit Remunerasi, Hubungan Industrial, dan Pengembangan Organisasi 3.2 Pelaksanaan Kerja Kerja Profesi (KP) Program Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (Magang MBKM) yang Praktikan lakukan secara Work From Office (WFO) berjalan selama 79 hari atau setara dengan 632 jam. Program tersebut dimulai sejak tanggal 1 Juli 2024 hingga 24 Oktober 2024. Ketika melakukan Magang MBKM, Praktikan didampingi oleh seorang Officer Talent Management dengan tugas utama mendukung kebutuhan kerja untuk proses rekrutmen. **15** **26** Rekrutmen merupakan proses yang dilakukan untuk menarik orang-orang dengan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan agar melamar pada posisi tersebut (Aamodt, 2016). Aamodt (2016) menyebutkan bahwa terdapat dua jenis rekrutmen, yakni internal dan eksternal. Selama melaksanakan Magang MBKM, Praktikan secara fokus mendukung proses rekrutmen eksternal untuk 15 posisi Karyawan Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu (Karyawan PKWT) dan 48 Karyawan Magang. 20 Praktikan mendapat penjelasan terkait Prosedur Kerja (PK) PT Jaya Real Property selaku regulasi yang mengatur alur rekrutmen Karyawan PKWT di PT Jaya Real Property, Tbk pada saat pengarahan tugas. **1 4** Proses rekrutmen dilakukan apabila terdapat permohonan kebutuhan karyawan yang diajukan melalui Formulir Kebutuhan Tenaga Kerja. Kebutuhan tersebut dapat didasari atas bertambahnya beban kerja ataupun menggantikan karyawan yang mengundurkan diri. Proses rekrutmen akan dilanjutkan apabila permohonan disetujui. Adapun proses rekrutmen karyawan magang dilakukan melalui 2 skema, yakni apabila terdapat surat permohonan magang dari instansi pendidikan dan terdapat unit yang mengajukan permohonan kebutuhan karyawan magang. Praktikan secara rinci menjelaskan pekerjaan yang dilakukan sebagai berikut. **1 4 3.2**

1 Tugas Utama 3.2 1.1 Rekrutmen Karyawan PKWT Proses rekrutmen Karyawan PKWT di PT Jaya Real Property, Tbk tergolong sebagai rekrutmen eksternal. Rekrutmen eksternal sendiri merupakan proses rekrutmen yang ditujukan untuk menarik karyawan baru di luar perusahaan untuk melamar pada posisi yang tersedia (Aamodt, 2016). Gambar 3.1 menunjukkan alur rekrutmen berdasarkan Teori Psikologi Industri dan Organisasi (Aamodt, 2016). Gambar 3.1 Alur Rekrutmen Berdasarkan Teori Psikologi Industri dan Organisasi Aamodt 21 (Aamodt, 2016) Beberapa tahap dalam alur rekrutmen yang disebutkan menurut Teori Psikologi Industri dan Organisasi Aamodt (2016) menunjukkan adanya kesamaan dengan alur rekrutmen yang dilakukan oleh Praktikan di Subunit Manajemen Talenta PT Jaya Real Property, Tbk. **9** Namun, terdapat beberapa tahapan yang berbeda, yakni seperti job analysis, selection of testing methods, dan test validation . Job analysis tidak dilakukan karena hal tersebut telah dilakukan oleh subunit Pengembangan Organisasi. Praktikan juga tidak melakukan selection of testing methods, dan test validation karena tahap tersebut menjadi mandatory process yang telah tercantum dalam Prosedur Kerja (PK). Adapun rekrutmen yang dilakukan Praktikan akan diproses apabila permohonan kebutuhan tenaga kerja telah disetujui. Selanjutnya, Praktikan memulai proses sesuai alur dengan membuat

desain iklan dari posisi yang akan dibuka hingga penerimaan karyawan seperti ditunjukkan pada Gambar 3.2. Gambar 3.2 Alur Rekrutmen pada Subunit Manajemen Talenta PT Jaya Real Property, Tbk Praktikan mendukung proses rekrutmen untuk 15 posisi dari 10 unit perusahaan seperti yang tertera pada Tabel 3.2. Proses rekrutmen dilakukan dalam waktu yang variatif, namun umumnya akan selesai dalam waktu 2-3 minggu dan dilakukan secara paralel.

1 4 22 Tabel 3.2 Posisi yang Dibutuhkan dalam Proses Rekrutmen di PT Jaya Real Property, Tbk No Posisi Unit 1. Building Supervisor Proyek Bintaro 2. Landscape Proyek Bintaro 3. Officer Sertifikasi dan Pemetaan Pertanahan Bintaro 4. Certification Admin Officer Pertanahan Bintaro 5. Parking & Security Supervisor Pengelola Bintaro Jaya XChange Mall 6. Mechanical Electrical Supervisor Oceanarium 7. 36 Life Support System Supervisor Oceanarium 8. Housekeeping Supervisor Gedung Jaya 9. Accounting Staff Keuangan JRP 10 Casual Leasing Officer Pengelola Plaza Bintaro Jaya 11. Fitting Out Supervisor Pengelola Plaza Bintaro Jaya 12. Marketing & Tenant Relation Officer Pengelola Plaza Bintaro Jaya 13. Marketing & Tenant Relation Staff Fresh Market Bintaro 14. AJB Certificate Supervisor Perumahan Jaya Imperial Park 15. Legal Advocation Officer Hukum 1. Membuat Desain Iklan Lowongan Pekerjaan dan Melakukan Job Posting Permohonan kebutuhan tenaga kerja yang telah disetujui segera diproses dengan melakukan job posting . Dessler (2017) menyebutkan bahwa job posting merupakan kegiatan mempublikasikan informasi lowongan pekerjaan dengan mencantumkan poin penting seperti kualifikasi yang dibutuhkan, atasan yang bertanggung jawab, jadwal kerja, serta gaji yang ditawarkan. Job posting oleh PT Jaya Real Property menggunakan media seperti LinkedIn, Jobstreet, serta laman resmi career perusahaan . Adapun untuk menyebarkan informasi tersebut Praktikan terlebih dahulu membuat desain iklan lowongan kerja. Selama melakukan MBKM, Praktikan telah 23 membuat 8 desain iklan lowongan pekerjaan untuk posisi seperti yang ditampilkan pada Tabel 3.3. 24 Tabel 3.3. Posisi yang Dibuatkan Desain Iklan Lowongan Pekerjaan PT Jaya Real Property, Tbk No Posisi Unit 1.

Marketing & Tenant Relation Staff Fresh Market Bintaro 2. Manager Water Park & Pemasaran Perumahan Jaya Imperial Park 3. Supervisor Teknik & Operasional Water Park Perumahan Jaya Imperial Park 4. Supervisor Pemasaran Fasilitas Kawasan Water Park Perumahan Jaya Imperial Park 5. Officer Pameran & Event Perumahan Jaya Imperial Park 6. Tender Officer Perumahan Jaya Imperial Park 7. Leasing Manager Pengelola Bintaro Jaya XChange Mall 8. Housekeeping Supervisor Gedung Jaya

Pembuatan desain iklan lowongan pekerjaan dilakukan dengan bantuan alat desain grafis online yakni Canva. Proses pembuatan kedelapan desain tersebut dilakukan selama 1-2 hari. Beberapa poin yang dicantumkan adalah posisi yang membuka lowongan pekerjaan, kualifikasi kandidat yang dibutuhkan untuk posisi tersebut, deskripsi pekerjaan, serta email yang dapat dihubungi untuk mengirimkan dokumen lamaran. Deskripsi pekerjaan atau job description merupakan daftar yang memuat tugas, tanggung jawab, hubungan pelaporan pekerjaan, kondisi kerja, serta peran supervisi suatu posisi yang disusun berdasarkan hasil analisis jabatan (Dessler, 2017). Proses analisis jabatan ini dilakukan oleh subunit Pengembangan Organisasi. Apabila telah diterima oleh subunit Manajemen Talenta, maka iklan lowongan pekerjaan dapat dibuat. Poin-poin tersebut sejalan dengan materi yang Praktikan dapatkan dalam Mata Kuliah Psikologi Industri dan Organisasi. Aamodt (2016) mengatakan bahwa untuk dapat dikatakan baik, iklan lowongan pekerjaan perlu memuat informasinya yang nyata antara pekerjaan dengan yang dituliskan, lengkap mendeskripsikan pekerjaan, dan mencantumkan tahap seleksi yang apa saja yang akan dihadapi calon karyawan. Namun, satu perbedaan antara teori tersebut dengan yang 25 Praktikan lakukan adalah tidak mencantumkan tahapan seleksi yang akan dilalui oleh calon karyawan. Hal ini dikarenakan terdapat beberapa kondisi yang dapat mengubah alur seleksi pada lowongan pekerjaan tersebut. Alhasil, informasi mengenai alur seleksi lanjutan akan diinformasikan kepada calon karyawan setelah berhasil melewati tahap seleksi berkas dan dihubungi oleh perusahaan. Praktikan juga memperhatikan beberapa hal lainnya seperti layout atau penempatan

tulisan, pemilihan warna, serta jenis dan ukuran huruf dalam mendesain iklan lowongan pekerjaan. Penempatan tulisan dilakukan dengan memperhatikan kerapatan antar kata dan keharmonisan antara tulisan dengan elemen lainnya. Hal ini berkaitan dengan pemilihan jenis dan ukuran huruf. Keduanya dipertimbangkan untuk membuat pembaca nyaman saat memproses informasi yang disajikan. **1 4** Adapun pemilihan warna dilakukan dengan mengkombinasikan merah, biru, hitam, putih, atau kuning sebagai warna yang menjadi ciri khas PT Jaya Real Property. Hal ini berguna untuk mempertahankan identitas perusahaan. Gambar 3.3 menunjukkan salah satu desain yang iklan lowongan pekerjaan yang Praktikan buat. Gambar 3.3 Desain Iklan Lowongan Pekerjaan Housekeeping Supervisor 2. Menyaring Berkas Lamaran Kandidat 26 Proses rekrutmen dilanjutkan dengan menyaring berkas lamaran yang masuk ke kontak PT Jaya Real Property, Tbk sebagai proses seleksi administrasi. Hal ini sejalan dengan salah satu tahap rekrutmen yang disampaikan Aamodt (2016) dalam Mata Kuliah Psikologi Industri dan Organisasi yakni screening. Screening dilakukan dengan menyeleksi berkas lamaran seperti Curriculum Vitae (CV), resume, ataupun portofolio calon karyawan. Gambar 3.4 menunjukkan berkas lamaran yang masuk melalui Email rekrutmen PT Jaya Real Property, Tbk. Cohen dan Swerdlik (2018) mengatakan bahwa menyeleksi berkas lamaran calon karyawan merupakan salah satu upaya untuk memutuskan kelanjutan proses rekrutmen seseorang. Hal ini dilakukan mulai dari melihat latar belakang pendidikan, pengalaman, hingga menganalisa sejauh mana motivasi dan kemampuan calon karyawan (Cohen & Swerdlik, 2018). Berdasarkan penjelasan tersebut, Praktikan mengaplikasikan bagaimana berkas lamaran menjadi salah satu alat pertimbangan untuk kelanjutan proses rekrutmen seseorang. Praktikan memperhatikan poin-poin yang dijadikan standar dalam proses rekrutmen di PT Jaya Real Property, Tbk. Beberapa diantaranya mulai dari usia, latar belakang dan jenjang pendidikan, Indeks Prestasi Kumulatif (IPK), serta relevansi pengalaman kerja dengan posisi yang dilamar. Praktikan akan mengirimkan 27 Gambar 3.4 Lamaran Housekeeping

Supervisor yang Masuk Melalui Email 3. Melaksanakan Psikotes Proses rekrutmen selanjutnya adalah pelaksanaan psikotes. Psikotes dilakukan oleh kandidat yang telah lolos tahap penyaringan berkas lamaran dan diundang oleh Praktikan melalui email rekrutmen. Psikotes atau tes psikologi sendiri merupakan proses mengukur variabel yang berhubungan dengan konsep psikologi yang disusun dengan prosedur tertentu guna menunjukkan sampel perilaku seseorang (Cohen & Swerdlik, 2018). Cohen dan Swerdlik (2018) menyebutkan bahwa dalam konteks industri dan organisasi, psikotes dapat digunakan untuk proses skrining (screening), seleksi (selection), pengelompokan (classification), dan penempatan (placement). Dalam konteks ini, pelaksanaan psikotes di PT Jaya Real Property, Tbk bertujuan untuk menyeleksi kandidat. Artinya, hasil psikotes akan digunakan sebagai pembuat keputusan untuk menolak atau melanjutkan proses rekrutmen kandidat. Psikotes yang dilakukan oleh PT Jaya Real Property, Tbk menggunakan tiga alat tes psikologi untuk mengukur tiga aspek 28 yang berbeda, yakni aspek kepribadian, inteligensi, dan sikap kerja. Pelaksanaan psikotes di PT Jaya Real Property, Tbk secara umum dilakukan berbasis komputer melalui laman resmi psikotes yang dikembangkan langsung oleh kolaborasi antara subunit Manajemen Talenta, subunit Human Resource Information System (HRIS) dan unit Manajemen Sistem Informasi (MSI) PT Jaya Real Property, Tbk. Berdasarkan materi yang Praktikan dapatkan pada Mata Kuliah Psikodiagnostik, sistem ini disebut sebagai computer-assisted psychological assesment (CAPA). CAPA didefinisikan sebagai asesmen psikologi yang seluruh rangkaiannya menggunakan aplikasi komputer, mulai dari pengerjaan tes, penilaian skor, hingga penulisan laporan (Gregory, 2016). Gambar 3.5 menunjukkan alur pelaksanaan psikotes dengan sistem CAPA menurut Teori Psikodiagnostik. Gambar 3.5 Alur Pelaksanaan Psikotes dengan sistem CAPA berdasarkan Teori Psikodiagnostik (Gregory, 2016) Psikotes dengan sistem CAPA berdasarkan Teori Psikodiagnostik oleh Gregory (2016) menunjukkan adanya persamaan dengan alur pengerjaan psikotes di PT Jaya Real Property, Tbk kecuali pada langkah keempat, yakni terkait hasil tes. Psikotes yang dilakukan

di PT Jaya Real Property, Tbk tidak memunculkan hasil psikotes di akhir pengerjaan maupun di layar tes peserta. Peserta hanya akan mendapat pesan konfirmasi bahwa hasil tes tengah berada dalam proses penilaian setelah tes selesai. Hasil ini dirahasiakan dan hanya dapat diakses oleh Tester. Perbedaan lainnya juga terjadi pada langkah awal alur psikotes. Alur pelaksanaan psikotes di PT Jaya Real Property, Tbk dimulai dari proses registrasi peserta pada website tes seperti yang ditunjukkan Gambar 3.6. 29 Gambar 3.6 Alur Pelaksanaan Psikotes Berbasis Komputer di PT Jaya Real Property, Tbk Berikut penjelasan alur pelaksanaan psikotes di PT Jaya Real Property, Tbk yang Praktikan lakukan. 1) Mengundang kandidat untuk melakukan registrasi di website psikotes Kandidat yang berhasil melewati tahap seleksi administrasi diundang melalui email rekrutmen untuk melakukan registrasi di website psikotes. Registrasi dilakukan dengan mengisi formulir data pelamar yang tersedia di website tersebut. Kandidat yang telah melakukan registrasi diminta untuk membalas email dan melampirkan beberapa berkas pendukung seperti CV, portofolio, ijazah, dan transkrip akademik seperti pada Gambar 3.7. Pada tahap ini, Praktikan bertugas mengirimkan email undangan registrasi tersebut kepada kandidat. Umumnya, batas waktu yang diberikan bagi kandidat untuk melakukan konfirmasi dan mengirimkan berkas pendukung adalah 1 hari setelah undangan dikirimkan oleh Praktikan. 30 Gambar 3.7 Email Undangan Registrasi yang Praktikan Kirimkan kepada Kandidat Tugas selanjutnya yang Praktikan lakukan apabila kandidat telah melakukan konfirmasi melalui email adalah memeriksa kelengkapan berkas yang dikirimkan dan memastikan nama kandidat telah terdaftar di website psikotes. Apabila berkas yang diminta belum lengkap namun kandidat sudah terdaftar pada website, maka Praktikan akan mengirimkan email kembali kepada kandidat untuk mengirimkan berkas yang kurang. Sebaliknya, apabila kandidat telah mengirimkan berkas pendukung dengan lengkap namun belum terdaftar di website, maka Praktikan akan mengirimkan email kembali kepada kandidat untuk segera melakukan registrasi. Praktikan akan meminta

kandidat untuk memastikan bahwa tampilan setelah mengisi formulir adalah pernyataan bahwa data kandidat dalam proses review. Lain halnya apabila berkas pendukung yang dikirimkan telah lengkap dan nama kandidat telah terdaftar pada website, maka kandidat dapat diproses ke tahap selanjutnya. Bagi kandidat yang tidak merespons email selama lebih dari 7 hari, maka kandidat dianggap gugur. 2) Mengundang kandidat untuk melakukan psikotes Kandidat yang telah dipastikan melakukan registrasi kemudian diundang untuk melakukan psikotes berbasis komputer melalui email. Praktikan dalam tahap ini bertugas mengundang kandidat dengan email yang berisi tata cara tes, waktu, dan tanggal yang dijadwalkan untuk kandidat melakukan psikotes. Kandidat akan diberi kesempatan untuk melakukan penjadwalan ulang apabila tidak bersedia melakukan tes pada waktu yang telah ditentukan. Batas waktu untuk melakukan konfirmasi adalah 1 x 24 jam, sedangkan jadwal yang disepakati untuk kandidat melakukan psikotes akan disesuaikan dengan kesediaan kandidat tanpa jangka waktu tertentu. Apabila posisi yang dibuka bagi kandidat tersebut telah terpenuhi sebelum kandidat melakukan psikotes, maka hasil psikotes kandidat akan tetap tercatat dalam database perusahaan. Apabila kandidat lolos, maka kandidat akan terdata ke dalam talent pool perusahaan. Praktikan dalam hal ini juga bertugas mendata hal tersebut. Gambar 3.8 menunjukkan email undangan psikotes berbasis komputer yang Praktikan kirimkan kepada salah satu kandidat. 32 Gambar 3.8 Email yang Praktikan Kirimkan untuk Mengundang Kandidat melakukan Psikotes Berbasis Komputer di PT Jaya Real Property, Tbk 3) Menugaskan kandidat untuk melakukan psikotes sesuai jadwal Langkah selanjutnya adalah apabila kandidat telah mengkonfirmasi jadwal kesediaan psikotes, Praktikan akan menugaskan kandidat untuk melakukan psikotes sesuai jadwal yang disepakati. Proses menugaskan dilakukan dengan memilih fitur “ assign” pada website. Melalui hal tersebut, tandanya Praktikan telah mengizinkan kandidat untuk dapat mengakses tes pada jadwal yang disepakati. Kandidat yang belum ditugaskan tidak dapat mengakses tes meskipun membuka website sesuai jadwal. 4) Menarik data hasil psikotes

Menarik data hasil psikotes sama dengan proses skoring alat tes, namun dilakukan secara otomatis. Hal ini sejalan dengan alur pelaksanaan psikotes CAPA berdasarkan Teori Psikodiagnostik yakni skoring tes secara otomatis oleh sistem (Gregory, 2016). Praktikan menerapkan hal ini dengan memilih fitur “nilai” pada setiap tes untuk dapat mengakses skor . 3

3 Umumnya, Praktikan menarik data hasil psikotes 3-5 jam dari jadwal pengerjaan tes. Aktivitas ini baru dapat dilakukan apabila kandidat telah mengakses tes pada setiap sesi. Kandidat yang mengakses namun tidak menyelesaikan tes juga akan tetap memperoleh skor sesuai pengerjaan yang telah dilakukan. Apabila kandidat tidak mengerjakan tes, maka nama kandidat tidak akan berada pada urutan peserta yang tesnya dapat dinilai pada waktu tersebut. 5) Melaporkan hasil psikotes Hasil psikotes yang telah didapat kemudian dilaporkan dalam bentuk pengisian skor akhir kandidat ke dalam database perusahaan. Hasil akhir psikotes berbasis komputer ini secara otomatis menghasilkan interpretasi dari skor kandidat. Praktikan bertugas melakukan input skor akhir kandidat pada masing-masing tes ke dalam database perusahaan. Praktikan juga merekap nama-nama kandidat yang lolos beserta posisi dan unit yang membutuhkan dan menyampaikannya kepada pembimbing kerja. Pelaksanakan psikotes dengan sistem ini dilakukan untuk mencapai efisiensi secara waktu, tenaga, dan biaya karena proses administrasi tes dari instruksi hingga memperoleh skor dilakukan secara otomatis. Hal ini sejalan dengan yang materi yang Praktikan dapatkan pada Mata Kuliah Psikodiagnostik. Cohen dan Swerdlik (2018) mengatakan bahwa penggunaan komputer dalam tes psikologi dapat mempermudah proses administrasi, kuantifikasi atau skoring, hingga interpretasi. Tetapi, dalam kondisi tertentu pelaksanaan psikotes secara offline juga dilakukan oleh PT Jaya Real Property. Jika mengacu pada alur pelaksanaan psikotes yang disampaikan oleh Gregory (2016) maka psikotes kan dilaksanakan seperti pada Gambar 3.9. 34 Gambar 3.9 Alur Pelaksanaan Psikotes berdasarkan Teori Psikodiagnostik (Gregory, 2016) Praktikan menemukan adanya persamaan antara alur pelaksanaan psikotes

offline yang dilakukan di PT Jaya Real Property, Tbk dengan teori yang Praktikan pelajari. Aktivitas dalam tahapan tersebut secara umum dilakukan, namun urutan pelaksanaannya tidak sama persis. Terdapat beberapa aktivitas yang dilakukan dalam alur yang sama dengan aktivitas lain selama Praktikan melaksanakan psikotes offline di PT Jaya Real Property, Tbk. Hal ini menunjukkan adanya penyesuaian antara teori dengan kebutuhan industri.



Alur pelaksanaan psikotes offline yang Praktikan lakukan di PT Jaya

Real Property, Tbk tertera pada Gambar 3.10. 35 Gambar 3.10 Alur Pelaksanaan

Psikotes Offline di PT Jaya Real Property, Tbk Berikut adalah

penjelasan dari alur pelaksanaan psikotes offline yang Praktikan lakukan di PT Jaya Real Property, Tbk. 1) Mengundang kandidat untuk melakukan psikotes dan mengirimkan employment form Langkah pertama yang Praktikan lakukan adalah mengundang kandidat untuk hadir dalam psikotes melalui email. Kandidat yang diundang adalah kandidat yang telah lolos tahap seleksi berkas lamaran. Praktikan juga melampirkan employment form untuk diisi oleh kandidat. Gambar 3.11 menunjukkan undangan yang Praktikan kirimkan dan memuat informasi seputar tanggal, waktu dan lokasi psikotes. Kandidat perlu mengirimkan kembali employment form sekaligus mengkonfirmasi kehadirannya dalam sesi psikotes yang Praktikan jadwalkan untuk dapat terdaftar pada hari pelaksanaan. Proses mengundang kandidat untuk psikotes offline dilakukan pada awal minggu hingga satu hari sebelum pelaksanaan psikotes. Selanjutnya, apabila kandidat telah mengisi dan mengirimkan kembali employment form melalui email, maka Praktikan terlebih dahulu memeriksa kelengkapan isi dari formulir tersebut. Kelengkapan isi formulir dilihat dari terisinya seluruh bagian pada fomulir dan telah dibubuhkan tanda tangan. Formulir yang belum lengkap terisi akan dikembalikan melalui email untuk dilengkapi oleh kandidat. Apabila kandidat tidak melengkapi kembali employment form sesuai waktu yang 36 diberikan tanpa ada kejelasan, maka kandidat akan diberi kesempatan untuk melakukan psikotes berbasis komputer. Jika dalam waktu 7 hari kandidat tidak membalas, maka kandidat akan dianggap gugur. Gambar 3.11 Undangan yang

Praktikan Kirimkan untuk Pelaksanaan Psikotes Offline PT Jaya Real Property, Tbk 2) Mempersiapkan kebutuhan psikotes Tahap selanjutnya yang Praktikan lakukan adalah mempersiapkan kebutuhan psikotes mulai dari ruangan hingga alat tes psikologi yang akan digunakan. Pelaksanaan psikotes offline di PT Jaya Real Property, Tbk menunjukkan bahwa ruangan yang digunakan telah sesuai standar. Pada tahap ini, Praktikan membantu untuk mempersiapkan kebutuhan serta menjaga ruangan tetap sesuai standar. Sejalan dengan materi yang Praktikan dapatkan dalam mata kuliah Psikodiagnostik, Cohen dan Swerdlik (2018) mengatakan bahwa hal utama yang perlu dipastikan dalam tahap persiapan adalah ruangan psikotes dengan suhu udara stabil, tidak bising, dan baik sirkulasi udaranya. Kondisi tersebut guna mencegah adanya variabel lain yang memengaruhi hasil tes psikologi kandidat. Selain itu, 37 Praktikan juga memastikan bahwa alat tes psikologi yang akan digunakan dalam proses psikotes layak pakai. Mulai dari lembaran yang lengkap hingga bebas dari kotor ataupun coretan. Praktikan menerapkan alur pelaksanaan psikotes mengacu pada Gregory (2016) di tahap ini, tepatnya alur nomor 1 hingga 5. 17 Ketika mempersiapkan alat tes, Partisipan membaca kembali manual book dari alat tes tersebut. Praktikan juga melengkapi pemahaman melalui membaca kembali materi terkait alat tes berdasarkan yang telah dipelajari pada saat perkuliahan Diagnostik Industri. Hal ini membantu Praktikan untuk familiar dengan prosedur tes yang akan dilakukan. Praktikan juga sekaligus menghafalkan kata kunci yang perlu disampaikan dalam setiap tes. Hal lainnya yang Praktikan persiapkan sebelum pelaksanaan psikotes adalah menyiapkan hal-hal yang akan diobservasi. Hal ini dilakukan dengan menuliskan terlebih dahulu perilaku yang ditargetkan dan mengajukannya kepada pembimbing kerja. Alhasil, terdapat beberapa penyesuaian terkait perilaku yang hendak diobservasi dan Praktikan ajukan dengan kebutuhan perusahaan. Aktivitas tersebut mencerminkan penerapan teori pada realita meskipun terdapat modifikasi. 3) Memberikan instruksi tes Pemberian instruksi tes dilakukan oleh pembimbing kerja Praktikan. Sebelum instruksi

tes diberikan, pembimbing kerja Praktikan membangun rapport terlebih dahulu. Hal ini dilakukan bersamaan dengan tugas Praktikan dalam membagikan lembar tes dan alat tulis. Praktikan menyadari bahwa terjadi alur yang dilakukan bersamaan jika mengacu pada teori Gregory (2016), tepatnya pada alur 6 dan 7. Hal ini dilakukan dengan mempertimbangkan efisiensi waktu. Selanjutnya, ketika pembimbing kerja Praktikan memberikan instruksi, Praktikan 38 menemukan adanya kesesuaian antara teori dengan penerapannya. Gregory (2016) mengatakan bahwa pemberian instruksi tes perlu dilakukan secara jelas dan lantang. Hal ini dilakukan oleh pembimbing kerja Praktikan.

4) Mengobservasi jalannya psikotes Praktikan juga melakukan observasi. Praktikan mengelilingi kandidat untuk memastikan bahwa pengisian tes dilakukan sesuai instruksi yang diberikan. Pada tahap ini Praktikan juga menerapkan alur pelaksanaan psikotes berdasarkan Teori Gregory (2016), tepatnya pada alur 8 dan 9. Praktikan memberikan instruksi secara personal kepada kandidat yang belum memahami instruksi dengan baik. Hal ini dapat diketahui melalui ekspresi yang Praktikan observasi ketika kandidat mengerjakan tes serta kandidat yang mengangkat tangan dan hendak bertanya saat tes dilaksanakan. Beberapa perilaku lain yang Praktikan observasi adalah menjaga agar kandidat tidak membuka lembar soal sebelum ada aba-aba membalik soal ke halaman berikutnya. Selain itu, Praktikan juga mencatat kandidat yang masih melanjutkan pekerjaan meskipun telah diberikan instruksi untuk berhenti. Observasi ini dapat menjadi salah satu alat pertimbangan dalam menilai kandidat. Apabila terjadi kasus khusus berupa kesamaan skor ataupun penilaian, sementara hanya akan ada 1 kandidat yang diproses, maka hasil observasi ini dapat membantu sebagai pembuat keputusan.

19 5) Skoring hasil psikotes Skoring hasil psikotes yang Praktikan lakukan di PT Jaya Real Property, Tbk menunjukkan keselarasan dengan teori yang Praktikan pelajari pada mata kuliah Psikodiagnostik dan Diagnostik Industri.

5 28 Mengacu pada Teori Bartram dan Lindley 39 (2006), alur pelaksanaan skoring ditampilkan pada Gambar 3.12.

5 Gambar 3.12 Alur Pelaksanaan Skoring berdasarkan Teori Psikodiagnostik (Bartram &

Lindley, 2006) Praktikan melakukan skoring ketika tes berlangsung dan setelah psikotes selesai dilakukan. Ketika tes berlangsung, Praktikan terlebih dahulu memeriksa lembar jawaban yang telah dikumpulkan lengkap terisi. Apabila kandidat belum melengkapi bagian-bagian tertentu yang perlu diisi seperti kelengkapan identitas ataupun kelengkapan jawaban pada tes kepribadian, maka Praktikan akan meminta kandidat untuk melengkapi hal tersebut setelah tes. Adapun untuk efisiensi waktu, Praktikan melakukan skoring untuk alat tes kepribadian. Ketika tes selesai, Praktikan telah menyelesaikan skoring tes tersebut dan bertanggung jawab dalam merapikan dan mengembalikan alat tes seperti semula. Sebelum kembali memulai skoring pada tes lainnya, Praktikan terlebih dahulu mengurutkan lembar jawaban sesuai nama kandidat. Kemudian, Praktikan melanjutkan skoring dengan bantuan buku manual dan kunci jawaban. Pada tes inteligensi, Praktikan mengkonversi raw score menjadi scaled score dengan bantuan norma tes. Selanjutnya, Praktikan memeriksa secara mandiri ketepatan skoring dan memastikan bahwa hasil tersebut telah benar sebelum disampaikan kepada 40 pembimbing kerja. Proses ini dapat Praktikan selesaikan dalam waktu 1-2 hari.

6) Membuat laporan hasil psikotes kandidat Hasil psikotes yang sudah didapat kemudian dilaporkan dalam format psikogram yang dibuat perusahaan. Beberapa poin yang perlu Praktikan lengkapi mulai dari nama kandidat, tanggal tes, posisi dan unit yang dilamar, usia, hingga skor masing-masing tes. Laporan tersebut juga memuat ringkasan mengenai kandidat yang disimpulkan melalui hasil tes mulai dari kelebihan dan kelemahan kandidat serta rekomendasi bagi atasan ketika menerima kandidat tersebut ditinjau dari hasil tes kepribadian kandidat. Nantinya, akan terdapat rekomendasi terkait kelulusan kandidat mulai dari “Dilanjutkan”, “Dipertimbangkan /Cadangan”, dan “Tidak Dilanjutkan berdasarkan hasil psikotes.

4. Wawancara Wawancara merupakan interaksi tanya jawab antara minimal dua orang yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan tertentu (Stewart & Cash Jr, 2018). Artinya, wawancara dilakukan dalam upaya mencapai suatu tujuan. Pada hal ini adalah menggali pengalaman kandidat sebagai salah

satu proses seleksi dalam rekrutmen. Pelaksanaan wawancara di PT Jaya Real Property, Tbk umumnya dilakukan bersama user dan didampingi HR. Namun, dalam kondisi tertentu wawancara bersama user dapat dilakukan secara terpisah. Sebelum memulai wawancara, Praktikan terlebih dahulu mempelajari kembali deskripsi pekerjaan dari posisi yang dilamar kandidat dan membaca kembali berkas lamaran kandidat. Selanjutnya, dalam proses wawancara Praktikan memulainya dengan membangun rapport dengan kandidat. Stewart dan Cash Jr (2018) mengatakan bahwa membangun rapport menjadi hal yang penting agar interviewee merasa didengar dan dipahami. Selanjutnya, Praktikan menggali lebih detail pengalaman kandidat yang sebelumnya sudah dicantumkan di dalam CV. Praktikan akan menanyakan pertanyaan tambahan (probing) apabila terdapat jawaban kandidat yang menarik ataupun relevan dengan posisi yang dilamar. Ketika melakukan wawancara, Praktikan juga sekaligus melakukan observasi sebagai salah satu aspek penilaian dalam proses tersebut. Apabila pertanyaan sudah dirasa cukup, Praktikan mempersilakan kandidat untuk bertanya jika ada yang ingin ditanyakan dan menjelaskan informasi terkait proses rekrutmen selanjutnya sebelum menutup wawancara. Gambar 3.13 menunjukkan salah satu wawancara yang Praktikan lakukan dengan tim secara online. Gambar 3.13 Wawancara secara online 5. Seleksi Kandidat Proses selanjutnya adalah seleksi kandidat. Umumnya wawancara untuk suatu posisi tidak hanya dilakukan kepada satu kandidat, melainkan tergantung kepada seberapa banyak kandidat yang lolos tahap psikotes dan seberapa user merasa 42 sesuai dengan kandidat. Oleh karena itu, pada tahap ini peran user selaku karyawan yang akan lebih banyak menghabiskan waktu dengan kandidat memiliki wewenang dalam mengambil keputusan untuk melanjutkan proses rekrutmen kandidat, menjadikannya cadangan, atau menolak kandidat. 6. Final Interview Praktikan pada dasarnya tidak melakukan interview pada tahap ini, melainkan menyiapkan dokumen yang dibutuhkan untuk proses tersebut. Hal ini dikarenakan kewenangan tersebut hanya dilakukan oleh Manajer Manajemen Talenta. Proses ini dilakukan apabila user telah memberikan

daftar nama atau memutuskan kandidat mana yang akan diproses. Pada tahap ini, kandidat akan diberikan offering seputar gaji, benefit, hingga penjelasan terkait status kepegawaiannya. Jika kandidat merasa sesuai dengan poin-poin yang ditawarkan tersebut, maka dalam kegiatan ini akan ada kesepakatan terkait tanggal masuk kandidat ke perusahaan dan mendapat offering letter. 7. Penerimaan Karyawan Kandidat yang lolos tahap final interview dan telah menyepakati tanggal masuk akan disambut oleh subunit Hubungan Industrial. Pada tahap ini, kandidat telah menjadi karyawan dan didampingi untuk melakukan perkenalan kepada karyawan PT Jaya Real Property, Tbk lainnya dan diberikan informasi terkait absensi. Peran Praktikan dalam hal ini adalah mengirimkan welcoming letter kepada karyawan baru yang berisi kontak PIC terkait kebutuhan kepegawaian dan video yang berisi informasi seputar profil perusahaan. Informasi tersebut berguna untuk mengantarkan karyawan agar lebih mengenal PT Jaya Real Property, Tbk. Selain itu, Praktikan juga akan memberikan karyawan welcoming gift yang berisi merchandise 43 resmi unit usaha PT Jaya Real Property, Tbk sebagai salah satu usaha menyambut karyawan. **19 33 3.2 2 Tugas**

Tambahan 3.2 2.1 Pengkinian database Sebagai perusahaan yang sudah terverifikasi ISO, penting bagi PT Jaya Real Property, Tbk memiliki riwayat proses rekrutmen kandidat dan calon kandidat. Oleh karena itu, Praktikan melakukan pengkinian terkait segala proses rekrutmen yang terjadi setiap hari di PT Jaya Real Property, Tbk. Hal ini dimulai dari mendata identitas calon kandidat melalui CV yang dikirimkan ke perusahaan. Identitas ini mencakup nama, sumber informasi pekerjaan, jenjang pendidikan terakhir, asal institusi dan jurusan, nomor telepon dan alamat email, hingga target posisi. Selain identitas calon kandidat, keterangan terkait kandidat yang diproses ke tahap psikotes juga perlu dicatat dalam database. Keterangan waktu dan tanggal mulai dari undangan registrasi dan undangan psikotes dikirimkan hingga pelaksanaan psikotes juga terus diperbarui dalam database. Tak hanya bagi Karyawan PKWT, kegiatan pengkinian database juga dilakukan untuk data karyawan magang.

Beberapa poin seperti nama, asal institusi dan jenjang pendidikan, tanggal masuk dan tanggal selesai magang, serta user atau PIC dari unit tempat karyawan melakukan magang. Pengkinian database dilakukan untuk menjaga standar dalam manajemen dan operasional dari PT Jaya Real Property, Tbk. Adapun dalam praktiknya, pengkinian database juga menjadi salah satu alat bantu untuk memverifikasi seorang kandidat tidak diproses lebih dari satu kali.

3.2.2.2 Employer Branding Citra suatu perusahaan menjadi strategi penting untuk dapat menarik kandidat. Hal ini karena reputasi yang baik dan semakin dekat dengan ekspektasi calon karyawan berpengaruh 44 baik pada kesuksesan rekrutmen perusahaan (Dessler, 2017).

1 4 Dalam hal ini, Praktikan berpartisipasi dalam melakukan employer branding di media sosial khususnya Instagram. Praktikan membuat dua materi yang akan digunakan sebagai unggahan terkait tips membuat CV ATS dan melakukan wawancara dengan teknik STAR. Selain itu, Praktikan juga membantu mendukung keperluan konten unggahan Orientasi Karyawan Baru 2024 dan produksi konten memperingati Hari Batik Nasional 2024 yang ditunjukkan oleh Gambar 3.14. Gambar 3.14 Konten Instagram dengan Partisipasi Praktikan untuk Employer Branding

3.3 Kendala yang Dihadapi

3.3.1. Kesulitan menemukan kandidat dengan kualifikasi spesifik

Beberapa posisi dengan kualifikasi spesifik menjadi salah satu tantangan Praktikan dalam mensortir CV. Salah satu contohnya adalah posisi Life Support System Supervisor yang membutuhkan kandidat dengan latar belakang pendidikan Teknik Elektro dan pengalaman mengoperasikan mesin akuarium besar. Terkadang, pendidikan yang relevan namun tidak disertai pengalaman serupa menjadi salah satu penyebab kandidat tidak dilanjutkan ke proses rekrutmen selanjutnya.

16 17 20 32 33 37 3.4 Cara Mengatasi Kendala 45

3.4 1 Melakukan approaching langsung kepada talent dengan kualifikasi memenuhi Mengandalkan CV yang masuk ke alamat email atau job portal tempat perusahaan melakukan job posting ternyata masih memerlukan usaha lebih. Oleh karena itu, untuk kasus tersebut Praktikan akan berkoordinasi dengan pembimbing kerja untuk menghubungi langsung talent dengan kualifikasi yang sesuai di LinkedIn.

Apabila talent tertarik untuk mengenai posisi tersebut maka proses rekrutmen akan dilanjutkan. Artinya, perlu ada strategi khusus untuk dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada posisi dengan kualifikasi spesifik. 1 4 3.5

Pembelajaran yang Diperoleh dari Kerja Profesi Praktikan memperoleh berbagai pembelajaran bermanfaat selama melakukan Kerja Profesi Program MBKM di PT Jaya Real Property sebagai Staf SDM di bawah koordinasi subunit Manajemen Talenta.

Praktikan menjadi lebih mengenal dunia industri dan mekanisme kerja di perusahaan besar. Hal tersebut melatih Praktikan untuk berelasi dengan berbagai background yang berbeda secara profesional. Pengaplikasian dan adaptasi di dunia kerja terkait ilmu yang Praktikan pelajari selama berkuliah juga Praktikan rasakan. Tabel 3.4 menunjukkan beberapa mata kuliah yang relevan dengan pengalaman magang MBKM Praktikan. Banyak berdiskusi dalam mencapai kolaborasi juga mengasah Praktikan untuk berpikir secara kreatif namun tetap menyesuaikan dengan citra yang dibangun perusahaan. Dengan kata lain, hal ini melatih Praktikan untuk bisa fleksibel dan peka terhadap tuntutan lingkungan kerja. Tabel 3.4 Daftar Mata Kuliah yang Relevan No Nama Mata Kuliah Alasan 1 Psikologi Industri dan Organisasi Relevan dengan memahami tugas-tugas Staf Sumber Daya Manusia dan aspek yang perlu dipertimbangkan dalam proses rekrutmen. 16 2

Wawancara dan Observasi Relevan dengan pengaplikasian wawancara dan observasi dalam proses seleksi kandidat. 1 46 3 Diagnostik Industri Relevan dengan praktik penggunaan alat tes psikologi DISC, IST, Pauli selaku tes yang digunakan dalam proses rekrutmen dan seleksi. 4 Psikodiagnostik Relevan dengan memahami tujuan dilaksanakannya psikotes dan benefit psikotes online. 5 Modal Manusia Relevan dengan memahami alur rekrutmen dan pentingnya memahami job specification Skema KP yang Praktikan jalani adalah MBKM, hal ini memberikan kesempatan bagi Praktikan untuk melakukan konversi nilai dari kegiatan yang Praktikan lakukan ke beberapa mata kuliah. Tabel 3.5 menunjukkan mata kuliah konversi beserta kegiatan yang menjadi penyetaraan nilainya. Praktikan menyetarakan kegiatan MBKM dengan 11 SKS dan total 5 Mata kuliah. Tabel 3.5 Mata Kuliah Konversi No.

MK Konversi Capaian Pembelajaran Bentuk Kegiatan 1 Kerja Profesi

Mahasiswa mampu menerapkan psikologi dalam magang sesuai profesi 1.

Melakukan seleksi CV calon kandidat 2. Mengundang kandidat untuk melakukan psikotes dan wawancara 3. Melakukan wawancara dalam proses seleksi kandidat 4. Melakukan observasi dalam pelaksanaan psikotes 5.

Melakukan skoring hasil psikotes 6. Melaporkan hasil psikotes 2 Kode

Etik Mahasiswa mampu menganalisis contoh kasus menggunakan Kode Etik

Psikologi. 1. Memastikan dan menjaga kelayakan alat tes psikologi yang

digunakan dalam proses seleksi kandidat 2. Menjaga kerahasiaan hasil tes

psikologi kandidat dari pihak yang tidak berkepentingan 3. Merahasiakan

data dan hasil asesmen karyawan dari pihak yang tidak berkepentingan 3

Dinamika Kelompok Mahasiswa mampu menganalisis teori dan prinsip dinamika kelompok dalam bentuk karya ilmiah dengan konteks urban 1.

Menyelenggarakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan baru

terhadap perusahaan (Orientasi Karyawan Baru) lewat 47 No. MK Konversi

Capaian Pembelajaran Bentuk Kegiatan kolaborasi dengan sub unit Manajemen

Talenta 2. Menyelenggarakan kegiatan yang berkaitan dengan employer

branding (Career Fair dan pembuatan konten di media sosial) lewat

kolaborasi dengan sub unit Manajemen Talenta 3. Berkolaborasi dengan unit

Sumber Daya Manusia dan Umum untuk menyelenggarakan program kerja

(Peringatan hari kemerdekaan, penyerahan beasiswa, dan pelatihan pemadam

kebakaran) 4 Gender, Kerja, dan Tempat Kerja Mahasiswa mampu menganalisis

peran, stereotip, serta implikasi gender pada laki-laki dan perempuan.

1. Menganalisa persepsi user terhadap gender yang lebih diprioritaskan

untuk menempati posisi tertentu 2. Menganalisa perbedaan strategi yang

diterapkan untuk mempertahankan karyawan laki-laki dan perempuan 5.

Perilaku dan Psikologi Organisasi 5.1 Mahasiswa mampu menjelaskan konsep

dasar psikologi dengan tepat. 1. Menggunakan hasil tes kepribadian

sebagai salah satu alat pembuat keputusan dalam menentukan kecocokan

kandidat dengan posisi yang dilamar. 5.2 Mahasiswa mampu menganalisis

fenomena di industri dan organisasi secara tepat. 2. Menganalisa strategi

yang digunakan dalam melakukan proses rekrutmen 48 BAB IV PENUTUP 4.1

Simpulan Praktikan telah melaksanakan Kerja Profesi Program MBKM di PT Jaya Real Property, Tbk sebagai staff SDM di bawah koordinasi subunit Manajemen Talenta. Praktikan menjalankan program tersebut selama 79 hari dari tanggal 1 Juli 2024 sampai dengan 24 Oktober 2024. Praktikan dibimbing oleh seorang Officer Manajemen Talenta dari awal hingga akhir pelaksanaan program ini. Selama menjalani Kerja Profesi Program MBKM, Praktikan secara khusus bekerja di bidang rekrutmen, mulai dari melakukan job posting, sortir CV, mengundang kandidat untuk registrasi, psikotes, dan wawancara, menugaskan psikotes, melakukan wawancara, hingga mendukung kebutuhan final interview dan penerimaan karyawan. Kegiatan tersebut memberikan Praktikan banyak pengalaman yang bermanfaat dan pengaplikasian terhadap materi di perkuliahan. **1 5** Beberapa mata kuliah yang relevan di antaranya adalah Psikologi Industri dan Organisasi, Wawancara dan Observasi, Diagnostik Industri, Psikodiagnostik, dan Modal Manusia. Meskipun dalam praktiknya, ada kendala yang Praktikan hadapi seperti kesulitan menemukan kandidat dengan kualifikasi spesifik. Untuk mengatasinya, Praktikan berkoordinasi dengan pembimbing kerja untuk melakukan approach kepada talent dengan kualifikasi yang potensial. Pengalaman tersebut menunjukkan bahwa Praktikan belajar untuk fleksibel dan beradaptasi dalam kasus yang membutuhkan strategi khusus. Hal ini tentunya menjadi bekal bagi Praktikan untuk berkarir atau terjun ke dunia kerja. Selain itu, Kerja Profesi Program MBKM di PT Jaya Real Property, Tbk membuat minat saya untuk mengeksplorasi dunia psikologi industri meningkat.

4.2. Saran 4.2.1 Saran bagi PT Jaya Real Property, Tbk 49

Kendala yang dihadapi Praktikan dapat menjadi salah satu saran bagi PT Jaya Real Property, Tbk dalam memperluas database. Hal ini dapat dilakukan dengan mempertimbangkan penggunaan fitur job portal yang dapat memberi rekomendasi talent yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Sebagai contoh, jika sudah menjalin koneksi dengan salah satu kandidat dengan kualifikasi sesuai, maka fitur tersebut dapat memberi rekomendasi kandidat serupa atau

koneksi kandidat tersebut dengan pengalaman yang relevan. Artinya, koneksi dapat diperluas dan kesempatan bertemu talenta yang sesuai semakin besar.

4.2.2 Saran bagi Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya

Saran bagi Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya adalah menambah kegiatan yang dapat mengasah mahasiswa untuk memahami pentingnya membangun branding. Kegiatan tersebut dapat membuat mahasiswa berpikir lebih kreatif dan memahami tren yang ada saat ini. Hal ini didasari betapa diupayakannya employer branding dalam suatu perusahaan,

Jika mahasiswa memiliki bekal terkait pentingnya hal tersebut, maka

ketika berpraktik maka mahasiswa sudah lebih terbiasa dan akan lebih

sering diandalkan. 4.2.3 Saran bagi Mahasiswa Saran bagi mahasiswa yang

akan melaksanakan Kerja Profesi di PT Jaya Real Property, Tbk khususnya

di subunit Manajemen Talenta adalah kembali memahami apa saja yang

perlu dipertimbangkan dalam proses rekrutmen. Hal ini akan membuat

Praktikan lebih fleksibel dalam mengaplikasikan teori ke dalam pekerjaan

karena telah memahami bahwa penyesuaian antara keduanya perlu dilakukan

dengan bijak. Selain itu, Praktikan dapat mengembangkan kemampuan berpikir

kreatif dan kritis. Hal ini dikarenakan semakin berubahnya zaman, maka

akan semakin perlu pembaruan dalam strategi rekrutmen. **27** Dengan berpikir kreatif,

Praktikan mampu berpartisipasi 50 dalam kegiatan diskusi dalam memecahkan

suatu masalah atau mengembangkan ide baru. 51



REPORT #24303927

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	7% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8669/39/19.%20Bukti%20Lolos%20Plagiarism...	● ●
INTERNET SOURCE		
2.	2.5% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8669/12/12.%20BAB%20II.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
3.	1.75% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/1873/11/12.%20BAB%20II%20TINJAUAN%20U..	● ●
INTERNET SOURCE		
4.	1.5% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8669/13/13.%20BAB%20III.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
5.	1.08% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6871/13/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.97% repository.fe.unj.ac.id http://repository.fe.unj.ac.id/3986/1/LAPORAN%20PKL%20WULAN%20AGUSTIN...	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.82% www.graharaya.com https://www.graharaya.com/about/visimisi	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.78% www.jayaproperty.com https://www.jayaproperty.com/frontend/annual_report/JRPT%20AR%202016.p...	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.77% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9562/13/13.%20BAB%20III.pdf	●



REPORT #24303927

INTERNET SOURCE		
10. 0.7%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9605/11/BAB%20I.pdf	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.63%	psikologi.undana.ac.id https://psikologi.undana.ac.id/kurikulum/profil-kompetensi-lulusan/	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.61%	temuilmiah.iplbi.or.id https://temuilmiah.iplbi.or.id/wp-content/uploads/2022/09/IPLBI-2021-C027-C0...	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.53%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/1096/7/11.ISI%20LAPORAN.pdf	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.52%	www.bintaroemerald.com https://www.bintaroemerald.com/pt-jaya-real-property/	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.46%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3723/13/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.46%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3739/20/13.%20BAB%20III.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
17. 0.42%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9573/13/13.%20BAB%20III.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
18. 0.39%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7441/12/BAB%20I.pdf	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.33%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6908/13/13.%20BAB%20III.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
20. 0.32%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6895/13/13.%20BAB%20III.pdf	● ●



REPORT #24303927

INTERNET SOURCE		
21.	0.31% core.ac.uk https://core.ac.uk/download/pdf/159371309.pdf	●
INTERNET SOURCE		
22.	0.31% ft.esaunggul.ac.id https://ft.esaunggul.ac.id/wp-content/uploads/2021/12/Buku-Pedoman-Kegiata...	●
INTERNET SOURCE		
23.	0.28% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6896/20/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
24.	0.25% repository.unja.ac.id https://repository.unja.ac.id/38114/4/BAB%20I.pdf	●
INTERNET SOURCE		
25.	0.25% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3561/12/12.%20BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
26.	0.23% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/56090-ID-studi-deskriptif-rekrutme..	●
INTERNET SOURCE		
27.	0.21% fe.uin-malang.ac.id https://fe.uin-malang.ac.id/wp-content/uploads/2021/05/Panduan-Implementa...	●
INTERNET SOURCE		
28.	0.16% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6883/13/13.%20Bab%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
29.	0.14% syariahsaham.id https://syariahsaham.id/pt-jaya-real-property-tbk-jrpt/	●
INTERNET SOURCE		
30.	0.12% www.rspondokindah.co.id https://www.rspondokindah.co.id/en/hospital/bintaro-jaya	●
INTERNET SOURCE		
31.	0.11% kc.umn.ac.id https://kc.umn.ac.id/id/eprint/33367/3/BAB_II.pdf	●



REPORT #24303927

INTERNET SOURCE		
32. 0.09%	repository.teknokrat.ac.id http://repository.teknokrat.ac.id/2553/1/1.Laporan%20Praktek%20Kerja%20Lap..	● ●
INTERNET SOURCE		
33. 0.07%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/1913/13/13.%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
34. 0.05%	app.daytrip.io https://app.daytrip.io/daylog/63fd97b5c8121901f93efac2	●
INTERNET SOURCE		
35. 0.05%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/10025/11/BAB%20I.pdf	●
INTERNET SOURCE		
36. 0.05%	id.linkedin.com https://id.linkedin.com/company/pt-jaya-real-property-tbk	●
INTERNET SOURCE		
37. 0.04%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/1491/8/DAFTAR%20ISI%202.pdf	●