

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Kerja Profesi**

Produktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia berada pada taraf kurang optimal dan mengalami kesulitan untuk ditingkatkan. Salah satu faktor yang menghambat peningkatan produktivitas SDM adalah kurangnya keterampilan individu yang memadai. Selain daripada itu, rendahnya tingkat pendidikan individu merupakan hambatan utama dalam peningkatan produktivitas SDM (Larasati, 2022). Data oleh Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan hingga bulan Agustus 2021, tercatat sebanyak 49,39 juta pekerja di Indonesia berpendidikan Sekolah Dasar (SD) kebawah. Angka tersebut setara dengan 37,69% dari jumlah total tenaga kerja dalam negeri. Tercatat hanya 12,82% total tenaga kerja berpendidikan tinggi, terdiri dari 10,18% lulusan universitas dan 2,64% lulusan Diploma I/II/III (Putri, 2021). Mengacu pada data yang tersedia, rendahnya tingkat pendidikan di Indonesia berdampak negatif pada kualitas serta produktivitas SDM, sehingga banyak dari tenaga kerja kesulitan untuk bersaing di pasar kerja (Jayani, 2021).

Tingkat pendidikan menjadi salah satu kunci dalam meningkatkan kualitas SDM di pasar kerja. Pendidikan formal berperan penting dalam membekali individu dengan pengetahuan dan keterampilan dasar yang diperlukan untuk bersaing secara kompeten dan adaptif seiring berkembangnya zaman (Dwi & Setyani, 2024). SDM yang berkualitas menjadi pilar bagi sebuah perusahaan. Bilamana sebuah perusahaan telah memiliki modal besar dan teknologi canggih, namun tidak ada SDM yang dapat memanfaatkan dan mengelola hal tersebut maka sebuah perusahaan akan kesulitan dalam meraih keberhasilan dan tujuan. Oleh karena itu, menjadi hal krusial bagi perusahaan untuk dapat menjaga dan mengelola produktivitas SDM yang berkualitas agar dapat mempertahankan daya saing dan mencapai pertumbuhan jangka panjang (Soemarsono, 2018). Praktik pengelolaan SDM yang efektif melibatkan berbagai aspek penting meliputi proses rekrutmen yang cermat, pelatihan berkelanjutan, pengembangan karyawan, serta penciptaan lingkungan kerja yang memotivasi. Melihat aspek yang dipaparkan, proses

rekrutmen merupakan langkah awal bagi perusahaan untuk bisa mendapatkan SDM yang sesuai dengan kapasitas dan kebutuhan (Nurramadhania, 2023). Tidak mudah bagi perusahaan untuk dapat memilih individu berkualitas dengan kompetensi tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Oleh sebabnya, setiap perusahaan berupaya menyusun format yang tepat untuk mengelola SDM, diawali dari proses yang dianggap paling esensial yaitu rekrutmen tenaga kerja (Mulyati, 2018).

Proses rekrutmen, seperti dijelaskan oleh Mulyati (2018) mencakup kegiatan mencari, menemukan, dan menarik calon pelamar untuk dipilih sebagai karyawan. Bilamana terdapat kekosongan jabatan, proses penarikan sekelompok calon tenaga kerja dapat dilaksanakan untuk memenuhi proses rekrutmen (Lilistian, 2020). Sebagaimana dinyatakan oleh Hartoko (2016), proses rekrutmen yang efektif mampu menciptakan peluang kerja bagi individu yang menguasai keahlian serta kompetensi sesuai dengan kriteria lowongan yang ditetapkan oleh perusahaan. Adapun tahap rekrutmen dan seleksi yang efektif meliputi adanya permohonan atau pengajuan karyawan, analisis pekerjaan, *pengiklanan*, penyaringan CV, pelaksanaan tes psikologi, wawancara kandidat, tes bakat, penilaian, hingga pembuatan surat penawaran pekerjaan (Aamodt, 2016). Adapun ruang lingkup yang perlu diperhatikan agar proses rekrutmen berjalan efisien diantaranya ialah prinsip-prinsip rekrutmen, alternatif dalam rekrutmen, proses rekrutmen, hingga sumber-sumber rekrutmen (Mulyati, 2018). Melalui serangkaian proses rekrutmen yang efektif, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas tenaga kerja yang telah melalui proses tersebut.

Mayoritas perusahaan masih kesulitan untuk dapat menemukan dan merekrut calon tenaga kerja berkualitas sesuai dengan kebutuhan. Salah satu alternatif dalam rekrutmen yang dapat dipertimbangkan apabila terjadi kendala tersebut adalah menggunakan sistem pelayanan jasa *outsourcing* (alih daya) (Fityaningrum, 2019). Istilah *outsourcing* merujuk pada pendekatan dimana sebuah perusahaan berusaha memberikan kewenangan kepada agen eksternal selaku pihak ketiga untuk bertanggung jawab mengelola proses atau layanan yang sebelumnya dikelola perusahaan itu sendiri (Sengkey, 2019). Sistem pelayanan jasa *outsourcing* kini semakin populer dan menjadi kebutuhan utama bagi beberapa

perusahaan (Fityaningrum, 2019). Adapun keuntungan serta pertimbangan yang mendorong sebuah perusahaan menggunakan sistem pelayanan jasa *outsourcing* yaitu perusahaan dapat lebih berkonsentrasi pada kualitas produk dan jasa utama yang ditawarkan sehingga memiliki daya saing yang berkualitas di pasaran. Disamping itu, perusahaan yang menggunakan sistem pelayanan jasa *outsourcing* tidak perlu lagi melakukan pencarian, seleksi, dan pelatihan tenaga kerja sehingga dapat menghemat waktu dan mereduksi biaya yang dikeluarkan untuk proses rekrutmen (Husni & Hamzah, 2016). Sistem pelayanan jasa *outsourcing* telah menjadi salah satu strategi yang banyak diterapkan oleh perusahaan dalam pengelolaan SDM. Semakin banyak perusahaan yang menerapkan sistem tenaga kerja *outsourcing*, maka pertumbuhan bagi perusahaan penyedia pelayanan jasa *outsourcing* turut meningkat. Adanya permintaan yang meningkat dari perusahaan klien untuk merekrut tenaga kerja melalui sistem pelayanan jasa *outsourcing* menyebabkan perusahaan penyedia tenaga kerja semakin berkembang (Dalila, 2021).

Pelayanan jasa *outsourcing* digunakan sebagai alternatif dalam proses rekrutmen, namun peran calon tenaga kerja sebagai SDM tetap memegang peranan penting selama proses rekrutmen berlangsung. Sumber terjadinya kendala kerap kali berawal dari para calon tenaga kerja yang hanya fokus pada penguasaan pengetahuan teoritis tanpa terlibat dalam praktik langsung (Hutasoit, 2019). Terdapat banyak kegiatan positif yang dapat dilakukan untuk mengaplikasikan pengetahuan teoritis yang telah dipelajari sebagai ukuran untuk menilai calon tenaga kerja yang berkualitas. Salah satu kegiatan yang dapat dijalankan yakni mengikuti magang atau kerja profesi sesuai dengan bidang studi lulusan individu tersebut.

Upaya untuk meningkatkan kualitas calon tenaga kerja sebagai bagian dari SDM dilaksanakan oleh Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) melalui penerapan Kerja Profesi (KP) sebagai bagian dari proses perkuliahan yang menjadi mata kuliah prasyarat kelulusan bagi setiap mahasiswa. Mata kuliah kerja profesi bertujuan menjadi langkah untuk mengembangkan kualitas lulusan Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) agar mampu bersaing dengan baik di pasar tenaga kerja. Setiawan & Soerjoatmodjo (2021) mengartikan Kerja Profesi (KP) sebagai aktivitas yang

dirancang untuk memberikan mahasiswa pemahaman secara menyeluruh terkait dunia kerja melalui magang. Mata kuliah ini memberikan mahasiswa kesempatan untuk menerapkan pengetahuan yang telah diperoleh selama perkuliahan sekaligus berlatih menganalisis penerapan teori tersebut dalam situasi kerja nyata. lingkungan kerja. Kerja profesi diharapkan dapat memberikan pengalaman berharga kepada mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan praktis, memahami dinamika organisasi, serta menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dalam bidang studi yang ditekuni. Dengan demikian, mahasiswa dapat mengaplikasikan pengetahuan yang telah dipelajari secara langsung, meningkatkan kesiapan karir, dan mempersiapkan diri untuk memasuki pasar kerja dengan kompetensi yang lebih matang. Disamping itu, Kerja Profesi (KP) turut diimplementasikan sebagai wujud kontribusi Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) untuk mengatasi situasi rendahnya keterampilan sumber daya manusia yang dipengaruhi oleh minimnya tingkat pendidikan. Dengan partisipasi langsung dalam bidang industri, praktikan yang menjalani Kerja Profesi (KP) diharapkan mampu mendapatkan wawasan baru sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap kemajuan produktivitas sumber daya manusia dan industri. Adapun bobot mata kuliah Kerja Profesi (KP) yang harus dijalankan oleh mahasiswa adalah 3 (tiga) Satuan Kredit Semester (SKS) yakni setara dengan minimal 400 (empat ratus jam) selama bekerja dengan maksimal 8 jam kerja perhari.

Mata kuliah Kerja Profesi (KP) turut memberikan peluang kepada mahasiswa guna mengalami secara langsung pengalaman dalam dunia kerja yang relevan dengan profil lulusan yang dipelajari dalam Program Studi (Prodi) yang dipilih yaitu Psikologi. Program Studi Psikologi telah menetapkan profil lulusan bagi calon mahasiswa sarjana yang akan meraih gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) sesuai dengan ketentuan yang didasari oleh Asosiasi Penyelenggara Pendidikan Tinggi Psikologi Indonesia (ATP2PTI) melalui surat No.01/Kep/AP2TPI/2013 sebagaimana tertulis dalam buku kurikulum (UPJ, 2019). Adapun jenjang karir yang diharapkan dimiliki oleh profil lulusan Prodi Psikologi diantaranya adalah: 1) Asisten Psikolog, 2) Administrator Tes Psikologi, 3) Konsultan pada Bidang Psikologi, 4) Konselor, 5) Asisten Peneliti, 6) Tenaga Kerja di Bidang Sumber Daya Manusia, 7) Fasilitator dan

Motivator dalam Program Pelatihan, 8) Fasilitator Pengembangan Komunitas, 9) Pengajar, 10) Penulis, dan 11) Pelaku Usaha Mandiri. Tenaga kerja di bidang sumber daya manusia merupakan salah satu karir yang diharapkan dimiliki oleh profil lulusan Prodi Psikologi. Melalui mata kuliah Kerja Profesi, praktikan diberikan kesempatan magang pada posisi tersebut dengan menjadi bagian dari PT Mutualplus Global Resources yaitu sebuah konsultan sumber daya manusia yang bergerak di bidang jasa *recruitment*, *outsourcing*, dan tes psikologi dalam rangka seleksi calon karyawan. Posisi yang diberikan oleh PT Mutualplus Global Resources merupakan *Human Resources Rekrutmen* (HR Rekrutmen), yakni jabatan yang sesuai dengan profil lulusan program studi psikologi yang diharapkan, yaitu tenaga kerja di sektor sumber daya manusia.

Praktikan sebagai staff HR Rekrutmen di PT Mutualplus Global Resources memiliki peran strategis guna melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi yang efektif sehingga dapat menciptakan peluang pekerjaan terutama bagi perusahaan yang bermitra menggunakan jasa pelayanan *outsourcing*. Tanggung jawab praktikan selama kerja profesi memiliki fokus utama pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Adapun tanggung jawab yang akan ditugaskan kepada praktikan untuk melaksanakan kegiatan rekrutmen harian meliputi melakukan administrasi, skoring, dan observasi ketika psikotes berlangsung, wawancara calon tenaga kerja bilamana dibutuhkan, menyelesaikan hal-hal administratif yang dibutuhkan dalam proses pengiriman kandidat sesuai standar yang ditetapkan oleh klien, melakukan *offering* kandidat, menyelesaikan kelengkapan administratif terkait dengan penerimaan kandidat, hingga melengkapi laporan proses rekrutmen harian.

Praktikan bergabung dengan PT Mutualplus Global Resources untuk menjalankan kerja profesi dengan tujuan dapat memperoleh pengalaman sebagai HR Rekrutmen selaku tenaga kerja bidang SDM. Hal pendukung yang menjadi alasan bagi praktikan memilih untuk bergabung dengan PT Mutualplus Global Resources yaitu praktikan memiliki keinginan untuk dapat mempelajari alur rekrutmen yang baik, memahami berbagai metode penilaian kompetensi dan potensi dari berbagai perusahaan yang menjadi klien PT Mutualplus Global Resources, serta mendapatkan pengalaman dalam melakukan proses wawancara yang

terstandarisasi. Selain itu, PT Mutualplus Global Resources dikenal sebagai perusahaan yang telah memiliki jaringan yang tersebar luas beserta klien yang baik sehingga meningkatkan ketertarikan praktikan untuk dapat bergabung kedalam perusahaan. Lebih lanjut laporan ini disusun sebagai bagian dari pemenuhan mata kuliah kerja profesi dan untuk memberikan gambaran terkait pekerjaan HR Rekrutmen di PT Mutualplus Global Resources.

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

### **1.2.1 Maksud Kerja Profesi**

Kegiatan kerja profesi dijalankan mahasiswa dalam bentuk program magang untuk tujuan (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021):

- a. Memberikan gambaran dan kesempatan bagi mahasiswa untuk mempelajari suatu bidang pekerjaan di tempat kerjanya, hal ini dirasakan oleh praktikan selama terlibat langsung di PT Mutualplus Global Resources dalam mempelajari bidang pengembangan Sumber Daya Manusia.
- b. Melaksanakan Kerja Profesi sesuai dengan disiplin ilmu yang dipelajari, sehingga mendukung profil lulusan program studi psikologi yang berkarir di bidang sumber daya manusia. Hal ini menjadi pemicu bagi praktikan untuk melakukan program kerja profesi di PT Mutualplus Global Resources sebagai staff HR Rekrutmen.

### **1.2.2 Tujuan Kerja Profesi**

Setiawan dan Soerjoatmodjo (2021) menyebutkan bahwa kerja profesi dilaksanakan untuk memenuhi beberapa tujuan, di antaranya:

- a. Mahasiswa memperoleh gambaran dunia kerja saat melaksanakan Kerja Profesi. Praktikan memperoleh pengalaman untuk terjun secara langsung di bidang Psikologi Industri dan Organisasi untuk mempelajari bidang pengembangan Sumber Daya Manusia, yakni di PT Mutualplus Global Resources.
- b. Kerja Profesi (KP) dapat menjadi wadah untuk meningkatkan wawasan pengetahuan, pengalaman, serta keterampilan mahasiswa yang sejalan

dengan kompetensi Program Studi Psikologi, khususnya terkait dengan aktivitas praktikan yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen di PT Mutualplus Global Resources.

- c. Penyempurnaan kurikulum berkelanjutan dapat dilakukan oleh Program Studi Psikologi setelah mendapat umpan balik dari mahasiswa dalam bentuk laporan Kerja Profesi sehingga nantinya dapat selaras dengan tuntutan industri dan masyarakat pada umumnya.
- d. Kerjasama yang terjalin antara Program Studi Psikologi dengan tempat pihak praktikan melakukan Kerja Profesi, yakni PT Mutualplus Global Resources.

### **1.3 Tempat Kerja Profesi**

PT Mutualplus Global Resources adalah sebuah perusahaan konsultan sumber daya manusia dengan sejumlah layanan jasa yang bergerak di bidang jasa *recruitment*, *outsourcing*, dan tes psikologi untuk keperluan seleksi calon karyawan. Kantor PT Mutualplus Global Resources berlokasi di Sudirman Park, B 15, Jl. K.H. Mas Mansyur No.Kav 35, RT.12/RW.11, Karet Tengsin, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10220. Sistem bekerja PT Mutualplus Global Resources mengharuskan karyawan bekerja di kantor atau *Work From Office*.

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

Praktikan mulai melaksanakan kerja profesi pada tanggal 1 Juli 2024 hingga 4 Oktober 2024. Selama kerja profesi praktikan menjalankan pekerjaan melalui *work from office*, hal ini sesuai dengan kebijakan yang diberikan oleh Mutualplus Global Resources untuk karyawan magang. Pelaksanaan kerja dilakukan dari hari Senin sampai dengan Jum'at dari pukul 08.00 WIB hingga 17.00 WIB sehingga total waktu yang dicapai selama kegiatan kerja profesi adalah 65 hari atau 504 jam.