

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Kerja Profesi

Industri makanan dan minuman (F&B) merupakan salah satu sektor yang paling signifikan dalam perekonomian Indonesia. Industri F&B di Indonesia terus berkembang seiring dengan meningkatnya permintaan konsumen, baik di pasar domestik maupun internasional (Ragimun & Widodo, 2019). Dalam sektor yang selalu meningkat, penguatan industri menjadi sangat penting. Menurut Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Indonesia 2020-2024, Sandiaga Uno, subsektor kuliner menyerap hingga 9,5 juta tenaga kerja, menjadikannya subsektor dengan tingkat penyerapan tenaga kerja tertinggi (Agmasari, 2021). Selain itu, data dari Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf) menunjukkan bahwa subsektor kuliner menyumbang Rp 455,44 triliun, atau sekitar 41% dari total Produk Domestik Bruto (PDB) ekonomi kreatif pada tahun 2020 (Agmasari, 2021).

Berdasarkan angka-angka yang menegaskan pentingnya subsektor kuliner untuk ekonomi kreatif di Indonesia, salah satu faktor penting yang memerlukan penekanan besar adalah mengenai sumber daya manusia dalam industri F&B khususnya pada restoran. Setiap bisnis terdiri dari tenaga kerja yang memegang peran penting dalam kesuksesan bisnis, termasuk dalam bisnis restoran. Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam kesuksesan industri F&B, yang tidak hanya membutuhkan tenaga kerja dengan keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi dengan dinamika industri yang cepat dan terus berubah (Gusti et al., 2022). Hal ini menuntut perusahaan untuk memiliki SDM yang tangguh dan fleksibel agar tetap kompetitif.

Tantangan yang mendesak dalam industri F&B khususnya pada restoran adalah minimnya pasokan tenaga kerja yang terampil. Kurangnya tenaga kerja profesional terutama terlihat pada pekerjaan paruh waktu (*part-time*) atau tenaga kerja temporer (*daily worker*) yang semakin banyak digunakan oleh bisnis restoran dan layanan perhotelan (Cajander & Reiman, 2019). Ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja ini dapat berdampak negatif pada kemampuan industri restoran untuk berkembang. Dalam industri yang terus bergerak dengan cepat, membutuhkan suplai talenta dengan keterampilan khusus seperti *service*

dan *kitchen*, yang berkelanjutan agar dapat memenuhi tuntutan pasar. Faktanya, mayoritas restoran dengan mudah menerima lamaran pekerjaan, akan tetapi hampir semua menghadapi tantangan besar dalam menemukan staf yang memenuhi kualifikasi yang sesuai. Posisi seperti *chef* dan jabatan senior lainnya merupakan posisi yang paling sulit untuk diisi (Nhi, 2021).

Tantangan lain yang dihadapi oleh bisnis restoran adalah tingginya tingkat *turnover* karyawan di sektor F&B (Ghazali et al., 2023). *Turnover* yang tinggi mempengaruhi operasional dan kualitas pelayanan yang membuatnya tidak stabil. Fenomena ini berkaitan dengan praktik "*job-hopping*" di kalangan karyawan restoran yang menjadi semakin umum. Ditemukan bahwa tidak sedikit dari karyawan restoran yang cenderung meninggalkan pekerjaan jika merasa tidak puas dengan kondisi kerja mereka (Ghazali & Roslan, 2020). Tanpa pendekatan yang terencana, masalah kekurangan tenaga kerja terampil ini dapat menjadi tantangan yang sulit untuk dikelola (Carlback et al., 2024).

Dalam menghadapi tantangan tersebut, departemen *Human Resource* (HR) di industri F&B khususnya di usaha restoran perlu memiliki keterampilan yang tepat. Kompetensi dalam manajemen krisis, adaptabilitas, kemampuan digital, dan pengembangan karyawan menjadi sangat penting (Salvadorinho & Teixeira, 2023). Departemen HR harus mampu merespons perubahan dengan cepat, mengelola karyawan secara efektif, dan mengembangkan strategi yang tepat untuk memastikan keberlanjutan operasional perusahaan (Plater et al., 2022). Selain daripada itu, HR dalam bidang F&B memerlukan keterampilan untuk mengelola fungsi seperti rekrutmen, *employee relations*, dan mempertahankan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan dan penanganan makanan (Sayyed, 2020). Kemudian, HR perlu berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan yang berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi karyawan dan mengembangkan SDM yang kuat (Mtshokotshe, 2018). Hal ini didasari dengan teori modal manusia, perusahaan seharusnya memperlakukan karyawan sebagai aset, bukan *cost*, dengan fokus pada pengembangan modal manusia yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan (Goldin sebagaimana dikutip dalam (Xu et al., 2022).

Keterampilan yang kuat dan relevan bagi staf HR menjadi prioritas utama dalam mengelola tenaga kerja di industri F&B yang dinamis dan penuh tantangan ini. Salah satu cara untuk membekali mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja

khususnya pada departemen HR adalah melalui pelaksanaan mata kuliah Kerja Profesi (KP) dengan bobot 3 SKS. Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) mewajibkan mahasiswa untuk mengikuti mata kuliah ini sebagai bagian dari kurikulum akademik. Kerja Profesi dirancang untuk memberikan gambaran komprehensif kepada mahasiswa mengenai dunia kerja serta memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengaplikasikan teori yang telah didapatkan selama perkuliahan (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021). Selain itu, KP juga berfungsi sebagai media untuk berlatih menganalisis hubungan antara teori dan praktik yang sesuai dengan kompetensi Program Studi (Prodi) dalam lingkungan pekerjaan (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021).

Kewajiban mengikuti mata kuliah KP ini sejalan dengan program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM), sebuah inisiatif yang dirancang oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. Program MBKM bertujuan untuk memberikan fleksibilitas kepada mahasiswa dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan di luar ruang kelas, termasuk melalui program magang yang terintegrasi dengan kurikulum pendidikan tinggi (Setiawan et al., 2023). Program magang MBKM memungkinkan mahasiswa mendapatkan pengalaman kerja langsung di dunia industri atau organisasi lainnya, sehingga meningkatkan kompetensi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja yang terus berkembang. MBKM memberikan peluang pengalaman belajar di luar dari Universitas dengan aktivitas pembelajaran yang dapat dikonversi ke SKS Mahasiswa (Kampus Merdeka, n.d.) Selain itu, program MBKM juga dirancang untuk mengasah keterampilan interpersonal seperti komunikasi dan kepemimpinan, serta membentuk lulusan yang siap bersaing secara global. Dengan pendekatan ini, mahasiswa dipersiapkan untuk menghadapi tuntutan dunia profesional secara inovatif dan efektif (Triana et al., 2024).

Berdasarkan panduan dari Asosiasi Penyelenggara Pendidikan Tinggi Psikologi Indonesia (AP2TPI) yang tertera pada Surat Keputusan AP2TPI No. 01/Kep/AP2TPI/2015 tentang Kurikulum Inti Prodi Psikologi Jenjang Sarjana, profil lulusan sarjana psikologi mencakup peran profesional seperti asisten psikologi, staf atau manajer bidang Sumber Daya Manusia, staf konsultan di Bidang Psikologi, pengajar, konselor, perancang dan fasilitator pengembangan komunitas, asisten peneliti, fasilitator dan motivator dalam program pelatihan, administrator tes psikologi, dan pelaku usaha mandiri (AP2TPI, 2015). Sejalan

dengan profil lulusan tersebut dan untuk memperoleh pengalaman di lingkungan kerja, praktikan memutuskan untuk melakukan kegiatan kerja profesi di PT Oma Kita Semua sebagai Staff HR. Keputusan ini bertujuan untuk mengaplikasikan ilmu psikologi dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan, yang akan memberikan pemahaman mendalam dan keterampilan yang relevan dengan karier di bidang psikologi industri dan organisasi.

Praktikan memutuskan untuk melaksanakan program Kerja Profesi (KP) di PT Oma Kita Semua (PT OKS) karena perusahaan ini adalah pendiri dari brand Oma Elly, sebuah bisnis di industri Food and Beverage (F&B) dengan kelas menengah ke atas yang telah menunjukkan pertumbuhan signifikan. Praktikan memiliki ketertarikan khusus untuk bekerja sebagai HR di Oma Elly dengan tujuan memahami bagaimana manajemen sumber daya manusia (HR) dijalankan di perusahaan tersebut. Selain itu, Praktikan juga tertarik untuk menjalani KP di PT OKS karena perusahaan ini merupakan entitas yang terus berkembang, bahkan pada masa pandemi ketika banyak restoran lain harus tutup. Keberhasilan PT OKS dalam mengelola sumber daya manusia perusahaan, sehingga mampu berkembang dari awalnya hanya memiliki 20 karyawan hingga sekarang lebih dari 300 karyawan, menjadi alasan utama Praktikan ingin mempelajari sistem HR yang diterapkan. Oma Elly, yang awalnya berdiri secara sederhana, kini telah berkembang pesat dengan membuka banyak cabang di berbagai mall di area Jabodetabek.

Oma Elly dikenal sebagai salah satu perusahaan F&B yang berhasil berkembang, bahkan mencapai tonggak pencapaian signifikan selama pandemi COVID-19. Pada saat banyak bisnis di industri F&B terpaksa tutup atau mengalami kesulitan hingga harus melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawannya, Oma Elly justru berhasil mengelola sumber daya manusia dengan baik di tengah situasi yang sulit dan mendadak. Kesuksesan Oma Elly dalam manajemen HR di masa krisis ini menjadi salah satu alasan kuat bagi praktikan untuk memilih perusahaan ini sebagai tempat pelaksanaan KP. Praktikan berharap melalui program KP di PT Oma Kita Semua, dapat memperoleh pemahaman yang mendalam tentang bagaimana manajemen HR yang efektif dapat berkontribusi pada kesuksesan perusahaan, terutama dalam menghadapi tantangan yang tidak terduga seperti pandemi. Pengalaman ini diharapkan akan memberikan bekal

yang berharga bagi praktikan dalam mengejar karir di bidang manajemen sumber daya manusia.

Praktikan memiliki harapan dalam menjalankan magang MBKM di PT Oma Kita Semua untuk mendapatkan pengalaman nyata yang tidak hanya relevan secara teoritis tetapi juga praktis dalam mengelola sumber daya manusia. Praktikan ingin mempelajari bagaimana perusahaan *Food & Beverage* mampu mempertahankan bahkan meningkatkan performa kerja di situasi sulit, serta memahami strategi pengembangan karyawan yang diterapkan untuk mendukung pertumbuhan bisnis. Dengan pengalaman ini, praktikan berharap dapat membangun kompetensi yang lebih baik dalam bidang *human resource* dalam dunia kerja yang terus berkembang.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Profesi

1.2.1 Maksud Kerja Profesi

Program Kerja Profesi (KP) merupakan salah satu mata kuliah wajib yang dirancang oleh Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) untuk membekali mahasiswa dengan pengalaman praktek yang relevan dengan bidang studi yang mereka tekuni. Maksud dari pelaksanaan Kerja Profesi menurut (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021) yakni,

- a. Memberikan kesempatan untuk memiliki pengalaman kerja pada suatu bidang pekerjaan. Hal ini dilakukan oleh praktikan yang terlibat langsung dalam bekerja sebagai Staff HR pada PT Oma Kita Semua untuk mempelajari lebih dalam mengenai manajemen sumber daya manusia.
- b. Mengaplikasikan ilmu psikologi yang telah dipelajari selama perkuliahan dalam program studi psikologi serta mengembangkan ilmu tersebut sesuai dengan pekerjaan dilaksanakan selama Kerja Profesi. Hal ini yang mendorong praktikan untuk melaksanakan program kerja profesi sebagai Staff HR di PT Oma Kita Semua.

1.2.2 Tujuan Kerja Profesi

Tujuan pelaksanaan Kerja Profesi (KP) di Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) tertera pada Pedoman Laporan Kerja Profesi (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021), sebagai berikut:

- a. Kerja profesi memberikan gambaran realitas dunia kerja bagi mahasiswa sesuai dengan profil lulusan dari program studi Psikologi di Universitas Pembangunan Jaya. Praktikan memperoleh kesempatan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja sebagai Staff HR. Praktikan terlibat langsung dalam memahami dunia pekerjaan, budaya kerja, dan dinamika industri di PT Oma Kita Semua
- b. Mahasiswa mampu melatih dan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan wawasan yang sesuai dengan kompetensi program studi Psikologi di Universitas Pembangunan Jaya. Praktikan mampu meningkatkan ilmu psikologi selama bekerja di PT Oma Kita Semua terutama dalam proses rekrutmen.
- c. Kerja Profesi mampu memberikan *feedback* bagi Program Studi psikologi untuk meningkatkan kurikulum perkuliahan yang berkelanjutan supaya dapat berjalan sesuai dengan tuntutan dari industri.
- d. Terjalannya kerjasama yang baik antara UPJ dan Program Studi psikologi dengan tempat kerja dimana praktikan melakukan kerja profesi, yakni PT Oma Kita Semua.

1.3 Tempat Kerja Profesi

Praktikan melaksanakan program Kerja Profesi/magang MBKM di Oma Elly, yang secara resmi beroperasi di bawah nama perusahaan PT Oma Kita Semua. Oma Elly adalah brand dari PT Oma Kita Semua yang bergerak di bidang *food and beverage* dengan fokus pada masakan Italia dan Barat. *Head office* perusahaan ini berlokasi di Bellezza Office Tower Lantai 11, Unit 01, RT.14/RW.2, Grogol Utara, Kec. Kby. Lama, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12210, dengan nomor telpon kantor 081211162323/02150880123. Sementara Central Kitchen Oma Elly berada di Everplate Permata Hijau, Jakarta Selatan.

1.4 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi

Sesuai dengan ketentuan program MBKM, magang harus berlangsung minimal 504 jam. Praktikan melaksanakan kegiatan kerja profesi selama 504 jam atau sekitar 3 bulan, dimulai dari tanggal 22 Juli 2024 hingga 28 Oktober 2024. Pelaksanaan kerja dilakukan secara *offline* dengan sistem *work from office* (WFO), dengan jadwal kerja dari hari Senin hingga Jumat pukul 08.00 WIB hingga 17.00 WIB, di mana praktikan bekerja selama 8 jam setiap harinya di luar waktu istirahat selama 1 jam.

