

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi semakin penting bagi setiap perusahaan (OECD, 2019). Kualitas SDM yang tinggi sangat menentukan keberhasilan dan daya saing perusahaan di pasar yang kompetitif (World Economic Forum, 2020). Menurut Baldwin (2024) mendefinisikan globalisasi sebagai proses yang terus berevolusi, terutama melalui peran perdagangan jasa berbasis digital yang semakin signifikan. Kini kita merasa dunia semakin menyusut, dengan kecanggihan teknologi kita tidak tersekat lagi oleh ruang dan waktu. Menggunakan teknologi, kita bisa berkomunikasi dengan siapa saja dan kapan saja dan dimana saja. Tetapi dibalik kecanggihan dan perubahan yang terjadi dapat menimbulkan ketimpangan jika kita tidak siap dengan adanya perubahan sehingga bisa terjadi ketimpangan budaya yang tentunya akan merugikan kita.

Mubarok (2023), menuliskan bahwa tujuh perusahaan BUMN terpaksa ditutup akibat kinerja buruk karyawan. Penutupan ini menjadi cerminan dari masalah mendasar, yaitu kurangnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak siap menghadapi perkembangan teknologi yang pesat. Kurangnya adaptasi terhadap teknologi modern membuat karyawan tidak mampu berkontribusi secara optimal dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Selain itu, kondisi ini tidak hanya terjadi di sektor BUMN, tetapi juga di sektor pemerintahan. Sebanyak 35 persen Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia memiliki penilaian kinerja yang rendah. Badan Kepegawaian Negara (BKN) bahkan menggambarkan sebagian dari mereka sebagai "seperti kayu mati" karena kemalasan yang mengakar (Karunia, 2022). Fenomena ini menjadi bukti nyata betapa pentingnya peningkatan kualitas SDM dalam era globalisasi, di mana kompetensi dan kemampuan adaptasi menjadi kunci utama untuk bertahan dan berkembang.

Kegagalan dalam meningkatkan kualitas SDM dapat berujung pada penurunan produktivitas dan efisiensi, yang pada akhirnya merugikan perekonomian secara keseluruhan. Indonesia kini bersiap memasuki era Revolusi Industri 5.0, yang mengutamakan keseimbangan antara teknologi canggih dan kemampuan manusia (Javaid & Haleem, 2021). Revolusi ini menempatkan manusia sebagai pusat inovasi, dengan kolaborasi antara teknologi seperti kecerdasan buatan dan robotik, serta nilai-nilai sosial seperti keberlanjutan dan etika (Schwab, 2016). Dalam Revolusi Industri 5.0, peran manusia tidak lagi tergantikan oleh teknologi, tetapi teknologi digunakan untuk meningkatkan kemampuan dan kreativitas manusia (European Commission, 2021).

Pada era modern ini, sektor industri semakin mengadopsi *platform virtual*, yang memfasilitasi konektivitas antara individu, mesin, dan data (Hartanto, 2019). Konektivitas yang semakin luas ini memungkinkan komunikasi tanpa batas antara semua individu, melampaui batas geografis dan temporal, melalui pemanfaatan teknologi internet (Indira, 2020). Kemudahan ini kemudian mendorong terciptanya nilai-nilai baru yang berharga (Hartanto, 2019). Munculnya revolusi industri keempat memiliki potensi untuk mengubah beberapa aspek kehidupan manusia secara mendalam, termasuk gaya hidup, pekerjaan, dan dinamika antarpribadi. Selain itu, kemajuan internet dan teknologi yang sangat cepat telah muncul sebagai elemen fundamental dalam konvergensi dan penggabungan antara manusia dan mesin (Perdana, 2021).

Melihat perkembangan teknologi yang sangat pesat, banyak perusahaan masih menghadapi tantangan dalam menemukan dan mempertahankan SDM yang berkualitas (McKinsey & Company, 2018). Rendahnya kualitas SDM sering kali disebabkan oleh kurangnya keterampilan, pengalaman, serta ketidakcocokan antara kualifikasi kandidat dengan kebutuhan perusahaan (Harvard Business Review, 2019). Dalam era digital yang serba cepat ini, peran *Human Resources* (HR) menjadi semakin krusial dalam memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat (HR Digest, 2023). *Human Capital* (HC) adalah konsep yang menempatkan tenaga kerja sebagai aset strategis

organisasi, dengan fokus pada pengembangan, retensi, dan pemanfaatan kemampuan karyawan secara maksimal untuk mencapai tujuan bisnis (Becker, 1993). HC bertanggung jawab untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, serta penggunaan teknologi untuk meningkatkan produktivitas (Armstrong & Taylor, 2020). Selain itu, HC juga memanfaatkan data analitik untuk mendukung pengambilan keputusan strategis terkait pengelolaan tenaga kerja, termasuk manajemen kinerja dan perencanaan suksesi (KPMG, 2023). Dalam konteks perusahaan modern, terutama di industri digital seperti Space and Shapes Digital Agency, HC berperan penting dalam mengelola talenta digital yang merupakan aset utama perusahaan. HC tidak hanya memastikan karyawan memiliki keterampilan yang relevan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi (Deloitte, 2022). Dengan demikian, HC menjadi bagian integral dalam membangun daya saing organisasi di era digital yang serba cepat.

Space and Shapes Digital Agency, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang digital *marketing* sangat mengandalkan kreativitas, teknologi, dan kompetensi teknis dari karyawannya. Perusahaan ini menghadapi kendala dalam proses rekrutmen, di mana banyak kandidat yang tidak memenuhi standar yang diharapkan. Tingginya standar yang diberikan oleh *user* membuat tim Human Resources cukup kewalahan dalam mencari calon kandidat. Hal ini berdampak pada produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan kepada klien. Oleh karena itu, perusahaan merasa perlu untuk mengoptimalkan proses seleksi dan evaluasi kandidat agar dapat mendapatkan SDM yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, terutama di bidang psikologi. Space and Shapes Digital Agency adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan layanan digital, yang meliputi *advertising* dan strategi pemasaran digital. Dalam konteks ini, HR harus memahami kebutuhan spesifik industri digital dan mampu menarik serta mempertahankan talenta yang memiliki keterampilan teknis yang tinggi (Collings & Mellahi, 2009). Perusahaan digital sering kali menghadapi tantangan dalam menemukan dan mempertahankan SDM yang berkualitas karena tingginya permintaan terhadap tenaga kerja dengan

keterampilan digital yang spesifik (Schwab, 2016). HR di Space and Shapes Digital Agency harus beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tren industri untuk tetap kompetitif di pasar tenaga kerja (Bersin, 2017). Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang gambaran kerja HR staff di Space and Shapes Digital Agency menjadi sangat penting.

Keputusan untuk melakukan kerja praktek (KP) di Space and Shapes Digital Agency didasarkan pada kebutuhan perusahaan akan peningkatan kualitas SDM melalui proses rekrutmen yang lebih efektif. Bertambahnya mahasiswa magang, menjadi tenaga tambahan pada bagian *Human Capital*. Sebelumnya, divisi HC di Space and Shapes cukup kerepotan menghadapi ratusan kandidat, sehingga banyak kandidat yang di rasa kurang berkompeten. Posisi sebagai *Human Resources* dipilih karena berperan strategis dalam menarik dan memilih kandidat yang tepat untuk berbagai posisi di perusahaan. Direktur Operasional Space and Shapes sendiri mengaku membutuhkan staf HR di bidang psikologi. Menurutnya dengan pendekatan psikologi, Space and Shapes mampu mendapatkan SDM yang berkualitas sesuai standar dari user. Selain itu, Space and Shapes selalu memberikan kesempatan untuk mahasiswa berkembang. Posisi ini memberikan kesempatan untuk menerapkan ilmu psikologi dalam menganalisis profil kandidat secara lebih mendalam.

Sebagai salah satu syarat kelulusan, mahasiswa psikologi di Universitas Pembangunan Jaya diwajibkan mengikuti kerja profesi. Mata kuliah ini bernilai 3 SKS dengan kewajiban jam kerja sebanyak 150 jam untuk magang reguler atau 504 jam untuk program magang MBKM mandiri. Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) adalah inisiatif dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia yang bertujuan memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk belajar di luar kampus melalui berbagai pengalaman seperti magang, penelitian, pengabdian masyarakat, atau kewirausahaan (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, 2021).

Berdasarkan buku pedoman kerja profesi Universitas Pembangunan Jaya tahun 2021, mahasiswa yang lulus dari Program Studi Psikologi akan memperoleh

gelar Sarjana Psikologi (S.Psi). Profil lulusan mencakup berbagai bidang, seperti: a) Asisten Peneliti, b) Asisten Psikolog, c) Staf Konsultan Psikologi, d) Pengajar, e) Perancang Fasilitator Pengembangan Komunitas, f) Pelaku Usaha Mandiri, g) Tenaga Kerja di bidang SDM, h) Fasilitator Motivasi dan Pelatihan, i) Konselor, serta j) Administrator Tes Psikologi (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021). Dari berbagai profil tersebut, praktikan diharapkan bekerja dalam bidang Sumber Daya Manusia, sesuai dengan pengalaman magang praktikan di bagian *Human Resources* di Space and Shapes. Pemahaman ini tidak hanya terbatas pada aspek teoritis, tetapi juga mencakup penerapan praktis yang memungkinkan praktikan untuk memahami dinamika proses rekrutmen secara komprehensif.

Harapan pribadi selama menjalani KP di Space and Shapes Digital Agency adalah dapat menerapkan ilmu dan keterampilan yang telah diperoleh selama masa perkuliahan dalam konteks profesional. Selain itu, diharapkan dapat memperoleh pengalaman praktis dalam proses rekrutmen dan seleksi SDM, serta dapat memberikan kontribusi nyata bagi perusahaan dalam mengatasi isu rendahnya kualitas SDM. Harapan lainnya adalah dapat membangun jaringan profesional dan meningkatkan pemahaman tentang dinamika industri digital marketing dan *advertising*.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Profesi

1.2.1 Maksud Kerja Profesi Universitas Pembangunan Jaya

- a) Memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk memperoleh pengalaman belajar di perusahaan, yang mencakup berbagai proses seperti rekrutmen, manajemen sumber daya manusia, serta seleksi kualitas sumber daya manusia sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan Space and Shapes.
- b) Melaksanakan kegiatan kerja profesi sesuai dengan kompetensi lulusan program studi psikologi di Universitas Pembangunan Jaya, yang mendasari pengalaman praktis yang dijalani dalam posisi staf HR di Space and Shapes.

1.2.2 Tujuan Kerja Profesi Universitas Pembangunan Jaya

- a) Kerja Profesi ini bertujuan agar mahasiswa dapat memperoleh gambaran langsung mengenai praktik kerja di dunia profesional, terutama di bidang Sumber Daya Manusia.
- b) Program ini memberikan mahasiswa kesempatan untuk menerapkan pengetahuan yang telah diperoleh selama perkuliahan, yang mencakup berbagai tugas seperti penyusunan deskripsi pekerjaan, pembuatan lowongan pekerjaan, seleksi CV, wawancara, observasi, serta administrasi alat tes psikologi.

1.3 Tempat Kerja Profesi

Space and Shapes adalah perusahaan agensi yang bergerak di bidang pemasaran dan periklanan. Space and Shapes merupakan agensi transformasi merek yang hadir untuk memberikan perbedaan luar biasa bagi klien, mitra, dan dunia yang saling terhubung. Mereka menggabungkan wawasan berbasis data dengan visual yang menakjubkan, strategi bisnis yang kuat dengan tujuan merek yang jelas, serta ekspresi dan pengalaman yang mengesankan. Dengan keahlian dan empati yang mendalam, Space and Shapes bekerja sama secara lintas lini untuk melampaui ekspektasi klien dan mitra. Space and Shapes adalah ahli strategi dalam budaya internet, bekerja untuk mengubah merek dan bisnis, untuk mendorong pertumbuhan klien dan mitra. Kantor Space and Shapes saat ini beralamat di Senayan Trade Center. Jl. Asia Afrika No.RT.1 No.1-41, RT.1/RW.3, Gelora, Tanah Abang, Central Jakarta City, Jakarta 10270.

1.4 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi

Praktik kerja profesi dimulai pada tanggal 28 Juni 2024 sampai dengan 4 Oktober 2024 atau dengan kurun waktu tiga bulan (568 jam). Selama masa magang atau kerja profesi, pekerjaan dilaksanakan secara full WFO walaupun sebenarnya budaya kerja dari perusahaan Space and Shapes adalah *hybrid*. Hal ini sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati antara saya sebagai pekerja magang dan Direktur

Operasional Space and Shapes. Pelaksanaan kerja dilakukan regular pada hari Senin hingga Jumat dari pukul 09:00 WIB hingga pukul 18:00, dengan waktu istirahat selama satu jam pada pukul 12:00 sampai 13:00. Meskipun demikian, perusahaan agensi tentunya tidak selalu sesuai jadwal yang tertera. Jam kerja kembali menyesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan (fleksibel).

