BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Kerja Profesi

Perkembangan dunia kerja saat ini berlangsung dalam ekosistem yang semakin dinamis akibat globalisasi, digitalisasi, dan transformasi industri. Revolusi Industri 4.0 telah mempercepat penggunaan teknologi seperti *artificial intelligence*, *big data analytics*, dan *automation*, yang berdampak signifikan pada perubahan pola kebutuhan tenaga kerja di berbagai sektor. Menurut laporan (The World Economic Forum, 2025), 86% perusahaan memperkirakan bahwa kecerdasan buatan (AI) dan teknologi pemrosesan informasi akan mengubah wajah bisnis mereka pada tahun 2030, dengan 58% perusahaan juga mengidentifikasi peran robot dan sistem otonom sebagai pendorong utama transformasi industri. Teknologi ini tidak hanya memperkenalkan cara baru dalam bekerja, tetapi juga menciptakan kesenjangan keterampilan yang semakin lebar antara pekerjaan yang berkembang dan yang terancam punah.

Di sisi lain, pasar tenaga kerja global semakin kompetitif, dengan pengangguran yang meningkat di kalangan pemuda, khususnya di negara berpendapatan rendah. Berdasarkan laporan *International Labour Organization* oleh (Pradhan et al., 2025), sekitar 20.4% pemuda di seluruh dunia tidak terlibat dalam pekerjaan, pendidikan, atau pelatihan atau *Not in Education, Employment, or Training* (NEET). Angka NEET perempuan mencapai 28.2%, jauh lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki yang hanya 13.1%. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompetisi untuk pekerjaan semakin ketat, dan fleksibilitas serta kemampuan adaptasi menjadi kualitas utama yang dibutuhkan untuk dapat bertahan dan berkembang.

Seiring dengan tantangan tersebut, perusahaan kini semakin menekankan kemampuan calon pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan. Mereka mencari kandidat yang tidak hanya memiliki

keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang dinamis. Sebagaimana diungkapkan oleh (Ogunsola et al., 2023) bahwa pada abad ke-21, perusahaan perlu melihat lebih jauh dari sekadar keterampilan teknis dan mempertimbangkan kemampuan calon pegawai untuk berkembang bersama perusahaan yang terus berubah. Kemampuan beradaptasi, fleksibilitas, dan ketahanan semakin menjadi kriteria utama dalam seleksi, karena perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang dapat mengatasi perubahan dan tantangan yang terus berkembang di pasar global (Luke & Bartlett, 2024).

Fenomena ini semakin diperkuat dengan temuan pada laporan McKinsey & Company yang menunjukkan bahwa sekitar 16% aktivitas kerja di Indonesia dapat diotomatisasi pada tahun 2030, yakni setara dengan output dari 23 juta pekerja. Meskipun otomatisasi membawa potensi untuk menghilangkan beberapa pekerjaan, laporan tersebut juga mencatat bahwa 27 hingga 46 juta pekerjaan baru akan tercipta dalam periode yang sama, didorong oleh faktor-faktor seperti kenaikan pendapatan, investasi infrastruktur, dan transisi energi (Das et al., 2019). Oleh karena itu, meskipun beberapa sektor akan terancam punah akibat otomatisasi, ada juga sektor-sektor yang akan berkembang pesat dengan semakin mengandalkan keterampilan berbasis teknologi. Namun, pekerjaan yang melibatkan interaksi sosial, pengelolaan orang, dan aplikasi keahlian tetap akan bertahan bahkan berkembang, karena aspek-aspek ini sulit digantikan oleh mesin.

Di tengah pesatnya perkembangan teknologi dan perubahan pasar tenaga kerja, kesiapan tenaga kerja untuk menguasai keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri yang terus berubah menjadi kunci utama untuk meningkatkan daya saing. Pendidikan tinggi perlu lebih adaptif dengan menyesuaikan kurikulumnya agar lulusan tidak hanya menguasai pengetahuan akademik, tetapi juga keterampilan praktis yang langsung dapat diterapkan di dunia kerja, seperti keterampilan dalam analitis, pemecahan masalah, dan keterampilan sosial-emosional. Menurut penelitian oleh (Rikala et al., 2024), kesenjangan keterampilan semakin

jelas antara apa yang dimiliki oleh tenaga kerja saat ini dan apa yang dibutuhkan oleh industri, terutama dalam menghadapi tantangan Revolusi Industri 4.0. Kesenjangan ini dapat muncul karena ketidaksesuaian antara hasil pendidikan dan keterampilan praktis yang dibutuhkan, seperti penguasaan teknologi terbaru, keterampilan dalam otomatisasi, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan.

Untuk mengatasi kesenjangan keterampilan, perguruan tinggi perlu mengembangkan kurikulum yang lebih adaptif dengan kolaborasi secara langsung bersama industri dan program pelatihan berbasis kompetensi, guna mempersiapkan lulusan untuk menghadapi perkembangan teknologi dan dinamika pasar yang cepat. Dengan memanfaatkan demografi muda Indonesia, peluang untuk memastikan lulusan siap menghadapi tantangan yang ditawarkan oleh Revolusi Industri 4.0 semakin besar. Pendidikan tinggi yang berbasis pada kebutuhan industri akan memainkan peran penting dalam menjembatani kesenjangan antara pengetahuan akademis dan keterampilan praktis yang dibutuhkan di dunia kerja, sehingga lulusan memiliki daya saing yang lebih kuat di pasar global. Oleh karena itu, perguruan tinggi harus memastikan bahwa lulusan tidak hanya menguasai pengetahuan akademik, tetapi juga siap beradaptasi dalam dunia kerja yang semakin terotomatisasi dan berbasis teknologi.

Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) sebagai institusi pendidikan tingkat Strata Satu (S1) menunjukkan komitmennya untuk menyelenggarakan pendidikan yang relevan dengan kebutuhan industri, melalui kurikulum yang adaptif agar lulusan tidak hanya menguasai pengetahuan akademik, tetapi juga keterampilan praktis yang dapat diterapkan di dunia kerja. Visi UPJ menekankan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang pembangunan kota dan gaya hidup perkotaan, sejalan dengan tuntutan dunia kerja yang mengutamakan keterampilan inovatif. Melalui misi yang berfokus pada pendidikan berkualitas dan penelitian yang mendukung sektor industri, UPJ memastikan lulusannya siap bersaing di pasar global. Seperti yang diungkapkan oleh (Shao, 2024), bahwa integrasi industri dan pendidikan

memastikan lulusan memiliki keterampilan teknis dan pengetahuan praktis yang dapat langsung diterapkan di dunia kerja, yang menjadi bagian penting dari upaya UPJ menjembatani kesenjangan antara dunia pendidikan dan industri.

Salah satu implementasi dari bentuk nyata dari visi dan misi Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) adalah program kerja profesi, yang bertujuan memberikan pengalaman nyata di dunia industri kepada mahasiswa sebelum menyelesaikan studi. Program ini memperkuat keterampilan praktik yang memungkinkan mahasiswa untuk menginternalisasi standar industri dan memahami penerapan teori di lapangan sebagai bekal pasca lulus dari universitas. Berdasarkan laporan (National Association of Colleges and Employers, 2023), ditemukan bahwa pengalaman kerja praktis, seperti magang, menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kemampuan bekerja lulusan. Laporan tersebut menyebutkan bahwa perusahaan semakin memprioritaskan pengalaman industri sebagai kriteria utama dalam proses seleksi. Pengalaman praktis, seperti magang, memiliki peran besar dalam meningkatkan kesiapan kerja lulusan, di mana lebih dari 70% responden mengakui bahwa kandidat dengan pengalaman praktis lebih mudah diterima di dunia kerja dibandingkan dengan mereka yang hanya mengandalkan pembelajaran di kelas dari penilaian *GPA*. Ini menunjukkan bahwa program kerja profesi atau magang dapat menjadi sarana untuk mengembangkan *soft skills* dan *hard skills* sehingga mahasiswa yang mengikutinya memiliki peluang lebih tinggi untuk memperoleh pekerjaan setelah lulus.

Dalam konteks Program Studi Manajemen, kerja profesi menjadi sarana untuk mengembangkan keterampilan yang diperlukan di dunia kerja, tak terkecuali pada bidang rekrutmen. Proses rekrutmen dan seleksi di dunia industri telah berkembang perannya menjadi strategi penting dalam memastikan keberhasilan jangka panjang organisasi, bukan hanya sekadar mengisi posisi kosong (Yadav et al., 2021). Oleh karena itu, seorang *HR Recruitment* dituntut untuk menguasai berbagai kompetensi, seperti analisis kebutuhan tenaga kerja, penyusunan strategi rekrutmen,

pelaksanaan proses seleksi yang efektif, hingga evaluasi kesesuaian kandidat. Hal tersebut akan memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana rekrutmen dapat menjadi strategi jangka panjang yang mendukung kesuksesan dan daya saing di masa depan melalui penyesuaian antara potensi individu dengan kebutuhan perusahaan.

Praktikan melaksanakan kerja profesi di PT Padma Raharja Sentosa, sebuah perusahaan *outsourcing* yang berfokus pada penyediaan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk klien-klien di sektor perbankan dan *multifinance*. Selama program kerja profesi, praktikan berkesempatan untuk terlibat langsung sebagai *HR Recruitment*, yang memberikan pengalaman praktis dalam seluruh rangkaian proses rekrutmen, mulai dari tahap screening kandidat hingga pengelolaan administrasi karyawan. Melalui pengalaman ini, praktikan memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antara perusahaan *outsourcing* dan klien, serta bagaimana proses rekrutmen dilaksanakan secara menyeluruh. Selain itu, praktikan juga mempelajari sistem kerja yang diterapkan di perusahaan-perusahaan perbankan dan *multifinance*. Seluruh pengalaman, pemahaman, dan kegiatan yang diperoleh selama kerja profesi ini akan disusun dalam laporan kerja profesi dengan judul, "AKTIVITAS KERJA PROFESI SEBAGAI *HR RECRUITMENT* PT PADMA RAHARJA SENTOSA".

1.2. Maksud dan Tujuan Kerja Profesi

1.2.1. Maksud Kerja Profesi

Kerja profesi yang dilakukan oleh praktikan bertujuan untuk memberikan gambaran nyata mengenai kegiatan yang dilaksanakan selama program berlangsung. Secara spesifik, maksud pelaksanaan kerja profesi adalah sebagai berikut:

1. Kerja profesi merupakan salah satu syarat utama bagi mahasiswa Universitas Pembangunan Jaya dalam menyelesaikan studi S1, sejalan dengan visi universitas untuk mencetak lulusan yang siap menghadapi dunia kerja. Melalui

pengalaman praktis ini, praktikan tidak hanya memperoleh pengetahuan teoritis, tetapi juga memahami tantangan dan dinamika industri secara langsung.

2. Praktikan diberi kesempatan untuk mengaplikasikan teori yang telah dipelajari di bangku kuliah, seperti manajemen sumber daya manusia, komunikasi bisnis, dan strategi pemasaran, dalam praktik nyata di perusahaan *outsourcing*. Sebagai bagian dari tim *HR Recruitment*, praktikan terlibat dalam seluruh proses rekrutmen, termasuk seleksi kandidat, negosiasi dengan klien, serta pengelolaan hubungan dengan calon karyawan serta klien.
3. Praktikan akan mendapatkan pengalaman langsung dalam pengelolaan hubungan dengan kandidat sepanjang proses rekrutmen, mulai dari penyaringan awal hingga integrasi kandidat ke dalam pekerjaan mereka yang baru. Pengalaman ini mampu memberikan wawasan tentang bagaimana proses rekrutmen berjalan secara efektif dalam dunia profesional.

1.2.2. Tujuan Kerja Profesi

Kerja profesi bertujuan untuk memberikan praktikan pengalaman dan pemahaman yang lebih dalam mengenai dunia kerja. Adapun tujuan yang ingin dicapai melalui kerja profesi ini adalah sebagai berikut:

1. Praktikan memperoleh wawasan mendalam mengenai manajemen sumber daya manusia di perusahaan *outsourcing*, dengan fokus pada pengelolaan rekrutmen dan hubungan dengan klien. Praktikan belajar bagaimana menjaga hubungan baik dengan kandidat sepanjang proses rekrutmen dan memastikan bahwa kandidat yang terpilih memenuhi kebutuhan klien.
2. Praktikan terlibat langsung dalam seluruh tahapan proses seleksi, yang dimulai dari pencarian kandidat melalui berbagai saluran *job portal*, diikuti dengan *screening* untuk menilai

kecocokan kualifikasi, wawancara awal, wawancara dengan *user*, serta tahap administrasi yang mencakup verifikasi data dan penandatanganan kontrak kerja. Praktikan juga akan berperan dalam memelihara hubungan jangka panjang dengan karyawan baru tersebut. Ini meliputi pengelolaan administrasi untuk kebutuhan payroll, pencarian dan rekomendasi kandidat tambahan dari jaringan internal sebagai alternatif sumber di luar *job portal*, serta memastikan kesesuaian antara kandidat yang direkrut dengan tuntutan pekerjaan dan kondisi penempatan, guna memastikan transisi yang lancar dan keberhasilan dalam jangka panjang.

3. Praktikan mengembangkan keterampilan komunikasi bisnis yang efektif, baik dengan klien yang membutuhkan tenaga kerja, maupun dengan kandidat yang direkrut. Praktikan belajar bagaimana memelihara hubungan jangka panjang dengan kedua pihak, serta bagaimana menyampaikan informasi dan melakukan negosiasi secara profesional untuk memenuhi kebutuhan kedua belah pihak.

1.3. Manfaat Kerja Profesi

Manfaat dari pelaksanaan program kerja profesi ini adalah untuk memberikan kontribusi yang diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak. Adapun pihak-pihak tersebut dijabarkan menjadi 3 (tiga) bagian yaitu Mahasiswa, Universitas Pembangunan Jaya, dan PT Padma Raharja Sentosa.

1.3.1. Manfaat bagi Mahasiswa

Manfaat dari pelaksanaan kerja profesi bagi mahasiswa, khususnya praktikan adalah sebagai berikut:

1. Mahasiswa atau praktikan memperoleh pengembangan keterampilan praktis melalui pengalaman langsung dalam bidang pekerjaan yang ditempatkan yakni proses rekrutmen dalam konteks profesional. Melalui tahapan seleksi kandidat, wawancara, dan pengelolaan hubungan dengan klien dan

kandidat, mahasiswa dapat meningkatkan keterampilan yang tidak hanya terbatas pada teori, tetapi juga pada penerapan dalam dunia industri.

2. Mahasiswa atau praktikan mendapatkan kesempatan untuk mengasah *soft skills* yang dibutuhkan di dunia kerja melalui rangkaian proses yang berlangsung dalam kerja pada posisi tersebut, seperti komunikasi bisnis, kepemimpinan, kerja sama tim, dan manajemen waktu. Melalui tugas dan target capaian kerja yang diberikan, mahasiswa dilatih untuk berpikir kritis, memecahkan masalah, dan menyusun solusi yang inovatif. Selain itu, mahasiswa akan terlatih untuk dapat memaksimalkan pengelolaan waktunya dalam hal pekerjaan dan perkuliahan yang berlangsung pada periode yang bersamaan.
3. Mahasiswa atau praktikan mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang dunia kerja yang akan mereka masuki setelah lulus. Melalui pengamatan dan keterlibatan langsung dalam berbagai aspek rekrutmen serta koordinasi dan operasional internal perusahaan, mahasiswa mendapatkan gambaran jelas tentang struktur dan dinamika dalam dunia kerja, serta membuka pemahaman tentang gambaran jenjang karir yang akan ditekuni di masa depan.

1.3.2. Manfaat bagi Universitas Pembangunan Jaya

Manfaat dari pelaksanaan kerja profesi bagi Universitas Pembangunan Jaya sebagai tempat praktikan menempuh pendidikan tingkat Strata Satu (S1) adalah sebagai berikut:

1. Universitas Pembangunan Jaya dapat meningkatkan relevansi kurikulum dengan menyesuaikan materi ajar berdasarkan kebutuhan dunia industri. Melalui kerja profesi, universitas memperoleh umpan balik langsung mengenai materi yang diterima mahasiswa, serta menilai apakah materi tersebut sesuai dengan tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dalam praktiknya.

2. Universitas Pembangunan Jaya dapat meningkatkan kualitas pendidikan dengan memahami lebih dalam mengenai keterampilan praktis yang dibutuhkan industri. Kerja profesi ini memberi universitas gambaran mengenai *gap* antara teori yang diajarkan di kelas dan kebutuhan yang dihadapi mahasiswa di dunia kerja, sehingga memungkinkan untuk memperbaiki dan menyesuaikan pengajaran dan proses penilaian mahasiswa di masa depan.
3. Universitas Pembangunan Jaya dapat memperluas jaringan kerja sama dengan industri melalui program kerja profesi. Kerja sama antara universitas dan perusahaan dapat menciptakan hubungan yang saling menguntungkan, di mana perusahaan dapat menjadi saluran bagi universitas untuk menampung mahasiswa pada program serupa di masa depan ataupun pasca kelulusannya sehingga membuka peluang karir dan memfasilitasi transisi mereka ke dunia kerja. Selain itu, universitas dapat memperkuat kerja sama dalam hal pelatihan dari praktisi, bahkan penelitian bersama yang berguna untuk memperkaya kualitas pembelajaran dan pengembangan profesional mahasiswa.

1.3.3. Manfaat bagi PT Padma Raharja Sentosa

Manfaat dari kerja profesi bagi PT Padma Raharja Sentosa sebagai perusahaan tempat praktikan melaksanakan program adalah sebagai berikut:

1. PT Padma Raharja Sentosa dapat meningkatkan efisiensi dalam proses rekrutmen dengan keterlibatan praktikan yang membantu di berbagai tahapan seleksi, mulai dari pencarian kandidat, wawancara, hingga pengelolaan administrasi. Praktikan mengurangi beban kerja tim HR dan mempercepat proses rekrutmen tanpa mengurangi kualitas hasil.
2. PT Padma Raharja Sentosa dapat memperoleh perspektif dan inovasi dari praktikan yang membawa ide-ide baru yang berbeda dengan cara kerja perusahaan. Praktikan seringkali

memiliki wawasan yang lebih sesuai dengan tren terbaru di pasar tenaga kerja, yang dapat membantu perusahaan mengadaptasi metode rekrutmen yang lebih efektif dan efisien.

3. PT Padma Raharja Sentosa dapat membangun jaringan dengan universitas dan meningkatkan akses ke talenta potensial. Melalui kerja profesi, perusahaan memiliki kesempatan untuk berinteraksi dengan mahasiswa yang berpotensi untuk direkrut menjadi karyawan tetap setelah menyelesaikan program, sekaligus membangun hubungan jangka panjang dengan dunia pendidikan.

1.4. Tempat Kerja Profesi

1. Nama Perusahaan : PT Padma Raharja Sentosa
2. Divisi : HR Recruitment
3. Alamat : Kebayoran Arcade 5 Blok F3 No. 1, Kec. Pd. Aren, Kota Tangerang Selatan 15229
4. No Telepon : (021) 74867140

Gambar 1. Gedung PT Padma Raharja Sentosa
Sumber : Dokumen Pribadi

Praktikan melaksanakan program kerja profesi pada PT Padma Raharja Sentosa, sebuah perusahaan yang berfokus pada bidang

penyedia layanan *outsourcing* dan *headhunter* untuk berbagai klien di sektor perbankan dan *multifinance.* Sebagai salah satu perusahaan penyedia tenaga kerja terkemuka di Indonesia, PT Padma Raharja Sentosa telah menyalurkan lebih dari 3.000 tenaga kerja. Perusahaan ini memiliki reputasi yang baik dalam bidangnya sehingga memberikan peluang lebih besar untuk memperoleh pengalaman kerja yang berharga. Selain itu, perusahaan ini menawarkan kesempatan untuk terlibat langsung dalam keseluruhan proses rekrutmen dan pengelolaan karyawannya sehingga memungkinkan praktikan untuk mendalami posisi di mana praktikan di tempatkan serta wawasan praktis yang diperlukan dalam dunia kerja. Dengan demikian, pengalaman tersebut sangat relevan dan mampu mendukung pembelajaran pada bidang studi praktikan yaitu manajemen dengan salah satu fokusnya pada sumber daya manusia.

1.4.1. Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi

No	Kegiatan	Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Melakukan pencarian perusahaan dan mengikuti tahapan rekrutmen																								
2	Mendapatkan hasil rekrutmen dan jadwal untuk melaksanakan kerja profesi di perusahaan																								
3	Melakukan program kerja profesi																								
4	Melakukan penyusunan laporan kerja profesi																								
5	Melakukan bimbingan laporan kerja profesi																								
6	Melakukan sidang diseminasi kerja profesi																								

Tabel 1.1 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi
Sumber : Dokumen Pribadi

Praktikan melaksanakan kerja profesi selama 6 bulan, dengan total sekitar 810 jam. Periode program kerja profesi dimulai pada 3 Januari 2025 dan berakhir pada 3 Juni 2025. Kerja profesi dilakukan sesuai dengan

jadwal yang telah ditentukan oleh manajemen perusahaan, yaitu hari kerja Senin hingga Jumat setiap minggunya. Durasi kerja setiap harinya adalah 8,5 jam, dengan waktu istirahat siang selama 1 jam, dimulai pukul 09.00 pagi hingga 17.30 sore. Selama pelaksanaan kerja profesi yang berlangsung sekitar 6 bulan, praktikan menjalani beberapa tahapan yang mendukung kelangsungan kegiatan ini. Tahapan-tahapan tersebut adalah sebagai berikut:

1. **Tahapan Persiapan Kerja Profesi**

   Praktikan memulai persiapan untuk kerja profesi dengan menyempurnakan dokumen penting untuk melamar di perusahaan, yaitu *Curriculum Vitae* (CV), serta melakukan *branding* diri melalui *platform* profesional seperti *LinkedIn* dan media sosial *Instagram*. *Branding* ini menjadi penting bagi praktikan mengingat saat ini banyak perusahaan yang melakukan *background checking* sehingga proses seleksi tidak hanya bergantung pada dokumen formal, tetapi juga pada jejak digital. Setelah mempersiapkan dokumen dan *branding*, praktikan mulai melamar untuk posisi magang di beberapa perusahaan melalui berbagai *job portal*, seperti *Glints*, *Dealls*, *Jobstreet*, dan *LinkedIn*. Posisi yang dipilih praktikan disesuaikan dengan pengalaman serta minat, terutama dalam lingkup konsentrasi yang ada pada Program Studi Manajemen. Praktikan memiliki ketertarikan untuk terjun langsung ke dunia industri yang se-linear, dengan tujuan agar mampu mengimplementasikan dan mengembangkan ilmu yang telah diperoleh selama lima semester di Universitas Pembangunan Jaya.

   Salah satu perusahaan yang menjadi tujuan praktikan adalah PT Padma Raharja Sentosa, yang dilamar melalui *job portal Glints*. Proses rekrutmen dimulai dengan tahapan awal, yaitu *screening* CV dan dokumen pendukung lainnya yang dilakukan oleh tim HR dan rekrutmen perusahaan. Setelah melamar pada 31 Desember 2024, praktikan menerima umpan balik berupa undangan untuk *walk-in interview* dari *HR* dan *user* perusahaan.

Interview dilaksanakan di *Head Office* PT Padma Raharja Sentosa dan berlangsung selama sekitar 1 jam. Selama sesi *interview*, praktikan menjawab pertanyaan mengenai latar belakang dan pengalaman kerja, serta membahas posisi yang dilamar, yaitu *HR Recruitment*. Praktikan juga diminta untuk menyelesaikan beberapa studi kasus yang diberikan oleh HR dan *user* perusahaan. Setelah melalui seluruh tahapan rekrutmen, praktikan menerima informasi dari manajemen yang menyatakan bahwa praktikan lolos seleksi dan dapat segera bergabung sebagai bagian dari tim *HR Recruitment* di *Head Office* PT Padma Raharja Sentosa.

2. Tahapan Pelaksanaan Kerja Profesi

Praktikan memulai pelaksanaan kerja profesi pada 3 Januari 2025, yang diawali dengan *onboarding*. Pada tahap *onboarding* ini, praktikan diberikan pemahaman mengenai teknis kerja dan *product knowledge* perusahaan. Selain itu, praktikan juga diperkenalkan kepada seluruh karyawan, baik yang berada di *Head Office* maupun di cabang-cabang perusahaan. Selama masa *onboarding*, praktikan diberi kesempatan untuk *trial and error* serta *learning by doing*, dengan bimbingan langsung dari pembimbing lapangan yang menjabat sebagai *Recruitment Manager*.

Setelah tahap *onboarding* selesai, pada 6 Januari 2025, praktikan menandatangani perjanjian magang dan mulai bekerja secara produktif bersama tim *HR Recruitment* untuk membantu menyelesaikan proyek yang sedang berlangsung. Praktikan dilibatkan secara langsung dalam proses rekrutmen dan diberi arahan serta dukungan dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari. Selain itu, kinerja praktikan dievaluasi secara berkala untuk memantau pencapaian target bulanan. Evaluasi dilakukan baik dalam *review* internal tim maupun dalam pertemuan keseluruhan dengan pihak manajemen perusahaan untuk memastikan perkembangan dan kontribusi praktikan maupun karyawan lainnya terhadap perusahaan.

3. Tahapan Penyusunan Laporan Kerja Profesi

Sebagai bentuk tanggung jawab dan *output* terdokumentasi setelah pelaksanaan program, praktikan melaksanakan penyusunan laporan kerja profesi. Laporan ini nantinya akan digunakan sebagai alat evaluasi dan penilaian atas kinerja praktikan selama program. Praktikan melakukan pencatatan secara mandiri setiap bulan, sejak bulan pertama, mengenai tugas, hambatan, tantangan, serta pencapaian yang diperoleh. Pencatatan ini menjadi bahan utama yang digunakan praktikan dalam penyusunan laporan.

Pada pertengahan bulan April 2025, praktikan mulai merapikan dan merangkum seluruh catatan yang telah dibuat, kemudian dituangkan ke dalam format laporan yang telah ditentukan. Laporan disusun secara runtut dan terperinci untuk mencakup seluruh kegiatan dan pencapaian praktikan. Selain itu, praktikan juga melengkapi sejumlah formulir yang diperlukan sebagai lampiran dalam laporan. Adapun formulir-formulir ini menjadi syarat untuk menyelesaikan laporan kerja profesi serta sebagai persiapan untuk sidang diseminasi kerja profesi yang akan datang.