

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Kerja Profesi

Persaingan yang harus dihadapi untuk mendapatkan pekerjaan merupakan tantangan signifikan yang harus dihadapi oleh angkatan kerja di Indonesia saat ini. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), per Agustus 2024, jumlah angkatan kerja di Indonesia mencapai 152,11 juta orang, angka tersebut meningkat 4,40 juta orang dibandingkan periode yang sama pada tahun sebelumnya (Badan Pusat Statistik, 2024). Angkatan kerja tersebut telah mencakup penduduk usia kerja yaitu usia 15 tahun ke atas yang bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan. Sayangnya, peningkatan jumlah angkatan kerja ini tidak diimbangi dengan ketersediaan lapangan kerja yang cukup sehingga menyebabkan jumlah pengangguran yang masih tergolong tinggi. Pada periode yang sama yakni Agustus 2024, jumlah pengangguran di Indonesia tercatat sebanyak 7,47 juta orang, menurun 0,39 juta orang dibandingkan Agustus 2023. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada periode tersebut sebesar 4,91%, turun 0,41% poin jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya (Badan Pusat Statistik, 2024). Meskipun terdapat penurunan, angka tersebut tetap tergolong tinggi dan dapat mengancam kelangsungan hidup para angkatan kerja. Bahkan, Indonesia masih menempati posisi pertama pada tingkat pengangguran tertinggi di ASEAN pada tahun 2024 (Fatika, 2024).

Tingginya angka pengangguran di Indonesia dapat disebabkan oleh kurangnya keterampilan kerja yang dimiliki, banyak tenaga kerja yang tidak memiliki keterampilan teknis dan *soft skill* yang dibutuhkan dalam dunia kerja sehingga sulit untuk bersaing dalam pasar tenaga kerja dan berakhir pada pengangguran (Jannah, 2021). Berkaitan dengan keterampilan, adanya *skill mismatch* atau ketidaksesuaian keterampilan antara yang dimiliki oleh pencari kerja dan kebutuhan industri juga menyebabkan pengangguran meskipun telah tersedianya lowongan pekerjaan (Maulana & Suryaningrum, 2023). Selain itu kurangnya pembiasaan melalui proses magang maupun pelatihan kerja yang masih minim akses atau partisipasi dalam pengembangan sumber daya mengakibatkan tenaga kerja tidak memiliki keterampilan yang relevan dengan

kebutuhan pasar sehingga gagal diserap oleh industri (Maulana & Suryaningrum, 2023). Karena terdapat angka pengangguran yang tergolong tinggi, hal ini menunjukkan bahwa diperlukan adanya sebuah perubahan terutama dari segi peningkatan keterampilan sumber daya untuk lebih mudah terserap dalam dunia kerja sehingga mampu menekan angka pengangguran.

Pentingnya sumber daya manusia yang terampil tentu menjadi sebuah nilai yang akan diperhitungkan oleh perusahaan karena memiliki nilai jual industri yang tinggi. Karyawan yang terampil dianggap mampu menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif untuk meningkatkan output dan kualitas kerja perusahaan (Tuwindar & Pendrian, 2024). Oleh karenanya, perlu diadakan kegiatan atau sarana yang mampu mengembangkan keterampilan kerja pada angkatan kerja agar mampu bersaing dan mengembangkan industri sesuai dengan bidangnya. Hal ini membutuhkan peran dari berbagai pihak untuk dapat menurunkan angka pengangguran dan memberikan peluang para angkatan kerja dengan mengembangkan keterampilan yang mereka miliki.

Pemerintah Indonesia mendukung pengembangan pengalaman mahasiswa melalui kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) sejak tahun 2020 (Tri et al., 2024). Kebijakan ini bertujuan untuk mempersiapkan lulusan perguruan tinggi dengan *soft skills* dan *hard skills* yang relevan dengan kebutuhan zaman, sehingga dapat mengurangi angka pengangguran sarjana di Indonesia (Kusumawardani et al., 2024). Salah satu program utama MBKM adalah magang atau praktik kerja, yang dirancang untuk memberikan mahasiswa pengalaman kerja nyata di dunia industri, memungkinkan mereka mengaplikasikan pengetahuan akademik dalam situasi kerja sebenarnya (Salim, 2024). Program ini berfungsi sebagai jembatan antara kebutuhan perusahaan dan kesiapan angkatan kerja, sehingga dapat meningkatkan keterampilan dan pengalaman mahasiswa untuk bersaing di pasar kerja. Melalui MBKM, diharapkan tercipta *link and match* antara mahasiswa dan dunia kerja, serta kesiapan mahasiswa menghadapi dinamika masa depan (Kusumawardani et al., 2024).

Universitas Pembangunan Jaya sendiri turut aktif mengambil peran penting dalam upaya memberdayakan angkatan kerja menjadi lebih produktif dan mampu bersaing. Hal ini dilakukan dengan membuat kebijakan untuk

melakukan Kerja Profesi dalam bentuk reguler maupun MBKM menjadi salah satu alur pendidikan yang harus ditempuh oleh seluruh mahasiswa yang melakukan studi di Universitas Pembangunan Jaya. Kerja Profesi (KP) merupakan kegiatan yang bertujuan memberi gambaran komprehensif kepada mahasiswa tentang dunia kerja, kesempatan mengaplikasikan teori yang diperoleh di bangku kuliah serta berlatih menganalisis teori dan praktik sesuai kompetensi Program Studi (Prodi) dalam lingkungan instansi/perusahaan (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021). Kerja Profesi ini sendiri memiliki bobot 3 (tiga) sks dan dilakukan minimal 400 (empat ratus) jam dengan maksimal 8 (delapan) jam kerja per harinya (tanpa memperhitungkan jam istirahat di instansi/perusahaan tersebut) (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021).

Praktikan selaku salah satu bagian dari Mahasiswa Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya juga turut berpartisipasi dalam kegiatan tersebut. Dalam hal ini praktikan melakukan program MBKM magang/praktik lapangan dengan konversi salah satunya Kerja Profesi pada semester 6 (enam) sebagai Staf *Human capital Training & Recruitment* dibawah naungan divisi HC, GA, dan Legal. Hal ini dapat praktikan lakukan setelah menyelesaikan mata kuliah prasyarat untuk dapat melakukan Kerja Profesi dalam *setting* Industri yakni Psikologi Industri dan Organisasi (PIO). Kegiatan ini menjadi salah satu upaya yang Praktikan tempuh untuk meningkatkan keterampilan dalam berpraktik di dunia kerja terutama dalam bidang Industri perusahaan. Diharapkan, keterampilan yang akan Praktikan dapatkan selama menjalankan program ini dapat menjadi wawasan baru dan bekal penting yang akan bermanfaat bagi Praktikan ketika akan berkarir setelah lulus dan mengurangi angka pengangguran di Indonesia sebagai seorang lulusan bidang Psikologi.

Mengambil magang di bidang *Human capital* juga merupakan langkah strategis dalam merespons tingginya tingkat pengangguran di Indonesia yang salah satunya disebabkan oleh ketidaksesuaian antara keterampilan pencari kerja dan kebutuhan industri. *Human capital* berperan penting dalam menjembatani gap tersebut melalui proses rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan kerja, serta pengembangan potensi karyawan secara berkelanjutan. Dengan memahami langsung peran *Human capital* dalam proses manajemen talenta, praktikan dapat melihat bagaimana strategi organisasi dalam mengelola

sumber daya manusia dapat berdampak pada peningkatan daya serap tenaga kerja. Peningkatan *human capital* berupa pendidikan dan pelatihan memiliki dampak signifikan dalam menurunkan peluang pengangguran di kalangan usia muda Indonesia (Sahira & Bintoro, 2023). Dengan melaksanakan magang sebagai staf *human capital* harapannya praktikan tidak hanya mengakses teori, tetapi juga berkontribusi langsung dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan dan perekrutan berbasis kompetensi yang secara nyata mampu memperkuat kemampuan tenaga kerja baru. Posisi ini dipilih dengan harapan bahwa pengalaman ini menjadi sarana praktis untuk melihat bagaimana strategi *human capital* dapat meningkatkan relevansi keterampilan dengan tuntutan industri, sehingga Praktikan mampu berkontribusi terhadap upaya nasional dalam menurunkan angka pengangguran.

Praktikan menjalani KP Program MBKM sebagai staf *Human capital Training & Recruitment* pada Divisi HC, GA, & Legal di PT Jaya Teknik Indonesia. Praktikan memilih PT Jaya Teknik Indonesia dikarenakan perusahaan tersebut telah berdiri sejak lama dengan menjadi mitra berbagai perusahaan besar dan memiliki slogan yang sangat menarik perhatian praktikan yakni '*Quality and Reliability*' yang berartikan PT Jaya Teknik Indonesia berkomitmen untuk selalu memberikan kualitas dan keandalan (PT Jaya Teknik Indonesia, 2023). Hal ini menarik perhatian praktikan untuk mengetahui budaya kerja yang diangkat dan diimplementasikan oleh para karyawan di dalamnya. Hal ini karena citra perusahaan dapat tercermin melalui komitmen yang dibangun bersama karyawan untuk terus membangun dan menjaga martabat perusahaan di mata publik. Ini juga dibuktikan dengan salah satu penelitian yang dilakukan pada PT SAI Mojokerto berhasil menunjukkan bahwa penerapan budaya perusahaan memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan produksi di mana penerapan budaya perusahaan yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas produk (Rahma Widianinda, 2018). Penelitian ini sangat sejalan dengan komitmen yang terus ingin dijaga dan dibuktikan oleh PT Jaya Teknik Indonesia. PT Jaya teknik Indonesia juga memiliki berbagai unit kerja di dalamnya yang diharapkan dapat memberikan pembelajaran untuk Praktikan dalam belajar menjalin relasi pada skala besar sekaligus dalam penerapan ilmu Psikologi yang telah didapatkan melalui bangku perkuliahan.

Salah satu unit kerja di PT Jaya Teknik Indonesia adalah Divisi HC, GA, & Legal, tempat Praktikan melakukan Kerja Praktik (KP). Secara umum, peran *Human capital* terutama *Training & Recruitment* pada divisi ini di dalam perusahaan adalah memaksimalkan kontribusi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Kenton, 2024). Tugas-tugas *Human capital* meliputi pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas yang optimal, bekerja sama dengan divisi manajemen personalia dalam merencanakan pengelolaan potensi sumber daya manusia, memberikan konseling, pelatihan, serta bimbingan kepada karyawan guna menggali potensi dan mengembangkan kemampuan mereka (L, 2024). Dengan adanya pengelolaan *Human capital* yang baik, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis yang tentu sangat dibutuhkan oleh perusahaan.

Dalam perjalanannya, PT Jaya Teknik Indonesia telah membagi tugas-tugas tersebut ke dalam berbagai divisi yang berada di bawah koordinasi *manager* masing-masing divisi. Salah satunya adalah divisi HC, GA, & Legal yang merupakan divisi tempat Praktikan melakukan proses Kerja Profesi tersebut. Divisi HC, GA, & Legal terutama sebagai *Human capital* Staf magang di bagian *Training & Recruitment* menjadi pilihan Praktikan dalam melakukan Kerja Profesi karena didasari pada ilmu yang sejalan dengan yang telah Praktikan peroleh selama proses perkuliahan terhitung 5 semester yang telah terjadi. Praktikan dapat merasakan secara langsung dalam dunia industri untuk mengetahui alur kerja di dalam sebuah perusahaan, serta bagaimana sebuah perusahaan mencari, mengelola, dan mengembangkan sumber daya yang mereka butuhkan untuk pengembangan perusahaan. Hal ini diharapkan dapat memperkaya pengalaman dan wawasan Praktikan dalam mewujudkan kompetensi dari lulusan Psikologi sesuai dengan latar belakang pendidikan Praktikan.

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

### **1.2.1 Maksud Kerja Profesi**

Kerja Profesi ini dilakukan dengan maksud sebagai berikut Setiawan & Soerjoatmodjo (2021) :

- a. Mempelajari dan mengeksplorasi bidang pekerjaan Sumber Daya Manusia dalam dunia industri secara langsung yang mengacu pada pengalaman untuk menerapkan teori Psikologi dalam lingkup organisasi dan pekerjaan.
- b. Melakukan praktik Kerja Profesi sesuai dengan latar belakang pendidikan Psikologi. Hal ini dilakukan untuk mengimplementasikan materi perkuliahan dan mengadaptasi dengan lebih fleksibel sesuai dengan kondisi perusahaan.

### **1.2.2 Tujuan Kerja Profesi**

Kerja Profesi ini dilakukan oleh praktikan dengan tujuan untuk mencapai hal-hal sebagai berikut Setiawan & Soerjoatmodjo (2021) :

- a. Memberikan gambaran dunia kerja bagi mahasiswa. Pada Praktikan, bertujuan untuk memperoleh wawasan tentang bidang Psikologi secara profesional terutama dengan alur kerja staf *human capital* yang dilakukan oleh PT Jaya Teknik Indonesia.
- b. Meningkatkan pengetahuan, pengalaman, kemampuan dan keterampilan Praktikan dalam dunia kerja sesuai dengan kompetensi latar belakang pendidikannya. Dalam hal ini Praktikan menjalani sesuai kompetensi latar belakang ilmu Psikologi.
- c. Mendapatkan umpan balik pada Program Studi untuk dapat menyempurnakan kurikulum berkelanjutan dan mampu diselaraskan sesuai dengan tuntutan industri dan masyarakat sehingga mampu adaptif dalam dunia kerja.
- d. Menjadi sarana terjalannya kerja sama antara Program Studi Psikologi maupun Universitas Pembangunan Jaya secara keseluruhan dengan instansi/perusahaan yang dalam hal ini adalah PT Jaya Teknik Indonesia

## **1.3 Tempat Kerja Profesi**

Kerja Profesi dilaksanakan oleh praktikan di PT Jaya Teknik Indonesia yang berpusat di Jl. Johar No. 10 RT. 18/RW.6, Kebon Sirih, Menteng, Jakarta Pusat, DKI Jakarta, Indonesia 10340. PT Jaya Teknik Indonesia merupakan perusahaan yang berkecimpung dalam bidang kontraktor, perdagangan, dan

layanan di sektor Mekanikal, Elektrikal, Elektronik (MEE), serta Teknologi Informasi (IT).

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

Kerja Profesi Program MBKM yang Praktikan jalankan di PT Jaya Teknik Indonesia berlangsung pada tanggal 13 Januari 2025 hingga 30 Juni 2025. 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 960 jam atau setara dengan 6 bulan waktu kerja. Praktikan melakukan Kerja Profesi secara *Work From Office* (WFO) dan sesuai waktu operasional perusahaan, yakni Senin – Jumat pukul 08.00 – 17.00 WIB dengan waktu istirahat selama 1 jam, yaitu pukul 12.00 – 13.00 WIB.