

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Kerja Profesi

Di era globalisasi industri saat ini, peran Sumber Daya Manusia (SDM) semakin krusial dalam menentukan keberlangsungan dan daya saing perusahaan. Perusahaan tidak hanya mengandalkan teknologi, tetapi juga perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif. Siswanto (2025) menyatakan bahwa dalam dunia bisnis yang terus berubah, perusahaan harus mampu mengelola SDM dengan baik agar dapat bersaing dengan kompetitor lainnya. Oleh sebab itu, saat ini banyak perusahaan yang menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau *Human Capital Management* (HCM) dalam meraih kesuksesan perusahaannya.

*Human Capital Management* (HCM) menjadi salah satu divisi yang mengelola SDM di suatu perusahaan. Divisi ini berperan dalam berbagai aspek manajemen tenaga kerja, mulai dari rekrutmen, administrasi kepegawaian, pengelolaan kompensasi, hingga pengembangan karyawan. Dalam operasionalnya, *human capital* tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga memastikan bahwa setiap individu dalam perusahaan dapat berkembang secara profesional. Dalam *Human Capital Management* (HCM), Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap sebagai investasi kapital atau modal yang dapat terus berkembang mengikuti dinamika lingkungan yang terus berkembang sesuai zaman dan menghasilkan imbal balik (*return*) bagi perusahaan (Sutisna et al., 2018). Hal ini selaras dengan konsep human capital itu sendiri, Schermerhorn (sebagaimana dikutip dalam Endri, 2022), mendefinisikan *human capital* sebagai nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengetahuan, kemampuan, energi, motivasi, ide-ide dan komitmen. Selain itu, Robert M. Z. Lawang (sebagaimana dikutip dalam Indrayani et al., 2022) menyatakan *human capital* sebagai kemampuan yang dimiliki individu melalui pendidikan, pelatihan, dan/atau pengalaman, yang tercermin dalam keterampilan dan kemampuan yang

dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tertentu. Webb et al. (2018) juga menyatakan *human capital* adalah pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi serta karakteristik lain yang melekat pada individu, salah satu bentuknya adalah pendidikan formal. Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *human capital* merupakan kemampuan, pengetahuan dan inovasi individu yang didapatkan melalui pendidikan, pelatihan maupun pengalaman yang dapat dikembangkan untuk melakukan suatu tugas tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan seorang karyawan perusahaan.

Dalam perspektif *human capital*, tenaga kerja atau karyawan dianggap sebagai aset berharga bagi perusahaan (Indrayani et al., 2022), sehingga perusahaan seharusnya menjaga dan merawat karyawan sebagai bagian dari aset yang dimiliki perusahaan untuk dikembangkan dan dapat memajukan perusahaan. Seiring berjalannya waktu, pengembangan karyawan yang dilakukan dengan berbagai metode seperti *training* dan evaluasi akan meningkatkan nilai tenaga kerja karyawan. Pernyataan diatas selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Salam (2024) mengenai peran divisi HC dalam meningkatkan kinerja karyawan *Corporate Social Responsibilities* (CSR) pada PT Antam Tbk. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa peran HC dalam penekanan potensi pada saat rekrutmen, pemberian *training* karyawan sesuai kompetensinya dan evaluasi terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian mengenai analisis penerapan *human capital* terhadap kinerja karyawan studi PT. Telkomsel Branch Purwokerto juga menunjukkan hasil yang signifikan, kemampuan kompetensi karyawan, *individual capability* dan *individual motivation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Swastari, 2013). Melihat hasil penelitian tersebut, penerapan divisi HC dengan baik dapat membantu mengembangkan potensi dan kinerja karyawan sebagai aset untuk memajukan perusahaan.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, SDM berkualitas itu sangat krusial dalam mengembangkan perusahaan. Pembentukan SDM yang berkualitas juga didasari pada pendidikan, hal ini seperti yang dinyatakan oleh Robert M. Z. Lawang bahwa kemampuan yang dimiliki individu didapatkan melalui proses pendidikan, pengalaman, dan pelatihan (Indrayani et al., 2022). Salah satu karakteristik utama dalam *human capital* adalah pendidikan formal yang menjadi landasan penting dalam membangun kompetensi kerja (Webb et al., 2018).

Pendidikan juga merupakan media strategi untuk memacu mutu sumber daya manusia (Hidayah, 2022). Namun, dalam konteks di Indonesia, tantangan dalam dunia pendidikan masih menjadi persoalan serius. Permasalahan pendidikan yang terjadi di Indonesia diantaranya ialah kualitas guru dan sistem pelatihan yang lemah, kesenjangan pendidikan antar daerah, ketidaksesuaian kurikulum dengan kebutuhan industri, dan minimnya pengalaman kerja yang diperoleh selama studi (The World Bank, 2020). Dari permasalahan pendidikan yang terjadi, mengakibatkan lulusan para pengemban studi di perguruan tinggi mengalami kesenjangan kompetensi saat memasuki dunia kerja yang nyata dan berdampak pada rendahnya daya saing di pasar tenaga kerja. Selain itu, tercatat angkatan kerja di Indonesia juga cukup tinggi berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia pada Agustus 2024 yaitu sebesar 152.107.603 dengan tingkat partisipasi Angkatan kerja sebesar 70,63% (Badan Pusat Statistik, 2024). Melihat angkatan kerja di Indonesia yang cukup tinggi dan akan terus meningkat setiap tahunnya, maka seharusnya perguruan tinggi menjadi salah satu instansi yang memiliki peran strategis kepada para mahasiswa untuk menyiapkan para angkatan kerja ini memiliki keterampilan dan kompetensi yang nyata dan siap bersaing di dunia Industri. Perguruan studi tidak hanya memberikan pengetahuan secara teoritis, tetapi secara praktiknya juga perlu dilakukan, salah satunya dengan memfasilitasi mahasiswa untuk memperoleh pengalaman langsung melalui program praktik kerja atau magang.

Praktik magang memberikan mahasiswa kesempatan untuk memahami dunia kerja secara konkret, mengembangkan keterampilan profesional, serta membangun jejaring yang berguna bagi karir masa depan mereka. Oleh karena itu, penguatan pendidikan perguruan tinggi dan program magang yang diberlakukan di instansi perguruan tinggi menjadi langkah penting dalam menghasilkan mahasiswa dengan lulusan yang siap terjun ke dunia industri dan mampu memberikan kontribusi maksimal di lingkungan. Praktik kerja atau magang merupakan sarana yang efisien untuk memberikan pengalaman belajar langsung mahasiswa di dunia industri. Salah satu universitas yang memberikan program praktik kerja atau magang untuk meningkatkan mutu pendidikan dari lulusannya yaitu Universitas Pembangunan Jaya (UPJ). UPJ memiliki program pembelajaran terkait dengan praktik kerja magang yang disebut sebagai Kerja Profesi (KP) yang

juga menjadi mata kuliah prasyarat kelulusan mahasiswa. Menurut Setiawan dan Soerjoatmodjo (2021), Kerja Profesi adalah aktivitas yang dirancang untuk memberikan pemahaman menyeluruh kepada mahasiswa terkait dengan dunia kerja. Melalui pengalaman kerja profesi, mahasiswa mampu menerapkan berbagai teori yang sudah dipelajari selama di perkuliahan dan menganalisis kesesuaian antara teori dan praktik sesuai dengan kompetensi program studi di lingkungan perusahaan. Kerja Profesi (KP) dilakukan pada semester menjelang akhir, yaitu mulai dari semester 6 hingga 7. Mahasiswa boleh mengajukan kerja profesi secara reguler atau mendaftarkan diri mengikuti MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka).

Mengenai hal tersebut, praktikan memilih untuk mendaftarkan kerja profesi di PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk. Praktikan mendaftarkan diri sebagai mahasiswa magang dengan skema magang program MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka). Alasan praktikan memilih mendaftarkan diri untuk melakukan Kerja Profesi dengan skema MBKM pada PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk adalah karena PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk merupakan mitra dalam kegiatan Kerja Profesi Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya. Selain itu, PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk juga merupakan perusahaan yang menerapkan divisi *Human Capital* (HC). PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk adalah perusahaan infrastruktur yang bergerak di bidang konstruksi serta memiliki berbagai proyek pembangunan berskala besar yang juga memiliki anak perusahaan langsung dan tidak langsung, sehingga PT Jaya Konstruksi ini merupakan induk perusahaan. Jumlah karyawan perusahaan dan entitas anak perusahaan PT Jaya Konstruksi berjumlah 1.179 karyawan per 31 Maret 2023 (Jaya Konstruksi, 2023). Sebagai perusahaan yang mengelola banyak tenaga kerja di berbagai proyek, PT Jaya Konstruksi membutuhkan sistem pengelolaan SDM yang terstruktur. Untuk itu, peran *Human Capital* menjadi sangat penting dalam memastikan kelancaran administrasi dan operasional SDM.

Dalam menjalankan kerja profesi di PT Jaya Konstruksi, praktikan mendapatkan kesempatan menjadi Staf *Human Capital* yang mengurus hal yang berkaitan dengan rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Sebagai Staf human capital, tentu saja praktikan menghadapi berbagai tantangan, mulai

dari kompleksitas dalam pengelolaan data karyawan hingga kebutuhan untuk beradaptasi dengan sistem informasi SDM yang selalu berkembang. Selain itu, pekerjaan ini juga memerlukan ketelitian, keterampilan administrasi yang baik, serta kemampuan berkomunikasi dengan berbagai pihak. Oleh karena itu, peran ini mengharuskan adanya profesionalisme dan pemahaman mendalam mengenai proses kerja di bidang Human Capital. Selama menjalani Kerja Profesi sebagai Staf *Human Capital*, praktikan dibimbing oleh pembimbing kerja yang sudah berpengalaman lebih dari 10 tahun dalam pekerjaannya sebagai Staf *Human Capital* di PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk. Dengan dibimbing langsung oleh pembimbing kerja praktikan, praktikan sangat terbantu dalam mengimplementasikan teori yang praktikan dapat di perkuliahan secara nyata.

Selama menjalani Kerja Profesi, praktikan juga diminta untuk membuat laporan hasil kerja profesi. Laporan ini bertujuan untuk menguraikan secara sistematis proses kerja Staf *Human Capital* di PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk. Dengan memahami alur kerja, tantangan, dan kontribusi dari posisi ini, diharapkan laporan ini bisa menjadi acuan untuk mahasiswa yang tertarik dengan bidang *Human Capital* serta bagi profesional yang ingin memahami lebih dalam mengenai pengelolaan SDM di sebuah perusahaan konstruksi. Selain sebagai dokumentasi pengalaman magang kerja profesi, laporan ini juga ditujukan guna menuntaskan tugas mata kuliah kerja profesi.

## **1.2 Maksud Dan Tujuan Kerja Profesi**

### **1.2.1 Maksud Kerja Profesi**

Dalam buku pedoman Kerja Profesi (KP) yang disusun oleh Setiawan dan Soerjoatmodjo (2021), kerja profesi yang praktikan lakukan di PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk sebagai mahasiswa psikologi memiliki maksud untuk:

- a. Mendapatkan kesempatan bagi mahasiswa agar mempelajari lebih dalam mengenai gambaran bekerja pada bidang pekerjaan tertentu yang sesuai dengan peminatan dan bidang pembelajaran yang dijalani. Maksud Kerja Profesi ini dirasakan oleh praktikan pada saat menjalankan kerja profesi di PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama sebagai Staf *Human Capital*. Pada saat Kerja Profesi yang dilakukan, praktikan mendapatkan kesempatan untuk mempelajari lebih dalam mengenai bidang industri dan organisasi mengenai

rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan organisasi sehingga praktikan memiliki pengalaman dalam bidang tersebut.

- b. Mengembangkan keterampilan praktis terkait bidang *human capital*, khususnya dalam aspek manajemen sumber daya manusia (SDM). Selama kerja profesi, praktikan berkesempatan untuk mengelola berbagai dokumen kepegawaian dan mengembangkan pemahaman tentang sistem dan prosedur yang digunakan dalam perusahaan.
- c. Meningkatkan kemampuan komunikasi interpersonal dan koordinasi dalam lingkungan kerja secara profesional. Hal ini praktikan rasakan sebagai staf *human capital*, praktikan perlu berinteraksi dengan berbagai pihak yang terkait dengan bagian *human capital*, termasuk karyawan, atasan, serta pihak eksternal yang berkaitan. Hal ini memberikan pengalaman langsung kepada praktikan untuk membangun hubungan kerja yang efektif.

### **1.2.2 Tujuan Kerja Profesi**

Kerja Profesi ini memiliki tujuan yang mengacu pada pandangan Setiawan dan Soerjoatmodjo (2021), yaitu diantaranya:

- a. Mahasiswa yang mengikuti kerja profesi mampu memperdalam pemahaman dan pengalaman terkait gambaran lingkup pekerjaan yang dijalankan di dunia profesional. Dalam konteks ini, praktikan memiliki kesempatan untuk mempelajari secara mendalam mengenai keadaan dan alur pelaksanaan asesmen. Selain itu, praktikan memperoleh wawasan lebih dalam mengenai berbagai persiapan yang harus dilakukan dalam kegiatan yang berhubungan dengan bidang ilmu psikologi, meliputi pelaksanaan psikotes, baik secara individu ataupun kelompok.
- b. Mahasiswa mampu memperluas wawasan, memperkaya dan meningkatkan pengalaman serta kompetensi yang relevan dengan standar lulusan Program Studi Psikologi. Pada konteks ini, praktikan dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait tugas yang dilakukan oleh lulusan psikologi dalam bidang industri dan organisasi, tanggung jawab yang diberikan, dan menerapkan kode etik dalam praktik profesional. Pengalaman ini memberikan wawasan baru, termasuk mengenai proses asesmen yang dilakukan dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

- c. Pelaksanaan kerja profesi mahasiswa diharapkan bisa mempererat hubungan antara Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) dengan perusahaan tempat praktikan menjalani kerja profesi, dalam hal ini yaitu PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk.
- d. Selama menjalankan kerja profesi, praktikan memiliki tanggung jawab untuk Menyusun laporan yang mencakup berbagai aspek yang dialami selama masa kerja profesi termasuk kekurangan dan hambatan-hambatan yang dirasakan ketika pelaksanaan kerja profesi. Hal tersebut dapat menjadi bahan evaluasi bagi Program Studi Psikologi dalam mengembangkan kurikulum agar lebih selaras dengan tuntutan yang tersedia.

### **1.3 Tempat Kerja Profesi**

Praktikan menjalani Kerja Profesi (KP) di PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk. PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk ialah perusahaan yang tergabung dalam Grup Pembangunan Jaya dan bergerak di sektor konstruksi infrastruktur strategis. Lokasi kantor pusat tempat praktikan melaksanakan kerja profesi berada di Kantor Taman Bintaro Jaya Gedung B, Jl. Bintaro Raya Sektor 1, RT.17/RW.18, Bintaro, Kecamatan Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12330.

Pemilihan PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk. Sebagai tempat kerja profesi praktikan didasarkan pada alasan berikut: 1) PT Jaya Konstruksi memiliki kemitraan dengan pihak Universitas Pembangunan Jaya (UPJ), sehingga memudahkan praktikan untuk memperoleh kesempatan magang di perusahaan tersebut; 2) PT Jaya Konstruksi memiliki divisi Human Capital yang lingkup pekerjaannya sejalan dengan kompetensi yang perlu dipenuhi oleh praktikan seperti melakukan rekrutmen, skoring hasil tes, wawancara, dan observasi yang selaras dengan capaian pembelajaran mata kuliah Kerja Profesi Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya; 3) Praktikan melihat, PT Jaya Konstruksi sebagai wadah yang mendukung pengembangan kemampuan dan potensi individu, khususnya dalam menerapkan bidang ilmu psikologi di dunia kerja.

#### 1.4 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi

Praktikan melaksanakan program Kerja Profesi (KP) skema MBKM sesuai jadwal yang sudah ditentukan oleh PT Jaya Konstruksi Pratama, Tbk. Program Kerja Profesi ini berlangsung selama 6 bulan, dimulai pada tanggal 13 Januari 2025 hingga 30 Juni 2025 dengan total jam kerja 848 jam. Praktikan menjalani Kerja Profesi setiap hari Senin sampai dengan Jumat dengan durasi kerja selama 9 jam per hari, yaitu mulai pukul 08.30 WIB hingga 17.30 WIB dan disela waktu istirahat selama 1 Jam (12.00 WIB – 13.00 WIB). Seluruh kegiatan kerja profesi dilakukan secara *Work from Office* (WFO) di kantor pusat PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk.