

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Kerja Profesi

Di tengah revolusi Industri 4.0, dalam dunia kerja, telah terjadi banyak transformasi besar yang mendorong terbentuknya otomatisasi, digitalisasi, dan akal imitasi. Akibatnya, terjadi pergeseran ketika peran manusia akan digantikan oleh teknologi terbaru. Hal ini membuat tenaga kerja dituntut untuk memiliki keterampilan yang adaptif dan inovatif supaya tidak tergerus dan terhapus dalam dunia industri. Menyikapi perkembangan teknologi yang melejit di era Industri 4.0, sebagai respons terhadap pesatnya kemajuan teknologi, berbagai negara telah mengambil langkah strategis. Salah satunya adalah Jepang, yang pada Januari 2016 mengusulkan “Rencana Dasar Kelima untuk Sains dan Teknologi” yang dikenal dengan konsep Masyarakat 5.0 (Teknowijoyo & Marpelina, 2022).

Pada dasarnya, konsep Masyarakat 5.0 bertujuan untuk memecahkan berbagai permasalahan sosial melalui pendekatan yang inovatif dan berorientasi ke masa depan. Pada era baru ini, berbagai aspek kehidupan akan saling terhubung, di saat teknologi akan berintegrasi secara menyeluruh dengan masyarakat, membentuk sebuah masyarakat super cerdas (*super smart society*). Integrasi ini mencakup pemanfaatan *big data*, *Internet of Things* (IoT), Akal Imitasi (AI), serta layanan publik yang mendukung terciptanya infrastruktur digital dan fisik yang terfasilitasi dengan baik. Tujuan utama dari Masyarakat 5.0 adalah membangun fondasi masyarakat, ketika setiap individu memiliki kesempatan untuk menciptakan inovasi secara leluasa, kapan pun dan di mana pun, dalam lingkungan yang aman dan nyaman (Narvaez et al, 2021).

Masyarakat 5.0 berupaya mewujudkan teknologi yang berpusat pada manusia (*human-centric society*) melalui integrasi penuh antara dunia maya dan dunia nyata (Alhefeiti, 2018). Masyarakat 5.0 berpusat pada tiga nilai inti yang saling berhubungan: 1) berpusat pada manusia, 2) keberlanjutan, dan 3) ketahanan. Meskipun konsep Masyarakat 5.0 menekankan integrasi teknologi dengan

kehidupan manusia untuk menciptakan masyarakat yang lebih sejahtera dan berkelanjutan, Indonesia masih menghadapi tantangan besar dalam mewujudkannya. Hal ini terbukti dari tingginya angka pengangguran yang menunjukkan bahwa tenaga kerja belum sepenuhnya siap beradaptasi dengan perubahan pesat di era digital (Teknowijoyo & Marpelina, 2022).

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia terdaftar sebanyak 4,82 persen, mengalami penurunan sebesar 0,63 persen dibandingkan Februari 2023. Meskipun berkurang, angka pengangguran di Indonesia masih tergolong tinggi, dengan jumlahnya yang mencapai 7,20 juta jiwa pada tahun 2024 (Badan Pusat Statistik, 2024).

Kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh para pencari kerja menjadi salah satu sumber dari banyaknya tingkat pengangguran di Indonesia (Nur'aini *et al.*, 2023). Apabila dibandingkan dengan negara sekitar, Indonesia masih terbilang sangat kurang akan keterampilan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari Indeks Kompetitivitas Bakat Global (*Global Talent Competitiveness Index/GTCI*). GTCI adalah sebuah cara untuk membuat daftar berdasarkan peringkat atas negara-negara berdasarkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut *Global Talent Competitiveness Index* (GTCI), Indonesia, sebagai negara berpendapatan menengah ke atas, menempati peringkat ke-80 secara global dalam daya saing talenta. Di tingkat regional, yang mencakup Asia Timur, Asia Tenggara, dan Oseania, Indonesia berada di peringkat ke-12. Namun, peringkat ini juga membuat Indonesia menjadi salah satu dari empat negara dengan peringkat terendah di kawasan tersebut (Insead, 2023). Hal ini membuktikan jika ingin menekan tingkat pengangguran dan meningkatkan GTCI, Indonesia memerlukan program untuk mengasah keterampilan para calon pekerja.

Maka dari itu, untuk mengurangi angka pengangguran di Indonesia dan meningkatkan *Global Talent Competitiveness Index*, calon tenaga kerja perlu memiliki keterampilan terlebih dahulu sebelum turun langsung ke dunia kerja. Hal ini dilakukan untuk mencapai keselarasan Antara Industri 4.0 dengan Masyarakat 5.0.

Guna mencapai hal tersebut, pemerintah telah mengusungkan cara lewat program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM), salah satunya adalah Magang atau Praktik Kerja. Kegiatan Magang/Praktik Kerja ini bertujuan untuk memberikan pengalaman yang cukup kepada mahasiswa mengenai industri dan tempat kerja (Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi, 2024). Program ini diharapkan dapat menjadi penghubung antara industri dengan sumber daya yang kompeten di bidangnya.

Atas kebijakan program MBKM, Universitas Pembangunan Jaya telah memberi ruang untuk mahasiswanya dapat mengikuti program, salah satunya lewat mata kuliah wajib Kerja Profesi (KP) sebagai syarat untuk mendapat gelar Sarjana dengan total tiga SKS. Sementara itu, KP yang praktikan jalani adalah bagian dari MBKM Magang/Kerja Praktik selama enam bulan, atau setara dengan sembilan belas SKS. Program KP ini menurut Setiawan dan Soerjoatmodjo (2021) dapat membuat mahasiswa memiliki pengalaman langsung di tempat kerja dan mengimplementasikan hal-hal yang telah dipelajari di mata kuliah yang relevan serta menambah pengalaman di bidang terkait.

Praktikan menjadi salah satu mahasiswa Psikologi Universitas Pembangunan Jaya yang turut berpartisipasi dalam program MBKM Magang/Kerja Praktik sebagai staf *Human Capital*. Hal ini selaras dengan acuan dalam keputusan Asosiasi Penyelenggara Pendidikan Tinggi Psikologi (AP2TPI) No. 01/Kep/AP2TPI/2013 mengenai profil lulusan program studi Psikologi. Seorang sarjana Psikologi diharapkan dapat berprofesi sebagai: Tenaga Kerja di Bidang Sumber Daya Manusia, Konsultan Psikologi, Dosen, Penulis, Konselor, Fasilitator Pengembangan Komunitas, Fasilitator serta Motivator Program Pelatihan, Administrator Tes Psikologi, Asisten Peneliti, Asisten Psikolog, dan Wirausaha (Universitas Pembangunan Jaya, 2023).

Praktikan menjalani Kerja Profesi MBKM sebagai salah satu staf *Human Capital*, di bawah Departemen *Human Capital* dan Umum PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk. Praktikan mengikuti kegiatan Kerja Profesi MBKM di PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk dengan harapan bisa mendapat wawasan baru, pengalaman baru, pengetahuan terkait *Human Capital* dan tugas-tugas, serta pengimplementasian Psikologi di industri. Lebih lanjut lagi, laporan ini

praktikan buat sebagai salah satu syarat pemenuhan mata kuliah Kerja Profesi dan memberikan gambaran alur kerja Staf Human Capital di PT Jaya Konstruksi manggala Pratama, Tbk.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Profesi

1.2.1 Maksud Kerja Profesi

Maksud dilaksanakannya Kerja Profesi yang dilakukan oleh praktikan sebagaimana dikutip dalam Setiawan dan Soerjoatmodjo (2021) adalah;

- a. Mahasiswa sebagai praktikan mampu memahami ruang lingkup pekerjaannya dengan turun langsung ke bidang tertentu. Hal ini ditujukan agar mahasiswa sebagai praktikan dapat menjalankan pekerjaannya secara professional dengan bimbingan dan evaluasi dari praktisi.
- b. Mahasiswa sebagai praktikan kerja mampu mengaplikasikan hasil pembelajarannya selama perkuliahan ke dalam dunia kerja, termasuk pengaplikasian teori, pengaplikasian keterampilan (dalam hal ini wawancara, observasi, penggunaan alat tes, dan sebagainya).

1.2.2 Tujuan Kerja Profesi

Tujuan dilakukannya Kerja Profesi yang dilaksanakan oleh praktikan sebagaimana dikutip dalam Setiawan dan Soerjoatmodjo (2021) adalah;

- a. Memberikan pengalaman secara langsung mengenai tempat kerja, khususnya sebagai staf *Human Capital* yang memiliki tugas utama dalam proses perekrutan karyawan, mulai dari pengunggahan lowongan kerja, penyaringan CV, wawancara dengan kandidat, pelatihan, dan kegiatan-kegiatan lain yang berhubungan dengan perekrutan dan pengembangan karyawan di perusahaan.
- b. Memberikan wawasan, pengetahuan, keterampilan mahasiswa, dan penerapannya secara langsung dalam dunia kerja sesuai dengan kompetensi seorang mahasiswa Psikologi dalam bimbingan pembimbing yang telah berpengalaman di bidang tersebut.
- c. Menjadi bentuk evaluasi terhadap Program Studi melalui pengumpulan umpan balik, guna menyempurnakan kurikulum yang diterapkan, agar pembelajaran

dengan kebutuhan industri, serta kondisi yang ada di lapangan dan masyarakat dapat selaras.

- d. Menjalin kerjasama baru dan memepertahankan hubungan yang baik antara Program Studi Psikologi maupun Universitas Pembangunan Jaya dengan instansi/perusahaan yang mahasiswa tuju.

1.3 Tempat Kerja Profesi

PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama Tbk merupakan salah satu perusahaan yang tergabung dalam Grup Jaya dan berfokus pada bidang konstruksi. Perusahaan ini juga memiliki beberapa anak perusahaan yang turut mendukung kelancaran operasionalnya. Praktikan melakukan kegiatan kerja profesi di kantor pusat PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama Tbk, yang terletak di Jl. Taman Bintaro, RT 17/RW 8, Bintaro, Kecamatan Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, 12330.

1.4 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi

Kerja Profesi yang dilakukan oleh praktikan di PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama Tbk dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati sebelumnya melalui program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). Kegiatan ini dimulai pada tanggal 13 Januari 2025 dan berlangsung hingga 30 Juni 2025, sehingga total durasi Kerja Profesi adalah enam bulan. Praktikan menjalani aktivitas kerja mulai dari hari Senin hingga Jumat, dengan total delapan jam kerja per hari. Jam kerja praktikan disesuaikan dengan jam kerja karyawan PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama Tbk, yaitu dimulai pukul 08.30 WIB dan berakhir pukul 17.30 WIB, dengan kegiatan yang dilaksanakan secara *offline* (di luar jaringan). Selama masa Kerja Profesi, praktikan mendapatkan bimbingan dari pembimbing eksternal yang merupakan staf *Human Capital* di PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama Tbk.