

## BAB III PELAKSANAAN KERJA PROFESI

### 3.1 Bidang Kerja

Praktikan melaksanakan Kerja Profesi (KP) di PT. Tritunggal Buana Sejahtera (TBS) sebagai HR Rekrutmen yang bergerak di bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Seorang HR memiliki kompetensi dasar sesuai dengan pekerjaannya antara lain mampu melakukan *interview*, observasi, tes psikologi yang diperbolehkan sesuai dengan Psikodiagnostik dan Kode Etik Psikologi (AP2TPI, 2019). Adapun bidang pekerjaan yang dilakukan Praktikan selama melakukan Kerja Profesi sebagai HR Rekrutmen di PT. Tritunggal Buana Sejahtera yaitu :

**Tabel 3.1 Bidang Kerja HR Rekrutmen di PT. Tritunggal Buana Sejahtera**

Bidang Kerja	Pekerjaan
<ul style="list-style-type: none"><li>• HR Rekrutmen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Melakukan proses rekrutmen</li><li>• Melakukan administrasi tes</li><li>• Melakukan proses <i>interview</i></li><li>• Membuat laporan hasil <i>interview</i></li></ul>

Berdasarkan tabel 3.1 bidang kerja yang dilakukan Praktikan yaitu melakukan proses rekrutmen, melakukan rangkaian-rangkaian administrasi tes untuk pelamar diantaranya Psikotes, Tes DISC, Tes Komputer melakukan proses *interview*, membuat laporan dari hasil wawancara, dan melakukan penilaian berdasarkan hasil dari rangkaian proses. Adapun kegiatan yang dilakukan Praktikan diluar proses rekrutmen di PT. Tritunggal Buana Sejahtera

Tabel 3.2 Bidang Kerja tambahan Praktikan

Bidang	Pekerjaan
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bidang kerja Tambahan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan pemberkasan pelamar</li> <li>• Melakukan cek keaslian dan legalitas pelamar</li> <li>• Membantu persiapan <i>induction training</i></li> </ul>

Pada tabel 3.2 merupakan bidang kerja tambahan yang dilakukan selama melakukan Kerja Profesi, Praktikan melakukan pemberkasan pelamar kegiatan yang merupakan awal sebelum pelamar melakukan proses rekrutmen dimana berkas pelamar akan diperiksa terlebih dahulu, setelah itu Praktikan melakukan cek keaslian berkas dari pelamar yang berfungsi untuk mencegah adanya pemalsuan berkas dari pelamar. Jika pelamar mampu memenuhi persyaratan tersebut maka pelamar masuk ke tahap berikutnya.

Kriteria dari kelompok pelamar tersebut untuk posisi yang tersedia dalam sebuah perusahaan. Proses seleksi akan dilakukan oleh perusahaan ketika proses rekrutmen telah selesai dilaksanakan (Dewi, 2017). Rekrutmen itu sendiri adalah proses penyaringan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan yang nantinya dapat diterima bekerja di suatu perusahaan atau organisasi (Mathis & Jackson sebagaimana dikutip dalam Yullyanti, 2011). Rekrutmen berfungsi untuk menentukan mereka yang masuk akan bekerja di perusahaan mempunyai dorongan serta kemampuan untuk memenuhi apa yang dibutuhkan oleh perusahaan (Sari, 2011). Pada proses rekrutmen calon pegawai di PT. Tritunggal Buana Sejahtera yang akan masuk nantinya akan mengikuti beberapa serangkaian seleksi serta tes agar sesuai kualifikasi yang dibutuhkan. Disebutkan Umar (sebagaimana dikutip dalam Arif, 2018) dalam proses penerimaan calon pegawai yang diterima dibutuhkan serangkaian tes yang sistematis yaitu menyeleksi dokumen, psikotes, tes intelegensi, tes kepribadian, tes bakat dan kemampuan serta tes kesehatan dan wawancara.

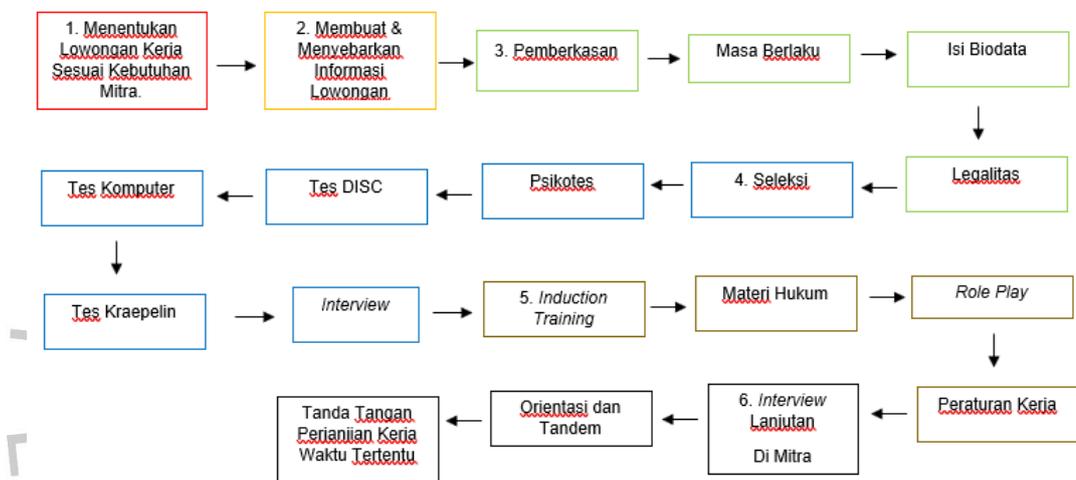
Nurmansyah (sebagaimana dikutip dalam Azam, 2016) rekrutmen adalah divisi atau kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan. Tujuan diadakannya rekrutmen adalah proses menyeleksi untuk menentukan dan mendapatkan kandidat yang tepat untuk suatu posisi atau jabatan dan dapat bekerja secara optimal (Setiani, 2013). Pada proses rekrutmen ini biasanya perusahaan akan menerima kandidat atau pelamar yang banyak sesuai kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan, sehingga nantinya akan disaring atau disortir lagi dengan hasil yang terbaik serta tertinggi (Rivai & Sagala sebagaimana dikutip dalam Azam, 2016) pada proses rekrutmen perusahaan-perusahaan memiliki sistem dan prosedur yang cenderung sama, hal terpenting dalam perusahaan yaitu metode yang digunakan dalam proses rekrutmen kandidat atau pelamar.

Bowen, Ledford, and Nathan (sebagaimana dikutip dalam Darsono, 2002) menjelaskan bahwa terdapat 2 jenis praktik rekrutmen dan juga seleksi : pertama praktik konvensional dimana perusahaan atau organisasi akan melakukan rekrutmen karyawan baru sesuai dengan KSA (*Knowledge, Skill dan Ability*) yang sesuai dengan ketentuan pekerjaan yang berlaku. Pada praktik ini tidak diutamakan kepribadian individu karena kepribadian tidak sesuai dengan pekerjaan tertentu. Kedua yaitu praktik rekrutmen dengan model baru dimana perusahaan atau organisasi akan melakukan proses rekrutmen karyawan dengan seutuhnya, artinya proses rekrutmen ini melihat dari sudut pandang kepribadian individu dan disesuaikan dengan budaya perusahaan dan organisasi.

Pada praktik di lapangan metode dalam rekrutmen terbagi menjadi dua, yang pertama yaitu metode tertutup dimana praktik rekrutmen ini diinformasikan melalui orang-orang sekitar dan para karyawan (sebagaimana dikutip dalam Indah, 2014). Metode kedua yaitu metode terbuka dimana proses rekrutmen kedua ini akan diinformasikan melalui iklan media elektronik dan media cetak agar iklan lowongan kerja tersebut tersebar dengan luas (Rahmawati & Shalahuddin, 2017). Pada metode terbuka ini bertujuan untuk membuka banyak pelamar yang masuk yang berkesempatan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kualifikasi dalam jumlah banyak.

### 3.2 Pelaksanaan Kerja

Praktikan melakukan Kerja Profesi selama 2 bulan dilakukan secara *Work From Office* (WFO). Pada proses Kerja Profesi praktikan mendapatkan tugas-tugas pada yang berhubungan dengan proses rekrutmen. Pada praktik di lapangan sebelum memulai bekerja akan ada arahan dari pengawas Kerja Profesi yaitu Ibu Khatarina Kidi selaku Kepala Bagian divis HRD guna kelancaran dalam bekerja. Tugas yang dilakukan praktikan selama menjalani kerja profesi di PT. Tritunggal Buana Sejahtera (TBS) melakukan proses rekrutmen pada rangkaian tahapan seleksi.



Gambar 3.1 tahapan proses rekrutmen di PT. Tritunggal Buana Sejahtera

Gambar 3.1 merupakan serangkaian dari proses rekrutmen dari PT Tritunggal Buana Sejahtera dimana Praktikan berfokus pada tahap seleksi. Tahap pertama yaitu menentukan lowongan kerja yang akan dibutuhkan oleh mitra, lalu tahap kedua membuat dan menyebarkan informasi lowongan. Pada tahap ini bertujuan untuk menarik calon-calon pelamar baik yang berasal dari internal perusahaan maupun eksternal. Media yang digunakan dalam menyebarkan informasi lowongan adalah *internal job posting*, media *online* dan Facebook. Pada tahap ini, tim admin perusahaan akan membuat info lowongan lamaran kerja berupa iklan yang sesuai posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

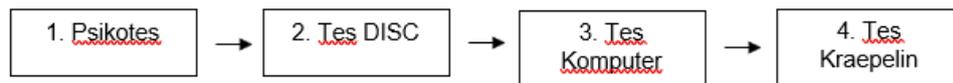
Jika info lamaran sudah disebar, dan ada pelamar yang bertanya melalui via WhatsApp atau Email, praktikan tidak berkontribusi untuk membalas pesan-pesan dari pelamar, pada tahap menyebarkan informasi bagian *marketing plan* yang merangkap untuk

membalas pesan jika ada pelamar yang mengirimkan pesan atau bertanya melalui pesan. Berikutnya tahap kedua yaitu tahap pemberkesan dimana pada tahap ini berkas-berkas akan di cek legalitas serta masa berlaku. Tahap selanjutnya yaitu seleksi, Menurut Kasmir (sebagaimana dikutip dalam Rahmawati & Shalahuddin, 2017) mengemukakan bahwa seleksi merupakan serangkaian-serangkaian proses yang bertujuan memilih calon kandidat karyawan sesuai standar persyaratan di suatu perusahaan itu sendiri.

Tahap seleksi di PT TBS ini berupa serangkaian-serangkaian tes yang akan diberikan kepada kandidat. Seleksi juga bertujuan sebagai langkah-langkah kegiatan yang digunakan yang nantinya kandidat atau calon karyawan yang dapat ditempatkan secara tepat (Pusparani, 2018). Tahap ini bertujuan untuk menyaring kandidat yang sesuai dengan karakteristik yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini yaitu serangkaian psikotes, tes komputer dan *interview*.

### 3.2.1 Tahapan seleksi

Rangkaian proses tahap seleksi dari rekrutmen di PT. Tritunggal Buana Sejahtera yang dilakukan praktikan terdapat tahapan tes

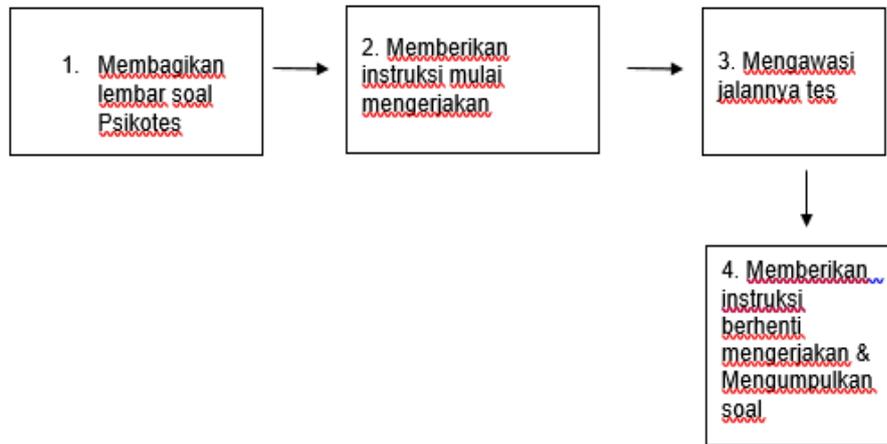


**Gambar 3.2** tahapan tes proses seleksi rekrutmen di PT. Tritunggal Buana Sejahtera

Gambar 3.2 menjelaskan serangkaian tes dalam tahap seleksi proses rekrutmen yang berguna untuk melihat kemampuan dari calon kandidat yang akan diterima berdasarkan hasil tes.

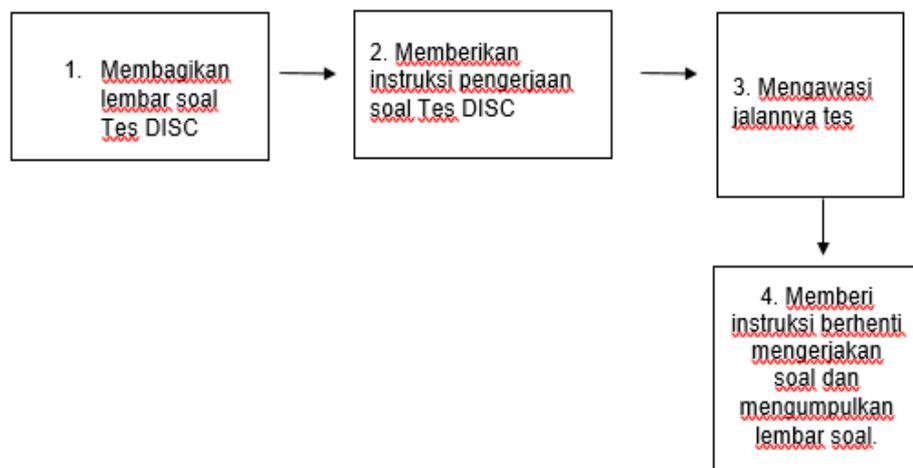
1. Pada tahap pertama yaitu Tes IQ dimana tes yang digunakan berjenis *Aptitude Test*, merupakan jenis tes yang digunakan dalam seleksi kerja, tes ini merupakan tes yang digunakan untuk memprediksi apakah individu sesuai dengan jenis pekerjaan (Cohen & Swerdlik Sebagaimana dikutip dalam Samosir, 2008). Aspek penilaian pada *Aptitude Test* ini adalah berhitung, pengetahuan umum, pengambilan keputusan, penalaran dan pemahaman konsep (Samosir, 2008).

Slameto dan Sukmadinata (sebagaimana dikutip dalam Anggraeni, 2013) mengatakan bahwa inteligensi diartikan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan, kemampuan bertindak serta menyesuaikan pribadi itu sendiri dengan situasi yang baru. Individu dengan kemampuan intelegensi tinggi akan cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dibandingkan dengan individu yang memiliki hasil intelegensi rendah (Edward & Coleman sebagaimana dikutip dalam Anggraeni, 2013). Artinya dalam tahap Tes IQ hasil dari kandidat akan menentukan lolos atau tidak. Pada proses ini praktikan berperan menginstruksikan Tes IQ kepada kandidat. Berikut gambar 3.3 menjelaskan tahap Tes IQ yang dilakukan Praktikan.



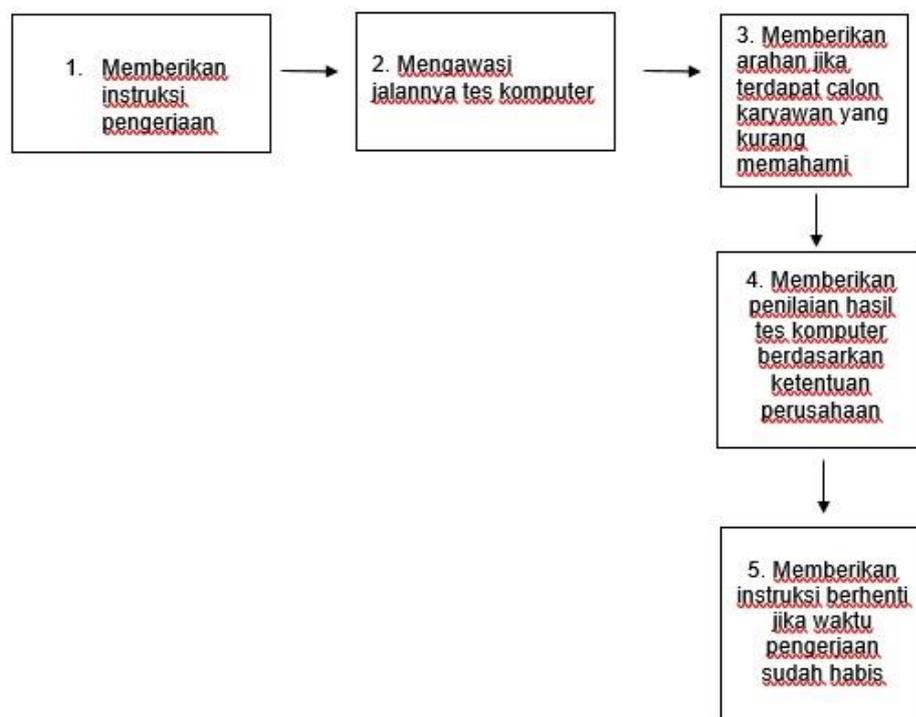
Gambar 3.3 tahapan psikotes di PT. Tritunggal Buana Sejahtera

2. Tahap kedua proses seleksi yaitu Tes DISC, merupakan alat tes yang mudah digunakan dan cukup jelas menggambarkan sikap kerja dari calon kandidat selain itu DISC juga berguna sebagai juga berguna sebagai alat tes yang melihat kecenderungan profil kepribadian dari kandidat itu sendiri (Bantam, 2020). Pada tahapan Tes DISC ini praktikan berkesempatan untuk melakukan skoring melalui aplikasi. Berikut gambar 3.4 menjelaskan tahap Tes DISC yang dilakukan Praktikan.



Gambar 3.4 tahapan Tes DISC di PT. Tritunggal Buana Sejahtera

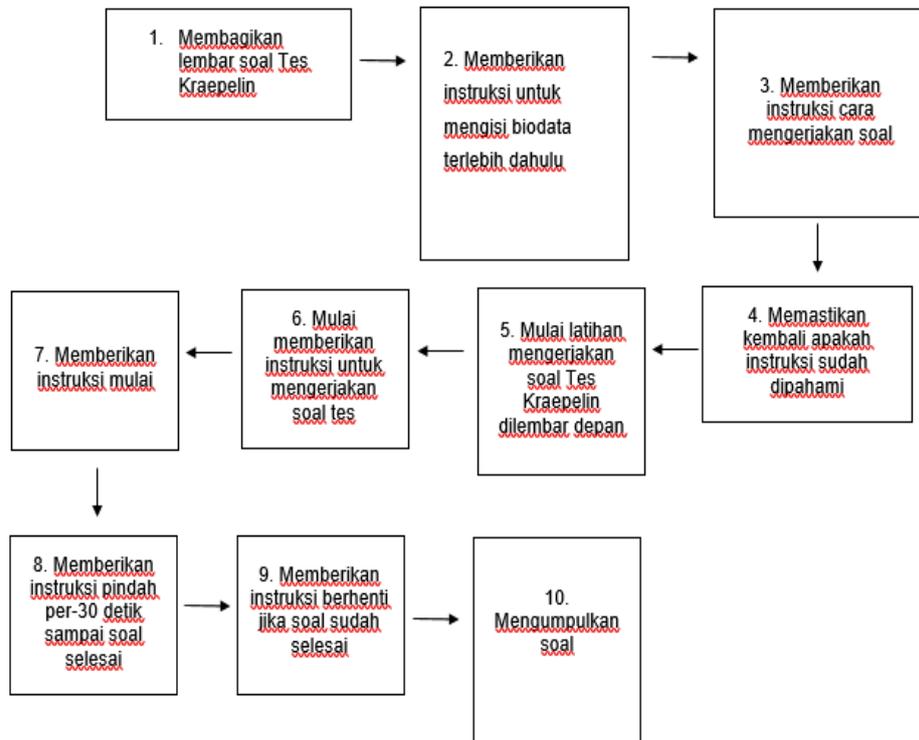
3. Tahap ketiga pada proses seleksi yaitu tes komputer dimana soal tes komputer dibuat oleh perusahaan sesuai bidang pekerjaan yang nantinya akan ditempati oleh kandidat, tes komputer ini tidak dilakukan oleh kandidat yang melamar sebagai *Helper* karena akan ditempatkan di bagian produksi Pabrik yang tidak menggunakan komputer. Soal tes komputer ini berupa tabel-tabel Microsoft Excel dan penjumlahan menggunakan rumus Microsoft Excel, Tujuan dari tes komputer ini yaitu melihat kemampuan kandidat dalam keahlian bidang komputer, karena pada saat bekerja kemampuan komputer akan sangat digunakan dan pada saat bekerja kandidat dapat melakukan pekerjaan secara efisien. Pada tes komputer ini praktikan mengawasi serta melakukan penilaian, berikut gambar 3.5 menjelaskan pekerjaan yang dilakukan praktikan



**Gambar 3.5 tahapan tes komputer di PT. Tritunggal Buana Sejahtera**

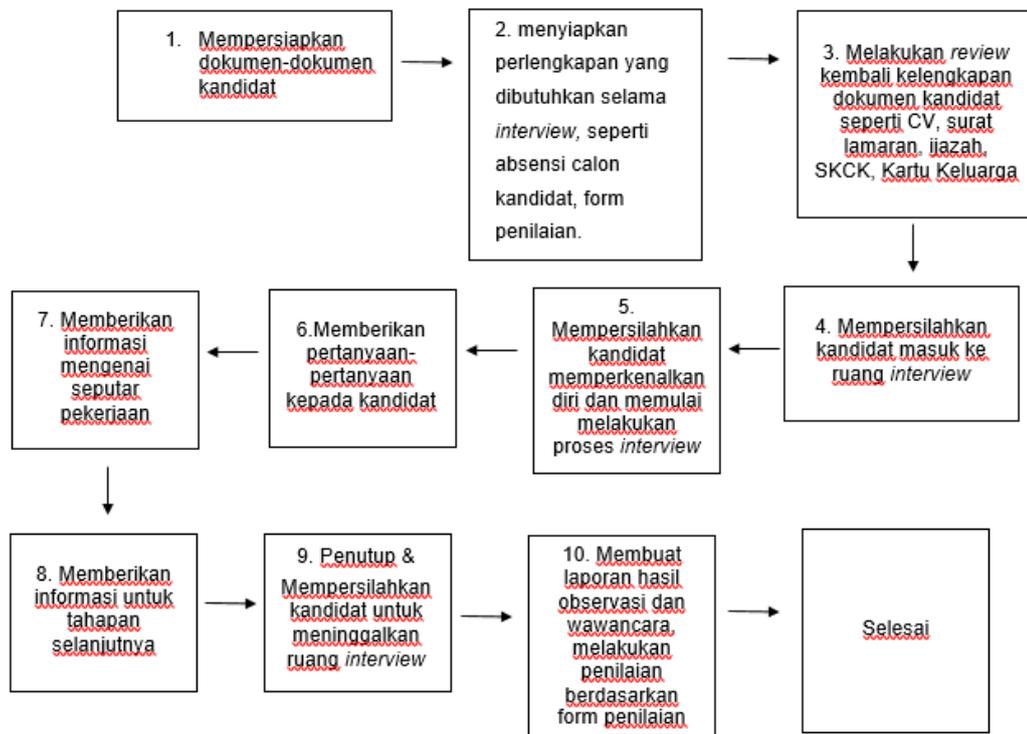
4. Tahap keempat yaitu Tes Kraepelin, pada Tes Kraepelin itu sendiri berguna untuk menilai kandidat dari ketahanan mental yang menilai kecepatan dalam bekerja, ketelitian, kepatuhan dalam bekerja dan sikap yang bersifat ketahanan

kerja (Spearman sebagaimana dikutip dalam Nurcholis, 2014). Gambar 3.6 merupakan tahapan-tahapan yang dilakukan Praktikan ketika Tes Kraepelin



Gambar 3.6 tahapan Tes Kraepelin di PT. Tritunggal Buana Sejahtera

Tahap-tahap terakhir dari seleksi yaitu wawancara atau interview. Proses interview adalah prosedur yang dirancang untuk mendapatkan informasi dari seseorang melalui tanggapan lisan terhadap pertanyaan lisan. Perusahaan menggunakan wawancara untuk beberapa kegiatan seperti wawancara penilaian kerja dan wawancara dalam seleksi karyawan. sebelum melaksanakan proses interview, terdapat beberapa tahap yang harus dilakukan Praktikan yaitu *double check* kembali berkas-berkas pelamar serta melihat kembali tes yang sudah dilakukan oleh pelamar, jika sudah maka pelamar akan melakukan proses *interview*. Setelah proses *interview* praktikan melakukan penilaian dan memiliki otoritas untuk menentukan apakah kandidat lanjut ke tahap berikutnya atau tidak berdasarkan hasil *interview*. Gambar 3.7 menjelaskan Langkah-langkah yg dilakukan praktikan ketika proses *interview*



Gambar 3.7 tahapan interview di PT. Tritunggal Buana Sejahtera

Profil kandidat yang ideal ini biasanya mencakup keterampilan khusus, kemampuan, pendidikan, pelatihan, pengalaman, tingkat pengetahuan, karakteristik pribadi, dan hubungan interpersonal yang memungkinkan seseorang untuk memenuhi posisi dengan tingkat keunggulan yang tinggi.

### 3.3 Kendala Yang Dihadapi

Kendala yang dihadapi juga perihal perubahan jadwal mengenai peraturan pemerintah tentang Covid-19, pemerintah menetapkan untuk menegakkan kebijakan mengenai PPKM (pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat) yang mengakitban perubahan jadwal yang tidak menentu serta pemberian informasi secara mendadak. Praktikan harus menunggu informasi yang diberikan Pengawas Kerja Profesi.

Tidak adanya sistem *Work From Home*, hal ini membuat jadwal jam praktikan berkurang terlebih di era Pandemi Covid-19 dengan adanya peraturan-

peraturan pemerintah yang membatasi kegiatan masyarakat, hal tersebut berdampak mundurnya jadwal praktikan.

Kendala yang dihadapi terkait dengan proses rekrutmen yaitu tidak adanya buku panduan tertulis mengenai proses-proses *interview*, baik itu tidak adanya panduan tentang kriteria-kriteria yang ideal untuk diterima dan tidak adanya buku panduan magang di PT. Tritunggal Buana Sejahtera. Hal tersebut menyebabkan Praktikan mengalami kendala teknis dalam proses Kerja Profesi, selain itu juga Praktikan diawal sempat mengalami kesulitan untuk memahami kegiatan rekrutmen di PT. Tritunggal Buana Sejahtera.

Kendala yang Praktikan alami selama menjalankan *interview* yaitu, Praktikan merasa kesulitan saat melakukan wawancara karena meskipun menggunakan pertanyaan terstruktur, namun tetap Praktikan harus memberikan pertanyaan diluar panduan pertanyaan yang ada sesuai dengan posisi pelamar. Praktikan merasa kesulitan karena posisi pelamar beranekaragam dan terdapat beberapa posisi yang Praktikan tidak tahu mengenai tugas nantinya ketika di lapangan.

#### **3.4 Cara Mengatasi Kendala**

Cara mengatasi kendala yang dihadapi praktikan aktif bertanya kepada pengawas Kerja Profesi perihal jadwal dan ketika diliburkan Praktikan mengisi waktu luang berkomunikasi melalui pesan dengan pengawas Kerja Profesi mengenai rekrutmen untuk bahan pembelajaran

Praktikan mengatasi kendala kedua yaitu kekurangan jadwal dengan Praktikan melakukan lembur untuk menutupi kekurangan jadwal dan aktif membantu kegiatan kantor di luar jam kerja.

Mengatasi permasalahan ketiga yaitu tidak adanya buku panduan mengenai kriteria-kriteria pelamar yang ideal dan buku panduan magang praktikan aktif bertanya juga ke rekan-rekan di tempat Kerja Profesi, hal tersebut berguna untuk mengetahui langkah-langkah yang ideal dalam mengambil keputusan.

Cara mengatasi kendala yang terakhir dialami oleh Praktikan selama proses *interview* yaitu sebelum melakukan wawancara, Praktikan mempelajari terlebih dahulu mengenai posisi pelamar yang akan diwawancara sehingga pada saat wawancara dapat memberikan pertanyaan yang sesuai dan berkaitan dengan

posisi yang dilamar. Kemudian Praktikan memberikan pertanyaan pada saat wawancara yang berkaitan dengan posisi pelamar. Selain itu, pertanyaan terkadang sudah dibuat oleh pembimbing kerja yang kemudian Praktikan hanya mengembangkannya ketika wawancara.

### 3.5 Pembelajaran Yang Diperoleh dari Kerja Profesi

Selama Praktikan melaksanakan kerja profesi dalam waktu dua bulan lebih praktikan mendapatkan banyak pembelajaran yang diperoleh dari PT. Tritunggal Buana Sejahtera. Pembelajaran tersebut berupa relevansi dengan mata kuliah yang telah didapat di Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya. Praktikan juga dapat mengaplikasikan pelajaran serta teori-teori yang telah dipelajari. Praktikan melakukan Kerja Profesi relevan dengan mata kuliah yang sudah dipelajari di Program Studi diantaranya :

**Tabel 3.3 relevansi mata kuliah dengan Kerja Profesi**

No.	Nama Mata Kuliah	Relevansi Mata Kuliah dengan Kerja Profesi
1.	Psikologi Industri dan Organisasi	Relevan dalam komitmen organisasi, komunikasi antar pribadi, kerja sama tim, mempelajari perilaku dalam lingkungan pekerjaan dan penyusunan deskripsi kerja
2.	Manajemen Sumber daya Manusia	Relevan untuk menganalisis perusahaan, Menyusun perencanaan, rekrutmen dan pelatihan serta yang berhubungan dengan sumber daya manusia di perusahaan
3.	Metode Observasi dan Wawancara	Relevan untuk memahami proses observasi dan wawancara dalam seleksi karyawan
4.	Pengantar Psikodiagnostik	Relevan untuk mengaplikasikan administrasi alat tes
5.	Kode Etik	Relevan untuk acuan-acuan dasar melakukan konsep-konsep psikologi

Mata kuliah Psikologi Industri dan Organisasi menjadi capaian praktikan ketika melakukan Kerja Profesi, pada mata kuliah ini mempelajari perilaku manusia dalam konteks lingkungan kerja hal tersebut dilakukan oleh praktikan ketika melakukan Kerja Profesi karena lingkungan kerja sangat berbeda dengan

lingkungan kuliah diperlukan adaptasi, pada Kerja Profesi juga relevan dengan mata kuliah Psikologi Industri dan Organisasi dalam melakukan komunikasi antar pribadi, manajemen stres dan komitmen dalam bekerja.

Mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia relevan dalam Kerja Profesi, pada mata kuliah ini mempelajari tentang bagaimana mengelola manusia di suatu organisasi atau perusahaan hal tersebut praktikan lakukan saat Kerja Profesi ketika mengelola kandidat-kandidat karyawan yang nantinya akan diproses dari proses rekrutmen sampai *training* dan Perjanjian Kontrak Waktu Tertentu, selain itu Praktikan melakukan hal yang relevan pada mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu menyusun perencanaan pada saat proses rekrutmen jika terjadi perubahan-perubahan jadwal di PT. Tritunggal Buana Sejahtera.

Mata Kuliah yang berkaitan dengan Kerja Profesi diantaranya Metode Observasi dan Wawancara, mata kuliah tersebut tercapai ketika praktikan melakukan proses wawancara kepada kandidat, selain itu juga melakukan observasi karena pada Mata Metode Observasi dan Wawancara mempelajari serta melakukan teknik pengamatan perilaku, selain itu teori dasar dan prinsip dasar observasi wawancara juga menjadi landasan praktikan ketika melakukan Kerja Profesi.

Mata kuliah Pengantar Psikodiagnostik relevan digunakan ketika Kerja Profesi, pada mata kuliah ini mempelajari tentang beragam tes-tes psikologi, pengukuran psikologis berupa pengukuran inteligensi, sikap, minat, gaya bekerja dan kepribadian. Hal tersebut relevan sesuai dengan Praktikan lakukan ketika melakukan Kerja Profesi dimana praktikan melakukan sejumlah administrasi tes ketika proses rekrutmen.

Mata kuliah Kode Etik menjadi dasar dalam melakukan kegiatan dalam Kerja profesi, selain itu Kode Etik juga menjadi acuan untuk mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan dengan Kerja Profesi itu sendiri.

