

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Kerja Profesi

COVID-19 hampir menginfeksi seluruh negara di dunia termasuk Indonesia. Syahril (2020) menjelaskan bahwa Pandemi COVID-19 hadir ke Indonesia pada bulan Maret tahun 2020 yang membuat seluruh kegiatan pendidikan, bisnis, dan lainnya menjadi terhambat dan tidak dapat bergerak dengan leluasa. Hadirnya Pandemi COVID-19 menyebabkan banyak perubahan yang dirasakan oleh divisi Human Resources Development (HRD) dan ketenagakerjaan. Agustino *et al.*, (2020) menjelaskan bahwa HRD tidak hanya bertanggung jawab pada keadaan dan kondisi perkembangan perusahaan, namun dalam hal penanganan tenaga kerja, mulai dari pengurangan tenaga kerja, perubahan pelaksanaan rekrutmen, peniadaan *benefit*, pemotongan upah, pembagian waktu kerja fleksibel antara *online* dan *offline*, dan sebagainya. HRD yang tangguh sangatlah dibutuhkan di masa Pandemi saat ini. Tantangan baru bagi HRD di masa Pandemi saat ini yaitu memiliki peran besar dalam membaca tren pergeseran *skill* bekerja dan menentukan strategi seperti apa yang dapat digunakan agar organisasi menjadi lebih fleksibel dalam menghadapi kondisi ekonomi saat Pandemi (Yawson sebagaimana dikutip dalam Nurbaya *et al.*, 2020).

Selain itu perubahan juga dirasakan oleh ketenagakerjaan di mana adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang artinya karyawan akan kehilangan pekerjaan dan juga pendapatan. Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) telah mencatat per 27 Mei 2020 jumlah pekerja yang terkena PHK dan dirumahkan diakibatkan Pandemi COVID-19 mencapai 3,06 juta orang (CNN, 2020). Dikarenakan banyak tenaga kerja yang terkena PHK, maka mereka harus mencari mata pencaharian kembali agar dapat memenuhi kebutuhan hidup. Data Mekari (Sebagaimana dikutip dalam Ahidin & Tyas, 2020) menunjukkan sebanyak 64% perusahaan mengurangi jumlah karyawan yang direkrut saat *work from home* (WFH), namun sebanyak 25% pula perusahaan justru merekrut lebih banyak karyawan dari masa sebelum WFH. Data tersebut menunjukkan bahwa terdapat

beberapa perusahaan yang tetap melakukan aktifitas perekrutan selama Pandemi berlangsung agar ketika berakhirnya Pandemi, perusahaan dapat menggerakkan kembali roda bisnisnya.

Ketika perusahaan membuka aktifitas perekrutan di saat Pandemi, perusahaan harus memperhatikan peraturan pemerintah yaitu Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) yang mengakibatkan aktifitas perekrutan harus dilakukan secara *online*. Mardianto (Sebagaimana dikutip dalam Sundarti & Dekanawati, 2020) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan suatu proses mendapatkan calon karyawan yang kemampuannya sesuai dengan kebutuhan suatu perusahaan. Setiap organisasi modal dasar utamanya berasal dari sumber daya manusia, yang dapat dipastikan tanpa adanya sumber daya manusia roda organisasi tidak dapat berjalan dengan lancar (Lubis, 2019). Bidang pekerjaan pada suatu perusahaan banyak diperlukan tenaga kerja yang kompeten, terampil, dan handal. Namun realitanya banyak perusahaan yang mengalami kesulitan dalam mencari tenaga kerja yang kompeten, alhasil banyak penduduk usia produktif maupun lulusan sarjana yang menganggur. Untuk menghindari hal tersebut, beberapa institusi pendidikan khususnya Universitas Pembangunan Jaya membuka jalan dengan memberikan mata kuliah kerja profesi yang dapat mengasah kemampuan, keterampilan, serta pengaplikasian ilmu yang telah diperoleh selama duduk dibangku perkuliahan.

Praktik kerja profesi merupakan sebuah program yang wajib dilaksanakan oleh setiap mahasiswa di Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) sekaligus merupakan salah satu syarat kelulusan. Kerja profesi mempunyai bobot 3 satuan kredit semester (SKS) dan dilakukan minimal 405 jam atau setara dengan 51 hari kerja dengan maksimal 8 jam kerja perhari (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021). Pada kurikulum 2015 Universitas Pembangunan Jaya (2015) disebutkan bahwa lulusan Program Studi Psikologi dapat berperan sebagai *HRD officer*, *social marketer*, *assistant researcher*, tenaga pendidik pendidikan dasar dan menengah, konselor, fasilitator, dan konsultan. Kerja profesi yang dilakukan praktikan sebagai bagian dari program Kampus Merdeka Belajar. Kemdikbud (2021) menjelaskan bahwa Kampus Merdeka Belajar merupakan bagian dari kebijakan Merdeka Belajar oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. Kampus Merdeka Belajar sendiri memiliki banyak program yang terdiri dari beberapa bentuk kegiatan, diantaranya pertukaran pelajar, kampus mengajar,

penelitian, magang / praktik kerja, dan lainnya. Dalam penerapannya, Merdeka Belajar memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mempraktikkan mata kuliah yang telah, sedang, maupun belum dipelajari di bangku perkuliahan dalam dunia kerja.

Berdasarkan lulusan Program Studi Psikologi yang dapat berperan sebagai HRD, praktikan memilih melakukan kerja profesi di A2S Consulting di mana latar belakang A2S Consulting yaitu HRD. A2S Consulting adalah sebuah badan usaha yang bergerak dalam bidang pengembangan organisasi serta sumber daya manusia. Salah satu layanan yang menjadi unggulan yaitu menyediakan pelaksanaan psikotes dan asesmen. Asesmen kompetensi dibagi menjadi dua, yaitu kompetensi *hardskill* dan *softskill*. Budiningsih *et al.*, (2020) menjelaskan bahwa *hardskill* merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Sedangkan *softskill* berhubungan dengan kepribadian diri dan kerjasama dengan orang lain. Dalam pelaksanaan psikotes dan asesmen, A2S Consulting bekerja sama dengan berbagai organisasi. Hasil psikotes dan asesmen tersebut dapat digunakan untuk membantu proses seleksi dan *talent management*. Praktikan ditempatkan pada departemen *assessment* yang berada di atas naungan divisi *product & development*. Kegiatan didalam departemen *assessment* yaitu *psychological test*. Pekerjaan yang biasa dilakukan yaitu memberikan instruksi *test* kepada peserta *test*, mengawasi jalannya psikotes *online*, melakukan *quality control* terhadap hasil asesmen psikologi, dan memasukkan nilai hasil psikotes peserta.

Praktikan memilih A2S Consulting sebagai tempat untuk melaksanakan kerja profesi dikarenakan praktikan mencari tempat kerja profesi yang memiliki latar belakang HRD, sehingga praktikan berharap dengan melakukan kerja profesi di A2S Consulting mendapatkan pengalaman kerja yang relevan dengan kompetensi prodinya sehingga memiliki pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang mencukupi dibidangnya sebelum terjun langsung ke dunia kerja sesungguhnya. Selain itu, praktikan juga berharap dengan melakukan kerja profesi di A2S Consulting mampu menganalisis teori dan prinsip perilaku organisasi dalam bentuk karya ilmiah dengan konteks urban, mampu melakukan evaluasi atas perilaku yang ditemukan dalam keseharian serta menyusun program optimalisasi berdasarkan teori dan prinsip yang dipelajari, dan mampu melakukan analisis terhadap proses yang terjadi di organisasi yang ditemui dalam kehidupan sehari-

hari serta menyusun rekomendasi berdasarkan teori dan prinsip manajemen pengetahuan.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Profesi

1.2.1 Maksud Kerja Profesi

Setiawan & Soerjoatmodjo (2021) menjelaskan dilaksanakannya kegiatan kerja profesi (KP) bermaksud untuk menjadikan mahasiswa Universitas Pembangunan Jaya dapat menggali lebih dalam mengenai potensi atas pengetahuan yang telah didapatkan selama duduk dibangku perkuliahan agar pengetahuan tersebut dapat dipraktikkan secara langsung ke dalam dunia kerja dan mengetahui bagaimana budaya kerja sesungguhnya. Sehingga para mahasiswa yang melaksanakan Kerja profesi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, lebih disiplin dalam memajemen waktu, lebih teliti terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, lebih dapat membangun kerjasama dalam tim dan tentunya memiliki bekal saat lulus dari Universitas Pembangunan Jaya.

1.2.2 Tujuan Kerja Profesi

Setiawan & Soerjoatmodjo (2021) menjelaskan beberapa tujuan dari dilaksanakannya Kerja Profesi adalah sebagai berikut:

- a. Kerja profesi dapat membantu mahasiswa dalam meningkatkan wawasan pengetahuan, pengalaman, serta keterampilan yang telah dimiliki atau yang belum dimiliki oleh mahasiswa dalam menjalani dinamika dunia kerja yang sesuai dengan program studinya. Salah satu keterampilan yang dipelajari praktikan yaitu memberikan instruksi tes kepada peserta tes.
- b. Kerja profesi memberikan gambaran nyata berupa suasana, dinamika, dan pembelajaran langsung terkait dunia kerja bagi mahasiswa. Praktikan mempelajari bagaimana menjadi *content creator*, merencanakan pelaksanaan Webinar dan IG Live, memberikan instruksi tes, dan sebagainya.
- c. Kerja profesi dapat memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk melakukan pengaplikasian teori-teori maupun pengetahuan yang telah

dipelajari selama duduk di bangku perkuliahan. Praktikan menemukan keterkaitan antara teori-teori dari mata kuliah *Organizational Behavior*, Psikologi Industri/Organisasi, Kode Etik, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dan sebagainya.

- d. Kerja profesi dapat mempererat kerjasama antara Universitas Pembangunan Jaya dengan A2S Consulting.

1.3 Tempat Kerja Profesi

Perusahaan yang menjadi tempat dilaksanakannya kerja profesi adalah A2S Consulting. A2S Consulting berlokasi di Jln. Mutiara Raya no. 24, Sawah Baru, Ciputat, Tangerang Selatan yang didirikan oleh Anisha Arwan Simanjuntak dan Adasiha Arwan Simanjuntak.

1.4 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi

Pelaksanaan kerja profesi (KP) yang dijalani praktikan dimulai sejak 14 Juni 2021 sampai 09 September 2021 dan waktu pelaksanaan kerja profesi ini menyesuaikan dengan ketentuan waktu yang telah ditetapkan oleh kampus yaitu minimal 405 jam atau setara dengan 51 hari kerja. Namun, mengingat masih dalam kondisi Pandemi COVID-19 mengharuskan praktikan melaksanakan kerja profesi dengan metode kombinasi, yaitu *work from office* (WFO) dan *work from home* (WFH). Pelaksanaan kerja profesi praktikan dimulai dari hari Senin hingga Jum'at dengan rentang waktu 8 jam perhari, yaitu pada pukul 09.00 sampai 17.00 WIB.

Tabel 1. 1 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi

Bentuk Kerja	Jam Kerja
Work From Office (WFO)	09.00 - 17.00
Work From Home (WFH)	09.00 - 17.00