

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Kerja Profesi

Dalam dunia manajemen Sumber Daya Manusia atau biasa yang sering disebut dengan SDM tentu akan lebih banyak membicarakan tentang manusia-manusia yang terlibat di dalamnya. Baik itu adanya proses kegiatan yang dilakukan, permasalahan-permasalahan apa saja yang terjadi, dan banyaknya perbedaan yang ada dari manusia yang beragam pula. Dan dalam menjalankan kehidupan sehari-hari pun, semuanya tidak terlepas dari campur tangan manusia. Begitu juga halnya dalam dunia pekerjaan. Bahkan tidak hanya dalam dunia pekerjaan saja, tetapi dalam berorganisasi pun tentu di dalamnya akan membutuhkan yang namanya peran bantuan manusia. Karena jika suatu organisasi atau bahkan perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia di dalamnya, maka perusahaan atau organisasi tersebut tentu tidak akan dapat berjalan.

Seperti yang kita tahu, salah satu tujuan utama didirikannya suatu organisasi atau perusahaan yaitu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dan untuk mendukung tercapainya tujuan tersebut, tentu sebuah organisasi akan dibantu oleh semua sumber daya yang ada, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Dengan adanya sumber daya manusia juga, tentu hal tersebut dapat dijadikan sebagai penggerak suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya jika sumber daya manusia yang ada dapat dikembangkan dan dikelola dengan baik (Susan, 2019). Karena seperti yang kita tahu, dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, anggota sumber daya manusia yang ada tentu tidak hanya terdiri dari satu orang, tetapi dapat terdiri lebih dari satu orang. Dan semakin banyak sumber daya manusia di dalamnya, maka suatu organisasi atau perusahaan pun akan semakin kompleks. Arti kompleks disini yaitu ketika suatu organisasi atau perusahaan memiliki banyak sumber daya manusia di dalamnya,

maka semakin banyak pula perbedaan-perbedaan yang dimiliki (Silsiani & Anang, 2018). Sehingga seperti yang telah disebutkan sebelumnya, penting bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan perbedaan yang banyak dimiliki pula untuk menciptakan kualitas yang baik bagi suatu organisasi, baik bagi lingkungan internal maupun eksternal. Karena seperti yang kita tahu, setiap organisasi atau perusahaan tentu akan menghadapi tantangan yang dapat dialami kapan saja. Dan dengan adanya keberagaman yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, tentu dapat memberikan dampak positif. Hal tersebut dapat dilihat ketika organisasi atau perusahaan tersebut memecahkan masalah dari tantangan yang dimiliki. Dengan adanya keberagaman tersebut tentu akan terdapat berbagai macam ide kreatif yang dapat dituangkan dan dijadikan sebagai solusi dalam memecahkan suatu masalah. Sehingga ketika suatu organisasi atau perusahaan dihadapkan oleh suatu masalah, maka hal tersebut dapat diminimalisir oleh ide-ide kreatif yang dimiliki oleh setiap karyawan. Dan hal tersebut dapat membuat sebuah organisasi atau perusahaan memiliki jiwa kompetitif yang unggul (Saxena, 2014).

Berbicara terkait dunia kerja tentu akan berkaitan dengan sebuah perusahaan dimana di dalamnya akan terdapat banyak sumber daya, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Dan tentu setiap perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang cukup ahli di bidangnya yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karena dengan menyesuaikan hal tersebut, merupakan salah satu kunci penting bagi pihak perusahaan dalam menjaga kualitas perusahaan yang dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusianya di dalamnya. Untuk dapat menciptakan kualitas perusahaan yang baik, maka diperlukan juga keterlibatan dari perusahaan itu sendiri. Karena ketika suatu perusahaan telah berhasil menciptakan kualitas sumber daya manusia yang baik, maka hal tersebut dapat dijadikan sebagai investasi yang baik pula bagi perusahaan itu sendiri. Dan suatu perusahaan dinilai memiliki kualitas yang baik yaitu ketika perusahaan dapat menciptakan kinerja perusahaan dan sumber daya yang baik serta produktivitas tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Ketika sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan telah memiliki kualitas yang baik, maka secara tidak langsung perusahaan akan mendapatkan *feedback* yang baik pula berupa kinerja karyawan yang baik. Seorang karyawan ketika telah menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan keinginan perusahaan, tentu karyawan juga ingin mendapatkan *feedback* yang baik pula dari pihak perusahaan. Karena pada dasarnya setiap manusia memiliki karakteristik dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai kinerja yang dihasilkan. Seperti menurut Mc Clelland terdapat tiga karakteristik atau kebutuhan manusia terkait motivasi mereka dalam melakukan suatu pekerjaan, antara lain :

- Kebutuhan terhadap prestasi (*need for achievement*)

Dimana pada teori kebutuhan ini, seseorang akan terinspirasi untuk mengerjakan pekerjaannya karena ingin membuat kesan yang baik bagi pihak perusahaan akan prestasi atau pencapaian karena telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

- Kebutuhan terhadap kekuasaan (*need for power*)

Dimana pada teori kebutuhan ini, seseorang terinspirasi untuk bisa menjadi seseorang pemimpin atau dapat memberikan arahan kepada orang lain dan senang jika dihormati. Dan beberapa orang yang membutuhkan teori ini mengharapkan jika mereka telah selesai menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, mereka bisa mendapatkan pengakuan atas statusnya dan berharap mendapatkan promosi untuk jabatan yang lebih tinggi. Secara tidak langsung teori kebutuhan ini terdengar negatif. Namun seseorang dengan kriteria kebutuhan seperti ini, bagi beberapa perusahaan yang membutuhkan seorang pemimpin yang dapat dengan tegas dan cepat dalam memutuskan pendapat, individu dengan kriteria ini sangat dibutuhkan. Karena hal tersebut dapat membantu perusahaan dalam mengarahkan anggota-anggota di dalamnya dan membantu perusahaan sukses dalam mencapai tujuannya.

- Kebutuhan terhadap afiliasi (*need for affiliation*)

Dimana pada teori ini, seseorang terinspirasi untuk dapat menjalin Kerjasama atau kolaborasi dengan sesama karyawan. Dimana ketika seorang karyawan yang memiliki karakteristik atau menerapkan teori ini, ketika mereka telah menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, mereka senang karena mereka dapat membantu dan mengembangkan skillnya. Karena bagi mereka, mereka senang dapat menjalin kerjasama dan hubungan sosial yang baik. Sehingga mereka terinspirasi untuk melakukan pekerjaannya agar diterima dan disukai oleh orang lain. Pada intinya, individu yang memiliki karakteristik ini, mereka lebih mementingkan hubungan yang terjalin antara mereka sendiri dengan orang lain sehingga terkadang dengan lebih mementingkan hal tersebut, membuat kinerja mereka juga terkadang malah menjadi biasa saja.

Pada dasarnya, sebuah perusahaan dikatakan memiliki kualitas yang baik jika perusahaan tersebut dapat melakukan pengelolaan yang baik pula bagi sumber daya yang dimilikinya. Karena seperti yang kita tahu, semakin kesini dunia semakin mengalami perubahan yang semakin maju, sehingga banyak perusahaan yang bersaing untuk dapat bertahan dan mempertahankan kualitasnya. Selain kinerja yang perlu dipertahankan oleh pihak perusahaan, pihak perusahaan juga perlu memperhatikan talenta maupun skill yang dimiliki oleh karyawannya. Karena dari talenta dan skill yang dimiliki karyawan itulah mereka dapat memberikan jasanya bagi perusahaan secara professional. Sehingga penting bagi perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya yang dimiliki secara keseluruhan demi kemajuan perusahaan itu sendiri.

Dan salah satu faktor terahirnya sumber daya manusia yang ahli dalam bidangnya yaitu dengan adanya tingkat pendidikan yang ditempuh oleh tiap individu. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata pendidikan berarti adanya proses perubahan sikap seseorang atau sekelompok orang dalam usaha mendewasakan diri melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Sedangkan tingkat pendidikan merupakan tahap pendidikan yang secara berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan

bahan pengajaran, dan cara penyajian bahan pengajaran (Wirawan, Bagia dan Susila, 2019). Level tertinggi dalam dunia pendidikan yaitu berada pada level mahasiswa yang duduk di bangku perkuliahan dari berbagai macam perguruan tinggi.

Perguruan tinggi atau biasa disebut dengan Universitas merupakan sebuah tempat dalam menempuh pendidikan, baik untuk menempuh gelar Sarjana, Magister, Doktor dan Professor. Universitas yang berada di Indonesia dibagi menjadi dua jenis, yaitu Universitas Negeri dan Universitas Swasta. Salah satu universitas swasta yang berada di Indonesia yaitu Universitas Pembangunan Jaya yang terletak di kota Tangerang Selatan, Banten. Dalam mendukung proses persiapan sumber daya manusia yang berkompeten, salah satu upaya yang dilakukan oleh pihak Universitas Pembangunan Jaya yaitu dengan melakukan kegiatan Kerja Profesi atau bisa disebut juga dengan KP. Dengan adanya kegiatan Kerja Profesi ini, mahasiswa melakukan kegiatan Kerja Profesi di perusahaan-perusahaan yang telah dipilihnya. Selama kegiatan Kerja Profesi ini, praktikan menjalankan Kerja Profesi di salah satu perusahaan yang bergerak di bidang material konstruksi yaitu PT Jaya Beton Indonesia. Kerja Profesi dilakukan selama tiga (3) bulan atau sekitar 400 jam kerja. PT Jaya Beton Indonesia juga merupakan salah satu perusahaan yang cukup dikenal masyarakat dan membutuhkan tenaga-tenaga kerja muda yang dapat membantu perusahaan.

Selain itu, praktikan juga menjalankan kegiatan Kerja Profesi ini sebagai salah satu kewajiban akademik dalam memenuhi syarat kelulusan pada Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Jaya. Sehingga dipilihlah PT Jaya Beton Indonesia sebagai perusahaan untuk melakukan kegiatan Kerja Profesi yang dijalankan selama tiga bulan atau setara dengan empat ratus jam kerja (400 jam kerja). Dengan melakukan kegiatan Kerja Profesi ini tentu praktikan mendapatkan ilmu dan pengalaman baru dalam dunia kerja secara langsung dan juga dapat secara langsung ikut berpartisipasi dalam membantu perusahaan.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Profesi

1.2.1 Maksud Kerja Profesi

- Menerapkan ilmu yang sudah dipelajari selama perkuliahan ke dalam dunia pekerjaan.
- Menambah wawasan baru dalam bidang Sumber Daya Manusia di dunia pekerjaan.
- Menjalin relasi yang baik dengan pihak perusahaan.

1.2.2 Tujuan Kerja Profesi

- Meningkatkan pengetahuan mahasiswa terkait pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan jurusan yang diambil dan diminatnya.
- Melatih dan mengembangkan *softskill* maupun *hardskill* yang dimiliki sesuai dengan tiap individu.
- Melatih sikap berani, bertanggung jawab, disiplin selama proses Kerja Profesi.

1.3 Manfaat Kerja Profesi

Selama menjalankan kegiatan Kerja Profesi ini, ada banyak manfaat yang dirasakan dan diterima oleh praktikan. Salah satunya yaitu praktikan menjadi mengenal orang-orang baru, wajah-wajah baru dan lingkungan baru sehingga dapat dijadikan sebagai motivasi untuk bisa menjalin hubungan yang baik dengan para karyawan. Selain itu praktikan menjadi lebih mengenal pekerjaan-pekerjaan baru yang berkaitan dengan dunia SDM.

Sedangkan bagi pihak Universitas, dapat memberikan manfaat berupa terjalinnya hubungan kerja sama yang baik antara Universitas Pembangunan Jaya dengan PT Jaya Beton Indonesia.

Dan yang terakhir bagi pihak perusahaan, dapat memberikan manfaat berupa penambahan tenaga-tenaga kerja muda baru yang produktif sehingga dapat membantu meningkatkan kualitas perusahaan melalui pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan.

1.4 Tempat Kerja Profesi

Praktikan menjalankan Kerja Profesi ini di PT Jaya Beton Indonesia dengan alamat Jl. Jenderal Gatot Subroto, Gg. Daido, NO. KM 8,5, Kadu Jaya, Kecamatan Curug, Kabupaten Tangerang, Banten 15810.

1.5 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi

Praktikan menjalankan Kerja Profesi selama kurang lebih 400 jam atau sekitar 3 bulan, mulai tanggal 27 Juni 2022 - 05 September 2022. Praktikan bekerja selama 8 jam sehari, pada hari Senin sampai Jumat mulai pukul 08.00 – 17.00 WIB.

