

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Kerja Profesi

Suksesnya suatu perusahaan salah satunya berada pada Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan meningkatkan produktivitas para karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Per menjadi salah satu tujuan dari adanya manajemen sumber daya manusia (Syamsurizal, 2016). Kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan kerja keras dan produktif, serta berdedikasi terhadap perusahaan ketika karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan sebaliknya (Langton et al., 2015). Hal ini menunjukkan bahwa • kepuasan kerja dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, seperti penyelesaian pekerjaan dengan baik dan sesuai tenggat dan mempertahankan karyawan pada suatu posisi.

Meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan menyesuaikan dari faktor-faktor yang muncul di suatu perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain, isi pekerjaan, manajemen, lingkungan kerja, kompensasi, promosi kerja, dan pelatihan kerja (Pitasari & Perdhana, 2018). Rekrutmen karyawan merupakan upaya yang dapat dilakukan suatu perusahaan atau instansi untuk memperoleh kepuasan kerja karyawan yang baik.

Rekrutmen karyawan merupakan tahapan yang penting dalam memilih karyawan (Aamodt, 2016). Rekrutmen berperan untuk menarik dan mendapatkan kandidat yang sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan sehingga kandidat tersebut dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan isi pekerjaan yang ditentukan (Aamodt, 2016). Tingkat kompetensi karyawan dapat dilihat melalui serangkaian proses rekrutmen. Apabila karyawan tidak memiliki kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan kualifikasi pekerjaan, maka akan sulit bagi karyawan tersebut

untuk dapat melakukan tugas dan pekerjaan yang dimiliki sehingga memberikan performa kerja yang buruk yang mana hal ini dapat berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan itu sendiri (Yusuf, 2020).

Pelatihan kepada karyawan yang bekerja merupakan upaya yang juga dapat dilakukan. Goldstein & Ford (sebagaimana dikutip dalam Aamodt, 2016) menyatakan bahwa pelatihan diperlukan agar karyawan dapat memberikan performa kerja yang baik karena memiliki pengetahuan dan *skill* yang diperlukan pada pekerjaan yang dimilikinya. Pengetahuan dan *skill* merupakan fondasi yang harus dimiliki karyawan untuk membantu perusahaan atau instansi mewujudkan tujuan organisasi yang ada (Rodriguez & Walters, 2017).

Proses rekrutmen dapat dibantu dengan adanya evaluasi kinerja dan *talent management*. Evaluasi kinerja dilakukan oleh pihak yang berwenang dalam suatu perusahaan melakukan penilaian atas pelaksanaan tugas secara personal maupun unit yang disesuaikan dengan standar kinerja yang ada (Pitasari & Perdhana, 2018). Di sisi lain, *talent management* merupakan keseluruhan proses yang dimiliki suatu perusahaan untuk melakukan identifikasi tentang bakat dan keterampilan karyawan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas (Masduki & Sopiyan, 2021). Melalui evaluasi kinerja dan *talent management* perusahaan dapat melakukan *mapping* pada karyawan untuk ditempatkan di unit-unit atau divisi pekerjaan tertentu sesuai profil/hasil dari *talent management* dan mengembangkan jenis dan materi pelatihan yang dibutuhkan.

Human Resources Development (HRD) merupakan salah satu pihak dalam sebuah perusahaan maupun instansi yang memiliki wewenang dalam melakukan upaya-upaya, seperti evaluasi kerja dan *talent management*. HRD berperan untuk menggerakkan karyawan dalam memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi melalui pengembangan sumber daya manusia (Irmawati, 2015). Bekerja di bagian HRD dapat praktikan lakukan melalui adanya kerja profesi.

Kerja Profesi (KP) merupakan program Universitas Pembangunan Jaya yang memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk dapat menerapkan hasil pembelajaran di kelas ke dalam dunia nyata. Penerapan teori yang telah didapatkan di dalam kelas melalui praktik langsung di lingkungan instansi atau perusahaan sesuai dengan kompetensi program studi merupakan tujuan dari kerja profesi. Kerja profesi sendiri merupakan mata kuliah wajib di Universitas Pembangunan Jaya dengan bobot 3 SKS yang dilakukan dengan minimal 400 jam dan maksimal 8 jam sehari di tempat dilaksanakannya kerja profesi (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021). Berdasarkan buku kurikulum Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) tahun 2019, profil lulusan Program Studi Psikologi jenjang sarjana yang bergelar Sarjana Psikologi (S.Psi.) dapat bekerja sebagai: Asisten Psikolog, Staf atau Manajer di Bidang Sumber Daya Manusia, Staf Konsultan di Bidang Psikologi, Pengajar, Konselor, Perancang dan Fasilitator Pengembangan Komunitas, Asisten Peneliti, Fasilitator dan Motivator dalam Program Pelatihan, Administrator Tes Psikologi, dan Pelaku Usaha Mandiri (Setiawan et al., 2019).

Mahasiswa melaksanakan kerja profesi dengan bekerja pada suatu divisi atau jabatan yang berkaitan dengan latar belakang pendidikan mahasiswa. Untuk program studi Psikologi, salah satu bidang kerja lulusannya adalah *Human Resources Development*. HRD sangat dibutuhkan pada suatu instansi atau perusahaan terutama karena peran HRD yang berhubungan langsung dengan para karyawan yang bekerja, seperti pengembangan karyawan dari segi *hardskill* dan *softskill* karyawan sehingga mahasiswa membutuhkan pengalaman dan keterampilan pada divisi ini. Gambaran kerja pada divisi HRD diantaranya adalah mengadakan pelatihan karyawan, pelaksanaan psikotes, dan evaluasi kinerja karyawan

Sekolah Khalifa IMS merupakan salah satu instansi yang memiliki divisi HRD yang mana salah satu tujuan kerjanya adalah mempertahankan para karyawan dan menghindari karyawan *resign*. Sejalan dengan wawancara yang dilakukan praktikan dengan dua orang karyawan dari bagian HRD dan staf guru terkait karyawan *resign*. Mereka menyatakan

bahwa setiap tahun ajaran baru selalu ada karyawan yang keluar dengan jumlah yang dianggap cukup besar jika dibandingkan dengan total jumlah karyawan di Sekolah Khalifa IMS, yaitu sekitar 5-6 orang. Maka dari itu, praktikan memilih Sekolah Khalifa IMS sebagai tempat melakukan kerja profesi. Praktikan ditempatkan pada bagian *Human Resource Development* (HRD) sebagai asisten HRD. Sebagai asisten HRD, praktikan bergerak dalam bidang rekrutmen dan pelatihan & pengembangan karyawan. Praktikan bertugas untuk melakukan administrasi psikotes dimana praktikan berperan sebagai *tester*, menyusun psikogram, melakukan observasi selama psikotes, skoring hasil psikotes, serta menyusun dan membantu melaksanakan pelatihan.

Sekolah Khalifa IMS dipilih menjadi tempat KP karena tersedia tempat bagi praktikan untuk dapat mengaplikasikan teori-teori yang telah didapatkan di bangku kuliah dalam lingkungan kerja, yaitu pada bagian HRD. Selain itu, mahasiswa tertarik untuk bekerja di lingkungan sekolah, kemudahan akses, dan mahasiswa familiar dengan tempat KP sehingga dirasa lebih mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Terdapat keterkaitan antara mata kuliah yang telah dipelajari dengan pekerjaan yang diberikan, seperti Pelatihan, Wawancara dan Observasi, dan Diagnostik Industri. Mata kuliah Pelatihan membantu dalam melakukan pekerjaan terkait dengan pencarian dan penentuan tema dan topik yang sesuai dengan kebutuhan karyawan di tempat KP. Lalu, Wawancara dan Observasi, juga Diagnostik Industri berkaitan dengan proses psikotes, *skoring* dan penyusunan laporan psikogram.

Melalui kerja profesi di Sekolah Khalifa IMS, praktikan berharap dapat menerapkan materi-materi yang telah diajarkan di kelas dalam bentuk praktik kerja. Praktik kerja ini dilakukan dengan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profil lulusan program studi Psikologi di Universitas Pembangunan Jaya yang mana praktikan bekerja sebagai Asisten HRD.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Profesi

1.2.1 Maksud Kerja Profesi

Kerja profesi dilaksanakan dengan maksud untuk memberikan gambaran komprehensif bagi mahasiswa tentang dunia kerja, kesempatan mengaplikasikan teori yang diperoleh di bangku kuliah serta berlatih menganalisis teori dan praktik sesuai kompetensi Program Studi dalam lingkungan instansi (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021).

1.2.2 Tujuan Kerja Profesi

- a. Memberikan gambaran dunia kerja khususnya pada bagian *human resource development* di bidang rekrutmen dan pengembangan karyawan.
- b. Meningkatkan wawasan pengetahuan, pengalaman, kemampuan, dan keterampilan mahasiswa dalam dunia kerja sesuai dengan kompetensi Program Studi Psikologi. Hal ini terkait dengan kegiatan praktikan ketika melakukan proses psikotes dan pelatihan karyawan.
- c. Program Studi Psikologi mendapatkan umpan balik dalam penyempurnaan kurikulum dikarenakan bidang kerja dan kegiatan kerja selaras dengan pembelajaran di program studi psikologi.
- d. Menjalin kerjasama antara Program Studi Psikologi maupun UPJ dengan Sekolah Khalifa IMS.

1.3 Tempat Kerja Profesi

Tempat dilaksanakannya KP bertempat di Sekolah Khalifa IMS Unit *Head Office* pada bagian HRD. Sekolah Khalifa IMS berlokasi di Jalan Kampung Lio No.68, RT.2/RW.1, Parigi Lama, Pondok Aren, Tangerang Selatan. Sekolah Khalifa IMS National Plus merupakan institusi pendidikan berbasis islami dengan dua kurikulum, yaitu Cambridge dan Nasional.

1.4 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi

Kerja profesi dilaksanakan sejak tanggal 2 Juni 2022 sampai 5 Agustus 2022 yang setara dengan 423 jam atau 47 hari kerja. Waktu operasional kerja profesi adalah selama 9 jam sehari, dimulai dari jam 07.00 – 16.00 WIB Kerja profesi dilaksanakan secara *work from office* (WFO) setiap hari, dari hari Senin hingga Jumat.

Tabel 1.1 Waktu Pelaksanaan Kerja Profesi

Waktu Pelaksanaan Kerja Profesi (Work From Office) 2 Juni – 5 Agustus 2022		
Juni	Juli	Agustus
Senin –	Senin –	Senin –
Jumat	Jumat	Jumat
07.00 –	07.00 –	07.00 –
16.00 WIB	16.00 WIB	16.00 WIB

Sebelum KP dilaksanakan, praktikan menyiapkan kebutuhan administrasi pelaksanaan KP, seperti Formulir Pengajuan Kerja Profesi, Surat Keterangan Kerja Profesi, Surat Penerimaan Kerja Profesi, dan lain-lain. Apabila seluruh proses administrasi telah disetujui oleh pihak kampus maupun tempat KP, maka praktikan dapat melaksanakan KP. Nantinya setelah selesai melaksanakan KP, mahasiswa diwajibkan untuk membuat laporan kerja profesi. Praktikan menyusun laporan KP dimulai dari bulan Juli hingga Desember 2022 dan dibantu oleh dosen pembimbing KP.