

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Kerja Profesi

Proses untuk mendapatkan karyawan baru bagi perusahaan, disebut sebagai proses seleksi dan rekrutmen. Proses ini dilakukan sebagai upaya penyesuaian tentang deskripsi pekerjaan serta karakteristik kandidat. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa individu layak mendapat pekerjaan tersebut (Dessler, 2020b). Secara umum, karyawan merupakan individu yang bekerja secara produktif untuk menggerakkan perusahaan maupun organisasi, serta memiliki tugas dan tanggung jawab tertentu (Susan, 2019). Oleh karena itu, setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi dan karakteristik perusahaan. Berkaitan dengan kebutuhan perusahaan tersebut, maka diperlukan *Human Resources Development* (HRD)

HRD pada perusahaan memiliki tugas yang penting, yaitu melakukan proses seleksi dan rekrutmen (Dessler, 2020). Anwar dan Surarchith (sebagaimana dikutip dalam Hamza et al., 2021) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses memilih dan mempekerjakan calon karyawan dengan kualifikasi terbaik. Hal ini bertujuan untuk mengisi posisi pada jabatan tersebut. Proses seleksi berdasarkan Anwar dan Abdullah (sebagaimana dikutip dalam Hamza et al., 2021) mengidentifikasi metode yang paling efektif guna memilih orang yang tepat untuk mengisi posisi pada jabatan tersebut. Tidak hanya itu, Manara (2014) mengatakan terdapat beberapa tugas yang dilakukan HRD yaitu memastikan bahwa setiap karyawan merupakan orang yang tepat dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, HRD juga harus memastikan bahwa setiap karyawan terpenuhi dalam hal penilaian, hak yang diterima, hubungan industrial, dan lain sebagainya. Sejalan dengan pernyataan Wilson (sebagaimana dikutip dalam Irmawati 2015) bahwa HRD memastikan bahwa kebutuhan karyawan dan perusahaan harus seimbang.

Kenyataannya, ketika HRD melakukan tanggung jawabnya terdapat tantangan yang harus dihadapi. Hasil penelitian yang dilakukan Wiroko (2017) yang menunjukkan HRD mengalami kesulitan dalam menemukan kandidat yang memenuhi kualifikasi atau kompeten. Kandidat yang berkompeten yaitu

kemampuan individu untuk melakukan sesuatu berdasarkan pengetahuan, kemampuan, nilai dan keterampilan yang dimiliki (Ciziuniene et al., 2016).

Tantangan yang dialami oleh para HRD menurut Adianto dan Fedryansyah (2018) adalah karena rendahnya tingkat pendidikan di Indonesia. Hal ini mengakibatkan tidak maksimalnya penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga menyebabkan minimnya produktivitas karyawan. Kemudian hal ini berpengaruh pada hasil produksi perusahaan yang kurang dari segi kualitas maupun kuantitas. Berdasarkan tantangan yang dialami HRD di atas, pemerintah Indonesia telah melakukan upaya dalam meningkatkan kualitas pekerja di Indonesia, akan tetapi belum maksimal. Menurut APINDO akan terdapat 60% pekerja yang siap bekerja membutuhkan *re-skilling* atau pelatihan kembali terkait keterampilan dan kompetensinya (Sucahyowati, 2020).

Tepatnya bulan Maret tahun 2020, Indonesia ikut merasakan Pandemi COVID-19. Peristiwa ini membawa perubahan yang besar khususnya pada lingkup pekerjaan. Ancaman virus menular mengakibatkan perusahaan harus menerapkan sistem bekerja dari rumah bagi karyawannya. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk terhindar dan memutus mata rantai penyebaran COVID-19. Tugas serta tanggung jawab sebagai pekerja harus dihabiskan di rumah. Begitu juga dengan proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan, demi meminimalkan penularan virus COVID-19 maka rekrutmen dilakukan harus secara jarak jauh menggunakan metode *online* atau *video call conference* (Senen et al., 2020).

HRD yang melakukan proses rekrutmen diharapkan untuk siap dalam mengatasi permasalahan terkait rekrutmen seperti pada peristiwa COVID-19. Mengacu pada penelitian Sucahyowati (2020), untuk mempersiapkan kemungkinan yang akan terjadi di masa depan maka dibutuhkan kandidat yang mudah menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada. Dibuktikan dengan adanya COVID-19, literasi teknologi juga dibutuhkan sebagai kompetensi dari calon karyawan. Selain itu, harus adanya keseimbangan antara teknologi dengan sumber daya manusia (Sucahyowati, 2020). Oleh karena seluruh proses seleksi dan rekrutmen yang dilakukan *online*, maka proses mengidentifikasi kompetensi cukup sulit.

Penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa keseimbangan antara teknologi dan SDM dibutuhkan sebagai upaya menghadapi revolusi industri 5.0. Terdapat

beberapa kompetensi yang dibutuhkan agar SDM mampu berkembang bersama dengan individu lainnya, yaitu; memiliki daya pikir yang tinggi, fleksibel dan mampu bekerja sesuai kebutuhan perusahaan, mampu menggunakan ilmu pengetahuan modern (*Internet of Things, Robot, Artificial intelligence*) (Tahar et al., 2022). Sebagai mahasiswa yang sedang dipersiapkan untuk masuk ke dunia kerja dan kemudian menghadapi *era society 5.0* harus memiliki kompetensi yang telah disebutkan di atas. Untuk itu, mahasiswa perlu mendapatkan pengalaman dan ilmu secara nyata pada lingkup pekerjaan. Oleh karena itu, mahasiswa perlu mengikuti praktik kerja atau magang sehingga memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk dapat beradaptasi dengan teknologi terbaru saat ini.

Tantangan yang dihadapi dari tahun ke tahun, baik oleh para HRD maupun calon karyawan dapat diminimalisir dengan memberikan kesempatan kerja (magang) bagi mahasiswa atau *re-skilling* bagi calon karyawan. Perguruan Tinggi sebagai institusi yang memiliki peran cukup besar untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi mahasiswanya. Dalam hal ini, mahasiswa selaku individu yang sedang dipersiapkan untuk menghadapi dunia kerja. Suharyanti et al. (2015) menyatakan bahwa proses pembelajaran di perguruan tinggi seharusnya memberikan *output* yang seimbang antara *soft skills* dengan *hard skills*. Oleh karena itu, dalam mengembangkan *soft skills*, mahasiswa perlu mendapatkan pengalaman praktik di lapangan. Mahasiswa diberikan teori-teori dan praktik terkait pembelajaran di Universitas sebagai bekal yang dijadikan acuan dalam bekerja.

Penjabaran di atas sesuai dengan program universitas di mana Praktikan menempuh pendidikan tinggi. Pihak Universitas Pembangunan Jaya memberikan kesempatan yang bersifat wajib bagi setiap mahasiswanya untuk mengembangkan *skill* dan kemampuannya selama minimal tiga bulan (400 jam) (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021). Mahasiswa diwajibkan melakukan kegiatan magang atau yang selanjutnya disebut dengan Kerja Profesi untuk terjun langsung ke dunia kerja dan memperoleh pengalaman kerja. Hal ini dilakukan untuk mengembangkan *soft skill* serta *hard skill* mahasiswa yang saat ini dipersiapkan untuk memasuki dunia kerja, sehingga memiliki kompetensi yang berkualitas.

Kerja profesi merupakan salah satu program prasyarat utama bagi mahasiswa Universitas Pembangunan Jaya dalam menyelesaikan pendidikan studi tingkat Strata Satu (S1). Kerja profesi ini bertujuan untuk memperkenalkan

mahasiswa pada dunia kerja sehingga mendapatkan pengetahuan serta gambaran dalam ruang lingkup pekerjaan. Mengacu pada buku Kurikulum Fakultas Humaniora dan Bisnis, Universitas Pembangunan Jaya pada tahun 2019, prodi Psikologi memiliki profil lulusan sebagai berikut; (1) Tenaga kerja di Bidang SDM, (2) Konsultan di Bidang Psikologi, (3) Pengajar, (4) Penulis, (5) Konselor, (6) Fasilitator Pengembangan Komunitas, (7) Fasilitator dan Motivator dalam Program Pelatihan, (8) Administrator Tes Psikologi, (8) Asisten Peneliti, (9) Asisten Psikolog; dan (10) Pelaku Usaha Mandiri (Setiawan et al., 2019). Melalui penjabaran di atas, praktikan memilih untuk melakukan kerja profesi sebagai tenaga kerja di bidang SDM yang juga sesuai dengan profil lulusan program studi psikologi.

Pelaksanaan kerja profesi atau magang yang adalah pengalaman pertama praktikan untuk terjun langsung ke dalam dunia pekerjaan, oleh karena itu praktikan wajib menyesuaikan diri pada lingkungan pekerjaan sebagai bagian dari HRD. Kegiatan kerja profesi dilakukan untuk mendapatkan pengalaman baru, dan mengetahui gambaran kerja pada staf HRD di PT Asjaya Mukti Graha sehingga praktikan mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawab hingga selesai. Praktikan menjalani kerja profesi sebagai staf HRD di PT Asjaya Mukti Graha dikarenakan praktikan tertarik dengan bidang industri dan organisasi. Selain itu, praktikan memutuskan untuk melakukan kerja profesi di sana karena menurut praktikan bidang kerja atau pengetahuan yang akan didapatkan lebih luas terkait bidang *developer* perumahan. Maka praktikan melakukan kerja profesi sebagai Human Resources dalam melakukan proses rekrutmen dari awal hingga akhir dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi PT Asjaya Mukti Graha yang memberikan kesempatan untuk melaksanakan kerja profesi tersebut.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Profesi

Kerja profesi yang telah dilaksanakan pada PT Asjaya Mukti Graha memiliki maksud dan tujuan dalam pelaksanaannya, antara lain:

1.2.1 Maksud Kerja Profesi

Setiawan dan Soerjoatmodjo (2021) menjelaskan dilakukannya kegiatan kerja profesi ini bermaksud untuk menjadikan mahasiswa Universitas Pembangunan Jaya mendapat pengalaman kerja yang relevan dengan

kompetensi program studi Psikologi, dan menggali lebih dalam mengenai potensi serta pengetahuan yang telah didapat dari proses perkuliahan yang kemudian dapat diaplikasikan ke dalam dunia kerja. Mahasiswa juga diharapkan mampu beradaptasi dengan budaya kerja, memahami dinamika proses bekerja, dan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Dilaksanakannya Kerja Profesi (KP) ini, harapannya mahasiswa dapat lebih disiplin dalam mengatur waktu, teliti dalam mengerjakan sesuatu, dan dapat bekerja dalam tim sebagai bekal setelah lulus dari Universitas Pembangunan Jaya. Selain itu, program kerja profesi dilaksanakan yaitu untuk memenuhi mata kuliah prasyarat kelulusan dari Universitas Pembangunan Jaya yang harus dilakukan setiap mahasiswanya.

1.2.2 Tujuan Kerja Profesi

Setiawan dan Soerjoatmodjo (2021) menjelaskan beberapa tujuan dilaksanakannya Kerja Profesi, sebagai berikut:

- a. Membantu mahasiswa dalam mendapatkan pengetahuan di bidang seleksi dan rekrutmen, pengalaman melakukan rekrutmen, serta keterampilan menjadi seorang HRD dalam menjalani dinamika pelaksanaan dunia kerja secara nyata yang sesuai dengan program studi. Pengetahuan, pengalaman dan keterampilan tersebut seperti melakukan analisis pekerjaan, perencanaan SDM, mempublikasikan lowongan pekerjaan, melakukan penyortiran CV, melakukan *interview*, maupun melakukan tugas tambahan lainnya.
- b. Memberikan gambaran secara nyata terkait budaya, suasana, dan pembelajaran di tempat kerja profesi yang dilaksanakan oleh mahasiswa. Praktikan mempelajari bagaimana pekerjaan seorang *Human Resources Development* di PT Asjaya Mukti Graha.
- c. Kerja profesi memberikan kesempatan bagi mahasiswanya dalam mengaplikasikan teori-teori Psikologi selama berkuliah ke dalam dunia kerja secara nyata di bidang seleksi dan rekrutmen pada PT Asjaya Mukti Graha.

1.3 Tempat Kerja Profesi

Kerja profesi yang dilaksanakan di PT Asjaya Mukti Graha merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *developer* perumahan siap huni dan bersifat bersubsidi, produk perumahan terletak di Balaraja, Cisoka Tangerang yang bernama Annieland. Praktikan menjalankan kerja profesi di kantor pusat di daerah Jakarta Selatan dan berlokasi di Jl. Martimbang Raya No.8M, RT.5/RW.5, Gunung, Kec. Kebayoran Baru, DKI Jakarta, 12120. PT Asjaya Mukti Graha menerapkan seluruh karyawannya untuk bekerja secara langsung di kantor atau *Work From Office (WFO)*

Praktikan ditempatkan pada Divisi *Human Resources* untuk melakukan proses seleksi dan rekrutmen dari awal hingga akhir. Alasan praktikan memilih PT Asjaya Mukti Graha karena sesuai dengan minat praktikan di bidang industri dan organisasi serta bekal ilmu yang diperoleh saat berkuliah dapat diterapkan dalam kegiatan kerja profesi ini.

1.4 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi

Waktu pelaksanaan kerja profesi dilakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh pihak Universitas. Praktikan melakukan kerja profesi secara langsung dengan bekerja di kantor atau *Work From Office (WFO)* dengan waktu bekerja dari hari Senin hingga Jumat pukul 08.30 WIB sampai dengan 17.00 WIB, dengan waktu istirahat pukul 12.00 WIB sampai dengan 13.00 WIB lalu hari Sabtu pukul 08.30 WIB hingga 12.00 WIB. Namun, pada hari Sabtu di minggu terakhir adalah hari libur

Tabel 1. 1 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi

Hari	Jam Kerja
Senin - Jumat	08.30 – 17.00
Sabtu	08.30 – 12.00