

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Kerja Profesi

Era globalisasi ditandai dengan kemajuan teknologi dan perkembangan ilmu pengetahuan yang sangat cepat sehingga membuat perubahan perekonomian semakin pesat (Zaroni, 2015). Perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia berkualitas agar dapat memperoleh keberhasilan dalam organisasi. Tahapan utama dari proses pengelolaan sumber daya manusia ialah pada proses rekrutmen (Wiroko, 2017). Perusahaan harus mempertimbangkan calon pekerja yang berkompeten melalui proses rekrutmen dan seleksi. Perekrutan yaitu mencari dan menemukan pelamar untuk posisi terbuka dari pemberi kerja (Dessler, 2013). Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan karyawan untuk dijadikan sebagai pekerja pada suatu organisasi dan merupakan bagian dari proses rekrutmen (Armstrong, 2009).

Perusahaan juga harus mampu merekrut karyawan yang cocok terhadap pekerjaan dan budaya organisasi (Wiroko, 2017). Budaya organisasi merupakan salah satu pertimbangan penting di dalam perubahan organisasi yang meliputi nilai-nilai bersama, kepercayaan dan tradisi yang terdapat di dalam lingkungan organisasi (Aamodt, 2016). Menciptakan komitmen dari para karyawan juga diperlukan oleh perusahaan yang dapat dipengaruhi dari budaya organisasi (Alam et al., 2018). Setiap departemen atau kantor di dalam organisasi, memiliki sub-budaya dengan norma yang berbeda-beda (Moningka et al., 2021). Budaya tersebut diimplementasikan oleh anggota perusahaan sebagai salah satu hal yang dapat mempengaruhi jalannya kerja di organisasi, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja tercapainya tujuan perusahaan (Arachim, 2018).

Di sisi lain terdapat beberapa perusahaan masih kesulitan untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kompetensi perusahaan

(Utama et al., 2021). Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan analisis yang kemudian memunculkan perilaku yang dibutuhkan perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu (Dessler, 2020). Keterampilan dan pengetahuan tersebut diperlukan oleh setiap individu dalam bekerja sehingga dapat menjalankan tugas serta tanggungjawab secara efektif. Dengan demikian, perusahaan perlu mengembangkan kompetensi sumber daya manusia, dalam hal ini termasuk dalam ranah Psikologi Industri dan Organisasi.

Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) merupakan cabang ilmu psikologi yang menerapkan prinsip-prinsip psikologi di tempat kerja yang bertujuan untuk meningkatkan martabat dan kinerja manusia, serta organisasi (Rucci, 2008; Aamodt, 2016). Orang yang terlibat dalam praktik psikologi di sebuah organisasi yaitu *human resources development* (HRD) melakukan perekrutan karyawan, seleksi karyawan baru, menganalisis pekerjaan, memerhitungkan tingkat gaji karyawan (*payroll*), dan menyediakan program pengembangan sdm (Aamodt, 2016).

Salah satu perusahaan yang melakukan proses rekrutmen dan seleksi serta mengutamakan pengembangan kompetensi karyawan adalah PT. Permata Graha Nusantara. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari PT. Pertamina Gas Negara, Tbk. Alasan praktikan memilih PT. Permata Graha Nusantara dikarenakan perusahaan ini merupakan perusahaan yang belum lama berdiri bergerak pada bidang penjualan produk dan jasa, namun lebih berfokus pada pelayanan jasa. Sebagai anak perusahaan maka perusahaan PT. Permata Graha Nusantara masih proses berkembang, terus mengedepankan inovasi baru dan mengutamakan peningkatan kompetensi karyawan melalui program pelatihan serta program dari budaya organisasi. Oleh karenanya, untuk mengaplikasikan teori dan memperdalam ilmu yang telah dipelajari sesuai dengan profil lulusan psikologi, praktikan memilih PT. permata Graha Nusantara sebagai tempat untuk melaksanakan Kerja Profesi sebagai *Staff HRD* yang berfokus pada bagian *people development & culture*.

Proses kerja yang terdapat pada divisi HRD khususnya pada bagian *people development & culture* yaitu melakukan rekrutmen dan seleksi, membuat uraian jabatan, merancang program budaya untuk

mengembangkan kompetensi karyawan. Kegiatan Kerja Profesi diharapkan mampu menyiapkan praktikan dalam bersaing di dunia kerja setelah lulus, mengaplikasikan teori yang sudah dipelajari selama masa perkuliahan untuk dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan (Psikologi Industri dan Organisasi, Modal Manusia, Modifikasi Perilaku, Wawancara dan Observasi, Kode Etik) serta mendapatkan ilmu dan pengalaman baru.

Praktikan melakukan program magang atau kerja profesi untuk memberi gambaran tentang dunia kerja, menambah pengalaman, ilmu pengetahuan dan wawasan di tempat bekerja. Selama menjalankan program Kerja Profesi, praktikan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan, jika sudah selesai maka praktikan dapat melanjutkan kepada tahap pengumpulan dan penyusunan skripsi. Kerja Profesi termasuk dalam salah satu Mata Kuliah dengan jumlah bobot 3 SKS (Satuan Kredit Semester), pada pelaksanaannya harus dilakukan minimal 400 jam dengan maksimal delapan kerja per-harinya yang bersifat wajib diampuh oleh mahasiswa sebagai syarat untuk memenuhi kelulusan di Universitas Pembangunan Jaya (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021).

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Profesi

1.2.1 Maksud Kerja Profesi

Maksud dari pelaksanaan kerja profesi antara lain sebagai berikut (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021);

- a. Mahasiswa dapat mempelajari pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi.
- b. Mahasiswa dapat melakukan Kerja Profesi sesuai dengan latar belakang pendidikannya yaitu profil lulusan psikologi.

1.2.2 Tujuan Kerja Profesi

Pelaksanaan kerja profesi terdapat beberapa tujuan diantaranya (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021) ;

- a. Kerja Profesi (KP) dapat dijadikan sebuah wadah untuk meningkatkan wawasan pengetahuan, pengalaman serta keterampilan. Salah satu

contoh keterampilan yang telah dipelajari praktikan yaitu melakukan *screening CV*, *interview*, membuat uraian jabatan karyawan, menganalisis program pengembangan karyawan.

- b. Kerja Profesi menjadi wadah untuk memberikan kesempatan kepada mahasiswa agar dapat mengaplikasikan secara langsung berdasarkan dari ilmu yang sudah dipelajari, sesuai dengan peminatan jurusan yang diambil oleh mahasiswa. Praktikan menemukan keterkaitan dengan materi kuliah dari mata kuliah psikologi industri dan organisasi, wawancara dan observasi, psikologi dalam kehidupan sehari-hari, modal manusia, pelatihan, modifikasi perilaku, gender, dan sebagainya.
- c. Universitas Pembangunan Jaya dapat menjalin kerjasama dengan PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS).

1.2 Tempat Kerja Profesi

Perusahaan yang dijadikan sebagai tempat kerja profesi praktikan adalah PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS) berlokasi di Jl. Kyai Haji Zainul Arifin No.20, RT.8/RW.7, Krukut, Kec. Taman Sari, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11140.

1.3 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi

Praktikan menjalani kerja profesi (KP) dimulai sejak tanggal 02 Juni 2022 sampai 31 Agustus 2022 dan waktu pelaksanaan kerja profesi menyesuaikan dengan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh instansi yaitu minimal 400 jam. Dikarenakan masih dalam kondisi pandemi sehingga perusahaan memberikan kebijakan bekerja secara *hybrid* dengan ketentuan kapasitas 75% *work from office* (WFO) dan 25% *work from home* (WFH). Waktu pelaksanaan Kerja Profesi dimulai dari hari Senin – Jumat. Hari Senin - Kamis yaitu pukul 08.00-16.00 WIB sedangkan pada hari Jumat pukul 08.00-16.30 WIB. Perpanjangan waktu pada hari Jumat dikarenakan adanya rutinitas olahraga yang diawali dengan kegiatan senam di pagi hari, sehingga jika diasumsikan maka pekerja akan memulai bekerja lebih lambat dari ketentuan jam sebelumnya dikarenakan adanya kegiatan olahraga tersebut.

Tabel 1.1 Jadwal Kerja Profesi di PT. Permata Graha Nusantara

Hari	Waktu Kerja Profesi
Senin - Kamis	08.00-16.00 WIB
Jumat	08.00-16.30 WIB

