

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Kerja Profesi

Ditengah terbatasnya lapangan kerja, para sarjana di Indonesia tetap gigih dalam mengejar kesempatan kerja yang ada, meskipun jenis dan posisi pekerjaannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan gelar akademik yang mereka miliki. Hal ini menjadi sebuah fenomena yang telah berlangsung cukup lama dan juga menjadi topik hangat dalam riset akademik. Survei yang dilaksanakan oleh Databoks pada tahun 2015 menunjukkan bahwa 60,52 persen lulusan sarjana di Indonesia bekerja dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang ditekuni. Sebagai contoh, seorang sarjana Ekonomi bekerja di sebuah perusahaan dengan kualifikasi pekerjaan sebagai ahli bahasa. Selain itu, hasil survei juga menunjukkan bahwa 53,33 persen lulusan sarjana di Indonesia bekerja dengan ketidaksesuaian antara pekerjaan dan tingkat pendidikan (Mahdiyah, 2019). Contohnya, seorang lulusan sarjana bekerja sebagai penjaga toko kelontong yang ditujukan untuk lulusan SMP atau SMA.

Data lain yang memperkuat fenomena ketidaksesuaian lulusan dan kualifikasi pekerjaan para pekerja di Indonesia mengacu pada sebuah survei di tahun 2019 yang digelar secara menyeluruh dalam skala nasional. Contohnya, di Jawa Barat, hanya 2.5 persen lulusan SMK di bidang klinis dan farmasi yang bekerja sesuai bidang kesehatan. Di Jawa Timur, hanya 7.9 persen lulusan SMK di bidang Multimedia yang bekerja di posisi yang sesuai dengan kompetensi dan latar belakang pendidikannya. Di DKI Jakarta, hanya 5.4 persen lulusan SMK di bidang teknik pemesinan yang bekerja sesuai latar belakang pendidikannya. Di Sumatera Utara, hanya 2.6 persen lulusan SMK di bidang instalasi tenaga listrik yang bekerja sesuai dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan mereka. Dengan begitu, dapat disimpulkan secara umum bahwa relevansi latar belakang pendidikan, seperti kompetensi keahlian, gelar lulusan, dan tingkat pendidikan, dengan jenis pekerjaan yang ditekuni oleh lulusan Indonesia masih tergolong rendah (Sudiyono et al., 2020).

Faktanya, kesesuaian latar belakang pendidikan dengan kesuksesan karir seseorang digagas signifikan dalam beberapa studi terdahulu. Kapisa et al., (2021) dari hasil studinya menegaskan adanya hubungan positif yang signifikan antara latar belakang pendidikan dan jenis pekerjaan yang ditekuni terhadap pendapatan pekerja. Terlebih lagi, kompetensi dan latar belakang karyawan secara signifikan berpengaruh pada kinerja dan kontribusi karyawan di lingkungan kerja. Terdapat analisa data secara kuantitatif bahwa pengetahuan dan keterampilan karyawan memiliki dampak signifikan yang besar pada kinerja karyawan (Muslimah, 2016). Selain itu, terdapat juga hasil riset yang serupa, dimana hasil analisa regresi linier berganda menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Setiawan, 2015). Singkatnya, latar belakang pendidikan karyawan berkaitan dengan kompetensi dan kualifikasinya dalam melakukan pekerjaannya. Kedua hal tersebut pun menjadi elemen penting yang berpengaruh pada kualitas kerja karyawan (Krisnawati & Bagia, 2021).

Dapat dipahami bahwa ketidaksesuaian latar belakang pendidikan karyawan pun berdampak pada keterampilannya dalam menjalankan pekerjaannya. Tanpa adanya latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi pekerjaan, karyawan dapat mengalami kesulitan dalam memahami alur dan cara kerja di bidang baru yang ia tekuni. Di lingkup ini, peran HRD (Human Resource Development) dibutuhkan untuk mengelola karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, termasuk kualitas kinerja dan kompetensi karyawan. Umumnya, HRD memiliki strategi tertentu dalam meningkatkan kompetensi karyawan, terlepas dari latar belakang pendidikan masing-masing karyawan, untuk meningkatkan performa perusahaan secara menyeluruh. Salah satu strategi yang umum digunakan adalah melalui penyelenggaraan pelatihan keterampilan atau peningkatan kompetensi (Irmawati, 2015).

Salah satu tema pelatihan yang sering diterapkan oleh HRD dalam rangka meningkatkan keterampilan karyawan adalah pelatihan *soft skill* dan *hard skill* (Astutik & Sulhan, 2022). Yang dimaksud sebagai *hard skill* adalah keterampilan teknis yang berhubungan dengan proses dan alur kerja secara teknis. Contoh, keterampilan mengoperasikan pabrik produksi bagi pegawai pabrik. Sedangkan, yang dimaksud dengan *soft skill* adalah keterampilan karakteristik dalam merespon lingkungan kerja. Contohnya, keterampilan karyawan dalam mengelola

waktu, berkomunikasi dengan karyawan lainnya, dan disiplin diri (Manara, 2014). Selain itu, *soft skill* juga mempunyai arti adalah keterampilan yang menjadi modal dasar bagi setiap orang untuk beradaptasi dan melakukan kerja tim (Budiningsih et al., 2020).

Maka dari itu, mahasiswa mendapat kesempatan dari PT. Quanta Tunas Abadi (HIGEN) untuk melakukan Kerja Profesi (KP) yang bertujuan membantu kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan karyawan perusahaan. Untuk itu, Praktikan memanfaatkan hal tersebut, terlebih dalam melakukan KP ini. PT. Quanta Tunas Abadi (HIGEN) memberikan kesempatan bagi mahasiswa Psikologi untuk membantu proses meningkatkan kemampuan karyawan serta memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk melihat gambaran langsung dunia kerja.

PT. Quanta Tunas Abadi (HIGEN) adalah perusahaan barang dan jasa di bidang penyediaan jaringan internet dan juga berhubungan dengan pemanfaatan Sumber Daya Manusia. Sehingga, hal tersebut relevan pada mata kuliah yang sudah dicapai Praktikan diperkuliahan. Praktikan memilih PT. Quanta Tunas Abadi (HIGEN) karena merupakan perusahaan yang sudah berbadan hukum resmi dan karena Praktikan tertarik dengan dunia industri dan organisasi.

Kerja Profesi (KP) adalah suatu kegiatan yang memiliki tujuan untuk memberitahu suatu gambaran langsung kepada mahasiswa tentang dunia kerja. Kerja Profesi (KP) dilakukan di luar kampus oleh mahasiswa setelah mempunyai ilmu yang cukup ketika melakukan perkuliahan. Mahasiswa dapat memiliki kesempatan untuk mengaplikasikan teori-teori yang didapat ketika berkuliahan ke dalam dunia pekerjaan ketika mahasiswa sedang melakukan KP (A. A. Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021). Mahasiswa yang sudah melakukan KP menambah wawasan, keterampilan, kemampuan serta mendapatkan gambaran dunia kerja, sesuai dengan kompetensi Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya.

Saat melakukan KP, mahasiswa diharapkan mampu melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan atau instansi tempat mahasiswa melaksanakan KP. Mahasiswa nantinya dapat mengumpulkan informasi dan data untuk digunakan sebagai membuat Skripsi atau Tugas Akhir. Kerja Profesi (KP) merupakan jenis mata kuliah syarat untuk kelulusan di Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) dengan bobot tiga SKS, dengan durasi 400 jam paling minimal. Setelah menjalani kegiatan KP, mahasiswa wajib menyusun laporan KP dan melakukan

Sidang KP untuk dinyatakan lulus mata kuliah KP (A. A. Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021). Oleh karena itu, setelah melaksanakan magang di PT. Quanta Tunas Abadi (HIGEN) diharapkan Praktikan dapat bekerja di bidang Sumber Daya Manusia dan dapat menjadi fasilitator dalam program pelatihan sesuai dengan capaian profil lulusan Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya (A. A. Setiawan et al., 2019).



## 1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Profesi

### 1.2.1 Maksud Kerja Profesi

Maksud diadakan KP (A. A. Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021) yaitu:

- a. Memiliki pengetahuan dan pengalaman kerja yang relevan dengan profil lulusan Psikologi, yakni staf HR (*Human Resource*). Praktikan bekerja pada bagian HR dalam bidang pengembangan sumber daya manusia di PT. Quanta Tunas Abadi (HIGEN).
- b. Praktikan dapat menggunakan ilmu yang didapat dari perkuliahan selama melakukan KP, yakni Psikologi Industri dan Organisasi, Metode Observasi dan Wawancara, Manajemen Sumber Daya Manusia, serta *Organizational Behavior*.
- c. Praktikan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan mengenai pekerjaan pada bidang profesi HR, seperti menyusun pelatihan, mengelola perizinan perusahaan, membuat pengesahan legal perusahaan dan melakukan koordinasi BPJS karyawan.

### 1.2.2 Tujuan Kerja Profesi

Tujuan KP adalah agar mahasiswa dapat memiliki gambaran mengenai dunia kerja dan mendapat pengalaman yang nantinya dapat digunakan ketika memasuki dunia kerja. Tujuan program KP (A. A. Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021) yaitu:

- a. Memberikan gambaran kepada mahasiswa mengenai dunia kerja pada bidang HR pada perusahaan PT. Quanta Tunas Abadi (HIGEN).
- b. Memberikan wawasan, pengetahuan, keterampilan, gambaran, dan pengalaman kepada mahasiswa yang dapat digunakan dalam dunia kerja, sehingga dapat dimanfaatkan dan diterapkan dengan baik, terutama dalam bidang industri dan organisasi.
- c. Memberikan umpan balik kepada Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya dalam keselarasan untuk menyesuaikan kurikulum dengan tuntutan masyarakat.
- d. Membangun dan meningkatkan relasi antara Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya dengan PT. Quanta Tunas Abadi (HIGEN).

### 1.3 Tempat Kerja Profesi

Praktikan melakukan kegiatan KP perusahaan yang bergerak dalam bidang Layanan Internet dan Komunikasi, yaitu:

Nama perusahaan : PT. Quanta Tunas Abadi (HIGEN)  
Alamat : Gendung Cyber 1 Lantai 10, Jl. Kuningan Barat No. 8, RT.1/RW.3, Kuningan Barat, Kec. Mampang Prapatan, Kota Jakarta Selatan.  
Telepon : (021)-5082-0060  
Email : herein@higen.net.id  
Website : <https://higen.net.id/>

Praktikan ditempatkan pada bagian HR khususnya di pengembangan Sumber Daya Manusia.

### 1.4 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi

Praktikan melaksanakan KP di PT. Quanta Tunas Abadi (HIGEN) sesuai dengan ketentuan Universitas Pembangunan Jaya, yaitu sekitar tiga bulan atau minimal 400 jam kerja. Masa kerja Praktikan yaitu dengan waktu delapan jam kerja (di luar jam istirahat yang ditetapkan) dari Senin hingga Jumat dari pukul 09.00 hingga 17.00 (istirahat pukul 12.00 hingga 13.00). Praktikan memulai Kerja Profesi (KP) dengan sistem WFO (*Work From Office*) sejak tanggal 13 Juni 2022 sampai dengan 12 September 2022 dengan masa waktu kurang lebih 413 jam kerja.

Tabel 1.1 Waktu Pelaksanaan Kerja Profesi

Hari	Jam Kerja
Senin	09.00 – 17.00
Selasa	09.00 – 17.00
Rabu	09.00 – 17.00
Kamis	09.00 – 17.00
Jum'at	09.00 – 17.00