

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Kerja Profesi

Setiap perusahaan memiliki tujuan dan sasaran untuk memperoleh suatu hasil yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan dapat berhasil tergantung pada sumber daya manusia yang bekerja di tempat kerja tersebut. Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan yaitu memiliki kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan di tempat kerja (Supriatna & Sutisna, 2016). Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan menjadikan karyawan lebih terlatih dan terampil dalam melakukan pekerjaannya, sehingga perusahaan berusaha untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan dan kualitas yang baik sesuai dengan standar yang diterapkan oleh perusahaan. Data yang dipublikasikan oleh Badan Keahlian DPR RI (2015) dalam laporan ketenagakerjaan Indonesia menyatakan bahwa rendahnya kualitas dari angkatan kerja yang dimiliki oleh Indonesia. Rendahnya kualitas karyawan akan berpengaruh pada pekerjaan yang mereka lakukan tidak sesuai dengan pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan sehingga tidak mampu bersaing (Belawa et al., 2022).

Karyawan yang berkualitas dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan agar dapat bersaing dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Selain itu, karyawan juga dituntut agar lebih tanggap dalam mengantisipasi dan mengidentifikasi kendala-kendala yang terjadi, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Sihadi et al., 2018). Salah satu usaha yang dapat dilakukan yaitu melalui program pelatihan atau *training* pada karyawan. Dengan pelatihan, diharapkan mampu membantu mereka dalam memahami tentang pekerjaan yang akan mereka lakukan. Karyawan yang tidak tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukan pekerjaannya, memiliki potensi besar untuk tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut, begitupun sebaliknya karyawan yang mengetahui dan memahami bagaimana pekerjaan mereka, maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaan dengan baik (Dessler, 2020).

Suatu divisi dalam perusahaan yang bertugas untuk mengembangkan kompetensi karyawan dengan melakukan berbagai kegiatan seperti pelatihan dan pengembangan yaitu divisi *Human Resources Development* (Yusriadi, 2021). Menurut Hery et al. (2019), *Human Resources Development* merupakan departemen yang mengatur program pelatihan dan pengembangan karyawan dengan terencana dan terarah, sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. *Human Resources Development* membuat karyawan di perusahaan lebih kompeten dengan melaksanakan program-program yang tepat, seperti program pelatihan dan pengembangan (Alhalboosi, 2018).

Pelaksanaan pelatihan menjadi efektif jika sudah terencana dan terstruktur sesuai dengan tahapan pelatihan. Menurut Dessler (2020), tahapan pelatihan yaitu menganalisis kebutuhan pelatihan, merancang program pelatihan, mempunyai tujuan pelatihan yang jelas, menyusun dan menerapkan materi yang sesuai, adanya fasilitas yang memadai, memiliki instruktur yang mampu menjelaskan dengan baik, serta melakukan evaluasi untuk melihat efektivitas program pelatihan yang telah dilaksanakan. Dampak yang terjadi jika pelatihan tidak direncanakan sebelumnya ialah akan menunjukkan hasil yang tidak optimal. Hal ini diakibatkan karena berkurangnya waktu kerja, menguras tenaga dan pikiran, serta karyawan bersangkutan merasa terbebani dengan materi pelatihan yang harus dipelajari (Widodo, 2021). Permasalahan tersebut tidak dapat terjadi jika sebelumnya perusahaan merencanakan pelaksanaan pelatihan dengan baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karyawan tidak merasa terbebani mengikuti pelatihan di perusahaan karena sebelumnya terdapat informasi yang jelas dari pihak atasan terkait kegiatan pelatihan (Hartomo & Luturlean, 2020).

Salah satu cara agar dapat memahami dan mengetahui lebih konkrit tentang pelatihan bisa didapatkan melalui pengalaman langsung mengikuti kegiatan pelatihan karyawan. Sebagai mahasiswa, hal ini dapat dilakukan melalui kegiatan magang di suatu perusahaan bagian *training and development* divisi *Human Resources Development* (HRD). Hal ini sejalan dengan program yang dilakukan oleh Universitas Pembangunan Jaya, yaitu kerja profesi (KP) yang harus dilaksanakan sebagai salah satu syarat kelulusan sebagai sarjana psikologi (S.Psi). Hal ini dilakukan untuk mengembangkan *soft skill* dan *hard skill* mahasiswa

yang saat ini dipersiapkan untuk memasuki dunia kerja sehingga memiliki kompetensi yang berkualitas.

Kerja profesi termasuk dalam mata kuliah semester 6 yang memiliki bobot 3 sks dengan syarat minimal waktu kerja 400 jam atau setara dengan 8 jam per harinya. Berdasarkan buku kurikulum Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) tahun 2019 menjelaskan bahwa profil lulusan Program Studi Psikologi jenjang sarjana yang bergelar Sarjana Psikologi (S.Psi.) dapat bekerja sebagai: a.) Asisten Psikolog, b.) Staf atau Manajer di Bidang Sumber Daya Manusia, c.) Staf Konsultan di Bidang Psikologi, d.) Pengajar, e.) Konselor, f.) Perancang dan Fasilitator Pengembangan Komunitas, g.) Asisten Peneliti, h.) Fasilitator dan Motivator dalam Program Pelatihan, i.) Administrator Tes Psikologi, dan j.) Pelaku Usaha Mandiri (Setiawan et al., 2019). Berdasarkan penjabaran di atas, Praktikan memilih untuk melakukan kerja profesi di bidang Sumber Daya Manusia yang juga sesuai dengan profil lulusan program studi Psikologi.

Praktikan bekerja di PT Gandum Mas Kencana yang bergerak dalam bidang industri *food and beverage* sebagai staf *Human Resources Development* (HRD). Praktikan tertarik untuk menjalani kerja profesi di PT Gandum Mas Kencana dikarenakan praktikan tertarik dengan bidang industri dan organisasi. Selain itu, PT Gandum Mas Kencana terpilih menjadi perusahaan terbaik di Asia tahun 2022 di bidang Sumber Daya Manusia (Gandum Mas Kencana, 2022). Dengan demikian, Praktikan memutuskan untuk melakukan kerja profesi di sana dengan harapan bidang kerja atau pengetahuan yang akan didapatkan lebih luas, terutama pada bidang pengembangan Sumber Daya Manusia. Dengan laporan kerja profesi ini, Praktikan akan menguraikan gambaran kerja staf *Human Resources Development* (HRD) di PT Gandum Mas Kencana pada bidang *training and development*.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Profesi

1.2.1 Maksud Kerja Profesi

Menurut Pedoman Kerja Profesi Universitas Pembangunan Jaya (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021) diperoleh beberapa maksud dari dilaksanakannya kerja profesi, diantaranya yaitu:

- a. Mahasiswa memiliki kesempatan untuk mempelajari suatu bidang pekerjaan sesuai dengan tempat kerjanya. Praktikan memperoleh

pengalaman dan pengetahuan di PT Gandum Mas Kencana pada bidang Sumber Daya Manusia.

- b. Mahasiswa mendapatkan pengalaman dalam bidang Sumber Daya Manusia, dapat beradaptasi dengan dunia kerja, dan mendapatkan masukan/umpan balik dalam penyempurnaan program studi.

1.2.2 Tujuan Kerja Profesi

Menurut Pedoman Kerja Profesi Universitas Pembangunan Jaya (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021) dijelaskan tujuan kegiatan kerja profesi, yaitu:

- a. Program kerja profesi bertujuan agar Praktikan mendapatkan gambaran dunia kerja sebagai staf di bidang Sumber Daya Manusia yang diharapkan dimiliki oleh lulusan mahasiswa dengan jenjang sarjana Psikologi (S.Psi).
- b. Mahasiswa dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan, mendapatkan pengalaman yang relevan dengan kompetensi Program studi, dan memahami dinamika dari kondisi nyata dunia kerja.

1.3 Tempat Kerja Profesi

PT Gandum Mas Kencana (GMK) merupakan perusahaan yang berfokus pada bidang industri makanan khususnya coklat dengan brand Colatta dan produk berbahan dasar powder yang dikenal dengan brand Haan dan Bendico. Lokasi GMK terbagi menjadi dua, yaitu kawasan pabrik dan kantor marketing. Praktikan menjalankan kerja profesi di kawasan pabrik yang berlokasi di Jalan Moch. Toha km.3, Margasari, Kec. Karawaci, Kota Tangerang. Praktikan memilih Gandum Mas Kencana sebagai tempat pelaksanaan kerja profesi karena merupakan perusahaan yang produknya sudah tersebar di seluruh Indonesia dan luar negeri yang membuat Praktikan ingin menambah wawasan terkait bagaimana perusahaan tersebut mengembangkan sumber daya manusianya dan menambah pengalaman yang berkaitan dengan pelatihan karyawan.

1.4 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi

Praktikan mulai melaksanakan kerja profesi terhitung mulai dari tanggal 2 Juni 2022 sampai dengan 19 Agustus 2022. Kegiatan kerja profesi Praktikan

dilakukan secara *work from office*, dimulai dari hari Senin hingga Jumat. Praktikan bekerja dari pukul 08.00 – 17.00 WIB atau setara dengan 9 jam perhari. Selain itu, setiap dua minggu sekali Praktikan melakukan evaluasi dengan pembimbing kerja untuk membahas masalah terkait tugas Praktikan. Selama kerja profesi berlangsung, Praktikan sudah mulai menyicil laporan kerja profesi pada tanggal 20 Juni 2022 serta melakukan bimbingan laporan dengan pembimbing kerja profesi yang dilakukan secara *online* melalui *Microsoft teams*. Tabel 1.1 menunjukkan jadwal pelaksanaan kerja profesi di PT Gandum Mas Kencana.

Tabel 1.1 Jadwal pelaksanaan kerja profesi di PT Gandum Mas Kencana

Hari	Jam Kerja
Senin	08.00 – 17.00 WIB
Selasa	08.00 – 17.00 WIB
Rabu	08.00 – 17.00 WIB
Kamis	08.00 – 17.00 WIB
Jumat	08.00 – 17.00 WIB