

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Kerja Profesi

Perkembangan teknologi yang semakin pesat saat ini menciptakan cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan di berbagai sektor, seperti perbankan, manufaktur dan jasa. Dengan kondisi ini, sumber daya manusia (SDM) yang inovatif, kreatif, serta berdaya saing tinggi menjadi suatu kemutlakan (Umam, 2018). Persaingan dalam menemukan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas kerap terjadi dalam dunia kerja sebab kesuksesan suatu perusahaan juga ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Tahapan utama proses pengelolaan sumber daya manusia yaitu pada proses rekrutmen (Wiroko, 2017).

- Proses untuk mendapatkan karyawan baru, disebut juga sebagai proses rekrutmen dan seleksi. Proses ini dilakukan untuk penyesuaian tentang deskripsi pekerjaan serta karakteristik kandidat. Spector (sebagaimana dikutip dalam Wiroko, 2017) mengatakan bahwa sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan tidak sebatas untuk mengisi posisi, namun juga yang memiliki kompetensi. Oleh karena itu, setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi dan karakteristik perusahaan. Berkaitan dengan kebutuhan perusahaan tersebut, maka diperlukan *Human Resources Departement* (HRD).

Orang yang terlibat praktik psikologi di suatu organisasi yaitu *human resources development* (HRD). Bagian *Human Resouces Development* di dalam suatu perusahaan biasanya melakukan perekrutan karyawan, seleksi karyawan baru, menganalisis pekerjaan, memerhitungkan tingkat gaji karyawan (*payroll*), dan menyediakan program pengembangan sumber daya manusia (Aamodt, 2016). HRD pada perusahaan memiliki tugas yang penting, yaitu melakukan proses seleksi dan rekrutmen (Dessler, 2020).

Sulitnya dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi masalah utama yang seringkali ditemui di beberapa perusahaan. 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).

Tolak ukur berkembangnya suatu perusahaan dapat dilihat dari apakah perusahaan tersebut mampu meningkatkan kualitasnya dari kinerja karyawannya (Handayani, 2016). Hal ini dapat terjadi karena karyawan adalah unsur dan faktor utama penting di dalam semua bentuk dari pekerjaan operasional perusahaan. Maka dari itu, setiap perusahaan disarankan untuk dapat mengelola para karyawannya dengan baik agar mampu mencapai suatu tujuan yang selaras dengan yang diharapkan dalam menyelesaikan suatu pencapaian dalam pekerjaan. Untuk mencapai hal tersebut maka tahap pertama untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas oleh perusahaan adalah melalui proses rekrutmen.

Proses rekrutmen terdiri dari serangkaian tahapan agar perusahaan mampu mendapatkan calon-calon karyawan yang baik. tahapan rekrutmen terdiri dari adanya permintaan karyawan, *job analysis*, *advertisement job analysis*, *screening CV*, psikotes, *interview*, pengujian talenta, penilaian, hingga *offering letters* (Aamodt, 2014). Perusahaan harus dapat melakukan proses perekrutan calon karyawan yang tidak hanya memiliki kemampuan di bidang pekerjaan tersebut, namun juga memiliki kecocokan dengan budaya yang ada di perusahaan. Proses rekrutmen dalam rangka menemukan kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sudah menjadi suatu tantangan bagi perusahaan. Spector (sebagaimana dikutip dalam Wiroko, 2017), kemampuan perusahaan untuk menarik perhatian sejumlah sumber daya potensial untuk mengisi posisi yang dibutuhkan perusahaan adalah kemampuan yang sangat diperlukan. Untuk proses perekrutan calon karyawan dengan lebih mudah, perusahaan harus memiliki banyak data dari para kandidat.

Alonso (sebagaimana dikutip dalam Wiroko, 2017) pada proses rekrutmen dilakukan untuk mengumpulkan informasi mengenai calon karyawan yang dinilai memiliki prospektif untuk kemudian diseleksi lebih lanjut sehingga pemilihan karyawan yang sesuai kebutuhan oleh rekruter sebagai perwakilan pihak perusahaan dapat dilakukan dengan lebih mudah. Dalam proses rekrutmen tersebut, menyesuaikan alat dan metode yang digunakan dengan karakteristik

calon karyawan yang menjadi target akan lebih efektif untuk menarik calon kandidat mau membaca informasi lowongan kerja yang telah dibuat. Selanjutnya, diharapkan para calon kandidat yang telah membaca informasi lowongan kerja tersebut berkeinginan untuk melamar posisi yang sedang dibutuhkan. Selain, dari proses rekrutmen dalam menyeleksi calon kandidatnya, maka hal yang akan dilihat saat pekerjaan dilakukan adalah kinerja dari karyawan itu sendiri.

Kinerja di dalam suatu perusahaan berperan sangat penting dalam mewujudkan Visi dan Misi perusahaan (Yunma et al., 2021). Penilaian kinerja selalu menganggap bahwa para karyawan telah mampu untuk memahami standar kinerja perusahaan. Namun, tidak semua karyawan memahami standar kinerja di perusahaan. Untuk mengantisipasi hal tersebut terjadi, pihak perusahaan memberikan karyawan *training* atau insentif yang diperlukan untuk membantu karyawannya agar memiliki motivasi dalam bekerja, sehingga dapat melanjutkan kinerja yang baik. Guna memiliki karyawan dengan kinerja yang sesuai perguruan tinggi membuat program magang dengan tujuan mempersiapkan mahasiswanya untuk mengenal dunia kerja terlebih dahulu. Sejalan dengan hal ini, universitas pembangunan jaya menerapkan kegiatan kerja profesi.

Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) adalah salah satu perguruan tinggi swasta, di Kota Tangerang Selatan yang menerapkan kegiatan ini, yaitu Kerja Profesi atau magang sebagai mata kuliah praktik. Selama menjalani kegiatan ini, mahasiswa diminta untuk mengaplikasikan ilmu-ilmu yang telah diperoleh selama di bangku perkuliahan. Kegiatan magang atau Kerja Profesi hanya diperuntukkan mahasiswanya yang telah memenuhi prasyarat. Beberapa prasyarat dari mata kuliah tiga SKS ini, yaitu: Pertama, status keaktifan mahasiswa di UPJ. Kedua, memiliki tempat Kerja Profesi yang memenuhi skema asisten psikolog atau bagian dari HRD. Ketiga, telah memenuhi 100 SKS mata kuliah dengan nilai IPS tidak kurang dari 2.00. Keempat, lulus dari mata kuliah prasyarat sebelumnya. Kelima, mahasiswa aktif diwajibkan untuk menjalani kegiatan ini selama 440 jam atau setara dengan 50-55 hari kerja. Keenam, mata kuliah praktek Kerja Profesi digunakan sebagai prasyarat mahasiswa akhir yang ingin mengambil skripsi. Untuk memenuhi prasyarat tersebut, praktikan selaku mahasiswa di Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) menjalani mata kuliah praktik tersebut di PT Trihamas Finance (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021).

Pelaksanaan Kerja Profesi di Universitas Pembangunan Jaya diharapkan menghasilkan lulusan dari setiap prodi dapat menyesuaikan bidang kerjanya masing-masing. Profil lulusan Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya adalah sebagai tenaga kerja di bidang sumber daya manusia, konsultan di bidang psikologi, pengajar, penulis, konselor, fasilitator pengembangan komunitas, fasilitator dan motivator dalam program pelatihan, administrator tes psikologi, asisten peneliti, asisten psikolog dan pelaku usaha mandiri (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021). Praktikan melaksanakan kerja profesi sebagai salah satu profil lulusan program studi psikologi yaitu tenaga kerja di bidang sumber daya manusia.

Kerja Profesi yang dipilih oleh praktikan, yaitu sebagai staf *Human Resources Departement* di PT Trihamas Finance. Pada posisi ini praktikan belajar dalam melakukan proses kegiatan di bagian HR *recruitment, Training and Development* sebagai rekruter. Perekrutan pada calon karyawan memang tidaklah mudah, diperlukan kemampuan yang baik dalam menentukan calon karyawan tersebut dapat memenuhi semua kriteria dari persyaratan perusahaan yang telah dibuat oleh perusahaan. Saat menjalani tugas tersebut, praktikan menggunakan kemampuan dan ilmu yang sudah dipelajari selama di perkuliahan. Gambaran ilmu yang diterapkan meliputi, mata kuliah Psikologi Industri dan Organisasi, Wawancara dan Observasi, Psikodiagnostik, dan Diagnostik Industri.

PT Trihamas Finance merupakan perusahaan yang proses rekrutmen dan seleksinya mengutamakan pengembangan kompetensi karyawan (Trihamas Finance, n.d.). Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan kendaraan. PT Trihamas Finance sendiri merupakan perusahaan yang sudah cukup lama berdiri dan memiliki banyak cabang dengan skala nasional. Praktikan memilih PT Trihamas Finance dikarenakan praktikan tertarik dengan bidang industri dan organisasi dan bidang kerja atau pengetahuan yang akan didapatkan lebih luas terkait bidang pembiayaan kendaraan. PT Trihamas Finance sendiri merupakan perusahaan Oleh karenanya, untuk mengaplikasikan teori dan memperdalam ilmu yang telah dipelajari sesuai dengan profil lulusan psikologi, praktikan memilih PT Trihamas Finance sebagai tempat untuk melaksanakan Kerja Profesi sebagai *Staff HRD* yang berfokus pada bagian *Recruitment, Training and Development*. Harapan dari Praktikan dalam melakukan Kerja Profesi, yaitu dengan adanya kegiatan Kerja Profesi dilakukan dapat

membuat praktikan memiliki gambaran mempersiapkan diri untuk menghadapi pekerjaan di masa yang akan mendatang dalam membutuhkan kemampuan keterampilan, dan pengalaman agar mampu beradaptasi ketika melakukan pekerjaan secara baik sesuai aturan yang berlaku di perusahaan.

Proses kerja profesi ini sangat bermanfaat untuk dapat menambah pengalaman bekerja dan mengamati secara langsung mengenai dunia kerja. Kerja profesi yang dilakukan sesuai dengan kriteria yang dimiliki lulusan Program Studi Psikologi, yaitu sebagai tenaga kerja di bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Laporan Kerja Profesi ditulis dan dikerjakan secara bertahap selama proses menjalani kerja profesi, serta Laporan Kerja Profesi dibuat dengan judul "Gambaran Profesi *Staff Human Resource Development* di PT Trihamas Finance".

1.2. Maksud dan Tujuan Kerja Profesi

Kerja profesi yang telah dilaksanakan pada PT Trihamas Finance memiliki maksud dan tujuan dalam pelaksanaannya, antara lain:

1.2.1. Maksud Kerja Profesi (KP)

Berdasarkan Buku Panduan Kerja Profesi Universitas Pembangunan Jaya terdapat beberapa tujuan dilaksanakan ketika mahasiswa menjalankan kegiatan Kerja Profesi, (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021) yaitu:

- a. Mahasiswa mendapat kesempatan mempelajari suatu pekerjaan tertentu pada saat mengikuti kegiatan tersebut. Dalam pelaksanaan kerja profesi di PT Trihamas Finance, praktikan mempelajari bidang HR yang berkaitan. Selama melaksanakan Kerja Profesi praktikan mendapatkan pengalaman sebagai rekruter.
- b. Mahasiswa dapat mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama masa pendidikan di Universitas dan mengembangkannya ke perusahaan, antara lain Psikologi Industri Organisasi, Modal Manusia, Wawancara dan Observasi, Psikodiagnostik, dan Diagnostik Industri.

1.2.2. Tujuan Kerja Profesi (KP)

Berdasarkan Buku Panduan Kerja Profesi Universitas Pembangunan Jaya terdapat beberapa tujuan dari kegiatan kerja profesi (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021) sebagai berikut:

- a. Membantu mahasiswa untuk mendapatkan pengetahuan di bidang rekrutmen, pengalaman melakukan rekrutmen, serta keterampilan menjadi seorang HRD dalam menjalani pelaksanaan di dunia kerja secara nyata yang sesuai dengan program studi Psikologi.
- b. Mahasiswa dapat menambah pandangan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan pengalaman di dalam dunia kerja sesuai kompetensi dari program studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya. Pratkan mempelajari pekerjaan di bagian *Human Resources Departement* melalui Kerja Profesi di PT Trihamas Finance.
- c. Kegiatan kerja profesi memberikan kesempatan untuk mahasiswa dalam mengaplikasikan teori-teori Psikologi selama di bangku kuliah ke dalam dunia kerja secara nyata di bidang rekrutmen pada PT Trihamas Finance.

1.3. Tempat Kerja Profesi

Kerja profesi yang dilakukan oleh praktikan di PT Trihamas Finance berlokasi di Gedung Trihamas Building Lt. 6 Jl. TB Simatupang No.11, RT.7/RW.5, Tj. Barat, Kec. Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12530 Proses kerja profesi ini dilakukan WFO (*Work From Office*). Kontak perusahaan tambahan dan Akses informasi dapat dilihat melalui website resmi dari perusahaan yaitu <https://trihamas.co.id/>. Trihamas adalah perusahaan yang terkenal di Jakarta ini bergerak pada bidang pembiayaan.

1.4. Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi

Proses kerja profesi dilakukan di PT Trihamas Finance selama 3 bulan dimulai dari tanggal 6 Juni hingga 31 Agustus. Kerja profesi ini dilakukan secara *offline* dengan proses kerja *work from office* (WFO). Hari dan jam kerja pada saat Kerja Profesi dilakukan di hari Senin-Jumat, jam 09.00–16.30 WIB (Waktu Indonesia Barat). Hari dan waktu yang ditempuh oleh praktikan selama kerja

profesi adalah 67 hari dan 502, 5 jam. Jam kerja yang harus ditempuh minimal 400 jam mengikuti prasyarat yang ditetapkan Universitas Pembangunan Jaya.

1.4.1 Persiapan

Praktikan melakukan persiapan untuk Kerja Profesi dimulai dengan melengkapi dan mengajukan dokumen-dokumen yang akan dibutuhkan. Dokumen yang dipersiapkan oleh praktikan untuk Kerja Profesi yaitu pengajuan form Kerja Profesi, surat pengantar dari Universitas, CV, dan lampiran tambahan.

1.4.2 Pelaksanaan

Praktikan memulai kegiatan kerja profesi pada tanggal 6 Juni sampai 31 Agustus 2022. Hari dan jam kerjanya dilakukan di hari Senin sampai Jumat, jam 09.00–16.30 WIB (Waktu Indonesia Barat). Total hari dan waktu yang ditempuh praktikan dalam menjalani kegiatan Kerja Profesi ini sebanyak 67 hari dan 502, 5 jam. Sistem kerja yang diterapkan oleh PT. Trihamas Finance adalah *Work From Office* (WFO) dan *Work From Home* (WFH). Oleh karena itu, dalam sehari praktikan menghabiskan waktu selama 7,5 jam). Tabel 1.1, merupakan gambaran jadwal Kerja Profesi di PT. Trihamas Finance.

Tabel 1. 1 Jadwal pelaksanaan kerja profesi di PT. Trihamas Finance

Hari	Waktu Kerja Profesi
Senin	09.00-16.30 WIB
Selasa	09.00-16.30 WIB
Rabu	09.00-16.30 WIB
Kamis	09.00-16.30 WIB
Jumat	09.00-16.30 WIB