

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Kerja Profesi

Dunia industri dan organisasi di Indonesia telah memasuki revolusi industri 4.0, dimana sebuah teknologi semakin memiliki kemajuan. Hal ini menimbulkan pro dan kontra di masyarakat karena semakin majunya teknologi yang menggantikan tenaga kerja dengan kecerdasan buatan (*artificial intelligence*) dan robotika, yang menjadi ancaman ketenagakerjaan terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sehingga jumlah pengangguran massal di masa depan akan semakin banyak. World Economic Forum memprediksi bahwa dalam 4 tahun kedepan 75 juta pekerjaan akan mengalami perubahan dan 133 juta pekerjaan akan muncul yang menjadi hasil dari perkembangan suatu teknologi, satu wilayah yang memiliki dampak besar dari perubahan tersebut adalah Asia Tenggara dimana kawasan tersebut pada beberapa tahun kedepan diprediksi akan beralih dari pekerjaan bidang pertanian ke pekerjaan yang berfokus pada layanan. Transisi tersebut akan menghasilkan 28 juta pekerjaan baru pada dekade berikutnya, dimana akan muncul sebuah karir baru pada industri yang semakin tumbuh, namun diprediksi akan menyebabkan 6,6 juta orang kehilangan pekerjaannya karena tidak memiliki keterampilan yang diperlukan dalam suatu industri (Adha et al, 2020).

Menghadapi era globalisasi yang semakin maju akan teknologi dan menghadapi persaingan dalam dunia kerja, individu diharapkan memiliki kesiapan untuk terjun ke dunia kerja. Peralihan ketersediaan lapangan kerja tidak seimbang dengan para pencari kerja hal ini yang mengakibatkan jumlah pengangguran yang semakin meningkat, dimana berdasarkan data dari Trading Economy, Indonesia merupakan negara yang memiliki tingkat pengangguran tertinggi kedua di Asia Tenggara yaitu mencapai 5,45% pada Februari 2023 (Annur, 2023). Berdasarkan

data berikut orang-orang yang memiliki kesiapan untuk terjun ke dunia kerja memiliki peluang yang besar untuk dapat diterima kerja dibandingkan individu yang tidak siap bekerja, sebagaimana dikutip dalam Muswapi & Lestari, 2020 kesiapan kerja merupakan kondisi suatu individu yang menunjukkan keseimbangan antara kematangan secara mental, fisik dan pengalaman sehingga suatu individu memiliki kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan. Selain individu memiliki kesiapan kerja, suatu individu harus memiliki bekal suatu kompetensi untuk dapat bersaing di dunia kerja, kompetensi adalah suatu kemampuan individu dalam melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan dan keterampilan. Kompetensi merupakan dasar seseorang untuk melakukan pekerjaan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang, dimana jika karyawan memiliki kompetensi maka suatu instansi atau organisasi akan memiliki sumber daya yang berkualitas sehingga meningkatkan produktivitas kinerja suatu instansi (Sumendap et al 2015).

Industri dan organisasi berupaya untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, agar dapat terciptanya SDM yang berkualitas maka dibutuhkan suatu kompetensi pada karyawan. Kompetensi diperlukan bagi setiap karyawan yang sesuai dengan standar suatu perusahaan agar dapat tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Kompetensi adalah sebuah landasan dasar dari karakteristik seseorang dalam berpikir dan berperilaku serta menyeimbangkan situasi Callista (2016). Sebagaimana dikutip dalam Callista, 2016 terdapat lima karakteristik kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *traits, motives, knowledge, self-concept* serta *skills*. Hal tersebut juga didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto et al (2011), dimana dalam penelitian tersebut mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan yaitu komitmen suatu individu terhadap pencapaian tujuan hidupnya, motivasi, konsep diri, kedisiplinan, kualitas mentor, peran sosial serta keharmonisan suatu individu terhadap keluarganya. Dari beberapa faktor tersebut, faktor motivasi suatu individu untuk mencapai tujuan hidupnya menjadi faktor yang paling kuat dalam menentukan kompetensi seseorang yang akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Oleh karenanya, kompetensi karyawan bisa digunakan untuk

memprediksi kinerja baik atau kurang baiknya suatu karyawan atas dasar standar yang digunakan.

Dunia industri dan organisasi di Indonesia membutuhkan banyak tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten untuk menjaga merek dan kualitas perusahaan, oleh karenanya di dalam perusahaan memiliki *Human Resource Department* (HRD) yang menjadi salah satu jembatan dalam menemukan karyawan yang kompeten dan berkualitas untuk suatu perusahaan. HRD merupakan salah satu departemen di suatu perusahaan yang bertanggung jawab dalam menangani serta mengelola sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Dimana dapat diketahui bahwa kunci kesuksesan suatu perusahaan dapat dinilai dan dilihat dari seberapa besar kontribusi sumber daya manusianya (karyawan) untuk perusahaan tersebut Arnest & Kurniawati (2017). HRD juga memiliki pengaruh terhadap kemajuan pada suatu perusahaan. Tanpa adanya HRD pada suatu perusahaan, maka perusahaan tidak dapat beroperasi dengan optimal. HRD memiliki tanggung jawab untuk memastikan suatu perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas dan kompeten, maka dari itu dalam perihal penerimaan karyawan baru HRD adalah pihak yang memiliki tanggung jawab utama dalam mengelola proses seleksi calon karyawan. Setelah penerimaan, tugas HRD selanjutnya adalah memaksimalkan kemampuan terbaik karyawan agar karyawan dapat melayani serta bekerja dengan optimal di dalam perusahaan tersebut Sari et al (2019).

Memiliki karyawan sebagai sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dalam perusahaan harus dioperasikan dengan baik. *Human Resource Department* (HRD) juga memiliki tanggung jawab untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia (karyawan) di dalam suatu perusahaan, oleh karenanya karyawan akan mendapatkan sebuah pelatihan. Pelatihan merupakan sebuah proses sistematis dalam mengubah tingkah laku karyawan untuk dapat mencapai tujuan suatu perusahaan, Sebagaimana dikutip dalam Soenaryo, 2014 pengembangan dan pelatihan ini bertujuan untuk membuat para karyawan menjadi lebih baik dan memberikan pembinaan yang diperlukan karyawan guna memperkuat dan menumbuhkan keterampilan, pengetahuan serta kemampuan yang sudah dimiliki oleh karyawan Irnawati (2015). Melalui

pengembangan dan pelatihan, perusahaan diharapkan dapat mampu bersaing dengan perusahaan lainnya, dimana pada era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan sebuah tolok ukur dari keberhasilan perusahaan. Di industri jasa, memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten adalah hal yang terpenting karena karyawan dituntut untuk dapat PRIMA (Peduli Ringkas Interaktif Modern Aktif) dan bekerja secara maksimal dalam melayani klien, dimana hal tersebut menjadi *service value* dalam industri jasa Nurhayati & Atmaja (2021).

Industri jasa yang sangat memperhatikan kualitas sumber daya manusia dan berupaya untuk memiliki karyawan yang kompeten dalam melayani klien, salah satunya adalah PT Sodexo Sinergi Indonesia. PT Sodexo Sinergi Indonesia merupakan sebuah perusahaan konsultan bisnis yang merupakan bagian dari Sodexo Group berasal dari Marseille, France. Perusahaan ini menyediakan layanan jasa yang bergerak dalam bidang *food service* dan *facility management*. *Human Resource Department* (HRD) di PT Sodexo Sinergi Indonesia memiliki kontribusi yang penting dalam merekrut, mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia. Upaya dalam memiliki sumber daya yang berkualitas dan kompeten bagi PT Sodexo Sinergi Indonesia adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawan. Hal tersebut menjadi penting, dimana dalam satu bulan setiap karyawan yang bekerja di *sites* harus mengikuti pelatihan sebanyak 5 jam per bulan sedangkan untuk setiap karyawan yang bekerja di *head office* harus mengikuti pelatihan selama 3 jam per bulan. Pelatihan yang diberikan akan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan, seperti pelatihan masak (*test food*), pelatihan BOSIET, pelatihan GAP *satisfaction*, pelatihan HR *induction* dan pelatihan lainnya. Melalui pelatihan-pelatihan tersebut diharapkan karyawan mampu berkembang dan semakin kompeten dalam melakukan tugasnya. Kemudian dalam proses merekrut karyawan, PT Sodexo Sinergi Indonesia sangat mengutamakan kandidat yang telah memiliki pengalaman yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, dimana dalam proses merekrut karyawan mulai dari menganalisis jabatan, mempublikasi lowongan pekerjaan, *screening CV*, kemudian jika terpilih kandidat akan di *interview* dengan dua cara, yaitu datang ke *head office* jika diperlukan atau hanya melakukan *interview* melalui telepon, setelah karyawan melalui proses *interview* karyawan harus melakukan tes

kesehatan yaitu *Medical Check Up* (MCU), kemudian setelah karyawan dinyatakan *fit* untuk bekerja maka karyawan akan ditempatkan sesuai dengan jabatan yang dilamar dan tempat kerja di *sites* atau *head office*. Tidak hanya merekrut kandidat yang telah memiliki pengalaman kerja, PT Sodexo Sinergi Indonesia juga memberikan kesempatan kepada kandidat yang belum memiliki pengalaman kerja, namun terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu pada saat melakukan *interview* kandidat dapat dipastikan memiliki etos kerja yang tinggi, memiliki keinginan untuk belajar dan mengembangkan diri agar menjadi karyawan yang berkualitas dan kompeten dalam melayani klien.

PT Sodexo Sinergi Indonesia merupakan salah satu contoh perusahaan yang mengutamakan calon karyawannya memiliki pengalaman bekerja terlebih dahulu. Hal ini sejalan dengan program yang dimiliki oleh Universitas Pembangunan Jaya, dimana Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) memiliki suatu program magang yaitu Kerja Profesi (KP). Pada program magang ini mahasiswa diberikan kesempatan untuk merasakan secara langsung dunia kerja dengan membawa bekal suatu kompetensi yang telah dipelajari selama di perkuliahan, program Kerja Profesi (KP) ini juga menjadi salah satu mata kuliah prasyarat untuk kelulusan setiap mahasiswa. Program Kerja Profesi (KP) adalah suatu langkah pertama untuk mengembangkan kualitas mahasiswa lulusan dari Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) agar dapat bersaing dengan tenaga kerja lainnya. Bersumber pada buku pedoman mendefinisikan Kerja Profesi (KP) merupakan suatu kegiatan yang dilakukan mahasiswa melalui program magang dengan guna memberikan gambaran terhadap mahasiswa secara keseluruhan terkait dunia kerja Setiawan & Soerjoatmodjo (2021). Melalui program magang ini, mahasiswa mendapatkan kesempatan melatih kemampuannya dalam mempraktekkan pengetahuan teoritis yang telah dimiliki pada lingkungan kerja. Bobot dari mata kuliah Kerja Profesi (KP) ini yaitu tiga (3) sks dan setiap mahasiswa wajib melaksanakan minimal 400 (empat ratus jam) bekerja.

Program kerja profesi ini memberikan manfaat yang positif terhadap mahasiswa seperti mengasah kemampuan serta memperoleh pengalaman dapat terjun secara langsung ke dalam dunia kerja dengan standar yang sesuai dengan kompetensi dari Program Studi (Prodi) yang telah dicapai, sehingga dapat sesuai

dengan profil lulusan yang diharapkan. Program Studi psikologi mempunyai profil lulusan untuk calon mahasiswa sarjana dengan gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) yang berdasarkan ketentuan dari keputusan Asosiasi Penyelenggara Pendidikan Tinggi Psikologi Indonesia (ATP2PTI) di dalam surat No.01/Kep/AP2TPI/2013. Mahasiswa dengan gelar Sarjana Psikologi (S.PSI) diharapkan mampu bekerja sebagai: (i) Administrator Tes psikologi, (ii) Tenaga Kerja dalam bidang Sumber Daya Manusia, (iii) Asisten Psikologi, (iv) Konsultan pada bidang Psikologi, (v) Asisten Peneliti, (vi) Penulis, (vii) Pengajar, (viii) Pelaku Usaha Mandiri, (ix) Fasilitator pengembangan komunitas, (x) Konselor, (xi) Fasilitator serta Motivator dalam Program Pelatihan. Melalui Kerja Profesi (KP), praktikan diberikan kesempatan untuk dapat terjun secara langsung di dunia kerja menjadi bagian dari PT Sodexo Sinergi Indonesia yang merupakan sebuah perusahaan di bidang layanan makanan, fasilitas manajemen dan teknisi. Posisi yang diberikan PT Sodexo Sinergi Indonesia kepada praktikan adalah *Staff Human Resource Department*, dimana hal tersebut sejalan dengan salah satu profil dan pekerjaan yang diharapkan oleh profil lulusan program studi psikologi.

Pekerjaan yang dilakukan oleh praktikan selama menjalankan kerja profesi berkaitan pada bidang pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam pelaksanaan rekrutmen, *Learning & Development* dan *Payroll* dengan bimbingan dari mentor. Rekrutmen adalah serangkaian dari kegiatan yang dilakukan secara terencana untuk memperoleh calon karyawan yang memenuhi syarat tuntutan pada suatu jabatan tertentu yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan (Sirait, 2006 dalam Mardiah, 2016). Teknik proses seleksi antara lain *screening* lamaran, melaksanakan tes terkait pengetahuan dan kemampuan serta melakukan wawancara Alfiyuhanita (2019).

PT Sodexo Sinergi Indonesia yang bergerak pada bidang *food service* dan *facility management* memperkenankan praktikan dalam posisi *staff Human Resource Department* (HRD) dengan tugas mencari kandidat, *screening* CV, mewawancarai calon karyawan, membuat survei karyawan, asisten dalam proses *compile training hours*, dan asisten dalam proses penggajian. Pekerjaan tersebut sejalan dengan profil lulusan yang diharapkan dengan prodi psikologi Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) yang telah sesuai dengan Keputusan Asosiasi

Penyelenggara Pendidikan Tinggi Psikologi Indonesia (ATP2PTI) No.01/Kep/AP2TPI/2013, dimana para mahasiswa yang telah mendapatkan gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) diharapkan dapat bekerja pada pengembangan tenaga kerja dalam bidang Sumber Daya Manusia. Pada program kerja profesi ini diharapkan dapat memberikan kesempatan untuk mahasiswa agar terlibat langsung ke dalam pekerjaan yang melatih kemampuan tenaga kerja dalam bidang sumber daya manusia (SDM) Setiawan & Soerjoatmodjo (2021).

Praktikan bergabung pada PT Sodexo Sinergi Indonesia dalam program Kerja Profesi (KP) dengan harapan dapat memperoleh pengalaman di bidang *Human Resource* sebagai *staff Human Resource Department*. Selama menjalankan program kerja profesi praktikan mendapatkan beberapa hal positif yang merupakan pertimbangan praktikan untuk bergabung dengan PT Sodexo Sinergi Indonesia yaitu praktikan bisa mempelajari bagaimana proses rekrutmen, proses pelaksanaan training, proses dalam evaluasi karyawan serta proses dalam penggajian. Laporan kerja profesi ini dibuat dengan tujuan untuk memenuhi mata kuliah kerja profesi sebagai prasyarat kelulusan serta dapat memberikan sebuah gambaran kerja sebagai *Staff Human Resource Department* di PT Sodexo Sinergi Indonesia.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Profesi

1.2.1 Maksud Kerja Profesi Universitas Pembangunan Jaya

Pelaksanaan Kerja Profesi (KP) adalah sebuah kegiatan yang dilakukan oleh mahasiswa pada program magang yang memiliki maksud untuk:

- a. Melalui kerja profesi memberikan kesempatan untuk mahasiswa dapat memiliki pengetahuan secara mendalam pada suatu bidang pekerjaan. Hal tersebut dapat secara langsung dirasakan oleh praktikan ketika ikut terlibat di PT. Sodexo Sinergi Indonesia terkait dengan mempelajari bidang *Human Resource* (HR) yaitu proses dari awal merekrut karyawan baru, mengenal proses *training* dan mengenal proses penggajian untuk karyawan Setiawan & Soerjoatmodjo (2021).
- b. Mahasiswa melakukan kerja profesi sesuai kompetensi berlandaskan latar belakang dari jurusan pendidikan sehingga dapat sesuai terhadap profil lulusan program studi psikologi, hal tersebut yang menjadikan dorongan

praktikan untuk melakukan program kerja profesi di PT. Sodexo Sinergi Indonesia sebagai *staff Human Resource* (HR) untuk mengasah keterampilan dan dapat mengaplikasikan hasil pembelajaran yang telah didapat sebelumnya terutama dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

1.2.2 Tujuan Kerja Profesi Universitas Pembangunan Jaya

- a. Bersumber pada buku pedoman Universitas Pembangunan Jaya Setiawan & Soerjoatmodjo (2021) menerangkan tujuan dari program kerja profesi pada mahasiswa di Universitas Pembangunan Jaya yaitu agar mahasiswa dapat memiliki gambaran serta wawasan terkait kompetensi di dunia kerja, kemudian bisa memberikan saran untuk program studi dalam menyempurnakan kurikulum agar sesuai pada tuntutan industri dan masyarakat, serta meningkatkan kerjasama antara instansi dengan program studi.
- b. Program kerja profesi memiliki tujuan supaya praktikan mendapatkan pengalaman kerja yang nyata pada departemen *Human Resource* (HR) di PT. Sodexo Sinergi Indonesia. Praktikan melaksanakan kerja profesi sebagai *staff Human Resource* (HR) yang telah sesuai dengan bidang psikologi yakni Psikologi Industri & Organisasi.

1.3 Tempat Kerja Profesi

PT. Sodexo Sinergi Indonesia merupakan sebuah perusahaan konsultan bisnis yang bergerak di bidang solusi *food service* seperti koki, ahli gizi, kru dapur dan *facility management* dan layanan teknis yaitu perawatan lapangan, pekerja kebersihan, pekerja teknik mesin dan kelistrikan. Lokasi Pelaksanaan Kerja Profesi (KP) dilaksanakan di *Head Office* (HO) PT. Sodexo Sinergi Indonesia. Beralamat di The Manhattan Square 11th Floor Unit A&B Jl. TB Simatupang Kav 1S, RT.3/RW.3, Cilandak Tim., Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12560. Sistem kerja pada PT. Sodexo Sinergi Indonesia saat ini bersifat *hybrid* dimana karyawan bekerja secara *Work From Office* kemudian karyawan mendapatkan jatah seminggu sekali untuk bekerja secara *Work From Home*, tetapi praktikan yang berada dalam posisi magang, maka praktikan diwajibkan untuk bekerja secara *Work From Office* (WFO).

1.4 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi

Praktikan melakukan Kerja Profesi (KP) dimulai dari tanggal 12 Juni 2023 sampai dengan 25 Agustus 2023, kerja profesi dilakukan selama 408 jam kerja. Waktu dilaksanakannya jam kerja profesi yaitu pada setiap hari Senin sampai dengan Jumat dan dengan 8 (delapan) jam kerja yaitu dimulai pada pukul 08.00 AM sampai dengan 17.00 PM Waktu Indonesia Barat (WIB). Kerja profesi dilaksanakan secara *Work from Office* (WFO) dan dibantu oleh pembimbing yang membantu dan membimbing praktek kerja profesi selama berada di lingkungan perusahaan. Pembimbing praktik di tempat kerja profesi merupakan *Learning & Development and Performance Management Lead* PT. Sodexo Sinergi Indonesia dan dengan dibantu mentor, yaitu *HR Officer*.

