

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Kerja Profesi

Di era teknologi yang semakin hari semakin maju membuat perkembangan dan perubahan di berbagai aspek, tak terkecuali dalam dunia kerja. Di sisi lain, nyatanya perkembangan teknologi yang semakin canggih menjadi sebuah tantangan dalam dunia ketenagakerjaan (Sukmana & Asril, 2018). Hal itu dikarenakan saat ini sudah banyak pekerjaan yang tadinya dilakukan oleh manusia sekarang dilakukan oleh teknologi (Sadewo, 2021). Tentunya, hal tersebut membuat persaingan kerja antar calon karyawan semakin sulit. Guna meminimalisir tantangan tersebut, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam menghadapi perubahan yang terjadi (Devega, 2017). Di sisi lain, faktanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sulit untuk ditemukan. Pernyataan tersebut didukung dengan data Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi pada tahun 2021 menunjukkan bahwa sekitar 80% karyawan yang sudah lulus dari perguruan tinggi bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dipelajari (Caesaria & Kasih, 2022). Bahkan, dari data yang dikeluarkan oleh *World Bank* menjelaskan bahwa kualitas SDM Indonesia tergolong rendah karena berada pada posisi ke 87 dari 157 negara (Sugiarto, 2019). Padahal, tingginya kualitas yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia (SDM) memberikan dampak yang tinggi pula terhadap kualitas hasil perusahaan (Amirudin & Romadhona, 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas menjadi salah satu kunci kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan (Hamka et al., 2022). Hal tersebut akan membantu perusahaan dan individu untuk siap menghadapi berbagai permasalahan yang akan terjadi kedepannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh suatu perusahaan agar memiliki SDM yang berkualitas adalah dengan penyeleksian, pengembangan, dan pengelolaan SDM yang baik dan sesuai kompetensi bidang kerja tertentu (Susan, 2019). Dengan pengembangan dan pengelolaan SDM yang baik, maka sebuah perusahaan akan memiliki karyawan yang dapat menyelesaikan dan menghadapi tuntutan pekerjaannya dengan mudah dan

seiring bertambahnya waktu, keterampilan dan kompetensi karyawan akan bertambah atau meningkat (Apriliana & Nawangsari, 2021).

Penyeleksian, pengembangan, dan pengelolaan SDM di sebuah perusahaan menjadi tanggung jawab dari divisi *Human Resource Development* (HRD). HRD memiliki peran dalam meningkatkan kualitas karyawan, baik karyawan yang baru masuk ataupun yang sudah berada di dalam perusahaan (Irmawati, 2015). Tidak hanya itu, HRD juga memiliki tugas untuk memilih calon karyawan yang akan menjadi bagian dari perusahaan itu sendiri yang biasanya diawali dari proses seleksi, rekrutmen, hingga penempatan posisi kerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh Dessler (2013) bahwasanya HRD dalam sebuah perusahaan memiliki peran penting dalam proses seleksi dan rekrutmen. Rekrutmen sendiri merupakan suatu proses yang ditujukan untuk mencari calon tenaga kerja baru yang memiliki kualifikasi yang diinginkan oleh perusahaan (Aamodt, 2016). Anwar dan Surarchith (sebagaimana dikutip dalam Hamza et al., 2021) juga menjelaskan bahwa proses rekrutmen merupakan sebuah proses menentukan calon karyawan yang memiliki kualifikasi terbaik sehingga dapat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tidak hanya itu, proses rekrutmen dilakukan saat perusahaan membutuhkan tenaga kerja baru sehingga perusahaan akan membuka lowongan pekerjaan untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan dan sesuai dengan kualifikasi (Wiroko, 2017). Calon karyawan atau kandidat yang memiliki kualifikasi terbaik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan diundang untuk melaksanakan tahap selanjutnya sampai nantinya bisa bergabung di perusahaan. Di sisi lain, HRD perlu memastikan bahwa kebutuhan karyawan dan perusahaan harus seimbang agar tidak terjadi masalah kedepannya.

Berdasarkan dengan kondisi yang di atas, ketika proses rekrutmen dimulai, terdapat beberapa tantangan yang harus dihadapi, salah satunya adalah tidak mudah dalam mencari kandidat yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan (Baron et al., 2018). Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari Wiroko (2017) terhadap 46 responden di mana dalam penelitian tersebut sebagian besar responden (24%) mengatakan bahwa sangat sulit menemukan kandidat karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan spesifikasi pekerjaan, bahkan beberapa responden juga menambahkan bahwa banyak sekali lamaran pekerjaan yang masuk ke perusahaan,

tetapi sangat terbatas yang sesuai dengan kualifikasi sehingga sangat langka menemukan calon karyawan yang tepat bagi perusahaan karena kurangnya keahlian dan kompetensi yang dimilikinya. Wiroko (2017) menambahkan bahwa hal tersebut dapat disebabkan karena tidak atau kurangnya pengalaman kerja yang dilakukan oleh calon karyawan sehingga kurang dalam memiliki keahlian pada suatu bidang pekerjaan tertentu. Pernyataan tersebut selaras dengan penjelasan dari Foster (sebagaimana dikutip dalam Ilham, 2022) bahwa individu yang memiliki pengalaman bekerja, maka akan mendapatkan lebih banyak pengetahuan dan keahlian mengenai suatu pekerjaan tertentu dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki pengalaman kerja. Maka dari itu, masalah tersebut dapat diminimalisir dengan memberikan kesempatan kerja atau magang bagi mahasiswa selaku individu yang dipersiapkan untuk menghadapi dunia kerja (Rony & Romanti, 2022).

Pelaksanaan magang menjadi salah satu aktivitas wajib yang dilakukan oleh mahasiswa dari perguruan tinggi untuk menerapkan teori yang sudah didapatkannya ke dalam praktik langsung di dunia kerja sehingga mampu menghasilkan individu yang berkualitas, terampil, memiliki *skill* yang dapat dikuasai, dan siap bekerja ketika sudah lulus (Lutfia & Rahadi, 2020). Penjelasan tersebut ternyata diterapkan oleh Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) yang memiliki mata kuliah Kerja Profesi (KP) untuk syarat kelulusan bagi setiap mahasiswanya. Kerja Profesi (KP) sendiri merupakan sebuah kegiatan yang mahasiswa lakukan dengan mengikuti program magang untuk memberikan gambaran secara detail kepada mahasiswa mengenai dunia kerja (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021). Bobot mata kuliah Kerja Profesi (KP) sebesar 3 (tiga) sks sehingga seluruh mahasiswa yang mengambil mata kuliah ini wajib melakukan minimal 400 (empat ratus) jam untuk bekerja. Dengan mata kuliah ini, mahasiswa akan dilatih untuk menerapkan pengetahuan teoritisnya serta berpraktik sesuai dengan kompetensi program studi (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021).

Dengan pelaksanaan Kerja Profesi (KP) diharapkan dapat memberikan manfaat positif bagi mahasiswa untuk memiliki kesiapan kerja yang lebih baik sehingga mampu untuk mengaplikasikan ilmu yang didapat dalam dunia kerja serta mahasiswa dapat memiliki gambaran nyata dan pengalaman mengenai suatu bidang

pekerjaan tertentu yang sesuai dengan profil lulusan program studi yang diambil. Tidak hanya bekerja saja, tetapi pelaksanaan Kerja Profesi (KP) juga disertai dengan pembuatan laporan mengenai hasil pelaksanaan kerja profesi yang sudah dilakukan oleh mahasiswa di perusahaan yang ditempatinya. Program studi psikologi sendiri juga memiliki beberapa profil lulusan, yakni sebagai tenaga kerja di bidang SDM, 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 (Universitas Pembangunan Jaya, 2023). Mata kuliah Kerja Profesi (KP) yang disediakan oleh Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) juga menjadi salah satu upaya dalam mendukung bagaimana mahasiswa program studi psikologi bisa mencapai salah satu profil lulusan sebagai tenaga kerja di bidang SDM yang saat ini juga dibutuhkan oleh banyak perusahaan untuk meningkatkan kualitas perusahaan.

Program Kerja Profesi (KP) yang diberlakukan memberikan kesempatan praktikan untuk dapat melakukan magang di Rumah Sakit Sari Asih Ciputat sebagai staf dari divisi SDM. Tentunya, hal tersebut selaras dengan salah satu profil lulusan prodi psikologi, yakni tenaga kerja di bidang SDM (Universitas Pembangunan Jaya, 2023). Pekerjaan yang dilakukan oleh divisi SDM di Rumah Sakit Sari Asih Ciputat berhubungan dengan penyeleksian, pengelolaan, dan pengembangan sumber daya manusia sehingga diharapkan praktikan dapat belajar mengenai proses pelaksanaan rekrutmen yang dimulai dari *screening* CV untuk menyeleksi kandidat hingga tahap wawancara. Maka dari itu, ketika pelaksanaan kerja profesi berlangsung, mahasiswa dapat menerapkan ilmu psikologi yang sudah dipelajari sebelumnya.

Praktikan melakukan kegiatan magang di Rumah Sakit Sari Asih Ciputat memiliki harapan untuk dapat terjun langsung ke dalam dunia kerja serta mendapatkan pengalaman bekerja khususnya di rumah sakit. Sebelum praktikan melakukan Kerja Profesi di Rumah Sakit Sari Asih Ciputat, salah satu pertimbangan yang membuat praktikan bergabung dengan Rumah Sakit Sari Asih Ciputat untuk memenuhi profil lulusan psikologi, salah satunya adalah tenaga kerja bidang SDM. Tak hanya itu, praktikan ingin lebih memperdalam tenaga kerja di bidang SDM setelah praktikan lulus dari Program Studi Psikologi. Hal tersebut yang membuat akhirnya

praktikan memutuskan ingin bekerja di RS Sari Asih Ciputat. Sesuai dengan penjabaran-penjabaran sebelumnya, maka laporan kerja profesi ini dibuat untuk memenuhi mata kuliah Kerja Profesi (KP) dan memberikan gambaran kerja sebagai staf SDM di Rumah Sakit Sari Asih Ciputat.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Profesi

1.2.1 Maksud Kerja Profesi Universitas Pembangunan Jaya

Menurut Setiawan dan Soerjoatmodjo (2021) maksud dari kerja profesi sebagai kegiatan yang dilaksanakan oleh mahasiswa melalui program magang antara lain:

1. Memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk belajar mengenai suatu bidang pekerjaan di tempat kerja sehingga dapat memperoleh pengalaman di dunia kerja. Hal tersebut dirasakan oleh praktikan ketika bekerja di Rumah Sakit Sari Asih Ciputat dalam mempelajari bidang pengelolaan sumber daya manusia.
2. Melakukan pekerjaan dengan latar belakang jurusan pendidikan yang sesuai sehingga dapat mengaplikasikan teori dan praktik sesuai program studi psikologi. Hal tersebut membuat praktikan untuk melakukan kerja profesi di Rumah Sakit Sari Asih Ciputat sebagai Staff SDM untuk mengasah kemampuan praktikan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang praktikan ambil.

1.2.2 Tujuan Kerja Profesi Universitas Pembangunan Jaya

Kerja Profesi (KP) yang dilakukan oleh mahasiswa memiliki beberapa tujuan, yakni:

1. Setiawan dan Soerjoatmodjo (2021) menjelaskan bahwa tujuan dari kerja profesi Universitas Pembangunan Jaya adalah agar mahasiswa mempunyai gambaran dan wawasan tentang kompetensi dalam dunia kerja dan memberikan saran pada program studi untuk menyesuaikan kurikulum dengan tuntutan masyarakat dan industri, serta menambah dan terjalannya kerjasama antara program studi dengan beberapa instansi.
2. Program kerja profesi bertujuan agar mahasiswa mendapatkan pengalaman kerja sesuai profil lulusan program studi psikologi yang diharapkan dapat memiliki gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) di mana dalam surat No.01/Kep/AP2TPI/2013 dapat memperoleh berbagai macam kompetensi, yakni melakukan administrasi

pelaksanaan psikotes, melakukan pengamatan, melakukan wawancara (dalam konteks non-psikotes dan psikotes), melakukan skoring tes psikologi, melakukan interpretasi hasil tes psikologi, melakukan konseling, melakukan psikoedukasi.

1.3 Tempat Kerja Profesi

Lokasi pelaksanaan kerja profesi yang praktikan lakukan di Rumah Sakit Sari Asih Ciputat. Rumah Sakit Sari Asih Ciputat berada di Jalan Otista Raya No.3, Ciputat, Kecamatan Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Banten.

1.4 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi

Kerja profesi (KP) yang praktikan lakukan berlangsung sejak 12 Juni 2023 sampai dengan 15 September 2023. Kerja profesi dilakukan dengan minimal waktu yaitu 400 jam kerja mengikuti persyaratan dari universitas. Praktikan melaksanakan pekerjaannya melalui sistem *Work From Office* (WFO). Jam kerja praktikan berlangsung dari pukul 08.00 hingga pukul 16.00 dan dilaksanakan dari hari Senin sampai dengan Jum'at sehingga dalam satu hari total jam kerja praktikan adalah delapan jam.