

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Kerja Profesi

Saat ini, kualitas SDM merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan. Apriliana & Nawangsari (2021) menyebutkan bahwa sumber daya manusia yang memiliki kualitas menjadi aset penting bagi perusahaan karena kedepannya akan menjadi pendukung terhadap kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Terlebih lagi, persaingan antar perusahaan akan semakin menajam dan perkembangan teknologi akan semakin canggih (Firdaus & Aprianti, 2022). Oleh karena itu, perusahaan harus bisa memanfaatkan serta mengelola sumber daya manusia secara maksimal agar mampu mengikuti perkembangan yang ada dan dapat bersaing secara lebih efektif dan efisien (Apriliana & Nawangsari, 2021). Dengan kualitas SDM yang mempunyai integritas dan unggul juga menjadi kunci untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Akan tetapi, saat ini masih terdapat perusahaan yang belum dapat beradaptasi dengan kemajuan tersebut, kendala yang mereka hadapi diantaranya karena ketidaksiapan sumber daya manusianya dan kelemahan akses dalam penguasaan teknologi (Soim, 2019).

Indonesia sendiri memiliki kualitas sumber daya manusia yang tergolong masih rendah. Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) mengungkapkan bahwa Indonesia berada di peringkat yang cukup rendah yaitu urutan ke-130 dalam Indeks pembangunan manusia (human capital index) dari 199 negara di dunia (Murdaningsih, 2022). Selain itu, dalam Larasati (2022) disebutkan bahwa produktivitas SDM di Indonesia masih cukup rendah dan sulit untuk ditingkatkan, yang mana tingkat produktivitas SDMnya masih tergolong buruk dibandingkan dengan negara-negara lain, misalnya Malaysia dan Thailand. Padahal SDM faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang dimaksud dapat diperhatikan dari tingkat pengetahuan individu dalam menjalankan pekerjaan, sikap yang ditunjukkan dalam menjalankan pekerjaan, dan keterampilan dalam menjalankan pekerjaan (Syaiful sebagaimana dikutip dalam Ananda et al., 2019)

Kualitas sumber daya manusia yang memiliki kesesuaian dengan pekerjaan dapat meningkatkan efektivitas karyawan dalam bekerja. Keberhasilan perusahaan untuk bisa mempertahankan eksistensinya diawali dari usaha karyawan itu sendiri untuk dapat meningkatkan efektivitas kerjanya dengan maksimal. Simamora (2018) menyebutkan

bahwa kemampuan yang dimiliki SDM mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap efektivitas kerja, yang mana semakin tinggi kemampuan sumber daya manusianya maka efektivitas kerjanya juga akan semakin tinggi. Sejalan dengan hal itu, Daud (2015) juga menyatakan bahwa kualitas SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja. Selain itu, kompetensi juga memiliki kaitan dengan kinerja karyawan. Menurut Spencer dan Spencer sebagaimana dikutip dalam Kasim (2023) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar atau suatu aspek kepribadian yang relatif mendasar dan mendalam yang dapat memprediksi tingkah laku individu pada pekerjaan dan situasi tertentu. Semakin tinggi kompetensi yang karyawan miliki maka kinerja yang ditunjukkan pun akan semakin tinggi (Kasim, 2023). Berdasarkan hal tersebut, kualitas sumber daya manusia termasuk kompetensi karyawan menjadi hal yang penting untuk ditingkatkan di dalam suatu perusahaan agar dapat mencapai kinerja dan efektivitas kerja yang lebih baik. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusianya dengan melakukan suatu pengembangan yang dapat meningkatkan kualitas, efektivitas, dan kompetensi karyawan.

*Assessment center* adalah metode yang dapat dilakukan dalam mengidentifikasi dan menyaring karyawan yang dinilai mempunyai kompetensi dari sisi manajerial untuk menempati jabatan tertentu kedepannya (Adiawaty, 2016). Dunnette dan Hough sebagaimana dikutip dalam Adiawaty (2015) mendefinisikan *assessment center* sebagai suatu rangkaian kegiatan yang distandarisasi berdasarkan suatu kelompok yang mana memberikan dasar untuk memprediksi ataupun menilai perilaku seseorang yang dianggap mempunyai kaitan dengan pekerjaan yang dilakukan di dalam kerangka organisasi. *Assessment center* menjadi wadah bagi karyawan untuk dapat memahami diri mereka sendiri karena di dalamnya karyawan akan menghadapi penilaian baik dari segi kompetensi maupun potensi dengan melakukan beberapa metode simulasi. Terdapat beberapa tujuan dari *assessment center* yaitu sebagai berikut, (1) memperjelas standar kerja dan *goal* yang akan dicapai, (2) alat seleksi, penempatan, dan *mapping* untuk karyawan, (3) pengembangan karier karyawan, (4) memaksimalkan produktivitas, dan (5) menyesuaikan sikap kerja dengan nilai yang ada di dalam organisasi (Ratnaningtyas, 2020). Dutta (2019) menyebutkan bahwa *assessment center* memiliki kontribusi dalam peningkatan organisasi. *Assessment center* mendorong karyawan untuk dapat dievaluasi secara keseluruhan sehingga dapat mengetahui kekurangan yang mereka miliki untuk diperbaiki kedepannya dan memaksimalkan kerjanya. Berbeda dengan psikotes, *assessment center* lebih melihat

pada perilaku atau sikap dalam keseharian sehingga alat yang digunakannya pun banyak yang berkaitan dengan tugas-tugas atau permasalahan yang biasa terjadi di tempat kerja.

Dalam pelaksanaannya, *assessment center* terdiri atas beberapa tahap, yaitu pra *assessment center*, pelaksanaan *assessment center*, dan pasca *assessment center*. Pra *assessment center* menjadi tahap persiapan dengan beberapa tahapan, yaitu mengidentifikasi kebutuhan, menganalisis jabatan, menentukan kompetensi dalam standar kompetensi kerja, merancang dan menentukan metode yang akan digunakan, menentukan asesor, dan *briefing* sebelum pelaksanaan. Joiner dalam Aamodt (2016) menyebutkan bahwa *assessment center* teknik seleksi yang ditandai dengan adanya penggunaan beberapa metode penilaian yang memungkinkan para asesor untuk benar benar mengobservasi karyawan dari setiap tugas yang disimulasikan. Beberapa metode yang dapat dilakukan seperti, *in-basket technique*, *simulations*, *work samples*, *Leaderless Group discussion* (LGD), *presentation*, *business game*, *Behavioral Event Interview* (BEI), dan *personality test* (Adiawaty, 2016). Metode dan alat seleksi tersebut dapat digunakan dengan mengombinasikannya berdasarkan dengan kebutuhannya. Selanjutnya, selama pelaksanaan *assessment center* asesor perlu melakukan observasi terhadap aktivitas yang dilakukan selama berlangsungnya kegiatan dan *recording* dalam bentuk catatan tertulis terkait perilaku peserta untuk dianalisa setelahnya. Pada pasca *assessment center*, akan dilakukan skoring pada setiap alat tes yang yang digunakan secara individual, melakukan integrasi data, dan menyusun laporan hasil *assessment center* untuk setiap peserta (Ratnaningtyas, 2020).

Output dari seluruh kegiatan asesmen tersebut akan dibuat dalam bentuk laporan yang berisi penilaian dan rekomendasi dari asesor untuk menentukan karyawan akan mendapatkan promosi atau mutasi. Feedback tersebut akan diberikan oleh asesor yang telah berkompeten sehingga karyawan dapat lebih memahami kapasitas diri mereka sesuai dengan hasil pengukuran multi metode serta dorongan untuk mengembangkan kapasitas individual mereka dalam memaksimalkan kinerja (Kasim, 2023). Pemberian *feedback* secara konseptual bertujuan agar perusahaan maupun asesi itu sendiri mengetahui profile dah hasil tes yang telah dijalannya sehingga kedepannya dapat direncanakan suatu pengembangan sesuai dengan feedback tersebut (BKN, 2021). Feedback dapat diberikan dengan berbagai cara, seperti dilakukan secara langsung (lisan), tertulis, atau menggabungkan antara kedua cara tersebut. Hal penting dalam penyampaian feedback ini ialah hasil yang ada pada laporan tersampaikan kepada pihak asesi untuk upaya

pengembangan. Pada pemberian *feedback*, asesor yang bertugas dapat memberikan arahan terkait program pengembangan yang dapat dilakukan asesori dengan mudah. Kemudian, upaya pengembangan dapat disampaikan kepada pihak lain, seperti atasan dan rekan kerja untuk ditindak lanjuti (BKN, 2021). Selain pengembangan, hasil dari kegiatan *assessment center* juga dapat dijadikan pertimbangan atasan dalam melakukan rotasi atau mutasi.

*Assessment center* menjadi salah satu materi yang dipelajari selama perkuliahan, yaitu pada mata kuliah Sentra Asesmen. Pada mata kuliah tersebut, praktikan mempelajari banyak hal mengenai metode-metode dalam *assessment center*, kompetensi, cara membuat pertanyaan BEI berdasarkan dengan kompetensi, kamus penilaiannya FGD, dan lain sebagainya. Hal tersebut meningkatkan pengetahuan dan kemampuan praktikan mengenai *assessment center*. Namun, materi saja tidak cukup untuk dapat memahami proses *assessment center* secara keseluruhan. Oleh karena itu, dibutuhkan praktik secara nyata dan langsung agar dapat memahami *assessment center* secara lebih komprehensif. Dengan adanya praktik secara langsung, dapat memberikan gambaran secara nyata terkait proses *assessment center* yang terjadi di lapangan dan materi yang telah dipelajari juga dapat diaplikasikan. Salah satu cara untuk melakukan hal tersebut melalui program Kerja Profesi (KP) yang ada di Universitas Pembangunan Jaya.

Kerja Profesi (KP) ialah kegiatan yang diterapkan oleh Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) dalam upayanya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat berfungsi dalam lingkungan sosial UPJ dan sebagai salah satu mata kuliah prasyarat untuk dapat lulus. Hal ini diberlakukan untuk semua mahasiswa Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) dari setiap program studi, termasuk psikologi. Dengan adanya Kerja Profesi (KP) menjadi salah satu cara yang dilakukan Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) untuk mengembangkan kualitas lulusannya sehingga dapat bersaing di dalam dunia pekerjaan. Menurut Setiawan & Soerjoatmodjo (2021) kerja profesi merupakan kegiatan yang dilakukan mahasiswa berupa program magang untuk memberikan gambaran mengenai dunia pekerjaan. Program Kerja Profesi (KP) membuat mahasiswa memiliki kesempatan untuk mempraktikkan teori yang telah didapatkan selama perkuliahan serta berlatih dalam melakukan analisis terhadap teori, serta mempraktikkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh program studi dalam lingkungan perusahaan atau instansi. Di UPJ, Program KP terdiri atas 3 sks dan dalam prosesnya mahasiswa harus bekerja profesi selama 400 (empat ratus) jam.

Kerja Profesi (KP) memberikan dampak yang positif terhadap mahasiswa, seperti menambah pengetahuan mengenai teori psikologi yang sebelumnya sudah dipelajari, meningkatkan keterampilan, dan mendapatkan pengalaman untuk terlibat langsung dalam dunia pekerjaan yang sejalan dengan kompetensi yang dimiliki oleh Program Studi (Prodi) yang dipilih sehingga dapat lulus sesuai dengan profil lulusan yang diharapkan. Program Studi Psikologi mempunyai profil lulusan untuk calon mahasiswa sarjana dengan gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) sesuai dengan ketentuan dari Keputusan Asosiasi Penyelenggara Pendidikan Tinggi Psikologi Indonesia (ATP2PTI) dalam surat No.01/Kep/AP2TPI/2013 yang berisi bahwa mahasiswa dengan gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) diharapkan dapat bekerja di bidang psikologi, salah satunya sebagai tenaga kerja dalam bidang sumber daya manusia. Melalui pelaksanaan kerja profesi, praktikan memiliki kesempatan untuk menjadi bagian dari Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi DKI Jakarta di unit *Management Assessment Center* (MAC) yang memberikan jasa pada bidang *assessment*, pengembangan karyawan, dan organisasi. Pada unit *Management Assessment Center* (MAC), praktikan diposisikan sebagai staf *assessment center* yang mana sejalan dengan salah satu profil pekerjaan yang diharapkan sebagai lulusan program studi psikologi.

Selama kerja profesi, praktikan memiliki tugas pada bagian pengembangan sumber daya manusia, yaitu dalam pelaksanaan *assessment center* dengan didampingi oleh asesor. *Assessment center* (AC) merupakan rangkaian kegiatan yang telah distandarisasi dari suatu kelompok yang mana dapat memberi dasar untuk memprediksi ataupun menilai perilaku individu yang dianggap mempunyai kaitan dengan pekerjaan dalam kerangka organisasi. Terdapat beberapa metode *assessment center* yang dilakukan di MAC BPKP, dimulai dari *case analysis*, *Group discussion* (GD), *presentation*, dan *Behavioral Event Interview* (BEI). Sebelum dilakukannya kegiatan *assessment center*, MAC BPKP akan melakukan metode lain, yaitu tes intelegensi untuk mengetahui gambaran kompetensi peserta, setelah itu baru serangkaian kegiatan *assessment* dilakukan. Hasil dari tes intelegensi dan proses *assessment* yang dilakukan oleh MAC BPKP dapat pertimbangan yang digunakan untuk menentukan karyawan akan mendapatkan promosi atau mutasi.

*Management Assessment Center* (MAC) BPKP menerima praktikan sebagai staf *assessment center*, praktikan diberikan tugas dalam membantu asesor dalam melakukan tes intelegensi dan proses *assessment center* dari awal hingga akhir, yang meliputi *case analysis*, *presentation*, *group discussion*, dan *Behavioral Event Interview* (BEI). Sebelum

rangkaian *assessment* dilakukan, akan dilakukan tes intelegensi terlebih dahulu. Pada saat tes intelegensi praktikan support administrasi alat tes, melakukan observasi dan skoring alat tes. Setelah tes intelegensi dilakukan, maka dilanjutkan dengan serangkaian proses *assessment center*. Selama proses *assessment*, praktikan melakukan observasi perilaku pada saat *group discussion*, *case analysis*, *presentation*, dan *Behavioral Event Interview* (BEI). Pada BEI, praktikan membantu dalam merekap jadwal *interview* dan terlibat langsung dalam memberikan pertanyaan kepada peserta. Praktikan juga membuat laporan verbatim serta laporan penilaian berupa *evidence* dari hasil BEI tersebut.

Praktikan memilih untuk bekerja profesi di unit *assessment center* Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dengan harapan dapat menambah pengalaman dan pengetahuan dalam bidang pekerjaan sumber daya manusia. Selain itu, terdapat beberapa pertimbangan yang membuat praktikan memutuskan untuk bergabung dengan unit *assessment center* BPKP baik secara personal maupun secara profesional. Secara personal, praktikan memiliki ketertarikan dengan *assessment center* dan di unit *assessment center* BPKP praktikan dapat mempelajari prosedur *assessment* yang benar, meningkatkan kemampuan dalam mengevaluasi kompetensi dan kepribadian yang dimiliki oleh para karyawan, menambah pengalaman dalam melakukan wawancara dan observasi, meningkatkan keterampilan dalam mencari dan menilai karyawan yang sesuai berdasarkan kriteria yang perusahaan harapkan, dan tentunya mempraktikkan materi *assessment center* yang sebelumnya sudah dipelajari. Sementara itu, secara profesional unit *assessment center* BPKP memenuhi beberapa kompetensi yang praktikan butuhkan selama Kerja Profesi (KP) sehingga hal tersebut menjadi pertimbangan bagi praktikan. Praktikan membuat laporan kerja profesi dengan judul “Gambaran Kerja Staf unit *Assessment center* di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi DKI Jakarta” untuk memenuhi mata kuliah kerja profesi dan memberikan gambaran mengenai staf *assessment center* di BPKP Provinsi DKI Jakarta.

## **1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Profesi**

### **1.2.1 Maksud Kerja Profesi Universitas Pembangunan Jaya**

Kerja profesi yang dilakukan mahasiswa memiliki maksud untuk beberapa hal berikut, antara lain:

- a. Mahasiswa mendapatkan kesempatan untuk memahami dinamika dunia kerja serta mempelajari bidang pekerjaan yang memiliki kesesuaian dengan jurusan

psikologi dalam kegiatan kerja profesi. Dalam hal ini, praktikan merasakan secara langsung dalam memahami dunia pekerjaan di kondisi nyata dan mempelajari bidang sumber daya manusia selama bekerja profesi di BPKP unit *Management Assessment center* (MAC).

- b. Mahasiswa mempraktikkan pengetahuan yang didapatkan pada saat perkuliahan dan mengembangkannya. Praktikan mendapatkan pengetahuan dan dapat mempraktikkan ilmu-ilmu psikologi yang berkaitan erat dengan *assessment* dan pengukuran psikologis sehingga praktikan dapat mengasah keterampilannya dan mempelajarinya secara lebih mendalam.

### 1.2.2 Tujuan Kerja Profesi Universitas Pembangunan Jaya

Kerja profesi yang dilakukan mahasiswa memiliki beberapa tujuan, antara lain:

- a. Berdasarkan Pedoman Kerja Profesi Universitas Pembangunan Jaya Setiawan & Soerjoatmodjo (2021) kerja profesi memiliki tujuan untuk memberikan gambaran kepada mahasiswa Universitas Pembangunan Jaya terkait dunia kerja, dapat memberikan *feedback*, seperti kritik dan saran pada program studi dalam menyempurnakan kurikulum agar sesuai dengan tuntutan yang ada di masyarakat dan industri, serta melakukan kerjasama antara prodi dengan instansi atau perusahaan.
- b. Meningkatkan pengetahuan, pengalaman, kemampuan, serta kompetensi praktikan sebagai staf unit *assessment center*. Praktikan memperoleh pengalaman dalam melakukan proses *assessment* dari awal hingga akhir secara langsung termasuk dalam melakukan wawancara dan observasi. Hal tersebut meningkatkan *soft skill* praktikan dalam berkomunikasi, beradaptasi dengan lingkungan, dan kerja sama tim. Pengalaman praktikan memiliki kaitan yang erat dengan mata kuliah-mata kuliah yang sudah dipelajari pada saat perkuliahan, seperti Psikologi Industri dan Organisasi, Wawancara dan Observasi, Psikodiagnostik, Sentra Asesmen, dan Diagnostik Industri.

### 1.3 Tempat Kerja Profesi

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) adalah aparat pengawas intern pemerintah di bawah Presiden dan memiliki tanggung jawab langsung pada Presiden, terdiri dari sepuluh deputi bidang pengawasan dengan peran dan fungsi yang berbeda. Praktikan bekerja profesi di unit *Management Assessment center* (MAC) BPKP yang berada

di bawah biro sumber daya manusia. *Management Assessment center* (MAC) memiliki fungsi untuk melakukan evaluasi kompetensi karyawan serta kepribadian karyawan, membuat *job profile*, mencari karyawan yang sesuai untuk target atau posisi yang diharapkan, memberikan jasa pada beberapa hal, seperti pengembangan kompetensi karyawan dan organisasi. BPKP Provinsi DKI Jakarta berlokasi di Jl. Pramuka No 33 Jakarta Timur, 13120. Sistem kerja yang ditetapkan oleh BPKP ialah *Work From Office* (WFO) dan *Work From Home* (WFH), tetapi untuk karyawan magang dilakukan secara *Work From Office* (WFO) setiap harinya.

#### 1.4 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi

Kerja profesi dimulai dari tanggal 12 Juni 2023 hingga 12 September 2023. Selama berpraktik, semua pekerjaan dilakukan secara langsung atau *Work From Office* (WFO). Hal ini berlaku untuk semua karyawan termasuk juga untuk karyawan magang. Pelaksanaan kerja profesi dilakukan oleh praktikan dari hari senin sampai jumat. Pada hari senin sampai kamis praktikan bekerja dimulai dari pukul 08.00 WIB hingga 16.30 WIB, sedangkan pada hari Jumat pukul 08.00 WIB hingga 17.00 WIB. Akan tetapi, tidak menutup kemungkinan untuk karyawan magang pulang lebih lama dari waktu yang ditentukan jika terdapat pekerjaan yang harus diselesaikan di hari tersebut.

**Tabel 1. 1 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi (KP) di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP)**

| Hari   | Jam Kerja         |
|--------|-------------------|
| Senin  | 08.00 - 16.30 WIB |
| Selasa | 08.00 - 16.30 WIB |
| Rabu   | 08.00 - 16.30 WIB |
| Kamis  | 08.00 - 16.30 WIB |
| Jumat  | 08.00 - 17.00 WIB |