

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Kerja Profesi

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi suatu tanggung jawab yang esensial dalam perkembangan seorang individu sepanjang hidupnya. Fokus utama terletak pada pengembangan keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk memasuki karier atau mencapai jabatan yang diinginkan. Hal ini bertujuan untuk mengoptimalkan potensi dan kekuatan yang dimiliki oleh masing-masing individu. Selain itu, dalam lingkungan organisasi, karyawan tidak hanya mencari penghasilan sebagai satu-satunya tujuan bekerja, namun juga memiliki ambisi untuk mengaktualisasikan potensi diri mereka. Salah satu upaya penting yang mendukung realisasi dari keinginan ini adalah melalui pengembangan karier. Program-program pengembangan karier membantu seorang karyawan untuk mendapatkan posisi-posisi tertentu sesuai dengan aspirasi dan keinginannya. Dengan begitu, pengembangan karier tidak hanya menawarkan jalan menuju kemajuan dalam hierarki jabatan, tetapi juga memungkinkan individu untuk mengenali, mengasah, dan mengaplikasikan bakat serta kemampuan yang mereka miliki. Melalui pengembangan karier, individu dapat mendapatkan pembelajaran secara terus-menerus, meningkatkan kompetensi mereka, dan berkontribusi secara lebih aktif dalam konteks kerja mereka. Dengan demikian, proses ini tidak hanya memberikan manfaat bagi perkembangan individu, tetapi juga memperkuat daya saing suatu organisasi dengan memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh SDM yang berkualitas. (Safitri, 2020).

Menurut Siagian (2008), Seorang karyawan yang ingin mengembangkan karirnya harus memahami beberapa aspek, seperti pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan, menjadi hal yang krusial. Program pengembangan karier yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala berfokus pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan, termasuk melalui

pelatihan mengenai pengetahuan dan sikap, serta memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pendidikan melalui program beasiswa. Tetapi, yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala memberikan gambaran adanya masalah dalam lingkungan kerja, terutama dalam interaksi antara pegawai dengan aspek-aspek pekerjaan yang mereka hadapi. Situasi di mana pegawai mendapatkan tugas yang tidak sepenuhnya sesuai dengan minat, pendidikan, kemampuan, atau pengalaman mereka, yang mengakibatkan ketidakmampuan individu dalam melaksanakan tugas tersebut dengan optimal. Pernyataan di atas dibuktikan dengan terlihat bahwa masih ada pegawai yang belum sepenuhnya menguasai tugas-tugas yang seharusnya sesuai dengan jabatan mereka, seperti di bagian sekretariat. Sekretariat seharusnya bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, koordinasi, dan pengawasan kegiatan administratif umum, kepegawaian, keuangan, dan penyusunan program. Namun, pelaksanaannya belum optimal karena kurangnya pengetahuan, keterampilan, atau pengalaman yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas tersebut. Hal tersebut menunjukkan perlunya evaluasi mendalam terhadap penempatan pegawai sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, serta peningkatan dalam pendekatan pengembangan karier.

Robbins dan Timothy (2015) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah cerminan dari seberapa baik seorang karyawan menguasai pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaannya. Pengukuran tersebut dapat dilakukan dengan mempertimbangkan durasi serta jenis pekerjaan yang telah dilakukan oleh individu selama periode tertentu. Pengalaman kerja yang sebenarnya pada dasarnya berakar dari tingkat pengetahuan dan kemampuan yang seorang karyawan miliki. Dengan demikian, pengalaman kerja bukan hanya tentang berapa lama seseorang telah bekerja, melainkan lebih tentang kedalaman pengetahuan yang diperoleh dan sejauh mana keterampilan yang dimiliki telah diterapkan dan dikembangkan selama perjalanan karier mereka. Hal ini menggarisbawahi bahwa pengalaman kerja menjadi suatu jendela yang memperlihatkan sejauh mana seseorang telah tumbuh dan berkembang

dalam bidangnya, memberikan gambaran komprehensif tentang keahlian, pemahaman, dan penerapan konsep-konsep yang berhubungan dengan pekerjaannya. Dengan begitu, kualitas pengalaman kerja bukanlah semata tentang jumlah tahun dalam industri, tetapi lebih tentang proses pembelajaran, peningkatan, dan aplikasi pengetahuan yang dilakukan secara terus-menerus di sepanjang perjalanan karier seseorang.

Martoyo, Alwi, Aristarini dalam Aksa dan Yusuf (2022) mendukung pernyataan tersebut dengan mengkonfirmasi bahwa pengalaman kerja tidak hanya berhubungan dengan durasi atau lama masa kerja seseorang dalam suatu pekerjaan. Mereka menekankan bahwa pengalaman kerja bukan semata mengukur waktu yang dihabiskan dalam dunia kerja, melainkan lebih kepada proses akumulasi pengetahuan dan keterampilan yang terkumpul seiring dengan perjalanan karier individu. Pengalaman bukan hanya sekedar tentang seberapa lama seseorang telah bekerja, tetapi lebih tentang bagaimana mereka mendapatkan, memperluas, dan menerapkan pengetahuan serta keterampilan tersebut selama perjalanan profesional mereka. Dengan begitu, konsep pengalaman kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah tahun dalam pekerjaan, tetapi lebih penting lagi adalah bagaimana individu tersebut memanfaatkan setiap kesempatan dan pengalaman yang mereka peroleh untuk terus belajar, tumbuh, dan berkembang dalam lingkungan kerja mereka. Oleh karena itu, pengalaman kerja sesungguhnya menjadi refleksi dari bagaimana seseorang menggabungkan pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan untuk menghadapi tantangan dan tuntutan yang terus berubah dalam dunia kerja.

Pengalaman kerja memiliki peran penting dalam penilaian para pimpinan perusahaan ketika mereka akan menentukan penempatan seseorang di jabatan tertentu. Seiring dengan pertimbangan promosi dalam struktur organisasi, lamanya masa kerja menjadi salah satu faktor yang dipertimbangkan secara serius. Di mana pengalaman menjadi sebuah modal, harapannya adalah setiap karyawan akan memiliki kualitas Sumber Daya Manusia yang unggul, yang pada akhirnya akan membantu meningkatkan kinerja secara signifikan di tempat kerja. Proses tersebut memungkinkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan

tugas dan aktivitasnya untuk berkembang seiring dengan berjalannya waktu dalam bidang yang bersangkutan.

Keberhasilan seorang karyawan dalam mencapai kinerja yang tinggi berkaitan erat dengan deretan pengalaman kerjanya. Oleh karena itu, pengalaman kerja menjadi elemen kunci yang membentuk dasar bagi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan penuh kepercayaan dan keterampilan yang sudah terasah. Ini tidak hanya mencerminkan seberapa lama seseorang telah berada di lapangan, tetapi juga sejauh mana dia telah belajar, berkembang, dan mempraktekkan pengetahuan serta keterampilan yang diperolehnya selama masa kerja. Dengan memahami dan menghargai nilai dari pengalaman kerja, pimpinan mampu mengambil keputusan yang terbaik dalam hal menilai kompetensi serta potensi seseorang dalam suatu peran atau tanggung jawab tertentu. Dalam keseluruhan, pengalaman kerja bukan hanya sekedar masa lalu seseorang, tetapi juga merupakan fondasi yang mengukuhkan dan memperkaya kemampuan individu dalam menjalankan tugas-tugas yang semakin rumit di masa depan.

Karena hal tersebut, Universitas Pembangunan Jaya mewajibkan mahasiswa untuk melakukan Kerja Profesi yang kini juga telah menjadi mata kuliah serta syarat kelulusan yang wajib diikuti oleh seluruh mahasiswa. Kerja Profesi merupakan kegiatan yang membantu mahasiswa mendapatkan wawasan serta pengalaman untuk menginterpretasikan teori-teori yang telah dipelajari selama masa perkuliahan. Selain itu, Kerja Profesi tidak hanya menjadi sebuah kegiatan tambahan, tetapi juga sebuah kesempatan bagi mahasiswa untuk mendapatkan wawasan serta pengalaman praktis dalam mempraktekkan materi yang telah dipelajari dan diperoleh selama masa perkuliahan. Kegiatan ini membantu melengkapi pengetahuan akademis dengan pengalaman lapangan yang dapat menggali lebih dalam dan menginterpretasikan teori-teori tersebut dalam dunia kerja yang nyata. Selain menjadi kesempatan bagi mahasiswa untuk mengaitkan teori dengan praktik, Kerja Profesi juga memungkinkan mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan yang diperoleh dari kegiatan akademis sesuai dengan bidang studinya (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021).

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

### **1.2.1 Maksud Kerja Profesi**

- a. Untuk mempelajari bidang Manajemen Pemasaran secara langsung sesuai dengan penempatan posisi magang
- b. Melakukan Kerja Profesi sesuai dengan latar belakang Pendidikan praktikan yaitu Manajemen khususnya Manajemen Pemasaran
- c. Mempraktekkan secara langsung ilmu yang sudah dipelajari selama praktikan berkuliah

### **1.2.2 Tujuan Kerja Profesi**

- a. Untuk mempelajari bidang Manajemen Pemasaran secara langsung sesuai dengan penempatan posisi magang
- b. Melakukan Kerja Profesi sesuai dengan latar belakang Pendidikan praktikan yaitu Manajemen khususnya Manajemen Pemasaran
- c. Mempraktekkan secara langsung ilmu yang sudah dipelajari selama praktikan berkuliah

## **1.3 Manfaat Kerja Profesi**

### **1.3.1 Manfaat Bagi Mahasiswa**

- a. Mendapatkan pengalaman kerja yang relevan dengan program studi, sehingga mahasiswa dapat memiliki pengetahuan dan kemampuan yang sesuai dengan bidangnya
- b. Dapat mempraktekkan secara langsung ilmu yang diperoleh selama di bangku perkuliahan dan mengembangkannya secara langsung
- c. Dapat memahami gambaran kondisi dunia kerja yang sesungguhnya sehingga sudah mengetahui apa saja yang harus dipersiapkan sebelum terjun ke dunia kerja yang nyata.

### **1.3.2 Manfaat Bagi Universitas Pembangunan Jaya**

- a. Membangun jaringan kerjasama antara UPJ dengan Perusahaan/instansi terkait.
- b. Mendapatkan masukan untuk menyempurnakan pembelajaran yang sesuai dengan tuntutan industri yang berlaku.
- c. Pengenalan Universitas kepada Perusahaan terkait.

### **1.3.3 Manfaat Bagi Instansi/Perusahaan**

- a. Kemungkinan perusahaan untuk melakukan kerjasama dengan Universitas yang dapat membentuk kolaborasi lebih lanjut dalam bentuk program bersama.
- b. Sebagai salah satu bukti nyata dalam hal tanggung jawab sosial instansi.
- c. Membangun kerja sama yang dapat menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat.

## **1.4 Tempat Kerja Profesi**

Kerja Profesi ini dilaksanakan di PT Permata Hijau Automegah yang merupakan perusahaan pusat Permata Group yang berdiri sejak tahun 1994. Perusahaan ini telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam menyediakan produk-produk mobil Honda bagi masyarakat Indonesia. Dengan keberhasilannya, perusahaan ini telah resmi mendirikan cabang Dealer keda di Gading Serpong Tangerang pada tahun 2012, dikenal dengan nama Honda Permata Serpong.



### Gambar 1.1 Dealer Honda Permata Hijau

PT Permata Hijau Automegah telah berhasil mempertahankan posisi terbaik di pasar serta meraih berbagai penghargaan yang menegaskan posisi mobil Honda sebagai pemimpin di kelasnya. Kepercayaan dan kualitas layanan yang diberikan oleh perusahaan ini telah membuat mobil Honda menjadi terdepan, terpercaya, dan diakui sebagai yang terbaik dalam memberikan pelayanan kepada konsumen.

Kerja Profesi yang dilakukan di lingkungan perusahaan ini memberikan kesempatan kepada praktikan untuk memahami secara langsung industri otomotif dan dinamika bisnisnya. Melalui pengalaman ini, mahasiswa dapat mengaplikasikan teori-teori yang dipelajari dalam konteks dunia kerja yang nyata.

#### 1.5 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi

Kerja Profesi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Pembangunan Jaya yaitu selama 400 jam atau 60 hari dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan yaitu hari Senin sampai Jumat dimulai pada tanggal 12 Juni 2023 – 12 Agustus dan pada pukul 08.30 – 16.30 WIB.

Berikut adalah rangkaian jadwal dalam pelaksanaan kerja profesi di PT Permata Hijau Automegah:

Tabel 1.1 Timeline Kerja Profesi

No	Minggu ke	Uraian Tugas Mingguan
1	I	Pengenalan perusahaan dan produk
2	II	Melakukan canvassing
3	III	Melakukan canvassing dan pameran
4	IV	Melakukan pameran
5	V	Melakukan pameran

6	VI	Training Honda Basic Sales
7	VII	Melakukan pameran
8	VIII	Melakukan pameran
9	IX	Melakukan pameran
10	X	Melakukan pameran
11	XI	Melakukan pameran

