

BAB III PELAKSANAAN KERJA PROFESI

3.1 Bidang Kerja

Praktikan telah mempraktekan kerja profesi di PT Pertamina (Persero) sebagai staf di bagian Sumber Daya Manusia fungsi *Culture and Change Management*. Praktikan melakukan kerja profesi yang dimulai pada 12 Juni 2023 - 31 Agustus 2023 dengan 440 Jam kerja. *Job desk* yang dilaksanakan selama menjalani kerja profesi yaitu seperti pada tabel 3.1, kemudian terdapat pekerjaan tambahan yang praktikan lakukan selama kerja profesi yaitu rekapitulasi data, notulen rapat, PIC perwira award dalam acara Pertamina AKHLAK Festival, MC pada sosialisasi survei.

Tabel 3. 1 Bidang Kerja Profesi

Bidang kerja	Pekerjaan
Staf SDM fungsi <i>Culture and Change Management</i> .	A. Pengukuran Budaya <i>Core Values</i> AKHLAK B. Survei <i>Employee Engagement</i> dan <i>Practice Pulse Check</i> C. Melakukan Wawancara dan Observasi D. Membuat Psikoedukasi
Pekerjaan Tambahan	A. Rekapitulasi data B. Notulen rapat C. PIC Perwira <i>award</i> dalam acara AKHLAK Festival D. MC pada sosialisasi survei

Praktikan diberikan tugas untuk melakukan asesmen pada Leader Pertamina *group* melalui alat ukur yang dimiliki oleh Pertamina, yaitu dengan server *Living Core Values* AKHLAK. Tugas praktikan yaitu menganalisis program budaya yang telah dilaksanakan, kemudian file akan di upload pada server sesuai dengan program yang telah dijalani dengan ketentuan server, dan memastikan

progress *upload evidence leader* Pertamina. Selanjutnya, untuk melihat keakuratan nilai yang telah diperoleh melalui alat ukur tersebut, dilakukannya survei *Employee Engagement* dan *Practice Pulse Check* yang dilakukan oleh karyawan yang nantinya hasil survei tersebut dapat memberikan rekomendasi pengembangan budaya.

Asesmen tersebut dilakukan oleh seluruh *leader* Pertamina *group* yaitu sebanyak 366 *leader*, untuk pengukuran internalisasi budaya dilakukan pada alat ukur *Living Core Values* AKHLAK dengan *cut off* hingga 30 September 2023. Sedangkan survei *Employee Engagement* dan *Practice Pulse Check* diisi oleh seluruh karyawan Pertamina *group* mulai dari kategori pekerja staff hingga Direksi SH / SVP / Setara. Survei ini dilakukan dengan minimal 20% responden pada masing-masing Holding dan Sub Holding yang disebarluaskan melalui email Pertamina, survei dilaksanakan pada tanggal 17-21 Juli 2023. Setelah penarikan survei, yang dilakukan pada 24 Juli 2023, responden yang mengisi sebanyak 14.007 (empat belas ribu tujuh) responden, kemudian 63 (enam puluh tiga) dari 14.007 (empat belas ribu) responden tidak teridentifikasi asal Sub holding, sehingga responden yang dianalisa hanya 13.944 (tiga belas ribu sembilan ratus empat puluh empat) responden.

3.2 Pelaksanaan Kerja

Praktikan telah mempraktikkan kerja profesi dengan waktu tiga bulan, dimulai pada 12 Juni 2023 - 31 Agustus 2023. Kerja profesi dipraktikkan oleh praktikan dengan *Work From Office* (WFO). Praktikan mendapat bimbingan dari salah satu staf Culture and Change Management yang menjabat sebagai Analyst I Culture and Change Management. Berikut yaitu pekerjaan praktikan pada pelaksanaan kerja profesi:

3.2.1 Pengukuran Budaya *Core Values* AKHLAK PT. Pertamina

Budaya dalam organisasi merupakan aturan, norma, dan nilai sosial bersama yang membentuk sikap dan perilaku karyawan dalam sebuah perusahaan (Colquitt et al., 2015). Budaya organisasi berkaitan dengan aspek subjektif terkait apa yang terjadi dalam organisasi, dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku masyarakat (Armstrong, 2009). Sebagai BUMN terbesar di Indonesia PT Pertamina (persero) mempunyai kewajiban dalam

menginternalisasi budaya dengan memperhatikan kontekstualisasi budaya pada proses bisnis PT Pertamina (Persero), dengan begitu secara jangka panjang dapat menunjang kinerja dan produktivitas organisasi.

Pengelolaan budaya organisasi dengan sebuah sistem yang sudah terintegrasi merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi. Dengan begitu, upaya dalam pengelolaan budaya dapat menjadi terukur, serta diketahui kontribusinya terhadap kinerja suatu organisasi (SDM-Culture and Change Management, 2023b). Budaya AKHLAK di Pertamina diperlukan karena implementasi nilai-nilai AKHLAK yaitu menjadi peranan penting untuk dapat memastikan karyawan Pertamina telah selaras dengan kebutuhan eksekusi strategi dan modal operasi untuk mencapai aspirasi dan visi Pertamina (SDM-Culture and Change Management, 2023b).

Gambar 3.1 merupakan 5 (lima) tahap proses untuk dapat terciptanya budaya yang berhasil dalam sebuah perusahaan (Colquitt et al., 2015). Menurut Colquitt (2015) untuk terciptanya budaya yang berhasil dalam suatu perusahaan dapat dimulai dari perilaku kepemimpinan yang akan berpengaruh terhadap budaya perusahaan. Kemudian, budaya dalam perusahaan akan mempengaruhi perilaku karyawan. Selanjutnya perilaku karyawan akan menentukan kepuasan pelanggan yang akan mempengaruhi penjualan dalam perusahaan tersebut.



Gambar 3. 1 Proses Keberhasilan Budaya

(Colquitt, 2015)

Proses terciptanya budaya yang berhasil dalam teori Colquit selaras dengan PT. Pertamina (Persero) yang memperhatikan kontekstualisasi budaya pada proses bisnisnya melalui core values AKHLAK. Core values AKHLAK merupakan sebuah kata sifat dengan penjelasan yang bertujuan untuk seluruh karyawan mengetahui dan mengimplementasikan nilai budaya di organisasi. Pada tahap ini praktikan melakukan pengukuran internalisasi budaya *core values* AKHLAK pada *leader* Pertamina group. Pengukuran internalisasi merupakan

pengukuran dalam tahapan yang dilalui oleh seseorang untuk mampu dalam bertindak dan bertingkah laku sesuai dengan standar (Hefni et al., 2019). Dengan begitu, pengukuran internalisasi *core values* AKHLAK merupakan sebuah pengukuran yang dilakukan kepada karyawan pada implementasi budaya *core values* AKHLAK.



Gambar 3. 2 Tahap Pengukuran Internalisasi AKHLAK
Pertamina (2023)

1. Pengumpulan *Evidence* Internalisasi AKHLAK

Pengumpulan *evidence* atau bukti seluruh pelaksanaan program budaya AKHLAK dilaksanakan dengan tujuan untuk memastikan proses internalisasi AKHLAK telah dilakukan ataupun belum dilakukan oleh masing-masing *leader* atau pimpinan fungsi seluruh Pertamina *group*. Pengumpulan *evidence* internalisasi AKHLAK dilakukan dalam alat ukur *Living Core Values* AKHLAK (LCV AKHLAK). Alat ukur LCV AKHLAK digunakan sebagai bentuk monitoring implementasi AKHLAK serta memastikan program budaya perusahaan berjalan di Pertamina *Group*. Selain itu, LCV AKHLAK sebagai alat yang membantu proses internalisasi AKHLAK di seluruh entitas organisasi Pertamina *Group*. Dalam alat ukur ini terdapat sebuah proses internalisasi AKHLAK mulai dari perencanaan program budaya, implementasi program budaya, hingga proses monitoring dan evaluasi *leader*. Praktikan telah melakukan pengukuran internalisasi AKHLAK sebanyak 60 *leader* dari 366 *leader* Pertamina *group*. Proses pengukuran internalisasi AKHLAK yang telah praktikan lakukan sebagai berikut:

- a. Tahap pertama, praktikan akan memeriksa perencanaan program budaya pada masing-masing *leader*.
- b. Kemudian mengidentifikasi program budaya AKHLAK yang telah ditetapkan BUMN yang merupakan identitas serta perekat pada budaya pekerja yang akan mendukung pengembangan pada kinerja oleh setiap

karyawannya dengan berkelanjutan yang tercermin pada kepribadian ataupun perilaku yang dilakukan dalam membentuk budaya kerja. Selain itu, menentukan nilai AKHLAK pada setiap program budaya yang telah direncanakan dan dilakukan oleh setiap leader.

- c. Selanjutnya, praktikan akan menganalisis dan memastikan setiap implementasi program budaya yang telah dilakukan oleh *leader* di setiap bulannya pada periode tahun 2023.
- d. Tahap berikutnya, praktikan akan memeriksa rencana komunikasi pada masing-masing leader periode tahun 2023.
- e. Kemudian, praktikan akan memeriksa dan memastikan setiap komunikasi yang dilakukan oleh *leader* kepada karyawannya. Komunikasi tersebut berupa *broadcast*, artefak AKHLAK pada area kerja, Implementasi AKHLAK, dan sosialisasi AKHLAK.
- f. Dalam pengukuran internalisasi AKHLAK, praktikan juga memeriksa learning terkait pemahaman AKHLAK yang dilakukan oleh setiap leader.
- g. Selanjutnya, praktikan akan memeriksa *system* yang dilakukan pada setiap leader kepada karyawannya. *System* tersebut merupakan hal yang memudahkan pekerjaan di unit/fungsi yang telah terintegrasi dengan nilai utama AKHLAK.
- h. Kemudian, praktikan akan memeriksa monitoring pelaksanaan program budaya dan hasil evaluasi atau *feedback* teknis dan dampak kelancaran bisnis dari leader terhadap implementasi program budaya.
- i. Pada tahap terakhir, praktikan akan memastikan progress akhir upload *evidence* dalam sistem pengukuran internalisasi AKHLAK sesuai dengan proses monitoring AKHLAK.



Gambar 3. 3 Proses Penilaian Internalisasi AKHLAK Melalui Sistem

2. Survei Kuesioner dan *Interview*

Pada tahap survei dan *interview* praktikan tidak melakukannya. Hal ini dikarenakan survei kuesioner dan *interview* terkait *evidence* internalisasi AKHLAK belum dilakukan hingga praktikan menyelesaikan kegiatan kerja profesi. Pengumpulan *evidence* pada periode 2023 akan ditutup per tanggal 30 September 2023, sehingga tahap survei kuesioner dan *interview* dilaksanakan pada bulan Oktober 2023 – November 2023.

3. Pleno

Tahap terakhir dari pengukuran implementasi AKHLAK yaitu tahap pleno. Tahap ini dilakukan untuk membahas dan menyelesaikan penilaian implementasi AKHLAK kepada seluruh *leader*. Praktikan tidak melakukan tahap ini karena tahap ini dilakukan setelah survei kuesioner dan *interview* dilaksanakan yaitu pada bulan November 2023.

Praktikan melakukan pengukuran internalisasi *core values* AKHLAK pada tahap pertama, yaitu pengumpulan *evidence* internalisasi AKHLAK. Dalam tahap tersebut, praktikan melakukan asesmen kepada *leader* Pertamina *group* sebanyak 60 *leader* dari 366 *leader* Pertamina *group*. Selanjutnya, praktikan tidak ikut serta dalam melakukan tahap kedua dan ketiga pada pengukuran internalisasi *core values* AKHLAK. Hal ini dikarenakan *cut off* pengumpulan *evidence* pada periode 2023 ditutup per tanggal 30 September.

3.2.2 Survei Kuesioner *Employee Engagement* dan *Practice Pulse Check*

Survei merupakan penelitian non-eksperimental yang digunakan untuk mengumpulkan informasi terkait dengan sebuah kejadian serta hubungan yang ada antara variabel populasi yang telah ditentukan sebelumnya (Coughlan et al., 2009). Praktikan ikut serta dalam melakukan survei *Employee Engagement* (EE) dan *Practice Pulse Check* (PPC) kepada pekerja dan mitra kerja Pertamina group. *Employee Engagement* terjadi ketika karyawan di tempat kerja tertarik dan bersikap positif dengan pekerjaannya, dan siap untuk bekerja ekstra dalam menyelesaikannya dengan sebaik-baiknya (Armstrong, 2009).

Survei *Employee Engagement* merupakan survei yang dilakukan untuk mengukur ketertarikan pekerja terhadap perusahaan demi meningkatkan produktivitas pekerja yang berujung pada peningkatan kinerja finansial serta operasional perusahaan. Kemudian, *Practice Pulse Check* merupakan survei yang digunakan untuk mengukur persepsi dan praktek manajemen terhadap kinerja budaya (SDM-Culture and Change Management, 2023). Kedua survei tersebut dilakukan untuk memberikan rekomendasi pengembangan budaya. Gambar 3.3 merupakan langkah-langkah dalam melakukan survei budaya Pertamina group (SDM-Culture and Change Management, 2023a):



Gambar 3. 4 Langkah Survei Budaya

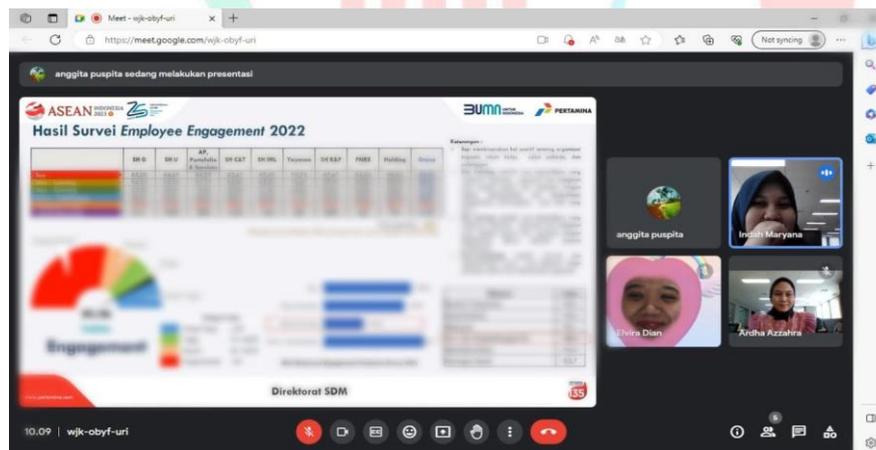
Pertamina (2023)

Terdapat beberapa tahap yang relevan dan telah praktikan lakukan, namun adapun beberapa tahapan yang tidak praktikan lakukan, karena adanya keterbatasan wewenang praktikan di PT. Pertamina (Persero) sebagai peserta PKL

1. Tahap persiapan

Praktikan ikut serta dalam tahap awal briefing menganalisis hasil survei *Employee Engagement* dan *Practice Pulse Check* yang dilakukan pada tahun 2022 seperti pada gambar 3.5 Kemudian, pada tahap *briefing* awal juga praktikan melakukan diskusi terkait dengan target responden karyawan Pertamina group yang akan mengisi survei *Employee Engagement* dan *Practice Pulse Check* yaitu sebanyak 20% dari jumlah populasi yang telah tercatat pada masing-masing Holding dan Subholding Pertamina *group*. Selanjutnya praktikan mendiskusikan terkait dengan pengisian data diri responden mulai dari nomor pekerja hingga level jabatan. Kemudian, praktikan berdiskusi terkait entitas pada masing-masing Holding dan Subholding.

Hasil survei pada briefing tersebut dibagikan kepada perwakilan masing-masing entitas dan mendapatkan *feedback*. Selanjutnya, ada beberapa bagian dari survei yang diperbaiki sesuai dengan *feedback* yang diterima dan praktikan ikut serta dalam trial kedua untuk memastikan survei dalam form telah sesuai. Kemudian, setelah survei rampung, survei tersebut dibagikan kepada seluruh karyawan Pertamina *group*.



Gambar 3. 5 Briefing Survei EE dan PPC Tahun 2022

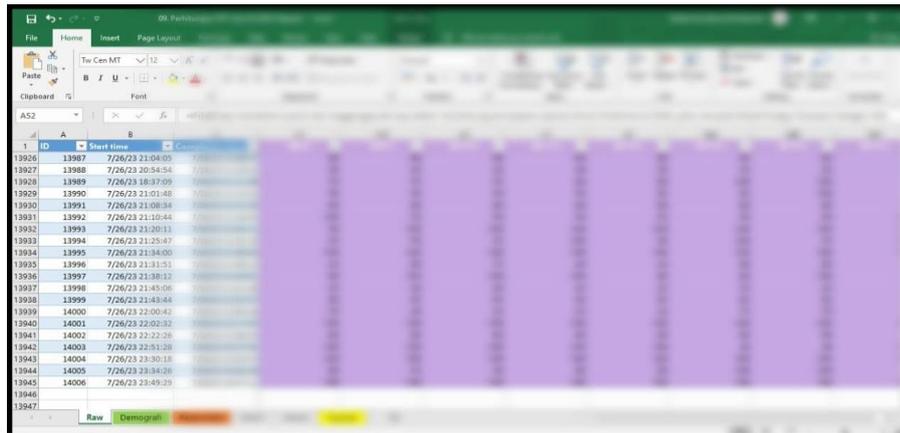
Pada tahap persiapan, praktikan juga membantu dalam pembuatan rumus melalui platform Microsoft excel. Pembuatan rumus ini nantinya akan digunakan untuk mengolah data pada survei *Employee Engagement* dan *Practice Pulse Check*. Hasil dari olah data tersebut praktikan gunakan dalam penyusunan laporan pada survei *Employee Engagement* dan *Practice Pulse*

Check. Praktikan membantu dalam pembuatan rumus demografi responden yang terdiri dari jenis kelamin, generasi, Pendidikan, masa kerja, dan level jabatan. Kemudian, praktikan juga membantu dalam pembuatan rumus index survei *Practice Pulse Check* dan survei *Employee Engagement* pada setiap item. Rumus tersebut digunakan untuk melakukan *scoring* pada survei *Practice Pulse Check* dan survei *Employee Engagement*. Hal ini dilakukan untuk memudahkan selama *scoring* apabila telah selesai dalam penarikan data survei.

2. Tahap pelaksanaan

Survei *Employee Engagement* dan *Practice Pulse Check* dilakukan secara *online* menggunakan *platform Microsoft Form*. Pengumpulan data pada survei *Employee Engagement* dan *Practice Pulse Check* didapatkan melalui penyebaran *broadcast email* yang telah diajukan oleh pembimbing praktikan kepada pihak IT untuk mengirimkan *broadcast* tersebut kepada seluruh karyawan Pertamina *group*. Kemudian, pembimbing praktikan mengirimkan email secara pribadi kepada *Agent of Change (AoC)* dan *Human Capital (HC)* pada masing-masing perwakilan seluruh Sub Holding untuk disebar dan diingatkan kembali kepada seluruh karyawannya.

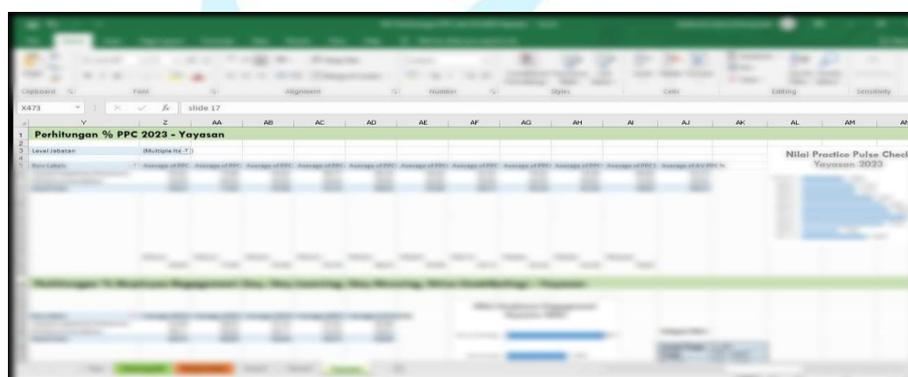
Pelaksanaan survei dilakukan mulai dari 17 Juli 2023 pukul 07.00 A.M - 21 Juli 2023 pukul 12.00 P.M melalui *platform microsoft form*. Kemudian data tersebut terimport secara otomatis oleh *microsoft form* ke *platform microsoft excel*. Dengan begitu, seluruh karyawan Pertamina *group* yang telah mengisi survei *Employee Engagement* dan *Practice Pulse Check* terkumpul pada file excel tersebut. Kemudian dilakukan penarikan data dari file excel. Namun, adanya kendala ketika melakukan pengambilan data yaitu *export* data hanya bisa dengan kelipatan 5.000 (lima ribu), sedangkan data yang terkumpul mencapai lebih dari 14.000 (empat belas ribu) sehingga *export* data dilakukan secara berulang.



Gambar 3. 6 Total Data yang Terkumpul

3. Tahap pengolahan dan pelaporan

Data yang telah ditarik melalui *platform excel*, kemudian digabungkan dan dibuat tabulasi menggunakan fitur pivot yaitu penyebaran karyawan yang memiliki 5 kategori responden likert yaitu tidak tahu, tidak pernah, kadang-kadang, sering, dan selalu untuk Practice Pulse Check (PPC). Kemudian 5 kategori responden likert yaitu bukan hal yang mempengaruhi, kurang mempengaruhi, biasa saja, cukup mempengaruhi, dan mempengaruhi untuk *Employee Engagement* (EE). Kemudian dari beberapa tabel tersebut yang telah diformulasi menjadi indeks *Employee Engagement* dan *Practice Pulse Check*. Selanjutnya indeks tersebut diganti menjadi persentase.

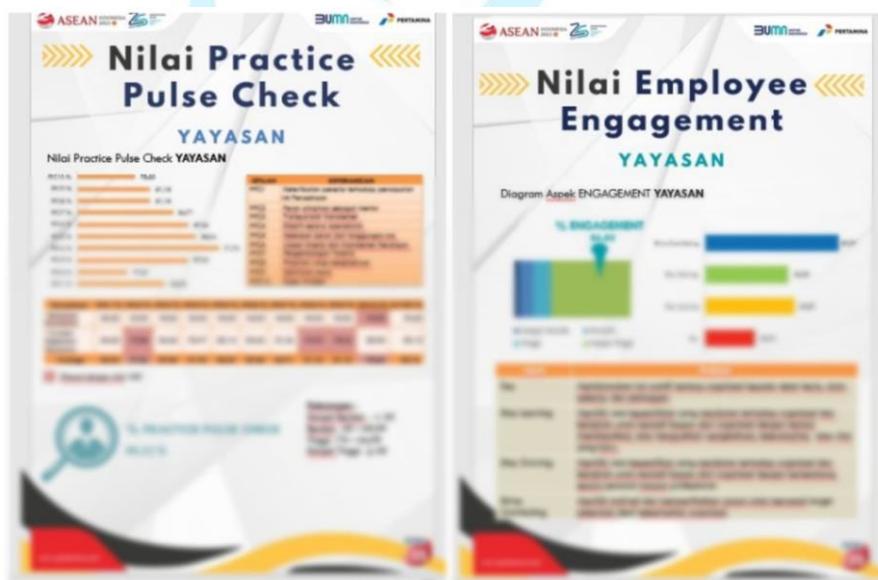


Gambar 3. 7 Bukti Perhitungan Hasil Survei

Hasil presentase yang telah dihasilkan menjadi hasil dari survei *Employee Engagement* dan *Practice Pulse Check* pada masing-masing Holding dan Subholding dan hasil tersebut dibuat laporan menggunakan

platform Power Point. Pada tahap ini, praktikan membantu dalam membuat laporan akhir survei *Employee Engagement* dan *Practice Pulse Check*. Pada survei *Employee Engagement* praktikan menyusun hasil olahan *engagement*, *engagement* berdasarkan entitas SH, rincian *engagement* per atribut ke dalam laporan akhir survei *Employee Engagement* dan *Practice Pulse Check*. Kemudian praktikan juga melakukan pemetaan % nilai *Employee Engagement* dalam variabel berdasarkan jenis kelamin, generasi, pendidikan, masa kerja, dan level jabatan. Selain itu, praktikan menentukan 3 nilai terbawah *engagement*.

Pada survei *Practice Pulse Check* (PPC) praktikan memasukkan nilai akhir berupa grafik serta menentukan nilai dimensi dari survei *Practice Pulse Check* yang memiliki nilai <80. Selanjutnya tabel kesimpulan akhir survei *Employee Engagement* dan *Practice Pulse Check* serta data yang telah dihasilkan oleh praktikan akan dianalisa dan diberikan rekomendasi oleh pembimbing praktikan karena keterbatasan dan wewenang praktikan sebagai peserta internship di PT. Pertamina (Persero). Kemudian laporan yang telah diselesaikan akan dilaporkan kepada masing-masing *Human Capital* pada setiap Holding dan Subholding. Laporan ini digunakan untuk memberikan rekomendasi pengembangan budaya pada setiap Holding dan Subholding.



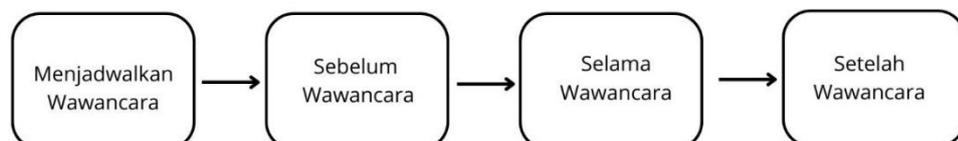
Gambar 3. 8 Bukti Laporan Hasil Survei EE dan PPC

Pada pelaksanaan survei *Employee Engagement* dan *Practice Pulse Check* praktikan telah melakukan beberapa tahapan seperti *briefing* awal terkait hasil survei *Employee Engagement* dan *Practice Pulse Check* pada tahun 2022 dan membantu dalam pembuatan rumus pada *platform Microsoft excel* yang akan memudahkan *scoring* hasil survei, serta praktikan juga berpartisipasi dalam pembuatan laporan hasil survei *Employee Engagement* dan *Practice Pulse Check* tahun 2023. Hasil pada Holding dan Subholding dalam survei ini berbeda-beda, dengan begitu rekomendasi pengembangan budaya yang dituliskan pada setiap laporan akhir juga akan berbeda. Pada pelaksanaan survei *Employee Engagement* dan *Practice Pulse Check*, praktikan tidak berpartisipasi dalam keseluruhan tahap. Hal ini dikarenakan keterbatasan praktikan sebagai peserta internship di PT. Pertamina (Persero).

3.2.3 Melakukan Wawancara dan Observasi

Praktikan melakukan wawancara dan observasi kepada 2 (dua) mahasiswa Universitas Indonesia dalam melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) pada fungsi *Culture and Change Management* tempat praktikan melaksanakan program kerja profesi. Wawancara ini digunakan untuk mendapatkan informasi serta menggali pengalaman kinerja dan pembelajaran apa saja yang telah dipelajari oleh kedua mahasiswa tersebut. Wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan informasi terkait pengalaman dan pembelajaran yang dimiliki oleh kedua mahasiswa tersebut agar selama melaksanakan program Praktik Kerja Lapangan (PKL) pada fungsi *Culture and Change Management* sesuai dengan *skill* dan kebutuhan Universitas.

Wawancara yaitu sebuah proses komunikasi interaksional antara dua pihak atau lebih, dengan melibatkan pertanyaan dan jawaban pertanyaan (Stewart



Gambar 3. 9 Alur Wawancara

& Cash, 2018). Wawancara yang dilakukan oleh praktikan yaitu *performance review*. *Performance review* merupakan wawancara yang dilakukan oleh dua pihak yang berfokus pada keterampilan, kinerja, kemampuan, atau perilaku individu yang sedang diwawancarai, hal ini dilakukan dengan tujuan menetapkan tujuan kinerja masa depan (Stewart & Cash, 2018). Gambar 3.9 merupakan alur wawancara (Aamodt, 2016).

1. Menjadwalkan wawancara

Pada tahap ini praktikan melakukan penjadwalan wawancara dengan kedua mahasiswa dengan melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di fungsi *Culture and Change Management*. Penjadwalan dilakukan dengan cara praktikan menginformasikan secara langsung terkait hari dan waktu *interview* akan dilangsungkan. Apabila *interviewee* memungkinkan untuk melangsungkan wawancara pada jadwal tersebut, maka wawancara akan dipastikan langsung pada waktu tersebut. Selama praktikan melakukan kerja profesi, praktikan hanya melakukan wawancara sebanyak 2 (dua) kali dalam satu waktu. Jadwal *interview* yang disepakati saat itu ialah pada tanggal 07 Agustus 2023.

2. Sebelum wawancara

Sebelum dimulai wawancara, praktikan mempersiapkan pertanyaan wawancara yang dicatat menggunakan *platform microsoft word*. Pertanyaan yang praktikan siapkan yaitu menggunakan metode STAR (*Situation, Task, Action, Result*) sesuai dengan informasi yang ingin didapatkan yaitu terkait dengan pembelajaran yang telah dilakukan oleh *interviewee* selama berkuliah, kontribusi *interviewee* dalam mewujudkan keberhasilan, bagaimana *interviewee* mengatasi hambatan yang terjadi, serta mengidentifikasi kompetensi *interviewee*.

Sebelum melakukan wawancara, praktikan membuka *interview* dengan memperkenalkan diri kepada *interviewer*. Ketika memperkenalkan diri, praktikan membangun *rapport* kepada *interviewer*. *Rapport* merupakan proses dalam menciptakan dan mempertahankan hubungan antara *interviewer* dan *interviewee* melalui peningkatan perasaan dan kepercayaan

(Stewart & Cash, 2018). Setelah memperkenalkan diri, praktikan menjelaskan terkait tujuan *interview* yang akan dilakukan, yaitu untuk mendapatkan informasi terkait dengan hal yang ingin dicapai selama melakukan PKL serta ketentuan dari pihak Universitas yang harus dipenuhi selama menjalani PKL. Hasil wawancara yang

3. Selama wawancara

Pada tahap ini, praktikan mengajukan pertanyaan pertanyaan wawancara kepada *interviewee*. Pada proses ini, praktikan mempersilahkan *interviewee* untuk memperkenalkan diri dan menjelaskan terkait dengan jurusan program studi dan apa saja yang telah dipelajari selama berkuliah, praktikan juga memberikan pertanyaan terkait hal apa yang membuat *interviewee* memilih untuk melakukan PKL pada perusahaan Pertamina dan memilih untuk berada pada fungsi *Culture and Change Management*. Kemudian praktikan juga memberikan pertanyaan terkait apa saja ketentuan dari pihak Universitas *interviewee*, dan praktikan juga menjelaskan terkait *job desk* apa saja yang dapat *interviewee* lakukan selama melaksanakan PKL yang selaras dengan program studi *interviewee*.



Gambar 3. 10 Wawancara dengan Peserta

Selama melakukan wawancara, praktikan juga membuat catatan selama melakukan proses interview menggunakan *microsoft word* seperti pada gambar 3.11 Catatan ini berisikan hal-hal penting dari informasi yang telah praktikan dapatkan agar tidak terlupakan. Selain itu, catatan

diperlukan ketika melakukan *interview* untuk memudahkan *interviewer* menemukan informasi yang dibutuhkan saat membuat laporan *interview* (Stewart & Cash, 2018).



Gambar 3. 11 Catatan Ketika Wawancara

4. Setelah wawancara

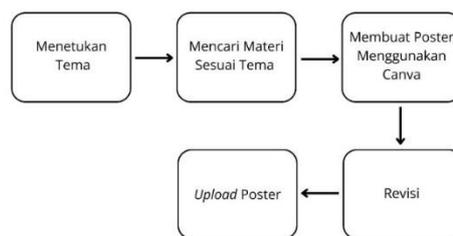
Pada tahap ini, sebelum praktikan menutup *interview*, praktikan bertanya kepada *interviewee* bahwa apa yang ingin ditanyakan kembali. Setelah tidak ada pertanyaan kemudian praktikan menutup *interview* dengan mengucapkan ucapan terima kasih untuk melakukan proses *interview*.

Pada pelaksanaan wawancara dan observasi praktikan melakukan *interview* kepada 2 (dua) kandidat yang melaksanakan PKL di fungsi *Culture and Change Management*. Praktikan melakukan wawancara ini yang bertujuan untuk mengidentifikasi kompetensi yang dimiliki oleh kedua calon agar dapat melaksanakan pekerjaannya selama melakukan PKL di fungsi *Culture and Change Management* dengan tepat. Praktikan melakukan *interview* secara terstruktur, yaitu kandidat akan ditanyai pertanyaan yang sama dan struktur sistemnya akan digunakan untuk menilai jawaban (Aamodt, 2016). Hasil wawancara kepada dua mahasiswa dengan program studi Manajemen Arsip dan Recod cocok untuk melakukan beberapa pekerjaan yang berada di fungsi *culture and change management* salah satunya yaitu membantu dalam menganalisis data, dan menjadi proyek dokumen kontrol. Kemudian, mereka juga memiliki keterampilan dalam desain, sehingga mereka akan melakukan beberapa

pekerjaan terkait design misalnya yaitu untuk membuat poster yang akan dikirim melalui *broadcast* secara rutin.

3.2.4 Psikoedukasi

Psikoedukasi merupakan sebuah proses memberikan pengetahuan, informasi, sumber daya, dan keterampilan terkait dengan suatu kondisi tertentu



Gambar 3. 12 Tahap Pembuatan Psikoedukasi

(Risser & Abulhosn, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh (Sawyer et al., 2023) menyatakan bahwa psikoedukasi dapat menjadi sebuah intervensi yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan yang akan membuat budaya tempat kerja yang sehat dan mengarah pada hasil yang positif. Gambar 3.11 merupakan tahap pembuatan psikoedukasi yang telah praktikan lakukan:

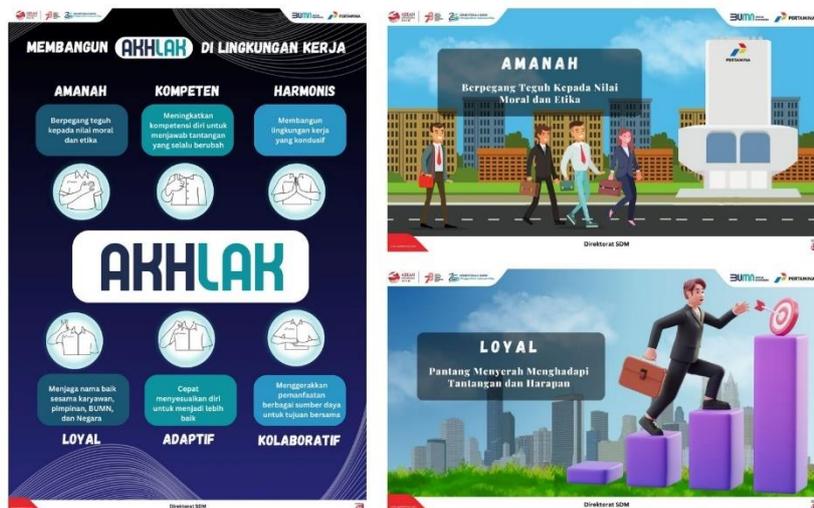
Tahapan praktikan dalam pembuatan psikoedukasi seperti pada gambar 3.12 Praktikan membuat psikoedukasi terkait implementasi perilaku budaya AKHLAK. Kemudian, tahapan yang telah praktikan lakukan memiliki kesamaan dengan teori Setiawan (2020) terkait dengan pembuatan konten (S. Setiawan, 2020):

1. Briefing pada klien
2. Mengumpulkan informasi
3. Menentukan tema
4. Memproses desain
5. Menyelesaikan desain

Pada tahapan awal, pembimbing praktikan menentukan tema. Kemudian, praktikan akan mencari referensi yang sesuai dengan tema yang akan dibuat, atau mendapatkan referensi yang diberikan oleh pembimbing praktikan. Setelah mendapatkan materi, praktikan akan membuat poster melalui platform canva sesuai dengan tema. Kemudian, setelah poster tersebut terselesaikan, praktikan

akan mengirimkan poster tersebut kepada pembimbing praktikan untuk mendapatkan feedback. Tahap selanjutnya, praktikan akan merevisi poster yang telah dibuat sesuai dengan *feedback* yang diberikan. Kemudian, praktikan akan mengirimkan kembali poster yang telah direvisi tersebut kepada pembimbing praktikan. Apabila telah sesuai, poster akan disebarluaskan melalui ΠΡΟΑΔΧΑΣΤ email Pertamina.

Beberapa contoh poster psikoedukasi yang telah praktikan pada gambar 3.12 terkait dengan perilaku budaya AKHLAK yang dapat dilakukan di lingkungan kerja sebanyak 7 (tujuh) poster. Praktikan mendapatkan materi tersebut oleh pembimbing praktikan pada tanggal 23 Agustus 2023 untuk membuat psikoedukasi terkait dengan perilaku budaya AKHLAK.



Gambar 3. 13 Contoh Poster Psikoedukasi

3.2.5 Pekerjaan Tambahan

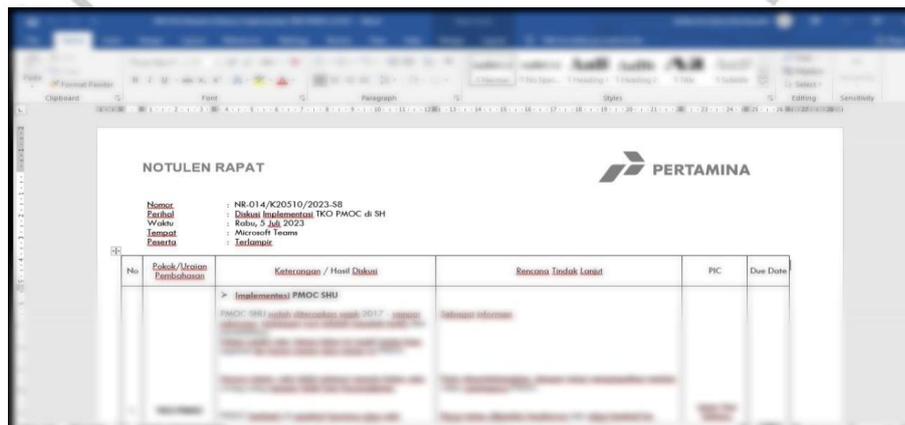
1. Rekapitulasi data

Praktikan diminta untuk merekap beberapa data, salah satunya yaitu praktikan ditugaskan untuk merekap seluruh *Agent of Change* (AoC) karyawan Pertamina group. AoC merupakan seseorang ataupun sekelompok orang yang akan bekerjasama untuk dapat mempengaruhi orang lain yang berada di lingkungannya, agar dapat melakukan sesuatu yang telah diharapkan (Juwita, 2019). Data ini digunakan untuk merekapitulasi seluruh

AoC Pertamina *group* yang bertugas dalam membantu perubahan budaya AKHLAK PT. Pertamina (persero).

2. Notulensi rapat

Pada beberapa kali rapat, praktikan diminta untuk menjadi notulen rapat dalam kegiatan rapat tersebut. Praktikan mencatat seluruh penjelasan yang disampaikan dari awal sampai akhir rapat berjalan secara ringkas dan jelas. Pada gambar 3.14 adalah salah satu notulen rapat yang telah praktikan kerjakan selama melakukan kerja profesi.



NOTULEN RAPAT

PERTAMINA

Nomor : NR-014/K20510/2023-SB
Tanggal : Diikuti Implementasi TKO PMDC di SH
Waktu : Rabu, 2 Juli 2023
Tempat : Microsoft Teams
Peserta : Terlampir

No	Pokok/Urutan Pembahasan	Keterangan / Hasil Diskusi	Rencana Tindak Lanjut	PIC	Due Date
		Implementasi PMDC SHU PMDK SHU sudah dilaksanakan sejak 2017 dengan [Redacted text]			

Gambar 3. 14 Bukti Pelaporan Notulen Rapat

3. Panitia AKHLAK Festival

AKHLAK Festival merupakan sebuah acara yang dilakukan oleh PT. Pertamina sebagai upaya dalam peningkatan komitmen pada karyawan Pertamina atas budaya kerja AKHLAK dalam lingkungan Pertamina *group*. Acara ini dilakukan pada tanggal 21 Juni 2023. Sebelum hari H acara Pertamina AKHLAK *Festival*, praktikan diminta untuk menjadi panitia pada acara tersebut. Tugas yang telah praktikan lakukan dalam acara tersebut yaitu rekapitulasi peserta AKHLAK *Festival*, membuat *form* presensi untuk VP yang akan hadir, mendata daftar tamu VIP yang akan hadir dalam acara tersebut, merekapitulasi ukuran kaos, menerima dan menyortir kaos, serta mengkoordinasikan kaos yang akan digunakan pada karyawan Pertamina Holding pada acara tersebut sejumlah kurang lebih 500 (lima ratus) kaos.

Pada hari H Pertamina AKHLAK *Festival*, praktikan melaksanakan tugas untuk menjadi PIC dalam koordinasi keberangkatan dan kepulangan pada 49 (empat puluh Sembilan) karyawan Pertamina yang inovatif dan berprestasi sehingga mendapatkan apresiasi sebagai perwira *award*. Keberangkatan diawali dari hotel Harris Suites FX Sudirman menuju Tennis Indoor Senayan dan sebaliknya, praktikan juga membantu registrasi Perwira Holding dalam acara Pertamina AKHLAK *Festival*, kemudian pada malam pemberian plakat kepada perwira *award*, praktikan membantu dalam mendokumentasikan acara tersebut



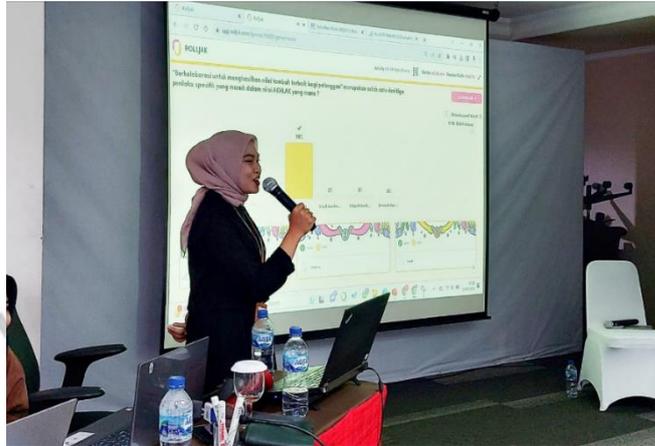
Gambar 3. 15 Bukti Registrasi Acara AKHLAK



Gambar 3. 16 Bukti PIC Pemberangkatan Perwira Award

4. MC kegiatan sosialisasi

Pada tanggal 15 Agustus 2023, fungsi *Culture and Change Management* melakukan sosialisasi ONE PERTAMINA, sosialisasi hasil survei *Employee Engagement* dan *Practice Pulse Check*, serta sistem LCV AKHLAK pada setiap perwakilan *Human Capital* (HC) Pertamina group yang diadakan di Hotel Patra Jakarta. Praktikan diminta untuk menjadi MC dari awal hingga akhir acara. Pada gambar 3.17 adalah dokumentasi praktikan saat menjadi MC pada acara sosialisasi ONE PERTAMINA dan sistem LCV AKHLAK.



Gambar 3. 17 Bukti MC Sosialisasi

3.3 Kendala yang Dihadapi

Pada pelaksanaan kerja profesi, pekerjaan yang dilakukan tidak semua berjalan lancar, adapun kendala yang dialami pada saat mempraktikkan kerja profesi, yaitu sebagai berikut:

3.3.1 Pengetahuan Praktikan yang Minim terkait *Evidence* Internalisasi AKHLAK

Kendala pertama yang praktikan alami selama ditugaskan untuk melakukan perhitungan terkait internalisasi AKHLAK kepada leader Pertamina group yaitu minimnya pengetahuan praktikan terkait budaya yang dilakukan oleh setiap leader pada evidence AKHLAK yang telah terkumpul.

3.3.2 Folder Pengumpulan Evidence Tidak Urut

Kendala kedua yang dialami oleh praktikan yaitu folder awal dalam pengumpulan evidence AKHLAK tidak urut dan berantakan, sehingga ada beberapa file yang error ketika melakukan pengunduhan file yang dibutuhkan untuk menganalisis program budaya AKHLAK leader Pertamina *group*.

3.2.3 Belum Tersedia *Pre-test* dan *Post-test* Setelah Sosialisasi

Kendala ketiga yang dialami oleh praktikan yaitu belum tersedianya *pre-test* dan *post-test* setelah melakukan sosialisasi, hal ini menyebabkan tidak adanya gambaran terkait dengan keberhasilan sosialisasi yang dilakukan.

3.2.4 Belum Adanya *Software* Dalam Penarikan Data Survei

Kendala keempat yang dialami oleh praktikan yaitu ketika melakukan pengimputan data survei ke dalam laporan. Data tersebut mencapai 14.000 (empat belas ribu) data, sehingga menyebabkan perlambatan device yang praktikan gunakan dalam membuat laporan survei. Pada hal ini, dibutuhkan sebuah software khusus untuk pengumpulan data sehingga dapat meminimalisir keterlambatan device dalam melakukan penarikan data dan *scoring* pada jumlah responden yang mencapai 14.000 (empat belas ribu).

3.4 Cara Mengatasi Kendala

Kendala yang ada, telah praktikan atasi dengan beberapa cara untuk mengatasinya, yaitu sebagai berikut:

3.4.1 Aktif Bertanya dan Mencari Informasi terkait *Evidence* AKHLAK

Kendala pertama yang dapat praktikan atasi yaitu dengan aktif bertanya kepada rekan kerja dan kepada pembimbing praktikan terkait *evidence* yang telah terkumpul agar tidak adanya kesalahan selama praktikan melakukan pengukuran internalisasi AKHLAK.

3.4.2 Mengunduh File Secara Satu-satu

Kendala kedua yang dapat praktikan atasi yaitu mengunduh file satu-satu, dan bukan mengunduh secara langsung folder pada tiap leader. Karena folder terlalu banyak, maka apabila mengunduh secara langsung pada folder mengakibatkan beberapa file error dan tidak dapat dibuka.

3.4.3 Menggunakan Alternatif Lain Untuk Evaluasi Sosialisasi

Kendala ketiga yang dapat diatasi yaitu dengan dilakukannya alternatif lain melalui quiziz yang dilaksanakan dengan fungsi *Culture and Change Management* untuk melihat keberhasilan indikator sosialisasi setelah dilakukannya sosialisasi.

3.4.4 Menghapus Program yang Tidak Dibutuhkan

Kendala selanjutnya yang dapat praktikan atasi yaitu menghapus beberapa program yang tidak digunakan pada saat membuat laporan survei *Employee Engagement* dan *Practice Pulse Check* untuk meminimalisir keterlambatan kinerja device yang praktikan gunakan dalam membuat laporan survei *Employee Engagement* dan *Practice Pulse Check*.

3.5 Pembelajaran Selama Kerja Profesi

Program PKL yang telah dilakukan di PT. Pertamina (Persero) merupakan kesempatan yang berharga untuk praktikan mendapatkan pengalaman bekerja selama 3 (tiga) bulan. Praktikan bertugas sebagai staf dari Direktorat Sumber Daya Manusia pada *Human Capital* fungsi *Culture and Change Management*. Selama praktikan melaksanakan kerja profesi, praktikan dapat mengasah beberapa kemampuan yang sebelumnya masih kurang terasah seperti kemampuan dalam beradaptasi, berkomunikasi, kerjasama, manajemen waktu, serta bagaimana praktikan dalam mengaplikasikan teori psikologi yang telah praktikan dapatkan selama melakukan perkuliahan seperti mata kuliah Asesmen, dimana praktikan melakukan penilaian internalisasi AKHLAK kepada leader Pertamina group, mulai dari mengidentifikasi program budaya AKHLAK, menganalisis program budaya AKHLAK, mengecek implementasi yang telah dilakukan terkait program budaya AKHLAK, mengidentifikasi rencana komunikasi dan memastikan implementasi komunikasi terkait budaya AKHLAK. Kemudian mengupload dokumen tersebut ke dalam sistem pengukuran internalisasi AKHLAK dan memastikan upload evidence dalam sistem sesuai dengan proses monitoring manual yang sebelumnya sudah dilakukan.

Pembelajaran yang didapat juga mengenai alur survei ketertarikan pekerja terhadap perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas pekerja, dan survei

pengukuran praktek manajemen. Praktikan dapat menganalisis alur selama melakukan survei yang dimulai dari tahap awal hingga tahap pelaporan. Dalam praktiknya alur yang dilakukan telah sesuai dengan teori, namun alat ukur yang digunakan telah ditentukan oleh perusahaan. Selain itu, pada tahap pengolahan data yang diolah tidak menggunakan software melainkan menggunakan microsoft excel. Kemudian, selama menjalani kerja profesi, wawancara dan observasi dilakukan dengan menggunakan beberapa tahap, yang diawali dengan penyusunan mengajukan pertanyaan sampai melakukan pencatatan. Wawancara dan observasi merupakan hal yang sesuai dengan pada kompetensi program studi.

Praktikan dapat mengembangkan *softskill* dalam beradaptasi, berkomunikasi, bekerjasama, dan manajemen waktu. Praktikan dapat dapat lebih mudah dalam beradaptasi dengan hal-hal yang tidak terduga. Praktikan juga dapat berkomunikasi dengan lebih baik, serta dapat lebih percaya diri. Kemudian, praktikan dapat mengasah *skill* dalam bekerja sama sehingga mampu menyelesaikan masalah dengan lebih mudah. Selanjutnya, praktikan dapat manajemen waktu dengan baik yaitu dapat memaksimalkan efisiensi waktu. Selain itu, *hard skill* pada praktikan juga terasah terutama pada platform microsoft excel ketika perhitungan survei, dan *platform microsoft power point* saat membuat laporan hasil survei.

Tabel 3. 2 Mata Kuliah yang Relevan

No	Mata Kuliah	Relevansi
1.	Sentra Asesmen	Relevan pada saat melakukan pengukuran kematangan budaya organisasi (internalisasi AKHLAK) kepada <i>leader</i> Pertamina.
2.	Modal Manusia	Relevan pada saat mengukur menganalisis survei <i>Employee Engagement</i> dan <i>Practice Pulse Check</i>
3.	Psikologi Industri & Organisasi	Relevan ketika praktikan melakukan komunikasi kepada peserta, interview, dan memberikan tugas yang sesuai dengan kebutuhan fungsi CCM kepada peserta.
4.	Wawancara dan Observasi	Relevan pada saat melakukan wawancara dan observasi ketika wawancara dengan peserta yang akan melakukan magang.
5.	Psikodiagnostik	Relevan ketika mempelajari dan menggunakan alat ukur yang dimiliki oleh perusahaan dan belum pernah dipelajari sebelumnya.