

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Kerja Profesi

Sumber daya adalah kelompok faktor yang dikontrol atau dimiliki oleh suatu perusahaan baik itu *tangible assets* (peralatan) maupun *intangible assets* (hubungan kerja sama). Aamodt (2016) menjelaskan dengan adanya evaluasi kinerja dapat memberikan umpan balik tentang apa yang dilakukan karyawan selama ini. Dengan adanya sebuah proses pelatihan maka dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan sebelumnya. Karena karyawan memiliki peran penting terhadap keberhasilan organisasi (Huzain, 2021). Sumber daya manusia yang mempunyai kualitas tinggi yaitu sumber daya manusia yang mampu membuat inovasi, baik itu bernilai komparatif maupun bernilai kompetitif dan generatif. Oleh karena itu, banyak cara untuk meningkatkan hal-hal yang dijelaskan sebelumnya. Cara yang pertama yaitu dengan dilakukannya pelatihan karyawan. Menurut Aamodt (2016) seleksi karyawan bukanlah sebuah cara yang efektif untuk meningkatkan produktivitas di sebuah situasi pekerjaan, di mana ketika proses seleksi yang dilakukan tidak sesuai, maka pelatihan juga harus dilakukan. Karena pelatihan merupakan perolehan keterampilan, aturan, konsep, dan sikap yang secara sistematis menghasilkan peningkatan kinerja (Aamodt, 2016).

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk mencapai sebuah keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, diharapkan semua karyawan mempunyai kinerja yang tinggi agar perusahaan dapat mencapai tujuannya (Yusnita & Fadhil, 2015). Karyawan yang mempunyai kelebihan maka dinilai lebih unggul dibandingkan dengan karyawan lainnya. Cepat dalam berpikir dan mempunyai berbagai ide serta memiliki sebuah keterampilan, membuat mereka memiliki kontribusi penting dalam kemajuan pencapaian tujuan perusahaan, menurut Ratnawati (2012, sebagaimana dikutip dalam Asir et al., 2023). Tanpa adanya karyawan yang mempunyai kompetensi yang baik pada posisi dan tanggung jawab yang diberikan, maka perusahaan dapat menjadi gagal untuk mewujudkan tujuannya (Fibriany, 2017). Oleh karena itu, untuk menciptakan karyawan yang unggul dan berkompeten, maka dibutuhkanlah sebuah *training*

atau pelatihan karyawan. Banyak jenis pelatihan yang bisa diberikan namun harus sesuai kebutuhan. Pada tahun 2018 terdapat survei yang mengatakan bahwa (92%) karyawan mengatakan bahwa jenis pelatihan formal di tempat kerja berdampak positif pada keterlibatan kinerja mereka. Selain itu, sebanyak (80%) karyawan mengatakan bahwa sangat penting menerima pelatihan secara teratur dan sering agar mereka tidak lupa akan informasi yang telah diberikan sebelumnya. Data tersebut naik sebanyak (7%) dari tahun sebelumnya, di mana pada tahun 2017 hanya (73%) karyawan yang mengatakan hal demikian (Axonify, 2018). Kinerja karyawan tentu menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah organisasi, oleh karena itu karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan kepuasan perusahaan (Almaududi, 2019). Akibat dari tuntutan pekerjaan tersebut, maka dapat menimbulkan burnout pada karyawan. Burnout adalah suatu kondisi emosional dimana seorang individu merasa lelah dan jenuh dari segi fisik ataupun mental (Almaududi, 2019). Hingga akhirnya terjadilah pandemi Covid-19, yang di mana hal itu mengakibatkan (58%) karyawan mengalami *burnout*. Akibat pandemi tersebut, banyak karyawan yang membutuhkan pelatihan. Sebanyak (86%) karyawan mengatakan bahwa mereka membutuhkan dukungan dari pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja mereka kembali (Axonify, 2021).

Training atau pelatihan merupakan langkah berkelanjutan untuk menentukan pengetahuan yang diperlukan oleh karyawan, serta dapat memberikan gambaran kepada karyawan bagaimana cara agar melakukan pekerjaan dengan lebih produktif, seperti yang dijelaskan oleh Singh (2012, sebagaimana dikutip dalam Wijonarko et al., 2020). Sementara itu, menurut Notoatmodjo (2009, sebagaimana dikutip dalam Wijonarko et al., 2020), pelatihan adalah kegiatan untuk meningkatkan kemahiran karyawan pada suatu perusahaan untuk menghasilkan sebuah perubahan perilaku secara aktual. *Training* atau pelatihan dianggap sebagai sebuah metode untuk melihat aktivitas karyawan ketika bekerja, selain itu dengan melakukan pelatihan yang baik dipercaya dapat membantu keberhasilan sebuah perusahaan untuk mencapai kesuksesan (Yusnita & Fadhil, 2015). Dengan adanya *training* atau pelatihan, maka dapat membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Melalui hasil evaluasi dari pelatihan, karyawan akan lebih mudah dalam mengambil langkah untuk meningkatkan kinerjanya (Kadir & Maulida, 2023). *Training* atau pelatihan ini bukan hanya untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan saja, tetapi juga untuk memperbaiki

kesalahan kerja yang dapat merugikan perusahaan maupun karyawan yang lain. Oleh karena itu, pelatihan ini tidak hanya untuk calon karyawan saja. Karyawan yang sudah lama bekerja pun, dapat dilakukan *training* atau pelatihan sesuai dengan kebutuhannya.

Praktikan melakukan Kerja Profesi sebagai salah satu *staff human development* yang berfokus pada *training and development*. Praktikan memilih pekerjaan tersebut karena bekerja sebagai *training and development* dapat membantu perusahaan dalam mengelola perkembangan kinerja karyawannya dengan cara membuat pelatihan. Selain itu, dengan menjadi *HR training and development* mampu membangun hubungan harmonis di tempat kerja. Menjadi *HR training and development* juga merupakan pekerjaan yang sangat berpengaruh terhadap karyawan yang berada didalam perusahaan, karena dapat meningkatkan kemampuan serta skill para pekerja. Praktikan bekerja dibidang tersebut karena merupakan salah satu fokus pekerjaan yang selaras dengan mata kuliah yang praktikan jalani sebelumnya yaitu mata kuliah pelatihan. Dimana ketika bekerja, praktikan dapat mengaplikasikan kembali materi yang sudah diajarkan. Selain itu, praktikan dapat memperdalam bidang pekerjaan *training and development* disebuah perusahaan. Praktikan menjalani Kerja Profesi di PT. Aggreko *Energy Services* Indonesia. Praktikan memilih melakukan Kerja Profesi di perusahaan tersebut karena PT. Aggreko *Energy Services* Indonesia merupakan perusahaan yang sangat berpengaruh bagi Indonesia terutama pada bagian sumber daya listrik. PT. Aggreko *Energy Services* Indonesia pun telah melakukan kerjasama dengan PT. Pertamina Hulu Rokan (PHR) untuk meningkatkan produksi di wilayah Rokan, selain itu juga untuk menjaga ketahan energi di Indonesia, Antara Kantor Berita Indonesia (2024). Hal tersebut yang membuat praktikan ingin melakukan Kerja Profesi pada PT. Aggreko *Energy Services* Indonesia.

PT. Aggreko *Energy Services* Indonesia diketahui terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin ketika bekerja, terutama disiplin waktu. Hal tersebut dipicu karena banyaknya divisi dan kurangnya pengelola sumber daya manusia. Terutama pada karyawan yang berada di *site* atau karyawan lapangan. Selain itu berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada pengelola sumber daya manusia atau *supervisor*, ia merasa kurang bersikap tegas terhadap karyawan yang kurang disiplin tersebut dan membutuhkan *training* atau pelatihan untuk dirinya sendiri agar dapat menjadi atasan yang mampu bersikap tegas kepada karyawannya. Dengan adanya fenomena yang terjadi, praktikan mencoba melaksanakan program kerja profesi ini agar sesuai dengan kompetensi utama dan capaian pembelajaran lulusan yang sudah ditetapkan oleh Asosiasi Penyelenggara Pendidikan Tinggi Psikologi Indonesia (AP2TPI) dan juga berharap lulusan Psikologi dapat bekerja menjadi Konsultan di bidang Psikologi, Konselor, Pengajar, Penulis, Tenaga Kerja pada bidang SDM, Fasilitator dan Motivator, Asisten Psikolog dan Administrator Tes Psikologi (Universitas Pembangunan Jaya, 2014).

Kompetensi utama dan capaian pembelajaran lulusan menurut AP2TPI yaitu, mengendalikan konsep teoritis di bidang pengetahuan dan kompetensi tertentu secara umum serta khusus menanggulangi masalah secara prosedural sesuai dengan lingkup kerjanya. Dan yang terakhir dapat beradaptasi atas situasi perubahan yang dihadapi. Kemudian untuk capaian pembelajaran lulusan menurut AP2TPI meliputi, kecakapan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kerja yang relevan, pengetahuan dan kompetensi yang dibutuhkan pada dunia kerja, serta kemampuan intelektual untuk berpikir kritis. Selain yang disebutkan sebelumnya, praktikan juga berharap sebagai lulusan psikologi dapat merintis karir di bidang yang sesuai dengan profil lulusan Psikologi Universitas Pembangunan Jaya, yaitu sebagai fasilitator dan motivator pelatihan (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021).

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Profesi

1.2.1 Maksud Kerja Profesi Universitas Pembangunan Jaya

Maksud dari Kerja profesi di Universitas Pembangunan Jaya yang dijelaskan oleh Setiawan & Soerjoatmodjo (2021) dalam buku Pedoman Kerja Profesi yang diterbitkan untuk kalangan internal Universitas Pembangunan Jaya, yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan wawasan pengetahuan dan pengalaman bekerja. Selain itu, memberikan kesempatan pada mahasiswa untuk memperdalam sebuah bidang pekerjaan di tempat kerjanya. Hal ini dibuktikan secara langsung ketika praktikan melakukan kerja profesi di PT. Aggreko Energy Services Indonesia dalam mempelajari bidang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.
- b. Melaksanakan kerja profesi berdasarkan latar belakang jurusan sehingga sesuai dengan profil lulusan program studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya. Oleh karena itu hal tersebut menjadi pemicu untuk melakukan program kerja profesi di PT Aggreko Energy Services Indonesia sebagai *HR Training & Development* untuk mengasah keterampilan di bidang pelatihan karyawan.

1.2.2 Tujuan Kerja Profesi Universitas Pembangunan Jaya

Adapun beberapa tujuan Kerja Profesi yang dilakukan oleh mahasiswa di Universitas Pembangunan Jaya. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Setiawan & Soerjoatmodjo (2021) dalam buku Pedoman Kerja Profesi, yaitu sebagai berikut:

- a. Kerja profesi di Universitas Pembangunan Jaya bertujuan agar praktikan mempunyai gambaran kerja, mendapatkan umpan balik prodi dalam menyempurnakan kurikulum agar sejalan dengan tuntutan industri dan masyarakat. Selain itu membangun hubungan antara instansi dengan perguruan tinggi.
- b. Program kerja profesi ini bertujuan agar praktikan dapat memperoleh pengalaman sebagai *HR Training & Development* yang diharapkan oleh lulusan mahasiswa dengan gelar Sarjana Psikologi (S.Psi).

1.3 Tempat Kerja Profesi

PT. Aggreko *Energy Services* Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyewaan pembangkit listrik dengan sejumlah layanan seperti penyewaan pembangkit listrik (Genset), penyewaan sistem pendinginan industri, penyewaan *load bank*, dan *energy storage*. Kantor PT. Aggreko Energy Services Indonesia berlokasi di Cilandak Commercial Estate #208 - N3, Jl. Raya KKO, Jakarta Selatan 12560 Gedung Talavera *Office Park* (Aggreko ID, 2024). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh praktikan kepada *Human Source Manager*, sistem kerja yang diterapkan oleh PT. Aggreko *Energy Services* Indonesia bersifat *hybrid* yaitu bekerja di kantor Aggreko Energy Services Indonesia atau *Work From Office* dan bekerja di rumah atau *Work From Home*, namun karena mahasiswa sedang menjalani magang maka alangkah baiknya bekerja secara *Work From Office*, kecuali saat kantor sedang menjalani kunjungan ke *site* atau depo maka mahasiswa dipersilahkan untuk bekerja secara *Work From Home*.

1.4 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi

Mahasiswa mulai melaksanakan program kerja profesi pada tanggal 8 Juli 2024 hingga 7 Agustus 2024. Selama melakukan kerja profesi, mahasiswa menjalankan pekerjaan melalui *Work From Office*, namun apabila kantor sedang menjalani kunjungan ke *site* atau depo maka mahasiswa dipersilahkan untuk bekerja secara *Work From Home* sesuai dengan kebijakan yang diberikan oleh PT Aggreko Energy Service Indonesia untuk karyawan yang menjalankan kerja magang. Pelaksanaan kerja dilakukan mulai dari hari Senin - Jumat, yaitu pukul 08.00 WIB hingga 17.00 WIB. Mahasiswa bekerja selama 172,5 jam, yang di mana pada pukul 11.30 hingga pukul 12.30 merupakan jam istirahat.