

Pelatihan Motivasi Kerja pada Siswa SMK SMTI Makassar

Resekiani Mas Bakar¹, Muhammad Shafwan Zhalifunnas², Agun Sesar³, Andi Andini Thasya Pawiloi⁴, Andi Ayu Ananda⁵

Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

Email: resekiani_masbakar@unm.ac.id¹

Abstrak. Persiapan siswa sekolah kejuruan dalam memasuki dunia industri membutuhkan kemampuan agar mampu beradaptasi dan memiliki kesiapan secara psikologis bagi para calon pekerja. Kesiapan yang dibutuhkan salah satunya adalah motivasi dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan salah satu sikap yang harus dimiliki oleh calon karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja berfungsi untuk membuat karyawan tetap menjaga produktivitas semasa bekerja. PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk yang merekrut peserta magang membutuhkan peserta yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Salah satu mitra PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk bermitra dengan sekolah kejuruan yakni SMK SMTI Makassar. Mitra yang bekerja sama dengan Peserta PRAKERIN yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat mendukung dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukan pada perusahaan. Tujuan dari pelatihan yang dilakukan untuk memberikan pengetahuan dan kemampuan terkait motivasi dalam bekerja di perusahaan mitra. Metode yang digunakan dengan cara melakukan pelatihan kepada calon peserta dari mitra perusahaan. Hasil dari pelatihan yang dilakukan dapat membantu calon karyawan atau peserta PRAKERIN dalam menentukan motivasi serta sikap kerja selama proses tersebut dilaksanakan. Kesimpulan dari pelatihan yang dilakukan adalah sebanyak 54% peserta merasakan pelatihan menarik, 54% merasakan materi dan pelatihan sudah sesuai kebutuhan, 65% menyatakan topik yang diangkat sesuai kebutuhan dan 70% merasakan manfaat dari pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan.

Kata kunci: Pelatihan, Motivasi, Kerja

PENDAHULUAN

Program Merdeka Belajar Kampus Mengajar (MBKM) merupakan program yang dicanangkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) yang bertujuan untuk mendorong mahasiswa dalam menguasai berbagai keilmuan dan pengalaman sebagai bekal untuk memasuki dunia kerja. Salah satu bentuk MBKM adalah Bentuk Kegiatan Pembelajaran (BKP) magang. BKP Magang merupakan program yang dirancang untuk memberikan wawasan maupun pengalaman praktis terhadap mahasiswa terkait dunia industri, dunia usaha, maupun dunia kerja yang dilaksanakan selama 1 semester atau setara dengan 20 SKS (Sistem Kredit Semester). BKP magang dilaksanakan dalam rangkaian semester berjalan sebagai bentuk praktis dalam menerapkan keilmuan yang telah dipelajari.

Universitas Negeri Makassar (UNM) sebagai salah satu kampus yang ada di Indonesia melaksanakan program BKP magang yang bermitra dengan berbagai perusahaan yang ada di Indonesia. Perusahaan yang bermitra dengan kampus akan melaksanakan program BKP sesuai dengan kemampuan maupun kebutuhan dari mitra program. Fakultas psikologi sebagai salah satu fokus keilmuan yang dapat diterapkan dalam berbagai bidang industri, perkembangan, sosial, maupun pendidikan. Bentuk penerapan dari keilmuan fakultas psikologi secara khusus dalam bidang industri dapat diterapkan dalam mengelola terkait dengan *human resources* dan *human capital* dari sebuah perusahaan.

Salah satu perusahaan yang bermitra terhadap Fakultas Psikologi adalah PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk. PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk. merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pakan ternak, pembibitan, budidaya ayam ras, pengolahan, industri makanan, pengawetan ayan dan sapi, serta unit-unit *cold storage*. Salah satu lokasi dalam PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk. sebagai mitra terletak di jalan Kima XVII Kav. DD11, Kelurahan Bira, Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar. Kisaran karyawan yang bekerja dalam mitra adalah sekitar 1.000 karyawan dengan berbagai divisi yakni divisi *Produksi, Personalia and General Affair, Accounting, Marketing, Quality Control, Sales, Comdiv, Finance, Audit, dan Legal*. Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan dengan teknik observasi dan wawancara, dengan beberapa karyawan dan pihak mentor selaku Staff HRGA (*Human Resources & General Affair*) pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, diketahui bahwa kebutuhan pihak perusahaan terhadap Mahasiswa magang MBKM ialah terkait dengan kebutuhan perampungan deskripsi kerja (*job profile*) dari masing masing jabatan, kamus kompetensi, *key performance indicator*, serta kebutuhan SDM (Sumber Daya Manusia) dalam membantu mitra dalam proses rekrutmen yang dalam rangkainnya terdapat proses interview, psikotes, dan skoring.

Selain itu, pihak mitra juga menyampaikan kebutuhannya akan SDM untuk masuk sebagai kandidat karyawan di PT. Charoen Pokphand Indonesia. Oleh karena itu, mahasiswa menginisiasi untuk membuat suatu program kerja dengan tujuan memudahkan pihak mitra dalam menemukan kandidat karyawan untuk siswa SMK-SMTI Makassar yang dalam hal ini juga sedang dalam masa pembekalan untuk persiapan PRAKERIN (Praktek Kerja Industri). Hal itu didukung oleh asesmen kebutuhan terhadap karyawan dari mitra dan sekolah yang bekerja sama untuk melakukan perekrutan karyawan. Berdasarkan hal tersebut, didapatkan permasalahan terkait dengan kesadaran atau pengetahuan akan dunia kerja, persiapan dunia kerja, dan motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Muspawi & Lestari (2020) bahwa untuk membentuk kesiapan dan kesuksesan dalam bekerja, diperlukan beberapa persiapan yakni mengetahui dan memahami terkait pekerjaan yang dilakukan; memiliki pengetahuan terkait dimensi pengathuan faktual, konseptual, prosedural, maupun pengetahuan yang terkait; mengetahui sikap kerja sebagai karyawan; memiliki perspektif positif, minat dan motivasi dalam bekerja; bersikap positif dan menerima risiko pekerjaan; dan memahami terkait masalah akibat pekerjaan. Motivasi kerja merupakan hal kemampuan yang dapat mendorong untuk menentukan intensitas dan jangka waktu pekerjaan (Gitusudarmo, 2015; Mahesa & Djastuti, 2010; Suwanto, 2020; Widya, 2021).

Dengan hal tersebut, maka bentuk kegiatan yang dilakukan berupa pelatihan. Menurut Robert, Mathis & Jackson (2006) bahwa pelatihan merupakan sebuah cara untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan. Program pelatihan yang dilakukan untuk menyiapkan terkait dengan pengetahuan dan kompetensi yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan yang akan dilakukan. Program pelatihan yang dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan agar berhasil dan tepat sasaran. Berdasarkan hal tersebut, program yang diajukan oleh mahasiswa yang mengikuti BKP magang, yakni berupa pelatihan yang dilakukan dengan bekerja sama dengan SMK SMTI Makassar. Program pelatihan yang dilakukan bersama dengan mitra kegiatan untuk melakukan persiapan terhadap dunia kerja yang akan ditempuh. Keterlibatan mahasiswa sebagai penyelenggara program untuk membantu mitra dalam menyiapkan tenaga kerja yang kompeten dan siap terlibat dalam dunia kerja.

METODE YANG DIGUNAKAN

Wekke (2019) menjelaskan bahwa mengidentifikasi masalah merupakan salah satu tahapan penelitian untuk mengenali permasalahan yang akan diteliti. Kegiatan pengabdian ini dilakukan berdasarkan pengidentifikasian masalah pada fenomena, keresahan, dan hambatan psikologis yang sedang dialami oleh siswa yang akan melaksanakan proses praktek kerja industri (PRAKERIN) selama kurang lebih enam bulan di dunia industri dan juga pada karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia terkait masalah yang terjadi di perusahaan. Praktek kerja industri bagi siswa akhir merupakan hal baru dan jauh berbeda dengan lingkungan sekolah sehingga muncul berbagai permasalahan psikologis yang dialami oleh siswa sebagai pendatang baru di dunia industri. Dari berbagai masalah yang diidentifikasi kemudian ditarik suatu masalah. Wekke (2019) menjelaskan bahwa merumuskan masalah merupakan salah satu tahap penelitian yang dianggap penting, karena jalannya penelitian akan ditentukan oleh perumusan masalah dan bertujuan untuk memahami fenomena yang sedang terjadi. Perumusan masalah ini dilakukan dengan menyimpulkan satu masalah yang dapat diberikan program intervensi berdasarkan uraian permasalahan yang terjadi di perusahaan. Permasalahan yang diperoleh ialah rendahnya motivasi dalam bekerja.

Pelatihan merupakan program intervensi yang akan dilakukan pada kegiatan ini. Siswadi (2017) menjelaskan bahwa pelatihan adalah wadah yang dilakukan perusahaan dalam membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh persaingan dan tantangan. Bariqi (2018) menjelaskan beberapa tujuan dan manfaat pelatihan, yaitu untuk produktivitas, kualitas, perencanaan tenaga kerja, peningkatan moral, kompensasi tidak langsung, keselamatan dan kesehatan kerja, pencegahan kadaluarsa, dan perkembangan pribadi. Pelatihan pada calon karyawan maupun karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam membantu kesiapan terkait dunia kerja (Ningrum, Hasibuan & Dewi, 2021; Rohmah, 2018; Siswadi, 2017; Supatmi, Nimran, Utami, 2013; Wahyuni, Aunurrahman & Wahyudi, 2021). Adapun tahapan dalam menyusun program pelatihan adalah menentukan tema dan menyusun modul berdasarkan masalah yang telah dirumuskan. Proses pelatihan pada kegiatan ini meliputi serangkaian aktivitas, yaitu penyampaian materi dengan metode ceramah dan sesi tanya jawab antara peserta dan fasilitator. Peserta yang terlibat dalam kegiatan pembekalan ini yaitu siswa SMK SMTI Makassar sebanyak 193 orang.

Penyampaian materi pelatihan menggunakan metode ceramah. Bahan materi yang disampaikan pada kegiatan pelatihan ini yaitu dengan menggunakan media aplikasi *microsoft power point*. Adapun materi yang dipresentasikan oleh fasilitator yaitu (1) Definisi motivasi kerja, (2) Cara meningkatkan motivasi di tempat kerja, (3) Sumber motivasi, (4) Yang perlu dilatih di tempat kerja. Sesi *sharing* dan tanya jawab dilaksanakan setelah penyampaian materi dengan metode ceramah. Aktivitas *sharing* dan tanya jawab dilakukan antara peserta dan fasilitator.

Pelaksanaan kegiatan pengabdian ini diharapkan dapat membekali siswa SMK SMTI Makassar agar siap secara psikologis dalam melaksanakan praktek kerja industri (PRAKERIN) di lingkungan industri terkhususnya di PT. Charoen Pokphand Indonesia. Pelatihan ini juga bertujuan untuk memberikan pengetahuan kepada mahasiswa mengenai permasalahan psikologis yang akan ditemui di selama PRAKERIN yang dimana salah satunya ialah motivasi kerja.

PELAKSANAAN DAN HASIL KEGIATAN

Tahapan awal yang dilakukan adalah mengidentifikasi masalah. Identifikasi masalah dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui terkait permasalahan yang terjadi di pada mitra SMK SMTI, dilakukan analisis permasalahan kepada siswa dan perusahaan dalam mempersiapkan karyawan. Tahapan yang dilakukan dimulai dari menyusun panduan wawancara, melakukan wawancara, menyusun hasil wawancara, mengambil sumber data dari perusahaan dan mitra serta menjabarkan permasalahan yang terjadi. Dari wawancara yang telah dilakukan serta berbagai pengumpulan data lainnya, didapatkan beberapa permasalahan diantaranya motivasi yang kurang dalam bekerja, kesadaran terkait pengetahuan dan sikap kerja, serta kesiapan kerja pada mitra. Data yang ditemukan di lapangan akan dijadikan dasar dalam melakukan intervensi pada pihak mitra yaitu SMK SMTI Makassar. Dari data yang ditemukan, perusahaan dan mitra sepakat untuk memberikan program pembekalan yang berupa pelatihan atau *workshop* untuk memberikan bekal pada siswa SMK SMTI agar memiliki persiapan dalam menghadapi dunia kerja. Penyusunan program pelatihan ini memiliki dua tahapan, yaitu menentukan tema pelatihan dan menyusun modul atau *term of reference*.

Tema yang diangkat dalam pelatihan ini adalah motivasi kerja. Setelah menentukan tema, selanjutnya menyusun modul atau *term of reference* yang menjadi acuan dalam melaksanakan pelatihan yang dilakukan yang memuat terkait pengetahuan, keterampilan, dan sikap pada peserta pelatihan. Pelatihan dilaksanakan secara luring di aula SMK SMTI Makassar dan materi motivasi kerja dibawakan oleh Bapak Dinul Afdhal, S.Psi. Adapun materi pelatihan berisi mengenai definisi motivasi, cara meningkatkan motivasi kerja, sumber motivasi kerja dan hal yang perlu dilatih di tempat kerja. Pelatihan diikuti oleh 193 peserta yaitu siswa SMK SMTI kelas XII. Setelah diberikan materi mengenai motivasi kerja, siswa diminta untuk memberikan *feedback* terkait hasil yang meliputi materi, topik, fasilitas, pemberian materi, dan manfaat dari pelatihan yang diberikan. *Feedback* yang diberikan berupa skala kepuasan dengan hasil yang diperoleh sebagai berikut.

Tabel 1. *Feedback peserta*

No.	Poin Evaluasi	Skala Kepuasan (<i>jumlah peserta</i>)				
		1	2	3	4	5
1	Pelatihan ini menarik	1	0	8	61	83
2	Materi dan tema pelatihan menarik	0	1	12	58	82
3	Topik yang diberikan sesuai kebutuhan	1	1	6	45	100
4	Fasilitas yang diberikan menunjang pelatihan	0	2	24	60	63
5	Pemaparan materi jelas dan mudah dipahami	0	0	7	56	90
6	Pemateri interaktif dan memberikan motivasi kepada peserta	0	2	4	40	108
7	Pelatihan bermanfaat	0	0	3	43	107

Berdasarkan hasil *feedback* yang diberikan oleh peserta, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada formulir evaluasi mendapatkan jawaban terbanyak untuk opsi 5.

Sebanyak 54% peserta merasakan pelatihan menarik, 54% merasakan materi dan pelatihan sudah sesuai kebutuhan, 65% menyatakan topik yang diangkat sesuai kebutuhan dan 70% merasakan manfaat dari pelatihan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa peserta menganggap kegiatan ini menarik, baik materi maupun topiknya. Pelatihan tepat sasaran, materi pelatihan disampaikan kepada peserta sesuai dengan kebutuhannya, fasilitas yang diberikan mendukung jalannya pelatihan, penyampaian materi yang diberikan kepada peserta jelas dan mudah dipahami, pemateri membawakan materi dengan interaktif dan memotivasi peserta dan pelatihan ini dirasa bermanfaat oleh para peserta. Peserta kegiatan pelatihan menunjukkan antusiasme yang tinggi terhadap serangkaian aktivitas pelatihan yang dilaksanakan, dilihat dari keseriusan peserta dalam menyimak materi pembekalan dan keaktifan peserta dalam mengajukan beberapa pertanyaan yang relevan.



GAMBAR 1. *PELAKSANAAN PELATIHAN*

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari kegiatan pelatihan motivasi kerja pada siswa SMK SMTI kota Makassar ini yaitu:

1. Pelaksanaan kegiatan motivasi kerja berlangsung sesuai dengan rencana yang telah dibuat dan disusun dengan jadwal yang telah ditetapkan. Seluruh materi pembelajaran dan aktivitas tanya jawab yang dilaksanakan dengan baik berdasarkan jadwal yang telah direncanakan
2. Peserta kegiatan menunjukkan antusiasme dan respon positif selama aktivitas kegiatan berlangsung. Peserta yang terlibat mengajukan pertanyaan kepada pemateri dengan baik dan relevan dengan topik pembahasan yang berlangsung dengan interaktif
3. Peserta dapat menangkap materi pelatihan yang disampaikan serta dapat memahami terkait motivasi dalam bekerja. Selain itu, materi disajikan dengan metode menarik dan disertai visualisasi yang tepat sehingga peserta dapat lebih mudah menangkap penjelasan dari pemateri terkait persiapan dalam dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 64-69.
- Gitusudarmo, I. (2015). *Manajemen Pemasaran Edisi 2 Jilid 3*. Yogyakarta: BPFE.

- Mahesa, D., & Djastuti, I. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java). *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun kesiapan kerja calon tenaga kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1).
- Ningrum, E. P., Hasibuan, L. B., Dewi, N. K. (2021). Pengaruh Pelatihan Profesional, Pertimbangan Pasar Kerja, Penghargaan Finansial, Personalitas terhadap Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karier sebagai Auditor (Studi Empiris Pada Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya). *Jurnal ESENSI Manajemen Bisnis*, 24(2), 253-265.
- Robert, Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta: Salemba Empat, 387-401.
- Rohmah, N. F. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Intizam, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1-11.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. *Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Suwanto, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 156-165.
- Wahyuni, N., Aunurrahman, A., & Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Profesionalisme Guru Di SMP Negeri Kecamatan Pemangkat. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 10(12).
- Wekke, I.S. (2019). *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Penerbit Gawe Buku.
- Sari, A. W. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anak Tuhan Sawit Mandiri Lampung Tengah. *Skripsi*. Universitas Teknokrat Indonesia