



JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
<http://ojs.uninus.ac.id/index.php/JPKM>
DOI: <https://doi.org/10.30999/jpkm.v14i2.3411>



IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN DI PT KILANG PERTAMINA INTERNASIONAL REFINERY UNIT III

Nuzsep Almigo, Shella Zahara Amaniah

Universitas Bina Darma, Jl. Jenderal Ahmad Yani No.3 9/10 Ulu, Palembang

Email: nuzsep@binadarma.ac.id

Naskah diterima; September 2024; disetujui September 2024; publikasi online Oktober 2024

Abstrak

Saat ini, globalisasi dan modernisasi sudah berkembang pesat di Indonesia, dimana dalam era ini segala aspek mengalami kemajuan terutama di bidang teknologi dan informasi. Berbagai rintangan harus dihadapi oleh masyarakat Indonesia terutama membuat individu dan kelompok menjadi manusia yang berkualitas dalam segala aspek yang ada. Berhubungan dengan hal tersebut, maka organisasi harus mampu memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusia secara maksimal agar terus mengikuti perkembangan yang ada. Pengembangan perlu dilakukan untuk membentuk sumber daya manusia dalam organisasi menjadi lebih berkualitas dan berkemampuan dalam menjalankan segala tugas dan tanggungjawabnya. Sumber daya manusia sebagai penggerak dalam berpikir dan berencana dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga membuat perusahaan harus lebih memperhatikan pelatihan dan pengembangan karyawan guna untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawannya, sehingga mereka dapat memiliki keahlian tambahan ataupun dapat membuat mereka mengetahui potensi yang ada di dalam dirinya serta dapat menyadari bahwa mereka adalah aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Program pelatihan karyawan diperlukan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sesuai dengan jabatan yang dimilikinya sehingga pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan, visi, serta misi perusahaan. Metode yang digunakan dalam pelaksanaan ini adalah dengan observasi langsung dan studi kepustakaan. Hasilnya karyawan dapat memperoleh kepercayaan diri dan keterampilan yang dibutuhkan untuk berkomunikasi secara lebih efektif dalam berbagai konteks.

Kata kunci: organisasi, kompetensi, karyawan.

Abstract

Currently, globalization and modernization have developed rapidly in Indonesia, where in this era all aspects are experiencing progress, especially in the fields of technology and information. Indonesian society must face various obstacles, especially in making individuals and groups become quality human beings in all existing aspects. In connection with this, organizations must be able to utilize and manage human resources optimally in order to continue to follow existing developments. Development needs to be carried out to shape human resources in the organization to be more qualified and capable in carrying out all their duties and responsibilities. Human resources are a driving force in thinking and planning in achieving organizational goals, so that companies must pay more attention to employee training and development in order to improve the abilities and competencies of their employees, so that they can have additional skills or can make them aware of the potential that exists within them and can realize that they are valuable assets owned by the company. Employee training programs are needed to improve employee competencies and abilities in carrying out their work, in accordance with the position they hold so that in the end it will support the achievement of the company's goals, vision and mission. The method used in this implementation is direct observation and literature study. As a result, employees can gain the confidence and skills needed to communicate more effectively in a variety of contexts.

Keywords: organization, competence, employees

A. PENDAHULUAN

Menurut Handoko (2013) dalam Juwita (2019), suatu organisasi atau perusahaan harus selalu memperhatikan produktivitas, pendidikan dan pelatihan, karena pelatihan merupakan segala kegiatan yang dibuat untuk meningkatkan kinerja para pegawainya.

PT Kilang Pertamina Internasional (KPI) Refinery Unit III terus bersiap dalam menghadapi persaingan bisnis pada era industri ini, perkembangan teknologi dan bisnis global dengan melakukan pembenahan dan inovasi dalam segala aspek kegiatan dan kebijakan yang harus disamakan dengan perkembangan teknologi dan perusahaan bisnis yang semakin kompetitif. Hal yang dapat dilakukan untuk mensukseskan tujuan perusahaan yaitu dengan cara melakukan transformasi dan menciptakan keunggulan kompetitif. Untuk mencapai keunggulan kompetitif dengan tetap menjaga sistem tata kelola yang baik diperlukan pengelolaan perusahaan yang melibatkan seluruh komponen perusahaan.

Untuk kepentingan tersebut, peran sumber daya manusia (SDM) tentu sangat berarti bagi perusahaan. Menurut Lubis & Sabrina (2018) jika organisasi mampu meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya maka akan lebih mudah bagi organisasi dalam mewujudkan visi dan misi. Untuk hal ini, pengelolaan sumber daya manusia (SDM)/Human Capital (HC) yang dapat menentukan arah tumbuh berkembangnya perusahaan untuk terus bergerak maju. Human Capital (HC) bertugas untuk memastikan bahwa pekerja memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dari suatu jabatan/posisi, sehingga diharapkan dapat memberikan hasil yang sesuai kebutuhan organisasi. Untuk itu, PT KPI melaksanakan program pengembangan kompetensi yang berkesinambungan, antara lain berupa pelatihan, coaching, dan penugasan untuk meningkatkan kapabilitas pegawai sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.

Menurut Bukit et al., (2017) sumber daya manusia merupakan komponen yang penting untuk mewujudkan tujuan tertentu, sumber

daya manusia juga merupakan potensi yang mengandung peran. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik, karena untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Seperti yang sudah dijelaskan, bahwa nyawa dari sebuah organisasi atau perusahaan yaitu tentang kemampuan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan dapat dilihat dari manajemen sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut tentang jumlah sumber daya manusia. Banyak atau sedikit kuantitas sumber daya manusia yang ada di organisasi/perusahaan tidak dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuan. Peran penting dalam mencapai tujuan dalam organisasi/perusahaan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang ada di perusahaan memiliki peran yang sangat penting seperti melaksanakan, merencanakan, dan menguasai berbagai macam aspek yang bersangkutan.

Kompetensi adalah perkumpulan beberapa antara lain pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak, sehingga erat sekali kaitannya dengan kualitas secara personal. Kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan (Syah, M. 2005:229).

Menurut Safri (2016), Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teoritis, konseptual dan moral karyawan, serta tujuan pelatihan juga untuk meningkatkan keterampilan teknis karyawan dalam melakukan pekerjaan. Pengembangan dapat dilakukan dengan pelatihan, pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, dan penilaian kebibadian, keterampilan dan kemampuan yang dapat membantu karyawan untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi pekerjaan atau posisi kedepannya.

B. METODE

Untuk membantu perusahaan dalam upaya mengatasi masalah yang dihadapi, peneliti melakukan observasi dan studi kepustakaan

untuk merancang bentuk pengembangan kompetensi karyawan yang ada di PT Kilang Pertamina Internasional Unit III Plaju. Kegiatan ini dilakukan selama magang berlangsung yaitu kurang lebih 3 bulan terhitung sejak Maret.

Peneliti bersama PT Kilang Pertamina Internasional RU III menggunakan pendekatan psikologi industri dan organisasi untuk merancang program pengembangan kompetensi yaitu berupa pelatihan dan sertifikasi. Pelatihan dan sertifikasi yang dilakukan menjadi 3 jenis yaitu :

1. Technical Training, yaitu pelatihan yang bersifat teknis dan wajib untuk diikuti oleh setiap jabatan yang sesuai dengan hal yang sudah ditetapkan, agar dapat mencapai kemampuan teknik pekerja yang dibutuhkan. Pelatihan ini dilakukan untuk mengembangkan keterampilan teknis yang diperlukan dalam pekerjaan, seperti penggunaan alat-alat yang akan digunakan saat bekerja.
2. Mandatory Training, yaitu pelatihan yang wajib dilakukan untuk setiap jabatan yang sudah ditetapkan di KKJ (Kompetensi Kebutuhan Jabatan).
3. Mandatory Certification, yaitu sertifikasi yang wajib dilakukan untuk setiap jabatan yang sudah ditetapkan di KKJ (Kompetensi Kebutuhan Jabatan).

Perancangan kegiatan ini dilakukan di Divisi SDM PT Kilang Pertamina Internasional Unit III Plaju selama magang berlangsung terhitung sejak Maret hingga Juni 2024.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil dari kegiatan Magang yang telah dilakukan tiga bulan di PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju dari tanggal 18 Maret 2024 hingga 18 Juni 2024. Selama magang, penulis mendapatkan banyak pengalaman. Penulis juga dapat mengetahui teori yang sudah dipelajari pada mata kuliah Psikologi Industri dan Organisasi dan melihat secara langsung di dunia kerja. Seperti pengembangan

dan pelatihan karyawan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penulis jadi mengetahui ada banyak pelatihan dan sertifikasi yang harus diikuti oleh para karyawan untuk memenuhi kompetensi kebutuhan yang sesuai dengan jabatan dan bagian yang ada. Selain itu, penulis juga membantu dalam kegiatan administratif dalam menjalankan suatu acara seperti dalam kegiatan workshop public speaking.



Gambar 1. Dokumentasi Pengabdian

Pembahasan

Pengembangan kompetensi dilakukan secara proporsional dengan menekankan pada peningkatan dari sisi kemampuan teknis, manajerial dan bidang-bidang lain yang berkaitan dengan kegiatan bisnis perusahaan. Melalui program pengembangan kompetensi, perusahaan mempersiapkan pekerja yang berprestasi untuk diposisikan pada jenjang karir di bidang kerja yang sesuai dengan potensi pekerja tersebut. Perusahaan memiliki komitmen yang besar untuk terus meningkatkan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Komitmen tersebut salah satunya diwujudkan dengan melakukan pelatihan dan sertifikasi pada program pengembangan kompetensi pekerja secara berkelanjutan.

SDM yang andal, loyal, dan kompeten merupakan salah satu komponen penting yang dapat membantu Perusahaan dalam mewujudkan

tujuan. Agar bisa selaras dengan visi dan misi Perusahaan, secara berkesinambungan Pertamina melakukan pengelolaan SDM yang tepat, sehingga Perusahaan dapat mengembangkan talenta pekerja yang berkualitas dan adaptif dalam menghadapi situasi dinamika persaingan di industri. Untuk terus dapat meningkatkan kualitas perusahaan di dalam industri yang semakin berkembang, maka PT Kilang Pertamina Refinery Unit III akan selalu memberikan pelatihan pada pekerjanya untuk meningkatkan kompetensi baik yang diselenggarakan secara internal maupun eksternal.

Pertamina berkomitmen untuk terus meningkatkan kompetensi dan kapabilitas setiap pekerjanya, serta mendorong integritas dan profesionalismenya agar dapat berkontribusi lebih besar dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kinerja perusahaan guna mewujudkan keberlangsungan perusahaan yang unggul. Setiap perusahaan tentu memiliki kompetensi karyawannya masing-masing. Di PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III, beberapa kompetensi umum yang harus dipenuhi oleh karyawannya yaitu:

- HSSE in General
- Assertive in Communication

Pertamina memiliki sejumlah program pengembangan kompetensi SDM yang implementasinya diberikan dalam berbagai bentuk kegiatan pendidikan, pelatihan, sertifikasi. Pelaksanaan seluruh kegiatan tersebut senantiasa mempertimbangkan kebutuhan pengembangan potensi pekerja serta diselaraskan dengan target masing-masing unit kerja dalam memenuhi kesenjangan kompetensi. Untuk mencapai kompetensi tersebut, maka dilakukan beberapa hal untuk mewujudkan kompetensi yang dibutuhkan, antara lain:

1) Pelatihan dan Sertifikasi

PT Pertamina Refinery Unit III selalu berupaya untuk mengembangkan kapabilitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya sebagai faktor kunci untuk keberlangsungan dan pengembangan usaha Perusahaan. Program-program pelatihan SDM pada Pertamina

Refinery Unit III bersifat berkelanjutan dan terbuka bagi seluruh pekerja, yang mengacu pada program 8 Prioritas People Development. Pertamina Refinery Unit III memandang penting keberhasilan dan efektivitas dari program-program yang telah dijalankan, dan melakukan evaluasi yang dilaksanakan secara rutin setiap bulannya.

PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III juga memberikan pelatihan kepada karyawan yang akan memasuki masa purna bakti dan pensiun. Pertamina RU III memberikan program pelatihan wajib Pembekalan Masa Purna Karya (PMPK) bagi pekerja yang telah berusia 50 tahun beserta pasangan masing-masing. Berbagai topik yang diberikan dalam PMPK diantaranya adalah pengelolaan keuangan di hari tua, pemilihan peluang bisnis yang tepat, persiapan mental dan perilaku, serta perubahan mindset dalam memasuki masa pensiun, serta penguatan tekad untuk tetap semangat sebelum pensiun (*leaving legacy*).

Pertamina menyediakan berbagai jenis program edukasi bagi karyawan dalam bentuk pelatihan *in-house* ataupun dari pihak eksternal untuk mendukung peningkatan kompetensi karyawan.

Pelatihan dan Sertifikasi dilakukan berdasarkan keputusan dari pusat. Pelatihan dan Sertifikasi yang dilakukan akan meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan dan Sertifikasi yang diberikan juga sesuai dengan bagian serta jabatan para karyawan. Pelatihan dan sertifikasi di PT Kilang Pertamina Refinery Unit III terbagi menjadi 3 jenis yaitu:

1. Technical Training, yaitu pelatihan yang bersifat teknis dan wajib untuk diikuti oleh setiap jabatan yang sesuai dengan hal yang sudah ditetapkan, agar dapat mencapai kemampuan teknik pekerja yang dibutuhkan. Pelatihan ini dilakukan untuk mengembangkan keterampilan teknis yang diperlukan dalam pekerjaan, seperti penggunaan alat-alat yang akan digunakan saat bekerja.
2. Mandatory Training, yaitu pelatihan yang wajib dilakukan untuk setiap jabatan yang

sudah ditetapkan di KKJ (Kompetensi Kebutuhan Jabatan).

3. Mandatory Certification, yaitu sertifikasi yang wajib dilakukan untuk setiap jabatan yang sudah ditetapkan di KKJ (Kompetensi Kebutuhan Jabatan).

Pada tahun 2023, Pertamina mencatat sebanyak 86.398 orang pekerja mengikuti pelatihan dengan total 3.815.366 jam pelatihan. Berbagai jenis program pelatihan dan pendidikan dalam rangka membangun dan menciptakan bibit-bibit SDM yang unggul sesuai dengan strategi Perusahaan yang telah dilaksanakan dengan baik sepanjang tahun 2023. Pada PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III, pelatihan dilakukan berdasarkan jenis pelatihan yang ada, beberapa pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan yang dilakukan antara lain:

1. Mandatory HSSE Training

Pelatihan HSSE ini dilakukan oleh para pekerja dari berbagai bagian, antara lain: CD & GP, Laboratory, Oil Movement, Maintenance, CD & L, Environment, General Maintenance, Process Engineering, Project Engineering, Health, Safety, Security, Environment, Turn Around, Utilities, dan sebagainya. Para pekerja menghadiri beberapa pelatihan untuk memenuhi kompetensi HSSE in General, antara lain:

- Basic Safety For Refinery (BSR)
- Basic HSSE Mandatory (Mobile Learning)
- Basic Electrical SUPREME Mandatory Training

Basic HSSE Mandatory Training (Mobile Learning): pelatihan dasar yang bertujuan untuk memberikan pemahaman dan keterampilan dasar kepada peserta terkait prinsip-prinsip keamanan, kesehatan, keamanan fisik, dan perlindungan lingkungan di lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan kesadaran peserta terhadap potensi risiko dan bahaya di tempat kerja.

Pelatihan HSSE ini dilakukan untuk memenuhi kompetensi karyawan yaitu HSSE in general. Dengan mengikuti basic training ini, maka pekerja dapat memenuhi kompetensi HSSE

in general.

2. Technical Training

Technical Training dilakukan oleh pekerja dari berbagai bagian seperti CD & L, Polypropylene, Maintenance, CD & GP, Oil Movement, Quality Management, Health, Safety, Security, Environment, Utilities, dan sebagainya. Pelatihan yang diikuti antara lain:

- First Aider Level 2
- Gas Tester Training
- Confined Space Entry & Rescue
- Advanced CSMS Impelentation
- Pengolahan Limbah B3
- Sertifikasi Fireman Level 2
- First Aider Level Awareness

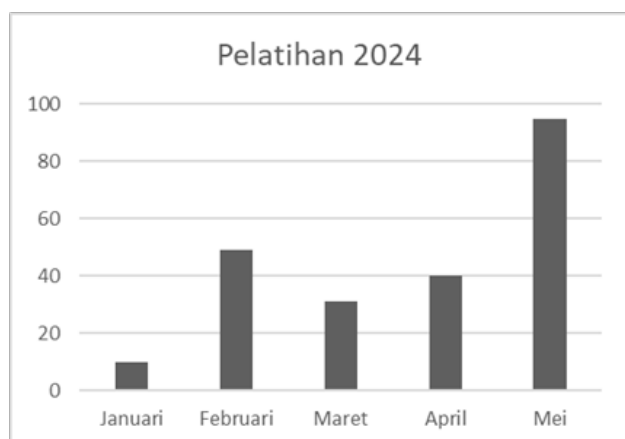
3. Mandatory Certification

Mandatory Certification dilakukan oleh pekerja dari beberapa bagian seperti HSSE (Health, Safety, Security, dan Environment), Engineering, Laboratory, Maintenance, dan Refinery. Pelatihan yang diikuti antara lain:

- Life Cycles Assessment (LCA)
- Sertifikasi Pengolahan Limbah B3
- Sertifikasi Ahli K3 Umum
- Incident/Accident Investigation
- Sertifikasi First Aider Level 2
- Authorized Gas Tester (BNSP)
- Sertifikasi Fireman Level 1
- First Aider
- Sertifikasi Limbah Non B3
- Sertifikasi Auditor Energi
- Sertifikasi Pengawas Utama K3 Migas

Untuk tahun 2024, pada bulan Januari – Mei 2024, terdapat beberapa pelatihan yang sudah diikuti oleh para pekerja PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III. Seluruh peserta yang diberikan pada Januari – Mei 2024 berjumlah 225 peserta. Pada bulan Januari, terdapat 10 peserta, Februari terdapat 49 peserta,

Maret terdapat 31 peserta, April terdapat 40 peserta, dan Mei 95 peserta.



Gambar 2. Peserta Pelatihan tahun 2024

Sedangkan berdasarkan jenis pelatihan yang ada, pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh pekerja pada tahun 2024 antara lain:

1. Mandatory HSSE Training

Terdapat 3 pelatihan Mandatory HSSE Training yang dihadiri oleh pekerja PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III antara lain:

- Basic Safety For Refinery (BSR)
- Advanced Safety For Refinery (ASR)
- Intermediate Safety For Refinery (ISR)

2. Technical Training

Beberapa Technical Training yang dihadiri oleh pekerja PT Kilang Pertamina Refinery Unit III antara lain:

- Hydrogen Safety
- TOT HSSE Training
- PSAIMS Intermediate
- Woman Leadership Program – Rising to Lead Series
- Assertive Communication
- Basic Boiler & Furnance Optimization (BFO)
- Basic Knowledge Chemical & Catalyst
- Confined Space Entry & Rescue Batch
- Troubleshooting Start Up Operation,

Shutdown

- Introduction Procurement for FPP
- #### 3. Mandatory Certification

Beberapa Mandatory Certification yang dilakukan oleh pekerja PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III antara lain:

- Personil Penanggulangan Pencemaran Tingkat 1 (Oil Spill Response IMO Level-1)
- Pelatihan dan Sertifikasi Inspektur Bejana Tekan Migas
- Pelatihan dan Sertifikasi Incident Investigation
- Sertifikasi BNSP Rigger
- Pelatihan dan Sertifikasi Penanggung Jawab Operasional Pengelolaan Limbah B3 (OPLB3)
- Resertifikasi Petugas Pengukur Tangki
- Pelatihan dan Sertifikasi Petugas Pengukur Tangki
- Pelatihan dan Sertifikasi Hazops Leader
- Pelatihan dan Sertifikasi Operator Mesin Balancing
- Pelatihan dan Sertifikasi Life Cycle Assessment (LCA)
- Pelatihan dan Sertifikasi Limbah Non B3
- Pelatihan dan Sertifikasi Operator Penanggungjawab Pengolahan Air Limbah (POPA)

Selain pelatihan assertive communication, implementasi pengembangan assertive in communication juga dapat dilakukan dengan mengadakan workshop Public Speaking.

Public Speaking adalah pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan berbicara di depan umum agar dapat menyampaikan ide, informasi, atau pesan dengan jelas, persuasif, dan efektif. Pada workshop ini juga terdapat Effective Communication & Presentation Skill yang dapat diasah, seperti memberikan pelatihan untuk berkomunikasi dengan baik pada situasi formal dan non formal

serta bagaimana menyajikan sebuah presentasi dengan baik.

- **Communication Skill** program pelatihan yang bertujuan untuk memperkuat keterampilan verbal dan nonverbal, memperbaiki kemampuan mendengarkan, meningkatkan efektivitas komunikasi interpersonal, serta memperbaiki cara menyampaikan pesan. meningkatkan kemampuan komunikasi.
- **Presentation Skills** adalah pelatihan yang dirancang untuk menyampaikan informasi, ide, atau pesan kepada audiens dengan cara yang jelas, persuasif, dan meyakinkan yang dapat membantu seseorang untuk berkomunikasi secara efektif, membangun koneksi dengan audiens, dan meningkatkan pemahaman serta retensi informasi.

Bentuk pengembangan kompetensi karyawan yang dilakukan yaitu pelatihan dan workshop public speaking. Pelatihan dan workshop ini digunakan untuk mengembangkan kompetensi karyawan di PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III. Hal ini dilakukan berdasarkan kompetensi yang ada di PT Kilang Pertamina Refinery Unit III yaitu HSSE in general dan assertive communication yang dilakukan dengan mengadakan pelatihan Mandatory HSSE Training dan Workshop Public Speaking.

D. KESIMPULAN

Kompetensi yang ada di PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III ada bermacam-macam, berbagai bagian dan jabatan memiliki kompetensi yang berbeda-beda. Kompetensi umum yang harus dimiliki oleh pekerja di PT Kilang Pertamina Refinery Unit III yaitu HSSE in General dan assertive communication. Kedua hal ini dapat dikembangkan dengan mengikuti pelatihan.

HSSE in General dapat dilakukan dengan mengikuti Mandatory HSSE Training, seperti Safety For Refinery Training yang diadakan dan memiliki 3 tingkatan yaitu basic, advanced, dan intermediate. Peserta yang sudah mengikuti Basic

Safety For Refinery, akan diberikan pelatihan selanjutnya yaitu Advanced Safety For Refinery, dan seterusnya. Pelatihan HSSE ini dilakukan untuk memenuhi kompetensi karyawan yaitu HSSE in general. Dengan mengikuti basic training ini, maka pekerja dapat memenuhi kompetensi HSSE in general.

Assertive in Communication adalah komunikasi yang dilakukan secara terbuka dan dengan tetap menjaga rasa hormat kepada lawan bicara. Hal ini dapat dikembangkan dengan adanya pelatihan assertive communication serta workshop public speaking. Pelatihan ini dirancang untuk mengembangkan kemampuan berbicara di depan umum agar dapat menyampaikan ide, informasi, atau pesan dengan jelas, persuasif, dan efektif. Workshop ini juga fokus pada pengembangan keterampilan komunikasi yang efektif dalam berbagai situasi, baik formal maupun non-formal, serta keterampilan dalam menyajikan presentasi secara kompeten dan memikat. Dengan demikian, peserta dapat memperoleh kepercayaan diri dan keterampilan yang dibutuhkan untuk berkomunikasi secara lebih efektif dalam berbagai konteks.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju yang telah memberikan pengalaman dan pemahaman baru bagi mahasiswa.



Gambar 3. Dokumentasi Pengabdian

DAFTAR PUSTAKA

- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Journal of Management*, 230-242.
- Fauzi, A., Utami, A. R., Rahmaviani, L., Nurfitri, N., Bonita, R., & Adawiah, S. R. (2022). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan SDM dalam usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 799-813.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 657-666.
- Iswandi, A. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*, 280-288.
- Nofiar, Maswarni, & Susanti, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pt. Wisasan Jaya Makmur Kota Tangerang. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 842-849.
- Pertamina Kilang Pertamina Internasional. (2021). *Pengelolaan Human Capital*.
- PT Kilang Pertamina Internasional (KPI). (2021). *Tentang Kami*. Retrieved from KPI Pertamina: <https://kpi.pertamina.com/content/tentang-kami-profile-pt-kpi>
- PT PERTAMINA (PERSERO) REFINERY UNIT III. (2020). Retrieved from <https://www.pertamina.com/Media/Upload/LK-PERTAMINA-RU-III-2020.pdf>
- PT PERTAMINA PERSERO. (2020). *Sekilas Pertamina*. Retrieved from Pertamina: <https://www.pertamina.com/id/siapa-kami>
- Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Madinasika Manajemen dan Keguruan*, 92-102.
- SM, A. P. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Human Relations (Hubungan Antar Manusia) Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Kota Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2-3.