



JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
<http://ojs.uninus.ac.id/index.php/JPKM>
DOI: <https://doi.org/10.30999/jpkm.v14i2.3412>



KETERKAITAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER DI PT KILANG PERTAMINA INTERNASIONAL REFINERY UNIT III

Nuzsep Almigo, Talitha Amany

bUniversitas 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

Tenaga kerja yang terus berubah dan berkembang di era modern ini membuat pentingnya pelatihan dan pengembangan karier pun menjadi semakin terlihat jelas dan nyata. Pelatihan dan pengembangan karier kini diakui sebagai elemen krusial yang tidak hanya meningkatkan kompetensi individu tetapi juga mempersiapkan mereka dalam menghadapi tantangan di dunia kerja yang terus bergerak secara pesat. Seiring dengan meningkatnya permintaan akan tenaga kerja profesional yang berpengalaman dan terampil, perusahaan dan organisasi menyadari betapa pentingnya mengintegrasikan program pelatihan ke dalam pengembangan karier. Pelatihan dan pengembangan karier memiliki kaitan yang erat, pelatihan seringkali menjadi prasyarat untuk pengembangan karier. Meskipun banyak individu menganggap pelatihan hanya untuk sekedar memperoleh suatu keterampilan baru, dampaknya terhadap pengembangan karier sangatlah besar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterkaitan pelatihan dan pengembangan di PT Kilang Pertamina Internasional Unit III Plaju dengan metode observasi dan studi kepustakaan. Hasilnya pelatihan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan tidak hanya membantu karyawan menjadi lebih terampil dalam menjalankan tugas mereka, tetapi juga memiliki pengaruh yang besar terhadap pengembangan karier mereka.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan, Keterampilan.

Abstract

The workforce continues to change and develop in this modern era, making the importance of training and career development increasingly clear and real. Training and career development are now recognized as crucial elements that not only improve individual competence but also prepare them to face challenges in the rapidly moving world of work. As demand for experienced and skilled professional workers increases, companies and organizations realize how important it is to integrate training programs into career development. Training and career development are closely related, training is often a prerequisite for career development. Although many individuals consider training simply to acquire a new skill, its impact on career development is enormous. This research aims to determine the relationship between training and development at PT Kilang Pertamina Internasional Unit III Plaju using observation and literature study methods. As a result, training has a very important role in increasing employee knowledge and skills. Training not only helps employees become more skilled in carrying out their duties, but also has a big influence on their career development.

Keywords: Training, development, skills.

A. PENDAHULUAN

Pelatihan yang efektif memainkan peran penting dalam pembekalan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk kemajuan karier bagi individu. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas pekerja,

sehingga individu dapat menguasai keterampilan yang diperlukan dalam menjalankan tugas mereka dengan performa yang optimal. Di sisi lain, pengembangan karier mengambil langkah dalam membimbing individu menuju karier yang mereka inginkan. Pengembangan karier memungkinkan perusahaan atau organisasi

dalam mengidentifikasi dan menangani persyaratan keterampilan dan kualifikasi yang terus berkembang dalam dunia kerja. Melalui pelatihan dan pengembangan karier, individu dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk dapat meningkatkan karier mereka dan meraih potensi maksimal mereka.

PT Kilang Pertamina Internasional (KPI) merupakan anak usaha Pertamina yang bergerak dalam bidang pengolahan minyak bumi. PT Kilang Pertamina Internasional didirikan sebagai strategic holding company PT Pertamina (Persero) untuk menjalankan, mengendalikan, dan mengelola kegiatan investasi dan usaha terkait megaproyek pengolahan dan petrokimia. PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III adalah salah satu kilang milik PT Kilang Pertamina Internasional (KPI) yang berada di Palembang, Sumatera Selatan. Kegiatan bisnis utamanya adalah mengolah minyak mentah menjadi beberapa produk BBM. PT Kilang Pertamina Internasional siap menghadapi persaingan bisnis dengan melakukan pembenahan dan inovasi dalam segala aspek kegiatan dan kebijakan yang diselaraskan dengan perkembangan teknologi dan perubahan bisnis yang semakin kompetitif.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang penting dalam kegiatan bisnis di perusahaan untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Diperlukan pengelolaan perusahaan yang melibatkan seluruh komponen perusahaan agar dapat mencapai keunggulan kompetitif dan tetap menjaga sistem tata kelola yang baik dalam perusahaan. Oleh karena itu, fungsi Human Capital (HC) di PT Kilang Pertamina Internasional memiliki posisi strategis dalam kegiatan bisnis di perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik dapat menentukan arah tumbuh dan berkembangnya perusahaan agar dapat terus bergerak maju.

Human Capital memastikan bahwa pekerja memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dari jabatan atau posisi mereka sehingga pekerja dapat memberikan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Maka dari itu,

PT Kilang Pertamina Internasional mengadakan program pengembangan kompetensi yang berkelanjutan berupa pelatihan, coaching, dan penugasan dengan tujuan untuk meningkatkan kapabilitas pekerja sesuai bidangnya masing-masing.

Menurut Beardwell dan Holden (2001) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan suatu proses yang disusun secara terencana yang bertujuan untuk mengubah sikap, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku melalui pengalaman belajar. Hal ini dilakukan dengan maksud mencapai kinerja yang efektif dalam serangkaian aktivitas. Pelatihan ditujukan untuk mengembangkan kemampuan individu dan memenuhi kebutuhan organisasi, baik dalam jangka waktu saat ini maupun di masa mendatang. Pelatihan bertujuan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka yang juga akan meningkatkan nilai individu mereka, sehingga karyawan cenderung akan merasa puas dan aman dalam melakukan pekerjaan mereka.

Tidak hanya pelatihan, pengembangan karier juga memiliki dampak terhadap kinerja karyawan karena pengembangan karier melibatkan perencanaan sumber daya manusia dan pelatihan (Creed & Hood, 2019). Desimone (2002) memberikan definisi pengembangan karier sebagai proses berkelanjutan di mana seseorang melewati serangkaian tahapan yang masing-masing ditandai dengan serangkaian isu, tema, dan tugas yang khas. Pengembangan karier memiliki peran yang krusial dalam perkembangan karyawan dan kesuksesan organisasi.

Pelatihan dan pengembangan karier berkaitan erat dengan kinerja karyawan, karena karyawan perlu memperoleh keterampilan baru yang dibutuhkan untuk pekerjaan atau jabatan tertentu. Pengembangan karier tidak dapat terjadi jika seseorang belum memperoleh keterampilan yang dibutuhkan jabatan tersebut. Dengan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan, karyawan akan bekerja dengan optimal untuk mencapai tujuan kariernya. Pencapaian karier hanya dimungkinkan jika karyawan bekerja secara efektif dan berkontribusi secara konsisten

kepada organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sofia (2020), pelatihan dan pengembangan karier memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Baik pelatihan maupun pengembangan karier masing-masing memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Mardiyah dan Purba (2019) menyatakan bahwa kompetensi, pelatihan dan Pendidikan, serta pengembangan karier memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karier bagi setiap karyawan sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja mereka, sehingga dapat mencapai pada jenjang karier yang lebih tinggi di masa mendatang. Pelatihan yang baik dan memadai, serta dukungan terhadap pengembangan karier karyawan, akan meningkatkan kinerja mereka karena semangat kerja yang tumbuh untuk meraih posisi yang lebih tinggi. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Rahmawati (2020), yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier, dan juga bahwa pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

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 menganalisa keterkaitan antara pengembangan dan pelatihan karyawan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kerja praktik ini dilakukan selama tiga bulan pada tanggal 18 Maret 2024 sampai dengan 18 Juni 2024 pada fungsi Human Capital (HC) yang berlokasi di PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju. Selama

melaksanakan kegiatan kerja praktik pada fungsi Human Capital (HC) yang memiliki tugas dalam pengelolaan sumber daya manusia di PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju, adapun tugas-tugas yang dilakukan penulis selama menjalankan kerja praktik, yaitu:

1. Menginput data Kebutuhan Kompetensi Jabatan (KKJ) ke dalam Microsoft Excel.
2. Merekap data karyawan Refinery Unit III Plaju yang mengikuti program pelatihan.

PT Kilang Pertamina Internasional memiliki program Individual Development Plan (IDP) yang bertujuan untuk melihat rencana pengembangan karier para karyawannya. Hal ini berhubungan dengan program pelatihan yang juga penting untuk dilaksanakan dan diikuti para karyawan karena pelatihan memiliki tujuan dalam membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk mengembangkan karier mereka.

Pembahasan dari hasil penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi tentang pelatihan serta kaitannya dengan pengembangan karier di PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju. Data yang diperoleh mencakup informasi mengenai pelatihan yang dilaksanakan oleh PT Pertamina Kilang Internasional pada tahun 2023 serta 2024. Data ini meliputi jenis pelatihan yang dilakukan, jumlah program pelatihan, serta jumlah peserta yang mengikuti program pelatihan yang dilaksanakan oleh PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III pada tahun 2023 dan 2024, serta kaitannya dengan pengembangan karier.

Agar terus dapat meningkatkan dan menjaga daya saing perusahaan dalam industri yang terus berkembang dan berubah, PT Kilang Pertamina secara rutin melibatkan karyawan untuk ikutserta dalam berbagai program pelatihan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, baik pelatihan yang diadakan di dalam perusahaan maupun pelatihan yang diadakan di luar perusahaan. Program pelatihan yang diikuti oleh karyawan PT KPI Refinery Unit III disesuaikan dengan bidang kerja mereka masing-masing.

Banyaknya program pelatihan tentunya juga akan mengelompokkan pelatihan tersebut ke dalam beberapa kategori yang dilakukan agar pelatihan yang diikuti sesuai dengan tujuan dan pengembangan karyawan. Terdapat tiga jenis pelatihan di PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju, yaitu:

1. Technical Training

Technical training merupakan pelatihan yang bersifat teknis dan wajib untuk diikuti oleh setiap jabatan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Pelatihan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kemampuan teknis yang diperlukan agar dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien.

2. Mandatory Training

Mandatory training merupakan pelatihan yang bersifat wajib untuk diikuti bagi setiap jabatan sesuai dengan peraturan yang telah diatur dalam Kebutuhan Kompetensi Jabatan (KKJ), pelatihan ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa para karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas mereka secara efektif sesuai dengan standar yang ditetapkan.

3. Mandatory Certification

Mandatory certification merupakan sertifikasi yang diwajibkan bagi setiap jabatan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Kebutuhan Kompetensi Jabatan (KKJ), sertifikasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan agar dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Pada tahun 2023, Pertamina melaporkan bahwa 86.398 pekerja telah mengikuti pelatihan dengan total jam pelatihan mencapai 3.815.336. Jumlah ini telah disesuaikan dengan kebutuhan, strategi, serta fokus perusahaan yang berbeda setiap tahunnya. Pertamina telah melaksanakan berbagai program pelatihan pada tahun 2023, beberapa diantaranya yaitu pelatihan bertema HAM, HSSE, fraud, antikorupsi, dan compliance yang dilakukan sebanyak 54 pelatihan dengan total 11.904 peserta.

Pelatihan K3 yang dilakukan secara rutin dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi ataupun sertifikasi K3. Pelatihan terkait K3 pada tahun 2023 telah dilakukan sebanyak 36 pelatihan dengan total 4.643 peserta. Adapun program pelatihan terkait K3 yang telah dilaksanakan, yaitu:

- Pelatihan Basic Safety for Refinery (BSR) yang mencapai total peserta sebanyak 1.726 peserta dengan jumlah jam pelatihan 55.232 jam.
- Pelatihan Health Risk Assessment (BSR) yang mencapai total peserta sebanyak 69 peserta dengan jumlah jam pelatihan 1.104 jam.
- Pelatihan Terminal BBM Operation & Process Safety yang mencapai total peserta sebanyak 799 peserta dengan jumlah jam pelatihan 20.784 jam.

Pada PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju, terhitung sebanyak 1211 peserta yang terkonfirmasi telah mengikuti berbagai program pelatihan dan memenuhi kebutuhan pelatihannya melalui Individual Development Plan (IDP) dan program pelatihan yang diikuti karyawan Refinery Unit III pada tahun 2023 terhitung sebanyak 56 pelatihan. Adapun beberapa program pelatihan yang diikuti karyawan Refinery Unit III pada tahun 2023, sebagai berikut:

- Sertifikasi Pengawas utama K3 Migas
- Sertifikasi Ahli K3 Umum
- Pelatihan Incident Command System (ICS)
- COACHING (Mobile Learning)
- Enterprise Risk Management (ERM)

Sepanjang bulan Januari sampai Mei 2024, PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju telah mengikuti sebanyak 32 program pelatihan dengan total peserta sebanyak 225 karyawan.



Gambar 1. Grafik Peserta Pelatihan PT KPI RU III

Pada bulan Januari 2024, terdapat 10 peserta dari Refinery Unit III Plaju yang mengikuti program pelatihan. Program pelatihan yang dilaksanakan pada bulan Januari 2024 yaitu Pelatihan Hydrogen Safety dan Pelatihan Basic Safety for Refinery (BSR).

Pada bulan Februari 2024, tercatat sebanyak 49 peserta dari Refinery Unit III Plaju yang mengikuti program pelatihan berupa:

- Pelatihan Basic Safety for Refinery (BSR)
- Pelatihan TOT HSSE Training
- Pelatihan PSAIMS Intermediate
- Pelatihan Advanced Safety for Refinery (ASR)
- Woman Leadership Program – Rising to Lead
- Pelatihan Pembekalan Ujian SAK Ahli Kepabeanan
- Pelatihan Assertive Communication
- Workshop Ketenagakerjaan Nasional: Sudut Pandang Hukum Ketenagakerjaan atas Aksi Korporasi Perusahaan serta Dampaknya.

Pada bulan Maret 2024, tercatat sebanyak 31 peserta pelatihan dari Refinery Unit III Plaju yang mengikuti program pelatihan. Program pelatihan yang diikuti pada bulan Maret yaitu:

- Pelatihan Personil Penanggulangan Pencemaran (Oil Spill Response IMO) Level 1
- Pelatihan dan Sertifikasi Inspektur Bejana

Tekan Migas

- Pelatihan Intermediate Safety for Refinery (ISR)
- Pelatihan dan Sertifikasi Incident Investigation
- Pelatihan Basic Process Control
- Pelatihan Basic Boiler & Furnance Optimization (BFO)
- Basic Knowledge Chemical & Catalyst
- Pelatihan Confined Space Entry & Rescue

Pada bulan April 2024, terdapat sebanyak 40 peserta dari Refinery Unit III Plaju yang mengikuti program pelatihan. Program pelatihan yang diikuti pada bulan April yaitu:

- Pelatihan dan Sertifikasi Inspektur Bejana Tekan Migas
- Pelatihan Alignment (Manual and Laser)
- Sertifikasi BNSP Rigger
- Penanganan Bahaya Gas H₂S
- Pelatihan Troubleshooting Start Up Operation, Shutdown
- Pelatihan Maintenance Management Academy
- Pelatihan dan Sertifikasi Penanggungjawab Operasional Pengelolaan Limbah B₃ (OPLB₃)
- Resertifikasi Petugas Pengukur Tangki
- Pelatihan dan Sertifikasi Petugas Pengukur Tangki
- Pelatihan dan Sertifikasi Hazops Leader
- Pelatihan Pump Operation, Maintenance and Troubleshooting

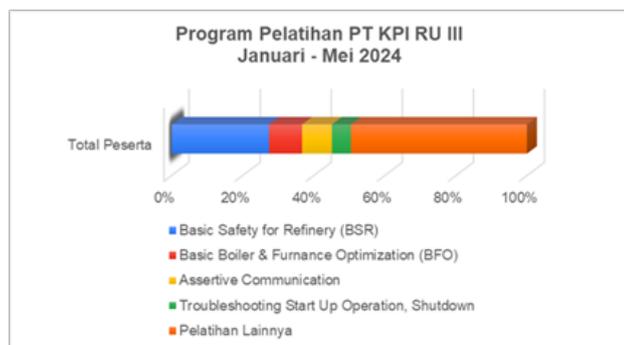
Pada bulan Mei 2024, tercatat sebanyak 95 peserta dari Refinery Unit III Plaju yang mengikuti program pelatihan. Program pelatihan yang diikuti pada bulan Mei yaitu:

- Pelatihan Basic Boiler & Furnance Optimizatoin (BFO)
- Pelatihan First Aider Level Awareness
- Pelatihan dan Sertifikasi Operator Mesin

Balancing

- Pelatihan dan Sertifikasi Life Cycle Assessment (LCA)
- Pelatihan Basic Safety for Refinery (BSR)
- Pelatihan Introduction Procurement for FPP
- Pelatihan dan Sertifikasi Limbah Non B3
- Pelatihan dan Sertifikasi Operator Penanggungjawab Pengolahan Air Limbah (POPA)

Sebanyak 32 program pelatihan telah diikuti para karyawan, berikut adalah grafik yang menunjukkan jumlah program pelatihan yang paling banyak dilaksanakan oleh karyawan Refinery Unit III Plaju sepanjang Januari sampai Mei 2024 beserta total pesertanya.



Gambar 2. Grafik Total Peserta Program Pelatihan PT KPI RU III

Adapun beberapa penjelasan mengenai program pelatihan yang ada di PT KPI, sebagai berikut:

- Pelatihan First Aider, merupakan pelatihan yang memiliki tujuan supaya peserta mempunyai keterampilan dan dapat melakukan pertolongan pertama jika terjadi suatu kecelakaan atau penyakit mendadak di tempat kerja.
- Pelatihan Life Cycle Assessment, merupakan pelatihan yang bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai cara melakukan analisis menyeluruh terhadap dampak lingkungan dari suatu produk atau proses, mulai dari fase awal produksi hingga akhir siklus hidupnya.

- Pelatihan Limbah Non B3, merupakan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan mengenai pengelolaan limbah non-B3.
- Pelatihan Operator Penanggungjawab Pengelolaan Pencemaran Air, merupakan pelatihan yang bertujuan dalam meningkatkan pengetahuan mengenai berbagai parameter pencemaran air, metode pengukurannya, serta cara pencegahan dan penanggulangan yang dapat dilakukan untuk menjaga kualitas air yang optimal.
- Pelatihan Penanggungjawab Operasional Pengelolaan Limbah B3 (OPLB3), merupakan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman serta keterampilan mengenai tata cara pengumpulan, penyimpanan, transportasi, pembuangan limbah B3 secara aman, dan penerapan praktik-praktik optimal untuk memastikan keberlanjutan lingkungan dan dampak negatifnya terhadap Kesehatan manusia.
- Basic Safety for Refinery (BSR), merupakan pelatihan yang bertujuan dalam memberikan pemahaman mengenai keselamatan kerja pada lingkungan kilang.
- Assertive Communication, merupakan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan berkomunikasi dengan baik pada situasi formal maupun non formal.
- Leadership Program, pelatihan yang bertujuan dalam meningkatkan keterampilan kepemimpinan yang baik.
- Ahli K3 Umum, merupakan pelatihan dan sertifikasi yang bertujuan dalam meningkatkan standar keamanan pada lingkungan kerja dan memastikan para ahli K3 mempunyai pemahaman mengenai risiko dan potensi bahaya di tempat kerja dan mampu melaksanakan langkah-langkah pencegahan yang diperlukan.
- Pengawas Utama K3 Migas, pelatihan

dan sertifikasi yang bertujuan dalam memberikan pengetahuan serta keterampilan yang diperlukan untuk mengawasi dan menerapkan standar keselamatan serta Kesehatan kerja.

- Enterprise Risk Management (ERM), pelatihan dan sertifikasi yang bertujuan untuk memberikan pemahaman dan keterampilan mengenai pengelolaan risiko di Tingkat perusahaan.
- COACHING (Mobile Learning), merupakan pengembangan di mana seorang coach membantu pembelajar dalam mencapai tujuannya dengan memberikan pelatihan serta bimbingan.

Pelatihan dan pengembangan karier di PT KPI Refinery Unit III terkait dengan program Individual Development Plan (IDP). Setiap karyawan diwajibkan untuk mempunyai IDP, yang merupakan sarana penting bagi karyawan untuk mendapatkan kesempatan dalam merencanakan dan mengarahkan perkembangan kerja mereka. Dengan IDP, karyawan diberi kesempatan untuk mengenali kebutuhan pengembangan diri serta mengatur perencanaan pengembangan karier mereka. Sebagai hasilnya, karyawan juga akan memiliki kesempatan untuk mengusulkan berbagai program pengembangan diri mereka seperti melalui penugasan, coaching, pelatihan, atau pembelajaran mandiri.

Kesempatan karyawan dalam mengusulkan program-program pengembangan diri dapat memungkinkan karyawan untuk menjadi lebih proaktif dalam menentukan jalur pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan karier mereka, sehingga mereka dapat mencapai pada pencapaian karier yang lebih profesional.

Individual Development Plan (IDP) merupakan rencana pengembangan karyawan yang dibuat berdasarkan kesepakatan antara atasan dan karyawan dengan tetap mengacu pada kebutuhan serta rencana bisnis perusahaan. Terdapat beberapa hal yang menjadi pertimbangan dalam mengembangkan karyawan, yaitu gap to current or future position, regulasi, business needs, serta struktur yang digunakan untuk merencanakan berbagai program pengembangan

karyawan.

Program Individual Development Plan (IDP) ini melibatkan berbagai aspek pengembangan karyawan. Sebanyak 10% dari pengembangan ini diperoleh dari diri sendiri yang meliputi keikutsertaan dalam pelatihan dan pembelajaran mandiri. Sebanyak 20% pengembangan diperoleh dari orang lain yang meliputi feedback, coaching, mentoring, serta benchmarking. Selain itu, sebanyak 70% diperoleh dari pengalaman (experiential learning) yang meliputi penugasan khusus, special project, on the job training, serta task force. Melalui ini, program IDP memastikan pengembangan karyawan secara seimbang.

Pertamina memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk mengembangkan karier mereka. Promosi jabatan dilakukan berdasarkan pada hasil penilaian kinerja dengan memperhatikan kebutuhan organisasi. Berdasarkan penilaian yang dilakukan terhadap seluruh karyawan pada tahun 2023, hasil penilaian menunjukkan terdapat 5.272 karyawan yang mendapatkan promosi jabatan, terdiri dari 4.487 orang atau 85% laki-laki dan 785 orang atau 15% Perempuan.

Penilaian Kinerja karyawan di Pertamina dilakukan secara objektif, penilaian kinerja juga mencakup seluruh pekerja dalam semua tingkatan. Dalam proses penilaian kinerja, para atasan juga berperan aktif dan terlibat langsung dalam pemberian penilaian terhadap pekerjaan karyawan. Hasil penilaian tersebut kemudian akan digunakan sebagai dasar untuk memberikan kompensasi atau penghargaan, serta menjadi penentu perjalanan karier karyawan seperti mutasi, rotasi, promosi, atau demosi.

Dengan penerapan sistem penilaian kinerja seperti ini, para atasan mendapat akses langsung untuk menilai dan memberikan masukan yang konstruktif kepada karyawan. Hal ini diharapkan dapat membuat karyawan termotivasi dan mendorong mereka agar dapat bekerja lebih optimal sehingga produktivitas mereka juga akan meningkat. Berdasarkan penilaian kinerja tersebut, Pertamina berkomitmen untuk memberikan kesempatan pengembangan karier kepada karyawan yang mampu mencapai kinerja

yang sesuai dengan standar perusahaan serta memiliki kemampuan yang tinggi. Penyediaan jenjang karier yang jelas dan terstruktur bertujuan untuk mengembangkan karyawan terbaik di perusahaan.

Pelatihan memegang peran penting dalam pengembangan karier karyawan. Melalui pelatihan, karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengembangkan Individual Development Plan (IDP) mereka. Peningkatan keterampilan melalui pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kualitas kinerja karyawan tetapi juga akan memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, karyawan dapat meraih pencapaian yang lebih tinggi seperti peluang untuk mendapatkan promosi, kenaikan gaji, atau pemenuhan aspek lain dari pengembangan karier mereka.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam laporan kerja praktik ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan tidak hanya membantu karyawan menjadi lebih terampil dalam menjalankan tugas mereka, tetapi juga memiliki pengaruh yang besar terhadap pengembangan karier mereka.

Pelatihan dan pengembangan karier di PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju memiliki keterkaitan melalui adanya program Individual Development Plan (IDP). IDP berfungsi dalam proses perencanaan dan pengelolaan pengembangan karier karyawan, dengan memastikan bahwa setiap pelatihan ataupun program pengembangan yang dilakukan selaras dengan kebutuhan dan tujuan karier mereka, sehingga dapat mendukung perkembangan karier profesional yang berkelanjutan.

Individual Development Plan (IDP) memberikan dukungan kepada karyawan dengan memberikan mereka kesempatan dalam menentukan kebutuhan dan pengembangan karier mereka sesuai dengan aspirasinya. Melalui IDP, karyawan dapat merencanakan

dan mengembangkan karier mereka baik dari pengembangan yang diperoleh melalui pelatihan atau self-learning, pengembangan yang diperoleh melalui feedback, coaching, mentoring, atau benchmarking, serta pengembangan yang diperoleh melalui pengalaman kerja karyawan seperti penugasan khusus atau on the job training.

Pelatihan yang efektif tentunya akan memberikan kontribusi yang positif terhadap karyawan dengan memotivasi mereka dalam mencapai standar kebutuhan kerja sesuai dengan bidangnya. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja mereka secara optimal tetapi juga membantu mempertahankan kompetensi kerja yang baik dalam lingkungan kerja. Termasuk juga dalam pengembangan karier yang memungkinkan karyawan dalam menuju kepada jenjang karier yang lebih jelas, mendapatkan promosi, ataupun peningkatan gaji.

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

- Prabu, M. A. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Al-Rasyid, A. H. (2019). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung*. (Doctoral dissertation, FISIP UNPAS).
- Beardwell, I., & L. Holden (2001). *Human resource management. A contemporary approach*. Essex: Pearson Education Limited.
- Dewi, P. E. S., & Rahmawati, P. I. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan*

- Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2).
- Laird, D., Holton, E. F., & Naquin, S. S. (2003). *Approaches to training and development: third edition revised and updated*. Basic Books.
- PT Kilang Pertamina Internasional. (2021). *Profile PT Kilang Pertamina Internasional*. <https://kpi.pertamina.com/content/tentang-kami-profile-pt-kpi>. Diakses pada tanggal 10 Juni 2024.
- Pertamina. (2020). *Sekilas Pertamina*. <https://www.pertamina.com/id/siapa-kami>. Diakses pada tanggal 10 Juni 2024.
- Pertamina. (2023). *Pertamina Sustainability Report 2023*. <https://www.pertamina.com/en/dokumen/laporan-keberlanjutan>. Diakses pada tanggal 20 Juni 2024.
- Pertamina. (2023). *Laporan Tahunan Pertamina 2023*. <https://www.pertamina.com/id/dokumen/laporan-tahunan>. Diakses pada tanggal 12 Juni 2024.
- PT Kilang Pertamina Internasional. (2022). *PT Kilang Pertamina Internasional Laporan Tahunan 2022*. <https://kpi.pertamina.com/File?id=aa6d98ed-c686-4610-b074-27c12fda9fe6.pdf>. Diakses pada tanggal 12 Juni 2024.
- Resty, W. A. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Profesionalisme Karyawan PT. Telkom Akses Cabang Kedaton Bandar Lampung*. Skripsi thesis, IBI Darmajaya.
- Susanti, N. (2018). *Analisis Pelatihan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pekanbaru (Kasus Pada Kantor Induk Cempaka)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Sellar, T. (2022). *Effect of Training and Career Development on Employee Performance: Moderating Effect of Job Satisfaction*. *International Journal of Research*, 9(11).
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Sihombing, S., & Gultom, A. N. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir, Semangat Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara II Medan*. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 5(1).
- Setyabudi, M. A. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Dr. Mohamad Saleh Probolinggo)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Sofia, S. (2020). *The Influence of Training and Career Development to Employee Performance Among Academic Civities At Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara*. *International Journal for Educational and Vocational Studies*, 2(8).