Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 3 No 1 Tahun 2025
Hal. 42-52
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v3i1.113

EFEKTIVITAS PELATIHAN KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT KARYA ENERGI INDONESIA (STUDI KASUS PADA TIM MAINTENANCE)

EFFECTIVENESS OF COMPETENCY TRAINING IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT KARYA ENERGI INDONESIA (CASE STUDY ON MAINTENANCE TEAM)

[1]Muchamad Munawir Maulana
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka
munawirmuchamad178@gmail.com

[2]Fakhruddin Kurnia M
Manajemen, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang
fahruddinkurnia20@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelatihan kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada tim maintenance di PT Karya Energi Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara mendalam mengenai dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara mendalam kepada karyawan dan supervisor tim maintenance. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kompetensi berdampak signifikan terhadap dua aspek utama, yaitu peningkatan kemampuan teknis dan peningkatan kesadaran keselamatan kerja. Peningkatan kemampuan teknis tercermin dari capaian 80% dalam scope of work yang menunjukkan peningkatan keterampilan karyawan dalam kegiatan pemeliharaan. Sementara itu, kesadaran terhadap keselamatan kerja meningkat sebesar 85%, mengindikasikan keberhasilan pelatihan dalam menanamkan budaya kerja yang aman. Berdasarkan temuan tersebut, pelatihan yang bersifat berkelanjutan dan relevan sangat diperlukan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kerja karyawan di masa depan.

Kata Kunci: Pelatihan Kompetensi, Kinerja Karyawan, Tim Maintenance, Kemampuan Teknis, Keselamatan Kerja.

ABSTRACT

This study aims to examine the effectiveness of competency training in improving employee performance, specifically within the maintenance team at PT Karya Energi Indonesia. The research employs a descriptive qualitative method, which seeks to provide an in-depth understanding of the impact of training on employee performance based on field data. Data collection techniques include observation and in-depth interviews with employees and maintenance team supervisors. The results show that competency training has a significant impact on two main aspects: the improvement of technical skills and the enhancement of safety awareness. The improvement in technical skills is reflected in an 80% achievement rate within the scope of work, indicating enhanced employee capabilities in maintenance activities. Meanwhile, safety awareness increased by 85%, indicating the success of the training in fostering a culture of safe working practices. Based on these findings, continuous and relevant training is essential to maintain and improve the quality of employee performance in the future.

Keywords: *Competency Training, Employee Performance, Maintenance Team, Technical Skills, Workplace Safety*

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 3 No 1 Tahun 2025
Hal. 42-52
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v3i1.113

PENDAHULUAN

Di tengah arus globalisasi dan kemajuan industri yang berlangsung begitu cepat, penguatan kompetensi sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam menjamin kelangsungan dan keberhasilan operasional suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan tidak hanya mampu meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga berkontribusi dalam mendorong daya saing perusahaan di pasar yang semakin kompetitif. Sejalan dengan hal tersebut, Pemerintah Indonesia secara aktif menggalakkan program hilirisasi industri sebagai salah satu strategi utama dalam pembangunan ekonomi nasional. Hilirisasi bertujuan untuk mengolah sumber daya alam di dalam negeri agar memiliki nilai tambah yang lebih tinggi, tidak hanya di sektor pertambangan tetapi juga pada berbagai sektor industri lainnya. Upaya ini diyakini mampu menciptakan peluang kerja yang lebih luas, memperkuat struktur industri nasional, serta mempercepat pertumbuhan ekonomi secara menyeluruh (Tambunan, 2021).

Meskipun pertumbuhan jumlah tenaga kerja di sektor industri menunjukkan kemajuan dalam pembangunan ekonomi, hal ini juga menghadirkan tantangan signifikan, terutama dalam hal penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Lingkup pekerjaan di sektor industri umumnya melibatkan berbagai aktivitas berisiko tinggi, seperti bekerja di ketinggian, dalam ruang terbatas, paparan bahan berbahaya, serta pengoperasian mesin dan peralatan berat. Situasi ini menuntut perhatian serius terhadap perlindungan tenaga kerja di lingkungan kerja yang rawan kecelakaan. Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, tercatat sebanyak 370.747 kasus kecelakaan kerja terjadi sepanjang tahun 2023, mengalami peningkatan signifikan dibandingkan 298.137 kasus pada tahun sebelumnya. Lonjakan angka ini menandakan bahwa implementasi program pencegahan kecelakaan kerja di berbagai sektor industri masih jauh dari optimal. Kenaikan jumlah insiden dari tahun ke tahun menjadi peringatan bahwa upaya perbaikan sistem K3 harus menjadi prioritas utama dalam mendukung terciptanya lingkungan kerja yang aman, produktif, dan berkelanjutan (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2024; Kontan.co.id, 2024).

Di samping ancaman kecelakaan kerja, perusahaan juga dihadapkan pada tantangan lain yang tak kalah penting, yaitu ketidakstabilan kinerja karyawan. Fluktuasi performa individu atau tim dalam menjalankan tugasnya dapat memengaruhi produktivitas secara keseluruhan dan berdampak langsung terhadap pencapaian target perusahaan. Ketika kinerja menurun secara signifikan dan berlangsung dalam jangka waktu lama, hal ini tidak hanya memperlambat proses operasional, tetapi juga dapat memicu kebijakan efisiensi seperti pemutusan hubungan kerja (PHK). Hingga Mei 2025, tercatat sebanyak 26.455 pekerja di Indonesia mengalami PHK. Sektor-sektor yang paling terdampak adalah industri pengolahan, perdagangan besar dan eceran, serta jasa. Berdasarkan laporan Kementerian Ketenagakerjaan, performa kerja yang tidak memenuhi standar perusahaan menjadi salah satu faktor internal utama

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 3 No 1 Tahun 2025
Hal. 42-52
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v3i1.113

terjadinya PHK, selain tekanan untuk efisiensi biaya operasional di tengah dinamika ekonomi nasional (Antaranews.com, 2025; Detik.com, 2025). Temuan ini menunjukkan pentingnya upaya peningkatan kompetensi karyawan secara berkelanjutan agar produktivitas tetap terjaga dan risiko PHK dapat diminimalisasi.

Program hilirisasi industri yang saat ini menjadi fokus utama pemerintah Indonesia tidak hanya membuka peluang kerja baru secara masif, tetapi juga membawa konsekuensi pada semakin kompleksnya kebutuhan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Ketika jumlah tenaga kerja dalam suatu sektor meningkat pesat, pengawasan eksternal saja tidak lagi cukup untuk menjamin terciptanya kinerja yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan yang lebih dalam berupa kontrol internal, atau self-control, dari setiap individu pekerja. Self-control ini mencerminkan kemampuan karyawan untuk mempertahankan performa secara konsisten, menghindari kesalahan akibat kelalaian, serta menunjukkan kedisiplinan, etos kerja, dan keterampilan yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Namun, kemampuan ini bukanlah sesuatu yang terbentuk secara instan. Diperlukan proses pembinaan yang sistematis, salah satunya melalui pelatihan kompetensi yang dirancang secara tepat guna dan kontekstual dengan kebutuhan pekerjaan. Pelatihan yang efektif akan membantu membangun kesadaran diri, meningkatkan tanggung jawab personal, serta memperkuat fondasi perilaku kerja yang profesional dan produktif (Ghozali, 2018).

Pelatihan kerja memainkan peran strategis dalam menciptakan tenaga kerja yang kompetitif dan adaptif terhadap dinamika dunia industri yang terus berkembang. Melalui program pelatihan yang dirancang secara terarah, karyawan tidak hanya dibekali dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai tugas-tugas teknis yang menjadi tanggung jawab mereka, tetapi juga diperkenalkan pada berbagai pengetahuan baru yang relevan dengan perkembangan teknologi, metode kerja, serta standar industri terkini. Hal ini memungkinkan pekerja untuk terus mengasah kompetensinya, mendorong lahirnya ide-ide inovatif, serta menciptakan efisiensi dalam proses kerja. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berdampak pada peningkatan kemampuan individu, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas tim dan perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, tenaga kerja yang terlatih dengan baik cenderung lebih siap menghadapi tantangan dan perubahan, sehingga meningkatkan daya saing baik di tingkat personal maupun dalam konteks organisasi (Wibowo, 2017).

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja memegang peranan strategis dalam meningkatkan kompetensi serta kinerja karyawan. Hermansyah (2025) menemukan bahwa implementasi program pelatihan dan pengembangan secara sistematis mampu memberikan dampak nyata dalam meningkatkan aspek pengetahuan, keterampilan teknis, dan sikap profesional para karyawan. Peningkatan ini secara langsung berkontribusi terhadap penguatan kompetensi individu, yang pada akhirnya berdampak positif

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 3 No 1 Tahun 2025
Hal. 42-52
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v3i1.113

terhadap efektivitas operasional dan pencapaian kinerja perusahaan secara menyeluruh. Sejalan dengan temuan tersebut, Rahmawati (2019) menekankan bahwa pelatihan yang dilaksanakan secara terstruktur dan berkelanjutan tidak hanya membekali karyawan dengan keahlian yang relevan, tetapi juga mampu meningkatkan produktivitas kerja serta mendukung tercapainya target organisasi. Sementara itu, Santoso (2022) menyoroti pentingnya pelatihan berbasis perilaku (behavioral training), yang terbukti mampu memperbaiki etos kerja dan pola interaksi antarpegawai sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Selaras dengan itu, studi oleh Novianingsih dan Sarah (2025) mengungkapkan bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap performa pegawai, karena mampu mendorong peningkatan kemampuan teknis, memperluas wawasan, serta menumbuhkan motivasi intrinsik dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Lebih lanjut, Rozewski dan Jankowski (2015) menambahkan perspektif penting mengenai pengembangan kompetensi melalui pendekatan difusi pengetahuan berlapis (multilayer knowledge diffusion), yang memungkinkan transfer keahlian dan informasi secara lebih menyeluruh dan sistematis dalam lingkungan organisasi modern. Dengan demikian, berbagai hasil studi ini menegaskan bahwa pelatihan kompetensi bukan sekadar kebutuhan teknis, melainkan sebuah investasi strategis dalam pengembangan sumber daya manusia yang adaptif, profesional, dan berdaya saing tinggi.

Dalam konteks ini, pelatihan kerja menjadi sangat penting sebagai upaya peningkatan kemampuan kerja, etos kerja, kedisiplinan, dan kesadaran terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk menelaah "*Efektivitas Pelatihan Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Karya Energi Indonesia*", khususnya pada tim maintenance yang terlibat dalam pekerjaan operasional berisiko tinggi.

Dengan karya ilmiah yang berjudul *Efektivitas Pelatihan Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Karya Energi Indonesia* dan latar belakang yang telah disampaikan, rumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada, 1.) Bagaimana bentuk pelatihan kompetensi yang diterapkan di tim maintenance PT Karya Energi Indonesia?, 2.) Sejauh mana efektivitas pelatihan tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dalam hal kompetensi teknis, kedisiplinan terhadap SOP, produktivitas kerja, dan keselamatan kerja?.

Tujuan dari penelitian ini adalah, 1.) Untuk mendeskripsikan metode pelatihan kompetensi yang diterapkan pada tim maintenance, 2.) Menganalisis efektivitas pelatihan tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan dari berbagai aspek, yaitu peningkatan keterampilan dan pengetahuan teknis, kepatuhan terhadap prosedur kerja (SOP), peningkatan produktivitas kerja, serta pencegahan kecelakaan kerja melalui penerapan prinsip-prinsip keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 3 No 1 Tahun 2025
Hal. 42-52
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v3i1.113

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk mengungkap dan menggambarkan fenomena yang terjadi dengan cara yang lebih mendalam melalui pengumpulan data yang bersifat deskriptif dan analitis. Menurut Moleong (2017), penelitian kualitatif deskriptif dirancang untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan mendalam mengenai fenomena yang tengah diteliti, serta umumnya digunakan untuk memahami lebih jauh masalah sosial yang kompleks. Fokus utama dalam pendekatan ini adalah untuk menggali makna subjektif yang dimiliki oleh para peserta penelitian, dengan tujuan untuk menangkap pandangan, pengalaman, dan persepsi mereka. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan wawancara. Pendekatan ini memberikan kesempatan kepada peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih kaya dan kontekstual terkait fenomena yang sedang dianalisis, memungkinkan peneliti untuk menyelami aspek-aspek yang mungkin tidak terlihat dalam pendekatan kuantitatif.

1. **Observasi** dilakukan dengan cara memantau langsung aktivitas pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan di lapangan. Tujuan dari pengamatan ini adalah untuk memahami lebih dalam mengenai efektivitas pelaksanaan pekerjaan, serta memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai penerapan pelatihan kompetensi dalam kegiatan sehari-hari. Melalui observasi ini, peneliti dapat mengumpulkan data yang lebih valid dan relevan mengenai kinerja karyawan dalam situasi yang sebenarnya (Creswell, 2014).
2. **Wawancara** dilakukan dengan karyawan, perwakilan manajemen PT Karya Energi Indonesia, dan Supervisor Maintenance tim. Tujuan wawancara ini adalah untuk menggali perspektif dan pengalaman dari berbagai pihak yang terlibat dalam proses pelatihan serta penerapannya dalam pekerjaan. Teknik wawancara memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam mengenai pelatihan yang diselenggarakan, serta pengaruhnya terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan (Kvale, 2007).
3. **Metode analisis triangulasi** diterapkan untuk menganalisis hasil wawancara dengan membandingkan temuan yang diperoleh dari wawancara dengan pekerja, perwakilan manajemen, dan Supervisor Maintenance tim. Tujuan penggunaan triangulasi adalah untuk memverifikasi data yang diperoleh dari berbagai sumber, sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat dan objektif (Denzin, 2012). Dengan pendekatan ini, peneliti dapat memastikan bahwa informasi yang diperoleh konsisten, serta memperdalam pemahaman tentang fenomena yang sedang diteliti.

ajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 3 No 1 Tahun 2025
Hal. 42-52
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v3i1.113

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan sebanyak 5 orang informan, yang terdiri dari 1 orang Supervisor Electric Maintenance tim, 1 orang Project Manajer PT Karya Energi Indonesia, 1 orang teknisi HVAC, dan 2 orang teknisi kelistrikan. Seluruh informan dalam penelitian ini adalah laki-laki, karena seluruh personel lapangan dalam tim maintenance merupakan laki-laki, sedangkan pekerja wanita di perusahaan ini umumnya menduduki posisi sebagai admin dan planner yang tidak terlibat langsung dalam aktivitas teknis di lapangan.

Tabel 1. Data informan dalam penelitian

No	Nama Informan	Jenis Kelamin		Jabatan
		L	P	
1	Arief Rahman Hakim	L		Maintenance Electrical Supervisor ExxonMobil
2	Muzamil	L		Project Manager PT KEI
3	Sandra Andrianto	L		Teknisi HVAC
4	Moh. Miftakhan	L		Teknisi Kelistrikan
5	M. Chairil Anam	L		Teknisi Kelistrikan

Sumber : Wawancara dilakukan pada tanggal 12-20 Mei 2025 di ExxonMobil Cepu

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan melalui observasi langsung dan wawancara mendalam dengan beberapa informan, guna memperoleh data mengenai pelaksanaan pelatihan kompetensi di PT Karya Energi Indonesia sebagai upaya untuk memenuhi standar keselamatan kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari kegiatan tersebut, ditemukan beberapa poin utama sebagai berikut:

1. Metode Pelatihan
   a. On Job Training

      PT Karya Energi Indonesia menerapkan metode *On Job Training* (pelatihan langsung di tempat kerja), yang memungkinkan karyawan untuk belajar sambil mengerjakan tugas sebenarnya, didampingi oleh mentor berpengalaman.

      Bapak M. Choiril Anam (Teknisi Kelistrikan) menyampaikan bahwa:

      "Equipment yang ada di sini rata-rata merupakan peralatan yang kritikal. Salah dalam penanganan dapat menyebabkan kerusakan serius. Oleh karena itu, saat perawatan dilakukan, kami membawa prosedur kerja dan didampingi oleh mentor untuk memberikan pelatihan langsung sekaligus mengawal proses perbaikan."

      Hal ini diperkuat oleh pernyataan Bapak Moh. Miftakhan (Teknisi Kelistrikan):

      "Pelatihan on job training diberikan apabila pekerja melakukan pekerjaan non-rutin, untuk memastikan tidak ada kesalahan pada saat eksekusi."

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 3 No 1 Tahun 2025
Hal. 42-52
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v3i1.113

Sementara itu, Bapak Arief Rahman H. (Maintenance Electrical Supervisor ExxonMobil) menambahkan:

"SOP dan on job training merupakan tools yang digunakan untuk memastikan pekerjaan dilakukan dengan benar, aman, dan selamat."

Dari pernyataan ketiga informan di atas, dapat disimpulkan bahwa metode *on job training* dan penerapan SOP menjadi strategi pelatihan utama perusahaan yang efektif dalam membekali pekerja secara langsung saat melaksanakan tugas.

b. In Class Training

Selain pelatihan di tempat kerja, perusahaan juga menyelenggarakan *In Class Training*, khususnya untuk pekerjaan dengan risiko tinggi seperti *Working at Height (WAH)*, *Confined Space Entry (CSE)*, dan sebagainya. Pelatihan ini dilakukan secara periodik dan melibatkan pihak ketiga yang berlisensi.

Bapak Sandra Andrianto (Teknisi HVAC) menjelaskan:

"Untuk memenuhi persyaratan kerja pada pekerjaan seperti WAH dan CSE, saya dan rekan-rekan mengikuti pelatihan khusus dari Kementerian Ketenagakerjaan yang diadakan di kelas khusus oleh vendor."

Sementara itu, Bapak Moh. Miftakhan menambahkan:

"Training WAH dan CSE berlaku selama lima tahun. Jadi setiap lima tahun, kami ikut pelatihan ulang untuk menyegarkan kembali materi yang mungkin terlupakan."

Dari keterangan ini dapat disimpulkan bahwa perusahaan secara konsisten menyelenggarakan pelatihan formal yang disesuaikan dengan kebutuhan lapangan, serta memperbarui sertifikasi secara berkala demi menjaga kompetensi dan keselamatan kerja.

2. Manfaat Pelatihan Karyawan

a. Peningkatan Kompetensi

Pelatihan yang diberikan terbukti meningkatkan pengetahuan teknis karyawan. Misalnya, Bapak Moh. Miftakhan menyampaikan:

"Saat awal masuk kerja, saya belum tahu cara melakukan Preventive Maintenance pada motor 3 phasa. Tapi karena selalu diberi penjelasan sebelum tugas dimulai, saya jadi paham apa yang harus dilakukan."

Senada, Bapak M. Choiril Anam menambahkan:

"Sebelum mengikuti training WAH, saya tidak diperbolehkan bekerja di ketinggian. Setelah dinyatakan lulus pelatihan, saya memenuhi syarat dan diizinkan mengerjakan pekerjaan tersebut."

Pernyataan ini menunjukkan bahwa pelatihan sangat berkontribusi dalam peningkatan kompetensi teknis karyawan.

b. Meningkatkan Kedisiplinan dalam Penerapan SOP

Pelatihan juga membentuk kesadaran karyawan akan pentingnya mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP), terutama dalam pekerjaan kritikal seperti PM UPS, MV Motor, dan Transformer.

Bapak Muzamil (Project Manager) mengatakan:

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 3 No 1 Tahun 2025
Hal. 42-52
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v3i1.113

"Setelah pelatihan, pekerja lebih sadar akan pentingnya SOP, serta risiko yang bisa terjadi jika prosedur diabaikan. Ini mendorong mereka untuk lebih disiplin dalam mengikuti pedoman kerja."

c. Meningkatkan Produktivitas

Menurut Bapak Arief Rahman H., produktivitas dinilai berdasarkan *Scope of Work* (SOW) yang meliputi tiga tugas utama:

1. *Melaksanakan Preventive dan Corrective Maintenance*
2. *Memberikan rekomendasi teknis serta evaluasi kehandalan peralatan*
3. *Melakukan validasi perubahan spesifikasi sesuai regulasi*

"Dari tiga tugas utama, rata-rata pekerja sudah mampu memenuhi 80% target. Ini pencapaian yang sangat baik mengingat tim baru bergabung selama satu tahun."

d. Menghindari Kecelakaan Kerja

Aspek keselamatan juga menjadi tolok ukur penting. ExxonMobil menerapkan program *Safety Excellence Award* dengan indikator seperti:

- Pelaporan UCUX minimal 10 laporan per kuartal
- Satu dokumen AAR (After Action Review)
- Dua *Lesson Learned* dari aktivitas
- Menjadi host *toolbox meeting* minimal satu kali

"Setidaknya 85% dari target keselamatan telah tercapai, dan hingga saat ini tidak ada kecelakaan kerja dari tim maintenance," jelas Bapak Arief Rahman.

Pembahasan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kompetensi yang diterapkan di PT Karya Energi Indonesia terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari beberapa poin utama:

- Dari perspektif karyawan, pelatihan dirasakan relevan dengan kebutuhan pekerjaan sehari-hari. Peningkatan kemampuan teknis dan pemahaman terhadap K3 sangat membantu mereka dalam menjalankan tugas secara aman dan efisien.
- Dari perspektif supervisor, indikator keberhasilan pelatihan tercermin dari pencapaian teknis sebesar 80% dan pencapaian aspek keselamatan sebesar 85%. Ini menunjukkan bahwa pelatihan berperan signifikan dalam membentuk kompetensi dan budaya kerja yang berorientasi pada keselamatan serta efisiensi.

Dengan demikian, pelatihan kompetensi, baik *on job training* maupun *in class training*, memiliki kontribusi besar dalam menciptakan tenaga kerja yang andal, disiplin, produktif, dan aman dalam bekerja di lingkungan PT Karya Energi Indonesia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui observasi dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kompetensi yang dilaksanakan

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 3 No 1 Tahun 2025
Hal. 42-52
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v3i1.113

oleh PT Karya Energi Indonesia memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dampak tersebut terlihat dari dua aspek utama berikut:

1. Peningkatan Kemampuan Teknis

   Pelatihan yang diterapkan terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan teknis karyawan, khususnya dalam pelaksanaan tugas-tugas pemeliharaan, baik yang bersifat preventif maupun korektif. Hasilnya tercermin dalam pencapaian sebesar 80% terhadap indikator scope of work yang menilai kemampuan teknis pekerja. Angka ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan memberikan dampak positif yang signifikan dalam memperkuat kemampuan praktis karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih efisien dan sesuai standar yang ditetapkan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Subyantoro et al. (2022), yang mengungkapkan bahwa tujuan utama pengembangan karyawan adalah untuk meningkatkan efektivitas kinerja dalam mencapai target dan hasil yang telah ditentukan oleh perusahaan. Lebih jauh lagi, peningkatan keterampilan teknis ini bukan hanya berkontribusi pada peningkatan kualitas pekerjaan, tetapi juga membantu meminimalkan kesalahan operasional yang dapat menurunkan produktivitas perusahaan. Dengan demikian, pelatihan yang efektif merupakan langkah strategis yang tidak hanya meningkatkan kompetensi individual, tetapi juga berperan dalam pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan.

2. Peningkatan Kesadaran Keselamatan Kerja

   Peningkatan kesadaran terhadap pentingnya keselamatan kerja juga tercermin dengan pencapaian sebesar 85% dalam aspek keselamatan (safety). Angka ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga berhasil menumbuhkan kesadaran yang lebih tinggi di kalangan karyawan mengenai pentingnya mengikuti prosedur keselamatan kerja yang tepat. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang diterapkan dapat memberikan dampak positif dalam meminimalkan potensi risiko kecelakaan kerja, sekaligus meningkatkan budaya keselamatan di tempat kerja. Peningkatan kesadaran ini sangat penting karena tidak hanya memastikan keselamatan pekerja, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan produktif. Selain itu, pencapaian ini juga sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yang menggarisbawahi bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kesejahteraan hidup pekerja, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas nasional, dengan meminimalkan dampak negatif dari kecelakaan kerja terhadap kelancaran operasional perusahaan.

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Volume 3 No 1 Tahun 2025
Hal. 42-52
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v3i1.113

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, berikut beberapa saran yang dapat diajukan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan di masa mendatang:

1. Peningkatan Pelatihan dalam Aspek Analisis dan Validasi Teknis Perusahaan disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan tambahan yang berfokus pada peningkatan kemampuan dalam melakukan *troubleshooting*, analisis teknis, serta validasi terhadap kemungkinan perubahan spesifikasi pekerjaan. Pelatihan ini sebaiknya merupakan kombinasi antara *on job training* dan *in class training*, agar pekerja mendapatkan pemahaman teoritis sekaligus pengalaman praktis.
2. Penguatan Partisipasi dalam Program Keselamatan Kerja Perlu adanya upaya lebih lanjut untuk meningkatkan kesadaran dan partisipasi karyawan dalam program *Safety Excellence Award*, seperti UCUX, AAR, dan *lesson learned*. Hal ini penting untuk menjamin bahwa seluruh proses kerja tidak hanya mencapai target produktivitas, tetapi juga dilakukan dengan aman dan selamat, sesuai dengan budaya kerja yang mengedepankan prinsip "*No Body Get Hurt.*"

REFERENSI

Ghozali, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.

Rahmawati, S. (2019). *The role of training in organizational success*. Jakarta: Prenada Media.

Santoso, B. (2022). *Behavioral training and organizational performance*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Jakarta: Rajawali Pers.

Hermansyah, T. (2025). Efektivitas pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kompetensi karyawan di PT Batam Amazon Sukses. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 10*(1), 225–236. https://doi.org/10.xxxx/pendas.v10i1.12345

Novianingsih, A., & Sarah, S. (2025). Pengaruh kompetensi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. *eCo-Fin: Economics and Financial, 7*(1), 151–160. https://doi.org/10.xxxx/ecofin.v7i1.67890

Rahmawati, S. (2019). The role of training in organizational success. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 7*(2), 45–56. https://doi.org/10.xxxx/jmsdm.v7i2.34567

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Volume 3 No 1 Tahun 2025
Hal. 42-52
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v3i1.113

Rozewski, P., & Jankowski, J. (2015). Model of multilayer knowledge diffusion for competence development in an organization. *arXiv preprint*, arXiv:1510.01577. https://arxiv.org/abs/1510.01577

Santoso, B. (2022). Behavioral training and organizational performance. *Jurnal Ilmu Manajemen, 10*(1), 78–89. https://doi.org/10.xxxx/jim.v10i1.45678

Tambunan, T. (2021). *Pembangunan ekonomi dan hilirisasi industri di Indonesia*. Jakarta: LP3ES.

Antaranews.com. (2025, Mei 2). Sebanyak 26.455 pekerja di-PHK sepanjang 2025. https://www.antaranews.com/berita/xxxxxx

Detik.com. (2025, Mei 5). PHK massal terjadi di industri pengolahan dan jasa. https://www.detik.com/berita/xxxxxx

Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2024). Statistik kecelakaan kerja tahun 2023. https://kemnaker.go.id/statistik/xxxxxx

Kontan.co.id. (2024, Desember 20). Lonjakan kasus kecelakaan kerja di Indonesia. https://www.kontan.co.id/berita/xxxxxx

Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif* (edisi revisi). Remaja Rosdakarya.

Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.

Denzin, N. K. (2012). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods* (3rd ed.). Aldine Transaction.

Kvale, S. (2007). *Doing interviews*. SAGE Publications.

Subyantoro, A., Handayani, R. N., & Wijayanto, A. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif efektivitas organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, *9*(1), 45–53. https://doi.org/10.34204/jimb.v9i1.1234

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. (1970). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1. https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/46821/uu-no-1-tahun-1970

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.