

Prosedur Pengembangan Kompetensi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Di PPSDM Migas Cepu

Ammad Beny Prasetya
Universitas Bojonegoro

Rio Candra Pratama
Universitas Bojonegoro

Alamat :

Fakultas Sains dan Teknik
Universitas Bojonegoro

Jl. Lettu Suyitno No. 2, Kalirejo, Kecamatan Bojonegoro, Kabupaten Bojonegoro, Jawa Timur 62115.

Korespondensi penulis: beny63303@gmail.com dan riocandra53@gmail.com

Abstract. *Industrial Internship (KPI) is a form of student learning that emphasizes the direct application of knowledge in the workplace. This study aims to describe the procedures for employee competency development at PPSDM Migas Cepu as an effort to improve organizational performance. The research employed a descriptive qualitative method with data collected through interviews, observations, and document analysis. The findings indicate that competency development at PPSDM Migas is carried out systematically through three main stages: identifying and planning development needs, implementing training programs, and evaluating outcomes using the CIPP, Kirkpatrick, and Kirkpatrick-Philips models. Training activities include courses, workshops, on-the-job training, and certification programs. Evaluations are conducted periodically to ensure program effectiveness and alignment with organizational needs. These findings highlight the importance of human resource management and supervisor involvement in maximizing competency development outcomes. The results of this internship can serve as a reference for designing training programs in similar institutions.*

Keywords: *Industrial Internship, PPSDM Migas Cepu, Competency development, Employee training, HR evaluation.*

Abstrak. Kerja Praktik Industri (KPI) merupakan salah satu bentuk pembelajaran mahasiswa yang menekankan penerapan ilmu secara langsung di dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui prosedur pengembangan kompetensi pegawai di PPSDM Migas Cepu sebagai upaya peningkatan kinerja organisasi. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen. Hasil menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi di PPSDM Migas dilaksanakan secara sistematis melalui tiga tahap utama: penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan, pelaksanaan program pelatihan, serta evaluasi menggunakan model CIPP, Kirkpatrick, dan Kirkpatrick-Philips. Kegiatan pelatihan meliputi kursus, workshop, on the job training, dan sertifikasi. Evaluasi dilakukan secara berkala untuk memastikan efektivitas program dan

kesesuaian hasil pelatihan dengan kebutuhan organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya peran manajemen SDM dan keterlibatan atasan dalam memaksimalkan hasil pengembangan kompetensi. Hasil KPI ini dapat menjadi referensi dalam perancangan program pelatihan di institusi lain yang sejenis.

Kata kunci: Kerja Praktik Industri, PPSDM Migas Cepu, Pengembangan kompetensi, Pelatihan pegawai, Evaluasi SDM.

LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia industri yang semakin pesat menuntut adanya sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan adaptif terhadap perubahan. Kemajuan teknologi, persaingan global, dan tuntutan kualitas pelayanan menjadi faktor utama yang mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas SDM mereka (Mochammad Assyava, Aulia Firdaus 2024). Kompetensi pegawai tidak hanya dilihat dari sisi pengetahuan teknis, tetapi juga mencakup keterampilan manajerial, soft skills, serta kemampuan beradaptasi terhadap tantangan yang terus berkembang (Sela Septiana et al. 2023). Dalam konteks ini, pengembangan kompetensi menjadi salah satu strategi penting untuk memastikan pegawai mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.

Di lingkungan akademik, mahasiswa sebagai calon tenaga kerja juga dituntut untuk memahami dunia kerja secara nyata. Oleh karena itu, kegiatan Kerja Praktik Industri (KPI) menjadi sarana penting dalam menghubungkan teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan praktik lapangan. Melalui kegiatan ini, mahasiswa dapat mengenal lebih jauh proses operasional perusahaan, budaya kerja, dan penerapan manajemen SDM di dunia nyata. KPI memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengamati secara langsung bagaimana suatu perusahaan merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program pengembangan kompetensi pegawainya.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Minyak dan Gas Bumi (PPSDM Migas) Cepu merupakan salah satu institusi pemerintah yang berfokus pada pengembangan SDM di sektor migas. Sebagai unit pelaksana teknis di bawah Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, PPSDM Migas memiliki peran strategis dalam mencetak tenaga kerja yang terampil, profesional, dan mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional. Keberadaan fasilitas pelatihan, laboratorium, dan program sertifikasi menjadikan PPSDM Migas sebagai tempat yang ideal untuk mempelajari implementasi pengembangan kompetensi secara terstruktur dan sistematis (Tim IT Ppsdm Migas Cepu, 2025).

Program pengembangan kompetensi di PPSDM Migas mencakup berbagai kegiatan, seperti pelatihan klasikal, workshop, *on the job training*, magang, hingga sertifikasi profesi. Setiap program dirancang untuk memenuhi standar kompetensi jabatan yang berlaku, dengan mengacu pada kebutuhan organisasi dan perkembangan industri (Nuzsep Almigo 2024). Prosesnya meliputi tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, yang masing-masing memiliki peran penting dalam memastikan keberhasilan program. Evaluasi dilaksanakan menggunakan berbagai model, seperti CIPP, Kirkpatrick, dan Kirkpatrick-Philips, untuk menilai efektivitas program secara menyeluruh, baik dari sisi peserta, organisasi, maupun dampak bisnis.

Bagi mahasiswa, keterlibatan dalam kegiatan ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang manajemen SDM, khususnya bagaimana prosedur pengembangan kompetensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan. Pengalaman ini juga memperkuat kemampuan analitis, komunikasi, dan pemecahan masalah yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Selain itu, mahasiswa dapat mempelajari pentingnya sinergi antara pelatihan, dukungan manajerial, dan budaya kerja dalam menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas.

Dengan demikian, penelitian mengenai “Prosedur Pengembangan Kompetensi untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di PPSDM Migas Cepu” menjadi penting untuk diangkat. Penelitian ini tidak hanya memberikan manfaat akademik sebagai referensi dalam bidang teknik industri dan manajemen SDM, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan atau institusi lain dalam merancang strategi pengembangan kompetensi yang efektif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi dunia pendidikan, industri, dan lembaga pemerintah dalam meningkatkan kualitas SDM secara berkelanjutan.

KAJIAN TEORITIS

Kajian teoritis memberikan landasan konseptual yang diperlukan untuk mendukung penelitian ini. Pembahasan difokuskan pada empat konsep utama yang relevan, yaitu pengertian kompetensi, pengembangan kompetensi SDM, manajemen sumber daya manusia dan pelatihan, serta model evaluasi pelatihan dan pengembangan. Setiap konsep dijabarkan secara lebih rinci untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai topik yang diteliti.

Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki seseorang agar mampu melaksanakan suatu pekerjaan secara efektif sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi (Rosmaini & Tanjung, 2019). Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mendefinisikan kompetensi sebagai keterampilan yang meliputi aspek teknis dan nonteknis yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan kerja (Fauzi & Nugroho, 2024). Dalam penelitian (Oktavian 2017) juga menegaskan bahwa kompetensi tidak hanya mencakup keterampilan praktis, tetapi juga pola pikir, nilai, dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kompetensi menjadi elemen penting dalam proses rekrutmen, pengembangan, dan penilaian kinerja pegawai.

Lebih jauh, kompetensi dapat dipahami sebagai salah satu faktor pembeda yang menentukan keberhasilan individu maupun organisasi. Seseorang dengan kompetensi yang baik tidak hanya mampu menyelesaikan tugas, tetapi juga beradaptasi dengan perubahan, memecahkan masalah, dan memberikan solusi inovatif (Nursalim and Anshori 2024). Hal ini penting terutama dalam sektor strategis seperti minyak dan gas, di mana tantangan teknis dan nonteknis sering muncul secara bersamaan. Oleh karena itu, memahami dan mengukur kompetensi menjadi kunci dalam pengelolaan SDM modern.

Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Pengembangan kompetensi adalah proses terencana untuk meningkatkan kemampuan pegawai agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam penelitian (Gustiana and Fauzi 2022) juga menjelaskan bahwa pengembangan SDM melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku pegawai. Pemerintah melalui PP No. 11 Tahun 2017 juga mewajibkan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk terus meningkatkan kompetensi melalui berbagai bentuk pembelajaran agar relevan dengan tuntutan jabatan dan rencana pengembangan karier.

Berbagai metode pengembangan dapat diterapkan, seperti pelatihan klasikal, workshop, seminar, *coaching*, mentoring, hingga magang dan *on the job training*. Setiap metode memiliki kelebihan yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik organisasi (Ilhamsyah et al. 2023). Dalam konteks PPSDM Migas Cepu, bentuk pengembangan kompetensi dirancang untuk memenuhi standar kompetensi yang berlaku di sektor migas, di mana kebutuhan akan keterampilan teknis dan kepatuhan pada regulasi menjadi prioritas

utama.

Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pelatihan

Manajemen SDM memegang peran sentral dalam memastikan program pengembangan kompetensi berjalan dengan efektif (Pandabanjal 2024). Proses ini meliputi identifikasi kebutuhan pelatihan, penyusunan rencana tahunan, pelaksanaan, serta pemantauan hasil. PPSDM Migas Cepu misalnya, menerapkan prosedur yang sistematis untuk menilai gap kompetensi pegawai dan menyusun prioritas pelatihan yang sesuai dengan target organisasi. Dengan demikian, manajemen SDM tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, keberhasilan pelatihan sangat dipengaruhi oleh keterlibatan pimpinan dan budaya organisasi yang mendukung. Pelatihan yang terencana dengan baik akan meningkatkan motivasi pegawai, memperkuat loyalitas, serta memberikan dampak positif terhadap produktivitas. Dalam jangka panjang, pengelolaan pelatihan yang efektif membantu organisasi untuk tetap kompetitif di tengah perkembangan teknologi dan persaingan global yang ketat (Dodi et al., 2024).

Model Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan

Evaluasi merupakan tahap penting untuk memastikan bahwa program pengembangan kompetensi memberikan hasil sesuai harapan. Salah satu model yang banyak digunakan adalah CIPP (*Context, Input, Process, Product*), yang menekankan pada evaluasi berkelanjutan untuk meningkatkan program, bukan sekadar membuktikan hasil. Model ini melihat dari aspek kebutuhan organisasi, sumber daya yang digunakan, proses pelaksanaan, hingga hasil akhir yang dicapai (Utami and Sapriati 2025).

Selain CIPP, terdapat Model Kirkpatrick yang menilai efektivitas pelatihan melalui empat tingkat: reaksi peserta, pembelajaran, perubahan perilaku, dan hasil organisasi. Model Kirkpatrick-Philips melengkapi dua model sebelumnya dengan menambahkan dimensi *Return on Investment* (ROI) untuk menghitung dampak finansial pelatihan (Wardani, 2024). Penggunaan model evaluasi yang komprehensif membantu organisasi memahami sejauh mana pelatihan mendukung peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai, serta memberikan masukan untuk perbaikan program di masa mendatang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menggambarkan prosedur pengembangan kompetensi pegawai di PPSDM Migas Cepu. Data dikumpulkan selama pelaksanaan Kerja Praktik Industri melalui wawancara dengan pembimbing lapangan, observasi langsung terhadap kegiatan pelatihan dan evaluasi, serta studi dokumentasi seperti SOP dan laporan hasil pelatihan (LHPP). Analisis dilakukan dengan mereduksi dan menyajikan data, kemudian menarik kesimpulan yang dibandingkan dengan teori dan regulasi terkait. Validitas diperkuat melalui triangulasi sumber agar hasil penelitian akurat dan relevan dengan tujuan yang ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi di PPSDM Migas Cepu dilakukan melalui prosedur yang sistematis dan berkesinambungan. Terdapat tiga tahapan utama yang dijalankan, yaitu penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan, pelaksanaan pelatihan, serta evaluasi hasil pelatihan. Ketiga tahapan ini saling terkait dan membentuk siklus pengembangan kompetensi yang bertujuan meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai.

Pada tahap pertama, penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi dilakukan dengan *metode assessment center* dan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi (AKPK). Melalui tahap ini, organisasi dapat mengidentifikasi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki pegawai dengan kompetensi yang dipersyaratkan oleh jabatan. Hasil analisis kemudian dituangkan dalam bentuk rencana pelatihan tahunan yang disusun oleh unit terkait, dengan mempertimbangkan prioritas kebutuhan dan ketersediaan anggaran.

Tahap kedua adalah pelaksanaan pengembangan kompetensi, yang dilakukan dalam berbagai bentuk kegiatan, baik klasikal maupun nonklasikal. Bentuk pelatihan meliputi workshop, seminar, kursus, *on the job training*, magang, hingga *e-learning*. Program pelatihan ini diselenggarakan secara internal maupun bekerja sama dengan lembaga pelatihan terakreditasi. Pelaksanaan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan teknis, keterampilan manajerial, serta sikap kerja pegawai agar sesuai dengan tuntutan organisasi.

Tahap ketiga adalah evaluasi hasil pelatihan, yang menjadi aspek penting dalam memastikan efektivitas program. PPSDM Migas Cepu menggunakan tiga model evaluasi, yaitu CIPP, Kirkpatrick, dan Kirkpatrick-Philips. Model CIPP digunakan untuk menilai kesesuaian program dengan kebutuhan organisasi, sementara model Kirkpatrick

mengevaluasi reaksi peserta, hasil pembelajaran, perubahan perilaku, dan dampak pada kinerja. Model Kirkpatrick-Philips melengkapi evaluasi dengan mengukur tingkat pengembalian investasi (ROI) dari program pelatihan. Evaluasi dilakukan secara berkala, biasanya satu hingga tiga bulan setelah pelatihan, melalui laporan hasil pelatihan personel (LHPP).

Pembahasan dari temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan pengembangan kompetensi di PPSDM Migas Cepu tidak hanya bergantung pada pelaksanaan pelatihan, tetapi juga pada konsistensi evaluasi dan keterlibatan atasan langsung dalam mendampingi pegawai. Proses pengembangan kompetensi yang sistematis mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai, baik dari aspek produktivitas, kualitas kerja, maupun kesiapan menghadapi tantangan industri migas. Selain itu, pengalaman kerja praktik memberikan gambaran nyata kepada mahasiswa mengenai pentingnya manajemen SDM dalam mendukung keberhasilan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa prosedur pengembangan kompetensi pegawai di PPSDM Migas Cepu dilaksanakan secara terstruktur melalui tiga tahapan utama, yaitu penyusunan kebutuhan dan rencana, pelaksanaan pelatihan, serta evaluasi. Proses ini dirancang untuk memastikan bahwa setiap pegawai memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja sesuai dengan tuntutan organisasi dan standar jabatan yang berlaku. Evaluasi yang dilakukan menggunakan model CIPP, Kirkpatrick, dan Kirkpatrick-Philips membuktikan adanya upaya berkelanjutan dalam mengukur efektivitas program pelatihan, baik dari sisi peserta maupun dampaknya terhadap kinerja organisasi. Dengan demikian, pengembangan kompetensi terbukti berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme, produktivitas, dan daya saing pegawai di sektor migas.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar PPSDM Migas Cepu memperkuat mekanisme monitoring dan evaluasi pasca-pelatihan dengan menyusun indikator kinerja yang lebih terukur serta melakukan pendampingan langsung oleh atasan kepada pegawai yang telah mengikuti program pengembangan. Langkah ini diharapkan dapat memastikan bahwa kompetensi yang diperoleh benar-benar diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu,

perlu adanya peningkatan variasi metode pelatihan, termasuk pemanfaatan teknologi digital untuk mendukung pembelajaran jarak jauh, sehingga pelatihan dapat menjangkau lebih banyak pegawai secara efektif. Bagi mahasiswa, pelaksanaan Kerja Praktik Industri sebaiknya dimanfaatkan untuk mengasah inisiatif, keterampilan komunikasi, dan etika kerja, agar pengalaman yang diperoleh dapat menjadi bekal berharga saat memasuki dunia kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad Fauzi, Gilang Nugroho. 2024. “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Al Qalam: Journal of Religious and Social Sciences* 18(1): 558.
- Devi Tisiya Wardani, Devi Tisiya Wardani. 2024. “Evaluasi Efektivitas Pelatihan Dengan Menggunakan Metode Kirkpatrick Pada PT. Swabina Gatra.” *Manajemen Dewantara* 8(3): 333–40.
- Dodi Setiawan Riatmaja, Dinda Sukmaningrum, and Narwanto Nurcahyo. 2024. “Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Aplikasi Bisnis* 21(2): 628–40.
- Gustiana, Riska, and Achmad Fauzi. 2022. “Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia).” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3(6): 657–66.
- Ilhamsyah, Alif Aghsal, Dimas Ashabul, Firdaus Laksono, and Sentot Imam Wahjono. 2023. “LATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA.” (December).
- Mochammad Assyava, Aulia Firdaus, Mudji Kuswinarno. 2024. “STRATEGI INOVATIF DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING PERUSAHAAN DI ERA DIGITAL.” *Jma* 2(11): 3031–5220.
- Nursalim, M Fahri, and Mohammad Isa Anshori. 2024. “Kompetensi Organisasi.” *Business and Investment Review* 2(3): 38–46.
- Nuzsep Almigo, Talitha Amany. 2024. “KETERKAITAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER DI PT KILANG PERTAMINA INTERNASIONAL

REFINERY UNIT III.” *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* (1): 1–127.

Oktavian, Dini. 2017. “PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN S&F GARMEN MANUFACTURING DENPASAR.” (June): 1–14.

Pandabanjal, Teul. 2024. “Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Institusi Pendidikan.” *Pendidikan Dan Konseling* 4(5): 1–19.

Rosmaini, Hasrudy Tanjung. 2019. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 1–15.

Sela Septiana et al. 2023. “Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang.” *Student Research Journal* 1(5): 446–66.

TIM IT PPSDM MIGAS CEPU. 2025. “Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Minyak Dan Gas Bumi Cepu.”

Utami, Khairani Putri, and Amalia Sapriati. 2025. “Evaluasi Program Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui Kelompok Kerja Guru Dengan Model CIPP Di Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Beji Kota Depok.” 8(2): 643–60.