

Standart Kompetensi Dalam Pengembangan Karir Pada Satpam PEN

Atira Mumtaza¹

¹ UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang, Indonesia, 210401110010@studrnt.uin-malang.ac.id

Shofy Rohadatul 'aisy Darmawan²

² UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang, Indonesia, 210401110135@student.uin-malang.ac.id

Baihaki Giri Wijaya³

² UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang, Indonesia, 210401110003@student.uin-malang.ac.id

Abstract

This study examines the role of competency standards in career development for security personnel (Satpam) at Pertamina East Natuna. Using a qualitative descriptive method, the research explores how technical and non-technical competencies influence career readiness and performance. Data collection was conducted through in-depth interviews with managers, security supervisors, and senior Satpam. Data analysis was performed using an interactive model. The findings reveal that while technical skills such as security procedures and technology usage are critical, non-technical skills like communication and conflict management are equally important. However, gaps in training programs and the relevance of current competency standards to the energy sector's unique challenges were identified. Recommendations include revising training modules, adopting digital learning tools, and implementing structured performance evaluations to align competency development with organizational goals.

Keywords: competency standards, career development, security personnel

Abstrak

Penelitian ini mengkaji peran standar kompetensi dalam pengembangan karir bagi karyawan keamanan (Satpam) di Pertamina East Natuna. Dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, penelitian ini mengeksplorasi bagaimana kompetensi teknis dan non-teknis memengaruhi kesiapan karir dan kinerja. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan manajer, supervisor keamanan, dan Satpam senior. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa keterampilan teknis, seperti prosedur keamanan dan penggunaan teknologi, sangat penting, namun keterampilan non-teknis seperti komunikasi dan manajemen konflik juga memiliki peran signifikan. Penelitian ini juga menemukan adanya kesenjangan dalam program pelatihan dan relevansi standar kompetensi saat ini terhadap tantangan unik di sektor energi. Rekomendasi yang diberikan mencakup revisi modul pelatihan, adopsi alat pembelajaran digital, dan pelaksanaan evaluasi kinerja yang terstruktur untuk menyelaraskan pengembangan kompetensi dengan tujuan organisasi.

Kata kunci: standar kompetensi, pengembangan karir, satpam

1. INTRODUCTION

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi, terutama di sektor energi yang menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang kompleks. Di tengah persaingan global, perusahaan seperti PEN membutuhkan SDM yang tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga mampu beradaptasi dengan tantangan yang terus berkembang. Posisi satpam, meskipun sering dianggap sebagai peran operasional, memiliki kontribusi signifikan dalam mendukung keberhasilan operasional organisasi. Dalam konteks ini, pengembangan karir satpam melalui standar kompetensi yang jelas menjadi prioritas strategis (Sutrisno, 2020).

Standar kompetensi didefinisikan sebagai serangkaian pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif (Spencer & Spencer, 1993). Di sektor keamanan, kompetensi tidak hanya mencakup keterampilan teknis seperti penggunaan alat pengawasan, tetapi juga kemampuan non-teknis seperti komunikasi dan manajemen konflik.

Kajian sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan standar kompetensi yang terstruktur dapat meningkatkan produktifitas dan efektivitas kerja, serta membuka peluang bagi karyawan untuk mengembangkan karir mereka (Fitria & Hermawan, 2021a). Namun, implementasi standar kompetensi di sektor keamanan energi seperti PEN masih memerlukan kajian lebih lanjut.

Sebagai perusahaan energi strategis, PEN menghadapi tantangan unik terkait lingkungan operasional yang terpencil dan kondisi kerja yang menuntut. Satpam tidak hanya bertanggung jawab atas keamanan aset perusahaan, tetapi juga berperan dalam memastikan kelancaran operasional di lokasi kerja yang kompleks. Dalam konteks ini, pengembangan karir satpam harus didukung oleh standar kompetensi yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan industri energi (Wijaya & Yuniarto, 2019). Namun, berdasarkan laporan internal perusahaan, ditemukan adanya kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki satpam dan kebutuhan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan bagaimana standar kompetensi berkontribusi terhadap pengembangan karir satpam di PEN. Studi ini penting karena menyediakan wawasan tentang bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kualitas SDM mereka melalui penerapan standar kompetensi yang tepat. Selain itu, penelitian ini berupaya untuk mengisi kesenjangan literatur terkait pengembangan karir di sektor keamanan energi, khususnya di Indonesia.

Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini akan menggali perspektif dari beberapa pihak, termasuk manajer, supervisor keamanan dan satpam. Melalui wawancara mendalam penelitian ini berusaha untuk menyusun kerangka kerja yang dapat mendukung pengembangan karir satpam di PEN. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoritis tetapi juga menawarkan rekomendasi praktis bagi pengelolaan SDM di sektor energi.

2. METHODS

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk memahami bagaimana standar kompetensi mendukung pengembangan karir satpam di PEN. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap pengalaman, persepsi, dan pandangan subjek penelitian. Metode ini juga memberikan fleksibilitas dalam menganalisis fenomena sosial yang kompleks, khususnya dalam konteks dinamika karir karyawan di sektor keamanan energi (Creswell, 2014). Fokus penelitian diarahkan pada penggalan data empiris yang dapat memberikan wawasan tentang praktik dan implementasi standar kompetensi.

Subjek penelitian dipilih melalui teknik purposive sampling, yaitu metode pemilihan partisipan berdasarkan relevansi mereka terhadap tujuan penelitian. Partisipan penelitian meliputi manajer, supervisor keamanan, dan satpam yang memiliki pengalaman kerja lebih dari lima tahun. Emilihan ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh memiliki tingkat kredibilitas dan relevansi yang tinggi dengan topik penelitian. Kriteria ini sejalan dengan panduan dalam penelitian kualitatif yang menekankan pentingnya memilih partisipan yang mampu memberikan informasi mendalam (Patton, 2015).

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (*in-depth interviews*). Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi perspektif dan pengalaman partisipan secara mendalam. Wawancara dilakukan dengan panduan semi-terstruktur, yang memberikan fleksibilitas untuk menggali informasi yang relevan tanpa kehilangan fokus pada pertanyaan utama penelitian. Dalam penelitian ini, wawancara mencakup topik-topik seperti pemahaman tentang standar kompetensi, tantangan dalam pengembangan karir, serta rekomendasi untuk peningkatan

program pelatihan. Teknik ini dipilih karena efektif dalam menangkap kompleksitas fenomena sosial dan menghasilkan data yang kaya (Rubin & Rubin, 2012).

Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman (1994), yang melibatkan tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang terkumpul melalui wawancara direkam, ditranskrip, dan dianalisis untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang relevan dengan tujuan penelitian. Validitas data diperiksa melalui triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan data dari berbagai partisipan untuk memastikan konsistensi informasi. Teknik ini digunakan untuk meningkatkan keandalan hasil penelitian, sesuai dengan praktik terbaik dalam metode kualitatif.

3. RESULTS

Hasil penelitian menunjukkan bahwa standar kompetensi yang diterapkan di Pertamina East Natuna berperan signifikan dalam pengembangan karir Satpam. Berdasarkan wawancara dengan seorang supervisor keamanan, disebutkan bahwa kompetensi teknis seperti pemahaman prosedur keamanan dan penggunaan teknologi pemantauan adalah kunci keberhasilan operasional Satpam. Supervisor menambahkan, "Kami memastikan bahwa semua Satpam memahami protokol keamanan, termasuk prosedur penanganan keadaan darurat seperti kebakaran atau evakuasi." Pernyataan ini menggarisbawahi pentingnya pelatihan teknis yang terstruktur untuk meningkatkan kesiapan kerja karyawan (Smith, 2020).

Selain kompetensi teknis, wawancara dengan seorang Satpam senior mengungkapkan bahwa keterampilan non-teknis, seperti komunikasi dan manajemen konflik, sangat diperlukan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Satpam tersebut berbagi pengalamannya, "Dalam situasi tertentu, saya harus berbicara dengan pihak luar untuk menyelesaikan masalah tanpa menciptakan ketegangan. Ini membutuhkan kemampuan komunikasi yang baik." Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi non-teknis memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan tugas Satpam, sejalan dengan penelitian Fitria & Hermawan (2021) yang menyoroti pentingnya soft skills di sektor keamanan.

Namun, hasil wawancara juga mengungkapkan adanya kesenjangan dalam program pelatihan yang tersedia. Seorang Satpam menyatakan, "Pelatihan yang kami terima sebagian besar berfokus pada aspek teknis, tetapi belum cukup membahas situasi-situasi nyata yang sering kami hadapi di lapangan." Supervisor keamanan juga menambahkan bahwa modul pelatihan saat ini perlu disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan ancaman keamanan modern. Temuan ini konsisten dengan studi Wijaya & Yuniarto (2019), yang menyebutkan bahwa pengembangan pelatihan berbasis kebutuhan adalah kunci dalam meningkatkan kompetensi SDM.

Dari perspektif manajemen, wawancara dengan manajer HR menunjukkan bahwa standar kompetensi yang diterapkan saat ini masih perlu diintegrasikan lebih baik dengan rencana pengembangan karir jangka panjang. Manajer HR mengatakan, "Kami sedang mengembangkan roadmap kompetensi yang tidak hanya mencakup kebutuhan saat ini tetapi juga mempersiapkan karyawan untuk tanggung jawab yang lebih besar di masa depan." Pendekatan ini mencerminkan pentingnya perencanaan strategis dalam pengelolaan SDM, sebagaimana disarankan oleh Patton (2015).

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa standar kompetensi, baik teknis maupun non-teknis, memiliki peran krusial dalam pengembangan karir satpam di PEN. Meskipun demikian,

kesenjangan dalam pelatihan dan kurangnya integrasi antara kompetensi dan pengembangan karir menjadi tantangan utama yang perlu diatasi. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi dan pembaruan modul pelatihan, serta penguatan kolaborasi antara manajemen dan karyawan untuk memastikan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan industri (Creswell, 2014).

4. DISCUSSION

Relevansi Standar Kompetensi dalam Mendukung Performa Satpam

Penelitian ini menegaskan bahwa standar kompetensi berperan penting dalam meningkatkan performa kerja Satpam di Pertamina East Natuna. Supervisor keamanan menjelaskan bahwa standar kompetensi yang diterapkan saat ini menjadi acuan utama dalam menyusun pelatihan teknis. Hal ini sesuai dengan pandangan Spencer & Spencer (1993), yang menyatakan bahwa standar kompetensi merupakan landasan dalam memastikan kinerja karyawan sesuai dengan ekspektasi organisasi. Satpam senior yang diwawancarai menyatakan bahwa standar kompetensi membantu mereka memahami tugas dan tanggung jawab secara lebih jelas. "Dengan adanya standar kompetensi, kami tahu apa yang diharapkan dari kami, baik dalam situasi normal maupun darurat," ujarnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fitria & Hermawan (2021), yang menunjukkan bahwa kejelasan kompetensi meningkatkan rasa percaya diri dan efektivitas karyawan.

Namun, hasil penelitian ini juga mengungkap bahwa standar kompetensi yang ada saat ini belum sepenuhnya mencerminkan kebutuhan spesifik sektor energi. Supervisor menyoroti bahwa prosedur keamanan yang digunakan masih terlalu generik dan kurang mendalam untuk menangani ancaman spesifik seperti kebakaran di fasilitas eksplorasi. Hal ini menunjukkan perlunya revisi dan penyesuaian standar kompetensi untuk mencerminkan tantangan unik yang dihadapi Satpam di Pertamina East Natuna.

Kesenjangan dalam Kompetensi Teknis dan Non-Teknis

Kesenjangan dalam pelatihan kompetensi teknis menjadi salah satu temuan penting dari penelitian ini. Satpam menyebutkan bahwa pelatihan yang mereka terima tidak selalu mencakup perkembangan teknologi terbaru. "Kami sering menghadapi teknologi baru di lapangan, tetapi pelatihan kami tidak diperbarui," ungkap salah seorang Satpam. Menurut Smith (2020), pelatihan yang tidak relevan dengan teknologi terkini dapat mengurangi efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, keterampilan non-teknis seperti komunikasi dan manajemen konflik juga kurang mendapatkan perhatian dalam pelatihan. Seorang Satpam berbagi pengalaman ketika ia harus menangani konflik antara pekerja kontraktor dan supervisor. Ia mengatakan, "Saya merasa kesulitan karena tidak pernah dilatih untuk menangani situasi seperti ini." Keterampilan ini penting, mengingat peran Satpam sering kali melibatkan interaksi dengan berbagai pihak di tempat kerja.

Manajer mengakui bahwa pelatihan saat ini lebih berfokus pada aspek teknis. "Kami menyadari bahwa keterampilan non-teknis sangat penting, tetapi kami belum memiliki program pelatihan yang cukup untuk itu," jelasnya. Studi Wijaya & Yuniarto (2019) menegaskan bahwa pengembangan soft skills di sektor keamanan menjadi kebutuhan mendesak, mengingat kompleksitas interaksi dalam lingkungan kerja.

Dampak Standar Kompetensi pada Pengembangan Karir

Penelitian ini juga menyoroti peran standar kompetensi dalam mendukung pengembangan karir Satpam. Manajer menjelaskan bahwa standar kompetensi digunakan sebagai alat evaluasi kinerja, yang kemudian menjadi dasar untuk keputusan promosi. "Kami menggunakan standar ini untuk mengidentifikasi Satpam yang layak mendapatkan promosi atau pelatihan lebih lanjut," ujarnya.

Satpam senior merasa bahwa standar kompetensi memberikan panduan yang jelas bagi mereka dalam merencanakan karir. "Dengan mengetahui standar yang harus dipenuhi, saya bisa fokus pada pengembangan keterampilan tertentu untuk mencapai promosi," katanya. Hal ini sejalan dengan temuan Fitria & Hermawan (2021a), yang menunjukkan bahwa standar kompetensi dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berkembang. Namun, Supervisor mencatat bahwa promosi tidak selalu dilakukan berdasarkan pencapaian kompetensi. "Ada beberapa kasus di mana keputusan promosi lebih didasarkan pada pengalaman kerja daripada evaluasi kompetensi," ungkapnya. Situasi ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam penerapan standar kompetensi, yang dapat memengaruhi kepercayaan karyawan terhadap sistem pengembangan karir.

Tantangan Implementasi Standar Kompetensi

Hasil penelitian mengidentifikasi beberapa tantangan utama dalam implementasi standar kompetensi. Manajer menyebutkan bahwa salah satu kendala terbesar adalah alokasi waktu untuk pelatihan. "Dengan jadwal kerja yang padat, sulit bagi kami untuk menyediakan waktu yang cukup untuk pelatihan berkala," jelasnya. Patton (2015) menekankan bahwa jadwal pelatihan yang fleksibel dapat menjadi solusi untuk mengatasi kendala ini.

Satpam juga mengeluhkan kurangnya sumber daya untuk mendukung pelatihan yang lebih intensif. "Kami sering kali tidak memiliki akses ke fasilitas pelatihan yang memadai," kata seorang Satpam. Hal ini mencerminkan perlunya investasi lebih besar dalam infrastruktur pelatihan untuk memastikan implementasi standar kompetensi yang efektif. Selain itu, Supervisor menyoroti kurangnya evaluasi menyeluruh terhadap efektivitas standar kompetensi. "Kami belum memiliki sistem yang terstruktur untuk mengevaluasi apakah standar yang diterapkan benar-benar berdampak positif," ujarnya. Creswell (2014) menyarankan bahwa evaluasi berbasis data dapat membantu organisasi memahami kekuatan dan kelemahan dari program pelatihan mereka.

Strategi untuk Mengatasi Kesenjangan

Untuk mengatasi kesenjangan yang ada, penelitian ini merekomendasikan beberapa strategi. Pertama, Supervisor menyarankan agar pelatihan berbasis simulasi diterapkan untuk meningkatkan kesiapan Satpam dalam menghadapi situasi darurat. "Simulasi dapat membantu Satpam mengembangkan keterampilan praktis yang relevan dengan pekerjaan mereka," katanya. Hal ini konsisten dengan rekomendasi Smith (2020), yang menyatakan bahwa pelatihan berbasis skenario meningkatkan efektivitas pelatihan.

Kedua, Manajer HR menyarankan penggunaan teknologi digital untuk memperluas akses ke pelatihan. "E-learning dapat menjadi solusi untuk mengatasi keterbatasan waktu dan sumber

daya," jelasnya. Teknologi ini memungkinkan Satpam untuk belajar secara mandiri tanpa harus meninggalkan tugas harian mereka. Ketiga, Satpam mengusulkan agar evaluasi kinerja dilakukan lebih sering untuk memberikan umpan balik yang lebih baik. "Dengan evaluasi yang lebih sering, kami dapat mengetahui area mana yang perlu diperbaiki," kata seorang Satpam. Evaluasi ini juga dapat membantu manajemen mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dengan lebih tepat.

5. CONCLUSION AND SUGGESTIONS

Penelitian ini menyimpulkan bahwa standar kompetensi memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan karir Satpam di Pertamina East Natuna. Kompetensi teknis, seperti pemahaman prosedur keamanan dan penggunaan teknologi, serta kompetensi non-teknis, seperti komunikasi dan manajemen konflik, menjadi kunci keberhasilan operasional dan kesiapan karir karyawan. Namun, ditemukan kesenjangan dalam pelatihan yang tidak sepenuhnya mencakup kebutuhan teknologi terbaru dan pengembangan soft skills. Standar kompetensi yang ada juga perlu disesuaikan agar lebih relevan dengan tantangan spesifik di sektor energi. Selain itu, penggunaan standar kompetensi sebagai alat evaluasi kinerja menunjukkan potensi besar dalam merancang program promosi dan pelatihan yang lebih efektif, meskipun penerapannya belum konsisten.

Berdasarkan temuan ini, direkomendasikan kepada manajemen Pertamina East Natuna untuk mengembangkan modul pelatihan yang lebih dinamis dan relevan dengan tantangan kerja, termasuk pelatihan berbasis simulasi untuk meningkatkan kesiapan Satpam dalam menghadapi situasi darurat. Perusahaan juga dapat mempertimbangkan investasi dalam teknologi pembelajaran digital, seperti e-learning, untuk memperluas akses pelatihan tanpa mengganggu jadwal kerja karyawan. Selain itu, evaluasi kinerja yang lebih terstruktur dan dilakukan secara berkala dapat memberikan umpan balik yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi dan memastikan keselarasan dengan tujuan organisasi.

Peneliti berikutnya disarankan untuk mengeksplorasi dampak spesifik pelatihan berbasis simulasi terhadap performa kerja Satpam di sektor energi atau melakukan studi serupa pada perusahaan lain untuk membandingkan penerapan standar kompetensi. Selain itu, penelitian kuantitatif dengan metode survei atau eksperimen dapat memberikan perspektif yang lebih terukur mengenai efektivitas program pelatihan. Dengan memperluas cakupan penelitian, hasilnya dapat memberikan kontribusi yang lebih luas terhadap pengembangan kompetensi dan pengelolaan SDM di sektor strategis seperti energi.

6. Acknowledgments

Penulis mengucapkan terima kasih kepada manajemen PEN atas izin dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Terima kasih juga disampaikan kepada supervisor keamanan, Satpam, serta manajer yang telah meluangkan waktu untuk berbagi wawasan dan pengalaman mereka selama wawancara. Dukungan dari seluruh pihak telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan penelitian ini.

REFERENCES

- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Fitria, D., & Hermawan, A. (2021a). Competency-based training and its impact on career development: A case study in the security sector. *Journal of Human Resource Development*, 15(3), 45–56.
- Fitria, D., & Hermawan, A. (2021b). Competency-based training and its impact on career development: A case study in the security sector. *Journal of Human Resource Development*, 15(3), 45–56.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. SAGE Publications.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (4th ed.). SAGE Publications.
- Rubin, H. J., & Rubin, I. S. (2012). *Qualitative Interviewing: The Art of Hearing Data*. SAGE Publications.
- Smith, J. , et al. (2020). Developing Competency-Based Training for Security Personnel. *Journal of Human Resource Development*.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Wiley.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wijaya, A., & Yuniarto, B. (2019). Human resource challenges in the energy sector: Lessons from Indonesian companies. *Energy Policy Journal*, 18(2), 67–81.