

## BAB I Pendahuluan

### 1.1 Sejarah Perusahaan

Chevron adalah sebuah perusahaan Amerika yang merupakan rekan terhadap ekonomi Indonesia, hubungan ini berawal pada tahun 1924 ketika Chevron menerjunkan ekspedisi geologi di Sumatera untuk memulai explorasi dan produksi di Asia, pada saat itu masih bernama **Standard Oil Company of California (Socal)**. Kemudian pada tahun 1936 penggabungan (joint venture) antara Socal dengan **The Texas Co. (Texaco)** yang juga sebuah perusahaan minyak meghasilkan N.V. Nederlandsche Pacific Petroleum yaitu cikal bakal **PT. Caltex Pacific Indonesia (CPI)** yang kemudian dikenal sebagai **Chevron**.

**Chevron** dan **Texaco** melakukan *merger* pada tahun 2001 menjadi **ChevronTexaco** dan kemudian pada bulan Mei 2005 berubah menjadi **Chevron Corporation**. Chevron juga mengakuisisi **Unocal** pada 11 Agustus 2005, sampai sekarang Chevron memiliki unit bisnis di 180 negara dan memperkerjakan kira-kira 53.000 orang di seluruh dunia

#### 1.1.1 Visi

Di dalam "*The Chevron Way*" tertanam visi perusahaan untuk menjadi perusahaan energi dunia yang dikagumi karena karyawan, kemitraan dan kinerjanya. Visi tersebut berarti bahwa perusahaan:

- ⊙ menyediakan produk-produk energi yang sangat penting untuk kemajuan ekonomi yang berkelanjutan dan pengembangan manusia di seluruh dunia;
- ⊙ adalah orang-orang dan organisasi dengan kemampuan dan komitmen yang tinggi;
- ⊙ adalah mitra terpercaya;
- ⊙ memberikan kinerja berkelas dunia;

- ⊙ dikagumi oleh semua pihak yang berkepentingan -investor, pelanggan, pemerintah di tempat Chevron beroperasi, masyarakat setempat dan karyawan— tidak saja karena hasil yang kami capai tetapi juga bagaimana kami mencapainya

### 1.1.2 Nilai-nilai

Landasan perusahaan dibangun diatas nilai-nilai yang dianut perusahaan, yang membedakan Chevron dari yang lain dan menjadi pedoman kegiatan usaha Chevron setiap harinya. Chevron IndoAsia Business Unit menjalankan bisnis dengan penuh rasa tanggung jawab secara sosial dan dengan cara yang etis. Chevron menghormati hukum, menjunjung tinggi hak asasi manusia, melindungi lingkungan dan memberi manfaat kepada masyarakat di tempat dimana Chevron beroperasi.

- **Integritas;** Chevron jujur terhadap pihak lain dan terhadap diri kami sendiri. Kami memenuhi standar etika yang paling tinggi dalam setiap kegiatan bisnis yang kami lakukan. Kami melakukan apa yang kami katakan. Kami mempertanggungjawabkan semua hasil dan akibat dari pekerjaan dan kegiatan kami.
- **Kepercayaan;** Chevron mempercayai, menghargai dan mendukung satu dengan yang lain, dan kami berusaha sekuat tenaga untuk mendapatkan kepercayaan dari kolega dan para mitra kerja.
- **Keanekaragaman;** Chevron mempelajari dan menghargai budaya di tempat kami bekerja. Kami menghargai dan menghormati keunikan setiap individu dan ragam pandangan serta talenta yang mereka tunjukkan. Lingkungan kerja kami sangat terbuka dan kami merangkul beraneka-ragam komunitas, pendapat, kemampuan dan pengalaman.

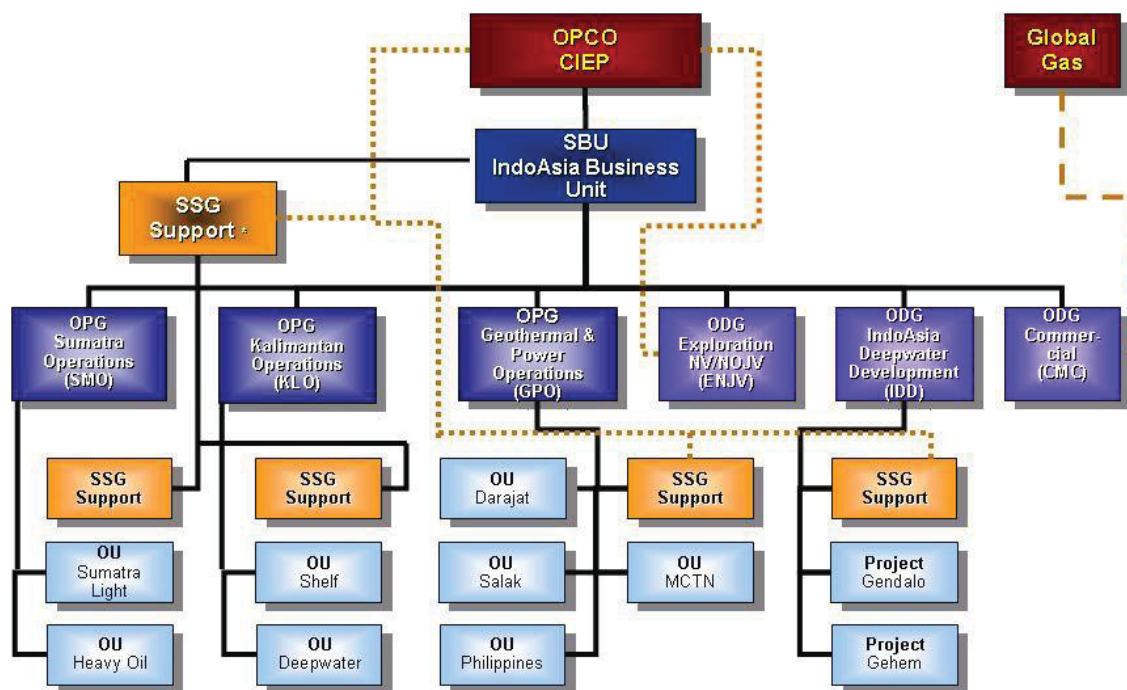
- **Terobosan;** Chevron mencari peluang-peluang dan terobosan-terobosan baru. Kami menggunakan daya kreativitas kami untuk mendapatkan cara yang tidak konvensional dan praktis untuk memecahkan masalah. Pengalaman, teknologi dan keuletan kami telah membantu kami mengatasi tantangan dan memberikan nilai tambah.
- **Kemitraan;** Chevron mempunyai komitmen yang tinggi untuk menjadi mitra yang baik dalam membangun hubungan yang produktif, kolaboratif, saling mempercayai dan menguntungkan dengan Pemerintah, kompetitor, pelanggan, masyarakat dan satu dengan yang lain.
- **Melindungi Manusia dan Lingkungan;** Chevron menempatkan kesehatan dan keselamatan karyawan serta perlindungan atas aset dan lingkungan pada prioritas yang paling tinggi. Tujuan kami adalah mendapatkan pengakuan atas kinerja kelas dunia kami melalui penerapan Sistem Manajemen Keunggulan Operasi (*Operational Excellence Management System*) yang saksama.
- **Kinerja Tinggi;** Chevron mengutamakan keunggulan dalam setiap hal yang kami lakukan, dan kami selalu berusaha untuk menjadi lebih baik. Kami sangat mendambakan pencapaian hasil yang lebih dari yang diharapkan dari kami sendiri dan pihak lain. Kami berusaha mencapai hasil dengan sepenuh tenaga dan dengan rasa urgensi yang tinggi.

## 1.2 Lingkup Bidang Usaha

**Chevron International Exploration & Production (CIEP) Business Unit** melakukan operasi di Indonesia dan Filipina di bawah **IndoAsia Business Unit (IBU)**. Sampai dengan November 2005 aktivitas IBU telah memperkerjakan 7,239 karyawan dan 17.810 karyawan yang tergabung dalam kerjasama bisnis, 98% adalah warga negara Indonesia dan 95% ditempatkan di Sumatera dan Kalimantan

Timur, sedangkan di Filipina berjumlah sekitar 413 orang. IBU mengatur kegiatan usaha *upstream* (operasi hulu) dan *power operations* melalui 6 anak perusahaan:

- **PT. Chevron Pacific Indonesia (CPI)**, sebelumnya adalah PT. Caltex Pacific Indonesia, daerah operasinya mencakup wilayah Sumatera (SMO).
- **Chevron Indonesia Company (CICo)**, sebelumnya Unocal Indonesia Company yang daerah operasinya mencakup wilayah Kalimantan (KLO).
- **Chevron Geothermal Indonesia, Ltd.**, sebelumnya adalah ChevronTexaco Energy Indonesia
- **Chevron Geothermal Salak, Ltd.**, sebelumnya adalah Unocal Geothermal of Indonesia, Ltd.
- **PT. Mandau Cipta Tenaga Nusantara (MCTN)**
- **Unocal Philippines Inc.(UPI)**



- CIEP = Chevron International Exploration and Production, San Ramon / SBU = Strategic Business Unit /
- OPG = Operating Group / ODG = Opportunity Development Group
- OU = Operating Unit / SSG = Support Services Group includes: Finance, Planning, Supply Chain Management, Government & Public Affairs, Legal, Human Resources, Technology, HES, Security, etc.

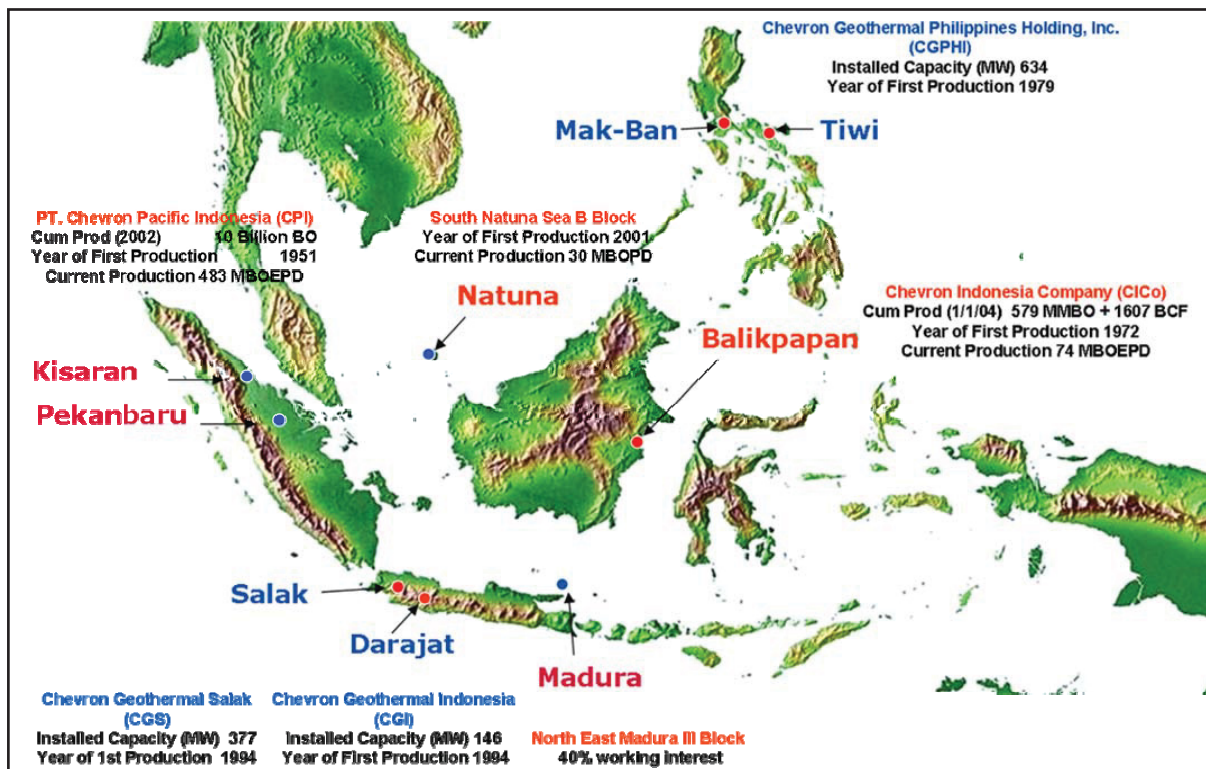
Gambar 1.1 "IBU Governance Model"

### 1.3 Strategi Bisnis Utama

Strategi bisnis utama Chevron adalah mengembangkan posisi terintegrasi di wilayah-wilayah yang sedang tumbuh di dunia:

#### Operasi Hulu Global (Global Upstream)

*Global Upstream* bertanggung jawab untuk eksplorasi dan produksi minyak dan gas alam di seluruh dunia. strategi bisnis global upstream adalah untuk memiliki pertumbuhan yang menguntungkan dalam kegiatan bisnis inti dan membangun posisi legendaris yang baru.



Gambar 1.2 Daerah Operasi Chevron di Indonesia

Kegiatan usaha CPI di darat (*onshore*) membawahi empat *Production Sharing Contracts* (PSC) yang meliputi area konsesi seluas kurang lebih 15.000 km<sup>2</sup> di Riau dan Sumatera Utara. Selain itu juga memiliki saham untuk daerah yang belum beroperasi di South Natuna Sea Block B dan tujuh lepas Pantai (*offshore*) PSC area

yang mencakup 4 million acres (16,000 km<sup>2</sup>). CPI mengoperasikan teknologi *oil recovery steamflood* terbesar di dunia di Duri, dan *ekstensif waterflood operations* di Minas dan Bekasap di provinsi Riau, Sumatera.

CICo adalah pemegang saham untuk 11 area lepas pantai (*offshore*) PSC dengan luas area kurang lebih 7,6 million acre di Kalimantan Timur, dan memiliki kesepakatan pemasok utama dengan produser Bontang gas alam cair (LNG).

### **Operasi Gas Global**

Global gas adalah bagian penting dari bisnis hulu global Chevron, dan memegang peranan penting dalam rencana strategis perusahaan untuk mengembangkan permintaan gas dipasar dunia. strategi bisnis Chevron untuk operasi gas global adalah untuk mengomersialkan kepemilikan sumber gas Chevron dan mengembangkan bisnis gas global yang berdampak tinggi

Chevron Geothermal mengatur dua proyek geothermal di Indonesia yaitu Darajat and Salak, yang berada di pulau Jawa. Proyek Darajat ( termasuk Darajat III) menyuplai *geothermal steam*, dan menghasilkan tenaga listrik sebesar 255 megawatts. Hasil produksi Darajat dijual langsung untuk kebutuhan listrik nasional. Dan Proyek Salak adalah salah satu penghasil tenaga geothermal terbesar di dunia dengan kapasitas 377 megawatt.

### **Operasi Hilir Global**

Global downstream menangani penjualan dan marketing dari produk Chevron seperti bahan baker dan pelumas kepada retail, komersial dan industrial customers melalui program-program pemasarannya. Sebagai tambahan, *Downstream's global supply & trading* memperbaiki pengambilan keputusan supply chain dengan memfasilitasi kolaborasi antara bisnis-bisnis yang saling berkaitan untuk memaksimalkan nilai (*value*) perusahaan downstreams. Strategi bisnis untuk operasi hilir global adalah untuk meningkatkan penghasilan dari bisnis inti dan pertumbuhan selektif dengan fokus pada penciptaan nilai yang terintegrasi.

Kemudian ada juga **PT Chevron Oil Products Indonesia (COPI)** yang memasarkan dan menjual produk pelumas untuk sektor komersial dan industri ke seluruh Indonesia. Kantor pusat COPI berada di Jakarta dengan kantor cabang di Medan, Surabaya, dan Balikpapan. Saat ini sedang merencanakan strategi untuk menghadapi kemungkinan deregulasi yang dapat berpengaruh pada proses penyulingan, distribusi dan pemasaran produk Chevron.

Terdapat juga Chevron Products Co. menyuplai teknologi *hydroprocessing*, *catalysts* dan technical service untuk sektor penyulingan Pertamina, dan ditambah Chevron Phillips Chemical Company LLC yang memasarkan *aromatic chemicals* untuk Pertamina dibawah kontak jangka panjang.

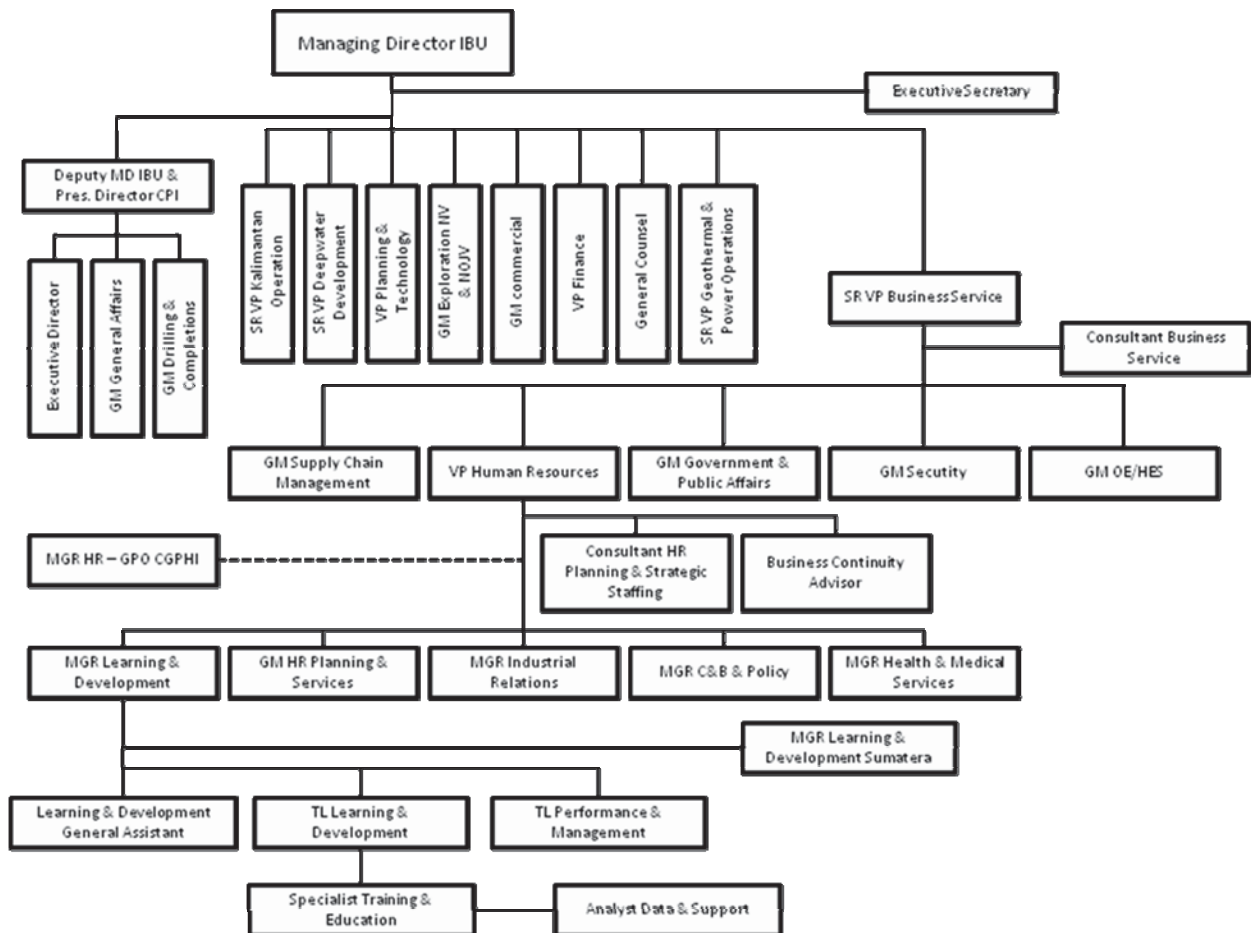
#### 1.4 Strategi Keberhasilan

Tiga Strategi Keberhasilan yang diterapkan di semua bidang kegiatan perusahaan:

- **Berinvestasi pada Sumber Daya Manusia** untuk mencapai tujuan strategis
- **Meningkatkan Pemanfaatan Teknologi** untuk mencapai kinerja yang unggul dan pertumbuhan yang tinggi
- **Meningkatkan Kemampuan Organisasi** (“4+1”) untuk menghasilkan kinerja kelas dunia dalam bidang keunggulan operasi, pengurangan biaya, pengelolaan aset/kapital, dan peningkatan keuntungan

## 1.5 Unit Analisis

Human Resources Department adalah bagian dari unit bisnis Support Service Group yang dimiliki Chevron, bekerja untuk mengelola manajemen sumber daya manusia seluruh pegawai demi menunjang strategi keberhasilan yang ingin dicapai. Hal tersebut disebutkan dalam misi yang menjadi tugas unit ini.



Gambar 1.3 Struktur Organisasi

**Misi HR IBU** ([http://ssg.ibu.chevron.net/hr/cpi/about\\_HR.asp](http://ssg.ibu.chevron.net/hr/cpi/about_HR.asp))

“To Enhance IBU Organizational capability by being a strategic Professional partner for management, employees, Union and GOI through delivery of high quality HR products and services that support the base business”

Demi menunjang misi tersebut Chevron memiliki falsafah mengenai pendidikan dan pelatihan yang mereka terapkan, yaitu;

“Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses sistematis yang memberi nilai tambah kepada pegawai dalam mendapatkan pengetahuan, keterampilan, perubahan sikap dan teknologi baru yang diperlukan dalam memastikan peningkatan kinerja dan kemampuan organisasi yang berkesinambungan”. ([http://ssg.ibu.chevron.net/hr/cpi/People\\_dev.asp](http://ssg.ibu.chevron.net/hr/cpi/People_dev.asp))

Untuk mencapai *operational excellence* team kerja pendidikan dan pelatihan mempunyai prinsip dan tujuan yang menjadi acuan serta tanggung jawab peran mereka untuk mensukseskan keberhasilan organisasi secara berkesinambungan.

### **Prinsip Dasar Pendidikan dan Pelatihan (Konsep)**

([http://ssg.ibu.chevron.net/hr/cpi/people\\_concept.asp](http://ssg.ibu.chevron.net/hr/cpi/people_concept.asp))

- Menyelaraskan pendidikan dan pelatihan dengan strategi perusahaan
- Memaksimalkan sumber daya yang tersedia untuk pelatihan ing-griya
- Memadukan pendidikan dan pelatihan dengan rencana pengembangan karir
- Melaksanakan seluruh tipe pendidikan dan pelatihan
- Mengukur dan mengevaluasi efektifitas dari pendidikan dan pelatihan

### **Tujuan Pendidikan dan Pelatihan**

([http://ssg.ibu.chevron.net/hr/cpi/people\\_objective.asp](http://ssg.ibu.chevron.net/hr/cpi/people_objective.asp))

- Menutup kesenjangan kecakapan pegawai
- Memperluas pengetahuan dan wawasan pegawai
- Mempersiapkan pegawai untuk peningkatan karir
- Meningkatkan peran-serta pegawai
- Meningkatkan kemampuan organisasi
- Meningkatkan daya saing perusahaan
- Meningkatkan kesadaran bisnis pegawai
- Meningkatkan kemampuan analisa pegawai

## Peran dan Tanggung Jawab HRPD – T&E

([http://ssg.ibu.chevron.net/hr/cpi/people\\_role.asp](http://ssg.ibu.chevron.net/hr/cpi/people_role.asp))

- Memfasilitasi, mengkaji-ulang, memperbaharui dan mengurus program dan pedoman pendidikan dan pelatihan sebagai usaha peningkatan berkesinambungan dalam memenuhi keinginan pelanggan dan pihak-pihak yang berkepentingan.
- Menyediakan informasi pendidikan dan pelatihan
- Menganalisa kesenjangan keterampilan dan kebutuhan pengembangan.
- Mengadminister rencana pendidikan dan pelatihan
- Mengevaluasi program pendidikan dan pelatihan yang sudah dilaksanakan.
- Mengelola data pendidikan dan pelatihan pegawai.
- Menyiapkan laporan pendidikan dan pelatihan untuk Operating Team, Management, dan BP MIGAS
- Mengkaji-ulang dan memperbaharui proses dan pedoman pendidikan dan pelatihan pegawai.

### 1.6 Isu Bisnis

Dengan tanggung jawab yang diemban unit bisnis HR L&D terhadap Chevron untuk memenuhi keinginan pelanggannya yaitu para pegawainya, setiap saat HR L&D berusaha meningkatkan kinerjanya dengan mengembangkan kegiatan operasional mereka dan melakukan perencanaan tenaga kerja yang lebih strategis yang dapat diterapkan mulai dari melakukan perekrutan pegawai baru sampai pengaturan jenjang karir. Untuk menyelaraskan pengembangan bisnis dengan kompetensi pegawai salah satunya dapat dilakukan dengan pelatihan dan pendidikan dengan tujuan setiap individu dapat merealisasikan langsung manfaat dari pelatihan dalam pekerjaannya.

Namun hasil kinerja team pelatihan dan pendidikan dalam memfasilitasi pendidikan dan pelatihan tidak selalu sesuai dengan harapan. Dalam rangka meningkatkan kinerjanya dibuat sebuah aplikasi administrasi online dalam intranet perusahaan pada tahun 2006 dengan tujuan untuk mempercepat proses administrasi dari proses pelatihan dan pendidikan, aplikasi ini disebut **Training Information Management System – TRIMS**. Situasi diatas kemudian dikembangkan sebagai isu bisnis dari tujuan penelitian yaitu untuk menganalisa tingkat keberhasilan aplikasi TRIMS untuk menunjang proses pelaksanaan pelatihan.

Rencana pelatihan yang ideal berasal dari kebutuhan pegawai untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan mereka, apabila proses identifikasi kebutuhan tersebut terpenuhi maka akan mempermudah pelaksanaan pelatihan selanjutnya, oleh karena itu kesuksesan proses pelatihan karyawan Chevron mengacu dari hasil rencana yang dihasilkan dari aplikasi TRIMS.

Untuk menganalisa apakah aplikasi TRIMS dapat meningkatkan proses pelatihan yang dilakukan HR L&D Chevron setelah implementasinya, dapat dimulai dengan mengevaluasi rencana pelatihan yang telah diproses dalam TRIMS dan membandingkan dengan pelaksanaan pelatihannya. Namun sebelumnya harus ditinjau terlebih dahulu apa fungsi dari aplikasi TRIMS tersebut, berdasarkan sumber yang diperoleh dari HR L&D, TRIMS memiliki tujuan sebagai berikut.

(TRIMS presentation PT.CPI, 9 Nov 2006)

- Mempercepat proses analisa kebutuhan pelatihan kesenjangan keahlian pegawai (SGTNA process)
- Membuat sebuah bentuk kesatuan laporan rencana pelatihan dan SGTNA
- Memfasilitasi pegawai untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihannya
- Memfasilitasi dan mempercepat proses penyetujuan kebutuhan pelatihan
- Dapat melakukan efisiensi biaya dan waktu
- Mempersingkat pembuatan laporan perbandingan rencana pelatihan dengan pelatihan yang telah dilakukan
- Menjadi program yang mudah digunakan dan lebih informatif