

Peningkatan Kualitas SDM pada Industri Migas: Pelatihan Literasi Gender dan Kerja Sama Tim di PT. Indrillco Bakti Duri

Adinda Aulia H.¹, Arum Putri N.¹, Salsabilah S.¹, Veronica C.T.¹, Andi Kurniawan^{1*}

¹Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

*andi.k@upnvj.ac.id

Abstrak

Pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kepedulian akan kesetaraan gender dan kerja sama tim sehingga potensi akan diskriminasi, konflik kepentingan, dan ketimpangan antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki dapat diminimalisasi. Kegiatan ini dilaksanakan di PT Indrillco Bakti Duri. Metode yang digunakan berupa pelatihan yang terdiri atas tiga tahap, yakni pra-pelatihan, pelatihan, dan pasca-pelatihan. Hasil pelaksanaan pelatihan literasi gender dan kerja sama tim bagi karyawan di PT Indrillco Bakti Duri telah memberikan dampak positif berupa kesadaran akan kesetaraan gender dan peningkatan kerja sama tim. Hal ini terlihat dari peningkatan penghormatan dari pekerja laki-laki terhadap pekerja perempuan. Penghormatan ditunjukkan dengan sikap yang lebih ramah, suasana kantor yang semakin akrab, dan kerja sama tim yang semakin erat. Respon positif dari pihak pekerja perempuan maupun laki-laki terhadap pelaksanaan pelatihan ini menunjukkan bahwa pelatihan literasi gender dan kerja sama tim sangat relevan untuk menjawab tantangan serta meminimalisasi ancaman dari disparitas gender yang tercipta di dunia kerja.

Kata kunci: indrillco bakti, literasi gender, kerja sama tim,

Dikirim: 21 Nov. 2024

Direvisi: 02 April 2024

Diterima: 25 April 2024

PENDAHULUAN

Human capital atau modal manusia merupakan keterampilan yang dimiliki oleh suatu angkatan kerja yang kemudian dianggap sebagai sumber daya atau asset (Goldin, 2016). Meskipun kata capital secara harfiah memiliki makna ‘modal’, human capital tidak memposisikan manusia layaknya mesin, melainkan penempatan kata capital diharapkan dapat menjadi arah fokus baru bagi para manajer perusahaan dalam membangun sumber daya manusia (SDM). Pengembangan human capital merupakan sektor penting bagi perusahaan yang ingin mengejar keunggulan kompetitif (competitive advantage), dikarenakan performa serta komitmen dan inovasi karyawan memiliki korelasi yang kuat dengan human capital (Fonseca et al., 2019; Hamadamin & Atan, 2019; Ployhart, 2021). Bahkan, Pelinescu (2015) berpendapat bahwa manajemen human capital yang baik akan memiliki dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu dalam melakukan manajemen human capital untuk menghadapi berbagai tantangan dalam dunia bisnis, serta meningkatkan kualitas karyawan agar tercapainya visi dan misi perusahaan.

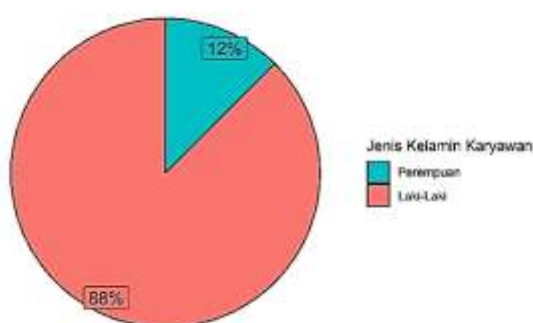
Akan tetapi, keberhasilan dari manajemen human capital dalam suatu perusahaan memerlukan upaya yang konsisten serta tepat sasaran, terutama ketika tantangan utama manajemen human capital berpusat pada disparitas gender (Asriani & Ramdlaningrum, 2020). Beberapa perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur dan teknik masih mengedepankan persepsi bahwa pekerjaan tersebut termasuk dalam sektor yang didominasi laki-laki, sehingga tenaga kerja



perempuan mengalami keterhambatan perannya dalam pekerjaan, seperti tidak terlalu diperhatikan oleh para manajer, mendapatkan pelatihan yang bias gender, ketimpangan dalam pendapatan, rendahnya kesempatan jenjang karier, serta kerap mengalami diskriminasi (Janis & Zulkipli, 2020). Padahal, diversitas gender yang ada dalam suatu perusahaan berdampak positif terhadap profitabilitas perusahaan tersebut, bahkan meningkatkan keunggulan kompetitifnya (Ferrary & Déo, 2023). Terlebih, perusahaan dengan rasio tenaga kerja yang seimbang antara laki-laki dan perempuan memiliki kinerja yang lebih baik daripada perusahaan yang hanya didominasi oleh salah satu gender. Hal ini terjadi karena adanya transfer informasi dan pengetahuan, toleransi yang tinggi, dan perspektif yang luas dalam menyelesaikan berbagai masalah dalam perusahaan (Femi & Prasetya, 2017). Melihat dampak positif dari diversitas gender bagi perkembangan perusahaan, maka mengutamakan keseimbangan tenaga kerja perempuan dan laki-laki seharusnya menjadi program strategis berbagai perusahaan dalam meningkatkan kualitas dan keunggulannya melalui manajemen human capital.

PT. Indrillco Bakti (IDB) Duri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyewaan alat berat serta jasa pengeboran minyak dan gas (migas) serta perawatan sumur. Berdiri sejak tahun 1985, PT. IDB. merupakan salah satu divisi bisnis Indrillco Group. Perusahaan ini memulai jasa pengeboran minyak di Duri, Riau, pada tahun 1990. Sejak saat itu, PT. IDB. Duri telah melakukan kegiatan pengeboran di lebih dari 500 sumur. Pada tahun 2000, PT. IDB. Duri (melalui Indrillco Global) memutuskan untuk memperluas bisnis ke kancah global dengan mengakuisisi beberapa proyek periklanan dan gas di negara-negara Timur Tengah, seperti Irak, Yaman, dan Suriah (Indrillco Bakti, n.d.).

Sebagai perusahaan yang telah melakukan ekspansi global, PT. IDB. Duri harus menjaga kualitas dan reputasi perusahaan, terutama dalam kepiawaian SDM yang ahli dalam bidang pengeboran dan perminyakan. Namun, layaknya perusahaan lain yang bergerak dalam bidang migas, tenaga kerja perempuan dalam PT. IDB. masih tergolong sangat sedikit. Gambar 1 menunjukkan komposisi pekerja perempuan dan laki-laki dalam PT. IDB. Duri.



Gambar 1. Data Jenis Kelamin Karyawan PT. IDB Duri

Berdasarkan data jenis kelamin karyawan PT. IDB. Duri, ditemukan bahwa 88% (35 orang) karyawan berjenis kelamin laki-laki, sementara karyawan perempuan hanya sebesar 12% (5 orang). Selain itu, diskusi yang telah dilakukan dengan beberapa pekerja perempuan di PT. IDB. Duri mendapatkan hasil bahwa tenaga kerja perempuan PT. IDB. Duri menginginkan lingkungan kerja inklusif dan

rekrutmen terbuka dengan kuota yang banyak bagi pekerja perempuan lainnya untuk menghasilkan sesi brainstorming yang lebih baik. Kemudian, mayoritas pekerja perempuan di PT. IDB. Duri menduduki posisi finansial dan admin. Sehingga, hanya sedikit yang menjalani pekerjaan di lapangan (yard) PT. IDB. Duri (on-site job). Disparitas antara jumlah pekerja laki-laki dan pekerja perempuan yang cukup besar tentu dapat menimbulkan berbagai permasalahan jika tidak ditangani dengan baik. Terlebih, kenyataan bahwa industri migas didominasi oleh tenaga kerja laki-laki tidak luput dari persepsi bahwa pekerjaan yang ditawarkan dipandang sebagai sesuatu yang berbahaya dan beresiko, sehingga kurang cocok jika dilakukan oleh perempuan (Lahiri-Dutt, 2015). Sedangkan, penelitian oleh Mahmudah (2019) menemukan bahwa perempuan mampu bekerja dalam dunia kerja yang umumnya didominasi laki-laki, seperti pertambangan, dengan mengedepankan kemampuan negosiasi dan sikap tegas hingga mendapatkan penghormatan dari pekerja laki-laki. Dengan demikian, sebagai perusahaan migas yang selalu menjaga kualitas dan reputasi perusahaan, kesadaran akan kesetaraan gender pekerja menjadi urgensi untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kesadaran (*awareness*) dan kepedulian terhadap gender di dunia kerja adalah dengan mengadakan kegiatan pelatihan literasi gender dan kerja sama tim. Rocha & Piermartini (2023) menyatakan bahwa mendorong kesetaraan gender melalui inisiatif seperti pelatihan dapat secara signifikan meningkatkan peran perempuan dalam perekonomian, mengurangi kesenjangan, dan memperluas akses mereka terhadap keterampilan dan pendidikan, sehingga mendorong basis SDM yang lebih kompetitif. Pelatihan literasi gender dan kerja sama tim juga berpotensi meningkatkan SDM yang berdaya saing global, sehingga dapat mendorong PT. IDB. Duri untuk memperluas ekspansi di skala internasional. Tim pengabdian berkolaborasi dengan PT. IDB. Duri dalam mengadakan pelatihan dari mulai pemberian materi mengenai kerja sama tim, pentingnya kesetaraan gender, dan ditutup dengan sesi diskusi serta fun games untuk mencairkan suasana sembari meningkatkan kerja sama antar tim pekerja perempuan dan laki-laki PT. IDB. Duri. Pengabdian ini bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran akan kesetaraan gender sehingga potensi akan permasalahan besar seperti diskriminasi dan ketimpangan antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki dapat diminimalisasi. Kemudian, pengabdian ini juga diharapkan dapat meningkatkan kerja sama tim PT. IDB. Duri sebagai langkah strategis untuk menjaga kualitas SDM, produk, dan jasa dari PT. IDB. Duri.

METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan dalam pengabdian ini berupa pelatihan literasi gender dan kerja sama tim untuk seluruh pekerja PT. IDB. Duri. Secara garis besar, pengabdian ini dibagi menjadi tiga tahap, yakni pra-pelatihan, pelatihan, dan pasca-pelatihan. Dalam tahap pra-pelatihan, tim pengabdian melakukan wawancara mendalam dengan Kepala Human Resource Department (HRD) dan Kepala Health, Security, and Environment (HSE) dalam PT. IDB. Duri. Wawancara ini dilakukan untuk mengetahui secara mendalam mengenai budaya dan etos kerja yang dijunjung oleh para pekerja di PT. IDB. Duri. Hasil wawancara ini kemudian akan dilakukan sinkronisasi dengan materi yang akan diberikan kepada para peserta pelatihan agar

lebih mudah dicermati. Tidak terbatas pada Kepala HRD dan HSE, tim pengabdian juga membuka interaksi serta diskusi singkat dengan para pekerja PT. IDB. Duri, utamanya pekerja perempuan untuk mengetahui harapan serta situasi dan kondisi yang dialami saat bekerja di PT. IDB. Duri. Setelah berinteraksi dengan para pemangku kepentingan di PT. IDB. Duri, tim pengabdian mengadakan pelatihan literasi gender dan kerja sama tim yang berjudul “Meningkatkan Efektivitas Teamwork Antar Karyawan PT. IDB. Duri”. Pelatihan dimulai dengan pembukaan oleh Tax Supervisor dari PT. IDB. Duri kemudian diikuti oleh pemberian dua materi melalui diskusi secara interaktif dengan berbagai peserta yang hadir dalam pelatihan tersebut. Pada tahap pasca-pelatihan, tim pengabdian kembali membuka diskusi singkat dengan pekerja perempuan maupun laki-laki untuk meninjau dampak sekaligus melakukan evaluasi atas pelatihan literasi gender dan kerja sama tim yang telah dilakukan.

Program pelatihan ini dilaksanakan secara langsung di PT. IDB. Duri selama tiga minggu (5 Juni 2023 – 26 Juni 2023). Tahap pra-pelatihan dimulai pada tanggal 5 Juni 2023 hingga 20 Juni 2023. Tanggal 21 Juni 2023 diperuntukkan untuk persiapan ruangan dan perlengkapan yang dibutuhkan. Pelatihan diselenggarakan tepat tanggal 22 Juni 2023 di Aula Kantor PT. IDB. Duri. Dalam pelaksanaan pelatihan, tim pengabdian menggunakan laptop, proyektor, audio speaker, dan mikrofon nirkabel untuk memperjelas artikulasi pengucapan selama pelatihan berlangsung. Peserta yang hadir dalam kegiatan ini berjumlah 32 orang dengan komposisi 5 pekerja perempuan dan 27 pekerja laki-laki sebagai representasi dari karyawan yang ada dalam PT. IDB. Duri. Sebagai bentuk evaluasi atas pelatihan yang telah dilakukan, tim pengabdian turut mengadakan sesi diskusi non-formal pasca-pelatihan pada tanggal 23 Juni 2023 – 26 Juni 2023 dengan para pekerja perempuan maupun laki-laki untuk mengetahui dampak maupun respon dari masing-masing individu tersebut terhadap pelatihan yang telah dilakukan. Adapun indikator keberhasilan dari pengabdian ini ditentukan dari dampak maupun respon positif yang diakui oleh para responden saat diskusi non-formal pasca pelatihan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam meningkatkan kerja sama tim dan pelatihan literasi gender di PT. IDB. Duri, tim pengabdian melakukan pemaparan materi yang merupakan hasil observasi serta *brainstorming* selama tahap pra-pelatihan. Kemudian, pada kegiatan utama yaitu tahap pelatihan yang diselenggarakan tepat tanggal 22 Juni 2023 di Aula Kantor IDB. Duri dengan tim pengabdian yang terdiri dari 1 orang asisten dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta dan 3 orang mahasiswa. Kegiatan ini diawali dengan pembukaan oleh *Tax Supervisor* yang mendapat antusias dari seluruh peserta. Sambutan pun dilanjutkan oleh Manajer Area yang menyampaikan bahwa materi kerja sama tim dan literasi gender nantinya akan memberikan *added value* bagi peserta. Lalu, sambutan ketiga disampaikan oleh Direktur PT IDB yang menekankan pentingnya melihat kerja sama tim dan literasi gender dari perspektif akademik, seperti pada Gambar 1. Direktur PT IDB berharap pelatihan ini dapat mendorong kelancaraan operasional kerja bagi karyawan PT. IDB. Duri sebagai contoh ketika mengoperasikan *equipment* pada proses pemasangan Rig.



Gambar 1. Sambutan oleh Direktur PT. IDB.

Selanjutnya, HRD PT. IDB. Duri mengajak seluruh peserta yang hadir pada kegiatan pelatihan untuk melakukan do'a bersama demi kelancaran acara hingga selesai, serta para peserta mendapatkan pengetahuan baru yang bermanfaat. Ketika sesi doa telah selesai, tim pengabdian memulai pemaparan materi pertama, seperti yang terlihat pada Gambar 2. Pemaparan dimulai dengan menjelaskan terkait SDM. pada sebuah perusahaan yang dapat dikatakan sebagai *human capital*. Disampaikan oleh pemateri bahwa "...*capital* disini dalam pengertian keuangan merupakan aset, jadi karyawan adalah bagian dari aset prioritas yang harus dikelola dengan tepat sebagaimana perusahaan mengelola aset lainnya. SDM yang berkualitas dapat dikelola dengan membentuk serta memperkuat kerja sama tim yang baik dan terbuka. Kerja sama tim yang efektif juga akan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif terhadap kesetaraan gender."



Gambar 2. Tim Pengabdian Memulai Pemaparan Materi

Kemudian pada Gambar 3, pemateri memaparkan terkait literasi gender dengan pokok bahasan kesetaraan gender, disparitas gender, permasalahan yang umumnya muncul, serta solusi atas permasalahan yang ada melalui perspektif akademis. Dalam topik ini, tim pengabdian berargumen bahwa isu kesenjangan gender yang ada di Indonesia umumnya diakibatkan oleh kondisi kultur patriarki. Maka, tidak bisa dipungkiri bahwa isu ini juga kerap kali terjadi pada dunia kerja karena adanya stereotip gender dan bahasa yang bias gender. Terlebih, kesenjangan gender yang ada bisa menciptakan berbagai ancaman seperti kesenjangan upah, perhatian yang

kurang dari para manajer, serta rendahnya kesempatan dalam jenjang karir. Pemaparan ini didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Nuraeni & Suryono (2021) yang menuliskan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan Indonesia lebih rendah daripada TPAK laki-laki meskipun pemerintah sudah berupaya untuk mengadakan berbagai program seperti Percepatan Pengarusutamaan Gender (PUG) serta meratifikasi berbagai hukum internasional. Untuk merealisasikan kesetaraan gender di dunia kerja, maka perusahaan juga harus turut aktif dalam meraih visi tersebut. Terkait hal ini, tim pengabdian menyampaikan rekomendasi dari Organisasi Buruh Internasional (*International Labour Organization* / ILO) untuk memastikan kesetaraan gender di tempat kerja, diantaranya membuat kebijakan di tempat kerja untuk mencegah kekerasan, peningkatan kesadaran kesetaraan gender melalui pelatihan, mencegah diskriminasi langsung dan tidak langsung terhadap setiap karyawan, mengevaluasi kesenjangan upah gender dan penilaian pekerjaan yang netral gender, serta diversifikasi tenaga kerja untuk menarik lebih banyak perempuan (Gershinkova, 2021). Sehingga kedepannya budaya perusahaan akan membentuk komitmen bersama dalam mendukung isu kesetaraan gender.



Gambar 3. Pemaparan Materi Literasi Gender dan Kerja Sama Tim

Materi literasi gender, tim pengabdian memaparkan terkait pengertian, fungsi, dan manfaat kerja sama tim. Tim pengabdian menekankan jika sebuah tim memiliki pengetahuan akan kerja sama yang baik, maka akan semakin aman saat bekerja karena adanya keputusan dan komunikasi yang matang. Wawasan peserta juga diperluas dengan menampilkan tiga video relevan. Video ke-1 terbagi menjadi dua bagian: a) memberikan pembelajaran terkait kekompakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan agar dapat berkembang dengan optimal, dan b) menjelaskan pentingnya penggunaan bahasa yang dapat di mengerti serta perlunya kejujuran dan keterbukaan dalam sebuah tim. Video ke-2 menggambarkan bahwa kerja sama tim penting agar rekan kerja dapat membangun hubungan sosial yang kuat. Video ke-3 mengajarkan tentang pentingnya memiliki kemampuan *problem solving*, kemampuan kerja sama dan koordinasi, serta mengajarkan tentang kegigihan dalam sebuah tim. Selain video, pemateri turut menampilkan empat gambar ilustrasi konkret yang mewakili proses kerja sama tim di lingkungan pekerja *yard* PT. IDB. Duri, seperti yang terlihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Ilustrasi Kerja Sama dalam Tim

Selanjutnya, sebagaimana yang tampak pada Gambar 5, pemateri menjelaskan mengenai hal-hal apa saja yang dapat menjadi hambatan dalam kerja sama tim, diantaranya: kurangnya kepercayaan kepada sesama anggota, ketakutan terhadap konflik, kurangnya komitmen dalam tim, kurangnya akuntabilitas atau pertanggungjawaban, dan ketidakpedulian terhadap hasil yang diperoleh tim. Menurut tim pengabdian, antara satu hambatan dengan hambatan yang lain saling berkaitan dan dapat menimbulkan dampak buruk jangka panjang jika tidak segera ditangani. Kemudian, dilanjutkan dengan penampilan video relevan terkait sekelompok koloni semut yang ingin menyebrang menggunakan ranting dengan kondisi membawa daun untuk stok makanan mereka, namun terjadi beberapa kendala dan mereka mampu menyelesaikannya dengan solidaritas dan upaya yang gigih secara kolektif. Makna yang dapat dipelajari adalah kekompakan koloni semut dapat diibaratkan sebagai pepatah “berat sama dipikul ringan sama dijinjing”.ad



Gambar 5. Pemaparan Materi Kerja Sama Tim dan Penyampaian Video

Setelah penyampaian materi, kegiatan berikutnya sesi *fun games* berkelompok yang diikuti oleh para peserta pelatihan. Terlibat dalam kegiatan yang menyenangkan dan interaktif dapat meningkatkan semangat dan menciptakan suasana positif dalam tim. Hal ini berpotensi menumbuhkan motivasi dan produktivitas kerja. Selain itu, agenda ini bertujuan untuk meningkatkan komunikasi, mendorong kolaborasi, dan membangun kepercayaan antar karyawan PT IDB. Kegiatan ini turut meningkatkan rasa persahabatan di antara anggota.

Dengan berpartisipasi dalam berbagi pengalaman dan mengatasi tantangan bersama, individu mengembangkan ikatan yang lebih kuat dan merasa lebih terhubung dengan rekan kerja satu sama lain (Speaker Agency, 2024). Gambar 6. memperlihatkan situasi saat *Fun Games*.



Gambar 6. Sesi *Fun Games* dengan Peserta Pelatihan

Sebagaimana ditampilkan pada Gambar 7, kegiatan selanjutnya adalah sesi diskusi interaktif bersama para peserta. Pertanyaan pertama disampaikan oleh *Staff Finance & Accounting* IDB Duri mengenai bagaimana peningkatan keragaman gender dapat memberi manfaat bagi sektor migas. Menurut tim pengabdian, mempromosikan keragaman gender di sektor migas dapat membawa perspektif yang beragam, meningkatkan inovasi, dan berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih inklusif dan dinamis. Selain itu, hal ini dapat membantu menumbuhkan citra perusahaan yang positif.

Kemudian, Direktur PT. IDB. Duri bertanya terkait langkah-langkah yang dapat diambil untuk mendorong perempuan agar memiliki optimis akan mendapatkan jenjang karir yang baik di perusahaan sektor migas. Hemat kami, langkah-langkah tersebut dapat dilakukan dengan menciptakan kesadaran akan peluang yang tersedia bagi perempuan di sektor migas, menerapkan kebijakan yang inklusif, membangun program pendampingan yang menghubungkan perempuan berpengalaman di industri migas dengan mereka yang baru memulai karir, serta menyelenggarakan acara *networking*, konferensi, dan lokakarya yang mempertemukan para profesional perempuan di sektor migas (Wilson, 2022). Dengan mengambil langkah-langkah ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan ramah bagi perempuan, menumbuhkan keyakinan mereka akan potensi kesuksesan karir di sektor migas.

Kemudian, Admin HSE IDB. Duri mengkaji bagaimana literasi gender dapat mengadvokasi kesetaraan gender, khususnya dalam lingkungan kerja perusahaan migas yang umumnya didominasi oleh laki-laki. Menurut tim pengabdian, hal pertama yang dapat dilakukan adalah membentuk tim advokasi gender guna mendorong karyawan untuk bekerja sama dalam mengatasi isu-isu gender di lingkungan kerja. Kedua, mengadopsi kebijakan cuti hamil dan melahirkan bagi pekerja perempuan. Ketiga, membentuk program *mentoring* sekaligus anti-diskriminasi untuk karyawan perempuan dan laki-laki. Poin ini dianggap penting, karena dalam dunia kerja umumnya diskriminasi terjadi dalam aspek pengkondisian

jabatan dan upah yang tinggi kepada laki-laki (Sulistiyan et al., 2019). Dilanjutkan pada pertanyaan ke-4 oleh *Head Purchasing* IDB. Duri terkait apa saja contoh program dan kegiatan yang dapat mempromosikan literasi gender untuk menimbulkan rasa kepedulian terhadap isu kesenjangan gender. Tim pengabdian berpendapat bahwa program edukasi menjadi bagian terpenting dalam mengatasi kesenjangan gender, dimana pelatihan yang dilakukan saat ini merupakan contoh nyata dalam meningkatkan kesadaran tentang konsep gender. Selain itu, lokakarya juga dapat memberikan ruang bagi peserta untuk belajar tentang isu-isu kesetaraan gender serta bagaimana mereka dapat berkontribusi dalam mencapai kesetaraan gender.

Selanjutnya, HRD PT. IDB. Duri mengajukan pertanyaan terkait kerja sama tim, yakni strategi apa saja yang bisa diterapkan untuk membangun budaya tim yang kuat di sektor migas. Tim pengabdian berpendapat bahwa masing-masing pekerja harus mendorong komunikasi yang terbuka, memupuk kolaborasi, mengakui dan merayakan pencapaian, serta mengikuti pelatihan yang berkelanjutan sebagai elemen penting untuk menumbuhkan budaya tim yang kuat dalam industri migas yang terus berubah dan dinamis. Berikutnya pertanyaan terakhir oleh *Supervisor Logistic* IDB. Duri tentang apa saja yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja tim setelah memahami tujuan dan sasaran. Menurut pandangan tim pengabdian, tujuan yang dibentuk haruslah berdasar pada SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound*) dengan memantau kemajuan dan berikan monitoring serta evaluasi secara teratur. Setelahnya bisa mendorong anggota tim untuk berkreasi dan menemukan solusi inovatif jika ada permasalahan, memberikan penghargaan atas ide-ide baru kepada anggota tim serta kesempatan untuk mencoba ide-ide mereka (terkhusus jika ada pencapaian bisa diberikan insentif untuk meningkatkan motivasi), ciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengambilan risiko, dan satu diantara semua hal itu yang menjadi prioritas bersama adalah membangun komunikasi yang efektif.



Gambar 7. Sesi Diskusi Interaktif antara Tim Pemateri dengan Peserta

Sesi diskusi berakhir, kegiatan berikut adalah sesi foto bersama antara tim pengabdian dengan para pemimpin di PT. IDB. Duri, seperti yang ditampilkan pada Gambar 8. Kegiatan pelatihan ini diakhiri dengan slogan “*A Successful Team is a Group of Many Hands and One Mind*”. Dengan demikian, kegiatan penyuluhan yang dihadiri oleh karyawan yard IDB. Duri ini dinilai berjalan kondusif dan

mampu untuk dicerna oleh peserta IDB. Duri, terlihat dari sesi diskusi yang memperlihatkan objektivitas para peserta dalam memahami materi yang telah diberikan, serta semangat yang terpancar dari sesi *games*, menunjukkan keterbukaan para peserta dalam mencerna materi yang telah disampaikan untuk dituangkan dalam sebuah permainan yang mengedepankan kerja sama tim. Menurut pengamatan penulis, terlihat adanya kerja sama yang lebih baik antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki dalam upaya memenangkan timnya masing-masing selama permainan berlangsung.



Gambar 8. Dokumentasi Bersama Karyawan PT. IDB. Duri

Pasca pelatihan literasi gender dan kerja sama, tim pengabdian mengadakan sesi wawancara non-formal dengan para pekerja perempuan maupun laki-laki dari PT. IDB. Duri. Berdasarkan wawancara non-formal dengan lima pekerja perempuan di PT. IDB. Duri, mayoritas menganggap bahwa pelatihan yang telah dilakukan memiliki efek yang cukup baik, dimana beberapa pekerja laki-laki yang umumnya apatis terhadap pekerja perempuan, mengalami perubahan sikap menjadi lebih ramah dan murah senyum. Selain itu, beberapa pekerja perempuan merasa atmosfer di ruang kerja terasa lebih ramah. Bahkan, satu pekerja perempuan berpandangan bahwa manajer dari divisinya dirasa lebih perhatian dan ramah daripada masa sebelum pelatihan diadakan. Selain itu, wawancara dengan sepuluh pekerja laki-laki menunjukkan hasil yang linear dengan pendapat para pekerja perempuan. Mayoritas pekerja laki-laki mengaku mendapatkan wawasan baru pasca pelatihan literasi gender dan kerja sama tim, diantaranya kesetaraan gender di tempat kerja dan bagaimana cara menghormati para pekerja perempuan dengan baik. Hal ini kemudian membuat para pekerja laki-laki merasa bahwa pekerja perempuan yang bekerja di PT. IDB. Duri harus diberikan apresiasi yang tinggi karena berhasil bekerja dengan baik dalam sektor migas.

Tidak hanya mengandalkan pendapat pekerja perempuan maupun laki-laki, tim pengabdian juga melakukan observasi langsung di *yard* PT. IDB. Duri untuk meninjau kerja sama yang terbentuk di lapangan pasca pelatihan. Berdasarkan observasi tim pengabdian, terlihat pekerja PT. IDB. Duri berkoordinasi dengan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya sebagai tim. Suasana kerja pun terasa lebih akrab dengan pelontaran candaan sesekali, pemberian arah serta tugas yang diberikan secara tegas namun tidak bersifat memerintah, dan pemberian solusi yang konkret atas berbagai permasalahan melalui *brainstorming* yang tertib baik secara

intra maupun antar tim. Perubahan suasana kerja menuju arah lebih baik yang dirasakan tidak hanya oleh tim pengabdian, melainkan pula oleh pekerja perempuan dan laki-laki telah menunjukkan keberhasilan dari pelatihan literasi gender dan kerja sama tim yang telah dilakukan oleh tim pengabdian. Harapannya, situasi yang tercipta pasca pelatihan akan mengalami keberlanjutan, hingga mampu mengantarkan PT. IDB. Duri untuk meraih visi misi serta meningkatkan keunggulan kompetitifnya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang migas.

SIMPULAN

Pelatihan literasi gender dan kerja sama tim bagi karyawan di PT. Indrillco Bakti Duri telah memberikan dampak positif berupa peningkatan penghormatan dari pekerja laki-laki terhadap pekerja perempuan. Penghormatan ini ditunjukkan dengan sikap yang lebih ramah jika dibandingkan dengan masa sebelum pelatihan, suasana kantor yang semakin akrab, dan kerja sama tim yang semakin erat. Respon positif dari pihak pekerja perempuan maupun laki-laki terhadap pelaksanaan pelatihan ini menunjukkan bahwa pelatihan literasi gender dan kerja sama tim sangat relevan untuk menjawab tantangan serta meminimalisasi ancaman dari disparitas gender yang tercipta di dunia kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim pengabdian mengucapkan terima kasih kepada pihak PT. Indrillco Bakti Duri dan Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta yang telah memfasilitasi tim untuk melakukan observasi langsung serta menyusun naskah pengabdian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Asriani, D. D., & Ramdhaningrum, H. (2020). Examining Women's Roles in the Future of Work in Indonesia. In Friedrich-Ebert-Stiftung Indonesia. <https://www.semanticscholar.org/paper/TOURISM-EMPLOYMENTS-CHANGES-IN-INDONESIA-Rahmatika-Pudjihardjo/b89a6d92c8db1508eb46526675af5e5943635419>
- Femi, B., & Prasetya, A. (2017). Penerapan Diversity Management Dalam Rangka Meraih Competitive Advantage (Studi Pada PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(5), 37–46.
- Ferrary, M., & Déo, S. (2023). Gender diversity and firm performance: when diversity at middle management and staff levels matter. *International Journal of Human Resource Management*, 34(14), 2797–2831. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2093121>
- Fonseca, T., de Faria, P., & Lima, F. (2019). Human capital and innovation: the importance of the optimal organizational task structure. *Research Policy*, 48(3), 616–627. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.10.010>
- Gershinkova, Y. (2021). Achieving gender equality in the workplace. In *International Labour Organization (ILO)*.
- Goldin, C. (2016). Human Capital. In C. Diebolt & M. Hauptert (Eds.), *Handbook of Cliometrics* (1st ed., pp. 55–86). Springer Berlin Heidelberg.

- Hamadamin, H. H., & Atan, T. (2019). The impact of strategic human resource management practices on competitive advantage sustainability: The mediation of human capital development and employee commitment. *Sustainability* (Switzerland), 11(20). <https://doi.org/10.3390/su11205782>
- Indrillco Bakti. (n.d.). Indrillco Group. <https://www.indrillcogroup.com/indrillcobakti>
- Janis, I., & Zulkipli, M. (2020). Female Employment in the Manufacturing Sector of Industry 4.0: A SWOT Analysis. *Sains Humanika*, 12(2–2), 27–34. <https://doi.org/10.11113/sh.v12n2-2.1781>
- Lahiri-Dutt, K. (2015). The Feminisation of Mining. *Geography Compass*, 9(9), 523–541. <https://doi.org/10.1111/gec3.12229>
- Mahmudah, Z. (2019). Pekerja Perempuan Di Tambang: Bentuk Negosiasi Kesetaraan Gender Dalam Dunia Kerja Maskulin. *Jurnal ASPIKOM*, 3(6), 1228–1242. <https://doi.org/10.24329/aspikom.v3i6.413>
- Nuraeni, Y., & Lilin Suryono, I. (2021). Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1), 68–79. <https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134>
- Pelinescu, E. (2015). The Impact of Human Capital on Economic Growth. *Procedia Economics and Finance*, 22 (SUPPL. 1), 184–190. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00258-0](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00258-0)
- Ployhart, R. E. (2021). Resources for What? Understanding Performance in the Resource-Based View and Strategic Human Capital Resource Literatures. *Journal of Management*, 47(7), 1771–1786. <https://doi.org/10.1177/01492063211003137>
- Rocha, N., & Piermartini, R. (2023). Trade Drives Gender Equality & Development. *Finance & Development*, June 2023.
- Speaker Agency. (2024). Why should Leaders Invest in Team Building Activities?
- Sulistiyani, S., Roesalli, W., & Martini, M. (2019). Kesenjangan Gender Bidang Ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Tengah. Pusat Studi Gender Dan Anak-LPPM UNAIR Surabaya.
- Wilson, J. (2022). *Climbing the oil and gas ladder: four lessons from women in exploration leadership*. Wood Mackenzie.