

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM yang dilakukan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Jawa Bagian Barat sudah memenuhi aspek-aspek melalui *on the job method* dan *off the job method* namun belum optimal. Perincian dapat dilihat pada aspek-aspek sebagai berikut:

1. *On The Job Method*

a) *Coaching*.

Dilakukan secara *online* melalui aplikasi *Information About Me (I – AM)* adalah aplikasi untuk mengelola semua *database* pekerja, terdapat fitur *coaching*, untuk memastikan setiap semester atasan meng *coaching* bawahannya. Metode *coaching* dilakukan oleh Atasan terhadap Dilakukan secara *online* melalui aplikasi *Information About Me (I – AM)* adalah aplikasi untuk mengelola semua *database* pekerja, terdapat fitur *coaching*, untuk memastikan setiap semester atasan meng *coaching* bawahannya. Bentuk *Coaching* atau bimbingan yang dilakukan oleh *Area Manager* bermacam – macam, diantaranya atasan melihat apa yang masih kurang/ *miss* dari pekerja, kemudian diberi materi *coaching* sesuai kebutuhan/ target. Target *coaching* lebih ke individu. Selain itu juga ada rapat rutin yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan atau *urgency*. Dilakukan juga *sharing session*

dengan pekerja terkait *issues* perusahaan, kendala yang dihadapi, dan kesan pesan setelah ada suatu kegiatan, bahkan *tips and tick*.

b) Rotasi Pekerjaan

Rotasi pekerjaan terbagi atas 2 yaitu lateral dan promosi. Rotasi lateral, pegawai di rotasi dengan tingkat jabatan yang sama berpindah dari satu fungsi ke fungsi lainnya. Sedangkan promosi yaitu suatu penghargaan yang diberikan kepada salah satu pekerja untuk menempati jabatan lain dengan tingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Mekanismenya dilakukan pertemuan minimal 3 bulan sekali oleh *Manager HC* dan pimpinan fungsi yang pekerjaannya akan dirotasi bertujuan untuk memberikan input pegawai mana yang sudah memenuhi syarat rotasi maupun promosi. Rotasi lateral dan promosi didasarkan pada kebutuhan dan dengan berbagai pertimbangan – pertimbangan *manajer* fungsi pegawai yang akan dirotasi bersama dengan pimpinan fungsi *Human Capital*. Untuk posisi - posisi *top management* seperti direktur misalnya harus melalui prosedur *assessment* dan *interview*. Fungsi rotasi itu selain untuk membina juga menambah *experience* dan apresiasi untuk pekerja mengingat karir di pertamina sangat luas.

c) *Apprenticeship/understudy*

PT. Pertamina Patra Niaga Pusat sudah menerapkan metode tersebut. Tapi, berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Jawa Bagian Barat belum menerapkan

metode pengembangan SDM melalui *Apprenticeship/understudy*.

d) *Demonstration and example*

Pegawai yang lebih ahli diharuskan memberikan contoh dalam mengerjakan suatu pekerjaan seperti yang berkaitan dengan pengoperasian program atau aplikasi kepada pegawai yang belum mengerti. Metode ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis dan pemahaman operasional tetapi juga berkontribusi pada keselamatan kerja dan efisiensi operasional. Implementasi yang konsisten dan berulang sangat penting untuk memastikan bahwa semua karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan aman dan efektif.

b) *Off The Job Method*

a) Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan yang ada terbagi atas beberapa macam, *Pertamina Corporate University, Maritime Training Center* sangat mendorong pegawainya untuk mengikuti pendidikan baik yang bersifat *mandatory* maupun *special request* dengan menerapkan 3 komponen yaitu *skill, attitude, dan knowledge* dalam rangka pengembangan SDM PT. *Pertamina Patra Niaga Regional Jawa Bagian Barat* juga memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi dengan menyediakan beasiswa yang diatur dalam PKB (Perjanjian Kerja Bersama) PT. *Pertamina Patra Niaga Periode 2019 – 2021*.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Jawa Bagian Barat, terdapat beberapa implikasi penting yang dapat ditarik. Berikut adalah implikasi-implikasi utama dari penelitian tersebut:

1. *Coaching*

Dengan menerapkan metode bimbingan, pegawai lebih bisa memahami bagaimana tugas berjalan sesuai dengan semestinya dikarenakan langsung mendapat arahan dari pimpinan, sehingga pegawai merasa lebih dekat dengan pimpinan yang perlu dipertahankan untuk membantu meningkatkan kemampuan pekerja dalam menyerap pengetahuan yang diberikan dengan efektif sehingga membantu tercapainya pengembangan Sumber Daya Manusia.

2. Rotasi

PT. Pertamina Patra Niaga Regional Jawa Bagian Barat perlu mempertahankan dan meningkatkan aspek rotasi karyawan. Dengan demikian, penerapan strategi rotasi pekerjaan yang efektif di Pertamina dapat memberikan manfaat signifikan baik bagi pegawai maupun bagi perusahaan secara keseluruhan.

3. *Apprenticeship/Understudy*

PT. Pertamina Patra Niaga Regional Jawa Bagian Barat perlu menerapkan metode tersebut mengingat PT. Pertamina Patra Niaga Regional Jawa Bagian Barat belum menerapkan metode pengembangan

SDM melalui *Apprenticeship/understudy*. Program ini harus mencakup evaluasi berkala terhadap kemajuan pegawai yang mengikuti program ini.

4. *Demonstration and example*

Program ini perlu dikembangkan dan sebaiknya melakukan evaluasi menyeluruh terkait sebelum dan sesudah program dilaksanakan seperti membuat kuis berkala setiap program ini dilaksanakan untuk mengukur kemampuan pekerja yang terlibat. Program ini juga harus mencakup mentoring, pembelajaran praktis, dan pengembangan keterampilan teknis dan manajerial.

5. Pendidikan dan Pelatihan

PT. Pertamina Patra Niaga Regional Jawa Bagian Barat perlu mempertahankan program pendidikan dan pelatihan yang ada sudah sangat memadai.

