

PHM Lakukan Berbagai Upaya untuk Mengembangkan Para Perwiranya



Tim Human Resources (HR) Pertamina Hulu Mahakam (PHM) memfokuskan program kerjanya untuk pengembangan pekerja (*people development*) agar mereka memiliki pengetahuan, kompetensi, dan pengalaman kerja untuk memberikan kinerja terbaiknya. Dalam pelaksanaan *people development* tersebut, PHM menggunakan prinsip pengembangan 70/20/10, yaitu 70% melalui penugasan (*job assignment*), 20% *mentoring-coaching*, dan 10% melalui pelatihan (*training*). Ikuti penjelasan lebih lanjut dari tim HR PHM mengenai konsep tersebut, berikut:

Job Assignment di PT Pertamina Hulu Mahakam (PHM)

Di PHM, *Job Assignment* atau penugasan diberikan oleh hirarki atau entitas kepada pekerja, baik melalui penugasan sementara seperti keterlibatan dalam suatu proyek atau *task force* tertentu, ataupun melalui penugasan tetap seperti *job enlargement* yang disesuaikan dengan kemampuan pekerja.

HR PHM meyakini, bahwa pembelajaran yang paling optimal adalah dengan melakukan langsung pekerjaan yang diberikan. "Dengan ini para pekerja dapat *hands on* dan mengalami langsung challenges yang dihadapi dalam pekerjaan tersebut atau yang disebut dengan *experiential learning*," jelas Safinah Siregar (HRA/TAM/BSH). Oleh karena itu, porsi penugasan merupakan yang terbesar dalam proses *People Development*

Dalam pengelolaan karir di PHM, ada 4 pihak yang terlibat, yakni (1) hirarki, yaitu atasan langsung pekerja sampai dengan kepala entitas, (2) *Head of professional discipline*, yakni *leader* yang ditunjuk oleh Management untuk mengepalari disiplin tertentu termasuk dalam hal pertimbangan karir pekerja, (3) *Career Manager*, yaitu *HR Business Partner* dan manajemen HR yang bertanggung jawab untuk memfasilitasi proses pengelolaan karir ini, dan (4) pekerja, sebagai fokus dari pengembangan karir ini.

Dalam pengembangan karir suatu organisasi, perlu adanya integrasi antara aspirasi, kompetensi pekerja, serta kebutuhan organisasi. "Pekerja merupakan aktor utama dalam proses pengembangan karirnya. Apabila pekerja memiliki keinginan untuk mengembangkan karirnya dapat melakukan diskusi dengan fungsi HR dan hirarki. Tentunya hal ini harus selaras dengan kebutuhan organisasi dan perusahaan," kata Safinah.

Selain itu, Safinah menambahkan bahwa dukungan dari *Head of professional discipline* sangat dibutuhkan untuk memastikan kompetensi pekerja.

"Yang perlu digarisbawahi dalam proses ini adalah adanya *collegial decision*, artinya semua pihak sepakat dengan keputusan yang diambil," ungkapnya.

Dalam pengelolaan karir, HR PHM juga menerapkan prinsip *Growing by Moving*, dimana pekerja diharapkan dapat berkembang melalui penugasan ataupun perpindahan yang dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengembangkan kompetensi dan juga pengalaman/*exposure* pekerja.

Pengembangan Karir di Pertamina (Group)

Di Pertamina Group, ada dua cara mengembangkan karir pekerja yaitu melalui 'Perbantuan' dan 'Penugasan' baik ke PT Pertamina (Persero), maupun ke Anak Perusahaan (AP) lainnya. Arief Budiman (HRA/TAM/GOP) menjelaskan bahwa Perbantuan (*Secondment*) biasanya berdurasi sekitar 3 tahun, di mana pekerja akan dimutasi untuk menempati suatu posisi tertentu di Perusahaan Pengguna (PP) dengan ketentuan detail perbantuan yang merujuk pada Perjanjian Kerja Sama (PKS) antar Perusahaan. Sedangkan untuk Penugasan (*Task Force*) biasanya bersifat sementara dengan durasi sesuai dengan periode proyek/*assignment* yang diberikan. "Pekerja *secondment* ataupun *task force* masih tercatat sebagai pekerja PHM," kata Arief.

Proses Perbantuan dan Penugasan ini berdasarkan kebutuhan di PP kemudian diinformasikan ke Perusahaan Asal (PA), dalam hal ini PHM. "Berdasarkan kebutuhan tersebut HR PHM dan Kepala Entitas akan mereview dan memvalidasi pekerja yang diusulkan ke PP dengan mempertimbangkan kegiatan operasional di PHM, *requirement* PP serta aspirasi pekerja yang memiliki *profile* yang sesuai," ungkap Arief. Selanjutnya apabila semua hal sudah terpenuhi, akan ada proses seleksi dari PP sebelum perbantuan atau penugasan tersebut dikonfirmasi

Untuk proses administrasi perbantuan maka validasi dan persetujuan PA, PP, Sub Holding ataupun Holding (tergantung penempatan mutasi) melalui dokumen Rencana Mutasi Jabatan (RMJ). Setelah RMJ disetujui maka akan ada Surat Keputusan Mutasi Jabatan (SKMJ) ke pekerja dari Direktur Utama PHM. Adapun untuk proses *task force* maka persetujuan dilakukan melalui korespondensi surat antar PA dan PP yang akan diformalkan melalui Surat Perintah Penugasan dari Direktur Utama PHM.

Arief menjelaskan, pada dasarnya kesempatan untuk mengembangkan karir di Pertamina Group sangat besar, sama seperti operator Wilayah Kerja Mahakam sebelumnya. "Cakupannya bisa domestik dan internasional, mengingat perusahaan di bawah Pertamina Group cukup banyak," ungkapnya. HR PHM juga mendorong para Perwira PHM untuk mengikuti *Internal Job Posting* (IJP) dari Pertamina Group, yakni program yang memberikan kesempatan secara terbuka kepada pekerja untuk posisi-posisi yang kosong di Pertamina melalui rangkaian proses seleksi yang telah ditetapkan.

Cornelia Situmorang, salah satu pekerja PHM yang melakukan perbantuan sebagai *seconded* di PT Pertamina (Persero) menceritakan pengalamannya mendapatkan kesempatan ini. Ia sangat menyambut dengan antusias perbantuan yang ia lakukan. Menurutnya, selain *exposure* dalam hal lingkup pekerjaan baru, ia juga mendapat kesempatan untuk mengembangkan relasi baik di lingkungan Pertamina selain PHM, maupun dengan pihak eksternal. "Secara pribadi, saya juga merasakan peningkatan motivasi untuk terus mengembangkan kompetensi agar dapat memberikan nilai tambah bagi diri saya sendiri, pekerjaan, dan juga lingkungan saya yang baru," katanya.