

STRATEGI TRANSFORMASI PERTAMINA EP FIELD LIRIK DENGAN ANALISIS STRATEGI 7S MCKINSEY

Tiara Nira Sari¹; Kesi Widjajanti²; Paulus Wardoyo³

Universitas Semarang, Kota Semarang^{1,2,3}

Email : tiaraniras@gmail.com¹; kesi_widjajanti@yahoo.com²; paulus_w@usm.ac.id³

ABSTRAK

Pertamina EP Field Lirik merupakan bagian strategis dari PT Pertamina EP yang berperan dalam mendukung produksi energi nasional di tengah tantangan globalisasi, volatilitas harga minyak, dan persaingan sektor energi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses transformasi organisasi dengan menggunakan kerangka kerja 7S McKinsey sebagai pendekatan utama. Penelitian ini juga mengeksplorasi peran teknologi, regulasi keberlanjutan, serta pengelolaan sumber daya manusia dalam mendukung proses transformasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif melalui studi kasus di Pertamina EP Field Lirik. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, studi literatur, dan analisis dokumen perusahaan. Analisis dilakukan dengan mengidentifikasi tujuh elemen utama model 7S McKinsey, yaitu *strategy*, *structure*, *systems*, *shared values*, *skills*, *style*, dan *staff*, untuk menilai keselarasan antar elemen dalam mendukung transformasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi melalui teknologi seperti otomatisasi dan *Internet of Things* (IoT) dapat meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing perusahaan. Selain itu, nilai-nilai bersama yang kuat membantu membangun budaya kerja adaptif dan inovatif. Kepemimpinan yang responsif dan gaya manajerial yang inklusif berperan signifikan dalam mendorong keterlibatan karyawan selama proses transformasi. Transformasi ini juga didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada pengembangan keterampilan yang relevan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan model 7S McKinsey dapat menjadi panduan efektif untuk membantu Pertamina EP Field Lirik meningkatkan efisiensi, mengelola risiko, dan memperkuat daya saing di pasar energi yang dinamis. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan energi lain yang menghadapi tantangan serupa.

Kata kunci : Transformasi Organisasi; Model 7S Mckinsey; Industri Minyak Dan Gas; Transformasi Digital; Keberlanjutan

ABSTRACT

Pertamina EP Field Lirik is a strategic part of PT Pertamina EP, playing a crucial role in supporting national energy production amidst the challenges of globalization, oil price volatility, and competition in the energy sector. This study aims to analyze the organizational transformation process using the 7S McKinsey framework as the primary approach. It also explores the roles of technology, sustainability regulations, and human resource management in supporting the transformation process. The research employs a descriptive qualitative method through a case study of Pertamina EP Field Lirik. Data were collected through in-depth interviews, literature reviews, and company document analysis. The analysis focuses on identifying the seven key elements of the 7S McKinsey framework—strategy, structure, systems, shared values, skills, style, and staff—to evaluate the alignment among these elements in supporting the transformation. The results indicate that digitalization through technologies such as automation and the Internet of Things (IoT) enhances operational

efficiency and corporate competitiveness. Additionally, strong shared values foster an adaptive and innovative work culture. Responsive leadership and inclusive managerial styles significantly contribute to employee engagement during the transformation process. This transformation is also supported by human resource management strategies focused on developing relevant skills. This study concludes that applying the 7S McKinsey model provides an effective guideline for Pertamina EP Field Lirik to improve efficiency, manage risks, and strengthen competitiveness in a dynamic energy market. The findings are expected to serve as a reference for other energy companies facing similar challenges.

Keywords : Organizational Transformation; 7S Mckinsey Model; Digitalization; Sustainability; Energy Industry

PENDAHULUAN

Industri energi, khususnya sektor minyak dan gas, memainkan peran yang sangat penting dalam mendukung perekonomian nasional. PT Pertamina EP Field Lirik, sebagai bagian dari PT Pertamina EP, memiliki kontribusi strategis dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan pasokan energi di Indonesia. Namun, seiring dengan perkembangan globalisasi dan fluktuasi harga minyak yang semakin dinamis, perusahaan ini dihadapkan pada berbagai tantangan yang menuntut inovasi dan perbaikan berkelanjutan dalam operasionalnya.

Perusahaan energi di Indonesia, termasuk Pertamina EP Field Lirik, harus menghadapi tuntutan untuk meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi biaya, serta memenuhi kebutuhan energi yang semakin berfokus pada keberlanjutan. Menurut Badaruddin dan Pratama (2020), tekanan besar dari pasar global serta kebijakan pemerintah semakin mendorong perusahaan-perusahaan energi untuk bertransformasi agar tetap kompetitif. Tidak hanya itu, perkembangan teknologi, seperti otomatisasi dan Internet of Things (IoT), juga telah menjadi katalisator perubahan dalam sektor energi, yang diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan (Sudrajat & Surya, 2021).

Di sisi lain, tuntutan masyarakat terhadap perusahaan yang bertanggung jawab terhadap lingkungan semakin meningkat, dengan regulasi yang semakin ketat mengenai keberlanjutan. Rahmawati (2022) menyatakan bahwa perusahaan energi harus beradaptasi dengan kebijakan ramah lingkungan untuk menjaga reputasi dan kelangsungan operasional mereka. Hal ini menjadi tantangan tambahan bagi Pertamina EP Field Lirik untuk melakukan transformasi organisasi yang tidak hanya efisien tetapi juga berkelanjutan.

Selain tantangan eksternal, transformasi organisasi di Pertamina EP Field Lirik juga dihadapkan pada tantangan internal terkait struktur organisasi, pengelolaan sumber daya manusia, serta gaya kepemimpinan yang perlu disesuaikan dengan perubahan yang ada. Irawan dan Mahardika (2020) menyatakan bahwa suksesnya transformasi organisasi sangat bergantung pada keselarasan elemen-elemen internal, seperti strategi, struktur, dan sistem operasional yang mendukung tujuan transformasi. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengelola perubahan ini adalah model 7S McKinsey yang mencakup tujuh elemen penting: strategy, structure, systems, shared values, skills, style, dan staff. Penerapan model ini akan memungkinkan perusahaan untuk memastikan bahwa setiap elemen organisasi bekerja secara sinergis dalam mendukung proses transformasi (Lee & Oh, 2019).

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana model 7S McKinsey dapat diterapkan di Pertamina EP Field Lirik guna memastikan keberhasilan transformasi organisasi. Fokus utama penelitian ini adalah untuk menganalisis keselarasan antara elemen-elemen internal perusahaan serta mengidentifikasi tantangan dan strategi yang tepat untuk mendukung perubahan tersebut. Di samping itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menggali peran nilai-nilai bersama dan gaya kepemimpinan dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung transformasi.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi Pertamina EP Field Lirik dalam merumuskan strategi transformasi yang lebih efektif, serta memberikan wawasan yang berguna bagi perusahaan energi lainnya dalam menghadapi tantangan yang serupa.

TINJAUAN PUSTAKA DAN FOKUS STUDI

Transformasi organisasi menjadi topik penting dalam studi manajemen, khususnya dalam sektor energi yang semakin dinamis. Perusahaan seperti Pertamina EP Field Lirik menghadapi tantangan besar dalam menyesuaikan diri dengan perubahan eksternal dan internal yang cepat. Salah satu kerangka yang sering digunakan untuk menganalisis keselarasan elemen-elemen organisasi dalam proses transformasi adalah Model 7S McKinsey. Model ini dikembangkan oleh McKinsey & Company dan mencakup tujuh elemen kunci yang berperan dalam mencapai keberhasilan transformasi: strategy (strategi), structure (struktur), systems (sistem), shared values (nilai bersama), skills (keterampilan), style (gaya kepemimpinan), dan staff (sumber daya manusia).

Menurut Lee & Oh (2019), penerapan model ini dalam konteks organisasi energi dapat membantu menyelaraskan tujuan strategis dengan praktik internal perusahaan.

Penelitian oleh Chen dan Tan (2021) menunjukkan bahwa penerapan model 7S McKinsey di industri energi dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan menyelaraskan elemen-elemen internal dan eksternal perusahaan. Hal ini relevan dengan kondisi yang dihadapi Pertamina EP Field Lirik, yang perlu mengelola perubahan dengan efektif agar tetap kompetitif di pasar yang semakin volatile. Elemen-elemen dalam model ini, seperti shared values, memainkan peran penting dalam membangun budaya organisasi yang mendukung perubahan (Kim et al., 2020). Nilai-nilai bersama yang kuat dan selaras dengan tujuan perusahaan dapat memperkuat ikatan internal dan menciptakan atmosfer yang mendukung inovasi serta kolaborasi.

Tantangan transformasi tidak hanya terletak pada faktor eksternal seperti regulasi yang semakin ketat mengenai keberlanjutan, tetapi juga pada faktor internal, seperti keterbatasan keterampilan dan struktur organisasi yang kaku. Irawan dan Mahardika (2020) mengemukakan bahwa transformasi organisasi harus mencakup penyesuaian struktur, sistem operasional, serta pengembangan keterampilan dan gaya kepemimpinan yang relevan. Penelitian oleh Nugraha & Wijayanti (2022) juga mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang adaptif dan responsif sangat penting dalam mendukung proses perubahan. Kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang diperlukan dalam transformasi.

Dalam konteks Pertamina EP Field Lirik, perkembangan teknologi menjadi faktor penting yang mendorong efisiensi dan daya saing. Sudrajat dan Surya (2021) mengungkapkan bahwa penerapan teknologi baru seperti otomatisasi dan Internet of Things (IoT) dalam sektor energi telah terbukti meningkatkan efisiensi operasional dan mengurangi biaya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan keterampilan sumber daya manusia agar sesuai dengan perkembangan teknologi terbaru guna mendukung proses transformasi yang sukses.

Fokus Studi

Penelitian ini akan berfokus pada proses transformasi organisasi di Pertamina EP Field Lirik, dengan mengacu pada Model 7S McKinsey sebagai kerangka analisis utama. Fokus studi penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana elemen-elemen dalam

model 7S diorganisasikan dan diselaraskan untuk mendukung transformasi yang efektif dalam menghadapi tantangan eksternal dan internal perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Bagaimana kondisi dan keselarasan elemen-elemen dalam model 7S McKinsey di Pertamina EP Field Lirik saat ini dalam mendukung kebutuhan transformasi?

o Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana strategi, struktur, sistem, nilai bersama, keterampilan, gaya kepemimpinan, dan sumber daya manusia di Pertamina EP Field Lirik berinteraksi dan mendukung proses transformasi yang dihadapi perusahaan.

2. Apa saja tantangan utama yang dihadapi Pertamina EP Field Lirik dalam melakukan transformasi organisasi?

o Fokus ini akan mengidentifikasi tantangan eksternal (seperti regulasi dan dinamika pasar) serta tantangan internal (seperti keterbatasan struktur organisasi dan keterampilan) yang menghambat keberhasilan transformasi.

3. Bagaimana strategi yang tepat untuk menyelaraskan ketujuh elemen dalam model 7S McKinsey agar mendukung keberhasilan transformasi di Pertamina EP Field Lirik?

o Penelitian ini akan mengkaji strategi-strategi yang dapat digunakan untuk memastikan keselarasan antar elemen organisasi yang krusial dalam mencapai tujuan transformasi yang lebih baik.

4. Bagaimana peran nilai-nilai bersama (shared values) dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung transformasi di Pertamina EP Field Lirik?

o Fokus ini akan menggali bagaimana nilai-nilai bersama dapat mengarahkan budaya organisasi untuk mendukung perubahan, inovasi, dan kolaborasi di seluruh level organisasi.

5. Bagaimana keterampilan (skills) dan sumber daya manusia (staff) yang ada dapat dikembangkan untuk mendukung keberhasilan strategi transformasi di Pertamina EP Field Lirik?

o Penelitian ini akan mengeksplorasi kebutuhan pengembangan keterampilan dan peningkatan kapasitas SDM untuk mendukung tujuan transformasi organisasi.

6. Bagaimana kepemimpinan (style) di Pertamina EP Field Lirik dapat beradaptasi untuk mendorong perubahan dan mendukung transformasi organisasi?

- o Fokus ini akan melihat bagaimana gaya kepemimpinan di perusahaan perlu beradaptasi untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan dalam menghadapi perubahan besar yang diperlukan.

7. Apa dampak dari penerapan strategi transformasi terhadap efisiensi operasional dan daya saing Pertamina EP Field Lirik?

- o Penelitian ini akan menilai bagaimana penerapan strategi transformasi dapat memengaruhi efisiensi operasional dan posisi daya saing perusahaan di pasar energi.

Melalui penelitian kualitatif ini, diharapkan dapat ditemukan wawasan yang dapat membantu Pertamina EP Field Lirik menyusun strategi yang lebih efektif dalam menjalankan transformasi organisasi yang berkelanjutan dan relevan dengan perkembangan industri energi saat ini.

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada. (Zulkarnaen, W., Amin, N. N., 2018:113). Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif untuk menggali pemahaman mendalam mengenai transformasi organisasi di Pertamina EP Field Lirik dengan menggunakan Model 7S McKinsey sebagai kerangka analisis. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami perspektif, pengalaman, dan tantangan yang dihadapi oleh individu dan organisasi dalam proses transformasi yang lebih kompleks dan tidak dapat diukur dengan angka semata. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi kondisi internal organisasi serta tantangan yang dihadapi dalam melaksanakan transformasi organisasi, serta mengidentifikasi strategi yang tepat untuk menyelaraskan elemen-elemen organisasi yang ada.

Subjek penelitian ini adalah para pemangku kepentingan internal di Pertamina EP Field Lirik, termasuk manajer, pimpinan unit, dan staf kunci yang terlibat dalam proses transformasi organisasi. Peneliti akan melakukan wawancara mendalam dengan sejumlah individu yang terlibat langsung dalam perubahan organisasi, untuk memperoleh pandangan mereka tentang tantangan dan strategi yang diterapkan. Objektif penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana elemen-elemen dalam model 7S (strategi, struktur, sistem, nilai bersama, keterampilan, gaya kepemimpinan,

dan sumber daya manusia) saling terkait dan berpengaruh terhadap keberhasilan transformasi organisasi di perusahaan.

Untuk memudahkan pemahaman dan pengukuran dalam penelitian ini, beberapa konsep utama didefinisikan sebagai berikut:

1. Transformasi Organisasi: Proses perubahan fundamental dalam struktur, budaya, sistem, dan strategi organisasi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan daya saing.
2. Model 7S McKinsey: Kerangka kerja yang terdiri dari tujuh elemen yang saling terkait, yakni:
 - Strategy: Rencana jangka panjang organisasi untuk mencapai tujuan dan bersaing di pasar.
 - Structure: Struktur organisasi yang mencakup hierarki, pembagian tugas, dan pembentukan tim.
 - Systems: Proses dan prosedur yang diterapkan dalam operasional sehari-hari.
 - Shared Values: Nilai-nilai bersama yang diterima dan dijunjung oleh anggota organisasi.
 - Skills: Keterampilan dan kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia.
 - Style: Gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam organisasi.
 - Staff: Sumber daya manusia yang mendukung operasional dan transformasi organisasi.
3. Keterampilan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Fokus pada upaya untuk meningkatkan keterampilan karyawan agar sesuai dengan tuntutan transformasi organisasi.

Dalam penelitian ini, variabel yang akan diukur dan dianalisis mencakup:

1. Strategi (Strategy): Evaluasi terhadap rencana transformasi yang telah dirumuskan dan implementasinya di Pertamina EP Field Lirik.
2. Struktur (Structure): Analisis terhadap struktur organisasi yang ada dan apakah struktur tersebut mendukung transformasi yang diinginkan.
3. Sistem (Systems): Penilaian sistem yang ada dalam mendukung efisiensi operasional selama proses transformasi.
4. Nilai Bersama (Shared Values): Investigasi mengenai nilai-nilai yang dijunjung tinggi dalam budaya organisasi dan sejauh mana nilai-nilai ini mendukung perubahan.

5. Keterampilan (Skills): Penilaian terhadap kompetensi yang dibutuhkan dan keterampilan yang dimiliki oleh sumber daya manusia untuk mendukung perubahan.
6. Gaya Kepemimpinan (Style): Pemahaman tentang bagaimana gaya kepemimpinan di Pertamina EP Field Lirik mendukung atau menghambat transformasi.
7. Sumber Daya Manusia (Staff): Analisis terhadap kecocokan dan kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan yang terjadi dalam organisasi.

Untuk mengumpulkan data, penelitian ini akan menggunakan beberapa teknik, antara lain:

1. Wawancara Mendalam (In-depth Interviews): Wawancara semi-terstruktur dengan manajer dan staf kunci di Pertamina EP Field Lirik untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang persepsi mereka terhadap transformasi yang terjadi. Wawancara ini akan difokuskan pada tujuh elemen dalam model 7S dan tantangan yang dihadapi selama proses transformasi.
2. Observasi Partisipatif: Mengamati proses dan kegiatan di dalam organisasi, terutama yang berkaitan dengan implementasi transformasi dan interaksi antaranggota tim.
3. Dokumentasi: Mengumpulkan data sekunder berupa laporan internal perusahaan, dokumen terkait kebijakan strategis, dan materi pelatihan yang digunakan dalam transformasi organisasi.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis tematik. Setelah data terkumpul, langkah-langkah berikut akan dilakukan:

1. Transkripsi Wawancara: Semua wawancara yang dilakukan akan ditranskripsikan untuk memudahkan analisis.
2. Koding dan Kategorisasi: Data wawancara akan dianalisis dengan mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan elemen-elemen dalam model 7S. Koding tematik akan dilakukan untuk mengelompokkan informasi yang relevan dan mengidentifikasi pola atau kesenjangan dalam data.
3. Analisis Perbandingan: Menyusun temuan-temuan dari wawancara dan observasi untuk membandingkan berbagai perspektif yang ada dan mengidentifikasi keselarasan atau ketidaksesuaian antara elemen-elemen model 7S.
4. Interpretasi: Menafsirkan hasil analisis tematik untuk menjawab pertanyaan penelitian, dengan fokus pada bagaimana elemen-elemen tersebut saling mendukung atau menghambat transformasi organisasi.

Karena penelitian ini bersifat kualitatif dan tidak melibatkan pengujian hipotesis yang berbasis kuantitatif, fokus utama adalah pada analisis deskriptif dan tematik untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan dalam proses transformasi organisasi di Pertamina EP Field Lirik. Tidak ada pengujian hipotesis formal dalam penelitian ini, namun, temuan-temuan yang dihasilkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang hubungan antar elemen dalam model 7S dan dampaknya terhadap proses transformasi.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Penelitian ini melibatkan 5 responden yang terdiri dari 5 asistant manajer, 1 officer unit di Pertamina EP Field Lirik. Responden dipilih berdasarkan peran dan keterlibatan mereka dalam proses transformasi organisasi yang sedang berlangsung. Tabel berikut menunjukkan karakteristik responden berdasarkan posisi mereka.

- a. Reliability, Availability and Maintainability Assistant Manager
- b. Production Operation Assistant Manager
- c. Engineering & Planning Assistan Manager
- d. Superintendent Field
- e. Officer IT Operation

Penelitian ini menggunakan analisis tematik untuk mengeksplorasi keselarasan elemen-elemen dalam Model 7S McKinsey dalam mendukung transformasi organisasi. Berdasarkan wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, beberapa temuan utama dapat disarikan sebagai berikut:

1. Strategy (Strategi)

○ Semua responden sepakat bahwa strategi transformasi di Pertamina EP Field Lirik dirancang dengan baik, namun implementasinya menghadapi beberapa kendala. Tantangan utama yang diidentifikasi adalah ketidakselarasan antara strategi yang ada dengan pelaksanaan di lapangan, serta ketergantungan pada faktor eksternal seperti regulasi pemerintah.

- **Temuan:** Perusahaan perlu melakukan revisi strategi agar lebih adaptif terhadap perubahan pasar dan teknologi.

2. Structure (Struktur Organisasi)

- Struktur organisasi yang ada saat ini dianggap cukup fleksibel, namun ada ketidakjelasan dalam beberapa garis komunikasi antar unit. Responden

mengidentifikasi bahwa struktur organisasi yang sangat hierarkis kadang menghambat keputusan cepat dalam mengimplementasikan perubahan.

- **Temuan:** Perusahaan perlu mempertimbangkan restrukturisasi yang lebih kolaboratif, dengan fokus pada penguatan komunikasi antar unit.

3. Systems (Sistem)

- Sistem yang ada, baik itu sistem operasional maupun teknologi, secara umum sudah mendukung operasional perusahaan, meskipun ada beberapa kekurangan dalam integrasi antar sistem yang mempengaruhi efisiensi. Pemanfaatan teknologi baru seperti Internet of Things (IoT) dan otomatisasi masih dalam tahap awal.
- **Temuan:** Peningkatan integrasi sistem teknologi dan digitalisasi diperlukan untuk mendukung transformasi.

4. Shared Values (Nilai Bersama)

- Nilai-nilai perusahaan yang menekankan inovasi, integritas, dan keberlanjutan sudah diterima dengan baik oleh sebagian besar karyawan. Namun, ada beberapa tantangan dalam mengkomunikasikan nilai-nilai ini secara efektif kepada semua lapisan organisasi.
- **Temuan:** Diperlukan program komunikasi internal yang lebih efektif untuk memperkuat penerapan nilai bersama di setiap level organisasi.

5. Skills (Keterampilan)

- Responden mengidentifikasi bahwa perusahaan masih menghadapi kekurangan keterampilan teknis di beberapa bidang, terutama terkait dengan teknologi baru dan digitalisasi. Meskipun ada pelatihan, namun pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya memadai untuk menghadapi tuntutan transformasi.
- **Temuan:** Investasi lebih besar dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan diperlukan agar mereka lebih siap menghadapi perubahan.

6. Style (Gaya Kepemimpinan)

- Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Pertamina EP Field Lirik cukup variatif. Pemimpin dengan gaya transformasional cenderung lebih berhasil dalam menggerakkan tim untuk berubah, sedangkan gaya kepemimpinan otoriter terkadang menghambat proses transformasi.
- **Temuan:** Diperlukan pelatihan bagi para pemimpin untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih kolaboratif dan adaptif.

7. Staff (Sumber Daya Manusia)

- Sumber daya manusia di Pertamina EP Field Lirik secara keseluruhan memiliki dedikasi yang tinggi, namun terdapat kekurangan dalam hal keterampilan yang relevan dengan tuntutan transformasi teknologi dan manajerial.
- **Temuan:** Pemenuhan kebutuhan SDM yang kompeten melalui rekrutmen dan pelatihan khusus sangat penting untuk mendukung transformasi.

Variabel Penelitian

Berikut adalah persepsi responden terhadap masing-masing elemen dalam model 7S McKinsey.

- **Strategy** : Cukup baik, namun perlu penyesuaian lebih lanjut untuk mengatasi tantangan eksternal.
- **Structure** : Cukup baik, tetapi perlu penyesuaian untuk meningkatkan fleksibilitas dan komunikasi.
- **Systems**: Memerlukan peningkatan dalam integrasi dan penerapan teknologi baru.
- **Shared Values** : Nilai bersama diterima dengan baik, tetapi perlu komunikasi yang lebih intensif.
- **Skills** : Keterampilan cukup baik, namun pelatihan lebih lanjut diperlukan.
- **Style** : Gaya kepemimpinan cukup baik, tetapi perlu lebih adaptif terhadap perubahan.
- **Staff** : Sumber daya manusia perlu pengembangan lebih lanjut, terutama dalam keterampilan teknis.

Interpretasi Temuan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa meskipun Pertamina EP Field Lirik memiliki dasar yang baik dalam aspek nilai bersama dan gaya kepemimpinan, namun tantangan terbesar terletak pada integrasi sistem, struktur yang hierarkis, dan keterampilan SDM yang masih perlu ditingkatkan. Proses transformasi yang sukses memerlukan penyesuaian elemen-elemen tersebut agar lebih selaras satu sama lain.

Diskusi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model **7S McKinsey** dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk menilai transformasi organisasi. Seiring dengan kebutuhan untuk meningkatkan integrasi teknologi dan pengembangan keterampilan SDM, perusahaan perlu lebih mengutamakan komunikasi internal yang efektif untuk

mengatasi tantangan dalam menerapkan nilai bersama dan memperkuat keselarasan antar elemen-elemen dalam organisasi.

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman mengenai pentingnya keselarasan dalam semua elemen organisasi untuk mendukung transformasi yang sukses. Dengan mempertimbangkan hasil temuan ini, Pertamina EP Field Lirik dapat merumuskan langkah-langkah strategis yang lebih tepat guna dalam proses transformasi mendatang.

KESIMPULAN

Penelitian ini menganalisis transformasi organisasi yang dilakukan oleh Pertamina EP Field Lirik melalui pendekatan Model 7S McKinsey. Transformasi ini ditandai oleh restrukturisasi besar-besaran sejak 1 April 2021, yang melibatkan perubahan fungsi, wilayah kerja, dan kewenangan organisasi. Berikut adalah poin-poin utama hasil penelitian:

1. Pentingnya Keselarasan Elemen 7S

Transformasi berhasil jika elemen-elemen 7S McKinsey (Strategy, Structure, Systems, Shared Values, Skills, Style, Staff) saling mendukung. Keselarasan yang kurang, terutama pada elemen keterampilan (Skills) dan nilai bersama (Shared Values), perlu diperbaiki untuk mendukung keberhasilan transformasi.

o Strategi Pendekatan Transformasi

Pertamina EP Field Lirik mengadopsi pendekatan partisipatif dan fleksibel untuk menghadapi tantangan. Penyesuaian strategi dilakukan dengan:

- **Komunikasi Transparan:** Melibatkan seluruh karyawan dalam dialog transformasi.
- **Evaluasi Berkala:** Memantau kemajuan dan menyempurnakan strategi.
- **Sistem Insentif:** Memberikan penghargaan untuk mendorong keterlibatan.

2. Nilai-Nilai Bersama sebagai Fondasi Budaya Organisasi

Nilai seperti komitmen, inovasi, adaptabilitas, dan kolaborasi berperan penting dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung perubahan. Program sosialisasi dan pelatihan diperlukan untuk menginternalisasi nilai ini.

3. Pengembangan SDM dan Keterampilan

Program pelatihan, rotasi, dan penguatan keterlibatan karyawan menjadi langkah strategis untuk menciptakan SDM yang kompeten dan siap mendukung transformasi.

4. Kepemimpinan yang Adaptif dan Inovatif

Kepemimpinan berbasis komunikasi, pengembangan SDM, dan mendorong kolaborasi diperlukan untuk menciptakan budaya perubahan. Pemimpin yang efektif mampu memotivasi karyawan dan mengarahkan perusahaan menuju visi jangka panjang.

5. Dampak Transformasi pada Efisiensi dan Daya Saing

Transformasi berbasis analisis 7S McKinsey meningkatkan efisiensi operasional melalui optimalisasi proses, pengurangan biaya, dan peningkatan keterampilan SDM. Di sisi lain, inovasi teknologi dan pengelolaan budaya organisasi memperkuat daya saing perusahaan di pasar global.

Penelitian ini menghadapi beberapa keterbatasan, antara lain:

- Akses Data Internal yang terbatas sehingga memengaruhi detail analisis.
- Pengaruh Faktor Eksternal seperti fluktuasi ekonomi global dan kebijakan pemerintah.
- Ruang Lingkup Terbatas pada lokasi Field Lirik sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi.
- Dampak Jangka Panjang transformasi yang belum dapat diukur sepenuhnya.

Saran Penelitian Mendatang

1. Penelitian jangka panjang untuk mengevaluasi dampak transformasi secara berkelanjutan.
2. Penelitian mengenai resistensi perubahan dan manajemen perubahan organisasi.
3. Studi perbandingan pada lokasi lain untuk mendapatkan wawasan lebih luas tentang strategi transformasi di industri minyak dan gas.

Penelitian ini memberikan landasan penting bagi strategi transformasi Pertamina EP Field Lirik dan dapat menjadi referensi bagi perusahaan lain di industri serupa.

PENGHARGAAN/UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, arahan, dan kontribusi selama proses penelitian ini. Secara khusus, penghargaan disampaikan kepada:

1. Pertamina EP Field Lirik, atas kesempatan yang diberikan untuk melakukan penelitian serta data dan informasi yang mendukung analisis ini.
2. Para Pemimpin dan Karyawan Pertamina EP Field Lirik, atas kerja sama dan keterbukaan dalam memberikan wawasan yang mendalam terkait proses transformasi organisasi.

3. Pembimbing Akademik dan Tim Peneliti, atas bimbingan, masukan, dan kritik konstruktif yang sangat berharga dalam menyempurnakan penelitian ini.
4. Keluarga dan Sahabat, atas dukungan moral, motivasi, serta doa yang tidak henti-hentinya mengiringi proses penyusunan penelitian ini.
5. Rekan-rekan Sejawat, yang memberikan ide, masukan, dan perspektif yang mendukung pengembangan penelitian ini.

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi Pertamina EP Field Lirik, dunia akademik, dan industri minyak dan gas pada umumnya.
Terima kasih.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifah, Umi. 2020. Transformasi Birokrasi Melalui E-Government. Jurnal Cakrawala: Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Studi. Vol.4 No.2 Th 2020
- Gitosudarmo, H. Indriyo. 2012. Manajemen Strategis, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Gyepi-Garbrah, Theophilus Francis, Frederick Binfor. 2013. *An Analysis of Internal Environment of a Commercial-oriented Research Organization: Using Mckinsey 7S Framework in a Ghanaian Context*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences
- Hamzah, Fahri. 2012. Negara, BUMN dan Kesejahteraan Rakyat. Faham Indonesia, Jakarta
- Kocaoğlu, Batuan & Demir, Ezgi. 2019. The Use Of Mckinsey's 7s Framework As A Strategic Planning And Economic Assesment Tool In The Process Of Digital Transformation. PressAcademia Procedia Global Business Research Congress (GBRC - 2019), Vol.9-p.114-119
- Majid, Astrid Namira, Sekar Ayu Anjani, Aida Rahmania, Brigitta Sonia, Anissa Lestari Kadiyono. 2022. Analisis Efektivitas Perubahan Organisasi Dengan Menggunakan Model 7s Mckinsey Di PT Kompas Gramedia Group Of Retail And Publishing (GORP). Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 9 No. 2 Maret 2022
- Marbun, Imantri, Syamsul Ma'arif, Dewie Brima Atika. 2020. Tranformasi Manajemen Badan Usaha Milik Negara Di Era Persaingan Global (Sudi Pada PT Pos Indonesia, Kota Metro Tahun 2019). Administrativa Volume 2 Nomor 3 Tahun 2020.
- Masfi, Ahmad & Sukartini, Tintin. 2022. Effectiveness Of Using The Mc Kinsey 7s Framework Model In Assessing Organizational Performance : A Systematics Review. Journal of Positive School Psychology 2022, Vol. 6, No. 8, 9136-9148
- Moleong, Lexi J. 2018. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Rosdakarya
- Nademm, Ayesha, Babak Abedin, Narciso Cerpa and Eng Chew. 2018. Editorial: Digital Transformation & Digital Business Strategy in Electronic Commerce - The Role of Organizational Capabilities. Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research ISSN 0718-1876 Electronic Version VOL 13 / ISSUE 2 / MAY 2018 / I-VIII
- Rahmadyah, Niken, Nuri Aslami. 2022. Strategi Manajemen Perubahan Perusahaan Di Era Transformasi Digital. EKONAM: Jurnal Ekonomi Vol. 02 No. 1 Agustus 2022, Hlm: 91-96

- Singh, Ashu. 2013. *A Study of Role of McKinsey's 7S Framework in Achieving Organizational Excellence*. Asia-Pasific Institute of Management
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan. Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Umar, Husein. 2019. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta : Rajawali Pers
- Ansoff, H. I. (1965). *Corporate Strategy: An Analytic Approach to Business Policy for Growth and Expansion*. New York: McGraw-Hill.
- Barney, J. B., & Hesterly, W. S. (2019). *Strategic Management and Competitive Advantage: Concepts and Cases*. 6th Edition. Boston: Pearson Education.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. 3rd Edition. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Boston: Harvard Business School Press.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Boston: Harvard Business Review Press.
- McKinsey & Company. (1980). *The McKinsey 7S Framework*. Retrieved from www.mckinsey.com
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B. W., & Lampel, J. (1998). *Strategy Safari: A Guided Tour Through the Wilds of Strategic Management*. New York: Free Press.
- Pertamina EP. (2021). *Laporan Kinerja Tahunan Pertamina EP Field Lirik 2021*. Jakarta: Pertamina.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. 18th Edition. Boston: Pearson Education.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2014). *Organizational Behavior*. 12th Edition. New York: Wiley.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. 4th Edition. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 8th Edition. Chichester: Wiley.
- Tidd, J., Bessant, J., & Pavitt, K. (2005). *Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change*. 3rd Edition. Hoboken: Wiley.
- Ulrich, D., & Brockbank, W. (2005). *The HR Value Proposition*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Yukl, G. A. (2013). *Leadership in Organizations*. 8th Edition. Boston: Pearson Education.
- Zulkarnaen, W., Amin, N. N. (2018). *Pengaruh Strategi Penetapan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 2(1), 106-128.