



PERAN PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI DALAM PELATIHAN KERJA DI PT KILANG PERTAMINA INTERNASIONAL REFINERY UNIT III PLAJU

Nuzsep Almigo, Kadek Putri Karisma Dewi

Universitas Bina Darma, Jl. Jenderal Ahmad Yani No.3 9/10 Ulu, Palembang
Email: nuzsep@binadarma.ac.id

Naskah diterima; Agustus 2024; disetujui September 2024; publikasi online Oktober 2024

Abstrak

Dalam dunia industri saat ini, mempertahankan karyawan yang terampil dan terlatih semakin sulit. Agar karyawan dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja yang cepat dan dinamis, diperlukan pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan teknis dan operasional mereka. Psikologi industri dan organisasi adalah bidang yang dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang perilaku orang di tempat kerja, kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir. Semua faktor ini sangat penting untuk keberhasilan program pelatihan perusahaan. Hal tersebut mengindikasikan psikologi industri dan organisasi dalam pelatihan kerja memiliki peran dalam sebuah perusahaan. Sehingga hal ini menjadi dasar peneliti untuk mengkaji lebih dalam terkait peran psikologi industri dan organisasi dalam pelatihan kerja di PT Kilang Pertamina Internasional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan studi kepustakaan. Dengan menggunakan pendekatan psikologi industri dan organisasi, Pertamina dapat menilai kebutuhan pelatihan, kompetensi secara akurat, dan mengembangkan program pelatihan yang lebih komprehensif untuk memastikan bahwa karyawan memperoleh keterampilan yang diperlukan dan mampu mengaplikasikannya di tempat kerja.

Kata kunci: Psikologi Industri dan Organisasi, Pelatihan, Pertamina.

Abstract

In today's industrial world, retaining skilled and trained employees is increasingly difficult. In order for employees to adapt to a fast and dynamic work environment, job training is needed to improve their technical and operational skills. Industrial and organizational psychology is a field that can provide a deep understanding of people's behavior in the workplace, leadership, motivation, job satisfaction and career development. All of these factors are critical to the success of a company's training program. This indicates that industrial and organizational psychology in job training has a role in a company. So this becomes the basis for researchers to study more deeply the role of industrial and organizational psychology in job training at PT Kilang Pertamina Internasional. The method used in this research is observation and document study. By using an industrial and organizational psychology approach, Pertamina can accurately assess training needs and competencies and develop more comprehensive training programs to ensure that employees acquire the necessary skills and are able to apply them in the workplace.

Keywords: Industrial and Organizational Psychology, Training, Pertamina.

A. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan sumber daya dalam suatu organisasi. Oleh karena itu mereka perlu dilatih dan dikembangkan dengan baik, untuk mencapai tujuan dan harapan organisasi

(Al Aina & Atan, 2020). Selain itu, perbaikan terus-menerus diperlukan untuk meningkatkan kualitas, misalnya dalam pengendalian industri. Pengembangan awal konsep HRM (Manajemen Sumber Daya Manusia) didasarkan

pada penggunaan orang secara efektif, dan memperlakukannya sebagai sumber daya yang mengarah pada strategi bisnis, realisasi dan tujuan organisasi (Trullen et al, 2020).

PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III telah mengalami beberapa perubahan baik dalam struktur organisasi maupun sistem kerja dalam beberapa tahun ini. Dalam hal ini, perusahaan membutuhkan pelatihan yang lebih efisien untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi kerja. Psikologi industri dan organisasi adalah cabang ilmu psikologi yang mempelajari hubungan antara manusia dan pekerjaan mereka. Dalam konteks pelatihan kerja di PT Kilang Pertamina Intenasional RU III, peran psikologi industri dan organisasi sangat penting dalam mengoptimalkan sumber daya manusia dan memastikan efektivitas dalam berbagai aspek operasional perusahaan seperti seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kesejahteraan karyawan dan lain sebagainya.

Meningkatkan keterampilan tenaga kerja kerja perusahaan secara terus-menerus merupakan hal yang penting untuk tetap mengikuti perkembangan dunia bisnis yang bergerak cepat (Suarez-Barraza & Huerta-Carvajal, 2023). Sebagian besar perusahaan telah menyadari bahwa ini adalah bagian penting dari kesuksesan bisnis. Selain itu, para peneliti dan praktisi di bidang psikologi industri organisasi (IOP) dan manajemen sumber daya manusia dapat memberikan nilai tambah yang signifikan terhadap big data. Mereka dapat menawarkan keahlian substantif dalam cara data yang relevan dengan tenaga kerja diukur dan dianalisis serta bagaimana hasil big data secara profesional (Oswald et al, 2020).

Industri minyak dan gas memiliki karakteristik unit yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia dan pengembangan karyawan. Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dalam industri ini termasuk keselamatan kerja yang berisiko. Psikologi industri dan organisasi dapat membantu dalam membantu dalam menganalisis kebutuhan pelatihan di Pertamina. Di mana dalam hal ini melibatkan identifikasi

keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh berbagai posisi dalam organisasi, serta evaluasi kinerja karyawan untuk menentukan area di mana pelatihan dibutuhkan. Dengan adanya psikologi industri dan organisasi, Perusahaan dapat mengembangkan strategi pelatihan yang tepat untuk mengatasi tantangan tersebut dan meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan memahami peran psikologi industri dan organisasi, PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III dapat merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tujuan Perusahaan. Langkah-langkah yang dapat diambil termasuk penilaian kebutuhan pelatihan, desain program yang interaktif dan relevan, evaluasi efektivitas pelatihan, dan penggunaan umpan balik untuk perbaikan kontinu. Dengan menerapkan praktik terbaik dalam psikologi industri dan organisasi, Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai keunggulan kompetitif dalam industri minyak dan gas.

Dalam dunia kerja, kita sering mendengar tentang pelatihan di perusahaan, organisasi, lembaga atau bahkan di instansi. Pelatihan adalah cara umum untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan sangat penting bagi karyawan dan tenaga kerja untuk menjadi lebih mahir dan lebih sesuai dengan posisi mereka saat ini atau di masa mendatang. Pelatihan adalah proses mendorong karyawan untuk memperoleh hasil yang baik di pekerjaan mereka saat ini dan di masa depan melalui peningkatan pengetahuan dan keahlian mereka. Pelatihan adalah bidang pendidikan yang mencakup proses belajar di luar proses pendidikan formal, dengan periode yang lebih singkat dan metode yang lebih fokus pada peningkatan keterampilan (Anggereni, 2019). Tujuannya adalah untuk memberikan pelatihan dalam upaya mengatasi masalah yang dihadapi atau membantu Perusahaan bangkit dan berjalan sehingga tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

B. METODE

Untuk membantu perusahaan dalam upaya mengatasi masalah yang dihadapi, peneliti

melakukan observasi dan studi kepustakaan untuk menentukan bentuk evaluasi kinerja karyawan dan menentukan di area mana pelatihan di butuhkan. Kegiatan ini dilakukan selama magang berlangsung yaitu kurang lebih 3 bulan terhitung sejak Maret.

Peneliti bersama PT Kilang Pertamina Internasional RU III menggunakan pendekatan psikologi industri dan organisasi untuk merancang program pelatihan yang efektif. Program ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis, kepemimpinan, dan kemampuan komunikasi yang diperlukan untuk beroperasi dalam lingkungan kerja. Evaluasi program pelatihan dilakukan untuk memastikan bahwa tujuan pelatihan tercapai dan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja individu dan tim. Selain itu, melalui penelitian dan teori psikologi perusahaan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, stress kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Hal tersebut memungkinkan perusahaan untuk mengimplementasikan kebijakan dan program yang mendukung kesejahteraan karyawan serta meningkatkan retensi tenaga kerja.

Ada 3 jenis pelatihan di PT Pertamina RU III, antara lain:

1. Technical Training
2. Mandatory Certification
3. Mandatory HSSE Training

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil :

Pelaksanaan magang/kerja pratik ini dilaksanakan selama tiga bulan pada tanggal 18 Maret 2024 sampai dengan 18 Juni 2024 yang berlokasi di PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju tepatnya di divisi fungsi Human Capital (HC). Hasil dari laporan ini bertujuan untuk mengevaluasi mengenai peran psikologi industri dan organisasi dalam pelatihan kerja di PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju. Evaluasi ini meliputi berbagai aspek seperti jenis pelatihan, program pelatihan, serta peran psikologi industri dan

organisasi dalam pelatihan kerja.

Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) memiliki tiga sub bidang utama yang memainkan peran penting dalam pelatihan kerja yaitu:

- a) Psikologi Industri: Berfokus pada perilaku dan proses mental karyawan, serta bagaimana organisasi dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja melalui pengelolaan motivasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi yang efektif.
- b) Psikologi Organisasi: Berfokus pada struktur, budaya dan proses organisasi yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Psikologi organisasi membantu organisasi dalam mengembangkan sistem yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.
- c) Psikologi Lingkungan: Berfokus pada bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Psikologi lingkungan membantu organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan efektif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

Dalam pelatihan kerja di PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju, psikologi industri dan organisasi dan organisasi membantu dalam:

1. Rekrutmen: PIO membantu dalam proses rekrutmen pekerja dengan menggunakan metode psikologis untuk menentukan kualitas pekerja yang diperlukan.
2. Pelatihan: PIO membantu dalam mempelajari cara pekerja dapat dilatih untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerja.
3. Penilaian Kinerja: PIO memanfaatkan pendekatan psikologis untuk membantu dalam menilai kinerja pekerja dan menentukan tingkat kinerja yang ideal.

Pembahasan :

1) Rekrutmen

Psikologi Industri dan Organisasi (PIO)

memainkan peran penting dalam proses rekrutmen pekerja di PT Kilang Pertamina Internasional RU III. PIO menggunakan metode seperti tes psikologis, wawancara, dan penilaian kemampuan untuk menentukan kualitas pekerja yang cocok untuk posisi yang tersedia. Oleh karena itu, PT Kilang Pertamina Internasional RU III dapat mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan meningkatkan kinerja.

Sepanjang tahun 2020, Pertamina RU III merekrut 12 pekerja baru, yang terdiri dari 11 laki-laki dan 1 perempuan. Sementara terdapat pemutusan hubungan kerja sebanyak 32 pekerja, terdiri dari 31 orang pekerja laki-laki yang pensiun dan 1 pekerja laki-laki yang meninggal dunia.

Pada tahun 2020, terdapat 839 pekerja atau 91% dari total pekerja tetap di PT KPI Refinery Unit III, yang tergabung dalam Serikat Pekerja. Jumlah pekerja yang tergabung di Serikat Pekerja mengalami penurunan dibandingkan dengan jumlah anggota Serikat Pekerja pada tahun 2019 yang sebanyak 840 orang atau 95% dari total pekerja.

Pada tanggal 27 Mei 2024, Pertamina RU III melakukan proses rekrutmen pekerja dengan menggunakan metode wawancara. Proses wawancara tersebut dilaksanakan di Gedung Diklat PT KPI RU III. Peserta yang mengikuti wawancara ini adalah mahasiswa dengan tingkat pendidikan Diploma dengan jumlah peserta yang mengikuti kegiatan ini sebanyak 84 orang. Proses rekrutmen ini berlangsung selama empat hari dimulai pada tanggal 27 Mei 2024 hingga 30 Mei 2024, dan dimulai pada pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai.

Pada tanggal 5 Juni 2024, Pertamina RU III melakukan proses rekrutmen pekerja dengan menggunakan metode yang sama yaitu wawancara. Proses wawancara tersebut dilaksanakan di Gedung GM. Peserta yang mengikuti wawancara ini adalah mahasiswa dengan tingkat Pendidikan Sarjana dengan jumlah peserta yang mengikuti kegiatan ini adalah sekitar 10 orang. Proses rekrutmen ini berlangsung selama tiga hari dimulai pada tanggal

5 Juni 2024-8 Juni 2024 dan di mulai pukul 08.00 WIB dan 13.30 WIB sampai dengan selesai.

2) *Pelatihan*

Pelatihan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan PT Kilang Pertamina Internasional RU III. Dengan adanya PIO perusahaan akan mempelajari bagaimana pekerja dapat dilatih untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja mereka. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerja. Technical training, mandatory training dan mandatory certification adalah beberapa contoh jenis pelatihan yang dapat dilakukan.

Pada tahun 2020, para pekerja tetap mengikuti berbagai program pembelajaran yang diselenggarakan oleh Pertamina RU III. Total durasi pembelajaran yang diikuti oleh seluruh pekerja di 2020 adalah 327.484 jam, atau setara dengan 386,64 jam pelatihan per pekerja. Jumlah rata-rata jam pelatihan per pekerja pada tahun 2020 mengalami peningkatan dibandingkan nilainya pada tahun 2019, yaitu 184.84 jam. Sepanjang tahun 2020, Pertamina RU III fokus menyelenggarakan berbagai pelatihan yang bersifat teknis dan sertifikasi profesi.

Pada tahun 2023 Pertamina mengadakan 54 pelatihan terkait keberlanjutan dengan tema HAM, HSSE, fraud, antikorupsi, dan compliance dengan total peserta 11.904. Selain itu pada tahun 2023 Pertamina rutin melakukan pelatihan K3 untuk meningkatkan kompetensi/sertifikasi K3. Ada 36 pelatihan dengan jumlah jam pelatihan mencapai 125.410 jam, dan peserta 4.643 orang. Kegiatan yang diselenggarakan, diantaranya:

- Pelatihan Basic Safety For Refinery (BSR) dengan jumlah jam pelatihan mencapai 55.232 jam, total peserta 1.726.
- Pelatihan Health Risk Assessment dengan jumlah jam pelatihan mencapai 1.104 jam, dan total peserta 69.
- Pelatihan Terminal BBM Operation & Process Safety dengan jumlah jam pelatihan mencapai 20.784 jam, dan total peserta 799.

Jumlah jam pelatihan selama tahun 2023

mencapai 1.472.284 jam, dengan jumlah peserta 86.398 orang. Rerata jam pelatihan per total karyawan untuk masing-masing entitas anak disampaikan dalam tabulasi berikut;

Entitas Anak Subsidiary	2023		2022	2021
	Jam Pelatihan Training Hours	Jumlah Pegawai Number of Employees	Rerata Average	Rerata Average
Holding	233,768	5,781	40.44	81.62
Upstream	411,402	31,486	13.07	19.24
Refining & Petrochemical	352,005	20,645	17.05	14.31
Commercial & Trading	272,284	18,880	14.42	18.51
Power & Renewable Energy	14,005	1,100	12.73	23.62
Integrated Marine Logistics	60,825	4,347	14.67	17.28
Gas	112,341	4,301	27.39	24.86
AP Services & Portofolio	15,618	258	60.53	26.16

Gambar 1. Rerata jam pelatihan per total karyawan di PT KPI RU III

Di Pertamina terdapat tiga macam jenis-jenis pelatihan yang sering digunakan. Berikut ini beberapa penjelasan dari jenis - jenis pelatihan dan contoh program pelatihan yang ada di PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III, diantaranya:

a) *Technical Training*

Technical training adalah program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan karyawan terkait dengan pekerjaan spesifik yang mereka lakukan di PT Pertamina. Pelatihan ini bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif sesuai dengan standar perusahaan dan regulasi industri. Berikut ini manfaat dari technical training diantaranya:

- *Meningkatkan Produktivitas*

Karyawan yang terlatih dengan baik dapat bekerja lebih efisien dan efektif, sehingga meningkatkan produktivitas keseluruhan perusahaan.

- *Mengurangi Risiko Kecelakaan*

Pelatihan keselamatan kerja membantu mengurangi risiko kecelakaan dan cedera di tempat kerja.

- *Peningkatan Kualitas Kerja*

Dengan memahami teknologi dan teknik terbaru, karyawan dapat meningkatkan kualitas

output kerja.

- *Kepatuhan Regulasi*

Memastikan bahwa operasional Perusahaan sesuai dengan standar industri dan regulasi pemerintah, menghindari sanksi dan denda.

- *Pengembangan Karir*

Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, yang dapat mendukung perkembangan karir mereka di Pertamina.

Berikut ini contoh program pelatihan dari technical training di PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III, yaitu:

Tabel 1. Program Pelatihan Technical Training di PT KPI RU III

No	Nama Program Pelatihan
1	<i>Pelatihan Hydrogen Safety</i>
2	<i>Pelatihan TOT HSSE</i>
3	<i>Pelatihan Woman Leadership Program</i>
4	<i>Pelatihan Pembekalan Ujian SAK Ahli Kepabeanaan</i>
5	<i>Pelatihan Assertif Communication</i>
6	<i>Pelatihan Basic Proses Control</i>
7	<i>Pelatihan Basic Boiler & Furnance Optimization (BFO)</i>
8	<i>Pelatihan Knowledge Chemical & Catalyst</i>
9	<i>Pelatihan Confined Space Entry & Rescue</i>
10	<i>Aligment (Manual and Laser)</i>
11	<i>Petugas Penanganan Bahaya Gas H2S</i>
12	<i>Pelatihan Trouble Setting Start Up Operation & Shutdown</i>
13	<i>Pelatihan Maintenance Mangemen Academy</i>
14	<i>Pelatihan Pump Operation, Maintenance and Troubleshooting</i>
15	<i>Pelatihan Introduction Procurement for FPP</i>
16	<i>Pelatihan PSAIMS Intermediate</i>

b) *Mandatory Training*

Mandatory training adalah jenis pelatihan yang diwajibkan oleh Pertamina untuk semua karyawan atau kelompok karyawan tertentu. Pelatihan ini dirancang untuk memastikan bahwa semua karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan dasar yang diperlukan untuk memenuhi standar perusahaan, regulasi pemerintah, dan persyaratan industri. Berikut ini

manfaat dari mandatory training, diantaranya:

- Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan untuk dengan aman, mengurangi risiko kecelakaan dan cedera.

- Memastikan Kepatuhan terhadap Regulasi

Membantu karyawan memahami dan mematuhi hukum dan regulasi yang berlaku, sehingga mengurangi risiko hukum dan finansial bagi perusahaan.

- Menjaga Standar Etika dan Integrasi

Mengajarkan karyawan tentang pentingnya etika dan integritas dalam bekerja, serta mencegah perilaku yang tidak etis.

- Mempercepat Integrasi Karyawan Baru

Membantu karyawan baru dalam memahami budaya dan prosedur perusahaan, sehingga mereka dapat lebih cepat beradaptasi dan produktif.

- Mengurangi Risiko Lingkungan

Mengajarkan praktik-praktik yang ramah lingkungan untuk meminimalkan dampak negatif operasi perusahaan terhadap lingkungan.

Berikut ini contoh program pelatihan dari mandatory training di PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III, yaitu:

Tabel 2. Program Pelatihan Mandatory Training di PT KPI RU III

No	Nama Program Pelatihan
1	<i>Basic SUPREME Mandatory Training Mobile Learning by TRACO</i>
2	<i>Advanced SUPREME HSSE Mandatory Training</i>
3	<i>Leadership SUPREME HSSE Mandatory Training For Asman</i>
4	<i>Leadership SUPREME HSSE Mandatory For Manager</i>
5	<i>HSSE Management System Supreme</i>
6	<i>HSSE Risk Management & Human Factor</i>
7	<i>Corporat Life Saving Rules (CLSR)</i>
8	<i>Behavior Based Safety</i>
9	<i>First Aider Awareness</i>

10	<i>Stress Management</i>
11	<i>Basic Safety for Refinery (BSR)</i>
12	<i>Intermediate Safety for Refinery (ISR)</i>
13	<i>Advanced Safety for Refinery (ASR)</i>
14	<i>Process Safety & Asset Integrity Management System (Level Awareness)</i>
15	<i>Process Safety & Asset Integrity Management System (Level Intermediate)</i>
16	<i>Process Safety & Asset Integrity Management System (Level Leadership)</i>
17	<i>Emergency Response Preparedness PRL 08 - 13</i>
18	<i>Emergency Response Preparedness PRL 14 - 18</i>
19	<i>Incident Command System (ICS)</i>

c) Mandatory Certification

Mandatory certification adalah sertifikat yang diwajibkan oleh Pertamina untuk karyawan tertentu guna memastikan mereka memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan standar industri dan regulasi yang berlaku. Sertifikasi ini biasanya diperlukan untuk pekerjaan yang melibatkan risiko tinggi, keterampilan teknik khusus, atau kepatuhan terhadap regulasi pemerintah dan standar internasional.

Berikut ini manfaat dari mandatory certification, diantaranya:

- Meningkatkan Kualitas dan Keandalan Kinerja

Sertifikasi memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka dengan benar dan efisien.

- Memastikan Keselamatan dan Kesehatan

Dengan sertifikasi K3 dan operasional peralatan, risiko kecelakaan dan cedera di tempat kerja dapat diminimalkan.

- Memenuhi Kepatuhan Regulasi

Sertifikasi membantu Pertamina memastikan bahwa operasinya sesuai dengan regulasi nasional dan internasional, sehingga menghindari sanksi dan denda.

- Meningkatkan Reputasi Perusahaan

Sertifikasi menunjukkan komitmen perusahaan terhadap standar tinggi dalam

keselamatan, kualitas, dan etika yang dapat meningkatkan reputasi dan kepercayaan dari pemangku kepentingan.

- Pengembangan Karier Karyawan

Sertifikasi memberikan pengakuan resmi atas kompetensi karyawan, yang dapat membuka peluang untuk pengembangan karier dan promosi.

Berikut ini contoh program pelatihan dari mandatory certification di PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III, yaitu:

Tabel 3. Program Pelatihan Mandatory Certification di PT KPI RU III

No	Nama Program Pelatihan
1	<i>Personil Penanggulangan Pencemaran Tingkat 1 (Oil Spill Response IMO Level -1)</i>
2	<i>Inspektur Bejana Tekan Migas</i>
3	<i>Incident Investigation</i>
4	<i>BNSP Rigger</i>
5	<i>Penanggung jawab Operasional Limbah B3 (OPLB3)</i>
6	<i>Petugas Pengukur Tanki</i>
7	<i>Hazops Leader</i>
8	<i>Operator Mesin Balancing</i>
9	<i>Life Cycle Assesment (LCA)</i>
10	<i>Operator Penanggung jawab Pengolahan Air Limbah (POPA)</i>

3) Penilaian Kinerja

Salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi adalah menilai kinerja pekerja. Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) membantu dalam penilaian kinerja pekerja dengan menggunakan metode psikologis untuk menentukan tingkat kinerja yang optimal. Contoh metode yang digunakan termasuk penilaian kinerja berbasis kuantitas, penilaian kinerja berbasis perilaku, dan penilaian berbasis kualitatif. Dalam Pertamina penilaian kerja disebut dengan istilah PRL (Pertamina Reference Level).

Pertamina Reference Level (PRL) adalah struktur kelompok nilai jabatan yang berlaku di perusahaan yang merujuk pada konsep dan praktik umum internasional Hay Reference Level (HRL). Proses penentuan PRL dilakukan

dengan mengevaluasi seluruh jabatan yang ada di Pertamina, yang dilakukan oleh konsultan independent, Hay Group Indonesia bekerja sama dengan fungsi Organization Development serta konfirmasi kepada pimpinan masing-masing fungsi. Hasil PRL adalah nilai suatu jabatan yang menggambarkan bobot pekerjaan jabatan tersebut.

Fungsi dan tujuan PRL sebagai dasar untuk membandingkan antar jabatan sehingga dapat digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya suatu jabatan dalam organisasi, salah satu pertimbangan dalam pengembangan career path jabatan. Salah satu pertimbangan dalam pertimbangan dalam pembinaan dan pengembangan pekerja (rotasi, promosi, demosi).

Untuk mendukung pembinaan SDM berdasarkan skill group dan career path yang jelas, maka setiap jabatan didefinisikan dalam Pertamina career structure tertentu. Pertamina career structure disusun berdasarkan nilai PRL sehingga pengembangan organisasi dapat lebih efisien dan efektif.

Review penempatan sesuai kompetensi dimaksudkan untuk menentukan kesesuaian antara profil dan bobot jabatan dengan profil individu, melalui Job Person Mapping (JPM). Ada dua tahapan dalam melakukan JPM, yaitu Person Evaluation dan Placement.

Person Evaluation merupakan proses identifikasi dan penilaian terhadap tingkat keahlian (person size), shape (skill group), dan profil pekerja yang bersangkutan. Tujuannya adalah tersedianya data dan informasi mengenai kedalaman dan jenis keahlian, yang dapat digunakan sebagai salah satu referensi penempatan pada masa persiapan implementasi ini. Tahapan Placement merupakan proses melihat kesesuaian antara size-shape-profile yang dimiliki pekerja, dan sebagai salah satu dasar untuk penempatan pekerja. Placement dilakukan berdasarkan keputusan antara Tim Manajemen Fungsi dengan Fungsi HR, mengenai kesesuaian hasil JPM dan PRL organisasi.

Pada saat semua pekerja telah duduk di jabatan (PRL) pasca implementasi ini, maka pada saat tersebut secara organisasi telah

terjadi keseimbangan, karena semua pekerja diasumsikan telah match antara jabatan dan kompetensinya, sehingga diharapkan kinerja yang dihasilkan akan sesuai dengan target yang dibebankan pada jabatannya tersebut.

Kebijakan sistem pembinaan akan diberlakukan pasca implementasi restruktur pengelolaan SDM. Disinilah makna yang terkandung dalam tujuan restrukturisasi pengelolaan SDM, yaitu terciptanya High Performance Organization. Pada tahapan ini seluruh sistem deployment, learning & development based on competency gap, performance management system, career path dan succession planning akan di-review.

Dalam restrukturisasi pengelolaan SDM, pekerja dipromosikan pada suatu jabatan dengan memperhatikan kesesuaian kompetensinya dan akan diberikan kompetensi sesuai jabatannya, sehingga tidak ada lagi kenaikan golongan upah (UKG). Untuk melakukan promosi pekerja harus mencapai PRL yang lebih tinggi.

Seperti yang diketahui, semua proses pengelolaan SDM akan berujung di sistem remunerasi, sehingga perubahan sekecil apapun dalam restrukturisasi pengelolaan SDM ini berakibat pada perubahan remunerasinya. Perubahan dari dual grade menjadi single grade, memang merupakan dasar dari restrukturisasi pengelolaan SDM ini. Perubahan golongan upah dan golongan jabatan menjadi Pertamina Reference Level (PRL), pasti menimbulkan banyak penyesuaian, karena banyaknya gap yang ada antara golongan upah dan golongan jabatan.

Untuk itulah, penetapan upah baru dilaksanakan dengan beberapa tahap. Pertama, terjadi penyesuaian terhadap take home pay dengan berubahnya upah tetap menjadi BS1 (base salary 1). Konversi dari upah tetap terakhir berdasarkan PRL konvensi golongan upah pribadi sesuai formula. Tentunya dengan mempertimbangkan lama di golongan upah, lama digolongan jabatan, nilai SMK, dan ada tidaknya delta. Kedua, BS1 akan diubah menjadi BS final, yaitu Base Salary pekerja berdasarkan posisi PRL di jabatannya.

Selain BS, komponen THP baru tidak

mengalami penurunan, yaitu tetap ada Tunjangan Daerah, Tunjangan Posisi/Tunjangan Profesi/Tunjangan Sales yang dihitung berdasarkan nilai PRL di jenjang jabatan dan lokasi kerja.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, pelaksanaan magang di PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III di Devisi Human Capital telah memberikan pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana proses pelatihan kerja di Pertamina. Secara khusus psikologi industri dan organisasi berkontribusi dalam beberapa aspek kunci di PT Kilang Pertamina Internasional, seperti rekrutmen, pelatihan kerja dan penilaian kinerja. Dalam rekrutmen, psikologi industri dan organisasi menggunakan metode psikologis seperti tes dan wawancara untuk memilih berbagai kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sedangkan dalam pelatihan psikologi mendukung berbagai jenis pelatihan seperti, technical training, mandatory training, dan mandatory certification yang bertujuan digunakan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kepatuhan karyawan terhadap standar Perusahaan dan regulasi industri.

Penilaian kinerja di PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III, juga dibantu oleh psikologi industri dan organisasi melalui pendekatan psikologis untuk mengevaluasi dan mengembangkan kinerja karyawan. Hal ini dengan mengacu penerapan standar Pertamina Reference Level (PRL), yang menjadi dasar untuk membandingkan dan mengelola karir serta pengembangan karyawan di dalam organisasi. PRL bertujuan untuk penempatan dan promosi karyawan serta penilaian kinerja berbasis kuantitatif dan kualitatif.

Secara keseluruhan, penggunaan psikologi industri dan organisasi (PIO) di PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III berkontribusi penting untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas kerja karyawan. Psikologi industri dan organisasi membantu dalam merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan

dan tujuan perusahaan, serta memastikan metode pelatihan yang digunakan relevan dan berorientasi pada hasil. Dengan menggunakan pendekatan psikologi industri dan organisasi, Pertamina dapat menilai kebutuhan pelatihan, kompetensi secara akurat, dan mengembangkan program pelatihan yang lebih komprehensif untuk memastikan bahwa karyawan memperoleh keterampilan yang diperlukan dan mampu mengaplikasikannya di tempat kerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju yang telah memberikan pengalaman dan pemahaman baru bagi mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Kurniawan, H., Rizki Dewinda, H., Program, Psikologi, S., & Psikologi, F. (2022). Pembekalan Perencanaan Karir Bagi Calon Wisudawan Di Bidang Psikologi Industri Dan Organisasi. *Communnity Development Journal*, 3(2), 1226–1232.
- Ruhyat, I., Meria, L., & Julianingsih, D. (2022). Peran Pelatihan dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 90–110. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1855>
- Amal, A. S. (2023). Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. *jurnal Ilmiah Manajemen*, 119-129.
- Dr. Umi Anugerah Izzati, M. P. (2019). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Penerbit Bintang.
- Iman Ruhyat, L. M. (2022). Peran Pelatihan dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi. *Technomedia Journal (TMJ)*, 90-110.
- Keke Tamara Fahira, N. L. (2022). Training and Transfer Psychological Empowerment On Job Performance Mediating Role Of Organizational Commitment. *Management and Economics Journal*, 185-204.
- Lutfia Yuliandani, M. E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Patra Niaga Tbbm Surabaya Group. *Indonesian Journal Of Management Science*, 43-47.
- Melisa Marini Kolibu, H. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Prosuktivitas Pegawai Kantor Desa Salo Muara Badak. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 11-19.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia.

- Pertamina. (2017). *Capability In Creating Value*. Retrieved from *Kompetensi Untuk Menciptkan Nilai*: https://pertamina.com/Media/Upload/Files/SR-Pertamina-RU-III_131018_FINAL.pdf
- Pertamina. (2020). *LK Pertamina RU III*. Retrieved from *PT Pertamina (Persero) Refinery Unit III Plaju Kinerja*: <https://pertamina.com/Media/Upload///LK-PERTAMINA-RU-III-2020.pdf>
- Pertamina. (2021). *Kilang Pertamina Internasional (Profile)*. Retrieved from *PT Kilang Pertamina Internasional*: <https://kpi.pertamina.com/content/tentang-kami-profile-pt-kpi>
- Tanjung, E. H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 46-58.