

HARMONISASI

Sangat Dinamis, Proses Harmonisasi PT Pertamina Hulu Mahakam



Sejak tahun 2019 hingga 2020, tim Human Resources PT Pertamina Hulu Mahakam (PHM) telah melaksanakan langkah-langkah penyesuaian atau *alignment* untuk mengharmonisasikan sistem pengelolaan SDM PHM dengan Pertamina, yang meliputi: organisasi, remunerasi, HR Information System dan berbagai proses lainnya. Dengan adanya pembentukan *Holding* dan *Subholding*, proses diskusi harmonisasi yang telah berjalan tentunya disesuaikan dengan perubahan yang terjadi guna mendukung aspirasi Pertamina menjadi perusahaan energi kelas dunia.

Harmonisasi Struktur Organisasi dan Remunerasi

Sejak tahun 2019, tim HR PHM, telah mengadakan serangkaian studi, *workshop* hingga penyampaian proposal struktur organisasi kepada PT Pertamina Hulu Indonesia (PHI) dan PT Pertamina (Persero).

Astrid Pinkan Andries (Pjs HRA/HRM) mengungkapkan bahwa Surat Keputusan (SK) Direktur Utama PHI mengenai struktur organisasi telah dikeluarkan dan organisasi baru telah diajukan ke SKK Migas melalui pengajuan dokumen Rencana Penggunaan Tenaga Kerja (RPTK) untuk mendapatkan persetujuan. "Namun dengan adanya pembentukan struktur *Holding* dan *Subholding* (HSH) dan rencana implementasinya di tahun 2021, SKK Migas memutuskan untuk meneruskan organisasi PHM yang sudah ada sekarang ini untuk

sementara waktu sambil menunggu pembentukan organisasi HSH," ungkap Astrid.

Keputusan dibuat berdasarkan pertimbangan agar perubahan struktur organisasi PHM dapat lebih terkelola dengan baik dan tidak ada perubahan struktur yang perlu dibuat lebih dari satu kali dalam kurun waktu yang singkat. "Untuk organisasi *Subholding Upstream* (SHU), SHU merencanakan akan *Go Live* 1 April 2021," tambahnya.

Terkait dengan harmonisasi remunerasi, proses studi, pemetaan data, kalkulasi, analisis sampai dengan penyampaian proposal struktur remunerasi juga telah dilakukan tim HR PHM. "Proses harmonisasi remunerasi juga dijalankan bersamaan dengan harmonisasi organisasi, kita sudah memulainya sejak tahun 2019," kata Astrid. Ia menambahkan, proses harmonisasi organisasi lebih ke arah menyelaraskan struktur organisasi, bisnis proses, nomenklatur jabatan, dan *job level* menggunakan *Pertamina Reference Level* (PRL).

Sedangkan harmonisasi remunerasi dimulai dengan mengkonversikan PHM Level (PHML) Individu menjadi PRL Individu, di mana telah dihasilkan SK Penetapan PRL Individu bagi setiap pekerja PHM. "Ini merupakan salah satu *key milestone* dari proses harmonisasi remunerasi PHM," ungkap Andria Rahmawati (HRA/HRM/OPR).

Selanjutnya dilaksanakan proses standarisasi komponen pengupahan baik bulanan maupun tahunan, serta aspek benefit yang berlaku. Andria menyampaikan bahwa pada Q4 2020, tim HR PHM telah memfinalisasikan standarisasi komponen bulanan dan tahunan serta beberapa benefit sesuai dengan yang berlaku di lingkungan Pertamina. Hal ini juga telah dibahas dalam *workshop* bersama Serikat Pekerja (SP) PHM, termasuk dalam sesi perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Proposal telah disampaikan ke SKK Migas guna mendapatkan persetujuan atas skema remunerasi PHM yang baru. "Namun statusnya saat ini masih dalam proses tinjauan di SKK Migas," ungkap Astrid. Menurutnya hal ini wajar mengingat SKK Migas perlu memahami dan menganalisis dari segala aspek agar perubahan remunerasi yang dibuat oleh PHM dan yang akan dilaksanakan oleh SHU dapat selaras. "Mengingat remunerasi ini cukup kompleks dan kita membuat banyak penyesuaian," jelasnya.

Sampai artikel ini diterbitkan, hal itu merupakan status terkini dari proses harmonisasi terkait organisasi dan remunerasi PHM. "Kita juga masih menunggu keputusan dari SKK Migas sambil menyiapkan data apabila dibutuhkan," tambahnya. Jika persetujuan SKK Migas sudah didapatkan, barulah HR PHM mengadakan sosialisasi kepada pekerja.

