

BAB II

TINJAUAN UMUM TEMPAT KERJA PROFESI

2.1 Sejarah Perusahaan



Gambar 2.1 Logo PT Pertamina Geothermal Energy (PGE)
Sumber: PT Pertamina Geothermal Energy (PGE)

Pertamina Geothermal Energy merupakan anak perusahaan PT Pertamina (Persero) yang didirikan pada tahun 2006 dan bergerak di bidang pemanfaatan energy panas bumi berdasarkan Akta Nomor 10 tanggal 12 Desember 2006 dan mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia tertanggal 3 Januari 2007. Pemanfaatan energy panas bumi di Indonesia sudah dimulai sejak tahun 1974, dengan adanya aktivitas eksplorasi dan eksploitasi oleh Pertamina yang mengidentifikasi wilayah panas bumi di nusantara, yang dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan energy listrik.

Sejak 17 September 2003, Pertamina berubah bentuk menjadi PT Pertamina (Persero), sebagai pelaksanaan Undang-Undang No.22 tahun 2001 Tentang Minyak dan Gas Bumi. Sejalan dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah No 31 Tahun 2003, PT Pertamina (Persero) diamanatkan untuk mengalihkan usaha panas bumi kepada anak perusahaan. Kemudian, PT Pertamina Geothermal Energy didirikan sebagai anak perusahaan PT Pertamina (Persero). Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral tanggal 18 Juni 2012 tentang Penegasan Wilayah Kuasa dan Perubahan Batas-Batas Koordinat Pengusahaan Sumber Daya Panas Bumi, maka Perusahaan menerima pengalihan kuasa pengusahaan sumber daya panas bumi dari PT Pertamina atas

14 WKP (Wilayah Kuasa Pertambangan).

Berikut ini merupakan kronologis sejarah berdirinya PT Pertamina Geothermal Energy:

- Kronologis sejarah berdirinya PT Pertamina Geothermal Energi Tahun Keterangan 1974 Kegiatan eksplorasi dan eksploitasi geothermal di Indonesia telah diinisiasi oleh PT Pertamina (Persero) Pertamina mendapat amanah untuk mengidentifikasi sumber panas bumi di seluruh Indonesia untuk dimanfaatkan sebagai pengasil energi listrik.
- 1983 Peresmian lapangan geothermal Kamojang pada tanggal 29 Januari 1987 PLPT Kamojang Unit 2 dan 3 dengan kapasitas terpasang total 110 MW mulai beroperasi secara komersial.
- 1996 Pemanfaatan Energi panas bumi di perluas di Pulau Sumatera dengan mulai beroperasinya PLTP Area sibayak Monoblok, Pembangkit Listrik dengan kapasitas 2 MW ini terletak di WKP Gunung Sibayak-Gunung Sinabung, Provinsi Sumatera Utara.
- 2001 Mulai beroperasi komersial PLTP Unit I (20 MW) Lahedong, Sulawesi Utara 2006 PT Pertamina Geothermal Energy (PGE) berdiri sebagai anak perusahaan Pertamina (Persero). PGE didirikan berdasarkan Akta Pendirian No. 10 tanggal 12 Desember 2006 dan telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan nomor W7-00089 HT 01.01-TH 2007 tertanggal 3 Januari 2007.
- 2007 Setahun setelah didirikan , PGE Meresmikan satu unit PLPT tambahan di WKP Lahedong, Provinsi Sulawesi Utara. Pembangunan PLTP Area Lahedong Unit II dengan kapasitas 20 MW ini di mulai sejak tahun 2004.
- Tahun Keterangan 1974 Kegiatan eksplorasi dan eksploitasi geothermal di Indonesia telah diinisiasi oleh PT Pertamina (Persero) Pertamina mendapat amanah untuk mengidentifikasi sumber panas bumi di seluruh Indonesia untuk dimanfaatkan sebagai pengasil energi Listrik.

- 1983 Peresmian lapangan geothermal Kamojang pada tanggal 29 Januari 1987 PLPT Kamojang Unit 2 dan 3 dengan kapasitas terpasang total 110 MW mulai beroperasi secara komersial .
- 1996 Pemanfaatan Energi panas bumi di perluas di Pulau Sumatera dengan mulai beroperasinya PLTP Area sibayak Monoblok, Pembangkit Listrik dengan kapasitas 2 MW ini terletak di WKP Gunung Sibayak-Gunung Sinabung, Provinsi Sumatera Utara.
- 2001 Mulai beroperasi komersial PLTP Unit I (20 MW) Lahendong, Sulawesi Utara.
- 2006 PT Pertamina Geothermal Energy (PGE) berdiri sebagai anak perusahaan Pertamina (Persero). PGE didirikan berdasarkan Akta Pendirian No. 10 tanggal 12 Desember 2006 dan telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan nomor W7-00089 HT 01.01-TH 2007 tertanggal 3 Januari 2007.
- 2007 Setahun setelah didirikan , PGE Meresmikan satu unit PLPT tambahan di WKP Lahendong, Provinsi Sulawesi Utara. Pembangunan PLTP Area Lahendong Unit II dengan kapasitas 20 MW ini di mulai sejak tahun 2004.
- Tahun Keterangan 1974 Kegiatan eksplorasi dan eksploitasi geothermal di Indonesia telah diinisiasi oleh PT Pertamina (Persero) Pertamina mendapat amanah untuk mengidentifikasi sumber panas bumi di seluruh Indonesia untuk dimanfaatkan sebagai pengasil energi listrik .
- 1983 Peresmian lapangan geothermal Kamojang pada tanggal 29 Januari 1987 PLPT Kamojang Unit 2 dan 3 dengan kapasitas terpasang total 110 MW mulai beroperasi secara komersial .
- 1996 Pemanfaatan Energi panas bumi di perluas di Pulau Sumatera dengan mulai beroperasinya PLTP Area sibayak Monoblok, Pembangkit Listrik dengan kapasitas 2 MW ini terletak di WKP Gunung Sibayak-Gunung Sinabung, Provinsi Sumatera Utara.
- 2001 Mulai beroperasi komersial PLTP Unit I (20 MW) Lahendong, Sulawesi Utara.

- 2006 PT Pertamina Geothermal Energy (PGE) berdiri sebagai anak perusahaan Pertamina (Persero). PGE didirikan berdasarkan Akta Pendirian No. 10 tanggal 12 Desember 2006 dan telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan nomor W7-00089 HT 01.01-TH 2007 tertanggal 3 Januari 2007.
- 2007 Setahun setelah didirikan , PGE Meresmikan satu unit PLPT tambahan di WKP Lahedong, Provinsi Sulawesi Utara. Pembangunan PLTP Area Lahedong Unit II dengan kapasitas 20 MW ini di mulai sejak tahun 2004.
- Tahun Keterangan 1974 Kegiatan eksplorasi dan eksploitasi geothermal di Indonesia telah diinisiasi oleh PT Pertamina (Persero) Pertamina mendapat amanah untuk mengidentifikasi sumber panas bumi di seluruh Indonesia untuk dimanfaatkan sebagai pengasil energi listrik .
- 1983 Peresmian lapangan geothermal Kamojang pada tanggal 29 Januari 1987 PLPT Kamojang Unit 2 dan 3 dengan kapasitas terpasang total 110 MW mulai beroperasi secara komersial .
- 1996 Pemanfaatan Energi panas bumi di perluas di Pulau Sumatera dengan mulai beroperasinya PLTP Area sibayak Monoblok, Pembangkit Listrik dengan kapasitas 2 MW ini terletak di WKP Gunung Sibayak-Gunung Sinabung, Provinsi Sumatera Utara.
- 2001 Mulai beroperasi komersial PLTP Unit I (20 MW) Lahedong, Sulawesi Utara.
- 2006 PT Pertamina Geothermal Energy (PGE) berdiri sebagai anak perusahaan Pertamina (Persero). PGE didirikan berdasarkan Akta Pendirian No. 10 tanggal 12 Desember 2006 dan telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan nomor W7-00089 HT 01.01-TH 2007 tertanggal 3 Januari 2007.
- 2007 Setahun setelah didirikan , PGE Meresmikan satu unit PLPT tambahan di WKP Lahedong, Provinsi Sulawesi Utara. Pembangunan PLTP Area Lahedong Unit II dengan kapasitas 20 MW ini di mulai sejak tahun 2004.

- 2012 PT Pertamina Geothermal Energy area Ulubelu beroperasi secara komersial dengan total kapasitas sebesar 2x55MW. Area tersebut diresmikan oleh Bapak Presiden RI pada tanggal 6 Desember 2012.
- 2021 Pada bulan Agustus 2021 Subholding Power & new Renewable Energy (PNRE). Telah sah dan resmi terbentuk secara hukum. Subholding PNRE merupakan energi baru bagi Pertamina dalam mewujudkan agenda dekarbonasi Nasional.
- 2023 Pada tanggal 24 Februari 2023, PGE melakukan Transformasi menjadi PT Pertamina Geothermal Energy Tbk. dan secara resmi telah mencatatkan sahamnya untuk diperdagangkan di papan Utama Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan kode saham PGE

PT Pertamina memiliki hak pengelolaan atas 15 Wilayah Kerja Pengusahaan (WKP) geothermal dengan total potensi 8.480 MW setara dengan 4.392 MMBOE.

Dari 15 WKP tersebut, 10 WKP dikelola sendiri oleh PT PGE, yaitu:

1. Kamojang dengan kapasitas terpasang 235 MW
2. Lahendong dengan kapasitas terpasang 100 MW
3. Sibayak dengan kapasitas terpasang 12 MW
4. Ulubelu dengan kapasitas terpasang 165 MW
5. Lumutbalai
6. Hululais
7. Kotamubagu
8. Sungai Penuh
9. Iyang Argopuro
10. Karahabodas.

Tiga area diantaranya telah berproduksi dengan total kapasitas 272 MW setara dengan 12.900 BOEPD. Sisanya yang dikelola bersama mitra berproduksi dengan total 922 MW. Pertamina Geothermal dalam pengusahaannya selalu fokus kepada kegiatan untuk meningkatkan produksi di tiga daerah operasi (Kamojang, Lahendong dan Sibayak). Total produksi yang dihasilkan dari 3 daerah operasi eksisting sebesar 9,5 juta ton uap dengan pembangkitan 1,3 juta MWh. Selain itu kontribusi dari KOB sebesar 30,37 juta ton uap dan 4,1 juta MWh. Total produksi

uap geothermal pertahun sebesar 39,89 juta ton dengan pembangkitan listrik mencapai 5,36 juta MWh. PT Pertamina Geothermal Energy merupakan perusahaan yang berorientasi kepada kegiatan operasi terintegrasi, dimana seluruh kegiatan operasi dilakukan Total Project dimana seluruh operasi dilakukan dari hulu sampai hilir, seperti i PLTP Kamojang Unit 4 telah menjadi buah sukses kerja keras perusahaan.

Visi dan Misi Perusahaan

1. Memberikan gambaran dunia kerja secara langsung bagi mahasiswa. Meningkatkan wawasan, pengalaman, dan kemampuan mahasiswa sesuai dengan kompetensi program studi.
2. Mengimplemantasikan ilmu-ilmu yang diberikan di bangku perkuliahan pada saat Kerja Profesi berlangsung.
3. Tujuannya di buat laporan ini sebagai bentuk pertanggung jawaban penulis selama mengikuti kegiatan kerja Praktik di PT. Pertamina Geothermal Energy, selain itu laporan di buat agar meambah wawasan dan keterampilan Mahasiswa tentang *Human Capital* pada Perusaan khususnya pada PT. Pertamina Geothermal Energy.

1.3 Tempat Kerja Profesi

Tempat Praktikan melakukan Kerja Profesi yaitu di PT Pertamina Geothermal Energy (PGE) yang beralamat di Jl. Medan Merdeka Tim. No.11-13, RT.6/RW.1, Gambir, Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10110 Selama Praktikan menjalankan Kerja Profesi, Praktikan langsung datang bekerja di perusahaan atau bekerja secara *work from office*.

Mampu berkompetisi dalam skala nasional dan internasional, mendorong pertumbuhan melalui investasi, membangun budaya sadar biaya dan menghargai kinerja.

3. Confident

Berperan dalam pembangunan ekonomi nasional, menjadi pelopor perusahaan panas bumi, dan membangun kebanggaan bangsa.

4. Customer Focused

Berorientasi pada kepentingan pelanggan dan berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

5. Commercial

Menciptakan nilai tambah dengan orientasi komersial, mengambil keputusan berdasarkan prinsip-prinsip bisnis yang sehat.

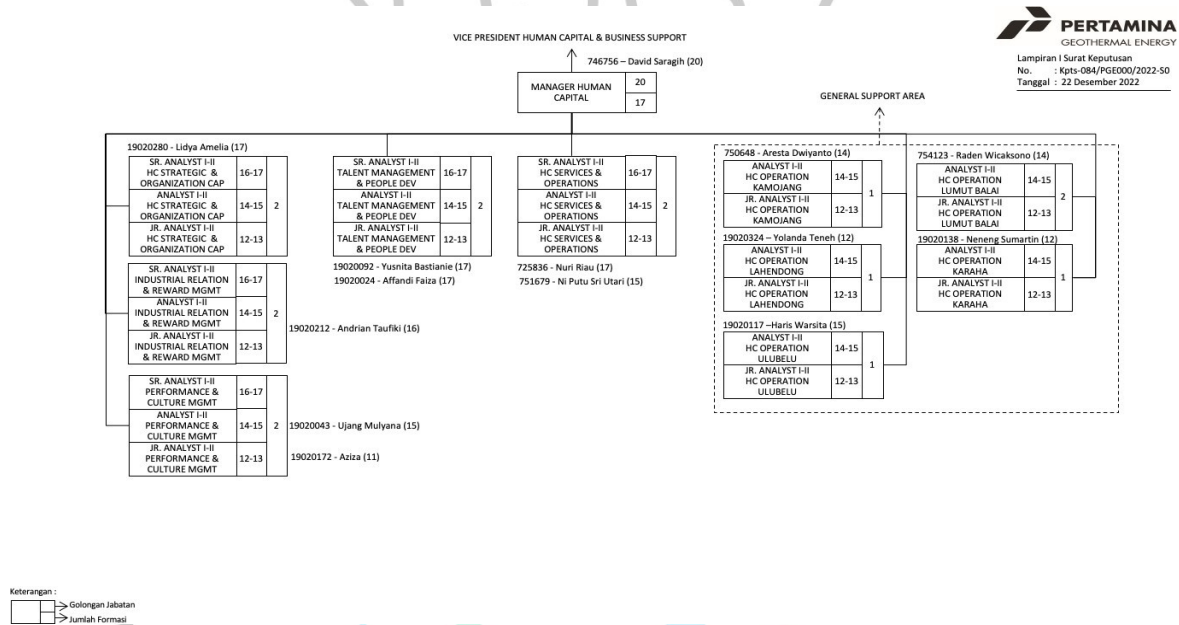
6. Capable

Dikelola oleh pemimpin dan pekerja yang professional dan memiliki kompetensi dan penguasaan teknis tinggi, berkomitmen dalam membangun kemampuan riset dan pembangunan.

• 1.1 Struktur Organisasi Perusahaan

Perusahaan tidak luput dari struktur organisasi, sebagaimana dicatat dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 tahun 2007 tentang perseroan terbatas. Menyebutkan bahwa organ perusahaan terdiri dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Dewan Komisaris dan Direksi. Pengelolaan dilakukan oleh Direksi pada perusahaan tersebut, sementara Dewan Komisaris melakukan pengawasan yang memadai terhadap kinerja pada perusahaan. Direksi dan Dewan Komisaris bertanggung jawab kepada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) untuk membentuk tata kelola perusahaan yang baik dan juga pada saat mengimplementasikannya. Struktur Organisasi Perusahaan PT Pertamina Geothermal Energy (PGE).

Gambar 2.2 Struktur Organisasi Perusahaan PT PGE



Sumber: PT Pertamina Geothermal Energy

Masing-masing bagian pada perusahaan mempunyai tugas dan tanggung jawab yang akan dijelaskan secara rinci pada Kegiatan Umum Perusahaan (2.3), perusahaan memiliki 1 (satu) direktur utama dan 3 (tiga) direktur pada masing-masing bagian. Secara garis besar pada direktur 3 (tiga) pada masing-masing bagian memiliki tugas khusus yang berkesinambungan satu sama lain. Direktur Keuangan memiliki tugaskhusus untuk mengatur semua jalannya keuangan dalam perusahaan.

Direktur Bisnis & Teknologi memiliki tanggung jawab intin dalam melibatkan pengembangan strategi yang menyatukan inovasi teknologi dengan tujuan bisnis jangka panjang. Dengan pemahaman mendalam akan tren teknologi terkini, Direktur ini berfokus pada integrasi teknologi ke dalam operasional bisnis, memastikan bahwa sistem dan infrastruktur mendukung kebutuhan perusahaan. Sebagai pendorong inovasi, mereka menciptakan lingkungan yang mendorong perubahan dan kemajuan teknologi guna meningkatkan efisiensi serta nilai tambah

perusahaan. Manajemen risiko, khususnya terkait dengan keamanan teknologi, menjadi fokus penting, sementara kolaborasi tim lintas fungsional, termasuk teknologi informasi dan pengembangan produk, menjadi kunci untuk kesuksesan. Evaluasi kinerja teknologi secara berkala menggunakan data dan metrik relevan membantu Direktur ini mengidentifikasi peluang dan tantangan. Dengan demikian, mereka memainkan peran vital dalam memastikan keberlanjutan, pertumbuhan, dan kesuksesan jangka panjang perusahaan melalui adopsi teknologi yang bijak.

2.3 Kegiatan Umum Perusahaan

Berikut ini merupakan penjelasan tugas dan tanggung jawab pada masing-masing bagian yang terdapat dalam struktur organisasi perusahaan yang juga hubungan industrial yang harmonis antara perusahaan dengan pekerja dan/atau serikat pekerja, memastikan perusahaan mematuhi perundangan ketenagakerjaan serta penyusunan pedoman dan kebijakan perusahaan.

1. Senior Manager Human Capital Merencanakan, mengendalikan dan mengarahkan kebijakan Strategis terhadap perencanaan dan pengembangan perusahaan, pelaksanaan pelayanan kesehatan secara komprehensif dan hubungan industrial serta general affairs secara berkelanjutan guna mewujudkan pengelolaan Human Resources yang efektif dan efisien guna mendukung operasional perusahaan.
2. Asisten HR Operasional Mengendalikan, mengarahkan dan mengevaluasi, menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara perusahaan, pekerja, dan/atau serikat pekerja. Memelihara dan meningkatkan kualitas pengelolaan SDM yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Melakukan survey terhadap kepuasan pekerja, serta menyusun kebijakan dan pedoman perusahaan.
3. Asisten HR Business Partner. Mengendalikan, mengarahkan dan mengevaluasi, kebijakan perencanaan dan pengembangan pekerja yang meliputi pengembangan karir dan pengembangan, rekrutmen, pengawasan implementasi program pengembangan dalam rangka menunjang strategi bisnis dan citra perusahaan.
4. Industrial Relation & HR Audit analyst. Melakukan upaya guna menciptakan

hubungan industrial yang harmonis antara perusahaan dengan pekerja dan/atau serikat pekerja, memastikan perusahaan mematuhi peraturan keternagakerjaan serta penyusunan perdoman dan kerbjakan perusahaan

5. *Senior Supervisor HR Services* Mendukung kegiatan operasional perusahaan melalui pemberian fasilitas pendukung pekerja, memastikan kenyamanan di tempat kerja, dan pemenuhan kebutuhan rumah tangga kantor.
6. *Analyst Organizational Capability Monitoring* dan melakukan pengembangan desain organisasi, formasi jabatan, Pemertaaan tanggung jawab, penyusunan uraian jabatan, dan evaluasi efektifitas implementasi desain organisasi agar terwujud organisasi yang efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian target perusahaan.
7. *Analyst Performance Management, Training and Data* Melakukan perencanaan dan pengelolaan pengembangan pekerja melalui pelatihan (Penyusunan matriks pelatihan), rotasi, penilaian pekerja (KPI), menyusun dan merevisi kamus kompetensi dan kebutuhankompetensi jabatan
Analyst People Development Melakukan perencanaan dan pengelolaan pengadaan pekerja, penyusunan uraian jabatan.
8. *Senior Supervisor HR Services* Mendukung kegiatan operasional perusahaan melalui pemberian fasilitas pendukung pekerja, memastikan kenyamanan di tempat kerja, dan pemenuhan kebutuhan rumah tangga kantor.

9. Analyst Organisasi Capabilitas Monitoring dan melakukan pengembangan desain organisasi, formasi jabatan, Pemertaaan tanggung jawab, penyusunan uraian jabatan, dan evaluasi efektifitas implementasi desain organisasi agar terwujud organisasi yang efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian target perusahaan.
10. Analyst Performancer Management, Training and Data Melakukan perencanaan dan pengelolaan pengembangan pekerja melalui pelatihan (Penyusunan matriks pelatihan), rotasi, penilaian pekerja (KPI), menyusun dan merevisi kamus kompetensi dan kebutuhan kompetensi jabatan
11. Analyst People Development Melakukan perencanaan dan pengelolaan pengadaan pekerja, penyusunan uraian jabatan, kompetensi jabatan, evaluasi jabatan agar terwujud organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan strategi bisnis perusahaan.
12. Senior Analyst Merancang Melaksanakan dan mengevaluasi pelaksanaan layanan kesehatan secara komprehensif (Promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif) yang terkait dengan penyerenggaraan kegiatan layanan jasa kesehatan untuk memperoleh tingkat derajat kesehatan optimal bagi para pekerja dan keluarga sehingga menciptakan pekerja yang produktif.

A. MANAGER HUMAN CAPITAL

1. Mengarahkan dan mengevaluasi perumusan serta implementasi program perencanaan dan pengembangan Pekerja yang meliputi Manpower Planning, Recruitment, People Development, Talent Management, dan Exit Management.
2. Memastikan kebijakan dan kajian strategis Human Capital terlaksana dengan baik sesuai dengan ketetapan dan guideline dari Pemerintah maupun Induk Perusahaan serta kebutuhan Perusahaan, antara lain

meliputi kajian organisasi, Human Capital Metrics & Analysis/Human Capital

Performance (termasuk Competency Management), Human Capital Policy (baik terkait Peraturan Pemerintah maupun peraturan internal Pertamina)

3. Mengarahkan tersedianya peraturan Compensation & Benefit serta Industrial Relation sebagai acuan pemenuhan hak dan kewajiban antara Perusahaan dan Pekerja.
4. Memastikan terjaganya industrial peace di lingkungan Perusahaan.
5. Memastikan terlaksana, terinternalisasi dan terjaganya tata nilai dan budaya yang diimplementasikan oleh Pemerintah maupun Induk Perusahaan guna menciptakan high performance culture di lingkungan Perusahaan.
6. Memastikan terlaksana, termonitor, terkendali dan terevaluasinya aktivitas penggajian dan pengelolaan data SDM dengan
 - mengutamakan prinsip GCG dan Tata Nilai Perusahaan seperti: *compliance, transparency* (kepada yang berhak), *accountable, auditable, predictive, innovative & continuous improvement, technology & digitalization focused, confidentiality, fairness, service excellence, collaborative & customer focused*, dsb.
7. Memastikan peran setiap anggota tim Human Capital sebagai business partner dalam memberikan konsultasi & saran perihal ke-HC- an kepada pihak-pihak yang bekepentingan.

b. ANALYST TALENT MANAGEMENT & PEOPLE MANAGEMENT

- 1) Melakukan kajian dan analisis serta perencanaan pembelajaran Pekerja dalam rangka peningkatan pengetahuan, keterampilan, kompetensi dan profesionalisme di lingkungan PT PGE.
- 2) Mengusulkan rencana pendidikan, pelatihan, workshop, dan program pembelajaran lainnya bekerjasama dengan PLC (Pertamina *Learning Center*), dan vendor training yang sesuai dengan standar Perusahaan.
- 3) Melaksanakan proses pemanggilan pelatihan, workshop dan program pembelajaran lainnya serta melakukan pemutakhiran pencatatan record pembelajaran Pekerja.

Melakukan perencanaan dan usulan alokasi anggaran biaya.

- 4) pembelajaran bagi pekerja di seluruh fungsi PT PGE .
- 5) Menjalin kerjasama bidang pendidikan dan pelatihan dengan mitra kerja baik di lingkungan PT Pertamina (Persero) maupun dengan vendor yang berkompeten .
- 6) Menyiapkan talent profiling untuk kebutuhan pengambilan keputusan manajemen Perusahaan dalam hal pembinaan karir Pekerja.
- 7) Mengkoordinir dan memfasilitasi kebutuhan pengisian jabatan dari internal Pertamina dan pembinaan karir Pekerja (mutasi dan promosi) baik secara periodik maupun adhoc sesuai dengan peraturan dan standar yang berlaku.
- 8) Berkoordinasi dengan fungsir-fungsir dalam memberrikan analisa/saran/rekomendasi terkait workforcer scheduling yang sesuai dengan peraturan yang berlaku
- 9) Melakukan update workforcer scheduling ke dalam sistem yang berlaku di Perusahaan Update-nya data workforcer scheduling Pekerja di lingkungan Perusahaan

C. ANALYST INDUSTRIAL RELATION & REWARD MANAGEMENT

1. Melakukan review, pembuatan dan permutahiran peraturan, kebijakan, STK Human Capital, khususnya terkait Hubungan Industrial dan compensation & benefit
2. Melaksanakan dan mengevaluasi implementasi kebijakan Human Capital Perusahaan
3. Merwujudkan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang undangan serta ketentuan lainnya berkenaan dengan keternagakerjaan
4. Menjaga dan memfasilitasi hubungan, komunikasi serta negosiasi perusahaan dengan serikat pekerja dalam pengelolaan hubungan industrial dan penyusunan / perbaruan / perpanjangan / penyesuaian PKB
5. Turut terlibat dalam kegiatan penelitian, kajian, studi/survei guna merumuskan kebijakan *Human Capital* yang sesuai dengan kebutuhan Perusahaan
6. Melakukan analisa dan penanganan permasalahan hubungan

industrial di Perusahaan sesuai dengan kewenangan.

7. Menyiapkan talent profiling untuk kebutuhan pengambilan keputusan manajemen Perusahaan dalam hal pembinaan karir Pekerja.
8. Mengkoordinir dan memfasilitasi kebutuhan pengisian jabatan dari internal Pertamina dan pembinaan karir Pekerja (mutasi dan promosi) baik secara periodik maupun adhoc sesuai dengan peraturan dan standar yang berlaku.
9. Berkoordinasi dengan fungsi-fungsi dalam memberikan analisa/saran/rekomendasi terkait workforce scheduling yang sesuai dengan peraturan yang berlaku
10. Melakukan updating workforce scheduling ke dalam sistem yang berlaku di Perusahaan Update-nya data workforce scheduling Pekerja di lingkungan Perusahaan

C. ANALYST INDUSTRIAL RELATION & REWARD MANAGEMENT

1. Melakukan review, pembuatan dan pemutahiran peraturan, kebijakan, STK terkait Hubungan Industrial dan compensation & benefit
2. Berkoordinasi dengan HC Strategic PT PGE dalam hal penyusunan/pembuatan/ratifikasi kebijakan- kebijakan strategis dari Induk Perusahaan yang akan diimplementasikan di PT PGE.
3. Melaksanakan dan mengevaluasi implementasi kebijakan Human Capital Perusahaan.
4. Mewujudkan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang undangan serta ketentuan lainnya berkenaan dengan ketenagakerjaan
5. Menjaga dan memfasilitasi hubungan, komunikasi serta negosiasi perusahaan dengan serikat pekerja dalam pengelolaan hubungan industrial dan penyusunan / pembaruan / perpanjangan / penyesuaian PKB
6. Menyiapkan talent profiling untuk kebutuhan pengambilan keputusan manajemen Perusahaan dalam hal pembinaan karir Pekerja
7. Mengkoordinir dan memfasilitasi kebutuhan pengisian jabatan dari internal Pertamina dan pembinaan karir Pekerja (mutasi dan promosi) baik secara periodik maupun adhoc sesuai dengan peraturan dan standar yang berlaku
8. Berkoordinasi dengan fungsi-fungsi dalam memberikan analisa/saran/rekomendasi terkait workforce scheduling yang sesuai dengan peraturan yang berlaku
9. Melakukan updating workforce scheduling ke dalam sistem yang berlaku di

- a. Menyiapkan talent profiling untuk kebutuhan pengambilan keputusan manajemen Perusahaan dalam hal pembinaan karir Pekerja.
- b. Mengkoordinir dan memfasilitasi kebutuhan pengisian jabatan dari internal Pertamina dan pembinaan karir Pekerja (mutasi dan promosi) baik secara periodik maupun adhoc sesuai dengan peraturan dan standar yang berlaku.
- c. Berkoordinasi dengan fungsir-fungsir dalam memberrikan analisa/saran/rekomendasi terkait workforcer scheduling yang sesuai dengan peraturan yang berlaku
- d. Melakukan updating workforcer scheduling ke dalam sistem yang berlaku di Perusahaan Update-nya data workforcer scheduling Pekerja di lingkungan Perusahaan

C. ANALYST INDUSTRIAL RELATION & REWARD MANAGEMENT

1. Melakukan review, pembuatan dan permutahiran peraturan, kebijakan, STK Human Capital, khususnya terkait Hubungan Industrial dan kompensasi & benefit
2. Melaksanakan dan mengevaluasi implementasi kebijakan Human Capital Perusahaan
3. Merwujudkan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang undangan serta ketentuan lainnya berkenaan dengan keternagakerjaan
4. Menjaga dan memfasilitasi hubungan, komunikasi serta negosiasi perusahaan dengan serikat pekerja dalam pengelolaan hubungan industrial dan penyusunan / perbaruan / perpanjangan / penyesuaian PKB
5. Turut terlibat dalam kegiatan penelitian, kajian, studi/survei guna merumuskan kebijakan *Human Capital* yang sesuai dengan kebutuhan Perusahaan
6. Melakukan analisa dan penanganan permasalahan hubungan industrial di Perusahaan sesuai dengan kewenangan.

7. Memberikan informasi, saran dan konsultasi bagi fungsi-fungsi di PT PGE yang membutuhkan informasi dan/atau layanan tentang peraturan & kebijakan Hubungan Industrial dan *compensation & benefit*.
8. Mengadakan survei kepuasan Pekerja minimal satu tahun sekali guna mendapatkan *feedback* dan masukan terkait efektivitas pengelolaan *Human Capital* di Perusahaan. periodik maupun adhoc sesuai dengan peraturan dan standar yang berlaku
9. Berkoordinasi dengan fungsi-fungsi dalam memberikan analisa/saran/rekomendasi terkait workforce scheduling yang sesuai dengan peraturan yang berlaku
10. Melakukan updating workforce scheduling ke dalam sistem yang berlaku di Perusahaan Update-nya data workforce scheduling Pekerja di lingkungan Perusahaan

D. ANALYST INDUSTRIAL RELATION & REWARD MANAGEMENT

- 1) Melakukan review, pembuatan dan pemutahiran peraturan, kebijakan, STK
- 2) Human Capital, khususnya terkait Hubungan Industrial dan compensation & benefit
- 3) Melaksanakan dan mengevaluasi implementasi kebijakan Human Capital Perusahaan

E. ANALYST INDUSTRIAL RELATION & REWARD MANAGEMENT

- 1) Melakukan review, pembuatan dan pemutahiran peraturan, kebijakan, STK terkait Hubungan Industrial dan compensation & benefi Berkoordinasi dengan HC Strategic PT PGE dalam hal penyusunan/pembuatan/ratifikasi kebijakan-kebijakan strategis dari Induk Perusahaan yang akan diimplementasikan di PT PGE.
- 2) Melaksanakan dan mengevaluasi implementasi kebijakan Human Capital Perusahaan.
- 3) Mewujudkan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang undangan serta ketentuan lainnya berkenaan dengan ketenagakerjaan
- 4) Menjaga dan memfasilitasi hubungan, komunikasi serta negosiasi perusahaan dengan serikat pekerja dalam pengelolaan hubungan industrial dan penyusunan / pembaruan / perpanjangan / penyesuaian PKB
- 5) Menyiapkan talent profiling untuk kebutuhan pengambilan keputusan manajemen Perusahaan dalam hal pembinaan karir Pekerja
- 6) Mengkoordinir dan memfasilitasi kebutuhan pengisian jabatan dari internal Pertamina dan pembinaan karir Pekerja (mutasi dan promosi) baik secara

F. ANALYST INDUSTRIAL RELATION & REWARD MANAGEMENT

1. Melakukan review, pembuatan dan pemutahiran peraturan, kebijakan, STK terkait Hubungan Industrial dan compensation & benefit
2. Berkoordinasi dengan HC Strategic PT PGE dalam hal penyusunan/pembuatan/ratifikasi kebijakan-kebijakan strategis dari Induk Perusahaan yang akan diimplementasikan di PT PGE.
3. Melaksanakan dan mengevaluasi implementasi kebijakan Human Capital Perusahaan.
4. Mewujudkan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang undangan serta ketentuan lainnya berkenaan dengan ketenagakerjaan
5. Menjaga dan memfasilitasi hubungan, komunikasi serta negosiasi perusahaan dengan serikat pekerja dalam pengelolaan hubungan industrial dan penyusunan / pembaruan / perpanjangan / penyesuaian PKB

H. ANALYST PERFORMANCE & CULTURE MANAGEMENT

1. Mengkoordinasikan penyusunan KPI tahunan fungsir Human Capital dan memonitor serta mengevaluasi pencapaian realisasinya
2. Menyertakan program penilaian kinerja tahunan pekerja melalui sistem yang berlaku di Perusahaan, serta memberikan informasi yang diperlukan oleh Pekerja terkait mekanisme penilaian kinerja Pekerja
3. Menyertakan sosialisasi/familliarisasi dan internalisasi tata nilai dan budaya Perusahaan seluruh pihak di lingkungan Perusahaan
4. Memfasilitasi pelaksanaan assessment atas penerapan tata nilai dan budaya Perusahaan
5. Menganalisa konsep dan kebutuhan penyusunan career path di lingkungan Perusahaan, dengan disesuaikan dengan peraturan/kebijakan/program yang berjalan di Pertamina Group

I. ANALYST HUMAN CAPITAL SERVICES & OPERATION

1. Berrkoordinisir dengan Irndustriral Rerlatiron & Rerward Managermernt dalam hal revirerw, pengusulan dan ervaluasir perraturan, kerbirjakan, STK terrkait pengupahan
2. Merlakukan koordinasir, revirerw dan analirsa permbayaran dan permotongan hak Perkerrja merlaluir merkanirsmer pengupahan maupun merkanirsmer lainnnya yang terrserdira sersuair dengn perraturan, kerbirjakan dan proserdur yang berllaku
3. Berrkoordinasir dengn fungsir Sharerd Servircer yang dertertapkan oleh PT Perrtamirna (Perrserro) dalam merngerlola prosers irnput dan/atau permbaruan data dir dalam sirsterm.
4. Mernyerlernggarakan dan merngerlola prosers ernd- to-ernd pengupahan rutirn dan non-rutirn sersuair dengn tata waktu yang telah dertertapkan.
5. Mernyerlernggarakan dan merngerlola prosers ernd- to-ernd pengupahan rutirn dan non-rutirn sersuair dengn tata waktu yang telah dertertapkan.