

Perencanaan Program *Well- Being* PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang Ditinjau Dari Sisi Psikologi dan Keuangan

Mulia Marita Lasutri Tama¹, Rahmania Rani Soraya²

Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma

Email: mulialasutri@gmail.com, raniseo123@gmail.com,

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel :

Diterima : Juni 2024

Direvisi : Juli 2024

Disetujui : Agustus 2024

Kata Kunci :

Well- Being, PT. Pupuk Sriwidjaja, Program Training

ABSTRAK

Program pelatihan serta seminar dengan mengusung tema besar yaitu *well being*, program ini dibuat dengan harapan agar karyawan mendapatkan kesejahteraan, meningkatkan kinerja karyawan, serta tercapainya efektivitas dan efisiensi bagi perusahaan. metode pelaksanaan pengabdian masyarakat dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, alasan pendekatan kualitatif ini dipilih sebagai pendekatan dalam perancangan kegiatan. hasil pengabdian masyarakat yang telah terlaksana dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga memberikan keuntungan finansial yang substansial bagi perusahaan, serta memberikan keuntungan jangka panjang bagi perusahaan dan karyawan.

ARTICLE INFO

Article History :

Received: June 2024

Revised: July 2024

Accepted: August 2024

Keywords:

Well-Being, PT. Pupuk Sriwidjaja, Program Training

ABSTRACT

training programs and seminars with a big theme namely well being, this program was created with the hope that employees get welfare, improve employee performance, and achieve effectiveness and efficiency for the company. The method of implementing community service by using a descriptive method with a qualitative approach. using a descriptive method with a qualitative approach, the reason this qualitative approach was chosen as an approach in designing the report the results of community service that has been carried out to improve employee welfare but also provides substantial financial benefits for the company, as well as providing long-term benefits for the company. for the company, as well as providing long-term benefits for the company and employees.

1. Pendahuluan

PT. Pupuk Sriwidjaja (Persero), yang sebelumnya bernama Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri), didirikan pada tanggal 24 Desember 1959 di Palembang, Sumatera Selatan, sebagai perintis produsen pupuk urea di Indonesia. Tujuan utama Pusri saat pertama kali beroperasi adalah untuk melaksanakan dan mendukung kebijakan dan inisiatif pemerintah yang berkaitan dengan perekonomian dan pertumbuhan nasional, khususnya di sektor kimia dan pupuk. Pusri telah menunjukkan kapasitas dan dedikasinya dalam melaksanakan tugas penting yang diberikan oleh pemerintah selama lebih dari setengah abad sebagai pelopor produksi pupuk nasional.

Selain memproduksi pupuk secara nasional, Pusri juga bertanggung jawab atas perdagangan, penyediaan jasa, dan kegiatan lain yang terkait dengan sektor pupuk. Sebagai bagian dari *Public Service Obligation* (PSO) untuk mendukung program pangan nasional, Pusri bertanggung jawab untuk memasarkan dan mendistribusikan pupuk bersubsidi kepada para petani. Pusri memberikan prioritas tinggi dalam memproduksi dan mendistribusikan pupuk kepada para petani di seluruh Indonesia. Di luar lingkup pelaksanaan *Public Service Obligation* (PSO), perusahaan juga terlibat dalam penjualan pupuk urea nonsubsidi untuk memenuhi kebutuhan sektor perkebunan, industri, dan ekspor.

Pusri, sebuah bisnis yang bertanggung jawab untuk mengelola sektor pupuk di Indonesia, telah mengalami sejumlah pergantian kepemimpinan dan kekuasaan yang secara langsung terkait dengan inisiatif pemerintah. Perusahaan induk pupuk, PT Pupuk Indonesia (Persero), diubah namanya oleh Kementerian BUMN pada tanggal 18 April 2012 untuk menggantikan PT Pusri (Persero).

Dengan kepemilikan saham sebesar 99,9998%, PT Pupuk Indonesia (Persero) merupakan pemegang saham utama dan pengendali Pusri. Sedangkan Pemerintah Republik Indonesia merupakan pemilik utama (100,00%) saham PT Pupuk Indonesia (Persero). Pusri hingga saat ini masih menggunakan merek dagang Pusri dan secara resmi masih bernama PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Dalam rangka mewujudkan tanggung jawab sosial perusahaan, PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang sebagai perusahaan BUMN menyelenggarakan program kerja praktik. Pelaksanaan kerja praktik ini dikelola oleh bagian perencanaan pengembangan dan pembelajaran, Departemen manajemen dan pengembangan SDM. Melalui program kerja praktik ini, PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk menyalurkan potensi, menggali pengalaman dan sebagai sarana pengimplementasian ilmu yang di peroleh selama di perkuliahan dengan melakukan praktik langsung di perusahaan.

Karena mereka sangat penting dalam pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi (bisnis), sumber daya manusia sering dipandang sebagai aset oleh organisasi atau perusahaan. Karena peningkatan kualitas sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi seberapa besar kontribusi karyawan terhadap organisasi, maka mempertahankan sumber daya manusia adalah sebuah investasi.

Menurut Berger (2010), kesejahteraan psikologis di tempat kerja ditandai dengan dorongan atau motivasi karyawan, energi positif, keterlibatan dalam pekerjaannya, kenikmatan atas semua kegiatan di tempat kerja, dan kemampuan untuk bertahan di posisinya. Namun, kesejahteraan psikologis, seperti yang didefinisikan oleh Wells (2010), dikaitkan dengan penilaian subjektif individu terhadap pencapaiannya sendiri dan sejauh mana individu merasa puas dengan kegiatan di masa lalu, sekarang, dan masa depan. Dalam hal ini perusahaan tidak cukup hanya memberikan upah pada setiap karyawan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja terbaiknya dengan semaksimal mungkin, tetapi di butuhkan pengembangan serta pembelajaran yang di kemas dalam program pelatihan, seminar, dan sebagainya.

Maka dari itu PT. Pupuk Sriwidjaja, khususnya diklat bagian perencanaan pengembangan dan pembelajaran membuat program pelatihan serta seminar dengan mengusung tema besar yaitu *well being*, program ini dibuat dengan harapan agar karyawan mendapatkan kesejahteraan, meningkatkan kinerja karyawan, serta tercapainya efektivitas dan efisiensi bagi perusahaan. Baik bisnis maupun

karyawan akan mendapatkan keuntungan dari produktivitas karyawan yang lebih tinggi. Ketika karyawan berkinerja baik, produksi meningkat, yang secara alami meningkatkan upah kerja yang mereka terima sebagai kompensasi.

Berkurangnya kinerja staf akan berdampak negatif pada kapasitas perusahaan untuk memproduksi barang dan mengirimkannya tepat waktu, yang akan membuat perusahaan kurang dapat dipilih di pasar dunia yang kompetitif. Penurunan kinerja di antara para pekerja memengaruhi penurunan produksi di tempat kerja, yang berdampak pada penurunan kompensasi.

Hal ini membawa kita pada kesimpulan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan stres kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kesuksesan perusahaan. Perencanaan program ini tidak hanya ditinjau dari sisi psikologi saja, tetapi dari sisi keuangan, yang mana keuangan juga mempengaruhi kesejahteraan karyawan, kecemasan dimasa depan terkait dalam hal keuangan dapat diminimalisir oleh karyawan itu sendiri melalui pelatihan ini, sehingga karyawan dapat fokus dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan serta memberikan hasil terbaik untuk perusahaan dan lingkungannya. Dalam hal ini program *well being* perusahaan ditinjau dari sisi psikologi yang mana berisi pengembangan (*Coping Mechanism Stres*) seminar (*Work Life Balance*), serta campaign berupa poster yang disebarluaskan dengan mengusung tema cara mengelola stress di tempat kerja. Sisi keuangan, yang mana sama juga, berisi pelatihan (*SMART Financial Training*), Sharing (Mengenai investasi keuangan dan pengelolannya).

2. Metode Pelaksanaan

Metode deskriptif yang digunakan dalam perancangan kegiatan ini dikombinasikan dengan pendekatan kualitatif. Pilihan ini diambil karena pendekatan kualitatif sesuai dengan tujuan kegiatan, yaitu untuk melihat secara detail bagaimana aspek finansial dan psikologis dari proses perencanaan program kesejahteraan PT Pupuk Sriwidjaja. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan dan berdiskusi dengan pembimbing lapangan dan staf di unit kerja divisi pengembangan dan perencanaan pembelajaran PT Pupuk Sriwidjaja untuk mendapatkan informasi. Agar data lebih mudah dipahami, maka teknik analisis data berbentuk penyajian data, atau data display, yang bercerita tentang data tersebut.

3. Hasil dan Pembahasan

Penulis mendapatkan informasi mengenai proses dalam menentukan pengembangan ataupun pembelajaran yang akan dilakukan, antara lain sebagai berikut:

- a. Menganalisis kebutuhan pembelajaran, merupakan sebuah proses menganalisa data dari berbagai sumber yang kemudian akan diidentifikasi hal apa saja yang diperlukan sebagai suatu bahan yang mampu mencapai target atau tujuannya. Seperti kebutuhan dalam pelatihan dari tiap unit kerja masing-masing untuk, analisa kebutuhan ini merupakan sebuah bahan dasar untuk membuat program pelatihan dan pembelajaran, juga sebagai pegangan atau pedoman dalam menyusun program untuk diklat yang akan berikan nantinya.
- b. Membuat kurikulum dan silabus pembelajaran, proses dalam mendesain kurikulum silabus ada beberapa hal yang harus diperhatikan seperti, materi pembelajaran, tujuan pembelajaran, metode dari pembelajaran yang harus tepat sehingga materi yang disampaikan akan mudah di serap oleh peserta, proses dari pembelajaran setiap materi, dan proposi serta alokasi waktu yang diberikan.

- c. Mengelola SME (*Subject Matter Expert*), yang merupakan pengelolaan dalam menentukan seorang profesional yang dibutuhkan perusahaan ketika ingin meningkatkan pengetahuan dan pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan. Umumnya SME ini telah berkecimpungan dalam suatu bidang keahliannya selama jangka waktu yang cukup lama, sehingga mereka tidak hanya memiliki pengetahuan saja tapi juga punya cukup pengalaman dalam bidang yang digelutinya.
- d. Adapun tanggung jawab dari SME ini yaitu, menganalisis masalah yang terkait bidangnya dan yang menjadi tantangan perusahaan, menyediakan data dan rencana yang bisa membantunya memecahkan masalah tersebut, membuat penjelasan dari apa yang ia analisis dengan bahasa yang mudah di pahami oleh peserta, selanjutnya membuat rekomendasi apa saja yang perlu dilakukan oleh perusahaan agar bisa mengatasi masalah yang dihadapinya.
- e. Merancang strategi dan anggaran pembelajaran, perancangan strategi dan penentuan anggaran pada kegiatan pembelajaran yang akan dilakukan.
- f. Membuat kalender pelatihan inhouse yang disusun berdasarkan hasil evaluasi kebutuhan pembelajaran di perusahaan.
- g. Pengelolaan program tugas belajar yang meliputi pemetaan kebutuhan pelaksanaan program tugas belajar, dan pengelolaan program implementasi hasil tugas belajar.

Sehingga melalui hasil diskusi dengan pembimbing lapangan, penulis di arahkan untuk ikut dalam melakukan perencanaan program well being perusahaan yang mana ditinjau dari sisi psikologi dan sisi keuangan. Pada tahap pertama dalam melakukan perencanaan program *well being* perusahaan ini yaitu dengan berdiskusi dengan pembimbing lapangan terkait program apa saja yang akan dilakukan, kemudian melalui saran dan masukkan pembimbing lapangan yaitu pembuatan 3 kategori metode dalam perencanaan program *well being* perusahaan ini, antara lain melalui pelatihan, seminar, dan campaign berupa poster edukasi.

Adapun kegiatan pembelajaran ini dirancang dengan dua sisi, dari sisi psikologi dan sisi keuangan, sehingga mendapatkan hasil sebagai berikut :

- a. Pelatihan dari aspek Psikologi

Copping Mechanism Stres, merupakan strategi yang dapat dilakukan seseorang untuk menghadapi situasi ketika merasa tidak nyaman pada suatu kondisi tertentu. Bagi para karyawan, *mechanism coping* ini sering kali digunakan untuk mengurangi dampak akibat stress kerja, ataupun cemas dari tanggung jawab pekerjaan. Dengan diadakannya pengembangan pelajaran ini adalah untuk membantu karyawan memilih *copping mechanism* yang positif dan menerapkannya pada kehidupan sehari-hari terutama pada lingkungan kerja, agar menciptakan lingkungan kerja yang sejahtera.

Silabus pembelajaran dibawah ini merupakan bahan acuan dalam proses pelatihan, guna mengetahui rancangan dalam pelatihan *coping mechanism stres*. Antara lain, kebutuhan pelatihan, tujuan pelatihan, topik utama pelatihan, sehingga dapat menentukan fasilitator serta penyusunan kurikulum pelatihan yang ditentukan oleh pihak unit kerja.



Gambar 1. Silabus Pelatihan *Coping Mechanism Stres Terhadap Karyawan*

b. Dari Aspek Keuangan

Dalam mendukung program *well being* perusahaan bagi karyawan, tidak hanya dengan aspek psikologis tetapi juga dengan aspek keuangannya, salah satunya yaitu *SMART financial training*, perencanaan keuangan ini adalah proses mengatur, mengelola, serta mengalokasikan uang untuk mewujudkan tujuan keuangan dalam rangka mendapatkan kepuasan ekonomi.

Sehingga jika karyawan sudah mendapat pemahaman mengenai perencanaan dan pengelolaan keuangan serta puas dalam pembelajaran tersebut, karyawan akan fokus dengan serangkaian tugasnya dan membangun hubungan positif kepada rekan kerjanya.



Gambar 2. Silabus *SMART Financial Training*

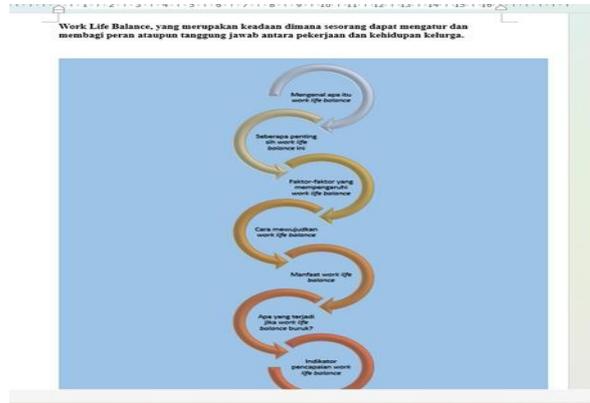
Silabus ini dibuat untuk pedoman dalam mengembangkan pembelajaran, termasuk perencanaan, pengelolaan dan penilaian, memudahkan mentor atau pembawa materi dalam menjelaskannya melalui rancangan pelaksanaan pembelajaran ini, juga dapat memetakan ragam variasi dalam pembelajaran dan indikator pencapaian belajar dari seluruh peserta yang mengikutinya.

Selain perencanaan pelatihan program *well being* perusahaan, kegiatan lain yang mendukung perencanaan program ini yaitu seminar, antara lain :

a. Aspek Psikologi

Agar para pekerja dapat mengalokasikan waktu dan usaha mereka dengan tepat, sangat penting untuk memahami keseimbangan kehidupan kerja, atau keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, *work-life balance* juga dapat membantu karyawan merasa puas

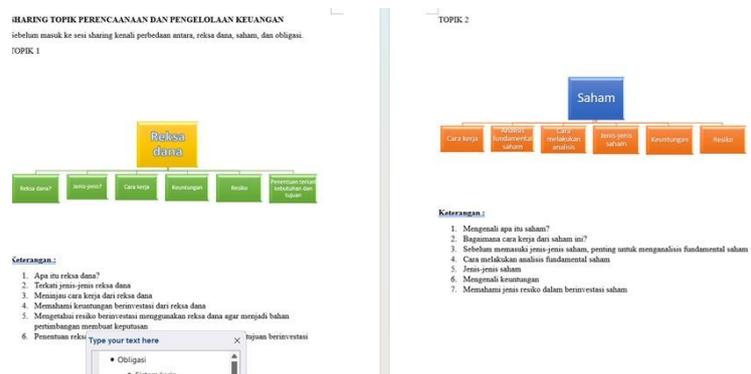
dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, mereka yang tidak dapat menerapkan keseimbangan kehidupan kerja ini dapat merasa stres dan kelelahan di kantor. Oleh karena itu, seminar ini sangat penting untuk diselenggarakan untuk memberikan pengetahuan yang dapat digunakan oleh karyawan dalam kehidupan sehari-hari.



Gambar 3. Materi seminar bertema *work life balance*

b. Aspek Keuangan

Selain melalui pelatihan secara finansial, dan mendapatkan pemahaman terkait cara pengelolaan dan perencanaan keuangan dan dijelaskan juga sedikit mengenai investasi, sehingga diadakan seminar yang mengusung tema investasi ini terkait tiga jenis investasi yang akan dibahas, dengan seminar ini menambah pemahaman karyawan dari perencanaan dan pengelolaan keuangan untuk lebih bijak dalam berinvestasi, memahami manajemen risiko yang ada, serta memilih investasi yang tepat dan baik sesuai dengan kebutuhan.



Gambar 4. materi seminar bertema investas

Pembuatan Campaign

Campaign yang dilakukan yaitu dengan membuat poster edukatif yang menjelaskan cara pengelolaan stres di tempat kerja. Poster ini dibuat guna menjadi pengingat bagi karyawan ataupun yang membaca untuk mengelola stress dengan positif dan dengan waktu yang efisien, terkait permasalahan di lingkungan kerja seperti kerja yang menumpuk dengan deadline yang tidak sesuai, rekan kerja yang tidak suportif, ataupun permasalahan- permasalahan lain yang ada di lingkungan kerja.



Gambar 5. Poster Campain

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pengabdian kepada Masyarakat penulis melakukan perencanaan program *well being* PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang ditinjau dari sisi psikologi dan sisi keuangan ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga memberikan keuntungan finansial yang substansial bagi perusahaan, serta memberikan keuntungan jangka panjang bagi perusahaan dan karyawan.

5. Daftar Pustaka

- Brammertz, W., & Mendelowitz, A. I. (2018). From digital currencies to digital finance: the case for a smart financial contract standard. *The Journal of Risk Finance*, 19(1), 76-92.
- Chang, A., McDonald, P., & Burton, P. (2010). Methodological choices in work-life balance research 1987 to 2006: A critical review. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(13), 2381-2413.
- Darmawan, D., Sudrajat, I., Maulana, M. K. Z., & Febriyanto, B. (2021). Perencanaan Pengumpulan Data sebagai Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Lembaga Pelatihan. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 71-88.
- Duggal, R., & Alexander, P. (2018). Staff management training in McDonalds.
- Ibrahim, M. F., Kee, D. M. H., Hisham, D. I. B. S., Azahar, M. A. F. B., Abdullah, W. M. A. B. W., & Alfares, O. A. (2019). Efficiency issue and its relation to labour/worker. *Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME)*, 2(3), 19-28.
- Klitzman, S., & Stellman, J. M. (1989). The impact of the physical environment on the psychological well-being of office workers. *Social Science & Medicine*, 29(6), 733-742.
- Kumari, P. (2023). Importance of employee motivation and job satisfaction on organizational performance: A study on Mc Donald's in Finland.
- Lehmann, E. E., Seitz, N., & Wirsching, K. (2017). Smart finance for smart places to foster new venture creation. *Economia e Politica Industriale*, 44, 51-75.

- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy. *Women in management review*, 20(1), 37-55.
- Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. (2018). Pengaruh perencanaan karir pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(1), 29-37.
- Philip, J., & Cherian, V. (2020). Factors affecting the psychological well-being of health care workers during an epidemic: a thematic review. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 42(4), 323-333.
- Rahman, A. (2010). Pengembangan pegawai melalui perencanaan pelatihan yang efektif. *Jurnal Borneo Administrator*, 6(2).
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of happiness studies*, 9, 13-39.
- Warr, P. (1978). A study of psychological well-being. *British journal of Psychology*, 69(1), 111-121.