

Dirut PHI: Kita Mendayung di Perahu yang Sama



Pekerja Regional 3 Kalimantan di lapangan tetap mendukung bisnis perusahaan dengan mengutamakan kesehatan pasca reorganisasi dan di masa pandemi COVID-19

Foto diambil oleh: I Gede Agus Setiawan – Lead Technician II Instrument Zona 10

Tidak terasa sudah lebih dari 6 (enam) bulan berlalu sejak Pertamina Group menjalankan reorganisasi massal, dengan membantuk Holding dan Subholding pada 1 April 2021 lalu, termasuk di PT Pertamina Hulu Indonesia (PHI) yang bertransformasi menjadi Regional 3 Kalimantan. Berbagai upaya ditempuh guna menjalankan proses bisnis yang lebih baik pasca reorganisasi ini, di tengah-tengah situasi pandemi COVID-19 yang belum juga tuntas. *Energia Kalimantan* merangkul wawancara dengan Dirut PHI Chalid Said Salim, Senior Manager Human Capital, Muhammad Sodikin, dan Senior Manager HSSE, Benyamin Argubie, untuk menggambarkan kondisi perusahaan pasca reorganisasi 1 April 2021.

Selain itu faktor efisiensi yang dilakukan oleh semua lini juga memberikan dampak yang cukup besar bagi bisnis proses PHI. "Saya sangat mengapresiasi seluruh Perwira baik di regional maupun di zona terkait upaya efisiensi melalui program-program yang ada," tambah Chalid.

Transformasi Organisasi

Senior Manager Human Capital (HC) PT PHI – Regional 3 Kalimantan, Muhammad Sodikin, mengatakan bahwa dengan telah berjalannya transformasi organisasi sejak 1 April 2021 maka banyak tantangan yang harus dihadapi oleh Perusahaan dan seluruh Perwira Regional 3 Kalimantan, antara lain optimalisasi pemanfaatan jumlah pekerja yang jauh lebih sedikit dibanding kondisi sebelumnya, penyempurnaan proses bisnis, *vacant position*, harmonisasi peraturan/pengupahan, dan pembinaan Perwira.

Sebagai upaya adaptif, setelah 1 April 2021 banyak usaha yang dilakukan sebagai tindakan penyesuaian untuk memastikan bisnis proses organisasi berjalan dengan baik dan terus dilakukan oleh Perusahaan.



Chalid Said Salim

Satu hal yang terjadi pada reorganisasi yang efektif pada 1 April lalu adalah perampingan struktur organisasi, termasuk di PT Pertamina Hulu Indonesia (PHI) – Regional 3 Kalimantan dan di berbagai zona yang ada di bawahnya. Hal itu tentu berdampak pada pelaksanaan kegiatan operasi maupun pendukung operasi, karena jumlah dan beban pekerjaannya tetap dan tidak berkurang sedangkan jumlah orang yang mengerjakannya makin sedikit, dan terjadi pula perubahan geografis kegiatan operasi. sehingga Perusahaan harus punya kelincahan dan kelenturan dalam mengelola dinamika yang berkembang.

Direktur Utama PHI, Chalid Said Salim, mengatakan tata nilai AKHLAK menjadi sangat relevan diterapkan dalam situasi ini agar Perusahaan dapat terus maju dan berkembang. "Kita berada dalam perahu yang sama. Jadi dalam mendayung perahu tersebut kita harus kompak agar dapat melewati ombak dan badai yang kita hadapi," katanya.

Namun, dalam situasi seperti ini kinerja operasi tetap baik. Data menunjukkan pada kuartal II PHI berhasil membubuhkan keuntungan 66% di atas target dibandingkan tahun 2020. Angka baik ini didukung dengan berhasilnya pencapaian produksi dan lifting gas PHI – Regional 3 Kalimantan yang melampaui target.

Meskipun capaian produksi dan lifting minyak belum mencapai target yang ditentukan dengan angka produksi minyak sebesar 63,9 MBOPD dan lifting minyak sebesar 61,1 MBOPD, namun untuk produksi dan lifting gas PHI - Regional 3 Kalimantan memperoleh hasil yang sangat baik melalui capaian produksi sebesar 691,1 MMSCFD dan lifting sebesar 606 MMSCFD yang berada di atas target RKAP yakni 642,9 MMSCFD untuk produksi, dan 506 MMSCFD untuk lifting.

Mengenai hal ini Chalid mengatakan: "Tentunya hal ini juga didukung dari faktor luar, terutama kenaikan harga minyak hingga lebih dari 20 dolar US dibandingkan patokan harga yang kita tetapkan."



Muhammad Sodikin

LIPUTAN UTAMA

Talent Review Meeting (TRM) terus dilakukan diseluruh fungsi yang dipimpin langsung oleh para pembina masing-masing fungsi sebagai bentuk pembinaan dan implementasi nilai kompetensi/loyal dan adaptif. TRM tersebut telah menghasilkan banyak proses mutasi para pekerja untuk memastikan kesesuaian antara kebutuhan bisnis dan kompetensi. Proses promosi juga sudah dilakukan sesuai dengan panduan Surat Keputusan (SK) yang ada untuk memastikan kesesuaian antara kompetensi pekerja dan tanggung jawab yang diberikan kepada para Perwira Regional 3 Kalimantan.

Beberapa waktu lalu beberapa gugus tugas dibentuk oleh Subholding Upstream (SHU) untuk memberikan masukan terhadap proses bisnis. PHI juga telah melakukan review secara menyeluruh terhadap organisasi saat ini dan memberikan masukan tersebut kepada SHU untuk dilakukan review lebih dalam lagi dan juga proses harmonisasi peraturan, yang nantinya akan akan diberlakukan di seluruh lingkungan SHU.

Diharapkan dengan berjalannya *road map* perbaikan tersebut maka tujuan organisasi kedepan yang lebih efisien, lincah, dan adaptif dapat terbentuk.

Sodiqin mengajak seluruh Perwira Regional 3 Kalimantan untuk terus fokus dalam menjalankan amanah yang diberikan Perusahaan dengan baik dan melakukan internalisasi nilai-nilai AKHLAK, baik dalam dunia profesional maupun personal. "Dengan AKHLAK maka tujuan untuk menciptakan Organisasi yang lebih baik dapat cepat terwujud dan semua tantangan *Insha Allah* akan bisa diselesaikan, serta semua KPI perusahaan agar bisa segera tercapai," imbuh Sodikin.

Buka Dialog dan Dorong Inovasi

Chalid menyadari bahwa pasca reorganisasi perusahaan masih banyak tantangan yang harus dihadapi, ditambah lagi kondisi pandemi COVID-19 yang masih belum berujung. "Memang masih ada beberapa *delay, outbreak, posisi vacant*, sehingga *person on board* (POB) pastinya lebih berkurang dibandingkan sebelumnya, namun manajemen terus berupaya memperbaiki berdasarkan skala prioritas yang berdampak pada aspek produksi," katanya.

Dalam kondisi perubahan seperti ini, dialog dengan semua pihak terutama di dalam perusahaan menjadi krusial. Sejauh ini manajemen PHI juga cukup rutin membuka ruang dialog kepada para pekerja menggunakan berbagai saluran seperti *Management Walkthrough, Town Hall Meeting*, dan juga berbagai sarana lainnya. "Hal ini kita lakukan untuk mengetahui secara langsung permasalahan yang dihadapi di lapangan-lapangan dan apa saja yang menjadi *concern* Perwira Regional 3," demikian Chalid.

Selain itu agar pekerjaan tidak terganggu karena pandemi, Pertamina telah berhasil menjawab target vaksinasi kepada seluruh pekerja pada September lalu, dan menargetkan mitra kerja sudah 100% vaksin di akhir Oktober, sedangkan vaksinasi untuk keluarga pekerja ditargetkan tuntas pada bulan November. "Walaupun begitu, protokol setiap Perwira harus tetap dijalankan dengan baik," tegasnya.



Program vaksinasi dilakukan untuk seluruh Perwira Regional 3 Kalimantan di seluruh lokasi sebagai upaya pengurangan penyebaran COVID-19.

Di masa yang cukup menantang ini, Chalid juga berharap agar pekerja dapat terus bekerja dengan lebih *agile* dan fokus karena banyaknya percepatan pengembangan bisnis baru. Selain itu ia juga berharap agar Perwira tetap terus mengembangkan inovasi sebagai metode untuk mempertahankan kelangsungan operasi, mengingat sebagian besar lapangan-lapangan yang dikelola PHI dalam kondisi *mature*. "Inovasi adalah hal yang selalu kami minta untuk dikembangkan oleh kepada seluruh Perwira Regional 3 Kalimantan, tentunya inovasi yg terukur dan dapat diterapkan," katanya.

Ia mengajak seluruh Perwira untuk memaksimalkan sarana pengembangan inovasi yang ada di Pertamina seperti Continuous Improvement Program (CIP) dan APQA, dan senantiasa memberikan karya terbaik untuk Perusahaan karena hal itu sesuai tata nilai AKHLAK. "Saya bangga dan bersyukur bahwa *track record* PHI – Regional 3 Kalimantan dalam bidang inovasi sangat bagus, baik dalam kegiatan CIP atau APQA, dan juga ada 2 perwira PHM yang menerima Satyalancana Wira Karya dari Presiden RI," katanya. Ia pun berharap agar segala keberhasilan ini dapat memotivasi Perwira Regional 3 Kalimantan lainnya untuk terus berkarya, berinovasi, dan adaptif terutama karena saat ini situasi sedang mengalami perubahan yang cukup signifikan.

Utamakan Aspek Keselamatan

Terkait aspek keselamatan pasca reorganisasi ini, Benyamin Argubie, Senior Manager HSSE PT PHI – Regional 3, mengatakan meski telah ada masa transisi dan berbagai *hand-over* pekerjaan dari organisasi yang lama ke organisasi yang baru, tetap diperlukan adaptasi oleh setiap pekerja dan terjadi ketidaksempurnaan. "Namun yang terpenting kegiatan operasi tetap diutamakan dan aspek HSSE tidak boleh terdegradasi," tegasnya.



Benyamin Argubie

Dia juga mengakui posisi *vacant* di fungsi HSSE terutama di lapangan angkanya cukup signifikan mencapai 20 persen. Sehingga segala upaya tengah ditempuh dan terus diadakan evaluasi untuk memperbaiki sistem organisasi dan proses bisnis ke depannya seraya terus menjaga HSSE dengan mengantisipasi situasi *emergency* tanpa mengenal waktu.

Saat ini yang menjadi target HSSE adalah menyamakan persepsi setiap Perwira terhadap aspek *safety*, dan bagaimana menjadikan HSSE sebagai budaya bagi setiap orang. Hal ini dikarenakan PHI awalnya hanya terdiri dari tiga anak perusahaan dengan *safety culture* yang baik di level 4. "Kita sedang mengupayakan agar semua anak perusahaan yang bergabung dengan PHI sejak reorganisasi memiliki *safety culture* yang sama," katanya.

Sejumlah langkah telah dilakukan Perusahaan antara lain dengan mengadaptasikan segala bentuk kampanye keselamatan yang ada seperti: Tegur Saya Jika Tidak Aman (TEMAN), Pertamina HSSE Golden Rules, CLSR+, dan lain-lainnya. "Sekarang perlu dipastikan agar semua kampanye ini dapat dipahami dan dibudayakan oleh seluruh Perwira khususnya para *frontliners* di lapangan," ungkapnya.

Perusahaan saat ini menerapkan tahapan *reinforcement*, yakni mewajibkan setiap Perwira untuk melakukan aspek keselamatan. Bila tahap ini sudah terlaksana baik, akan ditingkatkan kepada penilaian terhadap inisiatif Perwira dari sisi kuantitas dan kualitas terhadap pelaksanaan HSSE. "Karena artinya setiap orang sudah memiliki pemahaman dasar terkait *safety*," kata Benyamin lebih lanjut.

Benyamin juga sangat bersyukur pada saat ini Pertamina telah memiliki Sistem Manajemen HSSE yang baik yakni Supreme (Sustainability Pertamina Expectation for HSSE Management Excellence) sehingga ada standar HSSE yang sama di seluruh organisasi Pertamina. "Perjalanan yang cukup panjang untuk kita bisa memiliki Supreme. Diharapkan dengan adanya Sistem Manajemen HSSE yang terukur, segala aspek terkait *safety, operations, risk assessment*, dan lainnya dapat termonitor dan dilakukan dengan lebih baik lagi," katanya.

Puji Para Nakes

Berkaitan dengan pandemi, selain upaya vaksinasi, perusahaan terus mengeluarkan pedoman dan arahan untuk dilakukan oleh setiap Perwira. Gugus tugas COVID-19 yang dibentuk sejak awal terjadinya pandemi juga terus bekerja. "Kami terus memberikan *update* bila terjadi perubahan aturan dan situasi sesuai kondisi pandemi yang berlangsung, termasuk mengundang tim ahli dari Universitas Indonesia untuk memberikan masukan terkait situasi," ungkapnya.

Pada kesempatan ini Benyamin juga mengapresiasi tim tenaga kesehatan (*nakes*) Regional 3 termasuk di setiap zona. "Bagi saya, mereka adalah garda terdepan, yang tidak pernah lelah untuk memonitor, mengajak Perwira lainnya melakukan pencegahan, dan juga memaksimalkan vaksinasi bagi seluruh Perwira. Dengan adanya tim *nakes*, pencegahan terkait pandemi dapat lebih terkendali dan secara langsung mendukung kinerja bisnis Perusahaan," katanya.