

Q+A

**General Manager
PT Pertamina Hulu Mahakam**

AGUS AMPERIANTO

Personal, Professional, dan Harapan Kepada PHM

Agus Amperianto sejak Oktober 2020 lalu telah dikukuhkan sebagai General Manager PT Pertamina Hulu Mahakam (PHM). *Energi Mahakam* berkesempatan mewawancarainya untuk mengetahui berbagai pandangan dan visi-nya ke depan bagi PHM sekaligus untuk memperkenalkan sosok tokoh yang aktif berolahraga ini.

Sebagai orang yang berkarir panjang di PT Pertamina (Persero) dan kini menjabat sebagai General Manager PT Pertamina Hulu Mahakam, dapatkah Bapak menceritakan sedikit perjalanan karir hingga sekarang?

Saya tumbuh dan berkembang secara karir di Pertamina Group. Awalnya saya ditugaskan di *Join Operating Body* (JOB) antara Pertamina dan PT Lirik Petroleum di Lapangan Lirik, Riau. Saya bertugas di sana selama 11 tahun. Hal itu merupakan pengalaman berharga karena pertama kalinya saya mengenal industri hulu migas setelah sebelumnya menyelesaikan studi Fakultas Perminyakan di Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jogjakarta.

Tahun 2011-2013, saya juga merasakan pengalaman menarik, karena sebagai seseorang dengan latar belakang *operation*, saya ditugaskan menjadi PR Manager di Pertamina EP. Saya bertugas mengawal berita di seluruh anak perusahaan Pertamina EP mulai dari Rantau (Aceh) hingga Papua. Saya bisa berbagi informasi dengan teman-teman media, saat itu saya merasa media adalah kawan saya dalam menyuarakan apa yang menjadi rencana kegiatan perusahaan.

Setelah itu saya kembali diberi kepercayaan di bidang operasi di Lapangan Rantau hingga tahun 2015. Selama bertugas di sana saya dapat membuat sinergi lingkungan dan operasi sehingga kami berhasil meraih PROPER Emas, di mana kini PHM sedang berusaha mencapainya. Karena saya harapkan dalam menjalankan operasi, kita tidak boleh merusak lingkungan dan masyarakat, justru kalau bisa alam dan masyarakat juga dapat merasakan manfaat keberadaan operasi kita.

WHAT'S ON

Dari Rantau saya dipindahkan ke ke Cepu (Jawa Tengah), 2015 - 2017. Penugasan saya fokus di fungsi operasi, khususnya pembinaan pada Badan Usaha Milik Daerah yang ingin bekerja sama dengan Pertamina terkait pengelolaan sumur tua. Setelah itu hingga 2018 saya bertugas di Ramba, Sumatera Selatan, di mana saya berkoordinasi dengan pemerintah daerah untuk mengurangi maraknya pencurian minyak yang saat itu terjadi.

Setelah itu saya ditugaskan di Pertamina Asset IV. Pada saat itu saya sudah merasakan bahwa pada level Manager, fokus dalam perusahaan terbagi menjadi 40% operasional dan 60% berurusan dengan pemangku kepentingan seperti pemerintahan, media, dll. Dari 2018 hingga Oktober 2020 saya memimpin Pertamina EP Asset IV membawahi 5 lapangan, yakni Cepu (Blora), Poleng (offshore), Central Processing Plant Gas (Sulawesi Tengah), Sorong (Papua), dan Sukawati (Brojonegoro). Luasnya asset yang kami kelola saat itu memberi warna dari sisi kompleksitas stakeholder dan operasi secara tersendiri.

Sebagai General Manager di PHM saat ini, proporsi fokus pekerjaan saya kepada *stakeholder engagement* meningkat menjadi 70%, dan 30% kepada operasional.

Selama beberapa bulan di PHM sendiri, pengalaman apa yang sudah Bapak rasakan?

PHM ini memiliki tantangan sendiri, seperti contoh dari sisi besarnya tenaga kerja. Dulu di Asset IV jumlah karyawannya sekitar 600-700. Di sini lebih dari 3000 orang yang tentunya dengan karakter yang beragam. Lapangan PHM juga bisa dibilang banyak di remote area. Namun saya lihat, semua pekerja PHM tetap semangat bekerja meskipun di tengah-tengah pandemi COVID-19 yang kita hadapi. Karenanya, saya juga tidak boleh kalah semangat. Sebagai contoh, di Lapangan Handil ada fasilitas gas lift hingga produksinya stabil. Ini merupakan hal yang positif dan harus kita teruskan. Mimpi saya adalah untuk mensinergikan pekerja PHM untuk bisa mencapai visi Pertamina sebagai *global energy company*. Potensi di PHM sangat luar biasa, baik dari sisi tenaga kerja hingga lapangan yang dikelola. Saya yakin sekali hingga akhir 2020 kita dapat memenuhi target produksi yang diminta oleh Pertamina (Persero) dan SKK Migas.

Kita harus optimistis, apa lagi di PHM banyak sekali anak mudanya. Saya yakin bisnis PHM akan sangat diperhatikan oleh Pertamina Group. Jangan khawatir, saya akan selalu mendorong kemajuan anggota saya untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. *Leader* menciptakan *leaders*, bukan *followers*.

Pak Agus sangat gemar berolahraga: sepeda, lari, golf, dan mungkin masih ada yang lainnya. Sejak kapan hobi berolahraga ini dimulai, dan apa yang mendorongnya?

Saya selalu ingin melakukan kegiatan yang dapat memberikan *influence* positif bagi sekitar. Dengan berolah raga kita jadi semakin optimistis, dan kita harus menjadikan optimisme sebagai iman kita untuk bisa mencapai tujuan-tujuan kita.

Turning point saya menjadi rutin berolah raga terjadi saat menjabat sebagai PR Manager di Pertamina EP. Saat itu kesibukan saya meningkat, karena harus mendistribusikan berita ke media. Aktifitas fisik saya jauh berkurang dibandingkan saat saya bekerja di lapangan sebelumnya. Akhirnya saya mulai lari setiap hari Selasa dan Jumat pagi di kantor Pertamina EP, pada pukul 5.30 WIB, bersama tim sekuriti. Manfaatnya langsung terasa. Saya merasa lebih prima dan produktif. Tidur dan makan pun jadi teratur. Selain itu, dalam berolah raga, kita bisa berkomunikasi dengan teman-teman secara informal dan menampung aspirasi dari pekerja yang biasanya sungkan disampaikan dalam rapat formal. Tentunya tindak lanjutnya disesuaikan lagi sesuai keperluannya.



WHAT'S ON



Agus Amperianto (berdiri di tengah) saat berkunjung ke Lapangan Senipah, Peciko, South Mahakam (SPS) pada 13 November 2020

PHM berencana akan melakukan OPLL tahap 2A yang direncanakan tahun 2021. Bagaimana pandangan Bapak mengenai hal ini? Dan bagaimana pandangan bisnis PHM saat ini di mata Pak Agus?

Saya mengetahui Proyek OPLL 2A pada bulan Oktober lalu saat mulai bergabung dengan PHM. Proyek ini mencakup pengeboran 56 sumur di Sisi Nubi, South Mahakam, Bekapai, dan Handil. Menurut saya, proyek ini memang harus segera kita lakukan. Harapan saya semua dapat berjalan sesuai rencana, yakni di tahun 2021. Sumur-sumur yang diproyeksikan untuk dikembangkan juga saya lihat memiliki nilai keekonomian yang masih cukup baik, sehingga saya siap mendukung proyek ini. Kita perjuangkan agar persetujuan investasi dari OPLL 2A yang harus didapatkan dari Pertamina (Persero) dan Subholding Upstream bisa segera tercapai. Kita harus meyakinkan kembali kalau ini adalah kunci dari pengembangan di PHM.

OPLL 2A juga akan disusul dengan OPLL 2B dan OPLL 3, yakni pemasangan *booster compressor* dengan teknologi *Low Low Pressure* (LLP) di Lapangan Peciko dan Bekapai. PHM sangat inovatif bisa melakukan hal ini. Begitu pula dengan Handil Waterflood, di mana kita masih bisa mengoptimasi produksi di Lapangan Handil yang sudah *mature* dengan menginjeksi air di tahun 2022.

Hal ini membuat saya jadi semakin optimistis dengan PHM. Banyak perusahaan minyak dan gas besar telah menyampaikan presentasi kerugiannya yang membuat motivasi tenaga kerjanya berkurang. Kita di PHM tetap harus semangat untuk melakukan investasi yang rasional disertai dengan restrukturisasi organisasi yang proporsional dengan memperhatikan pembinaan pekerja kita. Harapan saya, saat pandemi berlalu, PHM bisa lebih *agile* dan kuat untuk menghadapi tantangan yang ada di depan.

Sebagaimana kita ketahui bersama, PHM memiliki struktur reservoir yang kompleks dan lapangan-lapangannya pun sudah terbilang *mature*. Bagaimana visi dan proyeksi Bapak mengenai bisnis PHM ke depannya?

Usia lapangan-lapangan PHM memang sudah *mature*, ada yang berusia 46 tahun, di mana sudah sewajarnya memasuki masa *declining*.

Kalau pun operasinya diteruskan harus dipastikan bahwa berbagai peralatannya tetap mumpuni. Ini adalah tantangan bagi kita, namun saya yakin dengan upaya kita bersama dari seluruh fungsi di PHM, kita bisa membawa bisnis PHM hingga akhir masa kerja sesuai kontrak, yakni di tahun 2037.

Kita harus fokus bersama-sama memperjuangkan PHM agar mendapatkan dukungan dari para pemangku kepentingan. PHM telah menciptakan efek yang baik bagi lingkungan sekitar, dan hal itu perlu kita pertahankan. Sebagai contoh keberadaan Independent Power Plant (IPP) Senipah dimana warga di sekitar lapangan SPS bergantung pada listrik yang (sumber energinya) ada di lapangan kita. Berbagai bisnis kontraktor lokal juga banyak yang membutuhkan kita untuk kelangsungan bisnis mereka, secara langsung kita menggerakkan perekonomian Kalimantan Timur. Masih banyak sektor lainnya yang bergantung pada PHM, seperti industri pupuk atau pasokan gas ke RU V yang kita lakukan dengan bersinergi bersama PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur.

Potensi cadangan marginal akan dicoba diatasi dengan mengebor sumur *infill* atau dengan menerapkan teknik *lowering pressure*. Dan tidak kalah penting dengan optimasi biaya melalui banyak hal seperti desain, paradigma operasi, teknologi baru yang tepat guna, dll. Selain itu eksplorasi juga merupakan hal penting sebagai upaya kita untuk memperbaiki portofolio, dengan harapan kita agar trend penurunan produksi dapat kita ubah menjadi peningkatan produksi. Maka dari itu kita akan mengebor 2 sumur eksplorasi di tahun 2021.

Saat ini bisnis migas sedang lesu sebagai imbas pandemi dan kelebihan pasokan di dunia. Bagaimana upaya PHM dalam menghadapi ini? Apakah bergantung pada insentif dari Pemerintah? Dan bagaimana konsekuensinya apabila insentif itu tidak diberikan sepenuhnya atau sama sekali? Insentif dari pemerintah memang terdengar seperti sesuatu yang ditunggu-tunggu dengan

penuh kecemasan. Memang benar bahwa insentif Pemerintah merupakan salah satu instrumen yang diperlukan PHM di masa sekarang. Tapi apakah kita bergantung dengan insentif saja? Tidak juga. PHM tetap harus melakukan upaya yang lain, seperti melakukan prioritas investasi. Ini adalah strategi kita untuk mengutamakan proyek yang secara *robust* bisa memberikan harapan terhadap kajian atau evaluasi keekonomian secara *quick gain*, sehingga memberikan *revenue* yang cepat.

Optimasi biaya operasi juga harus kita tingkatkan lagi, transformasi organisasi harus dilakukan supaya perusahaan ini lebih lincah dan *agile* bergerak mengikuti permintaan Pertamina dan Negara. Kita juga tidak boleh berhenti untuk mematangkan portofolio pengembangan lapangan-lapangan kita, sehingga saat ekonomi sudah membaik, kita sudah lebih siap lagi. Ini adalah modal kita untuk bangkit lagi setelah krisis. Hal-hal ini juga dapat lebih meyakinkan usulan insentif kita kepada Pemerintah dalam bentuk perbaikan terhadap kontrak bagi hasil migas maupun pemberian fasilitas perpajakan dan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP).

Sebenarnya insentif pemerintah secara persentase tidak menyumbang dalam jumlah yang besar, namun dapat membantu kita dalam melakukan investasi yang masif.

Kementerian BUMN termasuk Pertamina sedang menggalakkan kampanye AKHLAK. Bagaimana tanggapan Bapak akan kampanye AKHLAK tersebut? Dan Bagaimana tanggapan Bapak terhadap kinerja PHM saat ini? Apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan dari kampanye AKHLAK?

AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) merupakan tata nilai yang harus kita implementasikan sebagai bagian dari BUMN. Karena perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memiliki Tata Nilai yang baik. Pertamina (Persero) juga menekankan kampanye AKHLAK menjadi *core value* kita. Sebelumnya Pertamina memiliki 6C (Clean, Confident, Competitive, Customer Focus, Commercial, Capable) namun kini disempurnakan dengan AKHLAK. Harapannya AKHLAK dapat melengkapi dan bisa menjadikan kita untuk lebih profesional. AKHLAK menjadi dasar yang fundamental sebagai budaya kerja kita.

Di PHM pun saya juga berharap kita bisa mengikuti tata nilai AKHLAK. Saya sendiri sudah melakukan sosialisasi mengenai AKHLAK. Dan harapan saya dapat diinternalisasi lebih lanjut oleh semua Perwira PHM dalam menjalankan pekerjaan kita sehari-hari.

Apa yang ingin Bapak sampaikan kepada Perwira PHM sebagai penutup dari wawancara kita kali ini?

PHM tengah mengalami *triple shock*, yakni dari nilai tukar yang rendah, bisnis migas yang lesu, ditambah pandemi COVID-19. Tapi kenyataannya, dari Oktober 2020 saya bergabung dengan PHM, dalam 3 bulan ini saja saya sudah bisa melihat bahwa kinerjanya baik sekali. Artinya dalam kondisi sulit pun PHM masih bisa memenuhi target produksi yang diharapkan. Jadi saya mengajak sekali lagi seluruh Perwira PHM dari seluruh fungsi untuk terus optimistis dan semangat mendukung bisnis PHM hingga kita bisa menjadi perusahaan yang lebih kuat dalam mencapai visi Pertamina Group.***

WHAT'S ON



AKHLAK
 AMANAH KOMPETEN HARMONIS
 LOYAL ADAPTIF KOLABORATIF

Adaptasi AKHLAK Kontribusi Perwira Pertamina dalam Sinergi BUMN

Kementerian BUMN memiliki visi besar untuk melakukan sinergi antar BUMN. Salah satu strategi yang telah diterapkan adalah implementasi tata nilai yang berlaku untuk seluruh perusahaan BUMN. AKHLAK telah ditetapkan sebagai tata nilainya dan diharapkan dapat menjadi perekat dan pemersatu seluruh BUMN di Indonesia.

Menteri BUMN Erick Tohir pada saat pelaksanaan webinar "CEO Talk: Menjadi CEO yang BerAKHLAK," pada 17 November 2020 lalu, menyatakan, Kementerian BUMN telah menetapkan 5 program prioritas untuk memimpin BUMN bertransformasi. Kelima prioritas tersebut mencakup: Nilai Ekonomi dan Sosial Untuk Indonesia, Inovasi Model Bisnis, Kepemimpinan Teknologi, Peningkatan Investasi, dan Pengembangan Talenta.

Sejumlah langkah telah diambil untuk mencapai tujuan tersebut, misalnya: mengurangi klaster BUMN dari 27 klaster menjadi 12. Ke-12 klaster di bawah Kementerian BUMN ini hanya mengelola 41 perusahaan, dan ini sudah berkurang dari sebelumnya 142. Klaster yang ada saat ini telah bersinergi sesuai dengan *value change*. Erick mencontohkan klaster kesehatan yang terdiri dari perusahaan farmasi Biofarma, Kimia Farma, Indofarma dan berbagai rumah sakit yang awalnya berdiri sendiri-sendiri sekarang digabung. "Kita di BUMN harus yang paling *progressive* dalam menanggulangi pandemi COVID 19 ini. Kita pastikan RS dan perusahaan farmasi kita menjadi *line up*. Pandemi ini adalah musuh kita. *Value change* ini harus kita jaga," katanya.

Selanjutnya, Erick menjelaskan aspek sumber daya manusia merupakan pilar yang terpenting. Kementerian BUMN ditantang untuk melakukan *upgrade* dalam mengidentifikasi *talent pool* yang lebih baik. Baik dari dalam BUMN maupun *the best talent* dari luar BUMN.





PANDUAN PERILAKU

A

AMANAH

Memegang teguh kepercayaan yang diberikan

- 1 Memenuhi janji dan komitmen
- 2 Bertanggung jawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan
- 3 Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika

K

KOMPETEN

Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas

- 1 Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah
- 2 Membantu orang lain belajar
- 3 Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik

H

HARMONIS

Saling peduli dan menghargai perbedaan

- 1 Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya
- 2 Suka menolong orang lain
- 3 Membangun lingkungan kerja yang kondusif

L

LOYAL

Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara

- 1 Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN, dan Negara
- 2 Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar
- 3 Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika

A

ADAPTIF

Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan

- 1 Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik
- 2 Terus-menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi
- 3 Bertindak proaktif

K

KOLABORATIF

Membangun kerjasama yang sinergis

- 1 Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi
- 2 Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah
- 3 Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama

Follow Us:

  @phe.pertamina

phe.pertamina.com

SUBHOLDING UPSTREAM



Karena itu, kami mencari bagaimana menjadi *core values* dari BUMN ini secara menyeluruh, sehingga lahirlah AKHLAK. Harapannya, bila terjadi transfer talent antar BUMN tata nilai yang dimiliki sudah sejalan.

AKHLAK di Pertamina

Di level PT Pertamina (Persero) AKHLAK ditetapkan sebagai budaya baru Pertamina tanpa menghilangkan budaya sebelumnya. Direktur Utama PT Pertamina (Persero) Nicke Widyawati dalam kegiatan POLS Special Edition AKHLAK Action pada tanggal

12 Oktober 2020 menyatakan "Pertamina sebelumnya punya 6C, namun kini kita bertransformasi. Ini merupakan perjalanan panjang yang dimulai dari akhir 2016 di mana pemerintah melalui Kementerian BUMN menetapkan program transformasi BUMN," kata Nicke.

Dalam perjalanannya lahirlah 1 transformasi bisnis dalam bentuk holding migas yang tanggungjawabnya diserahkan ke PT Pertamina (Persero). Pembentukan subholding merupakan perwujudan rencana jangka panjang dalam transformasi bisnis.



WHAT'S ON



AKHLAK
AMANAH KOMPETEN HARMONIS
LOYAL ADAPTIF KOLABORATIF

ADAPTIF

Terus Berinovasi Dan Antusias Dalam Menggerakkan Ataupun Menghadapi Perubahan

Adaptif, salah satu nilai AKHLAK

Vehicle utama adalah manusianya, yaitu perwira Pertamina. Pengimplementasian budaya perusahaan yang juga dapat disinergikan dengan perusahaan BUMN lainnya, maka AKHLAK diadaptasi dengan konteks PT Pertamina (Persero).

Dalam prosesnya, Pertamina melakukan *alignment* dari budaya yang sudah ada selama ini yakni 6C, dan mengadaptasi AKHLAK versi Pertamina. AKHLAK versi Pertamina terdiri dari 27 elemen dan ada 5 *critical behaviour* yang wajib dipahami dan dijalankan dalam menjalankan bisnis proses. Hal ini merupakan satu kesatuan dari proses transformasi yang dijalankan Pertamina.

**“Pertamina sebelumnya punya 6C, namun kini kita bertransformasi. Ini merupakan perjalanan panjang yang dimulai dari akhir 2016 di mana pemerintah melalui Kementerian BUMN menetapkan program transformasi BUMN,”
Nicke Widyawati,
Dirut PT Pertamina (Persero)**

Implementasi AKHLAK di PHM

AKHLAK dibuat dengan harapan nilai-nilainya menjadi dasar pembentukan karakter sumber daya manusia di lingkungan Perusahaan BUMN termasuk anak perusahaan yang ada di dalamnya.

Untuk tahun 2020 ini, PHM berada dalam tahap pembetulan *awareness* untuk tata nilai AKHLAK di perusahaan.

General Manager PHM, Agus Amperianto menyatakan tahapan implementasi AKHLAK dilaksanakan PHM dalam koordinasi PT Pertamina Hulu Indonesia (PHI) sebagai induk perusahaan. “Ada 5 tahapan alignment budaya AKHLAK yang telah ditetapkan, mulai dari level *awareness, acceptance, engagement, commitment*, hingga yang tertinggi adalah *ownership*, dimana di level ini tata nilai AKHLAK telah menjadi personal value di seluruh perwira PHM,” disampaikan Agus. Kelima tahapan ini akan dilakukan hingga tahun 2025.

Untuk tahap awal, internalisasi tata nilai AKHLAK di PHI dan anak perusahaannya dilakukan melalui penunjukan Culture Change Leader (CCL) dan Culture Change Agent (CCA) di masing-masing entitas yang ada di PHM. Tugas dari CCL dan CCA ini untuk mensosialisasikan tata nilai AKHLAK di fungsinya masing-masing, melalui program AKHLAK moment.

Tahapan selanjutnya adalah program internalisasi melalui saluran komunikasi digital perusahaan seperti broadcast email, video, sosial media dan intranet. Agus Amperianto juga menyatakan: “PHM bergerak cepat dengan menyesuaikan video profil, mengangkat pembahasan di *Energi Mahakam*, di akun instagram perusahaan termasuk program NGEBOR merupakan bukti kontribusi kita dalam mensosialisasikan tata nilai ini.” Selain melalui saluran komunikasi digital, PHI juga memiliki beberapa program seperti A-FIT (berAKHLAK melalui FIT), Intr-A (Internalisasi AKHLAK disemua fungsi) dan DIPA (Direktur Menyapa).

“Ada 5 tahapan alignment budaya AKHLAK yang telah ditetapkan, mulai dari level *awareness, acceptance, engagement, commitment*, hingga yang tertinggi adalah *ownership*, dimana di level ini tata nilai AKHLAK telah menjadi personal value di seluruh perwira PHM,”

Agus Amperianto, GM PHM

Agus menambahkan ke-enam komponen tata nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif) telah memiliki panduan perilaku yang diharapkan untuk kita jalankan. “PHM dan Anak Perusahaan PHI lainnya telah memiliki kekuatan core values yang dibawa dari operator sebelumnya, sehingga saat implementasi AKHLAK di level PHI akan dapat memberikan nilai tambah yang berbeda dengan AP Hulu lainnya,” ungkap Agus.

GM berpesan agar seluruh perwira PHM dapat menerapkan tata nilai AKHLAK dalam perilaku sehari-hari di kehidupan profesional. “Sosialisasi dan transformasi budaya AKHLAK saya harapkan dapat membentuk budaya berkinerja tinggi, sehingga dapat tercipta organisasi yang efektif guna mendukung tercapainya visi, misi dan aspirasi PT Pertamina (Persero),” katanya.***