

ENERGI MAHAKAM

INTEGRITAS ADALAH ENERGI KITA

INFOGRAFIK

Locomotive-8 | Hal. 14

INOVASI

Proyek SMGS to RU V,
Upaya Nyata PHM Wujudkan
Ketahanan Energi Nasional | Hal. 20-21

FOKUS : CSR

Upaya Penanggulangan
COVID-19 PHM untuk Masyarakat | Hal. 16

BERSAMA WUJUDKAN HARMONISASI DEMI NEGERI



Kiri: Rahma Bakhtiar (TTH/CPU)
Kanan: Mariana Rumondang (HRA/GNS/OPS)
Foto diambil sebelum pandemi COVID-19

INOVASI

HAL. 22-23

Borderless Operation, Bentuk Sinergi
PHM dengan AP PHI Lainnya

SOSOK PERWIRA

HAL. 24-26

3 Perwira PHM Menceritakan Suka Duka
Bekerja di Rig dan Barge

OPINI

HAL. 30-31

Hal yang Ingin
Saya Lakukan di Tahun 2021 Dalam Mendukung
Program AKHLAK



LIPUTAN UTAMA

HAL. 4-13

Topik Human Resources
PT Pertamina Hulu Mahakam

INSPIRASI

HAL. 28 - 29

Kiat Hidup Lebih Sehat di Masa Pandemi
dari Perwira PHM

PRAKARSA

HAL. 27

Perwira di BSP Ikut Berkreasi
demi Pencapaian Proper



Scan QR Code untuk mengunduh versi
digital Tabloid Energi Mahakam
www.mahakamhub.com

<https://www.mahakamhub.com/main/energi-mahakam.html/>





PT PERTAMINA HULU MAHAKAM

**KANTOR PUSAT JAKARTA
& KEDUDUKAN TERDAFTAR**
World Trade Center, WTC 2,
JL. Jendral Sudirman Kav 29 – 31
Jakarta 12990, Indonesia
Tel: +62(21)523 1999
Fax: +62(21)523 1888

**KANTOR DISTRIK
KALIMANTAN TIMUR**
Jl. Yos Sudarso, Balikpapan 76123,
Kalimantan Timur, Indonesia
Tel: +62(542)53 3999
Fax: +62(542)53 3838

PEMIMPIN REDAKSI

Handri Ramdhani

REDAKTUR PELAKSANA

Weanny Hikmat
Kristanto Hartadi

REDAKTUR

Ariono Hadipuro
Audrie R Magdalena

VISUAL

Ria Pane
Mira Puspita
Carolina Patricia
Muchlisun Husein

KONTRIBUTOR INTERNAL

Shanti Radianti
Hatifah Safitri
Aji Wirantoro



SALAM DARI MANAJEMEN



Harmonisasi Untuk Sinergi yang Lebih Baik

Sebagai Perwira yang bekerja di Wilayah Kerja (WK) Mahakam, kita telah melewati beberapa tahap perubahan. Pertama, proses alih kelola WK Mahakam yang berjalan dengan lancar tanpa adanya gangguan operasional di awal tahun 2018. Kemudian, kita semua tentu masih ingat dengan persiapan PHM dalam proses HR *alignment* melalui proyek AFTERS. Kini, perubahan terjadi bukan hanya di PHM namun berlaku mulai dari induk perusahaan hingga ke anak dan cucu perusahaan.

Pada *Energi Mahakam* edisi 8 kali ini, redaksi menyajikan liputan utama tentang upaya-upaya berkelanjutan di PHM untuk menjalankan pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Diantaranya melalui *people development* dan *career management*, menjaga dan memelihara hubungan industrial yang harmonis. Pembaca juga akan diajak untuk memahami upaya perusahaan dalam melakukan harmonisasi sistem pengelolaan SDM di PHM.

Hal ini menjadi relevan karena saat ini perusahaan dihadapkan pada upaya reorganisasi melalui pembentukan *Holding Subholding*. Dalam mewujudkan cita-cita menjadi perusahaan energi kelas dunia, kita bersyukur bahwa sebagai Perwira PHM, kita menjadi bagian dari perubahan besar tersebut. Dengan kualitas sumber daya manusia yang tidak diragukan lagi keahliannya, Perwira PHM akan siap berperan aktif dalam mendukung transformasi PT Pertamina (Persero) ke arah yang lebih baik.

Selain itu, laporan tentang usaha PHM dalam mendukung upaya *borderless operations* di area Kalimantan Timur, sebagai anak usaha PT Pertamina Hulu Indonesia (PHI), dibahas dalam segmen Inovasi. Kita akan menyimak *roadmap* PHI dalam upaya mewujudkan *borderless operations* tersebut. Termasuk, cerita dari proyek *South Mahakam Gas Supply to RU V via PHKT* yang mengawali upaya ini. Redaksi menyajikannya melalui pendekatan tim *Project* dalam tantangannya menghadapi *interface* yang sangat rumit di saat pandemi berlangsung.

Aspek *People* juga selalu menjadi perhatian perusahaan, dengan terus mendorong penerapan *work-life balance* meskipun dalam kondisi pandemi. Dalam rubrik Fokus, Anda akan menemukan cerita-cerita Perwira PHM dalam mengikuti kompetisi internal untuk mendukung gaya hidup sehat. Selain itu di rubrik Inspirasi pembaca akan menemukan kiat hidup sehat yang dibagikan oleh beberapa Perwira PHM.

Semoga seluruh Perwira PHM tetap dalam kondisi sehat dan tetap optimis untuk mendukung perubahan yang akan terjadi. Saya sampaikan salam hangat untuk seluruh keluarga di rumah.

Greetings from Management

Fahmi Hatta
Vice President of Human Resources & General Services
(HRA)
PT Pertamina Hulu Mahakam

Menjadikan AKHLAK Pedoman Perilaku di Tengah Pusaran Reorganisasi



Kristanto Hartadi (ACE/CEA)

Ketika upaya sinkronisasi dan harmoni organisasi mau pun pengelolaan sumberdaya manusia di PHM dengan induk usahanya masih berproses, terjadilah reorganisasi yang lebih besar di tubuh PT Pertamina (Persero), dengan pembentukan holding dan berbagai sub-holding, dan reorganisasi itu harus diterapkan efektif dalam waktu dekat ini. Tentulah perubahan ini banyak menimbulkan harap-harap cemas karena tidak ada yang tahu berapa besar dampaknya kepada orang-orang yang ada di dalam organisasi dan bagaimana organisasi akan berjalan dengan struktur dan proses bisnis yang baru.

Kemudian menjadi pertanyaan kita: apakah pengelolaan sumberdaya manusia di PHM cukup handal dalam menghadapi perubahan-perubahan tersebut? Jawabannya bisa bermacam-macam, tergantung dari sisi mana kita memandangnya. Bahwa upaya pengelolaan sumberdaya manusia di PHM dinilai orang luar sudah berjalan relatif baik, misalnya, dapat dilihat dari pemberian penghargaan Career Development Monitoring Award (CDM Award) dari SKK Migas kepada Kontraktor Kontrak Kerjasama yang mengoperatori WK Mahakam ini sebanyak enam kali berturut-turut, (3 kali di masa operator terdahulu, dan 3 kali di masa PHM sebagai operator). PHM dinilai tetap mampu mengintegrasikan berbagai pekerjaan dan proses bisnis dalam satu sistem yang bagus dan handal, sehingga memudahkan pengelolaan sumberdaya manusia. Terbukti, walau penghargaan-penghargaan tersebut bukanlah ukuran keberhasilan, namun secara relatif hal itu juga mencerminkan tingkat kepuasan, kenyamanan, kepercayaan dan kebanggaan dalam bekerja di kalangan orang-orang yang ada di organisasi. Karena hal-hal itu sangat berdampak pada kemajuan dan daya tahan perusahaan dalam mengarungi zaman, yang kerap kita ungkapkan sebagai *operational excellence*. Semoga hal itu dapat terus dipertahankan setelah terjadi perubahan organisasi ini.

Kini dengan perubahan besar yang tengah melanda PHM ini, maka penting juga untuk memahami apa yang menjadi ekspektasi para pekerja karena proses bisnisnya banyak yang tidak sama lagi. Tak akan terhindarkan bila orang-orang yang ada di dalam organisasi lalu membuat analisis dan penafsiran sendiri-sendiri mengenai masa depan perusahaan, bagaimana pekerjaan-pekerjaan akan dijalankan, dan bagaimana nasib mereka selanjutnya dalam struktur organisasi yang baru. Tak bisa dielakkan, perubahan ini berdampak dalam proses bisnis perusahaan, seperti: strukturnya berubah menjadi jauh lebih ramping, banyak fungsi yang hilang atau harus melebur ke fungsi-fungsi lain, terjadi perubahan dalam level kewenangan dan pengambilan keputusan strategis atau pun taktis, ada orang-orang baru yang masuk, sebaliknya banyak juga yang harus pindah ke posisi lain ke organisasi-organisasi dalam Pertamina grup dst.

Dalam kaitan reorganisasi ini ada baiknya kita menggarisbawahi pentingnya mempertahankan nilai-nilai baik yang telah dibangun di Wilayah Kerja Mahakam sejak dari operator "mantan" hingga ke PHM hari ini. Karena berbagai prestasi dan *achievement* yang terjadi di WK Mahakam tidak lepas dari struktur, sistem, fungsi, nilai-nilai dan tradisi yang telah dibangun sebelumnya. Ia bukanlah sesuatu yang terwujud secara tiba-tiba atau dengan sendiri (*given*), ia merupakan sebuah desain besar bernama Wilayah Kerja Mahakam yang dibangun dan diperjuangkan bersama-sama. Maka kini saatnya kita yang akan tetap tinggal di WK Mahakam bakal menyaksikan dan mengalami sendiri terjadinya peleburan "nilai-nilai lama" dengan "nilai-nilai baru" sebagai buah reorganisasi dan harmonisasi di rumah besar Pertamina.

Kemudian kepada mereka yang baru akan menjadi "perantau" (karena sudah ada beberapa teman yang mendahului menjalani penugasan di unit-unit lain di Pertamina), Anda adalah duta-duta Mahakam, tentulah ada ekspektasi atas kehadiran anda di tempat baru: membagikan pengalaman dan praktik-praktik baik yang pernah dijalani di WK Mahakam, untuk disesuaikan dengan organisasi yang baru. Tentulah harapannya anda akan membawakan peran seperti garam yang tidak kelihatan namun ada di setiap jenis masakan, karena ia memberikan rasa sedap kalau kadarnya pas, jadi "cemplang" kalau kurang garam, tapi memuakkan kalau kebanyakan garam. Jadi mari tempatkan diri kita secara pas. Entah anda tinggal atau harus "merantau" AKHLAK dapat menjadi pedoman dalam kita berperilaku, karena itu nilai bersama yang diterapkan di Pertamina Group bahkan di berbagai BUMN.

Dan reorganisasi ini berlangsung dalam situasi pandemi COVID-19, yang juga telah mempengaruhi jalannya operasional perusahaan. Kini, di saat sebagian pekerjaan dapat diselesaikan secara remote, maka pengembangan teknologi digital menjadi semakin penting, dan sebaliknya aspek pengelolaan kesehatan emosional, mental dan fisik pekerja juga menjadi tantangan. Di tengah perubahan organisasi ini, para manajer harus dapat memastikan bahwa mereka yang bekerja di rumah (*work from home*) tetap merasakan bahwa mereka masih merupakan bagian penting dalam organisasi, sama seperti mereka yang tetap harus bekerja di lapangan (*work on site*) atau di kantor (*work from office*), dan output yang diberikan juga sesuai dengan target, dan bagaimana *work life balance* tetap terjaga.

Harapan kita bersama bahwa *great people* yang saat ini mengelola WK Mahakam tetap akan memperlihatkan *good performance* tatkala perubahan organisasi yang dibarengi dengan berbagai harmonisasi yang menyertainya telah berlaku efektif. Upaya komunikasi dan sosialisasi dengan menyediakan sebanyak mungkin saluran di berbagai aras perusahaan merupakan salah satu cara untuk mempertahankan agar produktifitas tidak menurun dan kinerja pengelolaan sumberdaya manusia tetap baik.

Q+A

FAHMI HATTA

Vice President of Human Resource and General Services
PT Pertamina Hulu Mahakam

People: Fokus Utama HR PHM Demi Keberlangsungan Bisnis Mahakam

Kinerja tim *Human Resources* (HR) PT Pertamina Hulu Mahakam mendapatkan pengakuan dari *external stakeholders*, termasuk penghargaan *Career Development Monitoring* dari SKK Migas pada akhir 2020 lalu, yang diumumkan pada ajang *International Convention on Indonesian Upstream Oil & Gas*. Hal ini menunjukkan bahwa kinerjanya tidak diragukan lagi dalam mengelola sistem dan program HR demi menciptakan SDM yang berkualitas. Pencapaian ini tentunya tidak mudah karena harus melalui berbagai tantangan, lantas bagaimana strategi HR PHM dalam mempertahankan dan terus meningkatkan kualitasnya demi mendukung bisnis PHM ke depannya? Dalam kesempatan ini, *Energi Mahakam* (EM) mewawancarai Vice President Human Resources and General Services (HRA), Fahmi Hatta (FH), untuk memahami lebih dalam mengenai pengelolaan SDM di PT PHM.

EM: Tim HR telah mendapatkan pengakuan atas kinerjanya melalui sejumlah penghargaan yang diraih selama ini, termasuk enam kali meraih *Career Development* (CDM) Award dari SKK Migas. Sebenarnya faktor apa yang menyebabkan keberhasilan meraih penghargaan-penghargaan tersebut?

FH: Pada dasarnya fokus utama HR PHM adalah pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. "*Focusing on People Development by Delivering the Best Performance on HR Practices*" adalah komitmen kami dalam mengembangkan SDM yang kompeten dan berkualitas untuk mendukung strategi bisnis.

Kami tidak menargetkan untuk memenangkan penghargaan tertentu. Namun tentu saja kami sangat bersyukur dan bangga dengan penghargaan yang diberikan oleh SKK Migas, apalagi kita di Wilayah Kerja (WK) Mahakam berhasil mendapatkan 6 kali CDM Awards, 5 diantaranya sebagai juara pertama (tahun 2014, 2015, 2017, 2018, 2019, 2020) dan 3 dari penghargaan tersebut didapat setelah bergabung dengan Pertamina Group pada tahun 2018.

Selain dari SKK Migas, pada 2020 PHM juga mendapatkan penghargaan *Best People Development Category* dari Ikatan Ahli Geologi Indonesia (IAGI).

Selain itu, salah satu pengakuan yang menurut saya cukup penting, yakni penilaian audit *International Sustainability Rating System* (ISRS) tahun 2018 atas kinerja HR. Pada laporan ISRS 2018 disampaikan bahwa *HR Management System* di PHM sudah mapan dan secara efektif telah mengantisipasi dan menjawab kebutuhan seluruh proses HR mulai dari *planning* sampai eksekusinya dimana sistem dan prosesnya terintegrasi dan dibukukan. Itulah mengapa kita berhasil mendapatkan pengakuan yang baik dari ISRS dan SKK Migas

yang memberikan penilaian dengan mengevaluasi semua proses HR yang benar-benar berjalan.

Tentunya semua ini dapat dicapai dengan dukungan manajemen, Serikat Pekerja PHM, LKS Bipartit, hirarki dan semua Perwira PHM bersama tim internal HR PHM. Di HR PHM sendiri kami selalu menjunjung 5 *key principles*, yakni: *Comply, Capable, Align, Collaborative* dan *Integrated System*.

Selain itu, HR PHM juga sudah berperan sebagai *strategic partner* dan memberikan *support* seoptimal mungkin kepada bisnis perusahaan. Kami selalu beradaptasi dalam membuat strategi dan menjalankan seluruh peran, fungsi dan program sehingga sejalan dengan strategi dan target perusahaan.

"Human Resources management system that suitably, adequately, and effectively anticipate, respond to, plan and manage the entire HR life cycle." – ISRS 2018

EM: Saat ini sekitar 50% pekerja PHM merupakan generasi milenial. Bagaimana tanggapan Bapak terhadap hal ini dan apa pengaruh dari angka demografi ini bagi bisnis PHM dan strategi apa yang diterapkan untuk memaksimalkan kinerja mereka?

Saya kira menjadi suatu hal yang wajar dan secara natural generasi akan datang dan pergi silih berganti. Hal yang menjadi penting dari kondisi demografi ini adalah bagaimana perusahaan dapat beradaptasi dengan melihat kembali *policy* dan *system* di perusahaan yang dapat mengakomodir *behavior* dari semua generasi yang ada sehingga PHM bisa menjadi tempat bekerja yang mendukung dan nyaman bagi mereka. Dapat dikatakan bahwa kolaborasi lintas generasi di PHM hingga kini sangat baik.

Kembali ke generasi milenial yang merupakan populasi mayoritas di PHM, generasi ini dikenal sebagai generasi yang lebih akrab dengan teknologi dan inilah sebabnya mengapa mereka ingin selalu cepat, menyukai hal yang *simple* dan mudah.

LIPUTAN UTAMA

Bagi mereka, tidak hanya pekerjaan yang penting namun *work-life balance* serta eksistensi diri dalam kehidupan sosial dan lingkungan juga menjadi sesuatu yang berharga. Oleh karena itu HR PHM sejak beberapa tahun lalu sudah mulai melihat hal ini. Kami bergerak ke arah digitalisasi *HR process*, bekerja sama dengan Ensemble dan SCS untuk mengakomodir *work-life balance* dan juga membuka program SMART yg bertemakan kontribusi langsung kepada masyarakat. Hal lain, kami juga selalu mendukung aspirasi pekerja PHM yang ingin menyampaikan ide atau ikut terlibat dalam *project-project* di seluruh Pertamina Group untuk mendukung *employee development acceleration*.

Pola komunikasi manajemen juga menyesuaikan, manajemen menekankan komunikasi yang lebih tidak formal dan komunikasi langsung tanpa *barrier* atau tanpa hambatan jalur hirarkikal yang bagi generasi terdahulu dianggap biasa. Hal ini juga perlu dukungan langsung dari para hirarki yang memiliki tim yang mayoritas milenial dan mungkin atasannya sendiri berbeda generasi. Komunikasinya tentunya terjadi dalam 2 arah sehingga tidak hanya generasi lain yang diharapkan mengetahui *behavior* generasi milenial, namun juga generasi milenial perlu mengerti budaya generasi sebelum mereka, sehingga dapat terjadi saling pengertian dan hubungan yang harmonis sesuai salah satu prinsip budaya AKHLAK. Sehingga dengan *generation diversity* yang didominasi oleh generasi milenial akan menjadi nilai tambah dalam mendukung pencapaian target dan obyektif perusahaan.

EM: Ada penurunan persentase jumlah pekerja wanita di PHM dibandingkan data tahun sebelumnya. Bagaimana strategi HR untuk tetap mempertahankan nilai *diversity gender* yang sudah dimiliki oleh WK Mahakam sejak dulu melihat tren ini?

FH: Tentunya hal ini sangat disayangkan, meskipun sebenarnya dibandingkan tahun sebelumnya, penurunannya hanya sekitar satu persen. Berkurangnya jumlah pekerja wanita di PHM terjadi karena adanya *resignation* dan perpindahan pekerja ke PT Pertamina (Persero) maupun Anak Perusahaan (AP) Pertamina lainnya. Bagi pekerja yang berpindah ke AP lain maupun Persero, saya rasa ini merupakan hal yang sangat baik karena artinya pekerja wanita PHM sebenarnya tidak berkurang namun tetap berada di Pertamina Group dan tentunya makin berkembang karirnya.



Fahmi Hatta (kanan) dan tim Human Resources PT Pertamina Hulu Mahakam. Catatan: beberapa personel telah berpindah tugas di PT Pertamina (Persero) dan Anak Perusahaan (AP) lainnya sebagai pekerja perbantuan. Foto diambil sebelum pandemi COVID-19.

Untuk pekerja wanita yang *resign* memang kebanyakan memiliki alasan personal atau keluarga.

Kita selalu memberikan kesempatan yang sama kepada semua pekerja untuk maju dan berkembang tanpa melihat gender dan hal lainnya. Semua pekerja dapat menduduki posisi sesuai dengan kompetensi, performa dan potensinya.

Secara umum, yang selalu dijaga oleh HR PHM adalah bagaimana agar kita dapat menciptakan tempat bekerja yang nyaman bagi pekerja wanita. PHM sejak dahulu memiliki sarana penunjang bagi pekerja wanita. Kita selalu berusaha mendengarkan aspirasi dan kebutuhan mereka. Di kantor Jakarta dan Balikpapan, kami telah menyediakan *nursing room*, *daycare* (penitipan anak) di kantor Balikpapan namun saat ini harus ditutup sementara karena adanya pandemi COVID-19. Setelah pandemi berakhir, kita akan evaluasi lagi sesuai dengan keadaan dan kebutuhan yang ada.

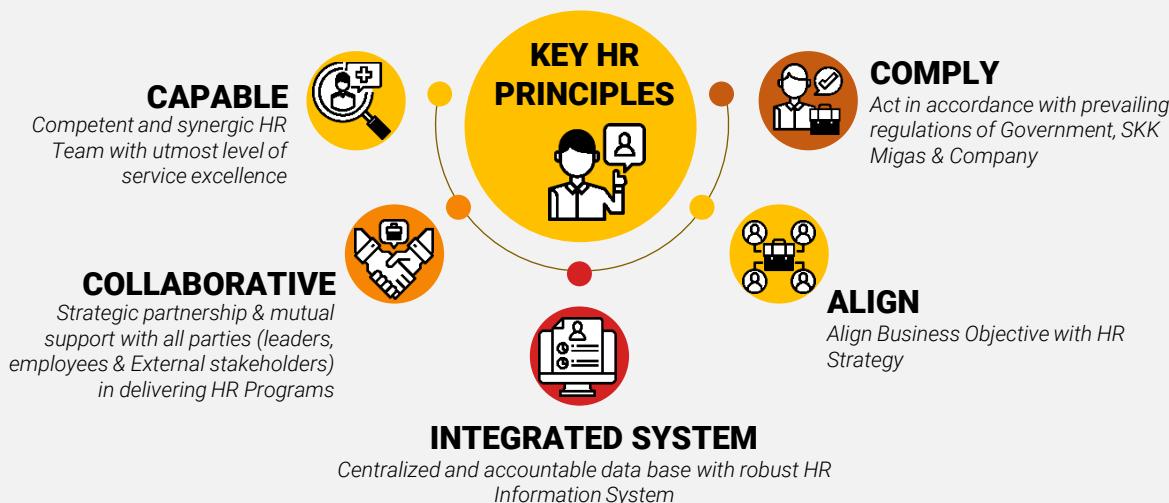
Saya melihat Pertamina Group juga membuka kesempatan yang sama untuk karir pekerjajanya tanpa melihat gender. Bukan hanya dari sisi jumlah, namun juga posisi. Hal ini terbukti dengan kita memiliki Direktur Utama PT Pertamina (Persero) seorang wanita yang hebat, yakni Ibu Nicke Widyawati.

EM: Apa strategi HR PHM dalam mempertahankan kinerja baiknya di tahun ini dan ke depannya?

FH: *Background* saya adalah *industrial engineering*, jadi saya lebih suka kata *continuous improvement* daripada mempertahankan. Sehingga setiap awal tahun, pertanyaan yang selalu saya sampaikan ke tim adalah "What's Next? Apa yang bisa kita lakukan lebih baik lagi daripada tahun sebelumnya di semua proses yang sudah kita jalankan?". Kami selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk menjawab kebutuhan bisnis perusahaan dan beradaptasi dengan perubahan situasi. *Alhamdulillah* saya punya tim yang hebat dan juga dukungan dari manajemen yang tidak pernah berhenti untuk kami bisa menjawab semua tantangan ke depannya. Kami tidak bisa bekerja sendiri tanpa dukungan yang tidak kalah pentingnya dari para *leader* dan hirarki karena merekalah yang menjalankan fungsinya sebagai HR Manager ketika berhadapan dengan timnya. Para *leader* dan hirarki PHM harus berada di depan dalam pengembangan perwira PHM. Mereka menjadi *partner* kami dalam manajemen SDM dan saya kira ini sudah berjalan sangat baik di PHM. Hal lain, kami juga sekarang tentunya harus selalu *aligned* dengan apa yang menjadi arahan PHI, Sub Holding Upstream (SHU) dan Holding ketika kami ingin melakukan inovasi atau perubahan dalam sistem manajemen SDM.

Untuk ke depannya, kami sedang memikirkan dan menganalisa *future of work* sebagai akibat dari kondisi bisnis dan pandemi COVID-19. Seperti melihat bentuk organisasi ke depannya, cara kerja dan jenis-jenis pekerjaan yang mungkin akan berubah di masa mendatang. Hal-hal seperti kemungkinan adanya *flexi day* dengan melihat implementasi *work from home* yang terjadi sekarang ini juga bukan tidak mungkin akan bisa dipertimbangkan. Selain itu untuk organisasi juga dapat dibuat *delaying* atau secara struktur tidak panjang sehingga komunikasi dapat dilakukan secara lebih efisien. Digitalisasi juga menjadi jauh sangat penting ke depannya, kita ingin semua proses HR ada dalam genggaman tangan atau ponsel Perwira PHM dan mencoba mensimplifikasi kembali proses-proses administrasi yang ada. Ini semua tentunya untuk dapat menjawab tantangan perusahaan dan mencapai target yang ditetapkan.

Namun tentunya apa pun visi kita, tidak ada artinya tanpa dukungan semua Perwira PHM. Hal ini selalu saya tanamkan di pikiran saya, seperti kutipan dari salah satu buku favorit saya, *Good to Great* karya Jim Collins, "Great Vision without Great People is Irrelevant." Oleh karena itu, *People of PHM* adalah fokus kami.



PHM Lakukan Berbagai Upaya untuk Mengembangkan Para Perwiranya



Tim Human Resources (HR) Pertamina Hulu Mahakam (PHM) memfokuskan program kerjanya untuk pengembangan pekerja (*people development*) agar mereka memiliki pengetahuan, kompetensi, dan pengalaman kerja untuk memberikan kinerja terbaiknya. Dalam pelaksanaan *people development* tersebut, PHM menggunakan prinsip pengembangan 70/20/10, yaitu 70% melalui penugasan (*job assignment*), 20% *mentoring-coaching*, dan 10% melalui pelatihan (*training*). Ikuti penjelasan lebih lanjut dari tim HR PHM mengenai konsep tersebut, berikut:

Job Assignment di PT Pertamina Hulu Mahakam (PHM)

Di PHM, *Job Assignment* atau penugasan diberikan oleh hirarki atau entitas kepada pekerja, baik melalui penugasan sementara seperti keterlibatan dalam suatu proyek atau *task force* tertentu, ataupun melalui penugasan tetap seperti *job enlargement* yang disesuaikan dengan kemampuan pekerja.

HR PHM meyakini, bahwa pembelajaran yang paling optimal adalah dengan melakukan langsung pekerjaan yang diberikan. "Dengan ini para pekerja dapat *hands on* dan mengalami langsung challenges yang dihadapi dalam pekerjaan tersebut atau yang disebut dengan *experiential learning*," jelas Safinah Siregar (HRA/TAM/BSH). Oleh karena itu, porsi penugasan merupakan yang terbesar dalam proses *People Development*

Dalam pengelolaan karir di PHM, ada 4 pihak yang terlibat, yakni (1) hirarki, yaitu atasan langsung pekerja sampai dengan kepala entitas, (2) *Head of professional discipline*, yakni *leader* yang ditunjuk oleh Management untuk mengepalasi disiplin tertentu termasuk dalam hal pertimbangan karir pekerja, (3) *Career Manager*, yaitu *HR Business Partner* dan manajemen HR yang bertanggung jawab untuk memfasilitasi proses pengelolaan karir ini, dan (4) pekerja, sebagai fokus dari pengembangan karir ini.

Dalam pengembangan karir suatu organisasi, perlu adanya integrasi antara aspirasi, kompetensi pekerja, serta kebutuhan organisasi. "Pekerja merupakan aktor utama dalam proses pengembangan karirnya. Apabila pekerja memiliki keinginan untuk mengembangkan karirnya dapat melakukan diskusi dengan fungsi HR dan hirarki. Tentunya hal ini harus selaras dengan kebutuhan organisasi dan perusahaan," kata Safinah.

Selain itu, Safinah menambahkan bahwa dukungan dari *Head of professional discipline* sangat dibutuhkan untuk memastikan kompetensi pekerja.

"Yang perlu digarisbawahi dalam proses ini adalah adanya *collegial decision*, artinya semua pihak sekuat dengan keputusan yang diambil," ungkapnya.

Dalam pengelolaan karir, HR PHM juga menerapkan prinsip *Growing by Moving*, dimana pekerja diharapkan dapat berkembang melalui penugasan ataupun perpindahan yang dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengembangkan kompetensi dan juga pengalaman/*exposure* pekerja.

Pengembangan Karir di Pertamina (Group)

Di Pertamina Group, ada dua cara mengembangkan karir pekerja yaitu melalui 'Perbantuan' dan 'Penugasan' baik ke PT Pertamina (Persero), maupun ke Anak Perusahaan (AP) lainnya. Arief Budiman (HRA/TAM/GOP) menjelaskan bahwa Perbantuan (*Secondment*) biasanya berdurasi sekitar 3 tahun, di mana pekerja akan dimutasi untuk menempati suatu posisi tertentu di Perusahaan Pengguna (PP) dengan ketentuan detail perbantuan yang merujuk pada Perjanjian Kerja Sama (PKS) antar Perusahaan. Sedangkan untuk Penugasan (*Task Force*) biasanya bersifat sementara dengan durasi sesuai dengan periode proyek/*assignment* yang diberikan. "Pekerja *secondment* ataupun *task force* masih tercatat sebagai pekerja PHM," kata Arief.

Proses Perbantuan dan Penugasan ini berdasarkan kebutuhan di PP kemudian diinformasikan ke Perusahaan Asal (PA), dalam hal ini PHM. "Berdasarkan kebutuhan tersebut HR PHM dan Kepala Entitas akan mereview dan memvalidasi pekerja yang diusulkan ke PP dengan mempertimbangkan kegiatan operasional di PHM, *requirement* PP serta aspirasi pekerja yang memiliki *profile* yang sesuai," ungkap Arief. Selanjutnya apabila semua hal sudah terpenuhi, akan ada proses seleksi dari PP sebelum perbantuan atau penugasan tersebut dikonfirmasi

Untuk proses administrasi perbantuan maka validasi dan persetujuan PA, PP, Sub Holding ataupun Holding (tergantung penempatan mutasi) melalui dokumen Rencana Mutasi Jabatan (RMJ). Setelah RMJ disetujui maka akan ada Surat Keputusan Mutasi Jabatan (SKMJ) ke pekerja dari Direktur Utama PHM. Adapun untuk proses *task force* maka persetujuan dilakukan melalui korespondensi surat antar PA dan PP yang akan diformalkan melalui Surat Perintah Penugasan dari Direktur Utama PHM.

Arief menjelaskan, pada dasarnya kesempatan untuk mengembangkan karir di Pertamina Group sangat besar, sama seperti operator Wilayah Kerja Mahakam sebelumnya. "Cakupannya bisa domestik dan internasional, mengingat perusahaan di bawah Pertamina Group cukup banyak," ungkapnya. HR PHM juga mendorong para Perwira PHM untuk mengikuti *Internal Job Posting* (IJP) dari Pertamina Group, yakni program yang memberikan kesempatan secara terbuka kepada pekerja untuk posisi-posisi yang kosong di Pertamina melalui rangkaian proses seleksi yang telah ditetapkan.

Cornelia Situmorang, salah satu pekerja PHM yang melakukan perbantuan sebagai *seconded* di PT Pertamina (Persero) menceritakan pengalamannya mendapatkan kesempatan ini. Ia sangat menyambut dengan antusias perbantuan yang ia lakukan. Menurutnya, selain *exposure* dalam hal lingkup pekerjaan baru, ia juga mendapat kesempatan untuk mengembangkan relasi baik di lingkungan Pertamina selain PHM, maupun dengan pihak eksternal. "Secara pribadi, saya juga merasakan peningkatan motivasi untuk terus mengembangkan kompetensi agar dapat memberikan nilai tambah bagi diri saya sendiri, pekerjaan, dan juga lingkungan saya yang baru," katanya.

LIPUTAN UTAMA



Sedangkan bagi Indra Soeharto (FCB/OPS/WCI) yang kini sedang melakukan penugasan sebagai tim *Transformers Task Force* (TTF) di lingkungan dewan Komisaris PT Pertamina (Persero), kesempatan ini membuktikan bahwa semua Perwira Pertamina, baik itu di *Holding, Sub Holding, dan AP* lainnya termasuk PHM yang baru bergabung di Pertamina Group memiliki peluang dan kesempatan yang sama untuk berkontribusi bagi kemajuan perusahaan. "Benefit lain yang tak kalah seru dan penting yang saya dapatkan adalah kesempatan untuk bekerja bersama/berkolaborasi dengan Perwira Pertamina dari berbagai fungsi. Kerja kolaboratif semacam ini tentu dapat memperkaya wawasan dan memperluas jejaring dengan Perwira Pertamina yang lainnya," kata Indra.

Mentoring – Coaching

Mentoring-Coaching merupakan program pengembangan yang dilakukan oleh pekerja yang ahli di bidangnya untuk meningkatkan keahlian atau kemampuan pekerja lainnya dari sisi teknis dan juga *softskill/leadership*. Tim HR PHM meyakini, dalam proses pembelajaran dengan mengerjakan langsung tugas-tugas yang dikerjakan oleh pekerja PHM akan semakin optimal jika didampingi oleh seorang mentor/coach.

Arini Budi Astuti (HRO/TRG) mengungkapkan bahwa melihat permasalahan dari sudut pandang orang lain akan memperkaya wawasan dan solusi yang ditawarkan. "Mendapatkan masukan atau *insight* dari diskusi dengan *mentor/coach* akan sangat membantu dalam proses pemecahan masalah," katanya.

Contoh program *mentoring* yang dimiliki PHM adalah program SMART, dimana melalui program ini pekerja PHM berkesempatan untuk bisa mengerjakan proyek dari entitas lain dengan mentor yang ahli dalam proyek tersebut. Secara umum, program SMART dilaksanakan sesuai dengan alur perencanaan yang telah ditetapkan, dimana dalam pelaksanaannya terdapat beberapa agenda

antara lain pelatihan dasar *project management, introduction to CIP, introduction to CSR*, serta rangkaian presentasi, dan juga sesi *mentoring* mandiri antara *mentee-mentor* dibawah arahan dari manajemen sebagai *Champion Project*.

Beberapa penyesuaian dilakukan dalam kondisi pandemi ini seperti durasi program SMART yang lebih diperpanjang dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, sesi presentasi ke-2 digantikan dengan *progress report* dan sesi presentasi ke-3 atau presentasi final dilaksanakan secara daring. "Selain itu interaksi *mentee dan mentor*, metode pengambilan data selama program juga lebih banyak dilakukan secara daring. Hal ini tentunya memerlukan penyesuaian dan usaha yang ekstra dari *mentee dan mentor* terkait," kata Arini.

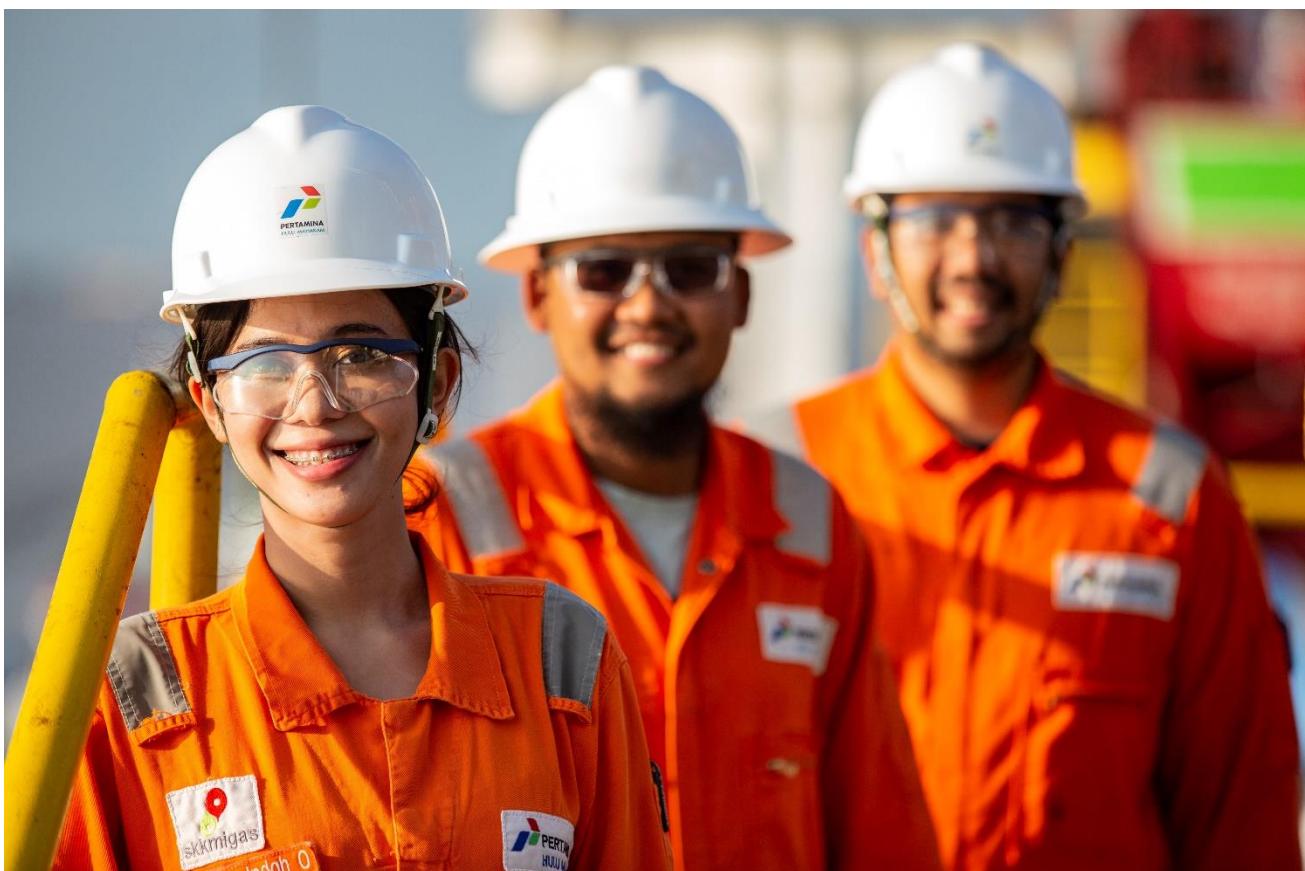
Arini menambahkan bahwa tim HR PHM sangat mengapresiasi segenap pihak yang terlibat dalam program SMART selama masa pandemi, baik *mentee, mentor/co-mentor, champion*, dan para hirarki, "Keterlibatan berbagai pihak dalam diskusi proyek dan pengambilan data, termasuk komitmen dari Manajemen PHM, merupakan dukungan yang luar biasa untuk berlangsungnya program SMART di masa yang tidak mudah bagi kita semua," ungkapnya.

Pelatihan (Training)

Pelatihan atau *training* di PHM melingkupi pelatihan HSSE, *softskill/leadership*, serta pelatihan teknis yang direncanakan melalui *Individual Training Plan* (ITP). Pelatihan ini dilaksanakan secara daring ataupun tatap muka. Sertifikasi secara bertahap juga telah dimungkinkan untuk terlaksana secara daring.

Arini menjelaskan, di masa pandemi, selain *training* tatap muka dan daring, pembelajaran juga dapat dilakukan dengan mengerjakan modul-modul *e-learning* untuk para pekerja PHM. *E-learning* sudah ada sejak sebelum adanya pandemi. Namun dengan konteks pandemi saat ini, pembelajaran melalui *e-learning* dan daring kita maksimalkan," katanya.

Selain program pembelajaran yang dilakukan untuk internal pekerja, PHM juga memiliki program pembelajaran untuk masyarakat umum, khususnya untuk para mahasiswa yang masih duduk ataupun baru lulus kuliah, yakni melalui program *on-the-job training* dan COOP bagi mahasiswa aktif, serta *apprenticeship* bagi *fresh graduate*.



Pengembangan pekerja (*people development*) merupakan fokus HR PHM untuk meningkatkan kinerja Perwira PHM. Foto diambil sebelum pandemi COVID-19.

LIPUTAN UTAMA

Aulia Hidayatullah (HRO/TRG) mengatakan bahwa program-program magang ini sebelumnya tetap dijalankan hingga awal pandemi masuk ke Indonesia. "Di awal pandemi, mentor dan peserta yang sedang menjalankan program magang diberikan kebebasan untuk memilih untuk melanjutkan programnya atau tidak dengan mempertimbangkan kondisi peserta dan operasional perusahaan," imbuh Aulia.

Peserta yang tetap melanjutkan program magangnya kemudian mengikuti kegiatan dengan bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) seperti pekerja PHM lainnya. Sementara itu, proses penerimaan peserta baru sempat ditunda untuk memastikan kesiapan mekanisme pelaksanaan program selama masa pandemi.

Pada bulan Desember 2020, program *apprentice* kembali dimulai secara daring. "Meski dilakukan secara daring, peserta harus tetap mengikuti *induction program* yang terdiri dari *briefing* HSE, Security, dan HR untuk memastikan bahwa peserta mendapatkan informasi yang memadai mengenai prosedur dan peraturan yang berlaku di perusahaan," tutur Aulia.

Dalam program daring, peserta dan *mentor* tetap dapat melakukan komunikasi dan diskusi seperti halnya pekerja melalui *platform* komunikasi/ *meeting* yang diperbolehkan oleh perusahaan. Untuk proses pertukaran data, peserta yang tidak mendapatkan akses surel dan folder perusahaan dapat melakukannya melalui *sharing folder* yang dikelola oleh perusahaan yaitu WinSCP. "Untuk memastikan kerahasiaan data perusahaan serta penggunaan informasi yang sesuai, peserta diwajibkan untuk menandatangani pernyataan kerahasiaan sebelum memulai program," tambah Aulia.

Agar proses belajar dan kegiatan termonitor dengan baik, peserta diharuskan untuk mengisi formulir *Monthly Activity Sheet* (MAS) dan *Monthly Log Sheet* setiap bulannya yang bertujuan untuk memastikan bahwa kegiatan program (*mentoring* dan aktivitas kerja harian) tetap terlaksana.

Arini kembali menjelaskan bahwa kesediaan dan komitmen mentor juga menjadi salah satu kunci keberhasilan pelaksanaan program secara daring. Dalam kondisi seperti sekarang ini *mentor* tidak dapat memantau secara langsung peserta program sehingga diperlukan kesediaan untuk meluangkan waktu ekstra di tengah padatnya pekerjaan.

Arini menjelaskan bahwa PHM tetap berkomitmen untuk melaksanakan program pengembangan external ini di masa pandemi. "Dalam hal ini pelaksanaan program tersebut tentunya merujuk kepada ketersediaan *mentor*, kondisi serta kebutuhan operasi perusahaan. Selain itu implementasi program juga harus tetap mengedepankan protokol kesehatan serta aturan yang berlaku," kata Arini.

Salah seorang *apprentice* di PHM, Ahmad Fauzi Elwuar (ECP/QSE/QRM) mengatakan bahwa meski program magang yang sedang ia jalani saat ini dilakukan di masa pandemi, namun tetap berjalan dengan lancar. "Meskipun tingkat intensitas komunikasi dengan rekan kerja maupun hirarki tidak seefektif dibandingkan sebelum pandemi, namun banyak pengalaman berharga yang didapat dengan melakukan program magang di masa seperti ini," kata Fauzi. Ia juga memberikan semangat kepada peserta maupun calon peserta magang lainnya, untuk terus menyerap ilmu melalui program magang yang diberikan oleh PHM.

Learning Hours (LH)

Untuk mendukung program pengembangan pekerja, PT Pertamina (Persero) memberikan target *learning hours* kepada setiap perwiranya. Tujuan utama dari LH oleh Persero adalah untuk mendorong peningkatan kompetensi pekerja melalui kegiatan *learning and development* yang terarah, merata, dan terukur. Pengembangan kompetensi pekerja tidak hanya menjadi tanggung jawab perusahaan, namun juga masing-masing pekerja. Hal ini dapat dicapai melalui berbagai aktifitas, tidak hanya melalui pelatihan di dalam kelas tetapi juga kegiatan lain seperti *mentoring/coaching*, *sharing session*, keikutsertaan dalam forum webinar, *e-learning* dan *self-learning*.

Arini menyebutkan bahwa pada tahun 2020 ada kenaikan target LH, yakni menjadi 168 LH/pekerja, dibandingkan dengan tahun 2019 yaitu sebanyak 100 LH/pekerja. "Selama pandemi, cukup banyak forum *sharing session* yang dilakukan secara daring seperti yang diadakan oleh Persero, *Sub Holding*, dan juga PT Pertamina Hulu Indonesia (PHI) melalui POLS, KOMET, PUSHKU, dan juga FIT," kata Arini. Ia menambahkan bahwa PHM juga memiliki kegiatan *sharing session* yang diinisiasi oleh divisi seperti: FOKUS yang dijalankan oleh divisi Field Operations, dan juga program NGEBOR yang dilakukan oleh divisi Communication & External Affairs. Selain itu terdapat program *coaching* internal yang sering menjadi *benchmark* dari anak perusahaan lain, yakni COMPASS gap-closing dari divisi Field Operations dan berbagai inisiatif lainnya yang dijalankan oleh divisi-divisi untuk pengembangan pekerja sekaligus pencapaian *learning hours* ini.

Ardian Fandika (RPE), salah satu Perwira PHM yang berhasil menyelesaikan LH tertinggi pada tahun 2020 dan berhasil mendapatkan penghargaan pada ajang *Employee Appreciation 2020* sebagai *Highest Learning Hour by location* pada bulan Desember yang lalu, mengatakan bahwa target LH merupakan sebuah tantangan yang bermanfaat bagi seluruh Perwira Pertamina. "Peningkatan jumlah LH di tahun 2020 dan juga 2021 masih dalam batas wajar dan tentunya akan memotivasi kita untuk meningkatkan pengetahuan dan mengasah keahlian terutama di masa pandemi ini," kata Ardian.

Hal positif mengenai target *Learning Hours* juga diungkapkan oleh Sunarjadi (FO/MNT/ELC). Sebelumnya ia juga mendapatkan penghargaan pada ajang *Employee Appreciation 2020* sebagai instruktur dengan LH tertinggi di PHM. Menurutnya, menjadi instruktur di masa pandemi tidak sulit asalkan dijalankan dengan tujuan yang baik, yakni memberikan pengertian dan pengajaran terbaik kepada para murid-muridnya. "Selebihnya tinggal masalah adaptasi saja. Di masa pandemi justru kita diajak untuk dapat lebih kreatif dalam melakukan pembelajaran. Saya juga sudah membuat beberapa video untuk lebih mudah dipahami oleh murid-murid saya yang melakukan *training* secara daring," katanya.

Pada dasarnya, HR PHM terus memprioritaskan pengembangan kompetensi seluruh Perwira PHM meski saat ini pandemi COVID-19 masih ada di tengah-tengah kita. Fahmi Hatta, Vice President Human Resources and General Services PHM mengungkapkan bahwa saat ini dan ke depannya tim HR akan terus berupaya untuk beradaptasi dengan keadaan yang akan dihadapi sehingga selalu fokus dalam pengembangan karir pekerja. "*People* merupakan fokus utama kita, maka kita akan terus mencari cara agar kompetensi dan karir pekerja dapat terus dikembangkan, tentunya dengan mengedepankan kesehatan dan keselamatan sebagai prioritas kita," tutur Fahmi.



LIPUTAN UTAMA

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Hubungan Industrial yang Harmonis, Elemen Penting untuk Mewujudkan Produktivitas Perusahaan

Hubungan industrial yang harmonis merupakan sesuatu yang sangat diperlukan untuk terciptanya suasana lingkungan kerja yang kondusif yang pada akhirnya akan mendorong meningkatnya produktivitas perusahaan. Cerminan hubungan industrial yang harmonis itu tergambar dari dipatuhinya segala norma-norma standar yang ditetapkan pemerintah dalam aspek pengelolaan ketenagakerjaan, tersedianya fasilitas pendukung kesejahteraan pekerja, serta adanya mekanisme dialog dan komunikasi yang baik antara perusahaan dan pekerjanya.



Foto anggota LKS Bipartit PHM setelah usai rapat kerja yang dilakukan sebelum pandemi COVID-19

Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif, tim Human Resources (HR) PT Pertamina Hulu Mahakam (PHM) menerapkan pola pengelolaan hubungan industrial yang dikelola dengan baik dan profesional. Ristianto Nugroho, Pjs HRA/REL, menjelaskan strategi pengelolaan hubungan industrial tersebut bertumpu pada empat prinsip utama, yakni (1) kepatuhan terhadap peraturan, (2) memfasilitasi komunikasi pekerja dan perusahaan, (3) mewedahi saluran aspirasi pekerja, dan (4) mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*).

4 Prinsip Utama Strategi Pengelolaan Hubungan Industrial PHM



Kepatuhan Terhadap Peraturan

- Memastikan kebijakan yang berlaku di perusahaan harus sesuai dengan aturan ketenagakerjaan dan terus *ter-update*.
- Melengkapi segala perangkat normatif yang dipersyaratkan oleh undang-undang (UU). Salah satu contohnya adalah dengan proses penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) bersama-sama Serikat Pekerja (SP) PHM dimana saat ini naskah rancangannya telah dikirimkan ke PT Pertamina Hulu Indonesia.
- Menegakkan kedisiplinan pekerja secara konsisten terhadap aturan yang berlaku.
- Membangun kemitraan yang baik dengan para pemangku kepentingan di bidang ketenagakerjaan.



Mewedahi Saluran Aspirasi Pekerja

Hal ini ditunjukkan antara lain melalui dukungan yang diberikan perusahaan dalam memfasilitasi aktivitas Serikat Pekerja (SP) PHM dan Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit.



Memfasilitasi Komunikasi Pekerja dan Perusahaan Menyediakan berbagai forum komunikasi antara perusahaan dengan pekerja dimana diharapkan aspirasi dan dinamika yang berkembang dapat terserap dengan baik.



Mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*)

Mendukung terciptanya *employee engagement* melalui berbagai kegiatan olahraga, sosial, budaya dan keagamaan.

Saluran Aspirasi Pekerja

Tersedianya wadah komunikasi pekerja memegang peran penting dalam mendukung keharmonisan hubungan industrial di PHM. Melalui berbagai wadah inilah pekerja dapat menyalurkan berbagai masukan dan aspirasi yang konstruktif bagi kemajuan perusahaan. Sedangkan sebaliknya, keberadaan lembaga-lembaga saluran aspirasi pekerja ini membantu perusahaan dalam menyerap informasi berbagai dinamika yang berkembang hingga di level tataran operasional serta sekaligus menjadi sarana untuk mengkomunikasikan kebijakan perusahaan kepada pekerja.

Salah satu forum komunikasi dan konsultasi yang dibentuk di perusahaan terkait hal-hal yang berkaitan dengan aspek hubungan industrial adalah Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit. LKS Bipartit PHM telah dibentuk sejak tanggal 7 Februari 2019 dengan beranggotakan 18 orang yang mencerminkan proporsi yang berimbang antara unsur pekerja dan

manajemen dari berbagai latar belakang bidang pekerjaan, lokasi kerja, jenis kelamin maupun usia.

LKS Bipartit di PHM ibaratnya sebuah sistem peringatan dini (*early warning system*) dengan tugas mendeteksi isu-isu yang berpotensi memunculkan masalah hubungan industrial agar dapat diambil langkah-langkah mitigasi, termasuk menangkap berbagai dinamika yang berkembang di pekerja. Produk yang dihasilkan adalah rekomendasi kepada *stakeholder* utama LKS Bipartit, yakni perusahaan dan Serikat Pekerja. Dalam menjalankan perannya, LKS Bipartit PHM wajib bersifat obyektif, independen, profesional, serta mengutamakan kepentingan bersama serta mematuhi nilai-nilai yang berlaku di perusahaan.

Kristanto Hartadi (ACE/CEA Advisor), selaku ketua LKS Bipartit PHM mengatakan sesuai Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga

(AD/ART), lembaga ini mengadakan pertemuan sekurang-kurangnya 4 (empat) kali dalam satu tahun, namun dalam kenyataannya lebih dari itu, mengikuti dinamika yang berkembang di lapangan. "Di masa pandemi kita terus mengadakan pertemuan dan sudah tujuh kali secara daring, termasuk *hearing* dengan manajemen PHM. Yang terpenting adalah komunikasi tetap terjaga," kata Kristanto. Biasanya setelah mengadakan diskusi/*hearing*, LKS Bipartit akan mengeluarkan risalah pertemuan atau juga pendapat atau rekomendasi tertulis yang ditujukan kepada *stakeholder*-nya.

Sejak terbentuknya di 2019 hingga saat ini, LKS Bipartit PHM tercatat telah beberapa kali memberikan rekomendasi tertulis kepada Manajemen perusahaan. Ada banyak topik yang pernah didiskusikan di forum LKS Bipartit, misalnya berkaitan dengan kebijakan yang diterbitkan perusahaan, fasilitas kesejahteraan pekerja, isu-isu terkini yang berkembang mengenai Sumber Daya Manusia, ataupun program strategis harmonisasi perusahaan dengan Pertamina Group.

LIPUTAN UTAMA

Selain LKS Bipartit, PHM juga memiliki Serikat Pekerja (SP) PHM yang telah terbentuk sejak 1 Januari 2018.

Budi Satria, Ketua Umum SP PHM menjelaskan saat ini SP PHM beranggotakan lebih kurang 80% dari seluruh populasi pekerja PHM. "Dalam menjalankan kegiatannya, SP PHM bertumpu pada 5 pilar, yakni *Union to Member & Management*, *Union to Union*, *Union to Government*, *Union to Non-Government*, serta *Union to Media*," imbuhnya,

Dalam mengelola kemitraan hubungan industrial dengan perusahaan dan menyalurkan aspirasi pekerja, SP PHM mengedepankan komunikasi, keterbukaan dialog dan transparansi. SP PHM juga tidak hanya beraktivitas di lingkup internal PHM, namun saat ini tercatat memegang posisi strategis sebagai Sekretaris Jenderal dalam kancah Konfederasi Serikat Pekerja Migas Indonesia.

Budi Satria berharap agar sinergi yang positif antara perusahaan dan SP PHM ini dapat terus terjaga dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, produktif, dinamis dan berkeadilan. "Tujuan akhir yang ingin kita capai bersama dari hubungan yang harmonis ini adalah keberlangsungan kesuksesan perusahaan, terlindunginya kesejahteraan pekerja dan keluarganya, serta kontribusi sebesar-besarnya bagi kemajuan bangsa dan negara," ungkap Budi.

Wadah Kegiatan Olahraga, Seni, Agama dan Budaya (Ensemble dan SCS)

Dalam mendukung kinerja baik para pekerjanya, PHM meyakini bahwa kenyamanan lingkungan kerja dan *engagement level* pekerja terhadap perusahaannya akan meningkatkan motivasi dalam bekerja dan pada akhirnya akan berpengaruh juga bagi produktivitas perusahaan. Hal ini didukung dengan salah satunya memiliki kelompok Olahraga, Sosial, dan Budaya (orsosbud) yang bernama *Ensemble* di Balikpapan dan SCS di Jakarta.

Ensemble dan SCS dikelola oleh tim HRA/REL PHM dengan didukung oleh para pengurus dan anggota yang menggerakkan di dalamnya. Dengan adanya orsosbud, diharapkan para pekerja dapat menyalurkan bakat dan minatnya



Perwakilan Pengurus SP PHM bersama Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah

dalam bidang olahraga, sosial, dan budaya, untuk mendukung *work-life balance*. "Dukungan perusahaan untuk orsosbud tidak hanya melalui penyediaan fasilitas-fasilitas, namun juga melalui penyelenggaraan banyak kegiatan untuk mendukung aspek *work-life balance* ini," ungkap Ristianto. Ia menambahkan bahwa sejauh ini sudah ada lebih dari 50 unit kegiatan orsosbud yang difasilitasi perusahaan.

Di masa pandemi COVID-19 ini, kegiatan-kegiatan orsosbud tetap dijalankan meskipun melalui pola baru yaitu secara virtual. "Beberapa hal sudah kami lakukan secara virtual seperti Paraline (Pasar Rabu Online) yang saat itu bekerjasama dengan Persatuan Wanita Patra (PWP) PHM, kontes foto Instagram yang diadakan oleh MPC (Mahakam Photographer Club), Virtual Mahakam Run, serta *podcast* dari beberapa kelompok olahraga Ensemble," kata Cepi Adam (GSR/GPH) selaku ketua Ensemble. Selain itu, ia mengatakan untuk kegiatan yang memang harus dilakukan secara fisik (misalnya program donor darah) maka dipastikan akan dilakukan dengan mematuhi protokol COVID-19 yang baik dan tentu bekerja sama dengan semua entitas terkait.

Di Jakarta sendiri, program SCS terus dijalankan secara virtual. Rizhky Prasetyo (FAB/AIN/ACR) mengatakan bahwa kegiatan keagamaan melalui (Badan Dakwah Islam) BDI PHM dan



Acara *Today is My Last Day (TMLD)* yang dilakukan pada tanggal 27 Oktober 2018 di Club House, Gunung Utara, Balikpapan merupakan acara budaya yang dibuat oleh Ensemble

Umat Kristiani (UMKRIS) PHM JHO serta beberapa kegiatan seni dan olahraga seperti band, yoga, dan lari tetap berjalan dan memiliki antusiasme yang tinggi meskipun dilakukan secara daring. "Kelompok lari Pertamina Mahakam Runners SCS bahkan melakukan kompetisi lari secara virtual," imbuhnya.

Selama masa pandemi COVID-19 ke depannya, PHM tetap akan melanjutkan program-program yang mendukung *work-life balance* pekerja yang telah berjalan dengan baik selama ini dengan mematuhi segala kebijakan pencegahan penularan COVID-19 dan melaksanakan protokol kesehatan.



Kegiatan lari bersama yang diprakarsai oleh Jogging Never Dies (JND), salah satu section olahraga Ensemble. Foto diambil sebelum pandemi COVID-19



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 penyelarasan 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.



LIPUTAN UTAMA

Harmonisasi HR Information System

HR PHM juga telah melaksanakan harmonisasi *HR Information System* (SAP beserta *satellite application*-nya) dengan sistem yang ada di *Human Capital* Persero namun di saat yang bersamaan, proses ini beririsan dengan dibentuknya HSH. Herry Kurniawan (HRO/MPC/OPS) mengatakan bahwa status proyek penyelarasannya SAP PHM dan SAP Persero (HCP) saat ini adalah *ready to go live* pada 1 Januari 2021. "Di saat bersamaan ada kebutuhan agar data pekerja PHM dapat diakses oleh SHU sehingga hal ini yang sedang kita upayakan untuk dapat dikejar sebelum harmonisasi HSH berbarengan dengan implementasi organisasi SHU yang baru," jelas Herry.

Dengan kondisi dimana SAP PHM masih digunakan, maka SHU mengarahkan agar diadakan pemisahan Organisasi dan Remunerasi di dalam SAP antara PHM dengan Persero. Hal ini yang menjadi landasan tim HR PHM untuk dapat memasukkan data pekerja PHM ke SAP Persero. Dengan demikian SHU dapat menggunakan data tersebut untuk keperluan *talent management*, khususnya *talent search* dan pemenuhan kebutuhan pekerja baik di SHU atau bahkan di Anak Perusahaan Pertamina lainnya. "Hal ini juga menjadi pendukung untuk implementasi aplikasi *iAM Talent*, dimana nantinya data pekerja PHM akan muncul di sana untuk keperluan *talent management* di Pertamina secara menyeluruh dan terintegrasi," kata Herry.

Dewo Tjindarbumi (HRO/ADM) menambahkan, untuk proyek sistem secara keseluruhan, tim SAP PHM sedang meninjau kembali apakah dapat *go live* di tengah atau akhir tahun 2021. "Hal ini sedang kita upayakan untuk memastikan aktivitas operasional, *payroll*, perpajakan, pencatatan pembukuan *finance*, dan lainnya tetap aman meski pun adanya harmonisasi sistem," kata Dewo.



2

Harmonisasi Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System)

Selain organisasi, remunerasi, dan sistem (SAP), tim HR PHM juga telah melakukan harmonisasi mengenai sistem manajemen kinerja atau yang lebih dikenal dengan *Performance Management System* (PMS). Astrid Pinkan Andries kembali menjelaskan bahwa seluruh sistem manajemen kinerja PHM kini telah mengikuti kebijakan yang berlaku di Pertamina. "Walau secara *tools* kita masih menggunakan aplikasi kita sendiri, namun di dalamnya kita telah mengimplementasikan kebijakan PMS yang digunakan dalam sistem *People Review* di lingkungan Pertamina," jelasnya. Sementara untuk menggunakan sistem *People Review*, hal tersebut erat kaitannya dengan harmonisasi sistem (SAP) di PHM.

Ia menjelaskan, sebelumnya PMS di PHM masih menggunakan sistem dan *tools* dari operator sebelumnya yang dikenal dengan nama *Annual Individual Review* (AIR). "Sambil menunggu harmonisasi sistem yang masih berjalan, kita tetap menggunakan *tools* AIR PHM dengan beberapa perubahan dan modifikasi guna memenuhi sejumlah aspek penting yang perlu ada di PMS Pertamina. Walau *tools*nya berbeda dengan *People Review*, namun isi dan struktur di dalamnya sudah sama dengan *People Review*, bahkan sistem *rating*nya pun juga sudah berubah," katanya.

Astrid menyebutkan bahwa kini PHM juga telah mengikuti tahapan *Mid-Year Performance Review* (MYPR) yang sebelumnya belum pernah diterapkan di PHM. Tahapan MYPR ini menjadi krusial guna melihat sejauh mana pencapaian obyektif pekerja di semester 1, memberikan umpan balik atas hal-hal yang sudah baik maupun yang masih perlu ditingkatkan di semester 2, serta apakah ada target baru yang perlu diubah atau direvisi sesuai dengan KPI dari Perusahaan.

Lebih lanjut, PHM juga telah mengikuti proses *End-Year Performance Review* (EYPR) yang berlaku di Pertamina dengan menerapkan *360° assessment*. "360° *assessment* dapat menilai *set competency behavioral* dari masing-masing pekerja dari berbagai evaluator yang berbeda," jelas Astrid. Untuk itu, setiap pekerja juga diminta untuk melakukan *self-assessment* terkait dengan target realisasi sampai dengan akhir tahun.

Terkait dengan harmonisasi PMS, PHM juga telah memiliki *PMS Academy*, di mana setiap entitas akan memiliki PIC untuk memantau pencapaian perusahaan dari sisi KPI bisnis di masing-masing entitas tersebut dan memastikan setiap pekerja memiliki KPI Individu yang diturunkan dari KPI bisnis entitasnya.



Foto 1, 2, dan 3 merupakan wajah-wajah Perwira PHM dalam menjalankan pekerjaannya. Foto diambil sebelum pandemi COVID-19

3





AKHLAK
AMANAH KOMPETEN HARMONIS
LOYAL ADAPTIF KOLABORATIF

AKHLAK

Kampanye AKHLAK Terus Berlanjut agar Menjadi Budaya Perwira PHM

Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif (AKHLAK) merupakan kampanye yang telah digaungkan sejak tahun 2020 yang lalu dimulai dari Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan diturunkan ke seluruh perusahaan BUMN, termasuk PT Pertamina (Persero). PT Pertamina Hulu Mahakam (PHM) pun turut mengkampanyekan AKHLAK kepada para perwiranya. Bagaimana PHM mensosialisasikan AKHLAK agar dapat memenuhi tujuan, berikut penjelasan dari tim Human Resources (HR) PHM.

Sebelumnya, penjelasan mengenai AKHLAK sudah diulas pada *Energi Mahakam* edisi 7/Desember 2020. Pada edisi tersebut, disampaikan bahwa AKHLAK merupakan kampanye yang diharapkan dapat melengkapi kampanye *corporate culture* yang dimiliki Pertamina Group sebelumnya, yakni 6C. Harapannya agar seluruh Perwira Pertamina termasuk di PHM dapat menjunjung tinggi dan menerapkan keenam pilar AKHLAK beserta turunannya dalam bekerja.

PHM sebagai bagian dari keluarga besar Pertamina Group turut membantu menggaungkan kampanye AKHLAK. Hal ini dapat dilihat dari penyelenggaraan beberapa kegiatan sosialisasi melalui acara seperti Employee Appreciation 2020 yang diadakan pada 16 Desember 2020, dan juga Town Hall Meeting yang diadakan pada awal 2021 yang semua berlangsung secara daring. "Selain itu kami juga dibantu oleh tim Communication and External Affairs (ACE/CEA) dalam menyosialisasikan kampanye AKHLAK melalui berbagai saluran publikasi seperti tabloid *Energi Mahakam* dan juga *broadcast* informasi untuk seluruh pekerja melalui *email broadcast* dan MahakamNet," kata Sally Bethesda Marpaung (HRA/TAM/TAA), sebagai PIC Kampanye AKHLAK dari HR.

Selain itu, PHM juga telah melakukan beberapa publikasi cetak seperti membuat *banner* yang diletakkan di lapangan-lapangan PHM, dan juga telah

memasukkan informasi mengenai AKHLAK pada *communication tools* seperti video profil perusahaan, presentasi mengenai profil perusahaan, kalender PHM 2021, serta dalam program *IG Live* Instagram PHM @pertainahulumahakam, yakni Ngebahas Berbagai Topik Seru (Ngebor) yang pernah diadakan di tahun 2020 lalu.

PHM sesuai dengan arahan PHI juga telah menunjuk 11 orang sebagai *Culture Change Leader* (CCL) dan 18 orang sebagai *Culture Change Agent* (CCA) AKHLAK untuk menyosialisasikan kampanye ini kepada entitas masing-masing. "Para CCL dan CCA diberi kebebasan berkreasikan dalam menggaungkan kampanye AKHLAK kepada Perwira PHM lainnya," kata Sally.

Salah seorang CCL, Sigit Wibisono (CPS/C&D), dan juga CCA, Truly Pinanti Sastra (CPS/PRD/L&T) yang keduanya bekerja di entitas Field Operations (FO) telah menggelar program bersama untuk menyosialisasikan AKHLAK kepada seluruh tim FO yang dikemas dalam acara Kolom AKHLAK (KOLAK). Acara KOLAK diadakan secara daring selama 45 menit setiap sesinya dengan konsep audio seperti *podcast* namun menggunakan aplikasi MS Teams dengan tujuan agar dapat didengarkan sambil bekerja.

"Acara juga kami kemas dengan ringan, di mana para host, pengisi acara, dan bintang tamu berbincang-bincang mengenai penerapan AKHLAK di kehidupan sehari-harinya," kata Sigit. Pada sesi KOLAK yang pertama dengan tema "Amanah", CCL dan CCA tim FO turut mengundang General Manager PHM, Agus Amperianto. Acara KOLAK berhasil mengundang lebih dari 200 peserta di setiap sesinya.

Truly mengatakan bahwa rencananya KOLAK akan dibuat hingga 6 sesi sesuai dengan nilai-nilai AKHLAK. "Jadi masing-masing tema AKHLAK akan kami buat sesi khusus, dan kami juga sudah berencana membuat program lanjutannya," katanya. Sigit dan Truly berharap dengan diadakannya program KOLAK, tim FO dapat menjadikan AKHLAK sebagai budaya, tidak hanya dalam bekerja namun juga dalam kesehariannya, serta dapat menularkan budaya tersebut kepada Perwira PHM lainnya.

Energi Mahakam menanyakan tanggapan salah seorang pekerja di lapangan NPU yakni Muhammad Qasthalani (TTH/NPU/PRD) terkait kampanye AKHLAK ini. Qasthalani mengatakan ia mengetahui kampanye ini dari *email broadcast* dan MahakamNet yang dipublikasikan oleh PHM. "Selain itu beberapa kali di lapangan NPU juga dilakukan kampanye AKHLAK melalui acara-acara seperti *Sunday Talk* yang diadakan secara daring," ungkap Qasthalani.

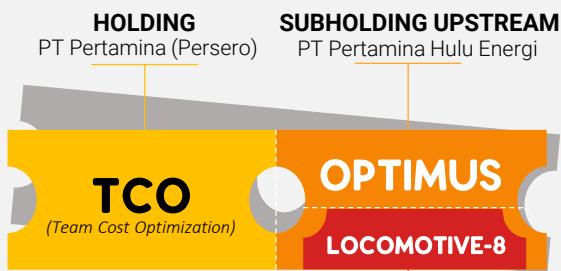
Dalam penilaiannya kampanye AKHLAK sangat baik dan perlu terus dilanjutkan untuk diterapkan oleh seluruh Perwira Pertamina. Ia pun mencontohkan prinsip-prinsip AKHLAK yang dijalankannya. "Saya selalu menerapkan prinsip *building acceptance instead of building resistance at the beginning* terhadap atasan saya. Sehingga dalam menerima pekerjaan kita harus patuh, namun apabila mengalami kendala dapat menyampaikan masukan yang baik terkait pekerjaan yang dilakukan. Hal ini menurut saya sesuai dengan bagian dari AKHLAK yakni "Loyal," imbuhnya.

INFOGRAFIK



Latar Belakang: Dengan adanya penurunan produksi yang terjadi secara alamiah dan pengelolaan lapangan Wilayah Kerja (WK) Mahakam yang sudah memasuki fase *mature*, PHM perlu melakukan optimasi dan efisiensi biaya demi keberlangsungan WK Mahakam. **Obyektif:** *Operating & Capital Expenditure* yang efektif dan efisien dengan melakukan berbagai inovasi, inisiatif, dan *value creation*.

Program Efisiensi dan Optimasi Biaya Pertamina



PT Pertamina Hulu Mahakam

Agus Amperianto
General Manager
PT Pertamina Hulu Mahakam

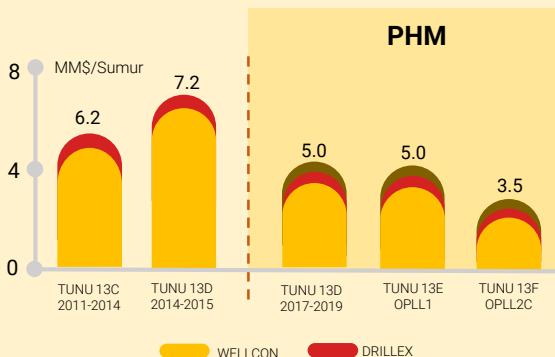
"Proyek Locomotive-8 adalah hal yang membuat saya sangat optimis di tahun 2021 dan ke depannya untuk bertahan di sektor hulu migas dengan efektif dan efisien."

8 Inisiatif Utama Locomotive-8

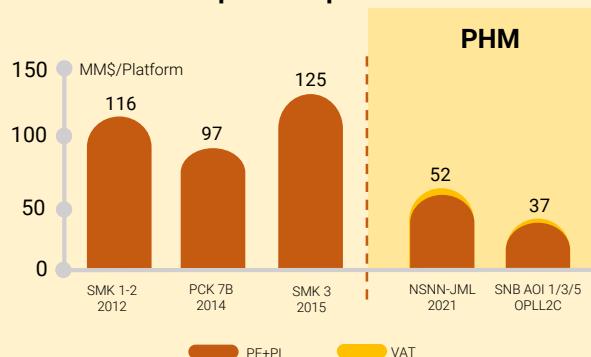
- Borderless & Sinergy Operation Region 3**
 - Geosciences Unlocking Resources
 - Business Increase Profitability
 - Operation (Leaner, Cheaper, Faster)
- Marine & Logistic Optimization**
 - Boat Centralization and synergy between entities
 - Boat Specification towards multi and fit for purpose
 - Enhance B30 utilization and fuel control
 - Digitalization to manage big data
- Risk Based Maintenance and Inspection**
 - Prioritization, selective, reducing depth & clustering, optimization of spare part, turbine, capability of internal resources and obsolescence strategy.
- Tri-Axes (Engineering, Contract, Workload) of Well Intervention Optimization**
 - The combination of 3 big efforts in the area of well intervention, which is the application of new approach or innovative technology in engineering and operation, workload optimization, and contract review and re-negotiation
- Technical Innovation in Drilling & Construction**
 - NPT Reduction
 - Retain Best Performance
 - Offline/ Hidden Operations
 - Rigless Operations
- Integrated Supply Chain**
 - NPT Reduction
 - Retain Best Performance
 - Offline/ Hidden Operations
 - Rigless Operations
- Perimeter Reduction**
 - GTS and unproductive remote cluster facilities Preservation. Optimization of oil and gas processing facilities (Processing centers) and follow-up review for preservation when it becomes unproductive. Optimization Non Process Facilities (Office & Housing)
- Digitalization**
 - Prolong Mahakam operation by digitalization
 - Using digital tools as enabler or booster of business adaptation or processes optimization

ABI (Anggaran Biaya Investasi)
Perbaikan Biaya Unit

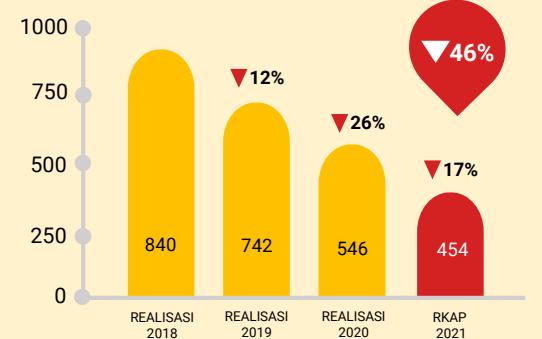
Pengeboran Delta



Platform & Pipeline Lepas Pantai



ABO (Anggaran Biaya Operasi)
Hasil & Target



Pencapaian: **125-150** Inisiatif/tahun

ABO Technical: Exclude PSAK 72 & 73 impact and PS-1X



Berikan ide dan inisiatif terbaik Anda untuk mendukung LOCOMOTIVE-8 pada tautan ini:

http://bit.ly/SCRUMDAY_IDEAS
Atau pindai QR CODE berikut:



KESELAMATAN

Melaksanakan Bulan K3 PHM Secara Daring, Siapa Takut?

Untuk pertama kalinya bulan K3 Nasional yang berlangsung mulai 12 Januari hingga 12 Februari 2021 dilaksanakan secara daring, sehingga suasana berbeda dari tahun-tahun sebelumnya. Kondisi pandemi telah mendorong panitia Bulan K3 PHM untuk tetap menghadirkan kegiatan sosialisasi nilai-nilai HSE kepada Perwira PHM dengan cara-cara yang inovatif. Anik Setyaningsih (HSE/SAF) dan Fitriyadi Nata (HSE/SAF) membagikan ceritanya kepada *Energi Mahakam*.

Dipercaya memimpin pelaksanaan Bulan K3 PHM tahun 2021 adalah sebuah pengalaman tersendiri bagi Anik Setyaningsih (HSE/SAF). Menjalankan tugas kepanitiaan dalam kondisi pandemi merupakan sebuah tantangan, mengingat pada tahun-tahun sebelumnya kegiatan Bulan K3 selalu diadakan dengan mengumpulkan pekerja. Sehingga seluruh panitia harus memikirkan berbagai macam skenario untuk selalu menghadirkan acara yang menarik dan kreatif, memiliki jangkauan luas namun maksimal di tengah keterbatasan yang ada.

Pembentukan panitia dan persiapan kegiatan telah dimulai dari awal Desember 2020. Banyak masukan yang diterima panitia untuk penentuan tema dan pembicara, salah satunya adalah isu adanya kelelahan mental akibat pandemi (*pandemic fatigue*) di kalangan mereka yang tetap bekerja di lapangan, terutama akibat *management of change* seperti jadwal *crew change*, termasuk perubahan cara kerja yang menyesuaikan protokol pencegahan COVID-19. "Tentu saja hal ini berpengaruh pada kondisi mental pekerja apabila *pandemic fatigue* tidak dikendalikan, karena bisa membuka peluang untuk terjadinya insiden," ungkap Anik. Inilah yang mendasari panitia untuk mengangkat tema kesehatan mental di acara webinar yang sekaligus pembuka rangkaian acara Bulan K3 PHM.

Untuk webinar selanjutnya, panitia mengusung tema vaksin, berdasarkan *feedback* dari webinar pertama, di mana isu vaksin cukup hangat ditambah banyaknya hoax yang beredar di media sosial yang harus diluruskan. Melalui tema ini perusahaan berharap tidak ada lagi keraguan apabila tiba saatnya pekerja harus divaksin COVID-19. "Jadi bukanlah tanpa alasan bila kedua isu tersebut merupakan perhatian utama perusahaan dan berimplikasi kepada seluruh perwira, baik di Jakarta, Balikpapan maupun sites," kata Fitriyadi.



Salah satu contoh aktivitas pelaksanaan bulan K3 di site yang melakukan kegiatan olah raga bersama dengan menerapkan protokol kesehatan yang ketat

Panitia sendiri juga harus beradaptasi dengan *platform* yang ada. Setelah menganalisis beberapa *platform* khusus untuk mengadakan *event*, panitia sepakat untuk memilih MS teams Live dan ini bukanlah hal yang mudah. Perlu koordinasi dengan Persero untuk menggunakannya, ditambah tim HSE tidak berpengalaman dalam mengoperasikannya.

Namun dukungan IST dalam pendampingan dan penjaminan jaringan yang baik, serta bantuan luar biasa ACE/CEA terkait berbagai macam design dan multimedia, kedua acara webinar dapat berlangsung dengan sangat menarik dan lancar.

Selain Webinar, hal yang juga tidak sederhana adalah melaksanakan program kompetisi yang dibuat dalam format Ranking 1 & Cerdas Cermat namun dilakukan secara daring. "Kompetisi ini cukup *tricky*, terutama kami harus memperhatikan gerak gerik setiap peserta dari kamera video saat menjawab pertanyaan dari panitia. Apalagi saat babak rebutan dimana peserta menjawab bersama melalui *chat box*, itu yang paling susah," jelas Anik berapi-api. Kondisi perbedaan kecepatan jaringan oleh panitia diutarakan di awal agar peserta memahami bahwa kegiatan Ranking 1 & Cerdas Cermat kali ini bukan semata kompetisi namun lebih berfokus pada pembelajaran.

Feedback Ranking 1 & Cerdas Cermat cukup positif, karena untuk pertama kalinya bisa menyatukan berbagai lokasi di PHM, terutama peserta dari site yang memiliki antusiasme sangat luar biasa. Peserta terlihat berpacu mempelajari aturan, materi, TKO dan TKI yang ada sehingga mampu menjawab soal-soal di ajang kompetisi dengan baik. "Kami sebagai panitia merasa *surprise* dengan kemampuan para perwira untuk menjawab pertanyaan," kata Fitriyadi.

Ditambahkan, panitia menyiapkan total 280 pertanyaan untuk Ranking 1 & Cerdas Cermat yang mencakup berbagai aspek *Health, Safety, Environment, Method, Technological Risk, HSE Management System (SUPREME)* dan seputar COVID-19. Hampir sebagian besar pertanyaan dapat dijawab dengan baik oleh perwira. "Dengan semangat belajar yang tinggi sekali, hal ini menunjukkan upaya kami untuk menyosialisasikan aspek HSSE kepada perwira cukup berhasil," kata Anik.



Tema kesehatan mental dipilih sebagai pembuka rangkaian bulan K3 PHM 2021 sebagai jawaban panitia atas issue kelelahan mental akibat pandemi

Salah satu peserta dinobatkan sebagai *rising star* mewakili tim IST, yakni Harbito Prihantono (IST/OPS/TEL). Panitia menilai dalam tiga kali babak penyisihan, kecepatan Harbito dalam menjawab pertanyaan yang diajukan sangat menonjol. Dia mengungkapkan kebanggaannya bisa ikut berpartisipasi dan terpilih menjadi *rising star* dalam Cerdas Cermat. "Saya belajar setiap minggunya dan membagi materi bersama rekan satu tim. Dalam menjawab pertanyaan saya selalu mencoba menggunakan logika berpikir," kata Harbito.

Dalam rangkaian Bulan K3 tahun 2021 masing-masing site diizinkan menyelenggarakan program spesifik mereka, dengan menyesuaikan pada kondisi dan kebutuhan masing-masing. "Misalnya kegiatan kompetisi internal yang digabungkan dengan *Sunday Talk* di masing-masing site. Bahkan program ini tidak hanya menjangkau area Mahakam saja, namun termasuk lokasi kerja GFP di Bintan," kata Fitriyadi.

Selain itu, kegiatan *quiz* juga memiliki jangkauan peserta yang luas. Lebih dari 1.000 perwira PHM berpartisipasi menjawab sekitar 180 pertanyaan yang disebarluaskan melalui *broadcast email* setiap minggunya. "Meskipun bekerja dalam senyap, tim kuis Bulan K3 sangat sukses dalam menjangkau perwira PHM untuk ikut serta," kata Anik.

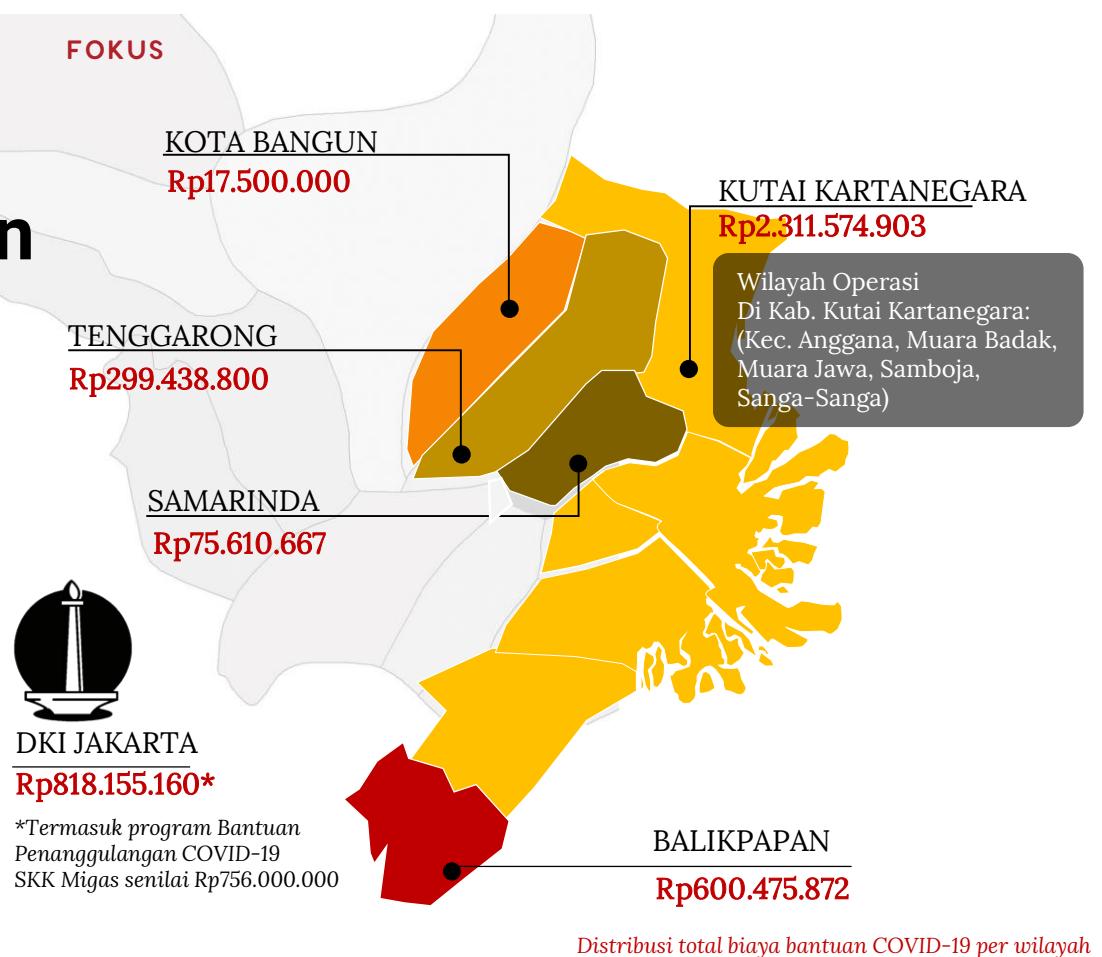
Kepala Departemen Safety PHM, Ramadhan Hidayat, mengatakan upaya panitia untuk tetap menyosialisasikan nilai-nilai HSE terutama CSLR+ dan TEMAN di Bulan K3 ini adalah jawaban dari Divisi HSE untuk tetap menjalankan program kampanye dengan cara-cara yang inovatif namun konsisten mengindahkan protokol COVID-19. "Dalam bulan K3 tahun 2021 ini, kami sekaligus menyosialisasikan nilai-nilai HSE dan mengimplementasi tata nilai AKHLAK, terutama adaptif dan kolaboratif," katanya.

Dengan pelaksanaan Bulan K3 Nasional ini, perwira PHM tetap diingatkan untuk memiliki kompetensi dan pengetahuan dalam aspek-aspek HSSE sehingga mendukung tema bulan K3 nasional tahun 2021, yakni: "Penguatan Sumber Daya Manusia yang Unggul dan Berbudaya K3 pada Semua Sektor Usaha." Termasuk mendukung upaya PT Pertamina (Persero) dalam "Mewujudkan SDM PERTAMINA yang Unggul dan Berbudaya HSSE untuk Mendukung *Business Sustainability*".

CSR

Upaya Penanggulangan COVID-19 PHM Untuk Masyarakat

Satu tahun sejak pandemi melanda negeri ini pada Maret 2020, PHM telah menyalurkan bantuan senilai lebih dari Rp4 miliar. Penyaluran bantuan dilakukan dalam 3 fokus utama yaitu: dukungan penyediaan alat dan sarana bagi tenaga medis, perlindungan terhadap masyarakat melalui pencegahan penyebaran COVID-19 di ruang publik, dan bantuan kepada kelompok masyarakat rentan untuk meminimalisir dampak sosial ekonomi yang ditimbulkan oleh COVID-19. Bantuan ini tersebar di 10 area, mulai dari 5 kecamatan di ring 1 wilayah operasi serta 4 kota dan 1 kecamatan lainnya.



Fokus Penyaluran Bantuan

<p>Dukungan penyediaan alat dan sarana bagi tenaga medis selaku lini terdepan dalam penanganan pasien COVID-19.</p>	<p>Perlindungan terhadap masyarakat melalui pencegahan penyebaran COVID-19 di ruang publik.</p>	<p>Bantuan terhadap kelompok masyarakat rentan untuk meminimalisir dampak sosial ekonomi yang ditimbulkan oleh COVID-19.</p>
---	---	--

Rekapitulasi Jumlah Bantuan Bencana COVID-19 Per Desember 2020

1.218 unit Baju Alat Pelindung Diri (APD)	10.618 unit Masker Kain	16 unit Mesin <i>Sprayer</i>	7.599 paket Sembako	289 orang Pelatihan Peningkatan Kapasitas Masyarakat
164 box Sarung Tangan Latex	22.850 unit Masker Medis	3 unit <i>Disinfectant Chamber</i>	70 unit <i>Safety Goggle</i>	27 unit Tempat Cuci Tangan tanpa Tandon
163 unit <i>Face Shield</i>	3.171 botol <i>Hand Sanitizer</i>	93 pasang Sepatu Boot Karet	4 paket Posko Bencana COVID-19 & Partisi Penjaga Jarak Sosial	510 kaleng Susu Beruang
1.150 strip Vitamin	719 botol <i>Hand Wash Antiseptic</i>	159 jergen <i>Cairan Disinfektan</i>	20 unit <i>Safety Helmet</i>	9 orang Tenaga Ahli
115 unit Paket Alat Kesehatan: Tensimeter, Termometer, Obat-Obatan, dll	16 jergen <i>Hand Wash Antiseptic Refill</i>	2 unit Alat Pemadam Kebakaran & Pembangunan Drainase	1 program Kegiatan Bersama SKK Migas dalam penanggulangan COVID-19	

Total Kontribusi PHM dalam Upaya Penanggulangan COVID-19:
Rp4.122.755.402

KESEHATAN

PHM Dukung Program Vaksinasi COVID-19

Satu tahun pandemi COVID-19 melanda Indonesia dan hingga kini belum ada tanda-tanda akan berakhir. Pemberian vaksin COVID-19 merupakan salah satu solusi yang dianggap paling tepat untuk menciptakan kekebalan massal dengan harapan dapat menekan penyebaran virus. Pemerintah pun menganjurkan agar semua orang melaksanakannya. Lantas, bagaimana PHM sebagai perusahaan mempersiapkan program vaksinasi COVID-19 dan apa alasan setiap Perwira PHM harus menjalani vaksinasi ini?



Sebagai bagian dari kelompok tenaga kesehatan, dr Rani Herespatiagni beserta tim HSE/MED telah menjalankan dua tahapan vaksinasi COVID-19

Pemberian vaksinasi bertujuan untuk membuat sistem kekebalan tubuh mampu mengenali dan cepat melawan bakteri atau virus penyebab infeksi. Program vaksinasi COVID-19 yang dilaksanakan oleh pemerintah diharapkan dapat menurunkan angka penderita dan kematian akibat virus ini. PT Pertamina (Persero) dan unit usaha yang berada di bawahnya, terus berupaya memberikan pemahaman kepada seluruh Perwira akan pentingnya mendukung program vaksinasi ini.

Dalam kegiatan Sosialisasi Pendataan Vaksin COVID-19, PHE sebagai Sub Holding Upstream (SHU) menghadirkan Prof. Dr. dr. Iris Rengganis, Sp.PD-KAI, Dokter Spesialis Penyakit Dalam Konsultan Alergi Imunologi. Dikatakannya, "melalui vaksinasi, kekebalan tubuh akan bertahan lebih lama, antibodi terbentuk dan akan menetralkan virus yang masuk."

Sejak vaksin COVID-19 tiba di Indonesia, tidak sedikit masyarakat yang kontra akan anjuran Pemerintah untuk menjalani vaksinasi COVID-19 ini. Padahal, pemberian vaksin ini sangatlah penting, bukan hanya untuk melindungi masyarakat dari COVID-19, tetapi juga demi memulihkan kondisi sosial dan ekonomi yang terkena dampak akibat pandemi.

dr Rani Herespatiagni, Pjs Kepala Departemen Medical (HSE/MED) PHM, mendukung apa yang disampaikan Prof Iris. "Sebagai bentuk dukungan pemerintah dalam memenuhi cakupan vaksinasi COVID-19, tentunya sosialisasi kesadaran vaksin sangat penting karena masih banyak perbedaan persepsi dan ketidakpahaman mengenai vaksin ini sendiri," katanya. HSE/MED terus berupaya memberikan informasi kepada Perwira PHM dan keluarga tentang hal-hal yang masih samar dari vaksin COVID-19. Termasuk melakukan sosialisasi terkait manfaat, persiapan yang perlu dilakukan

sebelum vaksinasi, layanan dan hal-hal yang dihadapi saat vaksinasi, serta waktu dan tempat vaksinasi COVID-19.

Dalam rangkaian Bulan K3 Nasional di PHM, Divisi HSE PHM juga melakukan sosialisasi terkait program vaksinasi. Salah satunya, dalam acara penutupan Bulan K3 pada 16 Februari 2021 lalu. Acara yang menghadirkan Assoc. Prof. Dr Bimo Ario Tejo, selaku Peneliti Bioteknologi Associate Professor Universiti Putra Malaysia, memaparkan manfaat vaksin COVID-19 dan pengaruhnya.

Program Vaksinasi Mandiri

Lelin Aprianto, Direktur SDM dan Penunjang Bisnis PT Pertamina Hulu Energi, dalam acara Sosialisasi Pendataan Vaksin COVID-19 menyatakan, "Pemerintah membuka opsi untuk melakukan vaksinasi mandiri dan Pertamina Group secara aktif akan memberikan dukungan maksimal dalam inisiatif ini." Dia berharap agar keluarga besar Pertamina turut mendukung program ini. Tahapan yang kini sedang dilakukan adalah persiapan menuju vaksinasi mandiri.

Sejalan dengan arahan SHU, Yoseph Gunawan, VP HSEQ PHM, menjelaskan, "tantangan yang dihadapi saat ini adalah perwira diharapkan mendapatkan informasi yang valid mengenai tahapan program pelaksanaan vaksinasi mandiri ini, apakah akan terpusat di PT Pertamina (Persero)/BUMN atau bisa dilakukan secara mandiri dengan segala batasannya, hingga pengumpulan data seluruh Perwira PHM."

Rani menambahkan untuk waktu dan kepastian pelaksanaan vaksinasi COVID-19 secara mandiri, saat ini PHM masih menunggu arahan dari PT Pertamina (Persero) dan SHU. PHM maupun SHU telah mengumpulkan data populasi pekerja dan keluarganya.

Data ini akan digunakan sebagai dasar untuk melakukan perencanaan, seperti anggaran yang diperlukan dan berapa jumlah pekerja dan anggota keluarga yang akan divaksin.

Sementara itu, beberapa Perwira PHM telah mengikuti program vaksinasi tahap satu sesuai dengan arahan pemerintah. Mereka adalah kelompok yang tergabung dalam tenaga kesehatan. Salah satu yang sudah menerima adalah dr Peter Immanuel Novianto (HSE/MED/OHI). Setelah mendapatkan vaksin COVID-19, dr Peter menceritakan, "Saya telah mendapatkan 2 kali vaksinasi jenis Sinovac dengan jarak sekitar 14 hari, yaitu pada 29 Januari dan 15 Februari 2021 di klinik KKP (Kantor Kesehatan Pelabuhan). Personil HSE/MED mendaftarkan diri secara kolektif sebagai tim tenaga kesehatan melalui Dinas Kesehatan Balikpapan."

dr Peter menambahkan, "Saya berharap agar Perwira PHM beserta keluarga tidak takut dalam menjalani vaksinasi, karena terbukti secara teori dan praktek vaksin COVID-19 sangat aman dan melindungi diri kita. Pada saat diberikan vaksin, Saya hanya merasakan nyeri di bagian suntikan dan hilang dalam beberapa saat, rasanya sama seperti penyuntikan vaksin pada umumnya." Dijelaskannya, efek samping mungkin terjadi pada 2 lokal area, yaitu area suntikan menjadi bengkak, merah dan nyeri serta sistematik, yaitu rasa lemas dan sedikit demam.

Tak dipungkiri, kedatangan vaksin COVID-19 dinantikan berbagai pihak untuk mengatasi pandemi. Yoseph Gunawan berharap seluruh Perwira PHM dapat memahami dan mengikuti program vaksinasi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan serta upaya pemberian vaksin COVID-19 bisa segera dilakukan dan berjalan dengan baik.

KESEHATAN

Kompetisi Olahraga Virtual, Tetap Hidup Sehat Walau Ada Pandemi



PT Pertamina Hulu Mahakam terus berupaya mendukung *work-life balance* dan hidup sehat para perwiranya melalui berbagai kompetisi olahraga. Pandemi COVID-19 tidak menyurutkan PHM untuk terus melaksanakan program-program tersebut. Kompetisi olahraga secara daring pun digelar bagi para Perwira PHM untuk terus semangat rutin berolahraga, seperti contohnya *Calories King Challenge* yang diadakan dalam rangkaian peringatan Bulan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dan juga *Mahakam Miles Run (MMR)*, yakni kegiatan lomba lari daring yang diadakan oleh komunitas lari di Lapangan Senipah, Peciko, and South Mahakam (SPS).

Calories King Challenge

Calories King Challenge, merupakan kompetisi olahraga yang diadakan oleh HSE/MED sebagai bagian dari rangkaian acara Bulan K3, dan berlangsung sejak 28 Januari hingga tanggal 28 April 2021 yang akan bertepatan dengan World Day for Safety. "Acara ini dibagi menjadi 3 *batch*: *batch* pertama 28 Januari-28 Februari, *batch* kedua 1-28 Maret, dan *batch* terakhir yaitu 29 Maret-28 April," kata Tommy Bagus Pramono (HSE/MED/ADM), selaku PIC dari perlombaan ini.

Berhubung dilakukan secara daring, perlombaan dilakukan oleh masing-masing individu. Setiap peserta wajib mengunduh aplikasi *Mapmyrun*, dan memasukkan kegiatan olahraga yang mereka lakukan setiap harinya. "Aplikasi tersebut mampu mengukur berapa banyak jumlah kalori yang dibakar dalam waktu dan dengan jenis olahraga yang ditentukan.



Diah Eka (LSA/C&S) merasakan manfaat dengan mengikuti challenge ini yaitu menambah motivasi untuk kembali berlari lagi meskipun di masa pandemi.



Untung Riyanto (OFS/BKP) merasa program Calories King Challenge menambah keakraban antar Perwira PHM.

Untuk *challenge* ini, kita memperbolehkan Perwira PHM melakukan semua cabang olahraga selama tercatat di aplikasi tersebut," kata Tommy.

Menurut Tommy, ide ini sebenarnya sudah banyak dilakukan di ajang kompetisi olahraga umumnya, sehingga akan menarik apabila PHM juga mengadakan hal serupa, sehingga mendorong motivasi pekerja untuk terus berolahraga khususnya di masa pandemi.

Dalam kegiatan ini, tim HSE *Occupational Health & Industrial Hygiene (OHI)* turut membantu memberikan saran kepada para peserta, serta rekomendasi apa saja yang perlu diperhatikan sebelum melakukan olahraga, terutama agar terus patuh dalam melakukan protokol COVID-19. "Para peserta juga terus dipantau dalam kegiatan olahraganya, agar memastikan tidak terlalu memforsir dirinya demi memenangkan kompetisi ini," tambah Tommy.

FOKUS

Mahakam Miles Run (MMR)

Selain *Calories King Challenge*, PHM juga sempat mengadakan ajang kompetisi lari virtual yakni *Mahakam Miles Run (MMR) 2020* pada tanggal 5-19 Desember 2020 yang lalu. MMR 2020 digagas oleh rekan-rekan Komunitas Lari Pertamina Run (KLaPerRUN) di Lapangan SPS. Namun, kegiatan ini dibuka untuk seluruh Perwira PHM di seluruh lokasi.

Selain untuk mendukung Perwira PHM agar terus termotivasi dalam berolahraga, kegiatan ini juga dilakukan sekaligus untuk merayakan ulang tahun KLaPerRUN yang pertama. "Menyikapi kondisi pandemi ini, aktivitas kita memang terbatas, namun bukan berarti kita mengurangi kebiasaan hidup sehat," ungkap Dwi Waseso (OFS/SPS/MNP), salah seorang pendiri KLaPerRUN. Ia juga selalu mengingatkan seluruh peserta MMR 2020 agar patuh pada protokol COVID-19 saat berlari.

Antusiasme dari kegiatan MMR dapat dibilang cukup tinggi karena pencapaiannya jauh diatas target awal. Kategori MMR 2020 yang dibuka adalah 21 KM *Individual Multiple Run*. Para peserta diberi keleluasaan dalam menentukan kapan mau berlari selama masih dalam periode tanggal yang ditentukan. "Ada yang menyelesaikannya dalam 7 hari, ada yang dalam 3 hari, bahkan ada juga yang dalam satu hari. Semua tentu dilakukan sesuai kemampuan diri masing-masing tanpa dipaksakan," ungkap Dwi.

Sama seperti *Calories King Challenge*, seluruh peserta wajib mengunduh aplikasi, namun kali ini menggunakan STRAVA, untuk memasukkan kegiatan berlarnya hingga selesai. "Seluruh peserta yang berhasil menyelesaikan 21 KM dalam periode yang ditentukan mendapatkan hadiah medali dan *jersey* MMR 2020, serta ada juga *giveaway* yang diberikan oleh panitia untuk beberapa peserta yang beruntung," tambah Dwi.

Bagaimana pun, kedua kegiatan ini mengalami tantangan yang sama. Dengan diadakannya secara virtual, aplikasi pun masih terus dikembangkan dari segi teknis untuk mengatasi beberapa kesulitan kecil yang timbul.



"Tantangan kecil ada dari segi administrasi, pencatatan *achievement* masing-masing peserta, serta kendala komunikasi. Namun sejauh ini semuanya berhasil diatasi," kata Tommy.

Para Perwira PHM yang sudah mengikuti kedua ajang ini merasakan manfaat besar dari partisipasi mereka. Diah Eka (LSA/C&S), mengungkapkan, "Kegiatan MMR ini menambah motivasi saya untuk kembali berlari lagi, karena dengan mengikuti *challenge* ini saya jadi mempunyai target dalam berlari meskipun di masa pandemi," kata Diah.



Robert Roy Antoni (RSES SPS) saat mengikuti Mahakam Miles Run (MMR) 2020.

Hal serupa diungkapkan oleh Esther Imuly (C&P/MPM/PSS) yang mengikuti *Calories King Challenge*. "Dengan adanya perlombaan semacam ini, saya jadi semakin termotivasi untuk olahraga dengan aktifitas fisik yang tinggi secara teratur namun dengan tetap mengetahui batas kemampuan tubuh kita," katanya.

Untung Riyanto (OFS/BKP) yang juga mengikuti program yang sama, mengungkapkan bahwa ia jadi memiliki target dalam mengukur kalori di tubuhnya. "Selain itu program ini juga menambah keakraban dengan Perwira PHM lainnya meskipun dilakukan secara virtual. Kita jadi saling mendukung untuk dapat semangat berolahraga," ungkapnya.

Robert Roy Antoni (RSES SPS) mengucapkan terima kasih kepada panitia MMR atas gagasan ini. "Kegiatan ini membuktikan bahwa kita tetap bisa menerapkan pola hidup sehat dengan menyenangkan serta aman," ujarnya Robert. Yoseph Gunawan, VP Health, Safety, Sustainable Development, Societal, Environment & Quality juga mengungkapkan terima kasih atas inisiatif-inisiatif dalam mendukung hidup sehat Perwira PHM. "Semoga kegiatan ini dapat terus berlanjut ke depannya guna menyemangati kita semua sebagai Perwira PHM untuk terus menerapkan hidup sehat demi meningkatkan imun tubuh, tentunya dengan tetap mematuhi protokol COVID-19," katanya.

Semua kegiatan olahraga dan pengambilan foto dilakukan dengan memperhatikan protokol menjaga jarak.



Esther Imuly (C&P/MPM/PSS) semakin termotivasi untuk terus berolahraga semenjak mengikuti perlombaan.

Proyek SMGS to RU V, Upaya Nyata PHM Wujudkan Ketahanan Energi Nasional

Proyek pasokan gas dari Wilayah Kerja (WK) Mahakam ke Kilang Pertamina Refinery Unit V (RU V) bernama South Mahakam Gas Supply to RU V (SMGS to RU V) telah terwujud dengan pengaliran gas secara aman sejak 17 Januari 2021. Peresmian terjadi pada 25 Februari 2021 secara daring, dihadiri oleh Wakil Kepala SKK Migas, Fatar Yani, Deputy Operasi SKK Migas Julius Wiratno, Direktur Utama PHI, Chalid Said Salim, General Manager PHM, Agus Amperianto, General Manager PT Pertamina Hulu Kalimantan Timut (PHKT) Achmad Agus Miftakurrohman, dan General Manager Kilang RU V Balikpapan, Eko Sunarno. *Energi Mahakam* merangkul penuturan beberapa personil kunci yang setahun ini terlibat dalam proyek ini, yakni: Ignatius Wiradi (Project Manager), Fitri Maryanti (Project Control & Interface), Bangun Suryoputro (Contract Manager EPCIC-1), dan Ponco Kartiko (Contract Manager EPCIC-2).

Proyek ini bermula ketika Direktur Utama PT Pertamina (Persero) kala itu, Elia Masa Manik, bersurat ke Kementerian Energi dan Sumberdaya Mineral pada 13 April 2018 untuk meminta pasokan gas dari Anak Usaha Hulu Pertamina di Kalimantan Timur bagi Kilang Pertamina RU V Balikpapan, karena produksi gas dari WK East Kalimantan tak mencukupi kebutuhan. Untuk menutupi kekurangan pasokan, Kilang RU V Balikpapan terpaksa mengimpor LPG sebagai bahan bakar bagi kegiatan operasinya.

Pada saat pengajuan pembahasan Operasi Pengembangan Lapangan Lapangan (OPLL) 1 bulan Juli 2019, John Anis (GM PHM kala itu) mengusulkan ke SKK Migas bahwa PHM menjajaki kemungkinan untuk berkontribusi dalam proyek ini dari Lapangan South Mahakam. Menilai potensi yang cukup besar ini, maka proyek ini masuk dalam Plan of Development (POD) OPLL 1, dan teknis persiapannya pun dimulai. Rapat SKK Migas dan Pertamina pada 27 Juli 2018 kemudian menyepakati penyaluran gas dari lapangan South Mahakam melalui fasilitas East Kalimantan milik PHKT.

Pandemi COVID-19

Ketika kegiatan fisik proyek ini mulai berjalan, di awal Maret 2020 terjadi pandemi COVID-19, bertepatan dengan *contract award* untuk dua kontraktor lokal pemenang tender. PT Meindo Elang Indah menjadi kontraktor Engineering, Procurement, Construction, Installation, and Commissioning (EPCIC) 1 dengan tugas memodifikasi *topside platform* pada anjungan East Mandu (MD-1), Jempang Metulang (JM-1), dan Sepinggian-P (SPG-P) termasuk memasang gas receiver berkapasitas hingga 28 MMscfd. Sedangkan PT Timas, selaku kontraktor EPCIC-2 bertanggung jawab memasang pipa penghubung ukuran 10 inci sepanjang 6,5 km.

Kondisi pandemi ini menuntut tim proyek untuk beradaptasi dengan cara bekerja dalam kondisi *remote/daring*. “*Remote working environment* ternyata *workable*,” kata Ignatius Wiradi atau yang akrab disapa Ignaz. Ketika tim tak dapat bertemu secara fisik, sisi baiknya jadwal tim dalam berkoordinasi malah meningkat dua kali lipat, bahkan sering kali satu rapat harus disusul dengan rapat-rapat berikutnya, walau itu di akhir pekan, demi memastikan monitoring proyek berjalan dengan baik. Hal itu dibenarkan oleh Ponco Kartiko: “Bahkan saat *offshore campaign* dan operasi berjalan 24 jam, kami memonitor pekerjaan dari rumah.” Di lapangan, tim menempatkan dua orang Company Site Representative (CSR) yang bekerja secara *back to back* demi memastikan pekerjaan di lapangan berjalan sesuai rencana.

Pada triwulan pertama, tim terkonsentrasi memastikan *long lead item* (LLI) tidak terhambat. “Kami memiliki 21 *purchase order* (PO) yang barangnya didatangkan dari beberapa negara dan terlambat tiba sebagai akibat *lockdown* yang terjadi di sejumlah negara,” kata Fitri Maryanti. Dampaknya, tim proyek harus melakukan *rebaseline*.

“Dukungan tim Field Operations sangat penting untuk suksesnya proyek ini, termasuk *support* yang baik terutama dari site SPS. Kedua hal ini merupakan perwujudan tata nilai AKHLAK terutama Kolaboratif,” ungkap Ignaz.

Tantangan lain adalah berlaku pembatasan jumlah *person on board* yang bekerja di lokasi agar tidak terjadi penularan virus. Situasi ini mempengaruhi pengaturan jumlah orang yang bekerja di lokasi dan penyusunan jadwal kapal. “Perhitungan yang kami buat di awal terpaksa disesuaikan dengan ketentuan protokol kesehatan yang berlaku,” kata Bangun Suryoputro.

Proyek ini pada awalnya direncanakan dapat dijalankan dengan kondisi (*mode*) normal untuk menghindari risiko *interface* yang dampaknya terhadap *cost* bisa sangat tinggi, namun karena tuntutan optimasi, juga terjadi berbagai penyesuaian terutama dari sisi jadwal dan anggaran. “Contohnya, jadwal dipadatkan menjadi kurang dari 1 tahun dan anggarannya pun dioptimasi. Akibatnya, risiko pelaksanaannya menjadi lebih tinggi, belum lagi ditambah kondisi pandemi yang menambah kompleksitas di lapangan,” kata Ignaz.

Namun terbukti Proyek SMGS to RU V ini mampu mendukung program Locomotive-8



Dengan selesainya proyek South Mahakam Gas Supply, PHI Group mendukung penghematan devisa negara melalui penghematan biaya operasi RU-V hingga 12 juta USD/tahun dan penurunan biaya untuk fuel & flare hingga 3 juta USD/tahun.

untuk optimasi dan efisiensi. Penghematan terutama pada hasil tender Engineering Procurement Construction (EPC) yang lebih rendah 20% dari Owner Estimation (OE), sehingga hanya dikeluarkan USD 25,1 juta dari anggaran (AFE) yang telah disetujui sebesar USD 27 juta. Kemudian, efisiensi juga dicapai melalui pemantauan dengan ketat pada pelaksanaan *interface* pekerjaan oleh kedua kontraktor. “Kami menugaskan *Interface Coordinator* untuk menjaga agar tidak terjadi klaim-klaim yang mengakibatkan penambahan biaya,” jelas Ignaz.

Aspek *interface* ini menjadi tantangan, antara lain karena sebagian pekerjaan berlangsung di area PHKT dan saat itu kolaborasi antar AP PHI juga merupakan hal baru. Namun, situasi kurang lancar hanya sedikit terjadi di awal, selebihnya tim proyek mendapat komitmen dan dukungan luar biasa dari manajemen PHKT sehingga proyek berlangsung mulus.

Tantangan lainnya, proyek ini merupakan *brownfield project* di fasilitas yang masih beroperasi dan sebagian sudah uzur. “Dukungan tim Field Operations sangat penting untuk suksesnya proyek ini, termasuk *support* yang baik terutama dari site SPS. Kedua hal ini merupakan perwujudan tata nilai AKHLAK terutama Kolaboratif,” ungkap Ignaz.

Di sisi lain *interface* pekerjaan antar kontraktor yang bekerja di *platform* juga harus dikelola, karena harus dipastikan tidak ada *item* pekerjaan yang tak bertuan atau malah kedua kontraktor sama-sama mengerjakannya. “Sehingga kami buat kontraknya secara rinci untuk setiap *interface point*, sejak awal sudah dibuat antisipasi untuk setiap pekerjaan. Jadi kami mirip bermain catur, mengatur siapa yang maju, siapa yang mundur,” kata Bangun.

INOVASI



Pasokan gas dari Wilayah Kerja (WK) Mahakam ke Kilang Pertamina Refinery Unit V (RU V) telah terwujud dengan pengaliran gas secara aman sejak 17 Januari 2021.

Mengutamakan Safety

Untuk menjaga aspek keselamatan, tim proyek bersama-sama kontraktor menyepakati target bersama. "Kami persiapkan, misalnya HSE Plan untuk perencanaan, HSE Program untuk memenuhi perencanaan, serta Audit & Inspection untuk memastikan semua dilaksanakan," kata Bangun.

Beruntung kedua kontraktor menerapkan kebijakan HSE yang selaras dengan PHM. "Tim HSE kami juga kuat, sehingga *monitoring* berlangsung baik. Kerjasama dengan kontraktor menjadi kuncinya," kata Ponco. Hasilnya, walau satu ketika terdapat

lebih dari 500 orang bekerja di lapangan, proyek diselesaikan dengan 600.000 jam kerja tanpa LTI, tanpa *recordable injury* dan tanpa kasus COVID-19. Untuk mencegah penularan COVID-19, misalnya, selaku kontraktor PT Meindo membuat *green zone area*, *COVID Ranger*, pembatasan mobilitas pekerja di *offshore*, melakukan 100% PCR Test untuk personil yang bekerja dll.

Cuaca juga sempat menjadi kendala. Bila kecepatan angin di atas 20 knot, kegiatan *lifting* terpaksa dijadwal ulang karena berisiko, kapal-kapal pun segera menuju ke tempat aman dan

semua aktivitas dihentikan sementara. Faktor cuaca juga berpengaruh pada aktivitas penyelaman, saat kapal akan merapat ke *platform*, atau pun saat *intelligent pigging* karena kapal tidak bisa merapat ke anjungan.

Menerapkan SOTOBOSOROR

Walau ada banyak tantangan dalam pelaksanaan proyek ini, pekerjaan dapat selesai tepat waktu. Bangun mengatakan sejak awal ada empat target dalam proyek ini: Safety, Quality, Budget, Schedule, yang kalau di lingkungan Pertamina dikenal dengan istilah SOTOBOSOROR (Safety, On Time, On Budget, On Specification, On Return and On Regulation). Dan untuk itu pertemuan teratur untuk monitoring menjadi hal kunci, dilakukan bersama SKK Migas dan Pertamina kemudian pertemuan mingguan internal proyek, sehingga walau terjadi *rebaseline* proyek ke Januari semua jadwal yang telah disepakati dapat terpenuhi.

Ignaz memberi apresiasi atas dukungan manajemen PHM dan PHI demi memastikan proyek ini menjalankan *Pertamina Upstream Development Way* (PUDW). Sejumlah divisi di PHM juga memberikan dukungan terutama dari DP, FO, C&P, FIN, LSA, ACE, HSE, dan LEG. "Tentu saja yang tidak terlupakan adalah dukungan dari seluruh departemen di Divisi ECP," kata Ignaz.

Dengan selesainya proyek ini, Kilang RU-V Balikpapan tidak perlu lagi mengimpor LPG sebagai bahan bakarnya, sehingga biaya operasi kilang dapat dihemat hingga 12 juta USD/tahun (dengan asumsi pemenuhan kebutuhan gas ke 47MMscfd), ditambah penurunan biaya untuk *fuel & flare* hingga 3 juta USD/tahun. "Sehingga PHI group telah mendukung penghematan devisa," tutup Ignaz.



"**Engineering** proyek ini cukup fenomenal, PHM berhasil membangun kolaborasi 4 tim, yakni PHM,PHKT, SYNERGY, dan DNV. Kemudian menggabungkan Pre-FEED, FEED dan *detail engineering* dalam satu studi. Penerapan **AKHLAK** secara baik terbukti mampu membuahkan hasil terbaik dalam membuat desain yang optimal, *constructible*, *operable*, dan *safety*." – **Husen Maq Desi (ECP/STD/PJT)**



"Proyek ini memberikan proses pembelajaran dan tantangan yang menarik demi mewujudkan sinergi kekuatan antar anak usaha hulu Pertamina guna memasok kebutuhan gas di Kilang RU-V Balikpapan, semoga pencapaian PHM ini membuka kesempatan untuk penugasan lain yang lebih menantang." – **Bharata Rahaju (DP/OSA/PJC)**



"Kami bangga dapat berkontribusi terhadap ketahanan energi nasional melalui proyek SMGS – RUV, dan mendukung upaya pemerintah RI untuk mengurangi impor LPG. Bagi saya pribadi, keterlibatan dalam proyek ini adalah pengejawantahan sesungguhnya dari makna Perwira Pertamina." – **Fitri Maryanti (ECP/PJC)**



"Saya melihat kampanye Pertamina tentang ketahanan energi dan *borderless operations* bisa terealisasi dengan baik di sini. Berkat semangat AKHLAK, model pengelolaan proyek secara remote ternyata sangat memungkinkan dan efektif." – **Ignatius Wiradi (ACE/TCR)**



"**Interface** proyek ini sangat luar biasa, 2-3 kali lipat dari yang saya bayangkan di awal, baik dari sisi pekerjaan kontraktor maupun dengan AP Pertamina. Saya akhirnya bisa tersenyum saat *start up* gasnya bisa mengalir dengan aman ke PHKT dan RU V." – **Ponco Kartiko (ECP/CST/OPT)**



"Berkat sinergi ini, kiranya kolaborasi PHM-PHKT akan makin baik lagi ke depannya. Kita bisa saling belajar dan mendukung *borderless operations*." – **Bangun Suryoputro (ECP/PJC)**



Borderless Operation, Bentuk Sinergi PHM dengan AP PHI Lainnya

Dalam menjalankan bisnisnya, PT Pertamina Hulu Mahakam terus mengupayakan langkah-langkah strategis demi memaksimalkan efisiensi biaya dengan tetap menjunjung tinggi aspek keselamatan kerja. Tidak lupa, sebagai bagian dari keluarga besar PT Pertamina (Persero) dan juga PT Pertamina Hulu Indonesia (PHI), PHM turut mendukung bentuk sinergi dengan Anak Perusahaan (AP) PHI dan dengan AP Pertamina lainnya di Kalimantan Timur. Inisiatif *borderless operation* di lingkungan PHI secara formal dimulai pada akhir tahun 2019 yang melibatkan PT Pertamina Hulu Mahakam (PHM), PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur (PHKT), dan juga PT Pertamina Hulu Sanga-Sanga (PHSS).

Toto Hutabarat (DP/OSA/OFF), pelaksana koordinasi *borderless operation* dari sisi PHM, mengatakan tujuan sinergi antar Anak Perusahaan PHI ini adalah untuk meningkatkan *value creation* secara kolektif di level PHI dengan menaikkan tingkat *revenue* dan menurunkan biaya untuk lingkup pekerjaan yang bisa diperoleh dengan bersinergi. Berbagai fungsi terkait dengan kegiatan operasi di lingkungan PHM terlibat dalam koordinasi dan tindak lanjut *borderless operation* ini termasuk GSR, FO, LSA, WCI, ECP, C&P, dan DP.

Salah satu faktor yang memungkinkan terjadinya sinergi antar ketiga AP PHI ini adalah lokasi geografis mereka yang berdekatan. "Karena beberapa wilayah operasi PHM, PHKT, dan PHSS lokasinya tidak berjauhan, jadi cukup banyak hal yang bisa dilakukan bersama-sama secara terintegrasi," kata Toto. Selain itu, Damario (DP/OSA/OFF) menambahkan jenis kegiatan operasional ketiga AP PHI tersebut relatif sama karena semuanya menjalankan bisnis hulu migas. "Jenis fasilitas pun memiliki banyak kemiripan, walaupun memang ada juga hal-hal yang spesifik di masing-masing lapangan, namun secara garis besar banyak potensi sinergi yang bisa dimanfaatkan dalam kerangka *borderless operation*," ungkap Damario.

Berbagai inisiatif *borderless operation* berfokus pada 3 aspek yakni *geosciences*, peluang bisnis baru, dan *operation*. "Untuk aspek *geosciences* bertujuan untuk mengakses *reserves* di area perbatasan antar AP PHI yang belum dioptimalkan karena perbedaan operator Wilayah Kerja Migas sebelum alih kelola ke Pertamina.

Untuk aspek peluang bisnis bertujuan konsep bisnis baru dengan memanfaatkan produksi dan fasilitas yang dimiliki masing-masing AP PHI," kata Toto. Ia juga menjelaskan bahwa untuk *operation*, tujuan yang diharapkan adalah pelaksanaan operasi secara *leaner, cheaper and faster* dengan bersinergi dari sisi logistik, operasional, pengetahuan dan standarisasi teknologi.

Koordinasi dan implementasi inisiatif-inisiatif *borderless operation* ini dikelompokkan menjadi empat tipe kegiatan yakni logistik, *subsurface*, pengeboran dan *well intervention*, dan juga *project & operation*.

Subsurface

Dari segi *subsurface*, studi dan kajian sudah dilakukan oleh AP PHI secara bersama-sama untuk mengevaluasi potensi *reserves* di area-area perbatasan (*border area*) Wilayah Kerja masing-masing. Kajian potensi *reserves* dilakukan secara sistematis berdasarkan prioritas yang disusun bersama-sama. Salah satu *border area reserves* yang evaluasinya sudah selesai adalah Handil – Sapi – Mutiara. Kajian tersebut telah menghasilkan rencana pengembangan Handil South dari sisi PHM dan rencana eksplorasi prospek Mutiara di sisi PHSS. Pengembangan Handil South diperkirakan akan memberikan *value creation* (NPV) sebesar 17 juta USD untuk PHM.

Saat ini studi dan kajian untuk evaluasi potensi *border area reserves* Tunu – Attaka sedang berlangsung dan akan diikuti oleh kajian *border area* lainnya. "Lokasi geografis yang bersebelahan membuka potensi untuk memproduksi cadangan yang sebelumnya dianggap tidak menarik karena keterbatasan informasi dan perbedaan operator," ungkap Toto.



Borderless Operation yang dilakukan oleh AP PHI salah satunya dengan bersinergi untuk penggunaan helikopter

Logistik

Dari segi logistik, Damario menjelaskan beberapa hal yang sudah dilakukan dengan menyinergikan transportasi darat dan udara seperti bus dan helikopter antar PHM dan PHKT. "Bahkan kantor LSA di Airport SAMS-Sepinggang juga sudah dijadikan satu sekarang," katanya.

Selain itu *rig mover* di PHM juga sempat dikirimkan untuk membantu pergerakan *rig* Raisis ke PHKT termasuk juga *mooring buoy*.

Untuk ke depannya, sinergi dalam logistik akan dilakukan juga dengan *sharing* beberapa *service contract*, *sharing warehouse* Pertamina Trans Kontinental Shortbase Tanjung Batu (PSTB) antara PHM dan PHKT, dan juga *tugboat* yang berfungsi sebagai *guard (watch dog)*.

Pengeboran dan Well Intervention

Dari sisi pengeboran dan *well intervention*, beberapa hal yang disinergikan diantaranya adalah dengan melakukan *sharing* kontrak *rig* swamp dan barge offshore antar PHM dan PHKT dan juga *sharing* tenaga supervisi. "Seperti contohnya PHKT membuat kontrak baru *Well Intervention Barge* dengan menggunakan konsep *mirroring* dengan PHM agar mendapatkan efisiensi budget dan percepatan pengadaan," kata Damario.

Damario menambahkan bahwa saat ini PHM sudah melakukan beberapa inisiatif *sharing* dan teknologi dari segi pengeboran dan perforasi (contohnya mengenai *sand consolidation*) kepada PHKT dan PHSS, dan juga sebaliknya.



Damario (kiri) dan Toto Hutabarat (kanan)



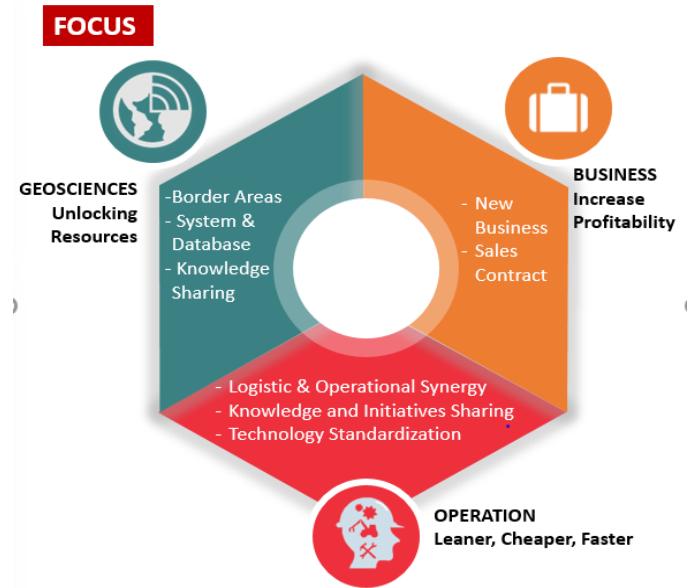
INOVASI

Project & Operation

Untuk *Project* dan *Operation*, salah satu sinergi yang sudah dilakukan dan sudah memberikan hasil yang nyata adalah proyek *South Mahakam Gas Supply* yang dilakukan PHM guna memberikan tambahan gas untuk RU V yang dialirkan melalui anjungan Sepinggang-P milik PHKT. Hal ini memberikan pendapatan sebesar 26,4 juta USD untuk PHM dan penghematan biaya operasional RU-V sekitar 18 juta USD per tahun. Selain itu ada juga proyek *gas lift* Nilam dimana gas dari PHM digunakan untuk kebutuhan operasi gas lift di Lapangan Nilam milik PHSS untuk kelangsungan produksi minyaknya.

Untuk ke depannya, studi dan kajian teknis sedang berlangsung untuk beberapa inisiatif *borderless operation* seperti pengoperasian klaster South Mahakam milik PHM melalui anjungan Sepinggang-P milik PHKT, potensi penggunaan bersama gas kompresor di Lapangan Badak (PHSS) untuk kebutuhan kompresi gas PHM, dan potensi pengoperasian Lapangan SAPI (PHKT) dengan menggunakan fasilitas akomodasi Handil Base milik PHM.

Semoga semua program sinergi, baik yang sudah dilakukan dan sedang direncanakan dapat berjalan dengan lancar dan baik. "Tentunya semua kita lakukan demi keberlangsungan operasi tidak hanya di PHM, tetapi juga untuk semua AP PHI dan PT Pertamina (Persero) di sekitar Wilayah Kerja Mahakam," kata Toto.



Borderless Operation



LOGISTIC

Evaluation Done, Execution ongoing

Shared elements:

- Land transport
- Sepinggang airport office
- Document Storage SCU
- Rig mover & mooring buoy

Evaluation on-going (Implementation 2021, 2022)

Opportunities:

- Integrated office
- Catering contract
- Warehouse at PSTB
- Watchdog, crew Boat, LCT, Tug boat sharing
- Helicopter for medievac



SUBSURFACE RESERVES

Border area reserves

1. Handil – Sapi – Mutiara
- Hdl. South (PHM) NPV ~17MM\$
 - Explo. prospect Mutiara (PHSS)

Border area PHM & PHKT

2. Tunu – Attaka
3. Jempang – Sepinggang
4. Peciko West – Sapi Southwest

Border area PHM & PHSS

5. Nilam – Tambora

Border area PHKT & PHSS

6. Badak Onshore – Offshore
7. Benawa - Bajau



DRILLING WELL INTERVENTION

- Mirror contract Swamp Rig & Offshore Barge (PHM & PHKT)
- Supervisor sharing (PHM & PHKT)

- Drilling and WLI Service contract sharing
- Sharing of proven initiatives & technology



PROJECT & OPERATION

- Gas lift Nilam (PHSS) using PHM gas
- Storage crude oil sharing (ACO/BCO) PHKT & PHSS
- SMK (PHM) gas supply to RU-V via Sepinggang P (PHKT)

PHM Incr. Rev: 26.4 M\$
RU-V Cost Savings: ~18 M\$/year

- PHM gas to use Badak Gas compressor (PHSS)
- South Mahakam (PHM) operation from Spg-P (PHKT)
- SAPI (PHKT) operation from Handil Base (PHM)



3 Perwira PHM Menceritakan Suka Duka Bekerja di Rig dan Barge

Salah satu aktivitas utama di industri hulu migas adalah pengeboran sumur-sumur yang dikerjakan dengan menggunakan rig pengeboran atau pun barge. Energi Mahakam menyajikan kisah dan pengalaman sejumlah Perwira PHM yang terlibat langsung dalam operasional rig/barge di Wilayah Kerja Mahakam, suka duka mereka, terutama saat adanya pandemi COVID-19. Mereka adalah Dani Ariyanto (DLT/WLC/WLO3), Reza Fauzi (OFF/WLC/WLO1), dan Andre Sitorus (OFF/WLC/WLO2). Berikut penuturan mereka:



DANI ARIYANTO
(DLT/WLC/WLO3)

Dani Ariyanto sudah mendengar informasi mengenai perusahaan-perusahaan minyak dan gas (migas) sejak masih berada di bangku kuliah jurusan Teknik Mesin di Universitas Indonesia. Bahkan dia bercita-cita untuk dapat bekerja di perusahaan operator Wilayah Kerja (WK) Mahakam. Setelah lulus kuliah, ia mengikuti seleksi *Well Construction Supervisor Training* yang informasinya didapat dari *Career Development Center* di kampusnya. "Setelah melalui beberapa tahapan tes, yaitu seleksi berkas awal, seleksi tertulis, matematika, fisika lalu berlanjut ke wawancara, hingga tes kesehatan, akhirnya saya bisa mengawali karir di WK Mahakam," tutur Dani.

Setelah menyelesaikan program training, dia resmi bergabung dan menjadi pegawai. Dia pernah bertugas di beberapa rig yang dioperasikan di WK Mahakam, seperti Jack-Up Rig di Constellation-1 dan Hakuryu-10. Ia juga sempat dialih tugaskan ke *Well Service* di *Barge Well Testing, Slickline & E/line*, dan terakhir di *Coil Tubing* sebelum kembali lagi ke *Well Construction* di Rig Rasis hingga saat ini dan bekerja sebagai *Night Company Man*.

Dani bercerita ada beberapa pengalaman yang sangat berkesan selama dia bekerja di rig/barge. "Banyak hal yang saya pelajari dan itu tidak saya dapatkan di bangku kuliah," katanya. Meskipun dia lulus dengan predikat *cum laude*, di lapangan dia juga harus menjalani pekerjaan mulai dari bawah seperti membersihkan selokan rig, mencuci lantai tangga rig dan banyak hal lainnya.

Pada awalnya, ia sempat merasa bahwa pekerjaan ini seperti mengesampingkan tingkat pendidikannya. "Namun kemudian saya menyadari bahwa semua hal yang saya dapatkan di sini merupakan hal yang mendasar. Banyak sekali tips dan solusi dari permasalahan yang tidak saya dapatkan di buku kuliah sebelumnya," katanya.

Pada awal bekerja, Dani langsung berhadapan dengan situasi yang beragam. Dari harus belajar bekerja dengan efisien dan cepat untuk mengurangi *daily cost* yang tinggi, hingga beradaptasi dengan berbagai karakter rekan-rekan sekerja, dan banyak lainnya. "Tetapi berkat bimbingan atasan saya, Reinhard Panjaitan dan senior terbaik, Ahmad Eka Ramadhan, perlahan tapi pasti,

kini saya sudah bisa menanggulangi semua tekanan dan hambatan tersebut," tambahnya.

Sebagai seorang *Night Company Man*, pekerjaan utamanya adalah mendukung *Day Company Man* untuk aspek pelaksanaan pekerjaan selanjutnya yang masih berjalan, mempersiapkan rencana kerja dan logistik penunjang untuk pekerjaan berikutnya, membuat laporan, dan menjaga keselamatan seluruh kegiatan yang ada di rig.

Dani juga sangat senang mendapat pengalaman ikut mengerjakan proses pengeboran *One Phase Well*, yakni pengeboran dengan tanpa memerlukan lagi selubung casing 9-5/8 inci. Inovasi berani oleh tim WCI ini terbukti dapat memangkas waktu operasi dan dapat membuka sumber-sumber migas kecil menjadi ekonomis untuk diambil. "Sehingga akhir tahun 2020 kemarin, satu sumur TN-A185 dapat diselesaikan dalam waktu 2,13 hari saja," katanya.

Selain itu, perubahan paling terasa adalah jadwal bekerja satu bulan *off-duty* dan *on-duty* ditambah dengan masa karantina. Saat sedang berada di rig, ia tetap terus menghubungi keluarganya lewat telepon. Ia merasa beruntung memiliki keluarga yang mengerti akan pekerjaannya di rig meski harus *on-duty* dalam waktu yang lama. "Prinsip keluarga saya ketika saya berada di rig adalah *no news means good news*," tambah Dani. Tetapi apabila Dani sudah *off-duty*, maka ayah dari satu orang putra ini menjadi milik keluarga seutuhnya.

Dani menyadari bahwa lapangan-lapangan di WK Mahakam kini sudah *mature*. "Harapan terbesar saya adalah dapat menemukan sumber-sumber/lapisan reservoir baru. Sungguh bukan harapan yg normatif. Aplikasi dari teknologi mutakhir semoga dapat terus diterapkan dan ditingkatkan sehingga kantong-kantong migas yang terkecil pun dapat di ambil secara ekonomis," ungkap Dani.



Dani (tengah) saat melakukan meeting di masa pandemi di tempatnya bekerja dengan melakukan protokol COVID-19 yang baik dan benar

Hal yang paling berubah dari sebelum masa pandemi yang dirasakan Dani adalah tantangan untuk selalu menjaga kesehatan lahir dan batin semua pekerja sehingga situasi bekerja tetap kondusif dan aman, khususnya sejak adanya pandemi COVID-19. "Protokol kesehatan dengan menerapkan pola 5M harus tetap ditekan meski sudah dinyatakan zona hijau," imbuhi Dani. Walaupun demikian, kehangatan dan kekeluargaan antar pekerja masih tetap terjaga.

Selain itu, ia berharap agar WK Mahakam tetap terjaga budaya kerja yang supportif dan profesional seperti yang sudah terjadi selama ini.

"Saya berharap kemajuan karir profesional bagi diri saya pribadi. Saya dapat menyerap ilmu dan pengalaman kerja dengan baik, sehingga 3-4 tahun ke depan untuk pemahaman filosofi *Company Rule*, kesiapan mental dan kemampuan profesional sudah siap menjadi *Day Company Man*. Tanggung jawab dengan yang lebih besar, harapannya apresiasi berupa materi dan immateri dapat menjadi lebih besar juga, pencapaian personal yang masing masing tentu memiliki keinginan," katanya.

SOSOK PERWIRA



REZA FAUZI
(OFF/WLC/WLO1)

Saat masih kuliah di Institut Teknik Bandung jurusan Teknik Sipil, Reza Fauzi berkesempatan menjadi pekerja magang atau *on the job training* (OJT) di Wilayah Kerja (WK) Mahakam pada tahun 2009. "Sejak OJT, saya langsung bertekad ingin bisa bekerja di WK Mahakam setelah lulus kuliah," kata Reza. Saat lulus kuliah tahun 2010, ia kembali melamar dan mengikuti seleksi penerimaan di WK Mahakam, dan berhasil lolos untuk mengikuti program Drilling Supervisor Training angkatan ke-7 selama kurang lebih 2 tahun.

Pada tahun 2012, Reza bekerja untuk pertama kalinya setelah menyelesaikan program training sebagai Night Drilling Supervisor di Rig Raissa. Sejak itu Reza beberapa kali berpindah tugas seperti ke Rig Hibiscus, Rig Raisis, Rig Yani, dan Rig Tasha. Ia juga sempat bertugas sebagai anggota tim di Unit Well Intervention di lapangan Handil, CPU, dan SPU. Dan saat ini bergabung di tim HWU Drilling Project. "Banyak sekali pengalaman yang bisa saya ambil dari kepindahan saya dari satu lokasi ke lokasi lainnya, baik pengalaman teknis maupun non teknis," kata Reza.

Kini Reza ditugaskan sebagai Company Man di Barge Elsa (RSED). Sebagai seorang RSED, setiap hari nya, dia harus memastikan segala aspek HSE berjalan dengan baik untuk seluruh kegiatan yang diadakan di rig/barge.

"Selain itu saya juga bertugas untuk membuat perencanaan kegiatan di rig dan membuat *daily instruction* untuk seluruh tim di sini. Pada dasarnya, saya harus memastikan aspek *well control* selalu aman dalam seluruh fase pengeboran," kata Reza. Tentunya, ia juga harus berkoordinasi dengan seluruh personel dari berbagai kontraktor dan *entity* lain agar seluruh kegiatan berjalan dengan baik dan aman



Reza bersama rekan-rekan kerjanya di Rig Tasha. Foto diambil sebelum pandemi COVID-19.

"Dan yang tidak kalah pentingnya tentu saja harus memastikan mobilisasi logistik berjalan dengan aman dan lancar," tambah Reza.

Satu hal yang sangat berkesan selama bekerja di rig/barge bagi Reza adalah ketika mendapat pengalaman menjadi *task force* pengendalian *blow out* Rig Raissa pada tahun 2013. Ia ikut terlibat langsung dalam upaya pengendalian tersebut, sehingga bisa belajar secara langsung dari para senior mengenai upaya-upaya penanganan krisis tersebut.

Keseharian Reza bersama rekan-rekan kerjanya di rig. Foto diambil sebelum pandemi COVID-19.

Sekarang ini Reza telah bekerja selama 11 tahun di WK Mahakam, dan ia tetap merasa sangat senang dan nyaman. "Rekan-rekan kerja di sini sudah seperti keluarga sendiri," katanya. Selain itu, Reza juga sangat senang dengan dukungan PHM untuk kehidupan *work-life balance* bagi pekerjaannya. Ia juga berolahraga rutin seperti berlari di helipad atau latihan beban di gym untuk menjaga kesehatan dan membantunya agar tidak jenuh dalam bekerja di rig.

Tidak bisa dipungkiri, dengan situasi pandemi saat ini, banyak hal mempengaruhi pekerjaannya. "Tantangan utamanya adalah memastikan diri sendiri tidak terjangkit dari virus ketika dalam perjalanan dan ketika bekerja, karena bekerja di rig mau tidak mau membuat kita harus keluar rumah, berangkat ke rig, dan bertemu banyak orang di rig," ujarnya.

Reza juga bercerita bahwa pada masa pandemi ini salah satu syarat untuk masuk ke rig adalah harus bisa menunjukkan hasil PCR negatif. Hal ini menurutnya sangat positif karena dapat mempermudah untuk melacak sejak awal apabila ada pekerja yang terinfeksi virus COVID-19. "Sejak adanya pandemi, kami juga wajib menjaga jarak satu sama lain, banyak juga kegiatan yang harus kita adaptasikan pelaksanaannya agar semuanya berjalan sesuai protokol COVID-19," kata Reza.

Meski demikian, Reza selalu bersikap optimistis. Dia selalu berharap PHM ke depannya bisa terus menghasilkan *new discovery*, sehingga banyak program pengeboran yang dapat dilakukan. Ia juga merasa sangat bersyukur bisa menjadi bagian dari WK Mahakam. "Pada dasarnya, Mahakam *is a great place to learn*. Saya beruntung sekali dapat bekerja di sini," katanya.



SOSOK PERWIRA



ANDRE SITORUS
(OFF/WLC/WLO2)

Andre Sitorus sudah dari kecil bercita-cita ingin bekerja di perusahaan pengeboran migas. Ia mewujudkan mimpinya pada tahun 2010 dengan melamar kerja di WK Mahakam dan diterima sebagai Consultant Night Company Man di Rig Hibiscus.

Setelah menunjukkan kemampuannya, akhirnya Andre diberi kesempatan untuk menjadi pegawai tetap pada tahun 2012. Beberapa tahap proses seleksi berikutnya, diantaranya proses wawancara yang dilakukan di kantor Jakarta maupun di Balikpapan, presentasi *technical paper* di depan Drilling Manager, VP (Vice President), dan di depan seorang EVP (Executive Vice President) WK Mahakam pada masa itu.

Setelah itu, Andre sempat beberapa kali pindah tugas ke beberapa rig, dari Rig Hibiscus, Rig Yani, Rig Soehanah, Rig CS1, Rig Ocean Monarch (Mentawai Exploration), hingga sekarang bertugas di Rig Hakuryu-14. Ia juga pernah mendapat kesempatan bekerja untuk Well Intervention di Barge OFS-1, LCT Nesitor, dan LCT Julia Segara.

Saat eksplorasi Mentawai dengan Rig Ocean Monarch, Andre bekerja sebagai Company Man yang harus mensupervisi operasi pengeboran, dimana *rig crew* pengeboran tersebut sebagian besar merupakan pekerja berkewarganegaraan Amerika Serikat, dan banyak juga yang mantan militer. Tantangan yang ia hadapi selama melakukan pekerjaan ini adalah saat adanya perbedaan pendapat mengenai kegiatan operasi pengeboran.



Andre (baju putih) bersama rekan-rekan kerjanya di Rig Hakuryu. Foto diambil sebelum pandemi COVID-19.

"Cara komunikasi saya benar-benar diuji agar bisa mengarahkan tim untuk melakukan operasi pengeboran sesuai dengan SOP (Standard Operation Procedure) yang dimiliki perusahaan," ujar Andre.

Saat ini Andre bertugas sebagai Company Man di Rig Hakuryu. Melakukan supervisi pada proses pengeboran (*well intervention*) agar sesuai dengan program dan tetap mematuhi *semua company rule*. Memastikan pekerjaan non-drilling pada sumur sumur lain yang terdapat di satu platform (SIMOPS) dapat dilakukan dengan aman, merupakan kegiatan rutin Andre sehari-harinya.

Tetapi interaksi dengan pekerja lain di waktu senggang juga sering dia lakukan. Hal ini untuk menjaga hubungan baik sehingga bisa meningkatkan suasana bekerja yang harmonis di rig. "Kadang saya juga suka jalan santai di helipad sekaligus untuk berolahraga. Tentunya di masa pandemi ini semua harus saya lakukan dengan protokol yang baik dan sesuai aturan HSE," ujar Andre.

Dengan kondisi pandemi seperti yang terjadi saat ini merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi Andre dan rekan pekerja rig yang lain, seperti berusaha tetap mempertahankan motivasi dan fokus saat bekerja. Hal yang paling berubah setelah pandemi adalah interaksi sosial antar pekerja di saat senggang menjadi sangat berkurang.

"Sebelum pandemi, kalau dapat berita salah satu keluarga kurang sehat, kita masih tenang. Mungkin pikirnya flu biasa, nanti juga sembuh. Sekarang kalau mendengar keluarga ada yang tidak fit, pikiran saya langsung mengarah ke penularan COVID-19," ungkap Andre.

Kegiatan yang dilakukan Andre ketika *off-duty* kurang lebih sama dengan yang dilakukan pekerja lapangan lain di PHM seperti antar jemput anak sekolah dan jalan-jalan bersama keluarga saat *weekend*. "Namun setelah adanya pandemi kami lebih banyak di rumah. Sebelum pandemi, saya suka menonton secara langsung ajang olahraga seperti *Asian Games, Badminton Indonesia Open, AFF Cup, dan Sea Games*," terang Andre.

Andre berharap agar WK Mahakam mampu mempertahankan produksi dengan biaya yang seekonomis mungkin agar bisa memberikan keuntungan bagi PHM. Ia juga berharap agar masa pandemi ini bisa segera berakhir.



Andre bersama keluarganya saat *off-duty*. Foto diambil sebelum pandemi COVID-19.

Perwira di BSP Ikut Berkreasi demi Pencapaian Proper

Pada 2020 lalu Lapangan BSP berhasil menjadi kandidat Proper Emas. Banyak program yang mendukung pencapaian Proper muncul dari ide dan inisiatif Perwira PHM di lapangan. Dalam edisi kali ini, *Energi Mahakam* mencoba mengangkat inisiatif yang muncul dari pekerja dalam mendukung pencapaian Proper di lapangan BSP.

Adi Sahrudin (SPS/PRS) masih ingat saat bertugas di anjungan MWP-B Lapangan Peciko beberapa tahun lalu. Saat hujan, dia merenung dan berpikir kalau air hujan yang belimpah turun melalui *vent-boom* bisa dimanfaatkan untuk keperluan air bersih di anjungan. Sebelumnya, pasokan air bersih selalu diberikan melalui kapal. "Kalau air hujan ini bisa ditampung di anjungan, hasilnya kapal tidak perlu bersandar di anjungan untuk mengisi air. Tentu saja bisa menghemat konsumsi *fuel* kapal," katanya.

Ide ini akhirnya mulai diwujudkan sekitar tahun 2016/2017. "Saat ini ada enam anjungan di Lapangan Peciko yang telah memiliki fasilitas penampungan air hujan untuk dapat memenuhi kebutuhan air bersih di masing-masing anjungan" tambah Adi. Inisiatif menampung air hujan di anjungan lepas pantai ini merupakan salah satu program unggulan dari site BSP untuk kepentingan Proper, yang muncul dari pekerja.

Sejalan dengan Adi, Guntur Darja (SPS/S&E) menceritakan kalau saat ini dukungan seluruh pekerja untuk pencapaian Proper di BSP sangat luar biasa. Semua merasa pencapaian ini menjadi tanggung jawab bersama. RSES SPS juga mendorong dukungan dari seluruh pihak di setiap pertemuan Cermat.

Guntur menyatakan, "Teman-teman jadi lebih ikut memikirkan dan aktif menyampaikan ide-ide penghematan energi." Tampaknya, Proper telah menjadi bagian dari tujuan bersama di site BSP.

Ada lagi inisiasi lain, yakni program Petani Maju 4.0 yang juga diunggulkan menjadi program untuk lapangan BSP. Muhammad Saleh (SDS/OPS/SRS) menjelaskan, program Petani Maju 4.0 menjawab tantangan di pemetaan sosial yang dilakukan oleh Divisi SDS.

Salah satu rekomendasi dari *social mapping* adalah tingginya angka pengangguran dan harapan yang besar dari generasi muda di ring 1 BSP untuk bisa ambil bagian dalam industri migas. "Kita luncurkan program Petani Maju 4.0, salah satunya untuk mendorong generasi muda tertarik untuk kembali menggeluti pertanian," katanya.

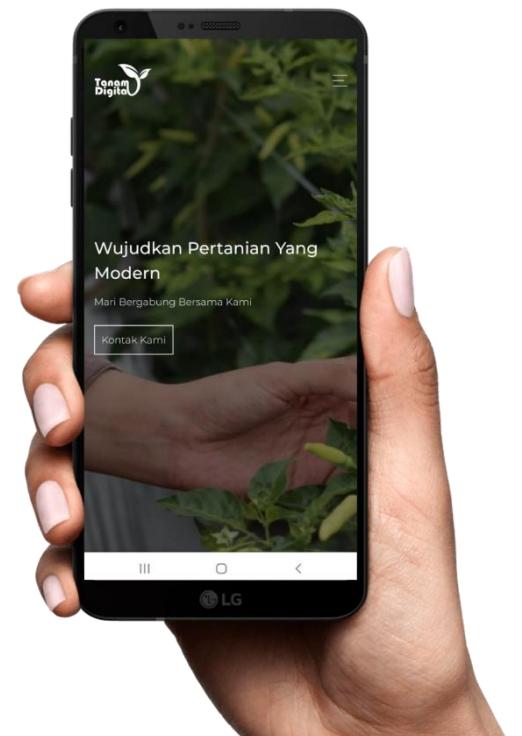
Salah satu ide yang muncul dari program Petani Maju 4.0 adalah mendorong pemasaran produk pertanian melalui cara-cara yang lebih modern. Melalui program SMART, SDS dibantu oleh Fani Narulita (C&P/MIM) dan Muhamad Rafii (OFS/BKP) melahirkan sebuah platform yang bernama Aplikasi Tanam Digital.

Fani Narulita mengatakan, "platform ini merupakan sesuatu hal yang baru di Kampung Kamal, dasar-dasar informasi mengenai digitalisasi dalam bertani masih belum diketahui oleh warga." Upaya untuk menumbuhkan keyakinan bagi warga bahwa aplikasi ini dapat meningkatkan perekonomian Kampung Kamal awalnya sempat dipertanyakan. Namun, karena aplikasi ini dibuat sedemikian rupa agar memudahkan penggunaanya (*user friendly*) maka para pemuda di Kampung Kamal menjadi mudah beradaptasi dan belajar.

Fani menambahkan, ide aplikasi tanam digital ini pertama didapat dari melihat beberapa masalah yang ada di Kampung Kamal, misalnya praktek pertanian konvensional dengan hasil tani dan potensi yang seadanya. "Bersama Rafii, kami berdua melihat peluang untuk meningkatkan pendapatan. Tidak dipungkiri, kami melihat perkembangan aplikasi di kota-kota besar seperti Jakarta dan Bandung yang telah lebih dulu menerapkan ini dan sukses, tentu aplikasi yang kami kembangkan disesuaikan dengan kebutuhan di Kampung kamal itu sendiri," katanya. Mereka melengkapi dengan fitur-fitur tambahan yang berguna bagi petani.



Salah satu platform di Lapangan Peciko yang telah memiliki fasilitas penampung air hujan sebagai upaya penghematan energi site BSP



Aplikasi Tanam Digital yang merupakan hasil kolaborasi dari Pekerja PHM melalui program SMART

Saat ini, aplikasi tanam digital telah berjalan dan dapat menjawab kebutuhan para penggunaanya akan buah dan sayur di saat pandemi, karena tidak perlu belanja keluar rumah. Menurut Saleh, komposisi pengguna aplikasi tanam digital adalah 60% pekerja PHM dan 40% masyarakat umum. Sosialisasi penggunaan aplikasi ini di dalam site BSP dibantu oleh RSES.

Sebagai sebuah upaya bersama, pencapaian Proper telah menjadi bagian dari site BSP. Ide-ide baru diharapkan terus muncul agar target PHM untuk mendapatkan Proper Emas bisa diwujudkan. Guntur Darja mengatakan: "Proper adalah kontribusi kolektif. Kadang-kadang ide yang dimunculkan sepele, namun begitu dijalankan ternyata hasilnya sangat signifikan, jadi jangan ragu memberikan ide."

Kiat Hidup Lebih Sehat di Masa Pandemi dari Perwira PHM

Selain melakukan protokol COVID-19 seperti Memakai masker, Mencuci tangan, dan Menjaga jarak (3M) serta memastikan keamanan Ventilasi, Durasi, dan Jarak (VDJ), kita juga tetap harus menjaga imunitas tubuh dengan baik di masa pandemi ini. Mungkin bagi beberapa orang, berkegiatan di rumah saja membuat pikiran lebih mudah stres, makan tidak teratur, dan sulit termotivasi untuk berolahraga. Namun, ada juga yang justru dapat mengubah pola hidup menjadi lebih sehat di masa pandemi, seperti yang dirasakan oleh Herry Junaedi (OFS/SPS/BSP), Ahyat Muhyinsyah (HSE/ENV/OPS), Albert Malvin Richal Dading (DEV/TUN/RTN), dan Putie Andriani (TJV/JV). Keempat Perwira PHM ini ingin berbagi cerita dan tips agar Anda dapat termotivasi untuk dapat menjaga imunitas dan hidup lebih sehat di masa pandemi.

Mengikuti anjuran hidup sehat secara umum seperti makan makanan seimbang, tetap terhidrasi, aktif secara fisik, cukup tidur, dan mengelola stres adalah rekomendasi terbaik untuk tetap sehat selama pandemi ini. Namun untuk melakukan hal-hal tersebut tidak semudah seperti saat mengucapkannya.

Empat Perwira PHM ini telah berhasil memotivasi diri sendiri dalam menjalankan gaya hidup yang lebih sehat di masa pandemi. Dengan bertambahnya proposi aktivitas di rumah, mereka tergerak untuk lebih kreatif dalam menciptakan suasana kehidupan yang sehat untuk dijalankan. Berikut simak tips untuk dapat menginspirasi Anda dalam meningkatkan imunitas tubuh.

1. Temukan motivasi yang tepat untuk diri Anda.

Setiap orang memiliki motivasi yang berbeda-beda untuk dapat mengubah pola hidup ke arah yang lebih baik dan lebih sehat. Motivasi terbaik untuk memulai dan konsisten hidup sehat memang sebaiknya berasal dari diri kita sendiri.

Herry Junaedi (OFS/SPS/BSP) mengawali motivasinya untuk hidup sehat saat mengetahui bahwa kondisi tubuhnya telah mencapai BMI yang tidak seimbang, sehingga memiliki resiko kesehatan yang cukup tinggi. "Saya takut dengan kondisi obesitas yang memiliki banyak resiko, terlebih di masa pandemi ini, sehingga bertekad untuk hidup lebih sehat," imbuhnya.



Herry Junaedi (OFS/SPS/BSP) sebelum (kiri) dan sesudah (kanan) berhasil menurunkan berat badan sebanyak 18 kg dengan menerapkan hidup sehat.

la kini sudah terbiasa menjalani gaya hidup sehat dan berhasil menurunkan berat badan sebanyak 18 kg selama 6 bulan. Ia pun menambahkan, motivasi utama sebaiknya adalah memiliki kebiasaan pola hidup yang sehat. "Karena apabila targetnya adalah berat badan, saat sudah mencapai berat tersebut akan cepat puas dan kembali naik lagi," kata Herry.

Motivasi yang sama juga disampaikan oleh Albert Malvin Richal Dading (DEV/TUN/RTN) "Saya bosan dengan perut buncit dan ingin memperbaiki gaya hidup yang tidak sehat, karena imun tubuh penting untuk dijaga semasa pandemi," ungkap Richal. Ia pun telah memulai untuk rutin hidup sehat sejak Desember 2020 dan telah merasa tidak mudah sakit dibandingkan sebelumnya.

COVID-19 sudah dapat menjadi salah satu alasan dasar untuk kita memulai hidup sehat secara konsisten. Namun, Anda tentu juga dapat mencari motivasi yang cocok untuk diri Anda agar dapat lebih semangat lagi untuk menjalaninya.

2. Trust the process. Harus sabar, tidak ada yang instan.

Bisa jadi Anda sudah pernah memulai olahraga atau makan sehat, namun Anda tidak melanjutkannya dengan konsisten karena merasa hasilnya tidak signifikan. Ahyat Muhyinsyah (HSE/ENV/OPS), telah memulai hidup sehat secara teratur sejak September 2020. Ia mengatakan bahwa dalam menjalankannya memang diperlukan kesabaran.

"Memang tidak mudah untuk mengubah pola hidup sebelumnya yang sudah kita lakukan selama puluhan tahun," ungkap Ahyat yang telah berhasil menurunkan berat badannya 8 kg. Ahyat mengatakan cukup sulit pada awalnya membiasakan diri dengan pola hidup sehat.



Alvin Malvin Richal Dading (DEV/TUN/RTN) merasakan manfaat setelah menjalani pola hidup sehat, yaitu tidak mudah merasa lelah, badan lebih fit, dan tidak mudah sakit.

Begitu pula yang dialami oleh Richal. Menurutnya, kita harus menyadari bahwa tidak ada hasil yang instan. "Perubahan pola hidup sehat adalah sebuah proses membentuk kebiasaan. Sebagai contoh, berat badan berlebih dan pola makan tidak teratur yang telah saya miliki adalah akumulasi hidup tidak sehat selama bertahun-tahun. Sehingga, untuk bisa memperbaikinya tentunya tidak dapat dilakukan dalam waktu cepat," katanya.

INSPIRASI

3. Memilih pola olahraga dan diet seimbang yang cocok untuk diri Anda.

Pemilihan pola makan dan jenis olahraga yang cocok merupakan salah satu kunci utama untuk dapat menyemangati Putie Andriani (TJV/JV) dalam melakukan kebiasaan hidup sehatnya. Sejak Desember 2020, ia telah berhasil menurunkan berat badannya lebih dari 7 kg. "Saya memilih olahraga yang saya sukai yakni *jogging*/sepeda santai (dengan protokol kesehatan), *HIIT*, dan *crossfit* sehingga lebih termotivasi menjalankannya dengan rutin," ungkap Putie.

Ahyat juga sependapat dengan Putie. Salah satu kiat utama dalam menjalankan pola hidup sehat baginya adalah dengan memilih jenis olahraga yang ia sukai. "Yang penting adalah menemukan pola olahraga dan diet yang cocok untuk kita, sehingga kita bisa dengan antusias melaksanakan pola hidup sehat tersebut," imbuhnya. Ia sendiri menyukai olahraga *bodyweight training* di rumah dan dilanjutkan dengan *jogging* di *treadmill*.

Richal mengatakan bahwa dalam melakukan pola hidup sehat, kita tidak perlu membandingkan diri dengan orang lain. Belum tentu yang cocok bagi orang lain, cocok juga untuk kita. "Kita cukup fokus pada pola yang cocok dengan kita dan fokus pada *progress* yang dilakukan dan jalani dengan pola yang membuat hati senang," tambah Richal.



Ahyat Muhyinsyah (HSE/ENV/OPS), telah memulai hidup sehat secara teratur sejak September 2020. Olahraga dan pengambilan foto dilakukan dengan memperhatikan protokol menjaga jarak.



Kunci utama yang dapat menyemangati Putie Andriani (TJV/JV) adalah pemilihan pola makan dan olahraga yang cocok dan seimbang.

4. Cari support dari orang-orang terdekat/ rekan yang memotivasi.

Apabila rutinitas hidup sehat sudah dijalankan, bisa jadi di tengah-tengah kita kehilangan motivasi dengan berbagai alasan tertentu. Dukungan dari orang-orang terdekat dapat membantu Anda untuk mengembalikan semangat yang surut.

Herry mengungkapkan bahwa dukungan keluarga dan sahabat menambah semangatnya untuk rutin hidup sehat. Sedangkan bagi Richal, salah satu *support system* yang memotivasinya berolahraga adalah Herman Mustaqim, *Personal Trainer* (PT) Gymnastic Club House, Gunung Utara, yang membantunya berolahraga secara daring. "Salah satu tips dari Mas Herman yang memotivasi saya adalah untuk terus meningkatkan intensitas dari setiap gerakan dan mengubah variasi gerakan sehingga saya tidak mudah bosan," tambah Richal.

COVID-19 telah mengajarkan keempat Perwira PHM untuk bersama-sama hidup lebih sehat dibanding sebelumnya. Kini mereka merasa tidak mudah lelah, badan lebih fit, dan tidak mudah sakit. "Visualisasikan dan rasakan bedanya setelah menjalani gaya hidup sehat. Selain lebih *fit* dan sehat, pikiran lebih positif dan produktif serta perubahan bentuk tubuh yang sehat dan bugar" kata Richal.

Anda tentu dapat mencontoh Herry, Richal, Ahyat, dan Putie dalam memulai rutinitas hidup sehat. Tidak hanya rutin olahraga dan diet seimbang, istirahat cukup juga diperlukan untuk kita dapat meningkatkan imunitas tubuh khususnya di masa pandemi ini.

Herman Mustaqim, *Personal Trainer* (PT) Gymnastic Club House, Gunung Utara, mengatakan bahwa dengan beraktivitas di rumah saja seharusnya tidak menjadi hambatan untuk kita dapat rutin berolahraga. Menurutnya, beberapa jenis olahraga seperti *body weight workout*, yoga, pilates, *pound fit*, lari di *treadmill* serta bersepeda statis dapat terus dilakukan di rumah.

Ia menganjurkan untuk melakukan olahraga intensitas sedang secara rutin, seminggu 3 kali dengan durasi 35 – 45 menit. "Atur pola makan sehat, sediakan waktu untuk berolahraga secara konsisten, miliki motivasi dan target guna mencapai tujuan yang diinginkan, karena kesehatan mungkin bukan segalanya, tapi tanpa kesehatan segalanya jadi tidak mungkin," imbuh Herman.



Herman Mustaqim, *Personal Trainer* (PT) Gymnastic Club House, Gunung Utara

Hal yang Ingin Saya Lakukan di Tahun 2021 Dalam Mendukung Program AKHLAK



Sisilia Srisuwastuti (LEG/CO)

Saya ingin bekerja lebih semangat, lebih produktif, meningkatkan batas limit dan menemukan *extra ordinary ways*. Hal ini dapat dilakukan dengan bekerja penuh tanggung jawab dan memastikan menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas terbaik. Agar lebih KOMPETEN, setiap minggu harus menargetkan *learning hours* minimal untuk belajar agar wawasan bertambah dan menyegarkan ingatan. Belajar juga dengan cara berbagi informasi melalui *sharing session* kepada *legal client*. Target penting lainnya, membantu dan mendukung tim dan/atau rekan kerja dalam pekerjaannya, untuk berani dan terbuka menyampaikan pendapatnya. Dengan demikian, kita bisa memperkaya sudut pandang yang dapat menghasilkan cara-cara yang inovatif, dan proses bisnis yang lebih optimal, efektif, dan efisien mengatasi kondisi yang sangat dinamis serta berpartisipasi lebih aktif di grup Pertamina untuk mendukung sinergi. Selain itu, berkomitmen untuk menjadikan *value* perusahaan dalam keseharian perilaku. Ayo Perwira tentukan targetmu sekarang dan menjadi agen transformasi.



Irwand (OFS/BKP)

Bila memungkinkan, ingin mengadakan acara di luar urusan pekerjaan rutin, seperti mengadakan *family gathering/outbond* agar terbentuk ikatan yang lebih erat antar pekerja dan keluarga. Harapannya, hal itu akan mendukung nilai-nilai HARMONIS dan KOLABORATIF antar pekerja, karena di BKP ini personelnya sangat terbatas dan butuh *refreshing* setelah *on duty* dari site. Namun sementara ide ini ditunda dulu sampai pandemi COVID-19 berlalu. Selain itu, saya ingin membuat semacam video parodi, yang bertema AKHLAK sebagai sarana sosialisasi untuk perwira PHM di site.



Toti Amriyanti (GM Secretary)

Dalam menjalankan pekerjaan saya di GM sekretariat, saya kerap melakukan KOLABORASI dengan perwira PHM ataupun para pimpinan dari berbagai entitas. Saya juga berusaha selalu ADAPTIF dalam menyikapi kondisi pekerjaan yang sangat dinamis dengan selalu memegang AMANAH dan bersikap LOYAL terhadap Perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. Selama pandemi, kebetulan saya, suami dan anak-anak melakukan aktivitas sehari-hari dari rumah. Walaupun melakukan semua dilakukan dari rumah semangat belajar ataupun bekerja tidak boleh turun. Saya, suami dan anak-anak juga berusaha beradaptasi dengan kondisi *new normal* dengan menerapkan protokol 5M sesuai keperluan, sehingga semua bisa tetap berjalan HARMONIS.



Dharma Kusuma (TTH/NPU/PRD)

Semenjak Pandemi COVID-19, banyak aktivitas kita semua menjadi terbatas. Namun di balik ini nilai-nilai AKHLAK dan jiwa optimis tetap kita pupuk. Saat *off duty*, saya harus lebih memprioritaskan keluarga dengan ADAPTIF untuk menjaga kebersihan, mengurangi keluar rumah dan terkhusus untuk diri saya mengurangi intensitas dengan gawai agar lebih bisa menciptakan waktu yang berkualitas bersama anggota keluarga. Saat *on duty*, kembali bekerja AMANAH dengan mematuhi protokol COVID-19, tetap menjalin kerjasama dan HARMONIS dengan rekan kerja. Mengurangi stres dengan berpikiran positif dan berolahraga yang baik. Salam AKHLAK dan sehat selalu.

OPINI



Herry Suprpto (OFS/SPS/S&E)

Sebenarnya sebelum ada program AKHLAK, nilai-nilai dari AKHLAK ini sudah dicoba untuk saya jalankan sehari-hari dalam aktivitas di pekerjaan maupun di rumah. Untuk transformasi yang direncanakan ingin bisa menjalankan nilai AKHLAK dengan lebih baik lagi dan bisa membantu dalam kampanye ini. Saya dan rekan-rekan di SPS secara KOLABORATIF telah membuat sebuah lagu tentang AKHLAK dan divideokan, mudah-mudahan upaya ini dapat membantu rekan-rekan Perwira PHM lainnya dalam memahami dan mengenal nilai AKHLAK.



Moeso Asmianto (TTH/CPU/S&E)

AKHLAK sebagai nilai-nilai utama PERTAMINA telah dilengkapi dengan penjelasan dan contoh-contoh perilaku secara spesifik. Sebagai Perwira PHM, kita harus selalu siap untuk memahami dan menjalankan segala panduan perilaku dari AKHLAK tersebut. Salah satu contoh yang saya lakukan di lingkungan pekerjaan saya antara lain dengan sering mengadakan sosialisasi terkait AKHLAK saat *safety talk* ke seluruh pekerja. Saya juga ADAPTIF dengan kondisi saat ini dengan sering mengikuti pelatihan yang dilakukan secara virtual untuk meningkatkan kompetensi saya agar KOMPETEN.



Leo Hindarjat (HSE/MED/BSS)

Transformasi saya di tahun 2021 adalah meningkatkan kapasitas diri melalui program-program pelatihan daring agar semakin KOMPETEN. Kita tahu bersama bahwa pandemi COVID-19 telah berdampak ke seluruh dunia dan ke semua sektor usaha dan industri. Saya bersyukur kepada Allah SWT bahwa PHM masih dapat beroperasi dengan baik, aman dan produktif berkat para Perwira PHM yang AMANAH untuk terus bekerja saling bahu membahu demi menjadikan PERTAMINA perusahaan kelas dunia dan menjadi kebanggaan bagi Indonesia.



Teguh Juliananto (OFS/HCA/MNT/ELC)

Karena sedang masa pandemi, kami di rumah berusaha untuk bisa BerKOLABORASI antar sesama anggota keluarga. Berbagi tugas dalam rangka menjaga kebersihan rumah, saling mengingatkan untuk selalu menjaga imunitas, dan mengikuti protokol kesehatan ketika keluar rumah dan masuk kembali ke dalam rumah. Satu hal yang juga sangat penting adalah AMANAH untuk selalu menjaga dan meningkatkan iman dengan beribadah di masjid yang menerapkan protokol kesehatan, dan mengaji di rumah. Semoga pandemi ini bisa segera berakhir.



Roni (TTH/SPU/S&E)

Tahun 2021 ini saya ingin bekerja dengan AMANAH sesuai dengan bidang saya melalui inovasi dan KOLABORATIF agar kerjasama lebih baik lagi. Selalu HARMONIS menjaga silaturahmi sesama pekerja dan lingkungan kerja apalagi di masa pandemi dan selalu mengingatkan sesama teman kerja agar aman di dalam bekerja. Karena, dengan bekerja secara aman, kita bisa melindungi rekan kerja dan keluarga di rumah. Terakhir selalu LOYAL mendukung semua program kerja PHM agar kita dan semua pekerja ini bisa lebih baik lagi ke depannya.

Untuk edisi mendatang, kami ingin mendengar pendapat keluarga besar PHM tentang:

Sebagai Perwira PHM tentunya kita sudah mempelajari banyak hal dari perusahaan ini. Pelajaran berharga apa yang paling Anda rasakan bagi diri Anda dan ingin Anda tularkan ke orang lain?

Kirim jawaban terbaik Anda ke:
audrie-magdalena.napitupulu@mitrakerja.pertamina.com



Karya dari SPS Untuk Sosialisasi AKHLAK

Herry Suprpto (SPS/S&E) sudah bermusik sejak duduk di bangku SMP. Dia kerap tampil dalam berbagai kesempatan di sekolahnya, termasuk juga membuat karya-karya musik. Hobinya itu kemudian dilanjutkan saat bekerja di WK Mahakam. Musik memberinya spirit untuk tetap bersemangat dalam beraktivitas setiap hari.

Kepada Energi Mahakam Herry bercerita, "Dulu sebelum masa pandemi, saya sering bisa bermain musik bareng dengan perwira PHM lainnya di site. Saya ingat waktu masih di CPU, setiap Sabtu ada sesi organ tunggal dan saya pasti mengisi dengan bernyanyi." Saat pandemi terjadi Herry lebih sering membuat karya sendiri termasuk mulai aktif mencipta lagu sendiri.

Kebetulan Kementerian BUMN mencanangkan tata nilai baru yang kita kenal dengan AKHLAK. Lagu yang diberi judul *AKHLAK Perwira Pertamina Untuk Indonesia* terinspirasi dari perilaku yang diamatinya sehari-hari di site. "Kalau menurut saya, sebenarnya Perwira PHM hampir semuanya sudah mengimplementasikan tata nilai AKHLAK ini, jadi tidak sulit bagi saya membuat karya ini," kata Herry yang mengidolakan band Green Day ini. Herry berinisiatif mengirimkan karyanya berupa video karya musik yang mengangkat nilai-nilai AKHLAK sebagai tema dalam sebuah kompetisi di PT Pertamina Hulu Energi (PHE) dan lomba PHM's Got Talent untuk acara Employee Appreciation.



Lagu AKHLAK Perwira Pertamina Untuk Indonesia terinspirasi dari perilaku yang diamatinya sehari-hari di site SPS.

Saat bercerita mengenai bagaimana proses dirinya berkarya, Herry mengungkapkan dia menulis lirik berbarengan dengan nadanya, sambil mencari-cari nada, lirik dituliskan. "Jadi mengalir begitu saja. Lirik dipaskan dengan nada yang dibuat," katanya. Awalnya pembuatan lagu ini tidak diniatkan untuk kompetisi. "Saya ingin bikin saja, ternyata ada kesempatan yang dibuka dari PHE," ungkapnya.

Karena ia tergabung dalam sebuah komunitas *arranger* di Facebook, anggota komunitas tersebut bisa membantu menjadikan musiknya menjadi lebih megah. Setelah arrangement musiknya jadi, materinya ditambahkan elemen string, tambahan instrumen lain, baru kemudian masuk tahapan pengambilan vokal.

Baginya, ini adalah tahapan yang paling sulit dan rumit. "Perlu latihan beberapa kali, termasuk take vokal pun dilakukan beberapa kali. Karena saya buat ada 4 karakter suara yang berbeda dalam lagu ini, maka pengambilan suaranya juga empat kali," katanya.



Perwira PHM di SPS sangat mendukung Herry, terbukti dengan banyaknya pekerja dari berbagai entitas yang terlibat dalam pembuatan video ini.

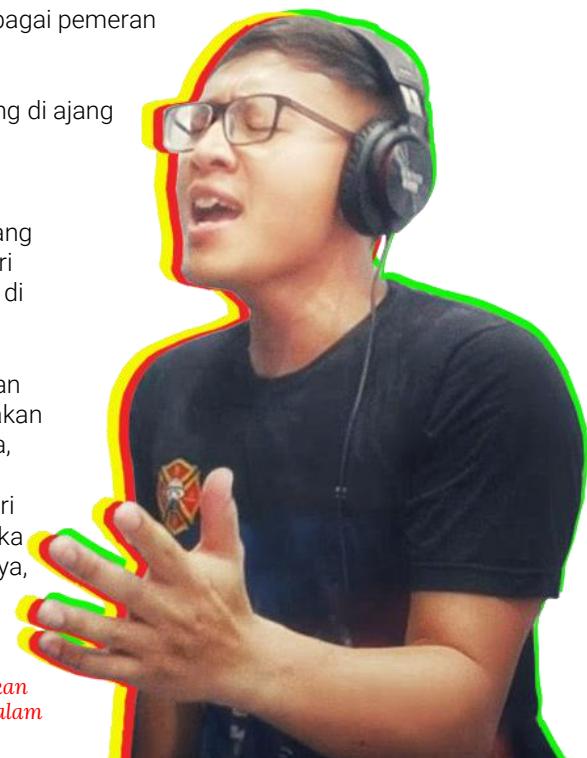
Setelah vokal selesai, lagu masuk dalam proses mixing dan mastering. Total waktu yang dihabiskan untuk membuat karya ini kira-kira memakan waktu satu bulan.

Saat ditanya mengenai dukungan dari perwira PHM di SPS, dengan tegas dijawab "Site Manager, Site Manajemen dan teman-teman sangat mendukung saya dalam pembuatan video ini. Saya berterima kasih atas kontribusi dari Perwira PHM di SPS." Untuk proses pembuatan video sendiri Herry dibantu rekannya yang juga di SPS M Rusli Achmad (SPS/S&E/ENV) sebagai video editor dan rekan-rekan SPS lainnya dari semua entity sebagai pemeran dalam videonya.

Herry bangga karyanya bisa tayang di ajang Employee Appreciation PHM dan berkontribusi dalam mendukung sosialisasi tata nilai AKHLAK. Video yang mewakili Orkes Kandang Api SPS ini menjadi salah satu dari 3 Video Terbaik yang ditampilkan di acara tersebut.

Herry menutup wawancara dengan menyatakan "AKHLAK itu merupakan representasi hati kita, perilaku kita, agar hidup kita jadi baik. Ada 6 komponen huruf yang terdiri dari sifat yang baik, sehingga ketika kita bisa mengimplementasikannya, akan baik untuk diri kita dan juga orang lain," katanya.

Herry Suprpto (SPS/S&E) menyalurkan energinya untuk tetap bersemangat dalam beraktivitas melalui lagu.



Scan QR Code untuk menyaksikan video AKHLAK Perwira Pertamina untuk Indonesia atau klik: <https://mahakamhub.com/main/energimahakam/detail/29/29.html>

Melepas Rindu Berkegiatan Bebas Melalui Program-Program Virtual

Saat pandemi COVID-19 akhirnya melanda Indonesia pada Maret 2020, kita mungkin tidak menyangka bahwa sampai tahun 2021 ini wabah penyakit ini belum reda juga, bahkan korban masih terus berjatuhan. Walhasil, hingga saat ini, berbagai pembatasan kegiatan masih terjadi, apalagi kegiatan yang melibatkan pertemuan dengan orang banyak. Padahal, sebagai makhluk sosial, kita pasti sangat merindukan bepergian dan beraktifitas dengan bebas. Namun tidak perlu khawatir, beberapa kegiatan *virtual* berikut ini dapat mengobati rasa rindu terhadap kegiatan-kegiatan sosial.

1. Menonton Konser secara Streaming

Menonton konser secara langsung merupakan salah satu kegiatan yang tidak bisa kita lakukan saat pandemi ini. Namun, kita tetap bisa menikmati karya para pemusik yang kita idolakan secara *streaming*. Ternyata, melihat konser secara *virtual* tidak kalah seru dibandingkan menonton konser secara langsung. Selain para pementas menggunakan studio dengan kualitas suara yang baik, terkadang kita juga bisa bertegur sapa dengan penonton lainnya melalui kolom *live chat* yang tertera. Sudahkah Anda melihat jadwal konser artis favorite Anda?

Berikut beberapa situs/akun media sosial untuk melihat jadwal konser secara *streaming*:
www.go-tix.id, www.rajakarcis.com,
 Instagram: @jakartakonser



Salah satu contoh konser virtual yang dilakukan oleh Indra Lesmana dan Dewa Budjana pada bulan April 2020, Sumber foto: www.google.com

2. Belajar Tari Tradisional

Bagi Anda yang sangat mencintai dan suka mempelajari Budaya Indonesia termasuk tariannya, kini dapat mengikuti kelas menari tradisional secara daring.



Contoh poster tari tradisional virtual yang pernah diadakan oleh Galeri Indonesia Kaya. Sumber foto: www.google.com



Rumah Kenangan, merupakan salah satu teater virtual yang pernah ditampilkan secara daring pada tanggal 15 dan 16 Agustus 2020 di www.indonesiakaya.com

Dalam kegiatan ini, Anda akan bertemu dengan rekan-rekan lainnya secara *virtual*, sehingga selain belajar kita juga dapat berinteraksi secara sosial dengan teman-teman baru. sehingga meskipun dilakukan secara *virtual* kita tetap akan merasakan seperti belajar secara langsung.

Berikut adalah situs yang menyediakan kelas tari tradisional: www.indonesiakaya.com

3. Menikmati Pertunjukan Teater Secara Daring

Tidak hanya konser, pertunjukan Teater juga dapat kita nikmati secara daring. Sama seperti para pemusik tradisional yang mengadakan konser secara *streaming*, pertunjukan teater *virtual* juga dilakukan di sebuah studio dan di atas panggung, dan para pelakornya tetap mengenakan kostum serta riasan seperti layaknya sedang pentas di depan umum secara langsung. Para pemain teater juga tetap tampil secara profesional dan juga memberikan performa yang maksimal, sehingga kita juga akan dapat terhibur layaknya pergi ke teater.

Berikut adalah situs untuk melihat pertunjukan teater *virtual*:
www.teaterkoma.org, www.titimangsa.or.id.

4. Mengikuti Kelas Masak Virtual

Mungkin banyak dari kita semua yang mengasah kemampuan masak selama berkegiatan di rumah di masa pandemi. Dari yang sebelumnya tidak bisa memasak, kini rajin membuka resep-resep bahkan untuk makanan yang cukup rumit untuk dibuat. Apabila Anda ingin lebih meningkatkan kemampuan masak lebih tinggi lagi, tidak ada salahnya untuk mengikuti kelas masak. Tentunya di masa pandemi kelas masak diadakan secara virtual. Jadi, Anda tidak perlu ragu, apakah cara memasak Anda sudah benar atau belum, karena akan ada guru masak profesional yang mengajarkan Anda.



Sumber foto: www.google.com

Berikut beberapa situs/akun media sosial untuk melihat jadwal kelas masak *virtual*:
www.loket.com, www.chefmama.berdu.pw
 Instagram: @kursuschefmama, @yumy.id.



Welcome to the World



Ristianto Wahyu Nugroho
HRA | BBO
Kamila Farhana Adelina
20 November 2020

Mishermanto
FO | BSP
Nadira Qotrunnada
10 November 2020

Zulfah
CBD | JHO
Mu'adz
12 Desember 2020

Hasyim Asy'ari
FO | CPA
Hanindya Arunikaa Asyari
21 November 2020

Roy Lesmana
GSR | BBO
Shania Aristawidya Lesmana
11 November 2020

Supriyanto
FO | CPA
Ahmad Keenan Faeyza
20 November 2020

Muhammad Riduan Adhael
ECP | BBO
Dihya Alkalbi Adhael
11 November 2020



Andrian Danurwenda
GSR | BBO
Riandra Adrian Arsyandendra
20 November 2020

Fariz Maulidiyar
FO | SPU
Fatima Nada Salsabila
4 Desember 2020

Budiman
FO | BSP
Parvasha El Farizy
28 Desember 2020

Rifa'i Ramadani
FO | NPU
Faiha Nada Wardhani
2 Januari 2021

Imam Rahman Aziz
FO | BSP
Muhammad Abdurrahman Hanif
22 Januari 2021

I Gede Suryana Saptawirawan
WCI | BBO
I MADE ARKANA TEJA WIRYAGIRI
18 November 2020

Kurniawan Richak Kamajaya
ECP | BBO
M. Khaleed Al Kahf Kurniawan
08 Januari 2021

Aulia Wildan
FO | SPU
Abizar Aqlan Malik
11 Januari 2021

Jhon Victor Siahaan
DP | BBO
Joel Bezalel Siahaan
20 Februari 2021

Sutan Harmein Nasution
FO | BBO
Filbert Samuel Nasution
12 Februari 2021

Newly Married

Tulus Wiharto
FO | BSP

Nazula Febrianti Rizky
06 Januari 2021

Hasya Millatina Syafrudin
HR | JHO

Barick A. Setiawan
28 November 2020



Photo Hasya dan Barick

Secondee

Ifrialdi Radjab
HRA | JHO

01 December 2020
PHI

Anung Anindhito
FO | CPU

01 January 2021
PEPC

Bukhori
FO | SPU

01 January 2021
PEPC

Nugrahan Sasongko Adhi
FO | BBO

01 January 2021
PEPC

Hendra Setiawan
GFP | BBO

01 January 2021
PEPC

Adhitia Permadi Masduki
ECP | BBO

01 January 2021
PEPC

Karina Sari
WCI | BBO

01 February 2021
PHI

Dudi Duardi
WCI | BBO

01 March 2021
PIEP

Retirement

Sudarjo Sudarjo 10 Desember 2020
FO | BBO

Andreas Wibowo 12 Desember 2020
FO | BBO

Muhammad Ischaq 16 Desember 2020
WCI | BBO

Roy Priadisastra Karamoy 18 Desember 2020
ACE | JHO

Markun 19 Desember 2020
IST | BSP

Christian N. Tompodung 28 Desember 2020
FO | BSP

M. Ridwan 24 Februari 2021
LSA | BBO

Bambang Widjayanto 26 Maret 2021
GSR | BBO

Obituaries



Antonius Herry Kurniawanto

ECP - J0212482

21 Januari 1966 – 28 Desember 2020



Adhitia Permadi Masduki

ECP - J0213210

15 Desember 1975 – 19 Maret 2021

JEDA

PLAYLIST

Rekomendasi Lagu untuk Berpikir Tenang dan Rileks di Tengah Aktivitas

Terkadang, saat beban pekerjaan sedang tinggi-tingginya dan dikejar deadline, utamanya di masa pandemi, saya mudah merasa stres dan kewalahan. Apabila sedang menghadapi situasi tersebut, mendengarkan musik merupakan salah satu hal yang biasa saya lakukan sehingga pikiran bisa lebih rileks dan fokus.

Musik yang membuat rileks menurut saya adalah musik dengan nada yang simpel namun *cheerful, easy listening*, dan mudah untuk dinyanyikan. Lagu-lagu yang saya pilih pada *playlist* di rubrik ini menggunakan tempo medium dengan kombinasi vokal sederhana, sehingga tidak membuat kita terlalu bersemangat, namun tidak juga terlalu sedih (*mellow*).

Semoga *playlist* ini dapat membantu Anda untuk berpikir lebih jernih dalam menjalankan kegiatan sehari-hari. Sebagai pilihan lain, mendengarkan lagu yang mengingatkan pada suatu momen menyenangkan juga dapat menjadi ide yang bagus. *Let's take a break, take a deep breath, and enjoy the music!*



Ruth Christiani Basa (DEV/PKB/GPC) merupakan pekerja PHM yang memiliki hobby menyanyi. Ia sudah menyukai musik sejak kecil dan aktif menjadi vokalis band semasa kuliah. Di PHM, Ruth beberapa kali tampil pada acara-acara perusahaan dan Ensemble seperti *Retiree Farewell, Groovy Night*, dll.



TITLE	ARTIST
Blueless Bird	Joni
Movin'	Gregory Porter
Grows Old	Thirdstory
Rest	Yerin Baik
Pure Shores	All Saints
Technicolor Dreams	Bee Gees
Friday	IU (feat. Jang Yi Jeong)
Mr. Sandman	The Barberettes
Someone Else	Wild Child
Superbloom	MisterWives
Dream a Little Dream of Me	The Mamas & The Papas
Stronger Than	Gabe Bondoc
UWU	Chevy
Sweeter	Jess Penner
Remaja	Hivi!



Scan QR Code untuk mendengarkan *playlist* atau klik *link* berikut:
<https://open.spotify.com/playlist/energimahakam>

SOROTAN

Pada awal tahun 2021, tim Task Force LOCOMOTIVE-8 bersama dengan tim Communication & External Affairs (CEA) mengadakan lomba logo Locomotive-8 yang dibuka untuk seluruh Perwira PHM. Berikut penjelasan mengenai perlombaan dan pemenangnya



Sebanyak 25 Perwira PHM turut serta dalam perlombaan logo Locomotive-8 yang dibuat oleh tim Task Force Locomotive-8 dan Divisi Communication and External Affairs. Handri Ramdhani, Head Division of Communication & External Affairs yang juga menjadi juri perlombaan ini, mengatakan bahwa sebelumnya perlombaan dibuka untuk seluruh pekerja PHM (permanen dan mitra kerja) tanggal 22 Januari 2021 hingga 5 Februari 2021, dan diumumkan pada tanggal 26 Februari. "Pengumuman lomba kami broadcast melalui generic email divisi CEA dan para peserta diminta untuk mengirimkan logo dan filosofinya," kata Handri. Selain Handri, juri yang memberikan penilaian untuk perlombaan ini adalah Benny Sidik, Pjs Executice Vice President East Kalimantan District and Operations, Imam Herawadi (HSEQ/MSQ) selaku ketua tim Task Force LOCOMOTIVE-8.



Andriadi Budiarko (DP/OSA/OFF)
Pemenang Desain Logo LOCOMOTIVE 8

Setelah melakukan penilaian selama kurang lebih satu minggu, tim juri memutuskan bahwa pemenang dari perlombaan ini adalah Andriadi Budiarko.

Andriadi menjadi pemenang setelah hasil karyanya mendapat penilaian tertinggi. "Karya pemenang kita lakukan sedikit retouch dengan approval GM PHM untuk penyesuaian terhadap warna korporat, serta penambahan kepanjangan dari logo LOCOMOTIVE-8 itu sendiri agar mudah dipahami," tutur Handri. Ia juga menambahkan bahwa semangat dari perlombaan ini adalah untuk meningkatkan awareness dan keterlibatan seluruh pekerja PHM dalam Program LOCOMOTIVE-8 yang menjadi salah satu perhatian Perusahaan saat ini.

Andriadi merasa sangat senang dan bangga karena karyanya terpilih sebagai logo resmi LOCOMOTIVE-8. "Terima kasih atas kesempatan yang diberikan, dengan mengikuti perlombaan ini, saya merasa dapat terlibat juga dalam mendukung program efisiensi dan optimasi biaya demi mendukung operasional WK Mahakam," imbuhnya.



SOROTAN

TERIMA KASIH KONTRIBUTOR ENERGI MAHAKAM



Pada 24 Februari 2021, Tabloid Energi Mahakam menerima penghargaan Silver Winner pada ajang puncak penghargaan Inhouse Magazine Awards (InMA) dari Serikat Perusahaan Pers (SPS) untuk kategori *The Best E-Magazine* Anak Perusahaan BUMN. Sebagai bentuk apresiasi kami terhadap para kontributor sejak edisi I hingga VII yang telah memberikan kontribusi karya dan terlibat langsung dalam perjalanan mendukung pencapaian ini, redaksi menghadirkan profil beberapa kontributor Energi Mahakam.



Jogi Wiraputra (OFS/SPS/PRS)

Serius menekuni fotografi sejak 2007, Jogi mengawali hobinya karena ingin memiliki dokumentasi yang menarik saat melakukan *traveling* atau *hiking*. Misalnya, dia tidak bisa melupakan pengalaman mengabadikan pemandangan yang luar biasa lewat foto-fotonya saat berkesempatan mengunjungi Islandia. Karena hobinya ini lebih banyak mengambil gambar pemandangan alam, maka kesulitan utama yang dihadapinya adalah dari faktor cuaca.

Terlibat dua kali dalam pengambilan foto *cover* di *Energi Mahakam* membuatnya senang. Apalagi, setiap ada permintaan foto, dia mendapatkan penjelasan tentang konsep yang dimau redaksi, sehingga dapat menyesuaikan dengan artikelnya. Satu impian Jogi yang belum tercapai dan berharap dapat segera terwujud adalah mendaki gunung Leuser di Aceh dan membuat foto-fotonya.

Irene Richa Ayunani (FAB/ACC/OTA)

Irene mulai menekuni ilmu *make-up* secara serius sejak tahun 2018. Sejak itu dia mulai menerima proyek *make-up* terutama untuk acara pernikahan. Baginya ada tantangan besar saat diberikan kepercayaan untuk memoles wajah di acara pernikahan karena tanggung jawab untuk bisa mewujudkan harapan pengantin yang ingin tampil luar biasa di hari spesialnya.

Saat terlibat dalam foto *cover* *Energi Mahakam* edisi 4 merupakan pengalaman yang tidak terlupakan. Bisa memake-up rekan-rekan kantor untuk majalah internal adalah salah sebuah kebanggaan tersendiri. Pengalaman lain yang menurutnya berkesan adalah saat pertama kalinya *make-up* untuk orang yang tidak dikenal dan mendapatkan apresiasi yang baik. Mereka adalah para mahasiswa yang sedang melakukan suatu kegiatan. Saat pandemi, kegiatan *make-up*-nya banyak berkurang, namun Irene tetap optimis dan berharap agar kondisi dapat kembali seperti sedia kala.



Fariz Ihsan Putra (HRO/ADM/JHO)

Di tengah kesibukannya sebagai tim HRA PHM, Fariz dikenal sebagai kritikus film handal. Dia melakoninya secara serius dengan mengelola sebuah kanal *review* film di youtube. Oleh karena itu, Fariz berkesempatan memberikan rekomendasi film-film di *Energi Mahakam* edisi 3. Pria yang hobi baca buku dan main *football manager* ini, menyukai film sedari kecil. Yang mengejutkan, ia menyatakan film *Ghost* yang dibintangi Demi Moore di tahun 90-an adalah film pertama yang ditontonnya.

Dimasa pandemi ini, hobi nontonnya disalurkan di rumah saat akhir pekan. Fariz yang merindukan bisa kembali menonton di bioskop ini ternyata punya kesan mendalam dengan bioskop e-Walk XXI, yang menurutnya bioskop sangat nyaman. Ada satu film yang sangat inspiratif baginya, yaitu *It's a Wonderful Life* dari tahun 1946 yang mengajarkannya bahwa kebaikan akan selalu membukakan jalan dari setiap kesulitan.



SOROTAN

Weanny Hikmat (CEA/M&V)

Ketika *Energi Mahakam* meminta dirinya untuk menuliskan rekomendasi drama korea (drakor) sebenarnya Weanny mengenal genre ini baru sejak Februari 2020, hanya sebulan sebelum masa pandemi ditetapkan. Namun hal tersebut tidak menyurutkan niatnya untuk berkontribusi di *Energi Mahakam*, justru hal ini membuatnya semakin asik menjelajahi segala hal yang berbau Korea. Menurutnya banyak hal positif yang bisa diambil dari drakor, seperti masalah sopan santun, *safety* dan kesehatan. Hal-hal tersebut merupakan norma yang sangat kuat tertanam dalam budaya Korea dan dapat menjadi contoh yang baik.

Dalam menjalani masa pandemi ini Weanny sangat terbantu dengan teknologi seperti aplikasi *movie streaming* berbasis internet serta gawai *e-reader* seperti *Kindle* sehingga tinggal di rumah saja membuatnya betah. Namun Weanny memiliki obsesi yang ingin ia wujudkan ketika pandemi ini berakhir yaitu menonton konser grup K-Pop BTS. Kedepannya Weanny berharap *Energi Mahakam* akan terus hadir menemani WK Mahakam dan menjadi kebanggaan para Perwira Mahakam dimanapun para Perwira ditempatkan.

Indra Soeharto (FCB/OPS/WCI)

Indra berkesempatan menulis sebuah artikel *Life's Energy* di *Energi Mahakam* Edisi 6/2020. Memiliki ketertarikan pada bidang keuangan sejak SMA, mendorongnya mendaftar kuliah di S1 jurusan Akuntansi Universitas Gajah Mada (UGM). Menurutnya, alasan saat itu cukup praktis, lapangan pekerjaan yang luas dan hobi hitung-hitungan mendukungnya menikmati jurusan tersebut. Indra saat ini tengah asik mengelola kanal *youtube* yang mengangkat berbagai cerita bersama sahabatnya. Dia berharap melalui kanal ini mereka bisa membagikan cerita-cerita sederhana yang memberikan makna bagi orang lain. Sebelumnya, Indra juga aktif sebagai tenaga pengajar di salah satu perguruan tinggi dan sempat menginisiasi sebuah gerakan untuk pemberdayaan anak muda di Balikpapan.

Baginya, saat berhasil memperoleh beasiswa *Chevening* di Inggris adalah salah satu pencapaian terbesar dalam hidupnya. Pengalaman tersebut membuka wawasan dan kesempatan-kesempatan baru bagi kehidupannya. Indra juga hobi menulis dan disalurkan dengan menulis di blog maupun surat kabar lokal di Kalimantan Timur.

**Adhika Aryaguna (TTH/HCA/S&E)**

Siapa yang tidak kenal sosok yang satu ini, hobinya berolahraga dijalannya dengan rutin baik saat sedang *on-duty* di site HCA, maupun saat *off-duty*. Dhika berpesan, di masa pandemi seperti saat ini pastikan melakukan olah raga yang sesuai dengan protokol kesehatan dan anjuran WHO.

Pria yang sedang melaksanakan kuliah pasca sarjana di *University of Sussex* jurusan Sustainable Development masih ingin mewujudkan impiannya bisa ikut serta dalam *ironman triathlon* di Kona Hawaii. Penggemar sate padang dan sop buntut ini merasa senang bisa berkontribusi di *Energi Mahakam* edisi 7. Menurutnya *Energi Mahakam* menarik karena banyak melibatkan perwira PHM ikut serta dalam setiap edisinya. Dhika berpesan agar *Energi Mahakam* dapat melakukan riset tentang apa yang disukai pembaca dan dapat beradaptasi agar terus dicintai.

Weni Satya Dharma (FCB/RSA/REP)

Weni Satya Dharma, yang biasa dipanggil dengan sapaan Weni sangat antusias untuk dapat berkontribusi di *Energi Mahakam*. Tidak heran mengapa Weni turut andil menjadi kontributor di edisi pertama *Energi Mahakam*, selain karena ia ingin berbagi dan memberikan manfaat kepada Perwira PHM khususnya pada aspek mengelola dana pendidikan anak. Ia juga ingin sekali menjadi penulis yang handal di industri migas.

Di sela-sela kesibukannya bekerja dan di masa pandemi ini Weni seringkali meluangkan waktunya untuk mempelajari *financial technology* dan berolahraga lari serta bersepeda bersama keluarga. Penyuka sate kambing ini berharap agar *Energi Mahakam* terus eksis, semakin kreatif dan menjadi salah satu wadah informasi bagi Perwira PHM.

**Betrus Borselano (FCB/RSA)**

Ayah dari tiga anak ini merasa senang pernah menjadi salah satu model *cover Energi Mahakam* edisi 4 dan berkontribusi video olahraga HIIT di edisi 7. Menurut Betrus konten *Energi Mahakam* sangat profesional, dikemas dengan menarik namun tetap menyenangkan untuk dibaca.

Betrus yang menyukai sate kambing dan musik akustik ini ingin menjadi *Youtuber* ternama saat pensiun nanti. Berawal dari cintanya terhadap olahraga lari, saat pandemi ini Betrus tetap meluangkan waktunya dengan lari di *treadmill* dan nonton netflix di rumah. Ia berharap agar *Energi Mahakam* tetap hadir dalam mengulas isu terkini di kalangan perusahaan secara umum dan Perwira PHM secara khusus.

SOROTAN



Mira Puspita (ACE/CEA/M&V)

Mira yang juga pernah menjadi salah satu model *cover Energi Mahakam* edisi 4 ini memiliki hobi yang sangat menarik, ia sangat tertarik dengan *design*, oleh karena itu di masa pandemi ini ia seringkali menyempatkan waktunya untuk mencari tahu lebih banyak tentang perangkat dan pemahaman *design* secara daring melalui berbagai sesi Webinar. Hobi desainnya ini sangat mendukung pekerjaannya sehari-hari di divisi CEA, Department Media and Visibility.

Di luar aktifitas bekerja, Mira yang menyukai es kopi susu dan pendengar musik era 2000-an ini juga menyempatkan dirinya untuk menemani anaknya yang masih berumur 4 tahun untuk belajar daring. Kedekatannya dengan anak laki-lakinya ini membuat Mira ingin menjadi *content creator review* mainan anak-anak satu hari nanti. Mira bangga sudah menjadi kontributor dan bagian terpenting dalam perjalanan *Energi Mahakam*. Ia berharap *Energi Mahakam* semakin dicintai dan bisa melebarkan sayapnya ke Anak Perusahaan Pertamina lain.

Tatik Djumiarti (HRA/REL)

Berangkat dari hobinya memasak dan mencoba resep menu makanan baru, Tatik menjadi salah satu kontributor *Energi Mahakam* edisi 5, ia membagikan resep cara membuat jamur tiram kreasi Bu Djum. Tatik yang sehari-hari bekerja di Balikpapan *Base Office* ini senang mendengarkan musik pop Jawa koplo tersanjung pernah menjadi bagian dari *Energi Mahakam*.

Di waktu luangnya, selain memasak Tatik juga sedang mencoba bercocok tanam di rumah, menemani anak-anak dalam mengembangkan pengetahuan dan skilnya serta menggalang donasi untuk disalurkan kepada orang yang tidak mampu. Ia berharap bisa menyalurkan hobi memasaknya dengan mendirikan sebuah rumah makan satu hari nanti. Tatik juga mendoakan agar *Energi Mahakam* semakin inovatif, kreatif dan bisa memenangkan berbagai kompetisi ajang media internal perusahaan.



Uswatun Hasanah (EVP/INT/OPR)

Uswatun Hasanah yang punya keahlian memasak ini merasa kaget sekaligus senang pernah menjadi kontributor *Energi Mahakam*. Sebagai penyuka masakan padang, dalam edisi 5 *Energi Mahakam* ia membagikan resep dan cara memasak pindang iga sapi.

Di waktu luangnya dan di masa pandemi ini Uswatun seringkali mencoba resep baru di rumah dan mengikuti sesi webinar mengenai edukasi tentang hidup sehat dan nutrisi yang seimbang, karena satu hari nanti ia ingin bisa memiliki usaha catering makanan sehat sendiri. Uswatun berharap *Energi Mahakam* semakin kreatif dan menjadi sumber informasi serta hiburan alternatif.

Ria Pane (CEA/M&V/VSP)

Ria Pane adalah sosok yang multitalenta. Ria yang sempat membagikan resepnya di *Energi Mahakam* aktif mencoba resep-resep baru di dapur rumahnya dan membaginya melalui kanal sosial medianya. Dia senang bila masakan yang dibuatnya bisa menginspirasi orang lain. Selain memasak, semenjak ikut "*Calories King/Queen Challenge*" kini Ria punya rutinitas baru yang dilakukannya setiap pagi, bersepeda atau lari. Baginya manfaat dari rutinitasnya membuat *mood* jadi lebih baik dan badan terasa buger sepanjang hari.

Penggemar Coldplay dan Oasis ini saat ini memiliki cita-cita dapat mereview seluruh tempat-tempat wisata di dunia dan menjadi kanalnya menjadi *trending*. Saat ini Ria telah menyulap garasi rumahnya menjadi *Studio Podcast mengelola You Tube channel*. Ria berharap *Energi Mahakam* dapat terus berinovasi menjadi tabloid digital yang selalu ditunggu-tunggu pembaca dilingkungan besar PERTAMINA dan memenangkan penghargaan lagi.



Adi Setyo Widodo (TTH/SPU/S&E)

Adi Setyo Widodo bersemangat saat bisa berkontribusi dalam video yang mengajak perwira PHM hidup sehat dimasa pandemi. Hal ini selaras dengan hobinya melakukan Yoga. Adi yang lebih aktif yoga selama masa pandemi ini menyatakan tidak ada halangan waktu dan tempat untuk melakukan olah raga tersebut. Saat ini di *site* SPU banyak perwira yang mulai menyukai yoga bareng di *outdoor* saat *sport day*.

Adi yang tergabung dengan organisasi PPYNI (Persatuan Praktisi Yoga Nasional Indonesia) Jawa Barat ini banyak mengikuti *workshop* untuk menambah ilmu dan mengajar yoga secara *offline* maupun *online* di beberapa komunitas yoga di daerah tempat tinggalnya. Impian yang masih ingin diwujudkan adalah menjadi pengajar yoga dengan sertifikasi penuh yang diakui oleh lembaga internasional (*Registered Yoga Teacher 200 hours*). Adi berharap *Energi Mahakam* dapat terus menjalin kerja sama dan komunikasi yang baik antara tim kontributor di lapangan dengan tim redaksi.

SOROTAN

**Alien Feliska (TTH/HCA/PRD)**

Alien mendapatkan kesempatan untuk menjadi *cover* majalah *Energi Mahakam* edisi ke-3. Penyuka olahraga golf ini merasa senang bisa punya kesempatan menjadi *cover Energi Mahakam*. Baginya *Energi Mahakam* telah memberikan inspirasi, terutama aspek digitalisasinya sehingga mengurangi jumlah yang dicetak. Ditambah, dengan mengurangi jumlah yang dicetak, artinya kita lebih banyak menyelamatkan pohon-pohon di dunia.

Alien yang saat ini sedang menjalankan kuliah pasca sarjananya memiliki obsesi ingin membangun gaya hidup yang *sustainable*. Contohnya, ia ingin membangun rumah yang ramah lingkungan dan hanya mengisinya dengan barang-barang yang fungsinya optimal. Penggemar musik-musik dangdut dan India ini berharap lebih banyak Perwira di lapangan, terutama yang jarang - atau bahkan tidak - bekerja menggunakan intranet dapat menikmati *Energi Mahakam*. Alien menyarankan agar ditambah sosialisasi ke lapangan.

Cepi Adam (GSR)

Cepi berkesempatan menceritakan 5 alasannya untuk melakukan *overland traveling* di Indonesia pada *Energi Mahakam* Edisi 7. Pria yang punya hobi lari selain *overland traveling* ini memiliki angan-angan bisa melakukan *overland traveling* keliling pulau Kalimantan dimulai dari Kalimantan Timur, Selatan, Tengah dan Barat hingga menyusuri bagian utara Kalimantan melalui Sarawak, Brunai Darussalam lalu kembali melalui Nunukan.

Punya kesibukan seabrek mulai dari *Chairman* Ensemble, Sekjen Ikatan Alumni ITB Kalimantan Timur, hingga pengurus Yayasan Sekolah Nasional KPS. Cepi kini juga tengah mempersiapkan pengeboran sumur eksplorasi Mahakam yang kedua sejak PHM berdiri. Menggemari musik-musik yang *vintage* dan *classical*, salah satu yang disukainya adalah Gesang. Menurutnya, musik keroncong dapat membawa romantisme akan nasionalisme Indonesia.

**Leny Kusumaningtyas (ECP/STD/DES)**

Selain gemar mendengarkan musik K-Pop, Lenny sangat suka memasak dan membuat kue, bahkan untuk menyiapkan suatu masakan atau kue tersebut ia tidak segan-segan bila harus berburu bahan-bahan tersebut ke pasar baik *online* maupun *offline*, dengan prokes ketat tentunya. Namun herannya makanan favoritnya cukup sederhana, yaitu telur ceplok dengan nasi hangat ditemani dengan kecap saja.

Hasil masakan dan kuenya lalu dia foto dengan ciamik dan kerap ia jual secara *online*. Itulah sebabnya Lenny sangat terkesan saat menjadi asisten fotografer *cover Energi Mahakam* edisi 7, banyak pembelajaran yang ia dapatkan dari pengalaman tersebut. Lenny berharap *Energi Mahakam* akan terus berinovasi dan menjadi inspirasi bagi pembacanya.

**Truly Pinanti Sastra (CPS/PRD/L&T)**

Ternyata wanita yang piawai memainkan piano dan luwes menjadi moderator di sejumlah acara webinar memiliki keinginan terpendam di masa remajanya yaitu muncul di sebuah majalah. Tak terbayang bahagianya ketika Truly bisa melihat dirinya menjadi bagian dari *Energi Mahakam* edisi 6. "Rasanya bangga dan senang sekali melihat wajah dan keluarga sendiri ada di *Energi Mahakam* yang sekarang bisa diakses dengan luas secara digital" ujarnya.

Selain memasak makan favorit keluarga dan bermain bersama keluarga tercinta, waktu luang di masa pandemi ini dimanfaatkan Truly untuk melanjutkan studi Pasca Sarjana (S2) di FKM UI sehingga banyak manfaat yang bisa didapat dari situasi ini. Truly berharap *Energi Mahakam* bisa terus menjadi *show case* bagi Mahakam untuk menampilkan keunggulan dari *internal talent* dan *best practices* dari *operational excellence*-nya.

**Yudith Thesia Ranie (HRO)**

Wanita penggemar musik latin yang penuh enerjik ini ternyata memiliki hobby berkebun yang dilakukannya diakhir pekan disela-sela kesibukannya menjadi instruktur/*coach* olah raga. Kebugaran merupakan hal penting bagi Yudith dan hal ini dijalannya dengan sungguh-sungguh. Keseriusan ini mengantarkannya menjadi instruktur Zumba dan di *Energi Mahakam* edisi 7 Yudith pun tampil di video Tetap Bugar di Rumah dengan menampilkan olah raga *Poundfit*. Memang Yudith wanita yang serba bisa, namun ia masih memiliki obsesi yang ingin ia wujudkan, yaitu ingin bisa menjahit.

Yudith berharap agar *Energi Mahakam* akan terus memberikan informasi dan berita dengan kemasan yang menarik dan kekinian, sama halnya dengan konten-konten yang ia kerjakan untuk kanal *YouTube* nya.



SOROTAN

3Digits

Berkesempatan menyumbangkan karya di *Energi Mahakam* edisi 5, *3Digit* awalnya merupakan gabungan dari nama Jodi, Gilang, dan Adit. Band yang dibentuk di tahun 2013 ini lalu merekrut Rio, sehingga ditambahkan huruf S menjadi *3DIGITS*.

Kegiatan band selama pandemi adalah banyak melakukan rekaman. Ada kerinduan untuk live bareng, karena menurut *3Digits* feel-nya berbeda. Bagi mereka, filosofi bermusiknya adalah dapat menjalani hobi dan bersyukur bila banyak Perwira PHM yang terhibur saat mendengarkan musik *3DIGITS*.



Band JHO



Terdiri dari Iwan Kurnia Pahlevi (CMR/EDS), Muhammad Reyhan (TCR/PBR/BCO), Agung Satria (SRC/SEC/SEJ), Harry Nurhadi (FAB/ACC/GEN), dan Alex Donald (IST/SUP/EUS) *Band JHO* menyumbangkan karya di *Energi Mahakam* Edisi 5. Membawakan lagu Rumah Kita, mereka ingin meningkatkan kesadaran dan mengajak seluruh insan PHM untuk berkegiatan #dirumahaja selama masa pandemi Covid-19.

Melalui karyanya, *Band JHO* berpesan kita turut berkontribusi untuk memutus mata rantai penyebaran COVID-19 dengan tetap berkegiatan di rumah.

The Company Band

The Company Band ikut menyumbangkan karyanya di edisi 6 melalui lagu Kebyar-kebyar. Band yang merupakan kolaborasi antara site HCA dan SPS ini terdiri dari Achmad Prasetyo (LSA/OFF/LOG), Totok Purnomo (DLT/WLI), Madyo Satriyo (LSA/OFF/LOG), Jhon Sihombing (LSA/OFF/LOG) dan Aldo Selvino (ECP/QSE/OPS), merupakan bentuk dari implementasi tata nilai AKHLAK, Kolaboratif.

Melalui karya mereka memberikan semangat kepada Perwira PHM agar kita bersama-sama menjadi pemenang dalam Pandemi ini.



Congrats

