

BAB II

TINJAUAN UMUM TEMPAT KERJA PROFESI

Pertamina telah berkomitmen dalam mengembangkan energi baru dan terbarukan, serta menyediakan energi sebagai dukungan untuk kemandirian energi nasional. Amanah yang dipegang oleh Pertamina selaku holding *company* pada sektor di energi yang telah ditentukan dengan Kementerian BUMN (Pertamina, 2020).



Gambar 2.1 Kantor Pertamina Pusat
Pertamina (2022)

2.1 Sejarah Umum Perusahaan

Hari lahirnya Pertamina yaitu 10 Desember 1957. Nama Pertamina pada saat itu adalah PERMINA. Tahun 1960 menjadi PT Pertamina karena adanya penggabungan antara PERMINA dengan PN Pertamina. Berdasarkan UU No 8 tahun 1971 Pertamina akan mengolah serta menghasilkan migas. Berdasarkan UU No.22 tahun 2021 Pertamina melakukan *Public Service Obligation* (PSO). Pada 2011 adanya penyempurnaan visi “Menjadi Perusahaan Energi Nasional Kelas Dunia”.

Pada 14 Desember 2015 Pertamina melakukan perubahan anggaran yang telah disetujui oleh BUMN. Pertukaran tersebut ditengakan Notaris Lenny Ishak, SH melalui Akta No. 10 pada 11 Januari 2016 yaitu Peningkatan telah diambil dan ditempatkan pada Negara dan adanya perubahan Direksi dengan memerlukan persetujuan yang dilakukan secara tertulis oleh Dewan Komisaris. Persetujuan tersebut dilakukan di 24 November 2016 BUMN disesuaikan pada SK BUMN No. S-690/MBU/11/2016, disetujuinya terkait perubahan tersebut.

PT Perusahaan Perseroan (persero) Pt Pertamina

JL MEDAN MERDEKA TIMUR I A, GAMBIR

Jakarta Pusat, DKI Jakarta

Profil Lengkap

Profil Terakhir

Gambar 2. 2 Data AHU

Sumber: <https://ahu.go.id/pencarian/profil-pt>

Mengacu pada gambar 2. 2 Perusahaan PT Perusahaan Perseroan (Persero) PT Pertamina sudah terdaftar pada Ditjen AHU dengan No AHU-0153592.AH.01.11. Dengan begitu Perusahaan Perseroan (Persero) PT Pertamina menjadi PT. Pertamina (Persero) secara resmi legalitas perusahaan yang sudah berhukum.

2.1.1 Visi, Misi, Tujuan, dan Tata Nilai Perusahaan

PT. Pertamina (Persero) memiliki visi, misi, tujuan, dan tata nilai perusahaan sebagai kunci utama dalam menjalankan perusahaan sebagai berikut:

- Visi Pertamina: Menjadi perusahaan energi nasional kelas dunia
- Misi Pertamina: Menjalankan usaha minyak, gas, serta energi baru dan terbarukan secara terintegrasi, berdasarkan prinsip-prinsip komersial yang kuat.
- Aspirasi Pertamina: Menjadi perusahaan global energi terdepan dengan nilai pasar US\$100B.

Tata nilai perusahaan yang bersumber dari Surat Edaran 7.MBU.07.2020 Kementerian BUMN terkait dengan AKHLAK sebagai berikut:

1. Amanah: Memegang teguh pada kepercayaan yang diberikan
2. Kompeten: Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas
3. Harmonis: Saling peduli dan menghargai perbedaan
4. Loyal: Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara
5. Adaptif: Terus berinovasi dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan
6. Kolaboratif: Membangun kerja sama yang sinergis

2.1.2 Prestasi dan Penghargaan perusahaan

Pada 25 Maret 2022, Pertamina Group telah mendapatkan penghargaan perusahaan dalam kompetisi *Public Relation Indonesia Awards (PRIA) 2022* yang telah mendapatkan banyak penghargaan sebanyak 51 penghargaan dalam kategori BUMN dan Anak Usaha BUMN dengan berbagai sub kategori antara lain program PR, kanal digital, *owned* media, penanganan krisis, program CSR, *brand guideline*, perusahaan terpopuler dalam dunia cetak, manual dalam tata kelola kehumana, laporan tahunan, dan departemen PR. Kemudian PT. Pertamina (Persero) pada kategori yang populer pada media, selanjutnya PR INDONESIA yang bekerjasama dengan KAZEE digital, lalu sepanjang 1 Januari 2021 - 31 Desember 2021 Pertamina telah dinobatkan sebagai BUMN terpopuler media cetak, selanjutnya dua anak perusahaan Pertamina juga mendapatkan anak terpopuler di media cetak, yaitu Pertamina EP dan PT Pertamina Gas yang telah dinobatkan sebagai anak usaha BUMN terpopuler pada media cetak (Pertamina, 2020).

Pada 9 Agustus, PT Pertamina (Persero) adalah perusahaan dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang telah masuk dalam *500 Fortune Global* pada tahun 2023. Dalam penghargaan tersebut, Pertamina menduduki peringkat 141 (Anam, 2022). Kemudian, Pertamina juga memiliki pencapaian terkait dengan perusahaan membukukan laba bersih sebesar USD 3,81 miliar atau setara dengan Rp 56,6 triliun, yang dimana angka tersebut telah meningkat dari tahun 2021 dengan pembukuan USD 2,03 miliar atau Rp 29,3 triliun (Pertamina,

2023). Selain itu, Pertamina juga telah mendapatkan banyak penghargaan lainnya seperti *Asia's best SDG's Best Community Impact Reporting* pada tahun 2022

2.1.3 Logo Perusahaan



Gambar 2. 3 Logo Pertamina
Pertamina (2020)

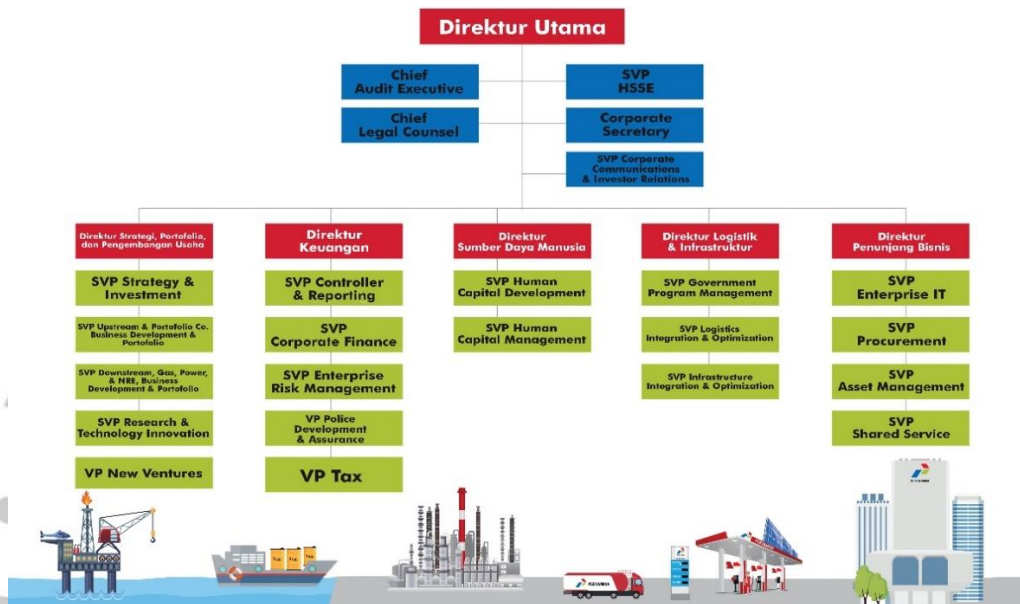
Warna biru melambangkan andal, dapat dipercaya, dan bertanggungjawab. Warna hijau melambangkan sumber daya yang berlandaskan lingkungan. Warna merah melambangkan ketegasan, kegigihan, dan keberanian untuk menghadapi kesulitan. Bentuk anak panah pada logo mengartikan aspirasi organisasi.

2.2 Struktur Organisasi PT. Pertamina (Persero)

Struktur di organisasi berfungsi sebagai penentu bagaimana sebuah pekerjaan serta tugas dapat dikoordinasikan antara individu dan kelompok dalam suatu organisasi (Colquitt et al., 2015). Struktur organisasi dapat diilustrasikan melalui penggunaan bagan organisasi yang dapat memberikan landasan pada pengorganisasian pekerjaan, mengendalikan perilaku pegawai, membentuk saluran komunikasi, dan sebagai lensa untuk karyawan memandang lingkungan kerja mereka (Colquitt et al., 2015). Gambar 2.4 menunjukkan struktur organisasi yang dimiliki oleh PT. Pertamina (Persero). Struktur organisasi PT. Pertamina (Persero) menggunakan model struktur *bureaucratic*. *Bureaucratic* merupakan bentuk organisasi yang memperlihatkan banyak aspek mekanistik, struktur ini dirancang untuk memberikan efisiensi dan mengandalkan spesialisasi tingkat tinggi, formalisasi, sentralisasi wewenang, dan rantai komando yang terdefinisi dengan baik (Colquitt et al., 2015).

Praktikan berada pada direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) di bawah SVP *Human Capital Management*. Struktur organisasi yang dimiliki oleh PT.

Pertamina (Persero) sudah sesuai dengan definisi dari Nurlia (2019) yang menyatakan bahwa setiap departemen saling terhubung dalam melaksanakan tugasnya dan memiliki tanggung jawab dan wewenangnya masing-masing.



Gambar 2. 4 Struktur Organisasi PT. Pertamina (Persero)
Pertamina (2020)

Struktur PT. Pertamina (Persero) terdiri dari Direktur utama yang menjadi pemimpin pada PT. Pertamina (Persero) yang memiliki tanggung jawab dalam mengorganisir atau mengatur keseluruhan perusahaan (Kwalomine, 2018). Kemudian *Chief Legal Counsel*, *Chief Audit Executive*, *SVP HSSE*, *Corporate Secretary*, *SVP Corporate Communication & Investor Relation*, Direktur Strategi Portofolio & Pengembangan Usaha, Direktur Keuangan, Direktur Sumber Daya Manusia, Direktur Logistik & Infrastruktur, Direktur Penunjang Bisnis yang memiliki tanggung jawab langsung pada Direktur Utama dan memberikan tugas secara langsung kepada SVP dibawahnya, salah satunya yaitu Direktur Sumber Daya Manusia kepada SVP *Human Capital Management*.

Praktikan berada dibawah departemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada bagian *Human Capital Management*. *Human Capital Management* adalah manajemen yang melakukan pekerjaan terkait dengan pengembangan, memelihara modal manusia, dalam suatu perusahaan melalui karyawannya (Desta et al., 2022). Kemudian, *Human Capital Management* yang masih dalam

bagan yang sama juga memiliki peranan dalam mengelola SDM di Pertamina, mulai dari menganalisa kinerja, *upskilling* pegawai, menjadi business partner, serta membantu pegawai untuk menerapkan budaya yang telah ditetapkan.

2.3 Kegiatan Umum PT. Pertamina (Persero)

2.3.1 Kegiatan Umum Bidang Usaha Pertamina Hulu

Kegiatan yang dilakukan oleh Pertamina pada sektor Hulu antara lain adalah pengeboran, eksplorasi, pengembangan, jasa pengeboran, penyediaan jasa teknologi, dan *services* dalam dan luar negeri, dan produksi gas, minyak, serta panas bumi yang berada di dalam maupun di luar negeri.

2.3.2 Kegiatan Umum Bidang Usaha Pertamina Hilir

1. Pengolahan

Pada bisnis pengolahan yang dilakukan oleh Pertamina, adanya enam unit kilang yang dimiliki oleh Pertamina. Kilang tersebut berada di Cilacap dan Plaju dengan menghasilkan beberapa produk-produk petrokimia seperti LPG.

2. Logistik, *Supply Chain*, dan Infrastruktur

Adanya peningkatan permintaan dari konsumen terkait pengadaan BBM dengan sistem tender serta kebijakan *multi supplier* yang digunakan dalam menanggung *supply logistic* yang dibutuhkan oleh konsumen dan memastikan persaingan yang sehat. Pertamina telah bergerak pada perencanaan pengembangan infrastruktur *logistic* serta *supply chain* sebagai pemenuhan permintaan pasar pada bisnis sektor *logistic*, *supply chain*, dan infrastruktur.

3. Pemasaran Korporat

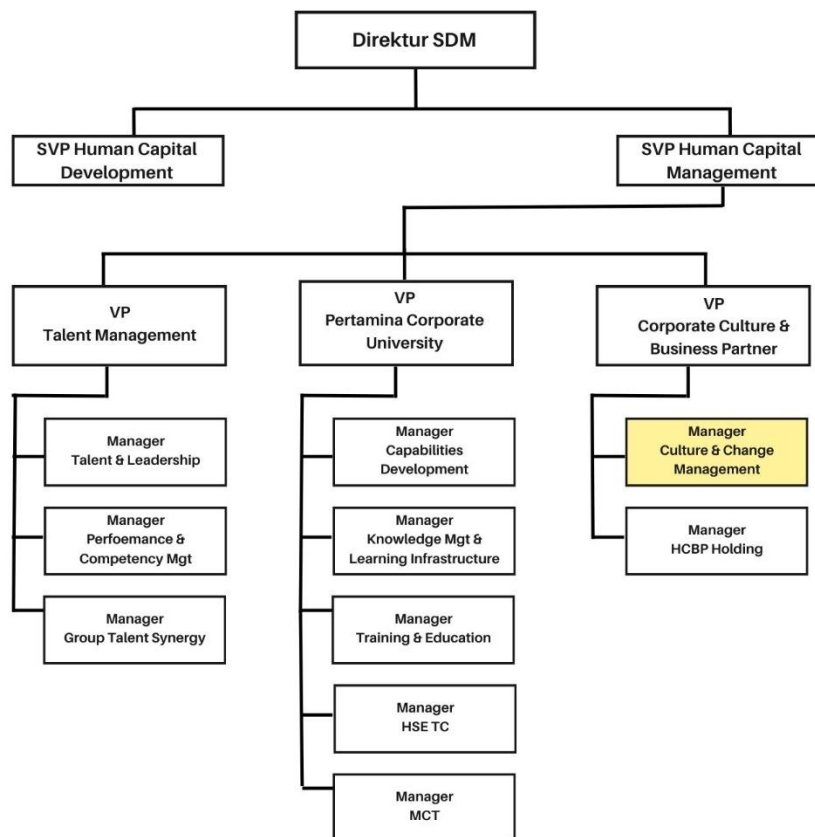
Pertamina melakukan pemasaran korporat dengan memasarkan beberapa hasil Bahan Bakar Minyak (BBM) pada sektor di industri Produk non-BBM, perkapalan, serta penerbangan untuk pasar domestik maupun mancanegara. Kemudian, saat ini BBM yang telah diproduksi oleh Pertamina memiliki ribuan pelanggan yang telah tersebar pada seluruh daerah di Indonesia.

4. Pemasaran Ritel

Pemasaran Ritel pada Pertamina menjualkan beberapa produk BBM rumah tangga maupun non-rumah tangga. Pemasaran pelumas Pertamina memiliki lebih dari tujuh belas *brand*, kemudian pada bisnis terkait industri yang dimiliki oleh Pertamina sebanyak 18 (delapan belas) *Brand*. Selanjutnya pada pasar luar negeri, Pertamina telah mempromosikan tiga *brand*, ketiga *brand* tersebut adalah *extension* dari *brand* yang berada di dalam negeri. Oleh karena itu energi yang akan didistribusikan oleh Pertamina dapat berjalan dengan lancar.

2.3.3 Struktur Organisasi Sumber Daya Manusia (SDM) Divisi *Human Capital Management* PT. Pertamina (Persero)

Gambar 2.5 menunjukkan struktur organisasi pada direktorat Sumber Daya Manusia. Pada direktorat ini merupakan tempat posisi praktikan melakukan kerja profesi yaitu pada staf fungsi *Culture and Change Management*. *Culture and Change Management* atau pada struktur di gambar 2.5 disebut sebagai *Manager Culture Change and Management*. *Culture and Change Management* merupakan komponen penting dari sebuah perusahaan untuk mengembangkan organisasi dan mengelola SDM yang harus dipertimbangkan ketika merencanakan dan melaksanakan setiap kegiatan yang layak dari perusahaan (Onyango, 2014). Kemudian, *Culture and Change Management* yang masih dalam bagan yang sama juga memiliki fungsi sebagai memastikan seluruh pekerja di Pertamina group telah menerapkan *core values* AKHLAK dan mengelola ketika adanya sebuah perubahan.



Gambar 2. 5 Struktur Organisasi PT. Pertamina (Persero) Direktorat Sumber Daya Manusia Divisi Human Pertamina (2020)

Fungsi Culture Change and Management atau menjadi atasan untuk staff di bawahnya seperti *Manager Culture & Change Management*, *Sr Analyst I Culture & Change Management*, *Sr Analyst II Culture & Change Management*, *Sr Analyst III Culture & Change Management*, dan *Analyst I Culture & Change Management*. Direktur SDM memegang posisi yang tinggi pada fungsi di bawahnya, atau menjadi atasan untuk pegawai di bawahnya seperti posisi *Human Capital Development*, dan *Human Capital Management*. Staff pada fungsi *Culture and Change Management* dibawah *Human Capital Management* merupakan tempat praktikan melakukan Kerja Profesi.

2.5 Kegiatan Umum Sumber Daya Manusia Fungsi Culture Change and Management

1. ONE PERTAMINA

ONE PERTAMINA atau *Onward to Next Level of Excellence* merupakan sebuah semangat, cara pikir, cara pandang, dan cara bertindak untuk mengutamakan serta menguatkan semangat korporat, membangun sinergi dan kolaborasi, menghilangkan silo mentality, serta berpikir holistik. Tujuannya yaitu mencapai aspirasi 2024 dan juga memastikan keberlanjutan bisnis yang dicapai melalui SATU tujuan bersama, TIGA perilaku spesifik, dan LIMA hasil utama yang merupakan perwujudan dalam core values AKHLAK.

ONE PERTAMINA didedikasikan untuk membangun semangat dan menggalang kolaborasi yang efektif, solid, serta harmonis untuk mengakselerasi pencapaian tujuan bersama yaitu “Menjadi perusahaan global energi terdepan dengan enterprise value US\$100B”. Melalui semangat ONE PERTAMINA yang akan membangun budaya yang mengedepankan kolaborasi, penguatan kompetensi tim maupun individu, komunikasi yang terbuka, dan peningkatan semangat kerja.

2. Survei *Employee Engagement* dan *Practice Pulse Check*

Survei *Employee Engagement* merupakan survei yang digunakan dalam mengukur melihat keterikatan untuk meningkatkan produktivitas pada pekerja sebagai peningkatan kinerja finansial serta operasional perusahaan. Survei ini memiliki 4 (empat) aspek yaitu *Say, Stay-Learning, Stay-Growing, Strive Contributing*. Kemudian, memiliki 6 (enam) dimensi pengukuran yaitu Reputasi Organisasi, Kepemimpinan, Pekerjaan, Karir dan Pengembangan Diri, Kebutuhan Dasar, Hubungan Sosial. Selanjutnya, survei *Employee Engagement* memiliki 20 atribut engagement drivers.

Survei Practice Pulse Check (PPC) merupakan survei yang dilakukan untuk mengukur persepsi dan praktek manajemen terhadap kinerja budaya. Alat ukur ini memiliki 9 (sembilan) aspek pengukuran yaitu Sasaran, Budaya, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi, Motivasi, Kapabilitas, Akuntabilitas, Koordinasi dan Kontrol, Inovasi, Orientasi Eksternal, dan Pembelajaran.

3. Kegiatan Journey AKHLAK 3 tahun

Kegiatan journey AKHLAK merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan fungsi *Culture and Change Management*, hal ini bertujuan untuk dapat menunjukkan komitmen dan kepedulian Pertamina dalam mengimplementasikan AKHLAK yang merupakan program dari kementerian BUMN. Kemudian acara tersebut dilaksanakan sebagai perekat perwira di Pertamina *group* setelah perubahan holding dan subholding. Acara tersebut dilaksanakan untuk membentuk mindset *sense of urgency* budaya “ONE Pertamina” dengan landasan AKHLAK dan *safety culture*. Selanjutnya, kegiatan ini merupakan ajang *showcase* program internalisasi dan implementasi AKHLAK Pertamina *group*, serta momen Perwira dengan Menteri BUMN dan jajaran direksi yang akan meningkatkan *engagement* terhadap perusahaan.

4. Pengukuran Implementasi AKHLAK

Pengukuran implementasi AKHLAK yang dilakukan melalui sistem *Living Core Values* AKHLAK merupakan sebuah alat ukur yang akan dilakukan dalam pengukuran kematangan budaya organisasi (internalisasi AKHLAK) terkait dengan peran leader atau manajemen dan *Agent of Change* (AoC) sebagai *role model* internalisasi budaya AKHLAK, serta komitmen seluruh pekerja dan mitra kerja untuk mengimplementasikan budaya AKHLAK. Pengukuran ini menggunakan sistem LCV AKHLAK yang dilakukan kepada 366 leader Pertamina *group* setiap tahunnya.