

Human Resource Is The Company's Greatest Asset

Sumber Manusia Adalah Aset Syarikat Yang Terpenting

PGB recognizes that human resource is its greatest asset which will help steer the company to greater heights of achievement. As such, PGB has continued to build up its staff in line with business requirements by making long-term investments in HR.

PGB's manpower strength grew by 3.6 % to 1,736 compared to 1,676 in the previous year. The growth is consistent with the increasing scale and complexity of the business operations.

To ensure a continual supply of qualified manpower to meet PGB's present and future business needs, the Company has recruited graduates from Institut Teknologi Petroleum PETRONAS (INSTEP) for non-executive technical 'seeding' positions and other graduates to fill up executive 'seeding' positions. Seeding positions are positions created for fresh graduates who will be given overall exposure to PGB's operations for two years prior to absorption into permanent positions.

During the year, PGB extended the Performance Management System (PMS) to non-executives and conducted a total of 51 classes to enhance awareness of performance appraisal system among them. The executives, on the other hand, were given briefings to reinforce their understanding of PMS implementation.

In its efforts to create a world-class workforce, PGB encourages its staff to strive for excellence and enhance their skills via the PETRONAS Skills Group programmes. For example, to back up its technical operations, Gas Processing Plant technicians have undergone training in multi-tasking to enable them to handle a variety of task-related activities pertaining to plant maintenance. In addition, the



Keteguhan tenaga manusia PGB bertambah sebanyak 3.6 % kepada 1,736 orang berbanding dengan 1,676 orang pada tahun lalu. Pertumbuhan itu adalah konsisten dengan skala dan kerumitan operasi perniagaan yang semakin meningkat.

Untuk memastikan bekalan tenaga manusia tidak terputus bagi memenuhi keperluan masa kini dan masa depan PGB, Syarikat telah mengambil siswazah daripada Institut Teknologi Petroleum PETRONAS (INSTEP) bagi jawatan bukan eksekutif teknikal 'pelatih' dan siswazah-siswazah lain untuk memenuhi jawatan eksekutif 'pelatih'. Jawatan pelatih adalah jawatan yang diwujudkan untuk siswazah baru dan mereka akan diberikan pendedahan secara menyeluruh selama dua tahun dalam operasi PGB sebelum diserap masuk ke jawatan tetap.

Dalam tahun tersebut, PGB telah memperluas Sistem Pengurusan Prestasi (PMS) untuk kakitangan bukan eksekutif, dan telah mengadakan sejumlah 51 kelas untuk meningkatkan kesedaran tentang sistem penilaian prestasi di kalangan mereka. Kakitangan eksekutif



'Hari Raya' gathering with our customers and business contacts.

Sambutan Hari Raya dengan pelanggan dan hubungan perniagaan kami.

PGB menyedari bahawa sumber manusia adalah aset yang terpenting yang akan membantu membawa syarikat mencapai tahap yang lebih tinggi. Oleh itu, PGB akan terus membina pasukan kakitangannya selaras dengan keperluan perniagaan, dengan membuat pelaburan jangka panjang dalam Sumber Manusia.

Keteguhan tenaga manusia PGB bertambah sebanyak 3.6 % kepada 1,736 orang berbanding dengan 1,676 orang pada tahun lalu. Pertumbuhan itu adalah konsisten dengan skala dan kerumitan operasi perniagaan yang semakin meningkat.

Untuk memastikan bekalan tenaga manusia tidak terputus bagi memenuhi keperluan masa kini dan masa depan PGB, Syarikat telah mengambil siswazah daripada Institut Teknologi Petroleum PETRONAS (INSTEP) bagi jawatan bukan eksekutif teknikal 'pelatih' dan siswazah-siswazah lain untuk memenuhi jawatan eksekutif 'pelatih'. Jawatan pelatih adalah jawatan yang diwujudkan untuk siswazah baru dan mereka akan diberikan pendedahan secara menyeluruh selama dua tahun dalam operasi PGB sebelum diserap masuk ke jawatan tetap.

Dalam tahun tersebut, PGB telah memperluas Sistem Pengurusan Prestasi (PMS) untuk kakitangan bukan eksekutif, dan telah mengadakan sejumlah 51 kelas untuk meningkatkan kesedaran tentang sistem penilaian prestasi di kalangan mereka. Kakitangan eksekutif

Staff from Kertih meeting up with the Managing Director/Chief Executive Officer during their visit to the Head Office at the Twin Towers.

Kakitangan dari Kertih mengambil peluang untuk berjumpa dengan Pengarah Urusan/Ketua Pegawai Eksekutif semasa lawatan mereka ke Ibu Pejabat di Menara Berkembar.



Mohd Adnan bin Haji Yaacob receiving the Long Service Award for his 20 years service in the company.

Mohd Adnan bin Haji Yaacob menerima Anugerah Perkhidmatan Lama bagi perkhidmatannya selama 20 tahun dalam syarikat.

pula, diberikan taklimat untuk mengukuhkan pemahaman mereka tentang pelaksanaan PMS.

Dalam usahanya untuk mewujudkan tenaga kerja bertaraf dunia, PGB menggalakkan kakitangannya berusaha sedaya upaya bagi mencapai kecemerlangan dan meningkatkan kemahiran melalui program Kumpulan Kemahiran PETRONAS. Untuk menyokong operasi teknikalnya, juruteknik Loji Memproses Gas telah menjalani latihan berbilang tugas bagi membolehkan mereka menangani pelbagai tugas yang berkaitan dengan kegiatan yang bersangkutan dengan penyelenggaraan loji. Sebagai tambahan, kakitangan Bahagian Penyaluran diberikan peluang untuk

Transmission Operations staff are given the opportunity to network with other gas pipeline companies through International Gas Union workshops and encouraged to exchange information via e-mail.

Besides the Non-Executive Technical (NET) Multi-tasking programme, PGB has also adopted the Technical Professional Career Progression (TPCP) programme for its technical executives. A total of 20 positions in the Company have been designated as TPCP positions. The TPCP programme will enable technical staff to become specialists in their own fields.

mewujudkan rangkaian dengan syarikat saluran paip gas yang lain melalui bengkel Kesatuan Gas Antarabangsa, dan menggalakkan mereka untuk bertukar-tukar maklumat melalui e-mel.

Selain program berbilang tugas kakitangan Teknikal Bukan Eksekutif (NET), PGB telah juga mengguna pakai program Kemajuan Kerjaya Profesional Teknikal (TPCP) untuk eksekutif teknikalnya. Sejumlah 20 jawatan dalam Syarikat telah ditentukan sebagai jawatan TPCP. Program TPCP akan membolehkan kakitangan teknikal untuk menjadi pakar dalam bidang masing-masing.



Instilling family values through team games during PGB's Family Day.

Menyemai nilai kekeluargaan melalui sukan berkumpulan semasa Hari Keluarga PGB.

As part of the ongoing process to boost staff capability, structured training programmes are provided in key functional and developmental areas. In total, 52% of functional and 48% of developmental programmes have been conducted for the staff. As a result, an average of 10 training man-days per staff was achieved which is higher than the targeted 8 training man-days.

PGB's staff participated in conferences and seminars on domestic and international level to network, benchmark and keep abreast of the latest technology. PGB is also gearing itself to provide consultancy and training services for its external counterparts in Vietnam and Thailand.

The widespread nature of PGB's operations has made it necessary to maintain effective communication among the large number of employees within the Company. As it was vital to boost staff morale, the MD/CEO held several interactive sessions to discuss business issues with the staff throughout PGB's regional operations. Follow-up actions were immediately taken to ensure that problems raised were looked into and resolved. In addition, the Company also organized social events such as Family Days and Treasure Hunts for its staff and their families to foster cohesiveness and goodwill among PGB's staff.

PGB will continue to maintain its efforts in creating a challenging, attractive and conducive work environment to ensure a high performing and productive workforce that will sustain PGB's growth.



Breaking fast with orphans and the elderly at the Twin Towers.

Berbuka puasa dengan anak-anak yatim dan orang tua di Menara Berkembar.

Sebagai sebahagian daripada proses yang berterusan untuk merangsang keupayaan kakitangan, program latihan berstruktur diadakan dalam bidang fungsian utama dan pembangunan. Kesemuanya, 52% program fungsian dan 48% program pembangunan telah dijalankan untuk kakitangan. Hasilnya, pada purata 10 hari latihan bagi setiap kakitangan telah dicapai dan ini adalah lebih tinggi daripada apa yang disasarkan, iaitu 8 hari latihan bagi setiap kakitangan.

Kakitangan PGB menyertai persidangan dan seminar peringkat dalam negeri dan antarabangsa untuk mewujudkan rangkaian, membuat tanda aras dan mengikuti teknologi terkini. PGB juga bersiap sedia untuk melaksanakan program khidmat perunding dan latihan untuk rakan sejawat luarnya di Vietnam dan Thailand.

Dengan sifat operasi PGB yang tersebar luas itu, maka menjadi perlu untuk mengekalkan hubungan yang berkesan antara pekerja yang besar jumlahnya di dalam Syarikat. Kerana menyedari pentingnya merangsang semangat kakitangan, Pengarah Urusan/Ketua Pegawai Eksekutif telah mengadakan beberapa sesi berinteraksi bagi membincangkan isu-isu perniagaan dengan kakitangan di kesemua operasi serantau PGB. Tindakan susulan diambil dengan segera bagi memastikan masalah yang dikemukakan diberi perhatian dan diselesaikan. Tambahan pula, Syarikat juga mengelolakan acara sosial seperti Hari Keluarga dan Mencari Harta Karun untuk kakitangannya dan keluarga mereka bagi memupuk perpaduan dan perasaan muhibah di kalangan kakitangan PGB.

PGB akan terus mengekalkan usahanya untuk mewujudkan persekitaran kerja yang mencabar, menarik dan yang sesuai bagi memastikan wujudnya tenaga kerja yang mencapai prestasi yang tinggi dan produktif sekaligus akan memantapkan pertumbuhan PGB.

The Managing Director/Chief Executive Officer addressing the participants at the Organisational Learning seminar.



Pengarah Urusan/Ketua Pegawai Eksekutif sedang menyampaikan ucapan kepada peserta-peserta pada seminar Pembelajaran Organisasi.

A Quality Culture Supported By Organisational Learning

Budaya Kualiti Yang Disokong Oleh Pembelajaran Organisasi

PGB continued to scale greater heights in its effort to instill Quality Culture among its staff through CIPTA and Organisational Learning (OL). With this blend of approaches, several in-house conventions were held to promote activities based on the principles of Quality Culture and Organisational Learning.

Our Quality Improvement Team and Corrective Action Team (QIT/CAT) from POD and TOD continued to do us proud. The SUN Team from POD garnered a 2-Star Gold Award in the National Productivity Council's (NPC) National QCC Convention. At the Regional NPC's QCC Convention, four teams namely ARROW, BELLOW MELLOW, GOLDEN ARROW, and GUDANG were awarded Gold Award while WAJA and D JIT were awarded Silver Award.

We have also introduced an innovative system for managing and enhancing our Employee Suggestion Scheme (e-ESS). This online ESS designed and built by our internal IT resources on the existing PETRONAS IT platform, is more user-friendly and accessible to all staff at the various PGB's office locations. This is to encourage staff to openly share their suggestions for improvement, which will benefit the Company.

In 1995, both TOD and POD were certified to ISO 9002 standards while TFDD and Head Office received its ISO 9002 certification in 1999. PGB



Annie Heng, one of the inaugural winners for the Best Suggestion.

Annie Heng, salah seorang daripada pemenang sulung untuk Cadangan Terbaik.

Kawalan Mutu Peringkat Wilayah, empat kumpulan iaitu, ARROW, BELLOW MELLOW, GOLDEN ARROW, dan GUDANG telah diberikan anugerah Emas, manakala WAJA dan D JIT diberikan anugerah Perak.

Kami juga telah memperkenalkan satu sistem yang inovatif bagi pengurusan dan meningkatkan Skim Cadangan Pekerja (e-ESS) kami. Sistem dalam talian ini direka dan dibangunkan oleh sumber IT dalam kami mengikut platform IT PETRONAS yang sedia ada, ia lebih mesra pengguna dan boleh dicapai dengan mudah oleh semua kakitangan daripada pelbagai lokasi operasi PGB. Ini menggalakkan kakitangan untuk memberikan cadangan penambahbaikan mereka secara terbuka, yang akhirnya mendatangkan manfaat bagi Syarikat.

PGB terus mendaki ke tahap yang lebih tinggi dalam usahanya untuk menerapkan Budaya Kualiti di kalangan kakitangannya melalui CIPTA dan Pembelajaran Organisasi (OL). Dengan gabungan pendekatan ini, beberapa konvensyen dalaman telah diadakan untuk menggalakkan kegiatan berdasarkan kepada prinsip Budaya Kualiti dan Pembelajaran Organisasi.

Kumpulan Penambahbaikan Kualiti dan Kumpulan Tindakan Pemulihan kami (QIT/CAT) daripada POD dan TOD, terus membanggakan kami. Kumpulan SUN daripada POD menerima Anugerah Emas 2 Bintang dalam Konvensyen Kebangsaan Kumpulan Kawalan Mutu Perbadanan Produktiviti Negara (NPC). Di Konvensyen Kumpulan



Ahmad Nazarene bin Kadri, Team Leader of the 'Produksi CUF 2001' team receiving the cheque for the best sketch with the application of the 5 Quality Principles during the 2001 PGB CIPTA Convention.

Ahmad Nazarene bin Kadri, Ketua Kumpulan 'Produksi CUF 2001' menerima cek bagi sketsa terbaik dengan menggunakan 5 Prinsip Kualiti ketika Konvensyen CIPTA PGB 2001.

is currently upgrading all the existing ISO certification to align with the new ISO 9002:2000 version. Subsequently, all the documentation will be integrated into one certification. Known as PGB's Business Operation System (BOS), this new, enhanced Quality Management System (QMS) will reside in the software designed by PGB on the PETRONAS IT platform. This IT system will enable BOS to go online, making it accessible to all PGB's staff at their respective work locations.

Quality is an on-going process in PGB. In the long run, PGB strives to have Quality and the Quest for Excellence as an integral part of PGB's working culture in line with the overall PETRONAS Corporate Quality culture.

Pada tahun 1995, TOD dan POD mematuhi piawai ISO 9002 manakala TFDD dan Ibu Pejabat memperoleh sijil ISO 9002 pada tahun 1999. Buat masa ini, PGB sedang meningkatkan semua pensijilan ISO yang ada untuk menyelaraskannya dengan versi baru ISO 9002:2002. Selepas itu, semua pendokumentasian akan diintegrasikan menjadi satu pensijilan. Dikenali sebagai Sistem Operasi Perniagaan (BOS), Sistem Pengurusan Kualiti yang ditingkatkan ini akan berada di dalam perisian yang direka bentuk oleh PGB mengikut platform IT PETRONAS. Sistem IT ini akan membolehkan BOS digunakan secara dalam talian, dan membolehkannya dicapai oleh semua kakitangan PGB di tempat kerja masing-masing.



Kualiti ialah proses yang berterusan dalam PGB. Dalam jangka masa panjang, PGB berharap Kualiti dan usaha untuk mencari Kecemerlangan akan menjadi bahagian yang penting dalam budaya kerja PGB, yang selaras dengan keseluruhan budaya kualiti korporat PETRONAS.

Launching of the online Employee Suggestion Scheme at Head Office.
Pelancaran Skim Cadangan Kakitangan "online" di Ibu Pejabat.