

SINERGY



Perempuan di Dunia Energi

DAFTAR ISI/CONTENTS

SOROTAN		SHEQ CORNER		Kasus Covid-19 Meningkat, Badak LNG Beri Dukungan pada Warga Isoman	
Perlukah Kesetaraan Gender di Tempat Kerja?	4	Sehat Sampai Usia Tua dengan Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Kronis	30	Badak LNG Salurkan Bantuan Banjir	44
Perempuan di Dunia Energi	10			Peringati Hari Bakti Rimbawan, Badak LNG Gelar Saling Sisih	45
SOSOK		CSR CORNER		Demi Mendukung Pemkot Bontang, Badak LNG Serahkan Lapangan HOP 1	46
Menjawab Tantangan Transformasi Bersama Teten Hadi Rustendi	14	Pemberdayaan Masyarakat dalam 597 Kata	34	Penandatanganan MoU 30 Mahasiswa COOP Angkatan XXXVI	47
Perempuan Memimpin, Belajar dari Sosok Hilalia	18	OPINI		Direktur SDM PHE Terkesan dengan Kilang Badak LNG	48
		Lingkungan Kerja Sehat, Anti Pelecehan Seksual	36	Badak LNG Sabet 3 Piala PRIA Awards	49
KONTEN INTERAKTIF		STUDENT CORNER		Badak LNG Pertahankan Tradisi Juara di TOP CSR Awards	50
Peranan "Pertiwi" di Industri LNG menurut Perempuan Badak LNG	22	LNG Academy Meraih Juara Kelima dalam RESPON 2022	38		
GORESAN		BINGKAI		QUIZ	
Pentingnya Dukungan Kesehatan Mental Wanita Karier	24	Badak LNG Kirim Ratusan Selimut bagi Korban Gempa Bumi Sumbar	42	Cari Kata	51

ULUK SALAM

Mendukung Pertiwi Negeri

Pembaca SINERGY yang budiman,

Setiap tahunnya tepat pada tanggal 8 Maret diperingati sebagai Hari Perempuan Internasional dan juga pada 21 April sebagai Hari Kartini. Peringatan-peringatan ini adalah hari yang istimewa bagi perempuan karena menjadi momentum untuk menyuarakan aspirasi mereka dan juga memperjuangkan hak-haknya. Selama ini perempuan terkekang oleh aneka stereotip. Karena itu, Hari Perempuan Internasional dan Hari Kartini menjadi momen yang perlu kita rayakan.

Perusahaan juga menjadikan momentum ini sebagai wujud dukungan kepada pertiwi negeri bahwa perjuangan untuk mencapai kesetaraan gender belumlah usai. Oleh karena itu, pada edisi kali ini *special* dalam rangka memperingati Hari Perempuan Internasional dan juga Hari Kartini, Sinergy menghadirkan tulisan yang mengulas kesetaraan gender di tempat kerja dan juga peran perempuan di industri energi.

Tak hanya itu, ada wawancara eksklusif bersama Director & COO Badak LNG Teten Hadi Rustendi untuk menjawab tantangan bisnis Badak LNG ke depannya. Kami hadirkan pula berbagai *insight* menarik seputar SHEQ, CSR, dan *update* mengenai mahasiswa LNG Academy.

Bersama ini, tak lupa saya mewakili Perusahaan dan juga Tim Redaksi mengucapkan Selamat Hari Raya Idul Fitri 1 Syawal 1443 H, mohon maaf lahir dan batin.

Salam
Yuli Gunawan

SUSUNAN REDAKSI

PENANGGUNG JAWAB

Corporate Communication & General Support Senior Manager

PEMIMPIN REDAKSI

Yuli Gunawan

TIM REDAKSI

M. Irfan Hidayat, Cindy Rindamwati, Magda Dwi Apriani, Iqbal Nur Ikhsan, Shelly Pheronica Rana, Okky Indra Putra

FOTOGRAFER

Ahmad Sanusi, Kiki Widiyanto

PENERBIT

Corporate Communication & General Support Department

ALAMAT REDAKSI

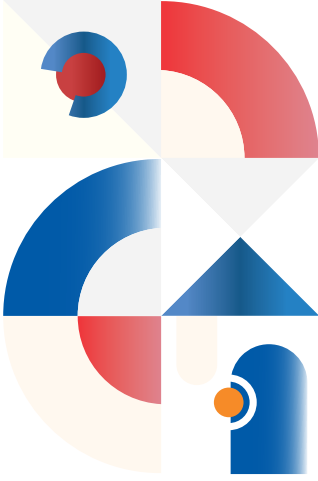
Kantor Corporate Communication & General Support Department Badak LNG
Jl. Raya Kutai, Bontang, Kalimantan Timur
Telp: (0548) 55-1433/1532, Faks: (0548) 55-2409,
E-mail: infocenter@badaklng.com

IZIN CETAK

Nomor 1834/DITJEN PPG/1993 Tanggal 29 Mei 1993



Redaksi menerima kiriman naskah dan foto unik, baik dari kalangan Badak LNG maupun masyarakat umum. Sertakan pula foto profil (ukuran postcard atau pas foto) sebagai pelengkap tulisan. Tulisan dikirim melalui email infocenter@badaklng.com. Tulisan yang dimuat akan mendapatkan imbalan menarik dari Redaksi.



🕒 Gema Iriandus Pahalawan

President Director & CEO Badak LNG

Kesetaraan bagi Wanita, Kesetaraan untuk Semua

“Injustice anywhere is a threat to justice everywhere.”

Demikian semboyan Martin Luther King, seorang tokoh pejuang hak-hak asasi manusia, khususnya masyarakat kulit hitam Amerika di era '60-an. Ketidakadilan dengan demikian seharusnya bukan hanya menjadi persoalan bagi mereka yang menjadi korban, melainkan juga persoalan segenap umat manusia. Dengan kata lain, keadilan adalah hal yang harus diperjuangkan setiap orang.

Salah satu bentuk manifestasi keadilan (*justice*) adalah kesetaraan (*equality*). Kesetaraan secara sederhana berarti adanya perlakuan yang sama di dalam tatanan masyarakat maupun kenegaraan. Sepanjang tiga bulan lalu (Februari-April 2022), dunia dan bangsa kita tengah memperingati momen-momen perjuangan kaum wanita untuk meraih kesetaraan. Yang pertama di bulan Februari adalah *International Women's Day* (IWD). Selanjutnya adalah *Women's History Month* di bulan Maret, dan peringatan Hari Kartini pada bulan April di Indonesia.

Kesetaraan, khususnya kesetaraan gender memang masih menjadi *problem* bagi kaum wanita. Karena itulah, para pemimpin dan ilmuwan dunia mencanangkan *Sustainable Development Goals* (SDGs) atau Tujuan Pembangunan Berkelanjutan, yang salah satunya menyoal kesetaraan bagi kaum wanita. Kesetaraan ini dicanangkan dalam SDGs 5 "*Gender Equality*": *Achieve gender equality and empower all women and girls*. Mengutip ec.europa.eu, SDGs 5 bertujuan untuk "...mengakhiri segala bentuk diskriminasi, kekerasan *equality* dan praktik yang membahayakan para wanita dan gadis di ruang publik maupun privat. Tujuan ini juga

menyerukan partisipasi penuh bagi kaum wanita dan kesempatan yang setara untuk memimpin di semua level pengambilan keputusan politik maupun ekonomi."

Bagaimana kondisi kesetaraan gender di Badak LNG sendiri pada khususnya dan industri migas dunia pada umumnya? Ternyata masih banyak hal yang perlu kita perbuat. Misalnya, persentase karyawan di Badak LNG hanya mencapai 9%. Sementara itu di industri migas dunia, persentase ini hanya mencapai 22%, kurang dari seperempat angkatan kerja dunia migas. Tentunya, wanita pun mampu menjadi figur *prominent* di dunia migas, termasuk di Badak LNG. Sinergy kali ini mengangkat profil salah satu figur tersebut yaitu Ibu Hilalia.

Perusahaan menaruh perhatian besar untuk meningkatkan peran dan kesempatan bagi wanita dalam mengembangkan karir hingga posisi puncak di Badak LNG. Tentunya, karir yang berkembang tersebut perlu diimbangi dengan kesempatan bagi mereka untuk menjadi istri dan ibu yang baik di rumah, bagi suami dan anak-anaknya. Upaya-upaya tersebut tidak akan mungkin berjalan tanpa peran serta segenap keluarga besar Badak LNG. Kita semua, baik pria maupun wanita, wajib menghapus *mindset* bahwa kemampuan wanita berada di bawah pria, apalagi menganggap wanita sebagai obyek yang tidak mampu memutuskan atau mengambil sikap pribadinya sendiri. Dengan mendorong kesetaraan sebagai suatu bentuk keadilan bagi semua pihak, diharapkan produktivitas kita bersama pun akan meningkat. Sehingga, pada gilirannya akan terbangun lingkungan yang lebih kompetitif dan menguntungkan bagi Perusahaan. 📌

Perluah Kesetaraan Gender di Tempat Kerja?

Ada sebuah ungkapan yang mengatakan, "Hidup ini bukanlah persaingan antar gender, melainkan sebuah kolaborasi untuk mewujudkan tujuan hidup yang lebih damai dan sejahtera." Ungkapan ini selaras dengan isu yang hangat dibicarakan belakangan ini tentang kesetaraan gender. Kesetaraan gender merujuk kepada suatu keadaan setara antara laki-laki dan perempuan dalam pemenuhan hak dan kewajiban baik dalam mendapatkan kesempatan pendidikan formal, posisi di masyarakat, ruang berpolitik, dan juga di dunia pekerjaan.

Indonesia sendiri telah memperjuangkan kesetaraan gender sejak tahun 1908, dipelopori oleh R.A Kartini. Perjuangan tersebut dimulai sebagai bentuk perlawanan atas ketidakadilan terhadap perempuan khususnya dalam pendidikan pada masa itu. Perjuangan ini tidak hanya terjadi di Indonesia, tetapi juga di beberapa negara di dunia. Sebagai contoh, Korea Selatan mengawali gerakan kesetaraan gender karena masalah nasionalisme dan anti kolonialisme. Isu ini pun meledak sejak tahun 1970 ke isu diskriminasi, gender, dan hak buruh. Sementara itu, Amerika Serikat (AS) menjadi pelopor isu kesetaraan gender dengan diberlakukannya kebijakan hak ikut memilih untuk perempuan pada tahun 1920. Hingga sekarang, AS masih fokus isu ini khususnya pada kasus kekerasan seksual.

Akhirnya pada tahun 2015, sebanyak 193 negara anggota *United Nations* pun berkomitmen untuk mewujudkan *Sustainable Development Goals* yang kelima yakni fokus pada kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Tidak main-main, mereka menargetkan akan mencapai tujuan tersebut pada tahun 2030 mendatang. Ketidaksetaraan merugikan semua



orang. Oleh karena itu, kesetaraan gender menjadi persoalan pokok pembangunan karena dapat memperkuat kemampuan negara untuk berkembang dan membantu mengurangi kemiskinan.

Menurut Kabeer and Natali (2013); dan Elborgh-Woytek et al. (2013), pencapaian kesetaraan gender dapat berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi. Dengan kata lain, ketika kesetaraan gender meningkat, kinerja ekonomi juga ikut meningkat.

Bukti global pun menunjukkan bahwa banyaknya perempuan yang bekerja berpengaruh pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja dan juga membuat pekerja menjadi lebih kompetitif. Hal ini berarti terjadi peningkatan terhadap produktivitas pekerja. Studi di India oleh Esteve-Volart (2004) juga menemukan bahwa kesenjangan gender di pekerjaan dan juga pada posisi manajerial terbukti mengurangi pendapatan per kapita dan berdampak negatif pada pertumbuhan ekonomi. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa kesetaraan gender memang memiliki dampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi.

Mendorong Kesetaraan Perempuan di Indonesia

Akhir-akhir ini, terutama di sosial media, sering kita temui banyak netizen yang menyuarakan pendapatnya mengenai kesetaraan gender. Ada yang mengkritisi pemikiran ini, tetapi tak sedikit juga yang mendukung dan mendorong kesetaraan tersebut. Lazimnya, yang disuarakan ialah ide untuk mendorong kesamaan hak dan kewajiban antara perempuan dan laki-laki, kesempatan berkarir kepada perempuan di tempat kerja, dan perlindungan hukum bagi perempuan.

Hal ini pun menjadi topik yang hangat untuk dibicarakan. Pasalnya, data mengungkapkan bahwa jika kita mampu mencapai kesetaraan perempuan maka pertumbuhan ekonomi suatu negara akan meningkat.



Peluang PDB dari memajukan kesetaraan perempuan

\$135 miliar

ditambahkan ke PDB tahunan pada tahun 2025

Atau

9%

di atas PDB pada situasi normal pada tahun 2025

Data peluang capaian GDP/PDB Indonesia bila memajukan kesetaraan gender (Sumber: McKinsey, 2018)



Mengutip laporan *“The Power of Parity: Advancing Women’s Equality in Indonesia”* oleh McKinsey Global Institute pada 2018, disebutkan bahwa memajukan kesetaraan perempuan di Indonesia dapat menambah US\$ 135 miliar ke Pendapatan Domestik Bruto (PDB) di 2025–9 persen di atas bisnis pada umumnya.

Kinerja Indonesia memang sedikit lebih baik daripada rata-rata negara di Asia Pasifik. Untuk tingkat kesetaraan gender di tempat kerja pun, Indonesia berada di atas rata-rata negara Asia Pasifik.

Tingkat ketidaksetaraan gender

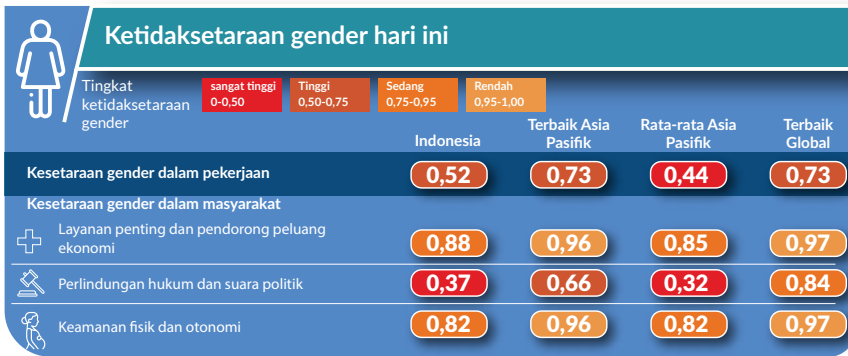
■ Sangat tinggi ■ Tinggi ■ Sedang ■ Rendah

	Indonesia	Terbaik Asia Pasifik	Rata-rata Asia Pasifik	Terbaik Global
Kesetaraan gender dalam pekerjaan	0,52	0,73	0,44	0,73
Tingkat partisipasi angkatan kerja Rasio P/L	0,61	0,93	0,60	1,00
Pekerjaan profesional dan teknis Rasio P/L	0,94	1,42	0,95	2,66
Kesenjangan upah yang dirasakan untuk pekerjaan serupa Rasio P/L	0,63	0,78	0,56	0,86
Posisi kepemimpinan Rasio P/L	0,30	0,96	0,25	1,13
Pekerjaan perawatan yang tidak dibayar Rasio P/L	Tidak ada data	0,58	0,25	0,85
Kesetaraan gender dalam masyarakat				
Layanan penting dan pendorong peluang ekonomi	0,88	0,96	0,85	0,97
Kebutuhan keluarga berencana yang tidak terpenuhi % wanita	12	4	10	4
Kematian ibu Per 100.000 kelahiran	126	5	102	3
Tingkat Pendidikan Rasio Rasio P/L	0,98	1,00	0,92	1,00
Inklusi keuangan Rasio P/L	0,81	1,00	0,76	1,00
Inklusi digital Rasio P/L	0,86	1,00	0,77	1,00
Perlindungan hukum dan suara politik	0,37	0,66	0,32	0,84
Indeks perlindungan hukum	0,45	1,00	0,47	1,00
Representasi politik Rasio P/L	0,29	0,55	0,19	0,93
Keamanan fisik dan otonomi	0,82	0,96	0,82	0,97
Rasio jenis kelamin saat lahir Rasio P/L	1,05	1,03	1,11	1,02
Perkawinan anak % gadis dan wanita muda	26	0	14	0
Kekerasan terhadap perempuan % perempuan	Tidak ada data	14	28	6

1 rata-rata tertimbang berdasarkan populasi wanita 2016

Sumber: Analisis McKinsey Global Institute

Data peluang capaian GDP/PDB Indonesia bila memajukan kesetaraan gender (Sumber: McKinsey, 2018)



(Sumber: McKinsey, 2018)

Pencapaian Indonesia dalam mengurangi angka kematian ibu dan juga kesenjangan gender dalam pendidikan dapat dikatakan cukup baik. Namun, ketidaksetaraan masih menjadi persoalan yang perlu diselesaikan terutama dikaitkan keterlibatan perempuan dalam kepemimpinan di tempat kerja.

Kesetaraan Gender di Tempat Kerja

Mengusung kesetaraan gender di tempat kerja bukanlah hal tabu di masa kini. Banyak perusahaan dunia yang gencar menggemakan hal tersebut. Meski demikian, penerapannya bukanlah hal mudah, dan masih menjadi tantangan di seluruh dunia termasuk Indonesia.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh McKinsey & Co dan LeanIn.org, disimpulkan bahwa laki-laki lebih

banyak mendapatkan promosi, tugas pekerjaan yang lebih menantang, dan lebih memiliki kesempatan untuk mencapai posisi *top management* dibandingkan perempuan. Penelitian tersebut juga menyatakan bahwa dari 46% perempuan yang bekerja, hanya 1% diantaranya yang berhasil mencapai posisi *C-Level*. Posisi *C-Level* merujuk pada jabatan seperti *Chief Executive Officer* (CEO), *Chief Technology Officer* (CTO), *Chief Marketing Officer* (CMO), *Chief Financial Officer* (CFO), *Chief Operating Officer* (COO) dan *Chief Compliance Officer* (CCO).

Padahal, dalam laporan penelitian McKinsey Global Institute berjudul *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Worth* disebutkan bahwa bila dunia dikelola dengan lebih setara antara laki-laki dan perempuan, maka akan mendatangkan keuntungan 12 triliun dollar AS sampai 2025. Sementara itu,

untuk kawasan Asia Pasifik dengan penerapan kesetaraan gender yang tepat dapat mendukung pertumbuhan hingga 4,5 triliun dollar AS pada 2025.

Nyatanya hingga saat ini, kesenjangan gender masih terasa di dunia kerja. Masih banyak perempuan yang menerima upah lebih rendah meskipun waktu dan beban kerjanya sama bila dibandingkan dengan laki-laki. Perempuan juga mengalami bentuk-bentuk diskriminasi lain. Lantas apa yang menyebabkan kesenjangan tersebut terjadi? Penyebabnya berasal dari dua aspek yaitu institusional dan sosial.

Lalu bagaimana mewujudkan kesetaraan gender di tempat kerja?

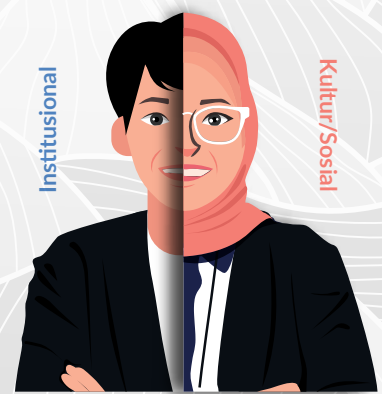
Perusahaan dunia seperti Adidas, Netflix, Starbucks, P&G, dan Adobe Research telah mengaplikasikan kesetaraan gender di tempat kerja. Di Indonesia, beberapa perusahaan ternama juga marak mengampanyekan dan menerapkan kesetaraan gender. Untuk mencapai hal tersebut, perlu ditempuh pendekatan inovatif dalam proses perekrutan yang setara, memberi dukungan untuk menyediakan pengaturan kerja yang fleksibel, mengurangi kesenjangan upah berdasarkan gender, dan memberikan kesempatan perempuan menduduki posisi *leader*.

PENYEBAB KESENJANGAN GENDER DI DUNIA KERJA

- Tingkat Pendidikan
- Pengalaman Kerja
- Diskriminasi/eksklusivitas di bidang tertentu
- Stigma bahwa perempuan tidak lebih produktif

Sumber: ASIAN DEVELOPMENT BANK 2014

Hingga saat ini, kesenjangan gender masih terasa di dunia kerja. Perempuan seringkali menerima upah lebih rendah dibandingkan dengan pekerja laki-laki meskipun waktu dan beban kerjanya sama. Selain itu, banyak perempuan mengalami diskriminasi, termasuk dalam urusan pemilihan profesi.



- Budaya Patriarki
- Tuntutan mengasuh anak dan mengurus keluarga
- Pola asuh terhadap anak perempuan
- Ekspektasi sosial untuk masuk/tidak masuk ke dunia kerja

Is Gender Equality in the Workplace Needed?

There is an expression that says, "Life is not a competition between genders, but a collaboration to realize the goal of a more peaceful and prosperous life." This expression is in line with the hotly discussed issue recently regarding gender equality. Gender equality refers to an equal condition between men and women in the fulfillment of rights and obligations both in obtaining formal education opportunities, positions in society, political space, and also in the world of work.

Indonesia has been fighting for gender equality since 1908, pioneered by R.A Kartini. The struggle began as a form of resistance to injustice against women, especially in education at that time. This struggle is not only happening in Indonesia, but also in several countries in the world. For example, South Korea started the gender equality movement because of nationalism and anti-colonialism issues. This issue has expanded since 1970 to issues of discrimination, gender, and labor rights. Meanwhile, the United States (US) became a pioneer in the issue of gender equality with the enactment of the right to vote for women in 1920. Until now, the US is still focusing on this issue, especially in cases of sexual violence.

Finally, in 2015, 193 member countries of the United Nations were committed to realizing the fifth Sustainable Development Goals, namely focusing on gender equality and empowering women. The UN targets to achieve this goal by 2030 to show their seriousness on the issue of

gender equality. Even gender equality is a key development issue because it can strengthen a country's ability to develop and help reduce poverty.

According to Kabir and Natali (2013); and Elborgh-Woytek et al. (2013), achieving gender equality can contribute to economic growth. In other words, when gender equality increases, economic performance also improves.

Global evidence also shows that the number of working women affects the fulfillment of labor needs and also makes workers more competitive. This means an increase in worker productivity. A study in India by Esteve-Volart (2004) also found that gender disparities in employment as well as in managerial positions have been shown to reduce per capita income and have a negative impact on economic growth. This condition illustrates that gender equality does have a positive impact on economic growth.

Encouraging Women's Equality in Indonesia

Lately, especially on social media, it is often heard that many netizens voice their opinions about gender equality. There are those who criticize this idea, but not a few also support and encourage equality. Usually, what is voiced is the idea of encouraging equal rights and obligations between women and men, career opportunities for women in the workplace, and legal protection for women.



This has become a hot topic for discussion. The reason is, the data reveal that if we are able to achieve women's equality, the economic growth of a country will increase.

Citing the report "The Power of Parity: Advancing Women's Equality in Indonesia" by the McKinsey Global Institute in 2018, it is stated that advancing women's equality in Indonesia could add US\$135 billion to Gross Domestic Product (GDP) in 2025–9 percent above business-as-usual.

Indonesia's performance on gender equality is slightly better than the Asia Pacific average. Even for the level of gender equality in the workplace, Indonesia is above the Asia Pacific country average.

Indonesia's achievements in reducing maternal mortality and also the gender gap in education are quite good. However, inequality is still a problem that needs to be resolved, especially regarding the involvement of women in leadership in the workplace.

Gender Equality in the Workplace

Promoting gender equality in the workplace is not a taboo subject because now many companies in the world are actively echoing it. However, its implementation is not an easy task, and it is still a challenge worldwide, including Indonesia.

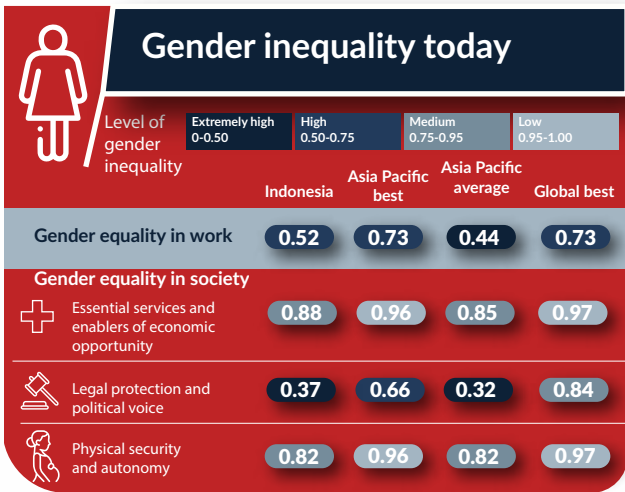
Level of gender inequality ■ Extremely high ■ high ■ Medium ■ Low

	Indonesia	Asia Pasific best	Asia Pacific average	Global best
Gender equality in work	0.52	0.73	0.44	0.73
Labour-force participation rate F/M ratio	0.61	0.93	0.60	1.00
Profesional and technical jobs F/M ratio	0.94	1.42	0.95	2.66
Perceived wage gap for similiar work F/M ratio	0.63	0.78	0.56	0.86
Leadership positions F/M ratio	0.30	0.96	0.25	1.13
Unpaid care work M/F ratio	No data	0.58	0.25	0.85
Gender equality in society				
Essential services and enablers of economic opportunity	0.88	0.96	0.85	0.97
Unmet need for family planning % of women	12	4	10	4
Maternal mortality per 100.000 births	126	5	102	3
Education level F/M ratio	0.98	1.00	0.92	1.00
Financial Inclusion F/M ratio	0.81	1.00	0.76	1.00
Digital inclusion F/M ratio	0.86	1.00	0.77	1.00
Legal protection and political voice	0.37	0.66	0.32	0.84
Legal protection index	0.45	1.00	0.47	1.00
political respresentation F/M ratio	0.29	0.55	0.19	0.93
Physical security and autonomy	0.82	0.96	0.82	0.97
Sex ratio at birth M/F ratio	1.05	1.03	1.11	1.02
Child marriage % of girls and young women	26	0	14	0
Violence against women % of women	No data	14	28	6

1 weighted average based on 2016 female population

Source: Mckinsey Global Institute analysis

The description of Indonesia's gender equality condition compared to regional and global conditions (Source: McKinsey, 2018)



Indonesia's gender equality condition compared to regional and global conditions (Source: McKinsey, 2018)



Data on Indonesia's GDP achievement opportunities when advancing gender equality (Source: McKinsey, 2018)

Based on research conducted by McKinsey & Co and LeanIn.org, it is concluded that men get more promotions, more challenging work assignments, and more opportunities to reach top management positions than women. The study also stated that out of 46% of working women, only 1% of them managed to achieve a C-Level position. C-Level positions refer to positions such as Chief Executive Officer (CEO), Chief Technology Officer (CTO), Chief Marketing Officer (CMO), Chief Financial Officer (CFO), Chief Operating Officer (COO) and Chief Compliance Officer (CCO).

WIn fact, in a McKinsey Global Institute research report entitled "The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Worth" it is stated that if the world is managed more equally between men and women, it will bring in a profit of 12 trillion US dollars until 2025. Meanwhile, for the Asia Pacific region with the right implementation of gender equality it can support growth of up to 4.5 trillion US dollars by 2025

In fact, until now, the gender gap is still felt in the workplace. There are still many women who receive lower wages even though their time and workload are the same when compared to men. Women also experience other forms of discrimination. So, what causes this gap? The cause comes from two aspects, namely institutional and social.

Then how to achieve gender equality in the workplace?

Global companies like Adidas, Netflix, Starbucks, P&G, and Adobe Research have embraced gender equality in the workplace. In Indonesia, several well-known companies are also actively campaigning and implementing gender equality. To achieve this, it is necessary to adopt an innovative approach to an equal recruitment process, provide support to provide flexible work arrangements, reduce the gender pay gap, and provide opportunities for women to occupy leadership positions.

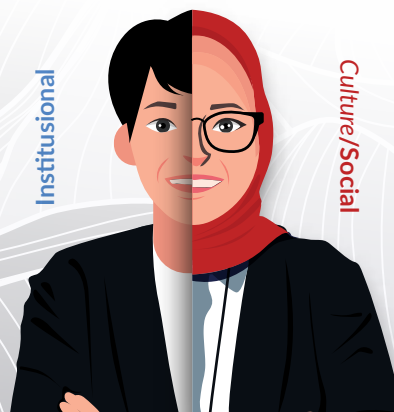
CAUSES OF THE GENDER GAP IN THE WORLD OF WORK

- Level of education
- Work experience
- Discrimination/exclusivity in certain fields of work
- The stigma that women are less productive

Source: ASIAN DEVELOPMENT BANK 2014

Causes of the gender gap in the world of work (Source: Katadata)

Until now, the gender gap is still felt in the world of work. Women often receive lower wages than male workers even though the time and workload are the same. In addition, many women experience discrimination, including in matters of choosing a profession.



Institutional

Culture/Social

- Patriarchal culture
- The demands of raising children and taking care of the family
- Parenting patterns for girls
- Social expectations to enter/not enter the workforce

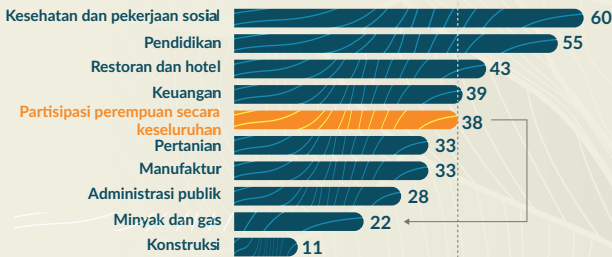
PEREMPUAN DI DUNIA ENERGI

Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada perempuan membuka kesempatan bagi perempuan untuk berkarir di berbagai industri, salah satunya industri energi. Terbukanya kesempatan bagi perempuan untuk mengenyam pendidikan di bidang STEM (*Science, Technology, Engineering, and Mathematics*) juga memberi mereka kepercayaan diri untuk berkarya di industri ini.

Meskipun demikian, proporsi keberadaan perempuan di industri energi khususnya minyak dan gas terbilang relatif kecil bila dibandingkan dengan industri lainnya. Sebanyak 38% perempuan bekerja di negara-negara penghasil minyak utama, namun hanya 22% diantaranya yang bekerja di industri minyak dan gas. Hal ini tergambar pada grafik berikut:

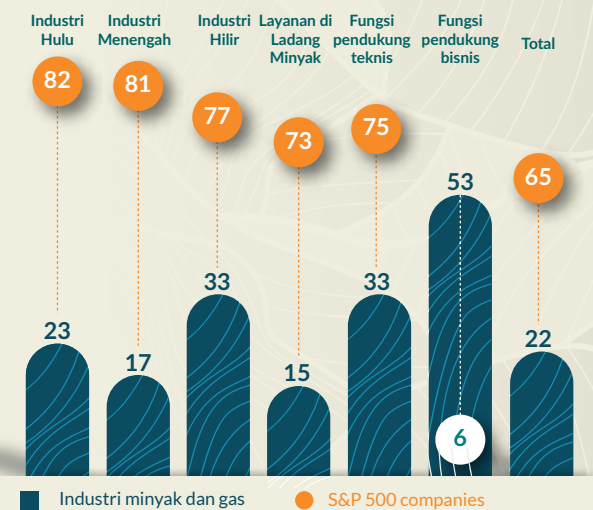
Perempuan Secara Substantif Kurang Terwakili di industri Minyak dan Gas

Karyawan wanita sebagai bagian dari angkatan kerja (%)



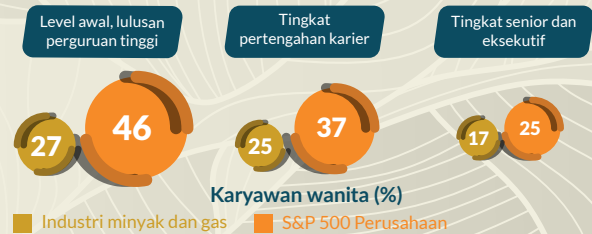
Keterwakilan perempuan dalam berbagai jenis industri (Sumber: WPC & BCG, 2017)

Wanita Paling Terlihat dalam Fungsi Pendukung Bisnis Lebih sedikit wanita yang menjabat dengan persyaratan teknis yang lebih banyak



Keterwakilan perempuan dalam fungsi/bidang kerja di industri migas (Sumber: WPC & BCG, 2017)

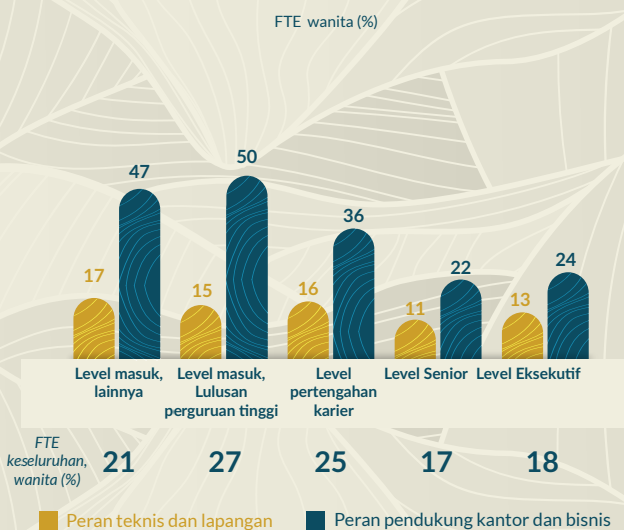
Keterwakilan Perempuan Berdasarkan Senioritas



Keterwakilan perempuan dalam jenjang karier di industri migas maupun non migas (Sumber: WPC & BCG, 2017)

Keterwakilan Perempuan di Semua Kategori Pekerjaan Dari Waktu ke Waktu

Penurunan paling signifikan terjadi pada pertengahan karier



Keterwakilan perempuan di setiap jenjang karier (Sumber: WPC & BCG, 2017)



Sementara untuk jenjang karier di industri minyak dan gas, semakin tinggi posisinya maka semakin rendah pula keterwakilan perempuannya.

Kehadiran pekerja perempuan juga sangat terbatas bila dilihat dari perannya di lapangan dan juga peran teknis. Perempuan lebih banyak mengambil peran pada fungsi business support bila dibandingkan dengan sektor energi lainnya seperti *upstream*, *midstream*, *downstream*, dan *technical support*.

Di samping itu, keberadaan perempuan di setiap level karir menurun seiring berjalannya waktu terutama pada peran teknis dan di lapangan.

Dari uraian di atas, terlihat bahwa keterlibatan pekerja perempuan dari berbagai sisi—meliputi jumlah pekerja, *level* karir, dan peran pekerjaan di bidang minyak dan gas—masih menunjukkan kesenjangan. Hal ini menjadi tantangan besar dalam mewujudkan SDGs Kelima, yaitu kesetaraan gender.

Namun, di sisi lain, berdasarkan riset yang dilakukan McKinsey and Company, sektor minyak dan gas justru menjadi salah satu industri yang mempertimbangkan wawasan, serta memperhatikan dan mempromosikan perempuan untuk berkarir.

Sepertinya, ungkapan *male dominated* di industri minyak dan gas akan semakin memudar. Sebab, saat ini beberapa *National Oil Company* maupun *International Oil Company* mulai mendudukkan banyak perempuan di posisi strategis.

Sebagai contoh, Direktur Utama PT Pertamina (Persero) saat ini adalah Nicke Widyawati yang merupakan pertiwi di sektor energi. Selanjutnya di bidang energi dunia ada Lynn Good yang merupakan *Chairman, President, and CEO* dari *Duke Energy*. Nama-nama ini hanya

sebagian contoh yang menunjukkan bahwa meskipun masih ada kesenjangan, kesempatan dan peluang yang setara bagi perempuan masih terbuka lebar di sektor ini.

Peluang tersebut ditunjukkan oleh data GIIGNL (*International Group of Liquefied Natural Gas Importers*). Lembaga tersebut menyebutkan bahwa 3 dari 4 pekerja khususnya di industri migas adalah laki-laki. Namun, pada posisi *middle management* dan *senior management* jumlah ini menurun dari 25% menjadi 17%.

Perjuangan mencapai kesetaraan memang masih memerlukan waktu. Akan tetapi hal ini bukan tidak mungkin digapai. Harapan akan kesetaraan gender makin berhembus dengan banyaknya perusahaan yang menaruh perhatian terhadap kesetaraan gender. Mereka pun menjalankan program-program khusus untuk mendukung peran perempuan pada sektor energi. Misalnya, ExxonMobil mencanangkan kegiatan *The LNG Power Play* yang kemudian meningkat menjadi *Power Play Awards* untuk memberikan apresiasi kepada perempuan-perempuan di industri ini. Apresiasi yang diberikan meliputi beberapa bidang mulai dari kepemimpinan hingga inovasi dan teknologi. Contoh lainnya, GIIGNL mengulirkan penghargaan *Inspiring Women in LNG* untuk mempromosikan kesetaraan gender spesifik di industri LNG. Muncul pula *Women in Technology* dari Schlumberger yang dikhususkan bagi mahasiswa-mahasiswa perempuan agar mereka lebih percaya diri untuk terjun ke dunia STEM.

Bagaimana Keadaan di Badak LNG?

Corporate Secretary Badak LNG Henny Trisnadewi mengungkapkan bahwa Badak LNG telah menyadari dan dengan serius menghadapi tantangan kesenjangan gender ini.

“Di Badak LNG, persentase pekerja perempuan hanya 9% dari total keseluruhan pekerja Badak LNG. Hal ini merupakan tantangan tersendiri bagi Badak LNG karena secara jumlah masih berada di bawah industri gas pada umumnya,” jelas Henny.

Meski demikian, Henny mengaku jika Badak LNG saat ini tengah memberi ruang bagi pekerja perempuan.

“Alhamdulillah, saya melihat adanya komitmen Direksi dan manajemen saat ini dalam memberikan ruang bagi para pekerja perempuan Badak LNG, agar dapat dipertimbangkan dan diberikan kesempatan dalam mengisi posisi jabatan di Perusahaan,” lanjutnya.

Lalu, Bagaimana Perusahaan Membantu Mempromosikan Perempuan di Industri Migas?

Ada beberapa cara yang Perusahaan dapat lakukan untuk mendukung peran perempuan di industri ini. Dilansir dari publikasi BCG tahun 2016 dengan judul *Women in Energy: Attracting Top Talent*, hal-hal yang dapat dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk membangun kesetaraan gender adalah:

- membangun budaya kesetaraan;
- mendukung kebijakan *work life balance*;
- mempercepat lingkungan yang inklusif;
- menciptakan transparansi terkait kontribusi perempuan di lini bisnis perusahaan;
- membangun komitmen dari manajemen puncak.

Keberagaman dan kesetaraan di tempat kerja tidak hanya demi kesetaraan sosial semata, akan tetapi juga dapat membangun lingkungan yang lebih kompetitif dan menguntungkan bagi Perusahaan. 🏆

Women in Energy

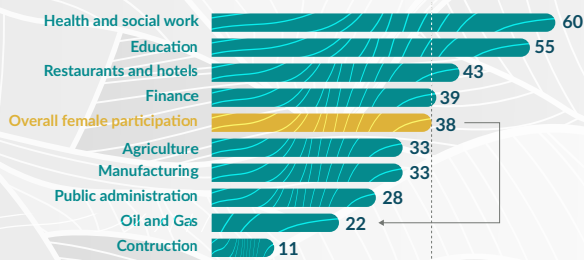
The increase in the Labor Force Participation Rate (TPAK) for women opens up opportunities for women to have careers in various industries, one of which is the energy industry. The opening of opportunities for women to receive education in the STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) fields also gives them the confidence to work in this industry.

Nevertheless, the proportion of women in the energy industry, especially oil and gas, is relatively small when compared to other industries. As many as 38% of women work in the main oil producing countries, but only 22% of them work in the oil and gas industry. This is illustrated in the following graph:



Women Are Substantially Underrepresented in the Oil and Gas

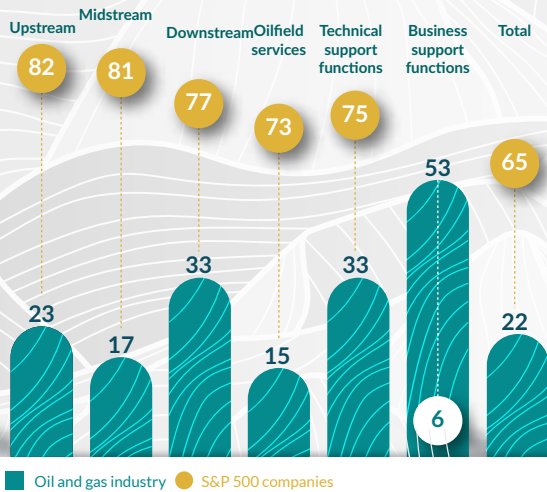
Female employees as a share of the workforce (%)



Representation of women in various types of industries (Source: WPC & BCG, 2017)

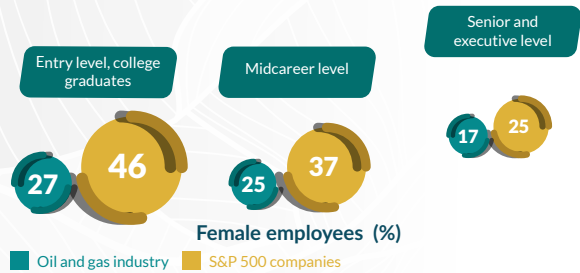
Women's Are Most Visible in Business Support Function

Fewer women in function with more technical requirements



Representation of women in functions/fields of work in the oil and gas industry (Source: WPC & BCG, 2017)

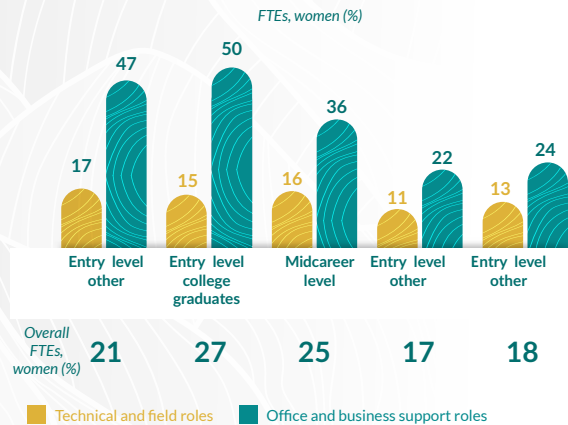
Women's Representation by Seniority



Representation of women in career paths in the oil and gas and non-oil and gas industries (Source: WPC & BCG, 2017)

Women's Representation in All job Categories Decreases Over Time

The most significant decrease is at midcareer



Sources: WPC and BCG; company data

Representation of women at every career level (Source: WPC & BCG, 2017)

Meanwhile, for the career path in the oil and gas industry, the higher the position, the lower the representation of women.

The presence of female workers is also very limited when viewed from their role in the field as well as technical roles. Women take more roles in business support functions when compared to other energy sectors such as upstream, midstream, downstream, and technical support.

In addition, the presence of women at every career level has decreased over time, especially in technical and field roles.

From the description above, it can be seen that the involvement of women workers from various sides—covering the number of workers, career levels, and job roles in the oil and gas sector—still shows gaps. This has become a big challenge in realizing the Fifth SDGs, namely gender equality.

However, on the other hand, based on research conducted by McKinsey and Company, the oil and gas sector has actually become one of the industries that consider insight, as well as pay attention to and promote women for careers.

It seems that the phrase male dominated in the oil and gas industry will fade away. This is because several National Oil Companies and International Oil Companies have started placing women in strategic positions.

For example, the current President Director of PT Pertamina (Persero) is Nicke Widyawati, who is the motherland of the energy sector. Next up in the world's energy sector is Lynn Good, who is the Chairman, President, and CEO of Duke Energy. These names are only a few examples that show that although there are still gaps, equal opportunities and opportunities for women are still wide open in this sector.

This opportunity is shown by GIIGNL (International Group of Liquefied Natural Gas Importers) data. The agency stated that 3 out of 4 workers in the oil and gas industry, in particular, were male. However, in middle management and senior management positions this number decreased from 25% to 17%.

The struggle for equality of gender still takes time. However, this is not impossible to achieve. The hope for gender equality is growing with the number of companies paying attention to gender equality. They also run special programs to support women's roles in the energy sector. For example, ExxonMobil launched The LNG Power Play event which was later upgraded to Power Play Awards to give appreciation to women in this industry. The awards given cover several areas ranging from leadership to innovation and technology. As another example, GIIGNL rolled out the Inspiring Women in LNG award to promote specific gender equality in the LNG industry. There is also Women in Technology from Schlumberger which is devoted to female students so that they are more confident to enter the STEM world.

How is Gender Equality at Badak LNG?

Badak LNG's Corporate Secretary Henny Trisnadewi revealed that Badak LNG has realized and seriously faced the challenges of this gender gap.

"At Badak LNG, the percentage of female workers is only 9% of the total Badak LNG workers. This is a challenge for Badak LNG because in terms of numbers it is still below the gas industry in general," explained Henny.

However, Henny admitted that Badak LNG is currently providing space for female workers.

"*Alhamdulillah*, I see the current commitment of the Board of Directors and management in providing space for female workers of Badak LNG, so that they can be considered and given the opportunity to fill positions in the Company," she continued.

Then, How Can Companies Help Promote Women in the Oil and Gas Industry?

There are several ways that the Company can do to support the role of women in this industry. According to the 2016 BCG publication entitled *Women in Energy: Attracting Top Talent*, a company can do the following to build gender equality:

- build a culture of equality;
- support work life balance policies;
- accelerate an inclusive environment;
- create transparency regarding the contribution of women in the company's line of business;
- build commitment from top management.

Diversity and equality in the workplace are not only for the sake of social equality, but can also build a more competitive and profitable environment for the Company. ✍️

Menjawab Tantangan Transformasi Bersama Teten Hadi Rustendi

Tepat 26 Juli 2021 lalu, Teten Hadi Rustendi dikukuhkan sebagai Director & Chief Operating Officer Badak LNG. Kepemimpinannya kini tengah berjalan lebih dari 9 bulan dan telah mengukir beragam prestasi untuk perusahaan. Ia mengawali kepemimpinannya di saat Badak LNG mengalami proses transformasi bisnis. Sebuah proses dinamis yang penuh dengan tantangan. Oleh karena itu, tim redaksi Sinergy berkesempatan untuk mewawancarai Teten untuk menggali apa saja tantangan dan upaya yang disiapkan Badak LNG agar proses transformasi ini berjalan dengan baik.

Sebagai seseorang yang menjadi ujung tombak bisnis Badak LNG, apa visi dan misi Bapak dalam memimpin perusahaan di masa transformasi ini?

Kondisi Badak LNG saat ini masih tetap berada di titik persimpangan yaitu sebagai perusahaan yang berbasis operator LNG Plant yang telah terbukti selama 48 tahun dan menjadi perusahaan kelas dunia, tetapi usia hidup perusahaan tidak lama lagi karena sangat tergantung pada ketersediaan gas alam di sekitar Bontang-Kalimantan Timur.

Atau berubah menjadi perusahaan baru yang bergerak di LNG Services dengan konsekuensi memulai semuanya dari nol dan penuh ketidakpastian termasuk kemungkinan di masa depan akan merubah sistem penggajian yang lebih kompetitif dibanding yang sekarang kita terima.

Dengan kondisi seperti ini, visi jangka panjang saya adalah menyiapkan Badak LNG untuk bisa melewati titik ini dengan baik dan mulus. Karena pada dasarnya transformasi bukanlah sesuatu yang statis, tetapi merupakan proses dinamis, dimana sepanjang perjalanannya akan selalu ada parameter atau gangguan yang akan mempengaruhi target transformasi tersebut.

Salah satu variabel adalah pandemi covid. Siapa yang akan menyangka dunia akan mengalami pandemi separah ini, sesaat sebelum pandemi covid kita baru saja tanda tangan kontrak MoU dengan perusahaan LNG di Canada, *value engineering* di US/Italy bahkan rencana pengiriman 200 pekerja kita ke Mozambique yang kalau proyek-proyek berjalan, masa depan Badak LNG akan sangat cerah. Tetapi dengan adanya pandemi semuanya berantakan dan di sinilah kita saat ini berada.

Semula Badak LNG adalah perusahaan non-profit dan saat ini perlahan bertransformasi menjadi profit company. Menurut Bapak, apa yang menjadi tantangan terbesar dalam proses ini?

Yang menjadi tantangan terbesar adalah merubah *mindset*. *Non profit company* artinya semua biaya ditanggung, jika ada kekurangan biaya akan ditambah dan jika ada kelebihan

biaya akan dikembalikan. Sementara sebagai *profit company* justru kebalikannya, bagaimana mendapatkan *revenue* sebesar-besarnya dan menekan *expense* sekecil-kecilnya. Jujur harus diakui dengan sejarah 47 tahun menjadi operator kilang LNG yang *non profit*, menjadikan pekerja Badak LNG tidak mempunyai DNA untuk berkompetisi ketat dalam mengembangkan unit usaha *profit*, dimana seorang pekerja ditantang untuk dapat menumbuhkan dan mengembangkan jiwa usaha yang bersinggungan langsung dengan risiko rugi maupun untung di dalam setiap keputusan yang diambil dan setiap kegiatan yang dikerjakannya.

Ini menarik pak, mengembangkan bisnis Badak LNG di luar negeri. Apakah salah satunya dengan membangun perusahaan BChE? Bagaimana pengaruhnya terhadap bisnis Badak LNG?

Salah satu kunci berbisnis di luar Indonesia adalah bagaimana kita *comply* dengan peraturan dan perundangan di negara tersebut, dan masing-masing negara punya aturan yang berbeda-beda seperti masalah pemilihan *partner*, keimigrasian, *tax*, dll. Bahkan ada kasus di negara yang sama punya aturan *tax* yang berbeda antara di negara bagian Texas dan Louisiana padahal dua-duanya di negara yang sama, Amerika Serikat.

Salah satu langkah yang sudah kita lakukan adalah membentuk perusahaan di Amerika Serikat bernama BChE LLC atau Badak Chiyoda Enerproco yang merupakan perusahaan patungan antara Badak LNG dengan saham 51%, Chiyoda International Corporation (44%) dan Enerproco (5%) yang dibentuk sebagai perusahaan SPV (*Special Purpose Vehicle*) untuk tujuan khusus



bisnis di Amerika, sehingga semua bisnis Badak LNG disana akan dikerjakan melalui perusahaan ini.

Dengan adanya tantangan dan upaya pengembangan bisnis tersebut, menurut Bapak sudah sejauh mana Badak LNG mencapai tujuannya dalam proses transformasi ini?

Jika ditanya apakah tujuan transformasi itu sudah tercapai atau belum, menurut saya tujuan transformasi itu tidak akan pernah tercapai, karena dalam proses mencapai tujuan tersebut, kebutuhan transformasi akan selalu berubah.

Di masa kepemimpinan Bapak saat ini selain berfokus pada bisnis dan transformasi, juga menitikberatkan pada program CSR. Mengapa demikian?

Sebuah perusahaan akan bertahan lama dan sukses jika ditopang oleh 4 aspek, yaitu *management*, pekerja, pemerintahan dan masyarakat di sekelilingnya. Sehingga muncul konsep CSR/Comdev yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Di sisi lain CSR yang tepat juga akan memberikan efek timbal balik ke perusahaan, sehingga akan muncul saling keterikatan antara perusahaan dengan masyarakat.

Visi saya tentang CSR, adanya optimalisasi dana perusahaan dalam bidang pendidikan, pengembangan program pemberdayaan untuk mitra binaan dan pembangunan infrastruktur untuk panti asuhan dan pondok pesantren.

Tahun ini yang menjadi prioritas adalah CSR bidang pendidikan. Saya percaya pendidikan yang baik akan menjadi pondasi bagi peningkatan taraf hidup masyarakat. Tahun ini kita mempunyai program beasiswa BESCA (*Badak Excellence Scholarship*), disamping program-program lainnya, sehingga secara keseluruhan nilai beasiswa pendidikan meningkat menjadi 2x lipat dengan jumlah penerima beasiswa meningkat 85% dari yang sebelumnya 96 siswa menjadi 163 siswa.

Program kedua adalah pengembangan program pemberdayaan untuk mitra binaan. Kita bangga menjadi perusahaan dengan jumlah PROPER Emas terbanyak di Indonesia yaitu 11x, tetapi sebetulnya yang lebih penting adalah bagaimana program CSR kita mampu meningkatkan taraf hidup masyarakat di sekeliling kita melalui program-program yang kita laksanakan salah satunya melalui pemberdayaan masyarakat. Total saat ini ada sekitar 48 kelompok mitra binaan, dan target kita tahun ini ada sekitar 2 mitra binaan baru.

Prioritas ke 3 adalah perbaikan infrastruktur bagi beberapa panti asuhan dan pondok pesantren yang kondisinya kurang layak huni, sehingga dengan perbaikan ini mereka mempunyai tempat tinggal dan tempat belajar yang layak.

Apakah ada yang memotivasi atau menginspirasi Bapak untuk berfokus pada kebermanfaatan untuk masyarakat?

Saya pernah bekerja di perusahaan LNG lain yang kemudian harus ditutup karena *feed* gasnya habis, dan saya melihat setelah perusahaannya tutup kemudian fasilitas, perumahan, kantor-kantor yang dulunya megah sekarang jadi terbengkalai dan tidak dirawat, bahkan mungkin keberadaannya sudah

dilupakan masyarakat sekitarnya. Lalu muncul pertanyaan dalam diri saya, kalau kita tidak melakukan sesuatu bagi masyarakat ketika perusahaan masih mampu, maka apa yang akan diingat masyarakat tentang Badak LNG?

Itu kemudian yang memotivasi saya untuk fokus CSR ke program-program yang manfaatnya akan dirasakan dalam jangka panjang, khususnya program pendidikan dan pemberdayaan mitra binaan.

Adakah *ultimate goals* yang ingin bapak capai dalam masa kepemimpinan saat ini?

Ultimate goals saya adalah menyiapkan transisi agar perusahaan bisa melewati program transformasi ini dengan baik. Sementara ini untuk *level* pekerja, saya ingin agar kita bersiap ketika perusahaan mengalami perubahan.

Pak ini tambahan pertanyaan yang mungkin diluar dari tema transformasi ini. Bertepatan dengan peringatan hari perempuan internasional pada 8 Maret dan juga Hari Kartini pada 21 April. Bagaimana pandangan Bapak terhadap perempuan yang berkarir di industri LNG?

Saya selalu percaya bahwa perempuan atau laki-laki memiliki kemampuan yang sama dalam mengerjakan berbagai hal. Baik di bisnis LNG, minyak, maupun bisnis lainnya. Sebagai salah satu BOD, saya ingin memberikan kesempatan yang sama untuk semua orang.

Kalau ada yang saya sesali bekerja di Badak LNG salah satunya adalah saya sebagai *management* tidak mampu memberikan peluang yang cukup kepada kaum perempuan untuk bekerja di sini. Untuk diketahui setelah 47 tahun beroperasi, keterlibatan perempuan di industri Badak LNG masih sangat sedikit bahkan kalau kita melihat kilang-kilang LNG di seluruh dunia persentase pekerja perempuan di Badak LNG adalah salah satu yang paling kecil, bahkan kita kalah dengan kilang-kilang LNG Indonesia yang usianya jauh lebih muda seperti BP Tangguh atau DS LNG.

Kita tertinggal jauh dengan *Pertamina Holding*. Di Pertamina dalam KPInya tercantum bahwa minimal 13% kandidat *top talent* harus diisi oleh perempuan, sementara di kita tidak ada *policy* yang mengatur keberpihakan kepada kaum perempuan. Dengan kondisi tersebut memotivasi saya untuk melakukan beberapa perubahan, diantaranya adalah pemberian kesempatan yang lebih besar bagi perempuan dan juga sedang membuat program untuk memberikan kesempatan penyandang disabilitas bekerja bersama kita. Semoga hal ini bisa kita canangkan segera.

Bisa sampaikan *closing statement* untuk seluruh insan Badak LNG?

Apapun yang sedang kita hadapi saat ini bukanlah sesuatu yang harus kita takuti. Justru ini adalah tantangan yang perlu kita hadapi bersama. Oleh karena itu jangan terlalu lama berada di *comfort zone*. Mari kita bersiap dengan segala tantangan yang ada. Karena dunia akan senantiasa berubah, Badak LNG pun ikut menyesuaikan diri. Intinya jangan takut pada perubahan. ✎

RESPONDING TO THE CHALLENGE OF TRANSFORMATION WITH TETEN HADI RUSTENDI



Under these conditions, my long-term vision is to prepare Badak LNG to be able to pass this point smoothly and well. Because basically the transformation is not something static, but a dynamic process, where along the way there will always be parameters or disturbances that will affect the target of the transformation.

One of the variables is the Covid-19 pandemic. Who would have thought the world would experience a pandemic of this magnitude? Shortly before the pandemic we had just signed an MoU with an LNG company in Canada, value engineering in the US/Italy even planned to send 200 of our workers to Mozambique. If these projects go ahead, Badak LNG's future will be very bright. But with the pandemic everything fell apart and here we are.

Exactly at July 26, 2021, Teten Hadi Rustendi was inaugurated as Director & Chief Operating Officer of Badak LNG. He has been running the office for more than 9 months and has made various achievements for the company. He started his leadership when Badak LNG was undergoing a business transformation process, a dynamic process full of challenges. The Synergy Editorial Team had the opportunity to interview Teten to explore the challenges and efforts that Badak LNG has prepared to make this transformation process run smoothly.

As someone who spearheads the Badak LNG business, what is your vision and mission in leading the company during this transformation period?

The current condition of Badak LNG is still at the crossing point, as a world-class company which is based on an LNG Plant operator that has been proven for 48 years. However, the company's lifespan will not be long because it is highly dependent on the availability of natural gas in the vicinity of Bontang-East Kalimantan.

Badak LNG could turn into a new company engaged in LNG Services with the consequence of starting everything from scratch and full of uncertainty. This includes the possibility that in the future the Company will change the payroll system to be more competitive than we currently accept.

Initially Badak LNG was a non-profit company and is now slowly transforming into a profit company. In your opinion, what is the biggest challenge in this process?

The biggest challenge is changing the mindset. Non-profit company means that all costs are borne, if there is a shortage then cost will be added and if there is an excess cost will be returned. Meanwhile, as a profit company, the opposite goes: how to get the maximum revenue and reduce expenses as low as possible. We have to honestly admit that the 48-year history of being a non-profit LNG plant operator has made Badak LNG employees lack the DNA to compete fiercely in developing a profit business unit. In a profit business unit, an employee is challenged to be able to grow and develop a business spirit that is in direct contact with the risk of loss and profit, in every decision he makes and every activity he does.

To develop Badak LNG's business overseas, this is interesting Sir. Is one of them by building a BChE company? How will it affect Badak LNG's business?

One of the keys in doing business outside Indonesia is how we comply with the laws and regulations in that country. Each country has different rules such as partner selection issues,

immigration, taxes, etc. There are even cases where the same country having different tax rules between the states. Texas and Louisiana, for example, even though both are in the United States.

One of the steps we have taken was to form a company in the United States called BChE LLC or Badak Chiyoda Enerproco which is a joint venture between Badak LNG with 51% shares, Chiyoda International Corporation (44%) and Enerproco (5%). This company was formed as an SPV (Special Purpose Vehicle) company for special business purposes in America, so that all Badak LNG business there will be carried out through this company.

With these challenges and business development efforts, in your opinion, how far has Badak LNG achieved its goals in this transformation process?

If asked whether the goal of the transformation has been achieved or not, in my opinion, the goal of the transformation will never be achieved. Because in the process of achieving these goals, the need for transformation will always change.

In your current leadership, apart from focusing on business and transformation, you also focus on CSR programs. Why is that?

A company will endure for a long time and be successful if it is supported by four aspects, namely management, employees, government and the surrounding community. For this reason, the concept of CSR/Comdev emerged which aims to improve the welfare of the community. On the other hand, the right CSR will also have a reciprocal effect on the company, so that there will be mutual attachment between the company and the community.

My vision of CSR is the optimization of company funds in the field of education, development of empowerment programs for trained partners, and infrastructure development for orphanages as well as for Islamic boarding schools.

This year, the priority is the CSR program in the education sector. I believe that a good education will be the foundation for improving people's living standards. This year we have the BESCA (Badak

Excellence Scholarship) scholarship program, in addition to other programs. Thus, the overall value of educational scholarships has doubled, with the number of scholarship recipients increasing by 85% from the previous 96 students to 163 students.

The second priority is the development of empowerment programs for trained partners. We are proud to be the company with the highest number of Gold PROPER in Indonesia, 11 times in a row. However, what is more important is how our CSR programs are able to improve the standard of living of the people around us through the programs we carry out, one of which is through community empowerment. So far, we have trained a total of around 48 groups of trained partners, and our target for this year is to recruit about 2 more new trained partners.

The third priority is infrastructure improvement for several orphanages and Islamic boarding schools whose conditions are less suitable for habitation. With this improvement, it is hoped that they will have a proper place to live and study.

Is there anything that motivates or inspires you to focus on benefiting the community?

I once worked for another LNG company which then had to be closed because the feed gas ran out. I saw that after the company closed, then the facilities, housing, offices that were once magnificent are now neglected and not maintained, maybe even their existence has been forgotten by the surrounding community. Then a question arose in my mind, if we don't do something for the community while the company is still capable, then what will the community remember about Badak LNG?

The question then motivated me to focus CSR on programs whose benefits will be felt in the long term, especially education programs and empowerment of fostered partners.

Are there any ultimate goals that you want to achieve in your current leadership period?

My ultimate goal is to prepare for the transition so that the Company can go through this transformation program

well. Meanwhile for the employee level, I want us to be prepared when the Company undergoes changes.

Sir, there is an additional question which may be outside the theme of this transformation. Coinciding with the commemoration of International Women's Day on March 8 and also Kartini Day on April 21, how do you view women who have careers in the LNG industry?

I have always believed that men and women are equally capable of doing things. Both in the LNG business, oil, and other businesses. As one of the BOD, I want to provide equal opportunities for everyone.

If there is one thing I regret working at Badak LNG, one of them is that I as management are not able to provide sufficient opportunities for women to work here. To note, after 48 years of operation, the involvement of women in the Badak LNG industry is still very small. Even if we look at LNG plants around the world, the percentage of female employees at Badak LNG is one of the smallest, we even lagged behind from Indonesian LNG plant which are much younger like BP Tangguh or DS LNG.

We are far behind with Pertamina Holding. Pertamina in its KPI states that a minimum of 13% of top talent candidates must be filled by women. Meanwhile at Badak LNG there is no policy that encourages the advocacy of women.

This condition motivated me to make several changes, one of which was providing greater opportunities for women. I am also working on a program to give people with disabilities the opportunity to work with us. Hopefully we can launch this soon.

Can you convey a closing statement for all Badak LNG personnel?

Whatever we are facing right now is not something we should be afraid of. This is a challenge that we all need to face together. So don't stay in your comfort zone for too long. Let's be ready with all the challenges that exist. Because the world will always change, Badak LNG will also adapt to it. Don't be afraid of change.



Perempuan Memimpin, Belajar dari Sosok Hilalia

Perempuan masa kini tidak lagi dikekang stereotip lama. Bahkan, dari tahun ke tahun kesenjangan peran antara laki-laki dan perempuan semakin berkurang dan beralih menjadi kesetaraan.

Dalam hal kepemimpinan, banyak kita temui sosok perempuan inspiratif yang mengemban amanah tersebut. Sebagai contoh Nicke Widyawati yang saat ini adalah Direktur Utama PT Pertamina (Persero), kemudian Sri Mulyani sebagai Menteri Keuangan Republik Indonesia, dan Siti Nurbaya Bakar yang merupakan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Indonesia. Mereka adalah potret sebagian perempuan yang memimpin Indonesia.

Dalam rangka memperingati Hari Perempuan Internasional 8 Maret 2022, Tim Redaksi Sinergy berkesempatan mewawancarai salah seorang sosok pemimpin inspiratif di Badak LNG. Beliau adalah Hilalia, seorang manajer di Training Section, Human Capital Department.

Berikut wawancara beliau.

Bagaimana perjalanan karir Ibu di Badak LNG?

Saya memulai karir di Badak LNG sejak tahun 1994 sebagai Senior Analyst di Laboratorium. Awalnya saya berpikir hanya ingin meniti karir di sini selama 3 tahun. Ternyata, hingga sekarang saya masih bersama Badak LNG. Saya meluruskan niat untuk belajar lebih lama di sini.

Setelah 12 tahun di laboratorium, saya dipindahkan ke Training Section selama 5 tahun. Kemudian saya ditunjuk lagi menjadi Specialist Human Capital di bagian Training & Development, lalu pada tahun 2019 saya mengalami rotasi ke Internal Audit. Saat ini, saya diberi amanah menjadi *manager* di Training Section.

Bukan perjalanan yang sebentar ya Bu untuk bisa mencapai posisi ini. Bagaimana dulu Ibu menyesuaikan diri saat awal mula bekerja di sini?

Sejujurnya, ketika dulu di laboratorium saya mengalami adaptasi yang cukup sulit. Terutama karena saat itu banyak karyawan laki-laki yang sudah tidak muda lagi. Usia mereka pun terpaut cukup jauh dari saya. Sehingga butuh banyak waktu dan strategi dalam penyesuaian saat itu.

Pegangan saya waktu itu agar bisa terus bertahan adalah saya harus kuat secara mental. Saya selalu berpikir, "Jika yang lain bisa, kenapa saya nggak?" Karena itu, meski saya perempuan, saya tidak mau dianggap lemah. Saya tanamkan dalam diri bahwa kewajiban dalam bekerja itu sama, tidak ada perbedaan gender.

Nah sedikit cerita, sebagai analis di Laboratorium saat itu, Badak LNG tidak membedakan antara perempuan dan laki-laki. Saya bahkan harus mengambil sampel dengan naik ke *main heat exchanger*, juga naik tangki yang tinggi. Melihat kondisi ini, ternyata Badak LNG memberi kesempatan yang sama bagi seluruh pekerjanya untuk mendapatkan pengalaman kerja yang sama.

Apakah dulu memiliki impian untuk bisa di posisi Manajemen seperti saat ini?

Pasti kita semua memiliki impian. Apalagi di Badak LNG bisa dikatakan cukup jarang ada perempuan yang duduk di posisi manajer. Tetapi sebelum saya di posisi ini, pernah ada beberapa perempuan yang mengisi posisi manajemen. Sehingga, saya merasa ada peluang untuk menjadi seperti mereka. Bahkan belakangan ini, saya merasa BOD cukup banyak mengakomodasi peran perempuan di Tim Manajemen ya.

Lalu, bagaimana peran Badak LNG dalam mendukung perempuan bekerja Bu?

Terkait hak pekerja perempuan, Badak LNG memberikan fleksibilitas. Misalnya perempuan diperbolehkan menyusui

di jam kerja. Di beberapa kantor bahkan ada ruangan laktasi. Jadi Badak LNG sangat mendukung perempuan untuk berkarir. Saya teringat ketika masih di laboratorium, Badak LNG pernah memberikan pelatihan mengenai Undang-Undang Ketenagakerjaan khusus perempuan. Seluruh pesertanya saat itu adalah karyawan.

Jadi menurut saya, Badak LNG cukup *aware* ya akan hal ini dan pemberian pelatihan tadi juga menjadi wujud komitmen perusahaan agar setiap pekerja perempuan memahami hak dan kewajibannya dalam bekerja.

Apa hal yang paling menantang buat Ibu dalam memimpin?

Yang paling menantang adalah sebagian besar rekan kerja saya laki-laki dan kebanyakan sudah tidak muda lagi atau mendekati umur pensiun. Oleh karena itu, hal ini mendorong saya untuk bisa mengarahkan rekan kerja dengan baik dan menghadirkan semangat untuk terus belajar.

Di Training Section sendiri, bisa dibilang karyawan yang usianya masih muda itu sedikit. Namun, hal itu tidak menyulitkan saya untuk berbaur dengan mereka. Sebab, dulu saya pernah menjadi pengurus LNG Academy, jadi saya cukup dekat dengan pekerja yang muda-muda ini.

Saya juga senang bisa berbagi dengan mereka yang lebih muda dari saya, sebab saya yakin pengalaman saya yang lebih panjang di Badak LNG sangat baik untuk ditularkan kepada mereka.

Apa tips dari Ibu untuk bisa beradaptasi di lingkungan

yang dominan laki-laki seperti di sini Bu?

Itu semua berpulang kepada diri kita lagi ya, bagaimana kita menyikapi setiap kejadian dan juga tindakan. Selama kita sopan dan memperlakukan orang lain dengan baik, mereka akan sungkan dan sopan terhadap kita. Apalagi sekarang zaman sudah berubah. Menurut saya sudah banyak laki-laki yang juga *aware* dengan kesetaraan gender ini. Jadi mereka juga tidak memandang perempuan dengan sebelah mata.

Menurut Ibu, karakter apa yang dibutuhkan agar bisa mencapai posisi karir seperti Ibu?

Tegas, konsisten, dan jujur.

Kalau tegas tetapi tidak konsisten, tidak akan bisa. Tapi kalau tegas, konsisten, diiringi kejujuran insya Allah akan mendatangkan hasil yang baik. Hal yang terpenting adalah kita paham bahwa setiap pekerjaan yang kita lakukan untuk mendukung perusahaan bukanlah demi kepentingan pribadi. Oh iya, sebagai pemimpin juga tidak boleh bimbang dalam memberi arahan karena nahkoda dari sebuah tim ada pada diri pemimpin.

Bagaimana Ibu menyeimbangkan waktu menjadi Ibu sekaligus pekerja profesional?

Jujur, saya bersyukur bekerja di Bontang. Kalau di kota-kota besar, saya tidak bisa membayangkan akan seperti apa mengingat padatnya penduduk metropolitan dan kemacetan lalu lintas yang lumayan. Karena kondisi lingkungan bekerja juga bisa mempengaruhi kita dalam upaya menyeimbangkan waktu tersebut.

Nah, prinsip saya adalah bekerja hanya ketika berada di kantor. Di rumah waktu saya untuk keluarga dan anak-anak. Namun, memang ada momen di mana waktu kita tersita untuk pekerjaan meski sedang di rumah. Tetapi saat ini perusahaan mulai mencanangkan pembatasan waktu *meeting* di hari libur. Bahkan, di hari Jumat siang seharusnya sudah tidak ada *meeting* lagi.

Sebenarnya, ada banyak cara untuk bisa menyeimbangkan peran ibu dan juga bekerja. Dulu kalau saya harus dipanggil ke kantor di hari *weekend*, saya membawa anak-anak saya ke kantor. Sehingga mereka bisa melihat dan memahami bahwa ibu mereka sedang bekerja. Hal ini juga membuat anak-anak senang karena mereka dilibatkan dan saya masih meluangkan waktu untuk mereka meski sambil bekerja.

Apa yang telah Ibu korbakan di setiap tahapan karir Ibu?

Selama bekerja kurang lebih 27 tahun, saya percaya bahwa "kita tidak bisa meraih semuanya dalam satu waktu". Kalau mau meraih sesuatu, pasti ada pengorbanan yang mengikuti.

Dulu, ada masanya saya fokus untuk pekerjaan sehingga mengorbankan keluarga. Tapi, situasi tersebut tidak permanen. Ini semua bersifat situasional. Di sisi lain, ada juga masa saya lebih mementingkan keluarga. Hal ini bisa terjadi ketika anak-anak masih berada di umur emas untuk berkembang. Tetapi ketika sudah beranjak besar semua, saya bisa kembali lagi untuk fokus bekerja.

Tepat 8 Maret 2022 lalu, seluruh dunia baru saja merayakan Women's International Day. Bagaimana pandangan Ibu terhadap perempuan yang berkarir di industri LNG?

Saya sangat mendukung hal tersebut. Bahkan menurut saya industri LNG membutuhkan sentuhan perempuan.

Bagaimana culture Badak LNG 10 tahun terakhir terkait kesetaraan gender?

Menurut saya terjadi peningkatan yang baik sekali ya. Dari dulu Badak LNG sudah melakukan banyak hal untuk menyetarakan keberadaan perempuan. Semakin ke sini, kita semakin diberi kesempatan untuk bisa menjadi pemimpin. Apalagi di Pertamina juga ada himbauan bahwa minimal 15% pemimpin adalah perempuan. Hal ini selaras dengan himbauan dari Menteri BUMN Erick Thohir.

Apa saran Ibu kepada seluruh insan Badak LNG yang saat ini sedang meniti karirnya?

Untuk perempuan Badak LNG, jangan pernah merasa lebih lemah karena kita punya kekuatan dan kemampuan yang sama dengan laki-laki. Jangan pernah ingin dibedakan juga.

Lalu, kepada seluruh karyawan Badak LNG, ayo kita sama-sama bersemangat mendukung Perusahaan dengan terus berupaya memberikan kontribusi terbaik kita. Ayo kita lengkapi kompetensi kita sehingga bisa lebih kompetitif lagi. 📌

Women Lead, Learn from Hilalia



Today's women are no longer restrained by the old stereotypes. In fact, from year to year the gap in roles between men and women is getting smaller and shifts to pursuing equality.

In terms of leadership, we have seen many inspiring women. For example, Nicke Widyawati who is currently the President Director of PT. Pertamina (Persero), then Sri Mulyani as Minister of Finance of the Republic of Indonesia, and Siti Nurbaya Bakar who is Minister of Environment and Forestry of Indonesia. They are portraits of some of the women who lead in Indonesia.

In commemoration of International Women's Day on March 8, 2022, the Synergy Editorial Team had the opportunity to interview one of the inspirational leaders at Badak LNG. She is Hilalia, a manager in the Training Section, Human Capital Department.

Below is her interview.

How was your career journey at Badak LNG?

I started my career at Badak LNG in 1994 as a Senior Analyst in the Laboratory. At first I thought I only wanted to pursue a career here for 3 years. It turns out that until now I am still with Badak LNG. I then straighten my intention to study longer here.

After 12 years in the laboratory, I was transferred to the Training Section for 5 years. Then I was appointed again to be a Human Capital Specialist in the Training & Development section, then in 2019 I underwent a rotation to Internal Audit. Currently, I was given the mandate to be a manager in the Training Section.

It's not a short journey Ma'am to reach this position. How did you adapt when you first started working here?

To be honest, back in the laboratory I had quite a difficult adaptation. Mainly because at that time there were many male employees which were not young anymore. Their age is also quite far from me. So it takes a lot of time and strategy to adjust at that time.

My grip at that time in order to stay afloat was that I had to be mentally strong. I always think, "If others can do it, why can't I?". Therefore, even though I am a woman, I don't want to be seen as weak. I instilled in myself that the obligation to work is the same, there is no gender difference.

Now a little story, as an analyst at the Laboratory at that time, Badak LNG did not discriminate between women and men. I even had to take samples by climbing into the main heat exchanger, also up a tall tank. Seeing this condition, it turns out that Badak LNG provides equal opportunities for all its employees to get the same work experience.

Did you ever have a dream to be in a management position as it is today?

Surely we all have dreams. Moreover, at Badak LNG, it can be said that it is quite rare for women to be in managerial positions. But before I was in this position, there were several women who filled

management positions. So, I feel there is an opportunity to be like them. Even recently, I feel that BOD is quite accommodating the role of women in the Management Team.

Then, what is the role of Badak LNG in supporting working women, Ma'am?

Regarding the rights of women employees, Badak LNG provides flexibility. For example, women are allowed to breastfeed during working hours. In some offices there is even a lactation room. So Badak LNG really supports women to have a career. It reminds me that when I was still in the laboratory, Badak LNG had given training on the Manpower Law specifically for women. All the participants at that time were women employees.

So, in my opinion, Badak LNG is quite aware of this and the training provided is also a form of the company's commitment so that every female employees understands her rights and obligations at work.

What is the most challenging thing for you in your leadership?

The most challenging thing is that most of my co-workers are male and most of them are not young anymore or nearing retirement age. Therefore, this encourages me to be able to direct my colleagues well and bring enthusiasm to continue learning.

In the Training Section itself, you could say that there are few employees who are still young. However, it did not make it difficult for me to blend in with them. Because I used to be an administrator of LNG Academy, so I'm quite close to these young workers.

I am also happy to be able to share it with those who are younger than me, because I believe that my longer experience at Badak LNG is very good to pass on to them.

What are your tips to be able to adapt in a male-dominated environment like here?

It all comes down to ourselves again, how we respond to every incident and action. As long as we are polite and treat others well, they will also be polite to us. Especially now when times have changed. I think there are many men who are also aware of this gender equality. So they also do not look down at women.

In your opinion, what character traits are needed in order to reach a career position like you?

Firm, consistent and honest.

If you are firm but not consistent, you won't be able to. But if you are firm, consistent, accompanied by honesty, God willing, you will get good results.

The most important thing is that we understand that any work we do to support the company is not for personal gain. Moreover, as a leader you shouldn't hesitate in giving directions because a leader is the captain of a team.

How do you balance your time being both a mother and a professional employee?

Honestly, I am grateful to work in Bontang. If it's in big cities, I can't imagine what it would be like considering the dense metropolitan population and the hefty traffic jams. Working environment conditions can also affect us in trying to balance that time.

Well, my principle is to work only when in the office. At home is my time for family and children. However, there are indeed moments where our time is taken up for work even though we are at home. But now the company is starting to plan to limit meeting time restrictions on holidays. In fact, on Friday afternoon there should be no more meetings.

Actually, there are many ways to balance the role of mother and work. In the past, if I had to be called to the office on weekends, I would bring my children to the office. So they can see and understand that their mother is working. It also makes the children happy because they are involved and I still make time for them even while working.

What have you sacrificed at every stage of your career?

During the work of approximately 27 years, I believe that "we can't achieve everything at once". If you want to achieve something, there must be sacrifices that follow.

In the past, there was a time when I focused on work at the expense of my family. However, the situation is not permanent. These are all situational. On the other hand, there were also times when I was more concerned with my family. This can happen when children are still in the golden age to develop. But when they're all grown up, I can go back again to focus on work.

On March 8, 2022, the whole world has just celebrated Women's International Day. How do you view women who have a career in the LNG industry?

I really support that. In fact, I think the LNG industry needs a woman's touch.

How is Badak LNG's culture for the last 10 years related to gender equality?

I think it's a very good improvement. From the past, Badak LNG has done many things to equalize the existence of women. Lately, women are given more opportunity to be a leader. Moreover, Pertamina also has an appeal that at least 15% of its leaders are women. This is in line with the advice of the Minister of SOEs, Erick Thohir.

What advice can you give to all Badak LNG personnel who are currently pursuing their careers?

For Badak LNG women, never feel weaker because we have the same strengths and abilities as men. Never want to be distinguished either.

Then, to all Badak LNG employees, let's be passionate about supporting the Company's by continuously trying to give our best contribution. Let's complete our competence so that we can be even more competitive. 📌



Peranan “Pertiwi” di Industri LNG menurut Perempuan Badak LNG

Sekarang ini kerap kita temui perempuan yang berperan aktif dan menunjukkan kemampuannya di berbagai industri. Tak terkecuali di industri yang didominasi laki-laki seperti industri energi. Di Badak LNG sendiri, banyak perempuan yang telah membuktikan kiprahnya di Perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya kesetaraan kesempatan baik bagi

laki-laki maupun perempuan di industri LNG. Namun, masih banyak pula ditemui perempuan Indonesia yang merasa tidak percaya diri di dunia kerjanya masing-masing.

Karena itu, mari kita simak apa kata para perempuan Badak LNG terkait peranan “para pertiwi” di industri LNG.



Henny Trisnadewi

Corporate Secretary, Corporate Management

“Jangan takut gagal karena anugerah untuk perempuan adalah kekuatan dan keteguhan.”

Peran perempuan dalam industri LNG saat ini terlihat sangat berkembang. Menurut saya, ungkapan bahwa industri migas adalah dunianya laki-laki sudah hilang. Memang, berdasarkan data *International Group of Liquefied Natural Gas Importers*, 3 dari 4 orang yang bekerja di industri gas adalah laki-laki. Namun, pada posisi *middle management dan senior management* jumlah ini menurun dari 25% menjadi 17%.

Sementara itu, persentase karyawan perempuan di Badak LNG hanya 9% dari total keseluruhan karyawan. Ini merupakan tantangan tersendiri bagi Perusahaan. Tentu saja hal ini berdampak pada jumlah karyawan perempuan yang dapat menduduki jabatan di Perusahaan. Alhamdulillah, saya melihat adanya komitmen Direksi maupun Manajemen saat ini dalam memberikan ruang bagi para karyawan perempuan Badak LNG. Mereka semakin dipertimbangkan dan diberikan kesempatan dalam mengisi posisi jabatan di Perusahaan.

Oleh karena itu, bagi para perempuan yang sedang memulai karir di industri LNG, teruslah belajar, percaya diri dan jangan takut untuk gagal. Sebab perempuan telah diberi anugerah kekuatan dan keteguhan dalam menjalankan berbagai peran penting, mulai dari keluarga, karir, dan masyarakat luas.

Sekar Arum Sari Nastiti
Business Development & Strategic Planning



“Bekerja di lingkungan yang identik dengan bidang laki-laki, tidak semenakutkan itu.”

Dalam proses bisnis LNG ada sangat banyak fungsi atau bidang yang memungkinkan digarap perempuan dengan baik. Bahkan di beberapa bidang, perempuan memiliki kelebihan-kelebihan tertentu yang mendukung pekerjaannya. Bekerja di lingkungan yang identik dengan bidang laki-laki tidak semenakutkan itu. Bekerja sama pun tidak sesulit yang dibayangkan. Jika seorang perempuan menginginkan karir yang bagus, cukup tunjukkan kinerja yang baik, maka kesempatan akan terbuka dengan sendirinya.



Reta Yudistyana

Corporate Communication & General Support

“Jangan takut menerima tantangan.”

Perempuan memiliki peran yang sama pentingnya dalam industri LNG termasuk di Badak LNG. Bahkan, perempuan pada umumnya dikenal lebih mampu melakukan *multitasking*, peduli pada detail, dan telaten. Kelebihan inilah yang bisa membuat perempuan dapat berperan lebih luas. Alhamdulillah, di Badak LNG saya lihat perempuan semakin diberi kesempatan yang sama untuk terus mengembangkan potensi diri dan dalam berkarir.

Jangan takut menerima tantangan dan mencoba hal yang baru. Tunjukkan bahwa perempuan juga mampu bekerja secara profesional dan berhak mendapatkan kesempatan yang sama dalam berkarir. Teruslah belajar, menggali potensi diri, menjalin relasi, dan tetap ingat peran sebagai perempuan saat berada di luar dunia kerja, yaitu menjadi seorang istri sekaligus ibu bagi anak-anaknya.

Sherina Maria Sitorus

Maintenance - Instrument & Electrical

“Kesempatan yang sama menciptakan persaingan yang sehat.”

Dalam industri LNG, terutama di Badak LNG, saya melihat banyak sekali perempuan inspiratif yang berperan dalam organisasi perusahaan. Adanya kesempatan yang sama seperti para karyawan laki-laki lainnya, tanpa diskriminasi di lingkungan kerja, menciptakan persaingan yang sehat dan obyektif.

Saya menyaksikan sendiri bagaimana seorang perempuan tetap bisa menjadi pemimpin yang baik dan andal, sekaligus menjadi ibu yang penuh kasih pada keluarganya. Saya bisa merasakan keseriusan Badak LNG dalam memberikan lingkungan yang positif dan suportif bagi setiap karyawan perempuan agar dapat bekerja dengan rasa aman dan layak.

Dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya, perempuan mempunyai peran masing-masing dan mampu berkontribusi lewat ide, gagasan dan inovasi, serta membawa perubahan dalam aspek sosial, ekonomi maupun budaya Perusahaan. Keberagaman dalam pemikiran ini sangat bermanfaat untuk melahirkan solusi-solusi bagi tantangan dan masalah yang akan terus dihadapi.



Tiara Sari Pertiwi

Technical - Lab & Environment Control

“Jadilah perempuan yang tangguh.”

Keterampilan dan ilmu yang dimiliki oleh setiap karyawati dalam berbagai bidang turut memberikan andil dalam mempertahankan eksistensi Badak LNG hingga 4 dekade ini. Saya sebagai seorang *analyst* di Laboratory & EC memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama seperti rekan laki-laki lainnya. Misalnya: melakukan analisis pengapalan LNG, analisis komposisi air, gas, oli, hidrokarbon, serta tugas & tanggung jawab lainnya. Artinya posisi saya sebagai karyawati di Badak LNG setara dengan rekan karyawan laki-laki lainnya.

Oleh karena itu, sebagai perempuan jadilah karyawan yang tangguh, kejar cita-cita dan impianmu dengan selalu belajar, semangat memperluas ilmu pengetahuan dan kemampuan sehingga kepercayaan diri akan terbangun. Dengan kepercayaan diri, seorang perempuan akan mampu berkarir dengan baik dan bertanggung jawab, sehingga kualitas hidup pun akan meningkat. ✍️

Pentingnya Dukungan Kesehatan Mental Wanita Karier



Fatimah Aulia Rahma, S.Psi
Cooperative Education
Program Alumna 2021



“Awal tahun, langkah awal untuk merayakan dan lebih mendukung kaum wanita”

Selain diidentikkan dengan memulai langkah baru, awal tahun juga seringkali dinobatkan sebagai bulannya perempuan, atau dikenal dengan istilah “*Women’s History Month*”. Momen ini biasa diperingati sepanjang bulan Maret setiap tahunnya.

Sobat Sinergy pastinya tidak asing, dan mungkin sering mengamati momen-momen peringatan hari perempuan sepanjang awal tahun di linimasa sosial media. Momen tersebut membentang mulai dari peringatan *International Day of Women and Girls in Science (STEM)* di bulan Februari, *International Women’s Day (IWD)* dan *Women’s History Month* di bulan Maret, maupun peringatan Hari Kartini yang dirayakan setiap tanggal 21 April di Indonesia.

Ms. Sima Bahous, Executive Director UN Women mengatakan bahwa momen-momen peringatan terkait dengan Hari Perempuan dimaksudkan tidak hanya untuk merealisasikan agenda *Sustainable Development Goals (SDGS)*. Momen-momen tersebut juga memiliki poin penting untuk bekerja sama dan mendukung kemajuan kesetaraan gender.

Konsep kesetaraan gender (*gender equality*) saat ini telah banyak diterapkan dalam berbagai konteks, salah satunya digunakan dalam lingkup industri maupun organisasi. Hal ini tentunya memiliki dampak positif dalam peningkatan representasi wanita dalam berkarier.

Selama beberapa dekade terakhir, terjadi peningkatan secara substansial terhadap permintaan dan penawaran pada wanita untuk berkarier di

berbagai industri atau organisasi (O’Neil dkk., 2008). Hal ini diikuti tren yang menunjukkan bahwa organisasi mengalami perubahan demografis, salah satunya adanya peningkatan jumlah wanita berkarier di tempat kerja (Darcy dkk., 2012). Kondisi ini didukung dengan adanya peningkatan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) yang berkembang pesat sehingga hal tersebut membuka kesempatan bagi wanita untuk berkarier di berbagai industri (David A. Cotter, 2017).

Selain itu, partisipasi wanita karier telah menunjukkan adanya perubahan ekonomi dan sosial budaya yang berkelanjutan (Esteban Ortiz-Ospina, 2018). Hal ini didukung dengan riset yang dilakukan McKinsey & Company (2021) bahwa wanita karier telah menunjukkan representasi dan membuat kemajuan penting dalam hal kepemimpinan (*leadership*).

Namun, berdasarkan laporan yang dihimpun dari *Women in the Workplace Report (2021)*, wanita karier memiliki kecenderungan dalam menghadapi hambatan kondisi kesehatan mental mereka, terutama terkait tingkat kecemasan, stres, maupun burnout (sindrom psikologis yang menjelaskan kondisi kelelahan bekerja). Selain itu, wanita karier juga cenderung mengalami konflik antara pekerjaan atau keluarga (*work-family conflict*) yang mempengaruhi kehidupan keluarga maupun kinerja di tempat kerja (Chernyak-Hai & Tziner, 2016). Hal ini juga sejalan dengan data yang dipaparkan oleh *United Nations Department of Economic and Social Affairs (2010)* yang menyatakan bahwa faktanya wanita di sebagian besar wilayah dunia menanggung beban

ganda dengan total jam kerja yang jauh lebih lama daripada laki-laki sekaligus pekerjaan di rumah (mengasuh anak dan tugas domestik). Hal tersebut kerap tidak hanya berdampak pada tingkat *work engagement* dan *performance*, namun juga berkonsekuensi negatif pada kondisi kesehatan mental wanita karier (Banihani dkk., 2013).

Berdasarkan paparan di atas, pemberian dukungan terhadap kesehatan mental wanita karier di tempat kerja dapat menjadi salah satu langkah awal bagi perusahaan di seluruh dunia untuk membangun kesehatan mental karyawan wanita mereka. Berikut beberapa panduan yang dapat dilakukan:

- **Build Mental Health as Priority**

Melansir *Harvard Business Review*, sekitar 85% karyawan wanita cenderung tidak nyaman dalam melaporkan kesehatan mentalnya. Oleh karena itu, sebagian besar perusahaan dunia telah menjadikan kesehatan mental di tempat kerja sebagai salah satu prioritas bagi karyawannya, salah satunya dengan menyediakan layanan EAP (*Employee Assistance Program*). Menurut studi yang dilakukan oleh Compton dan McManus (2015) terhadap 44 organisasi yang menyediakan layanan EAP, sekitar 47% dari perusahaan melaporkan adanya tingkat kebermanfaatan yang dirasakan karyawan (*employee utilization*) dengan layanan tersebut.

Selain itu, perusahaan dapat meminta para karyawannya untuk melakukan survei atau *self-assessment* kesehatan mental mereka sekali setahun. Survei tersebut dapat menjadi langkah awal

organisasi atau perusahaan untuk dapat mengidentifikasi, mengevaluasi, sekaligus sebagai salah satu bentuk dukungan awal untuk membantu karyawan mencari bantuan profesional yang dibutuhkan.

Namun, penting untuk diingat bahwa upaya kesehatan mental tidak hanya dilihat sebagai proses personal atau individu saja. Dalam prosesnya, membangun kesehatan mental memerlukan sinergi dengan peran struktural, baik dukungan yang diberikan oleh rekan kerja, tim, atasan, manajemen, dan perusahaan itu sendiri.

- **Collaborate to Enhance Mental Health Support +1**

Dalam publikasi McKinsey and Company (2021) sebagian besar perusahaan besar di seluruh dunia menawarkan setidaknya satu jenis bantuan layanan dukungan kesehatan mental karyawan. Namun, saat ini, dengan semakin banyak pertumbuhan layanan konseling psikologi secara profesional, perusahaan juga dapat bekerjasama dengan psikolog profesional. Mereka dapat memberikan layanan kesehatan mental tambahan seperti *e-counselling*, *mindfulness practice*, atau *peer support group*. Di Indonesia sendiri beberapa layanan psikologi digital yang bisa dicoba adalah: Riliv, Ibunda, Aditi Psychological Center, dan lainnya.

- **Build Mental Health into Progress and Outcomes Measurement**

Accountability is a key! Jika telah menjadikan kesehatan mental sebagai salah satu bentuk prioritas, maka perusahaan perlu melakukan pengukuran terkait hal tersebut agar dapat sustain (berlanjut). Tujuannya, selain mengoptimalkan bentuk dukungan kesehatan mental terhadap karyawan, perusahaan dapat mengetahui tingkat kepuasan maupun tingkat keterlibatan pada karyawan, sekaligus menganalisis manfaat yang dirasakan karyawan.

Perusahaan perlu mempertimbangkan untuk secara aktif melakukan *tracking* terhadap layanan kesehatan mental yang diberikan kepada karyawannya maupun manfaat yang dirasakan oleh karyawan dari kondisi kesehatan mentalnya. Hal ini terutama bagi karyawan yang memiliki kondisi mental rentan.

Beberapa cara *tracking* yang dapat dilakukan diantaranya: analisis secara klinis dengan profesional, asesmen kesehatan mental di tempat kerja, maupun survei dengan karyawan untuk mengevaluasi manfaat layanan (McKinsey, 2021).

- **Create an Inclusive Workplace Culture=Free From Mental Health Stigma**

Sekitar 80% karyawan melaporkan stigmatisasi kesehatan mental di tempat kerja. Stigma dapat menjadi sebuah penghalang dan menghambat karyawan untuk dapat mengakses bantuan profesional layanan kesehatan mental. Salah satu langkah menghilangkan stigmatisasi ini adalah dengan membangun budaya kesehatan mental yang inklusif.

Beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk membangun budaya inklusif tersebut adalah dengan melakukan


"Jika perusahaan-perusahaan menjadikan layanan kesehatan mental lebih mudah diakses dan berperan di tempat kerja sedemikian rupa sehingga meningkatkan kualitas hidup, maka mereka akan secara bersamaan membangun investasi yang menghasilkan peningkatan nyata dalam dampak yang dihasilkan para karyawan, dan pada gilirannya peningkatan kinerja perusahaan"

**-McKinsey and Company:
Mental Health in The Workplace:
The Coming Revolution (2020).**

kampanye anti stigma, memastikan norma di suatu organisasi mendukung kesejahteraan mental karyawan, dan membina komunitas maupun konektivitas yang baik di tempat kerja antara manajemen dengan karyawan.

- **Women's Advancement Commitment as Company Priority**

Kecenderungan persepsi atau sikap pesimis terhadap wanita dalam memegang posisi pemimpin (dikenal dengan istilah *glass ceiling*) merupakan salah satu bias yang seringkali dihadapi wanita berkarier. Salah satu bentuk dukungan yang dapat diberikan bagi perusahaan adalah mempromosikan karir wanita, mengadvokasi peluang yang setara, maupun memberikan pelatihan atau bimbingan. Hal ini bertujuan untuk mengurangi bias dan stigma yang seringkali melekat pada wanita karier dan menciptakan budaya inklusif di mana setiap karyawan, terlepas apapun gendernya, merasa diterima, dihormati, dan dihargai.

Sejalan dengan beberapa panduan diatas, Badak LNG sendiri secara aktif memprioritaskan kesehatan mental para karyawannya. Salah satunya adalah melalui kegiatan webinar series dalam rangka HUT Badak LNG ke-47 bertajuk: "*Mindfulness to Increase Productivity at Work*". Webinar ini menghadirkan Adjie Santosoputro, seorang *Mindfulness Practitioner & Emotional Healer*.



The Importance of Career Women's Mental Health Support



Fatimah Aulia Rahma, S.Psi
Cooperative Education
Program Alumna 2021

“The beginning of the year, a fresh start steps to celebrate and more support women.”

Besides being identified with starting a new step, the beginning of the year is also often crowned as the month of women, otherwise known as "Women's History Month". This moment is usually celebrated throughout March every year.

Friends of Sinergy are certainly no strangers, and may often observe commemorative moments related to women's day throughout the beginning of the year on social media timelines. The moment stretches from the commemoration of the International Day of Women and Girls in Science (STEM) in February, International Women's Day (IWD) and Women's History Month in March, as well as the commemoration of Kartini Day which is celebrated every April 21 in Indonesia.

Ms. Sima Bahous, Executive Director of UN Women said that the commemorative moments related to Women's Day were intended not only to realize the Sustainable Development Goals (SDGS) agenda. These moments also have important points for working together and supporting the advancement of gender equality.

The concept of gender equality has now been widely applied in various contexts, one of which is used in the scope of industry and organizations. This certainly has a positive impact in increasing the representation of women in their careers.

Over the last few decades, there has been a substantial increase in the demand and supply for women for careers in various industries or organizations (O'Neil et al., 2008). This is followed by a trend that shows that organizations are experiencing demographic changes, one of which is an increase in the number of working women in the workplace (Darcy et al., 2012). This condition is supported by an increase in the Labor Force Participation Rate (TPAK) which is growing rapidly so that it opens up opportunities for women to have careers in various industries (David A. Cotter, 2017).

In addition, the participation of career women has shown sustainable economic and socio-cultural changes (Esteban Ortiz-Ospina, 2018). This is supported by research conducted by McKinsey & Company (2021) that career women have shown representation and made important progress in terms of leadership.

However, based on a report compiled from the Women in the Workplace Report (2021), career women have a tendency to face obstacles to their mental health conditions, especially related to levels of anxiety, stress, and burnout (a psychological syndrome that describes work fatigue). In addition, career women also tend to experience work-family conflict that affects family life and performance at work (Chernyak-Hai & Tziner, 2016). This is also in line with the data presented by the United Nations Department of Economic and Social Affairs (2010) which states that in fact



“

“If companies make mental health services more accessible and intervene in the workplace in ways that improve well-being, they will simultaneously make investments that will provide real improvements in employee outcomes and consequently in company performance.”

*-McKinsey and Company:
Mental Health in the
Workplace: The Coming
Revolution (2020).*

women in most regions of the world bear a double burden with a total of much longer working hours than men as well as work at home (childcare and domestic duties). This often does not only have an impact on the level of work engagement and performance, but also has negative consequences on the mental health condition of career women (Banihani et al., 2013).

Based on the explanation above, providing support for the mental health of career women in the workplace can be one of the first steps for companies around the world to build the mental health of their female employees. Here are some guidelines that can be done:

- **Build Mental Health as Priority**
Quoting the Harvard Business Review, about 85% of female employees tend to be uncomfortable in reporting their mental health. Therefore, most of the world's companies have made mental health in the workplace one of the priorities for their employees, one of which is by providing EAP (Employee Assistance Program) services. According to a study conducted by Compton and McManus (2015) on 44 organizations that provide EAP services, about 47% of companies report a level of employee utilization with these services.

In addition, companies can ask their employees to conduct a survey or self-assessment regarding their mental health once a year. The survey can be the first step for an organization or company to be able to identify, evaluate, as well as a form of initial support to help employees find the professional help they need.

However, it is important to remember that mental health efforts are not only seen as a personal or individual process. In the process, building mental health requires synergies with structural roles, both the support provided by colleagues, teams, superiors, management, and the company itself.

- **Collaborate to Enhance Mental Health Support +1**

In McKinsey and Company's (2021) publications, most large companies around the world offer at least one type of employee mental health support services. However, nowadays, with the increasing growth of professional psychological counseling services, companies can also cooperate with professional psychologists. They may provide additional mental health services such as e-counseling, mindfulness practices, or peer support groups. In Indonesia, some digital psychology services that you can try are: Riliv, Ibunda, Aditi Psychological Center, and others.

- **Build Mental Health into Measure Progress and Outcomes Measurement**

Accountability is a key! If you have made mental health a priority, the company needs to take measurements related to this so that it can be sustainable. The goal is, in addition to optimizing the form of mental health support for employees, the company can determine the level of satisfaction and level of involvement of employees, and at the same time analyze the benefits felt by employees.

Companies need to consider actively tracking the mental health services provided by the company to their employees as well as the benefits felt by employees from their mental health conditions. This is especially true for employees who have a vulnerable mental condition.

Several ways of tracking that can be done include: clinical analysis with professionals, mental health assessments in the workplace, as well as surveys with employees to evaluate the benefits of services (McKinsey, 2021).

- **Create an Inclusive Workplace Culture=Free From Mental Health Stigma**

About 80% of employees report stigmatization of mental health in the workplace. Stigma can be a barrier and prevent employees from accessing mental health professional help. and sOne of the steps to eliminate this stigmatization is to build an inclusive mental health culture.

Several steps that can be taken to build this inclusive culture are by conducting anti-stigma campaigns, ensuring norms in an organization support the mental well-being of employees, and fostering good community and connectivity in the workplace, both between management and employees.

- **Women's Advancement Commitment as Company Priority**

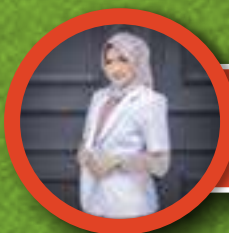
The tendency of perception or pessimistic attitude towards women in holding leadership positions (known as the glass ceiling) is one of the biases that career women often face. One form of support that can be given to companies is to promote women's careers, advocate for equal opportunities, or provide training or guidance. This aims to reduce the bias and stigma that is often attached to career women and to create an inclusive culture where every employee, regardless of gender, feels accepted, respected and valued.

In line with the above guidelines, Badak LNG itself actively prioritizes the mental health of its employees. One of them is through a webinar series activity in the context of the 47th Anniversary of Badak LNG entitled: "Mindfulness to Increase Productivity at Work". This webinar was presented together with Adjie Santosoputro, a Mindfulness Practitioner & Emotional Healer. ✍️

SEHAT SAMPAI USIA TUA



SEHAT SAMPAI USIA TUA dengan Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Kronis



dr. Yumna Puji Apriani
Dokter Chronic Disease Management
Badak LNG

Setiap orang memiliki alasan dan motivasi masing-masing mengapa mereka ingin menjaga kesehatan. Salah satunya adalah agar dapat lebih lama menikmati waktu dengan keluarga tercinta tanpa rasa sakit yang menyebabkan berkurangnya kualitas hidup. Alasan lainnya adalah ingin maksimal dalam bekerja dan menjalankan kehidupan. Fisik dan psikis yang tidak sehat dapat mengganggu pekerjaan maupun aktivitas sehari-hari.

Indonesia saat ini menghadapi beban ganda penyakit, yaitu penyakit menular dan penyakit tidak menular (PTM). PTM juga mencakup penyakit kronis, mengingat kasus PTM umumnya bersifat kronik/menahun/lama. Data Riskesdas 2013 menunjukkan beberapa PTM—berdasarkan diagnosis tenaga kesehatan—memiliki prevalensi sebagai berikut: kanker 1,4 per 1.000, diabetes melitus 2,1%, hipertensi 9,5%, penyakit jantung koroner (PJK) 1,5%, dan stroke 12,1 per 1.000. Di Indonesia, sepuluh faktor risiko PTM ialah (1) konsumsi garam berlebih, (2) konsumsi lemak berlebih, (3) konsumsi sayur dan buah yang kurang, (4) konsumsi makanan cepat saji, (5) konsumsi pangan dengan kandungan glukosa yang tinggi, (6) obesitas, (7) kurangnya aktivitas fisik, (8) *emotional-mental disorder*, (9) konsumsi alkohol, dan (10) konsumsi rokok. Faktor risiko tersebut akan memicu penyakit yang jika tidak segera ditangani akan masuk pada fase akhir. Fase akhir tersebut dapat berupa penyakit jantung koroner, *stroke*, diabetes, gagal ginjal kronik, kanker, dan kematian. PTM menjadi penyebab 71% angka kematian dunia.

Salah satu jenis PTM adalah hipertensi atau tekanan darah tinggi yang merupakan *silent killer*. Beberapa penderita tidak merasakan gejala meskipun tekanan darahnya terus naik. Jika tidak dideteksi secara dini dan penderita terus melakukan pola hidup yang tidak sehat, hipertensi dapat menimbulkan komplikasi pada

organ jantung, pembuluh darah, ginjal, dan otak.

PTM merupakan penyakit yang dapat dicegah. Penerapan pola hidup sehat merupakan kunci yang sangat penting untuk mempertahankan kesehatan kita. Menerapkan gaya hidup CERDIK dapat membuat kita sehat sampai tua. Gaya hidup tersebut mencakup:

- Cek kesehatan secara rutin
- Enyahkan asap rokok
- Rajin aktivitas fisik
- Diet seimbang
- Istirahat cukup
- Kelola stress

Dengan melakukan 6 tips ini, kita dapat mencegah PTM. Akan lebih baik lagi jika keenam tips tersebut ditambah dengan minum cukup air putih 1,5-2 liter/hari untuk wanita dan 2-2,5 liter/hari untuk pria.

Diet seimbang berkaitan dengan makanan dan minuman yang kita konsumsi sehari-

hari. Ibaratnya, makanan dan minuman adalah bahan bakar untuk menjalankan mesin-mesin di tubuh kita. Ketika mengisi bahan bakar untuk kendaraan, tentu kita ingin memberikan kualitas yang terbaik, sehingga kendaraan kita tidak cepat rusak. Begitu pula makanan yang kita konsumsi. Jika makanan hanya mengandung sedikit nutrisi dan pengolahannya tidak sehat, malah akan memunculkan racun dan mengganggu kerja tubuh.

Diet pada pasien obesitas, apapun jenisnya, memiliki prinsip defisit kalori. Jumlah kalori yang masuk tidak boleh melebihi kalori yang diperlukan masing-masing orang per hari. Pengaturan kalori dipengaruhi oleh 70% pola makan dan 30% dari olahraga. Pola makan dengan gizi seimbang mencakup jumlah, jenis, pengolahan, dan waktu makan. Perbedaan pola makan untuk orang normal dengan obesitas dapat dilihat melalui gambar di bawah ini.



Cuci tangan pakai sabun



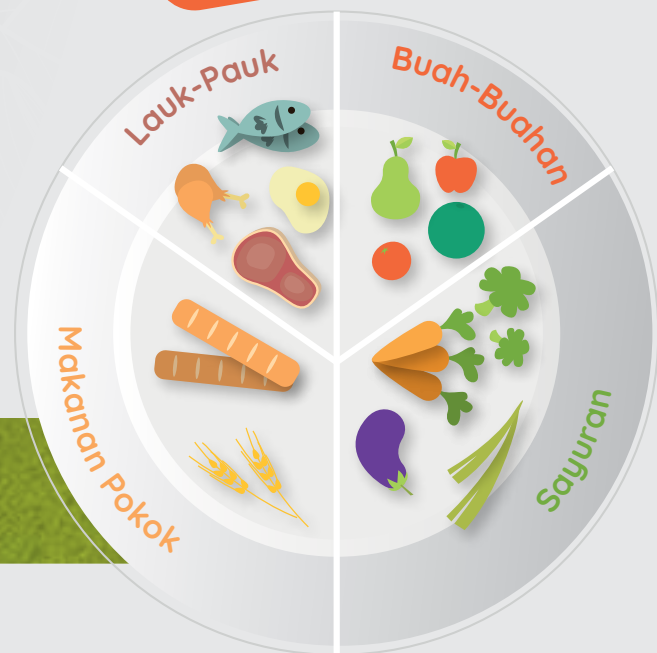
Aktivitas Fisik 30 menit per Hari



Minum air 8 gelas sehari

Normal

Isi Piringku



Panduan Piring Makan

Gizi Seimbang

Obesitas

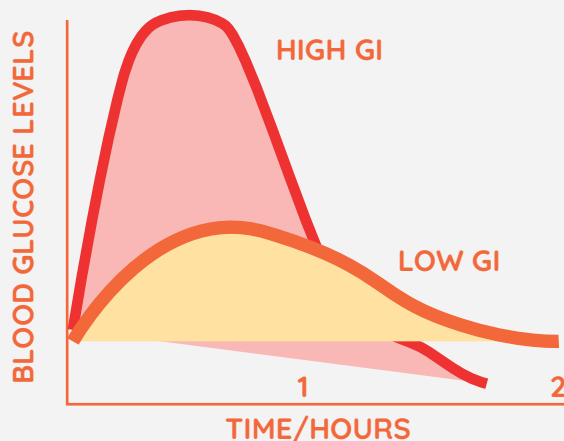
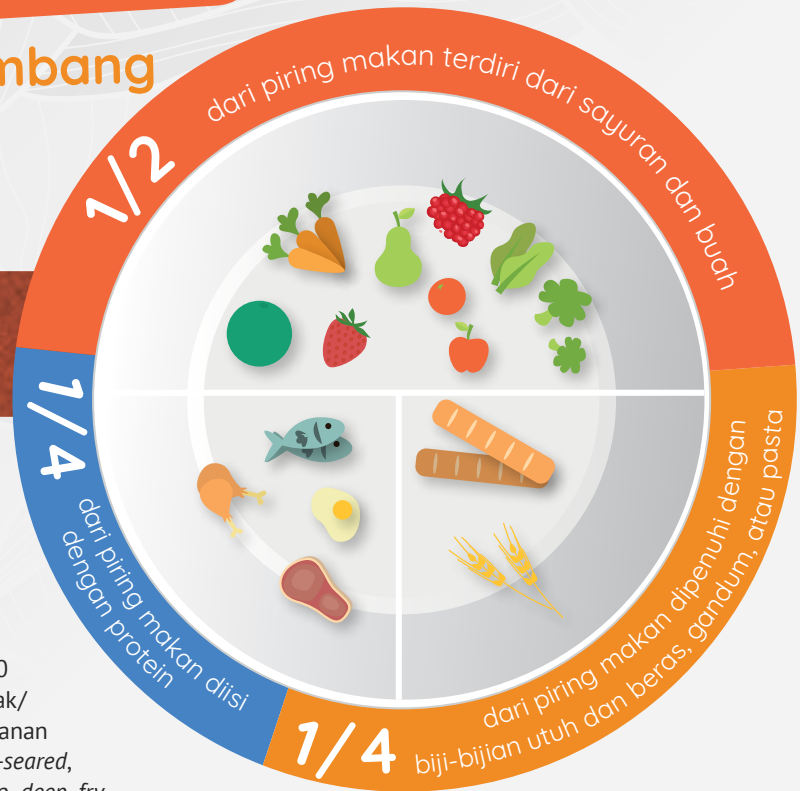
Bagi orang dengan obesitas, agar kalori yang dikonsumsi tiap hari tidak berlebih, isi piring mencakup sebagai berikut: $\frac{1}{2}$ dari piring terdiri dari sayuran dan buah, $\frac{1}{4}$ dari piring terdiri dari sumber protein, dan $\frac{1}{4}$ dari piring terdiri dari sumber karbohidrat. Anjuran konsumsi gula dalam sehari yaitu 50 gram (4 sdm), garam 5 gram (1 sdt), dan minyak/ lemak yaitu 67 gram (5 sdm). Pengolahan makanan dengan cara direbus, dikukus, pais, *pan-seared*, *steam*, dan dipanggang lebih baik dibandingkan *deep fry* (penggorengan menggunakan minyak yang banyak sehingga makanan terendam dalam minyak). Metode pemasakan secara *deep fry* meningkatkan kadar lemak jenuh dan mengurangi nilai gizi dari makanan tersebut. Sebab, beberapa protein dari makanan akan rusak jika diolah secara *deep fry*. Untuk mengurangi penggunaan minyak, dapat digunakan metode menumis maupun menggunakan teflon anti lengket.

Karbohidrat kompleks lebih disarankan dibanding karbohidrat sederhana (simpleks). Contoh karbohidrat kompleks yaitu nasi merah, oat, singkong, talas, ubi, jagung, kentang, gandum. Contoh karbohidrat simpleks yaitu nasi putih, gula, roti tawar, terigu, sereal. Karbohidrat kompleks memiliki kombinasi ikatan gula yang kompleks + pati + serat sehingga lebih lama diurai dalam tubuh. Semakin lama makan tersebut diurai, maka penyerapan akan lebih maksimal. Sedangkan karbohidrat sederhana (simpleks) cepat diurai dalam tubuh sehingga gizi dari makanan tersebut tidak sempat didistribusikan ke sel-sel tubuh dan jika berlebihan dapat disimpan menjadi

cadangan lemak. Karena itu, mengonsumsi makanan manis maupun karbohidrat simpleks sederhana dapat meningkatkan berat badan.

Selain itu, karbohidrat simpleks dapat meningkatkan lonjakan gula darah kurang dari 30 menit. Lonjakan luar biasa ini menjadi salah satu penyebab tubuh mudah menimbun lemak. Lalu satu jam kemudian gula darah akan merosot drastis, kondisi ini yang akan menimbulkan rasa lapar ataupun keinginan untuk mengemil. Ini merupakan salah satu penyebab mengonsumsi karbohidrat simpleks saat sarapan mudah merasa lapar kembali dan muncul rasa mengantuk.

Lalu, apakah nasi putih tidak baik untuk dikonsumsi? Nasi putih mengandung sedikit serat. Jadi salah satu triknya adalah menambahkan makanan tinggi serat atau makanan lain yang membutuhkan waktu lebih lama untuk dicerna. Dengan demikian, proses mencerna karbohidrat menjadi ikut melambat sehingga bisa mengurangi lonjakan insulin. Contoh makanan





tambahan lain tersebut yaitu: sayuran, kacang-kacangan, agar-agar, protein hewani, dll. Oleh karena itu, pembagian $\frac{1}{2}$ piring sayuran pada gambar sebelumnya berguna untuk menyeimbangkan serat dan karbohidrat dalam asupan makanan harian.

Idealnya, dalam melakukan diet kita harus memperhatikan kuantitas, kualitas makanan, dan dapat diterapkan seumur hidup. Pilihan diet lainnya yaitu *Intermittent Fasting* (IF) atau berpuasa sementara. IF berbeda dengan puasa Ramadhan. Tata cara IF yaitu boleh makan pada waktu tertentu (jendela makan) lalu selain jam tersebut melakukan puasa dan tidak memasukkan 1 kalori pun ke dalam mulut. Minum hanya boleh air putih. IF cenderung lebih *simple* dan mudah diterapkan untuk pemula yang belum familiar dalam memilih jenis makanan. Beberapa orang memulai diet dengan IF, lama kelamaan mulai sadar serta memperhatikan kesehatan dengan memilih jenis makanan yang dimakan, dan semakin penasaran untuk menerapkan pola hidup sehat lain seperti olahraga. Pada saat puasa, kadar gula darah dalam tubuh akan menurun sehingga tubuh akan mencari sumber karbohidrat lain seperti cadangan lemak untuk diubah menjadi gula yang akan dijadikan energi. Selain itu, puasa dapat meningkatkan *glucagon*, *growth hormone*, dan *katekolamin*. Dengan mengaktifkan hormon-hormon ini, tubuh akan membakar lebih banyak lemak tubuh yang berlebihan, serta mencegah akumulasi lemak di dalam darah. Banyak penelitian mengenai *Intermittent Fasting* yang menunjukkan terjadinya penurunan berat badan, kolesterol serta tekanan darah.

Intermittent Fasting diterapkan dan dipopulerkan di Indonesia oleh Deddy Corbuzier yang familiar disebut OCD (*Obsessive Corbuzier Diet*).

Aktivitas fisik yang disarankan dapat berupa olahraga apa pun, misalnya lari, berenang, tenis, angkat beban, dan lain-lain minimal 30 menit selama 3-4 kali/minggu. Aktivitas jalan kaki 150 menit per minggu yang dilakukan selama 12 minggu terbukti menurunkan berat badan, massa lemak, dan menurunkan risiko penyakit jantung dan pembuluh darah.

Pemeriksaan kesehatan secara berkala juga diperlukan terutama bagi mereka yang berusia lanjut maupun orang yang memiliki riwayat PTM di keluarga. Pengukuran berat badan dan lingkar perut secara mandiri juga dapat dilakukan di rumah. Lingkar perut dikategorikan berlebih pada perempuan jika lebih dari 80 cm adapun pada laki-laki jika lebih dari 90 cm. Tekanan darah disebut tinggi jika nilainya $>140/90$. Pemeriksaan tekanan darah, kolesterol, asam urat, dan gula darah secara dini diperlukan agar tidak terjadi peningkatan keparahan penyakit.

Penyakit tidak menular adalah penyakit yang berasal dari diri sendiri, maka obatnya pun berasal dari diri sendiri. PTM baru akan menjadi penyakit setelah 5-20 tahun tanpa menunjukkan gejala awal. Karena itu, berubahlah SEKARANG JUGA! Jalankan pola hidup sehat minimal 3 bulan, diawali dengan langkah-langkah sederhana namun konsisten, dan rasakan perubahannya.



Pemberdayaan Masyarakat dalam 597 Kata



Restra Sewakotama
Community Development Officer



Tuhan tidak pernah berjanji bahwa langit akan selamanya cerah dan biru. Hidup pun akan selalu berputar dengan cepat dan tidak selalu sesuai rencana. Rasanya petuah ini banyak diketahui oleh khalayak ramai meski tidak masuk sebagai prioritas pembelajaran kepada anak sejak usia dini. Sesederhana konsep hidup yang tidak bisa diterka, pemberdayaan masyarakat menemukan bentuknya, perlahan tapi pasti ia akan mengikuti perkembangan manusia.

Pemberdayaan masyarakat secara kasat mata dapat dilihat sebagai upaya memberikan kekuatan kepada masyarakat yang terjebak dalam rantai kemiskinan, agar mereka mampu keluar dari kondisi terburuknya. Pemberdayaan masyarakat layaknya memberi uluran tangan kepada seseorang untuk dapat bersiasat menjalani hidup. Setidaknya, pemberdayaan dimulai dengan memberi bantuan agar seseorang dapat mencapai titik terbaiknya sesuai perspektif kebanyakan orang tentang hidup yang baik. Tidak jarang, konsep pemberdayaan ini turun dalam bentuk tanggung jawab sosial perusahaan atau yang biasa kita kenal sebagai *Corporate Social Responsibility*.

Mengapa perusahaan melakukan pemberdayaan masyarakat melalui konsep tanggung jawab sosial, menjadi menarik untuk didiskusikan. Perusahaan perlu melakukan pemberdayaan agar masyarakat dapat mandiri. Dengan kemandirian ini, perusahaan tidak akan lagi dilihat sebatas “lambung pangan” oleh masyarakat, baik mereka yang bekerja di dalamnya maupun tidak.

Sejauh ini, banyak warga masyarakat yang melihat perusahaan di sekitarnya sebagai sumber uang. Pandangan ini tumbuh subur lewat bentuk tanggung jawab sosial berupa bantuan yang disalurkan langsung secara tunai ataupun barang. Hasilnya, masyarakat tidak pernah terpupuk kemandiriannya dan cenderung tidak melihat bantuan sebagai stimulus untuk berbenah diri. Ketika barang yang diberikan hilang, atau rusak dan tidak terjaga, masyarakat akan berpikir bahwa bantuan sejenis bisa diperoleh kembali dari perusahaan tersebut.

Dengan cara pikir demikian, masyarakat akan senantiasa “mempertahankan” kemiskinannya agar bisa terus mendapatkan bantuan. Dari sini, terlihat bagaimana konsep “memberi bantuan” sebagai bentuk tanggung jawab sosial, belumlah cukup untuk memandirikan masyarakat. Konsep tersebut malah cenderung memupuk ketergantungan masyarakat terhadap perusahaan.

Pemberdayaan masyarakat lewat tanggung jawab sosial yang dilakukan Badak LNG telah melampaui konsep “memberi bantuan” tersebut. Perencanaan kegiatan disusun berdasarkan pemetaan sosial masyarakat, di mana potensi serta hambatan tercatat dengan baik dan digunakan sebagai haluan menyusun program. Masyarakat diberi peran sebagai aktor utama, dan perusahaan menggunakan kaca mata masyarakat untuk melihat kondisi lapangan. Kegiatan-kegiatan dalam upaya pemberdayaan ini disusun berdasarkan tujuan yang ditetapkan bersama masyarakat. Permasalahan yang muncul dalam tahap pelaksanaan didiskusikan bersama untuk menentukan solusi yang tepat sasaran. Teknologi tepat guna pun dikembangkan untuk mendukung kegiatan pemberdayaan.

Secara sederhana, dalam pemberdayaan masyarakat yang dilakukan Badak LNG, perusahaan duduk satu meja dengan masyarakat untuk menentukan tujuan, menyusun rencana, melaksanakan kegiatan, menilai kembali keberhasilan dan hambatan dari kegiatan yang dilakukan. Perusahaan dan masyarakat berkolaborasi untuk

membangun masa depan yang lebih baik.

Negara telah menetapkan bahwa setiap perusahaan wajib menjalankan tanggung jawab sosialnya. Namun tidak banyak perusahaan yang melakukannya secara sukarela, apalagi bagi perusahaan non-profit. Badak LNG adalah teladan perusahaan non profit yang telah menegaskan komitmennya untuk terus menjalankan tanggung jawab sosial kepada masyarakat luas. Hal itu dibuktikan dengan penghargaan PROPER Emas Nasional dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, yang sebelas kali berturut-turut diraih oleh perusahaan ini.

Penghargaan yang telah diraih selama ini menunjukkan dedikasi dan komitmen yang utuh dari Badak LNG terhadap masyarakat. Meraih sebuah penghargaan tentu tidak mudah, namun mempertahankannya untuk waktu yang panjang jauh lebih sulit, rumit dan membutuhkan dedikasi yang luar biasa. Konsep pemberdayaan masyarakat yang dilakukan dalam kerangka tanggung jawab sosial dari perusahaan telah melahirkan banyak kegiatan yang berdampak positif bagi masyarakat. Lebih jauh lagi, pemberdayaan masyarakat adalah rekayasa sosial yang ideal karena partisipasi, lokalitas, dan keberlanjutan menjadi aspek-aspek yang diperhitungkan di dalamnya.

Bukankah, sebaik-baiknya hidup adalah hidup yang terus berlanjut? Dan, sebaik-baiknya peran adalah peran untuk terus bijak menjaga saat ini demi masa depan yang lebih baik? 📌

Lingkungan Kerja Sehat, Anti Pelecehan Seksual



Muhamad Al-Fazri
Officer Employee Development



Pelecehan seksual bisa terjadi di mana saja: di kantor, di sekolah, di transportasi umum, atau bahkan di jalan. Hal ini bukan hanya tentang seks, tetapi lebih jauh lagi adalah penyalahgunaan kekuasaan atas korban yang lemah dan tidak terdaya. Dalam banyak kasus pelecehan seksual, pelakunya adalah laki-laki, dan korbannya adalah perempuan, tetapi laki-laki pun bisa menjadi korban.

Seorang psikolog, Meity Arianty STP., M.Psi., mengutip dari Winarsunu (2008), menyebutkan bahwa pelecehan seksual merupakan “segala bentuk perilaku yang berkonotasi seks yang dilakukan sepihak dan tidak dikehendaki oleh korbannya, bentuknya dapat berupa ucapan, tulisan, simbol, isyarat dan tindakan.” Jadi, segala aktivitas yang berkonotasi seks bisa dianggap pelecehan seksual jika mengandung adanya pemaksaan, kehendak sepihak oleh pelaku serta membuat korban tidak nyaman dan merasa menderita secara fisik dan mental.



Pelecehan seksual bisa dilakukan siapa saja dan dimana saja. Pelecehan seksual di kantor menggambarkan lingkungan kerja yang tidak sehat. Menurut International Labour Organization (ILO), pelecehan seksual bisa bermacam-macam bentuknya. Hal ini dapat melibatkan perilaku seperti:

- Sentuhan yang tidak diinginkan dan mengarah ke perbuatan seksual seperti mencium, menepuk, mencubit, melirik atau menatap penuh nafsu
- Menampilkan bahan pornografi, gambar *screen saver*, atau poster seksual, atau pelecehan lewat *e-mail* maupun moda komunikasi elektronik lainnya
- Ucapan verbal/komentar yang tidak diinginkan tentang kehidupan pribadi atau bagian tubuh maupun penampilan seseorang, lelucon dan komentar bernada seksual
- Permintaan-permintaan dan ajakan-ajakan yang terus menerus dan tidak diinginkan, ajakan kencan yang tidak diharapkan, penghinaan atau celaan yang bersifat seksual
- Bahasa tubuh atau gerakan tubuh yang bernada seksual, kerlingan yang dilakukan berulang-ulang, isyarat dengan jari, dan menjilat bibir

Kondisi yang nyaman serta kondusif dalam hubungan industrial harus dijaga, terutama antara pekerja dan manajemen. Oleh karena itu, komunikasi yang lancar dan didasarkan pada niat baik antara pekerja maupun pengusaha merupakan sesuatu yang mutlak diperlukan. Untuk menjaga kondisi demikian, salah satu yang harus diwaspadai adalah perbuatan asusila di tempat kerja. Perbuatan asusila dapat dicegah melalui kebijakan/peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Badak LNG menjaga lingkungan kerja yang sehat dengan menerapkan sosialisasi anti pelecehan seksual untuk pekerja dan Perjanjian Kerja Bersama

yang memberikan sanksi kepada para pelaku. Badak LNG juga memberikan kesempatan kepada para korban untuk langsung melaporkan tindakan pelaku langsung kepada Komite Etik Perusahaan melalui pihak keamanan, tanpa harus mengadu ke atasan terlebih dahulu.

Pelecehan seksual apabila ditinjau dari Kitab Undang-Undang Hukum Pidana merupakan delik aduan. Artinya, agar pelecehan seksual dapat diproses secara hukum, diperlukan pengaduan dari korban atau pihak yang mengetahui bentuk-bentuk pelecehan seksual yang mengarah pada delik aduan. Hal ini diatur oleh KUH Pidana yaitu kekerasan dengan paksaan untuk melakukan persetubuhan (Pasal 285) dan perbuatan yang tidak menyenangkan yang melanggar norma kesopanan, seperti perbuatan pencabulan, mencium, meraba anggota kemaluan atau ke arah dada.

Sementara itu, berdasarkan Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, perbuatan kesusilaan yang diatur dalam KUH Pidana merupakan kesusilaan yang dilakukan dan dirasakan oleh masyarakat, yang dapat mengakibatkan rasa tersinggung dari rasa susila. Misalnya, orang mandi hampir telanjang di pemandian umum. Korban perbuatan asusila berhak mengajukan tuntutan pidana dan/atau perdata terhadap pelakunya ke pihak berwajib.

Sebagai salah satu faktor terwujudnya lingkungan kerja yang sehat, pencegahan pelecehan seksual yang efektif dapat menciptakan kenyamanan bekerja. Hal ini selanjutnya dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan pada gilirannya profit bagi perusahaan. ✍️

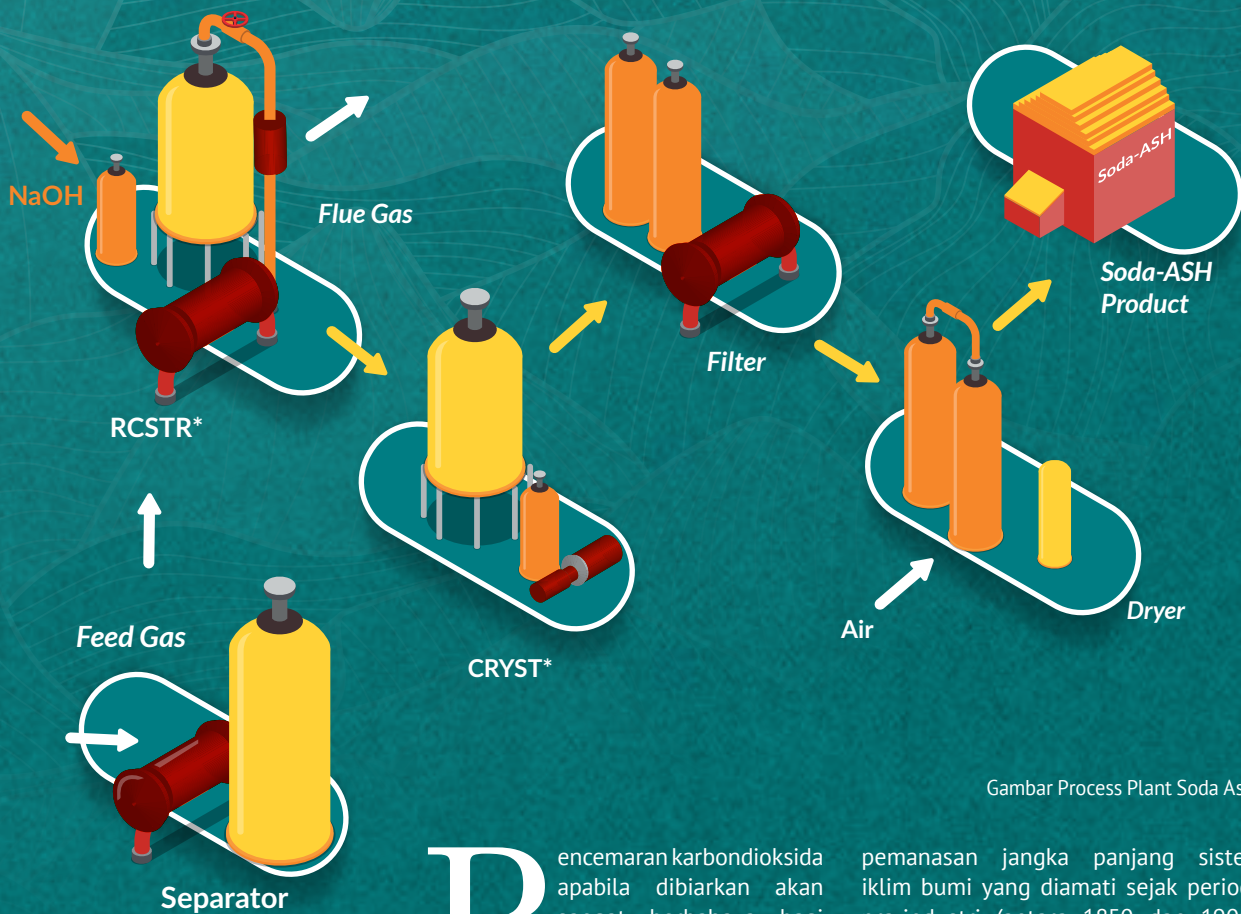




LNG ACADEMY MERAHAI JUARA KELIMA DALAM RESPON 2022



Raden Mirza Gading Kandiawan
Mahasiswa LNG Academy



Gambar Process Plant Soda Ash

*RCSTR: *Continuous Stirred Tank Reactor*

*CRYST: *Crystallization*

Pencemaran karbondioksida apabila dibiarkan akan sangat berbahaya bagi lingkungan. Dampak yang akan terjadi mulai dari pemanasan global, pencemaran udara, hingga perubahan iklim (*climate change*). Pemanasan global adalah

pemanasan jangka panjang sistem iklim bumi yang diamati sejak periode pra-industri (antara 1850 dan 1900). Pemanasan ini terjadi karena aktivitas manusia, terutama pembakaran bahan bakar fosil, yang meningkatkan jumlah gas rumah kaca yang memerangkap panas di atmosfer bumi. Hal ini dapat



5th Place

Tim Bisius
LNG Academy State Polytechnic
of Jakarta

mengarah pada kenaikan permukaan air laut akibat mencairnya es di kutub-kutub bumi. Penumpukan jejak karbon utamanya karbondioksida (CO_2) saat ini telah menjadi masalah dunia dan bukan saja persoalan negara penghasil jejak karbon paling banyak. Melalui KTT Iklim di Prancis, dunia saat ini mulai fokus untuk mencapai *Net Zero Emission* pada tahun 2050.

Dalam kondisi pandemi saat ini, bukan berarti mahasiswa tidak dapat melakukan inovasi untuk menciptakan industri petrokimia bebas emisi. Dibutuhkan banyak ide solutif untuk mencapai tujuan ini. Untuk itu, sebagai bentuk kontribusi mahasiswa Teknik Pengolahan Gas dalam mewujudkan NZE di tahun 2050, Team Bisius dari LNG Academy mengikuti kompetisi *Research and Engineering Studies Petro*

Oxo Nusantara (RESPON) 2022. RESPON 2022 mengambil tema "*Petrochemical Industry Innovation to Achieve a Net-Zero Emissions*". Event ini diselenggarakan oleh BKKMTKI DIV dan PT Petro Oxo Nusantara.

Melalui kompetisi RESPON, mahasiswa LNG Academy yang diwakili oleh Bagus Ridwan Arifin dan Sulfiani Nurjum turut berpartisipasi dalam riset pengembangan pemanfaatan karbondioksida. Karbondioksida yang digarap adalah hasil sampingan proses pengolahan industri petrokimia yang kemudian dijadikan soda ash.

Soda ash atau dikenal sebagai natrium karbonat (Na_2CO_3) adalah bahan kimia alkali penting yang dapat digunakan dalam industri kaca, deterjen bubuk kering, proses metalurgi, manufaktur

makanan, dan lain-lain. Soda ash berbentuk serbuk halus putih.

Di Indonesia saat ini, kebutuhan soda ash sangat tinggi. Namun pasokannya 100 persen masih dipenuhi dari impor. Hal ini tentu menjadi pertimbangan perlunya pembangunan plant soda ash yang dapat memenuhi kebutuhan Indonesia, atau setidaknya menurunkan jumlah impor soda ash.

Gas feed yang digunakan pada proses ini adalah gas buang *Acid Gas Removal Unit (AGRU)* di *natural gas plant*. Kita ketahui bahwa AGRU memiliki hasil buangan komponen pengasam yang tidak dapat diproses dalam proses lanjutan *plant natural gas*. Salah satu produknya ialah CO_2 yang hasilnya dapat mencapai 93% fraksi mol dari keluaran AGRU, bergantung pada karakteristik sumurnya. Potensi inilah yang dilihat oleh Team Bisius, dengan ide memanfaatkan CO_2 dari hasil sampingan AGRU untuk dijadikan bahan dasar pembuatan soda ash.

Pada kompetisi tersebut Team Bisius menjelaskan bahwa pemanfaatan karbondioksida hasil sampingan AGRU dengan keluaran 350 kmol/jam dapat menghasilkan soda ash sebesar 26 ton/jam. Dengan demikian, dapat diperoleh *saving* karbondioksida sebesar 6,6 ton/jam. Angka tersebut tentu dapat mengurangi pembuangan karbondioksida yang dilepaskan ke atmosfer. Selain itu Team Bisius juga dapat menghadirkan inovasi pabrik soda ash dengan nilai *Net Present Value (NPV)* sekitar 25 tahun sebesar US\$ 65.198.738.147,40 dan IRR senilai 87%.

Setelah mengikuti berbagai rangkaian perlombaan, akhirnya Team Bisius dapat meraih juara kelima di antara 131 tim yang turut mengirimkan ide-idenya pada kompetisi RESPON 2022. 🏆

Soda-ASH
Soda-ASH
Soda-ASH



Soda-ASH
Soda-ASH
Soda-ASH



*RCSTR: *Continuous Stirred Tank Reactor*

*CRYST: *Crystallization*

Picture Process Plant Soda Ash

LNG Academy Won the Fifth Place in RESPON 2022



Raden Mirza Gading Kandiawan
LNG Academy Student

Carbon dioxide pollution if left unchecked will be very dangerous for the environment. The impacts that will occur start from global warming, air pollution, to climate change. Global warming is the long-term warming of the Earth's climate system observed since the pre-industrial period (between 1850 and 1900). This warming occurs due to human activities, especially the burning of fossil fuels, which increases the level

of heat-trapping greenhouse gases in the Earth's atmosphere. This can lead to sea level rise due to melting ice at the Earth's poles. The accumulation of carbon footprints, especially carbon dioxide (CO₂), has now become a global problem and not only the problem of countries that produce the most carbon footprints. Through the Climate Summit in France, the world is now starting to focus on achieving Net Zero Emissions by 2050.



5th Place

Tim Bisius
LNG Academy State Polytechnic of
Jakarta

In the current pandemic conditions, it does not mean that students cannot innovate to create an emission-free petrochemical industry. It takes a lot of solution ideas to achieve this goal. For this reason, as a form of contribution from Gas Processing Engineering students in achieving NZE in 2050, Bisius Team from the LNG Academy participated in the Petro Oxo Nusantara Research and Engineering Studies competition (RESPON) 2022. RESPON 2022 took the theme "Petrochemical Industry Innovation to Achieve a Net-Zero Emissions". This event was organized by BKKMTKI DIV and PT Petro Oxo Nusantara.

Through the RESPON competition, LNG Academy students represented by Bagus Ridwan Arifin and Sulfiyani Nurjum participated in research on the development of carbon dioxide utilization. The carbon dioxide used in this research is a by-product of the petrochemical industrial processing which is then made into soda ash.

Soda ash otherwise known as sodium carbonate (Na_2CO_3) is an important alkaline chemical that can be used in the glass industry, dry powder detergents, metallurgical processes, food manufacturing, and others. Soda ash is a white fine powder.

In Indonesia today, the need for soda ash is very high. However, 100 percent of the supply is still met from imports. This is certainly a consideration of the need to build a soda ash plant

that can meet the needs of soda ash in Indonesia, or at least reduce the number of imported soda ash.

The feed gas used in this process was the Acid Gas Removal Unit (AGRU) exhaust gas in the natural gas plant. We know that AGRU has acid component waste that cannot be processed in the follow-up process of natural gas plants. One of the products is CO_2 which can reach 93% mole fraction of AGRU's output, depending on the characteristics of the well. This potential was seen by the Bisius Team, with the idea of utilizing CO_2 from AGRU's by-products to be used as the basic material for making soda ash.

In the competition, Bisius Team explained that the utilization of AGRU's carbon dioxide by-product with an output of 350 kmol/hour can produce soda ash of 26 tons/hour. Thus, carbon dioxide savings of 6.6 tons/hour can be obtained. This figure can certainly reduce the disposal of carbon dioxide released into the atmosphere. In addition, the Bisius Team was also able to present an innovative soda ash factory with a Net Present Value (NPV) of around 25 years of US\$ 65,198,738,147.40 and an IRR of 87%.

After participating in various competitions, Bisius Team finally won 5th place among the 131 teams that participated in sending their ideas to the RESPON 2022 competition. ✍️





Badak LNG Kirim Ratusan Selimut bagi Korban Gempa Bumi Sumbar

Badak LNG Sends Hundreds of Blankets for West Sumatra Earthquake Victims

Gempa bumi terjadi di wilayah Sumatera Barat pada 25 Februari 2022 lalu. Sebagai bentuk kepedulian, Badak LNG menyalurkan bantuan logistik berupa ratusan selimut pada 3 Maret 2022. Bantuan ini merupakan salah satu kebutuhan mendesak yang diperlukan para korban bencana gempa bumi yang mengungsi di tenda-tenda pengungsian.

Dalam penyaluran bantuan, Badak LNG bersinergi dengan Badan Pusat Statistik Kab. Pasaman Barat dan Bulan Sabit Merah Indonesia. Harapannya, bantuan tersebut sampai ke tujuan dengan tepat sasaran dan sesuai kebutuhan di lapangan. Penyaluran bantuan diberikan ke Posko Rumah Dinas Bupati Kabupaten Pasaman Barat, dan diterima oleh Kepala Badan Bappeda Pasaman Barat, Nina Bahar.

“Semoga bantuan ini dapat memenuhi kebutuhan yang diperlukan oleh saudara kita di Kabupaten Pasaman Barat,” harap Yuli Gunawan selaku Senior Manager, Corporate Communication & General Support Badak LNG. 📌

An earthquake occurred in West Sumatra on February 25, 2022. As a form of disaster response action, Badak LNG showed its concern by distributing logistical aid in the form of hundreds of blankets on March 3, 2022. This assistance is one of the urgent needs needed by earthquake refugee in camps.

In distributing aid, Badak LNG synergizes with the Central Bureau of Statistics Kab. West Pasaman and the Indonesian Red Crescent. It is hoped that the aid will reach the destination correctly and in accordance with the needs in the field. The aid distribution was given to the Head of the West Pasaman Regency Regent's Office House Command Post, and was received by the Head of the West Pasaman Bappeda Agency, Nina Bahar.

“Hopefully this aid can meet the needs of our brothers in West Pasaman Regency,” Yuli Gunawan as Senior Manager, Corporate Communication & General Support of Badak LNG hoped. 📌

KASUS COVID-19 MENINGKAT, BADAK LNG BERI DUKUNGAN PADA WARGA ISOMAN

Covid-19 Cases Increased, Badak LNG Gave Support to Self-Isolating Residents

Dengan meningkatnya kembali kasus Covid-19 di Kota Bontang, Badak LNG menunjukkan kepeduliannya dengan menyalurkan bantuan kepada warga Kota Bontang yang terdampak Pandemi Covid-19. Bantuan diberikan secara terpisah melalui Dinas Sosial, Kecamatan Bontang Selatan, dan beberapa kelurahan di Kota Bontang pada 4 Maret dan 11 Maret 2022.

Penyerahan bantuan ini diberikan langsung oleh CSR & Relations Manager M. Irfan Hidayat bertempat di Knowledge House Badak LNG. Bantuan yang diberikan berupa bahan makanan, vitamin, dan masker dengan total senilai Rp 50 juta rupiah.

Dengan disalurkan bantuan tersebut, Perusahaan berharap dapat memenuhi kebutuhan harian masyarakat yang tengah menjalankan isolasi mandiri.

“Badak LNG menyerahkan bantuan ini kepada warga yang sedang menjalankan isolasi mandiri berupa bahan makanan, vitamin, dan masker. Semoga bantuan yang diberikan dapat bermanfaat dan mencukupi kebutuhan harian warga yang sedang isoman,” tutur Irfan. 📌

With the increasing number of Covid-19 cases in Bontang City, Badak LNG has shown its concern by distributing aid to residents of Bontang City who have been affected by the Covid-19 Pandemic. Assistance is provided separately through the Social Service Office, South Bontang District, and several sub-districts in Bontang City on March 4 and March 11, 2022.

This donation was given directly by CSR & Relations Manager M. Irfan Hidayat at the Badak LNG Knowledge House. The assistance provided was in the form of food, vitamins, and masks with a total value of IDR 50 million.

With the distribution of this assistance, the Company hopes to be able to meet the daily needs of people who are in self-isolation.

“Badak LNG handed over this assistance in the form of food, vitamins, and masks to residents who are currently self-isolating. Hopefully the assistance provided can be useful and meet the daily needs of those residents,” Irfan said. 📌





BADAK LNG SALURKAN BANTUAN BANJIR

*Badak LNG Distributed
Flood Aid*

Banjir kembali melanda sebagian wilayah Kota Bontang pada 5 Maret 2022, khususnya di Kelurahan Api-Api. Oleh karena itu, Badak LNG tanggap memberikan bantuan kepada warga yang tertimpa banjir dengan memberikan dukungan berupa makanan siap santap sebanyak 200 bungkus.

Dukungan ini diberikan secara langsung oleh perwakilan Corporate Communication & General Support Badak LNG Lilis Juariah, kepada Camat Bontang Utara Sutrisno dan Lurah Api-Api Hadha Sulistiyono.

“Pemberian bantuan ini dimaksudkan agar kebutuhan warga yang terdampak tetap terpenuhi, mengingat warga tidak mungkin memasak dalam kondisi seperti ini,” terang Yuli Gunawan, Senior Manager, Corporate Communication & General Support Badak LNG.

Selanjutnya, bantuan tersebut akan didistribusikan oleh petugas Kelurahan Api-Api kepada warga yang terkena musibah. 📌

Floods hit parts of Bontang City again on March 5, 2022, especially in the Api-Api Village. Therefore, Badak LNG responsively provided assistance to residents affected by floods in the form of 200 packs of ready-to-eat food.

This support was given directly by Badak LNG Corporate Communication & General Support representative Lilis Juariah, to the North Bontang Sub-district Head Sutrisno and Api-Api Village Head Hadha Sulistiyono.

“This assistance is intended to fulfill the needs of the affected residents, considering that it is not possible for them to cook under these conditions,” Yuli Gunawan, Senior Manager, Corporate Communication & General Support of Badak LNG said.

Furthermore, the assistance will be distributed by Api-Api Village officials to residents affected by this disaster. 📌

Peringati Hari Bakti Rimbawan, Badak LNG Gelar Saling Sisih

Commemorating Forest Service Day, Badak LNG Holds “Saling Sisih”

Pada 12 Maret 2022, Badak LNG menggelar kegiatan bersih-bersih pantai yang bertajuk Sadar Lingkungan Pesisir Bersih (Saling Sisih). Kegiatan ini dilaksanakan dalam rangka memperingati hari Bakti Rimbawan dan menyukseskan gelaran Presidensi G20 Indonesia. Badak LNG ditunjuk oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) sebagai perwakilan Kalimantan Timur untuk menggelar kegiatan ini.

Aksi bersih pantai yang mengusung tema “Rimbawan Menjaga Lingkungan, Menyukseskan Presidensi G20 Indonesia” diadakan di Pantai Galau Bontang. Agenda ini diselenggarakan oleh Badak LNG bersama dengan mahasiswa COOP Angkatan XXXVI dengan menggandeng komunitas peduli lingkungan, mahasiswa LNG Academy, serta masyarakat sekitar.

Corporate Communication & General Support Senior Manager Yuli Gunawan mengucapkan terima kasih atas dukungan dan partisipasi semua pihak.

“Terima kasih kepada Wali Kota Bontang beserta jajarannya dan juga komunitas yang selalu mendukung kegiatan lingkungan Badak LNG. Kegiatan ini selain menjaga lingkungan sekaligus juga untuk memperingati Hari Bakti Rimbawan dan menyukseskan Presidensi G20 Indonesia,” ungkap Yuli.

Dalam kegiatan ini, sebanyak 299,4 kg sampah dikumpulkan dan dikelompokkan berdasarkan jenisnya. Sampah tersebut kemudian disalurkan ke beberapa bank sampah di Bontang. 🌱

On March 12, 2022, Badak LNG held a beach clean-up activity entitled Awareness of The Clean Coastal Environment (Saling Sisih). This activity was carried out in commemoration of the Forest Service Day and in succeeding the G20 Indonesia Presidency. Badak LNG was appointed by the Ministry of Environment and Forestry (KLHK) as the representative of East Kalimantan to hold this activity.

The beach clean-up action with the theme “Foresters Protecting the Environment, Succeeding the G20 Indonesia Presidency” was held at Galau Bontang Beach. This agenda was organized by Badak LNG together with COOP Class XXXVI students and by cooperating with environmental care communities, LNG Academy students, and the surrounding community.

Corporate Communication & General Support Senior Manager Yuli Gunawan thanked all parties for their support and participation.

“Thank you to the Mayor of Bontang and his staff as well as the community who always support the environmental activities of Badak LNG. This activity is not only to protect the environment but also to commemorate Forest Service Day and to the success of Indonesia’s G20 Presidency,” Yuli said.

Through this activity, as much as 299.4 kg of waste was collected and grouped by type. The waste was then distributed to several garbage banks in Bontang. 🌱

Demi Mendukung Pemkot Bontang, Badak LNG Serahkan Lapangan HOP 1

Badak LNG kembali menunjukkan dukungannya kepada Pemerintah Kota Bontang dengan menyerahkan tanah HOP 1 seluas ± 30.435 m² kepada Pemerintah Kota Bontang pada 18 Maret 2022.

Serah terima tanah ini dilakukan lewat penandatanganan Naskah Perjanjian Serah Terima Tanah oleh Ketua Pembina Yayasan LNG Badak Yuli Gunawan dan Sekretaris Daerah Kota Bontang Aji Erlinawati. Agenda ini juga turut disaksikan oleh Director & COO Badak LNG Teten Hadi Rustendi dan Wali Kota Bontang Basri Rase.

Penyerahan lahan ini adalah bentuk dukungan dan kontribusi bagi program Pemerintah Kota Bontang, yang akan membangun kantor Kelurahan Satimpo dan taman budaya di area ini.

Director & COO Badak LNG Teten Hadi Rustendi berharap tanah yang diserahkan nantinya bisa membawa manfaat bagi seluruh masyarakat Bontang.

“Semoga dengan dibangunnya taman budaya di sini, hubungan sesama penduduk Bontang dan Badak LNG, serta Pemerintah dan Badak LNG semakin baik. Kami siap mendukung apapun yang akan dilakukan oleh Pemerintah Kota Bontang,” harap Teten.

Wali Kota Bontang Basri Rase dalam sambutannya juga turut mengucapkan terima kasih kepada Badak LNG.

“Saya mengapresiasi niat baik Badak LNG. Pemkot Bontang akan mengembangkan tanah ini agar lebih bermanfaat bagi masyarakat kota Bontang,” pungkas Basri. 📌

To Support Bontang City Government, Badak LNG Handed Over HOP Field 1

Badak LNG once again showed its support for the Bontang City Government by handed over ± 30,435 m² of land for the HOP 1 Field to the Bontang City Government on March 18, 2022.

The handover of the land was carried out by signing the Land Handover Agreement by the Chairman of the Trustees of the Badak LNG Foundation, Yuli Gunawan and the Regional Secretary of Bontang City, Aji Erlinawati. This agenda was also witnessed by the Director & COO of Badak LNG Teten Hadi Rustendi and the Mayor of Bontang Basri Rase.

The handover of land from the Company is a form of support and contribution in supporting the Bontang City Government program, which will build a Satimpo sub-district office and a cultural park in this area.

Badak LNG Director & COO Teten Hadi Rustendi hopes that the land handed over will later bring benefits to the entire Bontang community.

“Hopefully with the construction of a cultural park here, the relationship between residents of Bontang and Badak LNG, as well as the Government and Badak LNG will improve. We are ready to support whatever the Bontang City Government will do,” hoped Teten.

Mayor of Bontang Basri Rase in his speech also thanked Badak LNG.

“I appreciate the good intentions of Badak LNG. The Bontang City Government will develop this land so that it will be more useful for the people of the city of Bontang,” Basri concluded. 📌





PENANDATANGANAN MOU 30 MAHASISWA COOP ANGKATAN XXXVI

MoU Signing of 30 COOP Students Batch XXXVI

Sebanyak 30 mahasiswa resmi diterima sebagai peserta Cooperative Education Program atau COOP selama 6 bulan di Badak LNG. Seluruh peserta yang merupakan warga asli Kota Bontang melakukan penandatanganan surat perjanjian pelaksanaan COOP pada Jumat, 18 Maret 2022 di Main Hall Town Center Badak LNG.

Penandatanganan ini disaksikan langsung oleh Director & COO Badak LNG Teten Hadi Rustendi, Corporate Communication & General Support Senior Manager Badak LNG Yuli Gunawan, dan CSR & Relation Manager Badak LNG M. Irfan Hidayat.

Setelah menandatangani surat perjanjian pelaksanaan COOP, Director & COO Badak LNG Teten Hadi Rustendi memberikan pengarahan kepada para peserta COOP agar dapat memanfaatkan kesempatan ini dengan baik guna menggali ilmu dan pengalaman.

“Harapannya, setelah teman-teman masuk dan bekerja, di sinilah waktu 6 bulan ini belajar membentuk karakter, bagaimana budaya kerja yang disiplin dan mengutamakan keselamatan. Jika kesempatan ini dimanfaatkan dengan baik maka hasilnya akan baik,” ungkap Teten.

COOP ini menjadi salah satu wujud komitmen Badak LNG terhadap dunia pendidikan, khususnya untuk turut meningkatkan kapasitas generasi muda Kota Bontang. 📌

A total of 30 students were officially accepted as participants in the Cooperative Education Program or COOP for 6 months at Badak LNG. All participants who are students from Bontang City signed a letter of agreement for the implementation of COOP on Friday, March 18, 2022 at the Main Hall Town Center of Badak LNG.

The signing was witnessed by the Director & COO of Badak LNG Teten Hadi Rustendi, Corporate Communication & General Support Senior Manager of Badak LNG Yuli Gunawan, and CSR & Relations Manager of Badak LNG M. Irfan Hidayat.

After signing the COOP implementation agreement, Badak LNG Director & COO Teten Hadi Rustendi gave directions to COOP participants so that they can properly take advantage of this opportunity in gaining knowledge and experience.

“Hopefully, after you come and work here, this will be a 6 months of learning to shape character, how to have a disciplined work culture and prioritize safety. If this opportunity is used properly, the results will be good,” Teten said.

The implementation of this COOP is a manifestation of Badak LNG's commitment to the world of education, especially to help increase the capacity of Bontang City's younger generation. 📌



Direktur SDM PHE Terkesan dengan Kilang Badak LNG

Rombongan BOD *Sub Holding Upstream* melakukan kunjungan kerja ke *plant site* Badak LNG Bontang pada 22 Maret lalu. Rombongan ini dipimpin oleh Direktur SDM Pertamina Hulu Energi (PHE) Oto Gurnita. Kunjungan ini didampingi langsung oleh President of Commissioner Badak LNG Ekariza dan President Director & CEO Badak LNG Gema Iriandus Pahalawan.

Rangkaian kegiatan kunjungan diawali dengan kegiatan tanam pohon oleh Direktur SDM PHE di halaman Guest House Badak LNG. Kemudian agenda dilanjutkan dengan *plant tour* yang bertujuan untuk mengenal lebih dekat serta mengetahui proses pengolahan dan fasilitas-fasilitas yang dimiliki kilang Badak LNG. Tak hanya itu, kunjungan ini juga untuk melihat bagaimana budaya SHEQ di Badak LNG. Oto Gurnita mengaku terkesan setelah mengunjungi kilang Badak LNG.

“Kunjungan ini bertujuan untuk silaturahmi dan tentunya ingin melihat fasilitas-fasilitas dan budaya SHEQ di Badak LNG. Saya terkesan dengan kilang Badak LNG, walaupun sudah berumur 47 tahun, tetapi masih terpelihara dengan baik. Menurut saya, Badak LNG bisa dijadikan contoh oleh entitas lain dan kita bisa mengoptimalkan fasilitas ini,” ungkap Oto. 📌

PHE HR Director Impressed with Badak LNG Plant

The BOD *Sub Holding Upstream* delegation made a working visit to the Badak LNG Bontang plant site on 22 March. The group was led by Pertamina Hulu Energi (PHE) HR Director Oto Gurnita. This visit was accompanied by the President of Commissioner of Badak LNG Ekariza and President Director & CEO of Badak LNG Gema Iriandus Pahalawan.

The series of activities of the visiting agenda began with tree planting by the Director of Human Resources PHE at the Badak LNG Guest House page. The agenda then was continued with a *plant tour* which aims to get to know more closely and to understand the process and facilities owned by the Badak LNG plant. Not only that, this visit was also to see how the Badak LNG SHEQ culture. Oto Gurnita admitted that he was impressed after visiting the Badak LNG plant.

“This visit is aimed at gathering and of course to see the facilities and culture of SHEQ at Badak LNG. I am impressed with the Badak LNG plant, although it is 47 years old, it is still well maintained. In my opinion, Badak LNG can be used as an example by other entities and we can optimize this facility,” Oto said. 📌

BADAK LNG SABET 3 PIALA PRIA AWARDS

Badak LNG Wins 3 PRIA Awards

Tahun ini Badak LNG kembali membawa pulang 3 piala pada ajang *Public Relations Indonesia Award (PRIA) 2022*. PRIA Awards adalah ajang kompetisi nasional kehormatan yang metode penilaiannya dilakukan secara komprehensif terhadap lebih dari 100 korporasi dan organisasi.

Tiga penghargaan tersebut adalah Gold Winner sub kategori *Annual Report*, Silver Winner sub kategori *Sustainability Report*, dan Bronze Winner untuk sub kategori *E-Magazine*. Tidak seperti penyerahan penghargaan dua tahun sebelumnya yang berlangsung secara daring, penyerahan penghargaan kali ini diserahkan langsung di Po Hotel, Semarang, pada Jumat, 25 Maret 2022.

Penghargaan ini pun diterima langsung oleh Corporate Secretary Badak LNG Henny Trisnadewi. Ia mengapresiasi capaian ini dan berharap agar hal tersebut dapat dipertahankan ke depannya.

"Selamat kepada Badak LNG atas penghargaan di PRIA Awards 2022. Ajang ini adalah ajang ketujuh, di mana terdapat 789 peserta dan Badak LNG meraih penghargaan di tiga kategori. Selamat, kita harus melanjutkan perjuangan ini. Pencapaian ini dapat menjadi tolak ukur komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan," terang Henny. 📌

This year, Badak LNG once again brought home 3 trophies from the *Public Relations Indonesia Award (PRIA) 2022*. PRIA Awards is a national public relations competition whose evaluation method is carried out comprehensively on more than 100 corporations and organizations.

The three awards were the Gold Winner for the *Annual Report* sub category, the Silver Winner for the *Sustainability Report* sub category, and the Bronze Winner for the *E-Magazine* sub category. Unlike the award presentations two years earlier which took place online, this time the awards were handed over in person at the Po Hotel, Semarang, on Friday, March 25, 2022.

This award was also received directly by the Corporate Secretary of Badak LNG Henny Trisnadewi. He appreciates this achievement and hopes that it can be maintained in the future.

"Congratulations to Badak LNG on the award at the 2022 PRIA Awards. This event is the seventh event, where there were 789 participants and Badak LNG won awards in three categories. Congratulations, we must continue this struggle. This achievement can be used as a benchmark for good communication within the company," Henny explained. 📌



Badak LNG Pertahankan Tradisi Juara di TOP CSR Awards

BADAK LNG MAINTAINS TRADITION OF WINNING AT TOP CSR AWARDS

Badak LNG kembali mengukir prestasi dengan berhasil mempertahankan tradisi juara dalam ajang TOP CSR Awards 2022. Ajang TOP CSR Awards tiap tahunnya diikuti oleh ratusan perusahaan. Proses penilaiannya pun obyektif dan independen. Ajang ini bertujuan memantik semangat berbagai perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas program-program CSR mereka.

Tahun ini, Badak LNG kembali mendulang 3 penghargaan diantaranya yaitu penghargaan tertinggi sebagai Perusahaan TOP CSR Awards 2022 #STAR5, TOP Leader on CSR Commitment untuk President Director & CEO Badak LNG Gema Iriandus Pahalawan, dan Golden Trophy atas prestasi Badak LNG meraih penghargaan ini selama 3 tahun berturut-turut.

Penghargaan ini diserahkan pada 30 Maret 2022 di Hotel Raffles Jakarta, Ciputra World dan diterima langsung oleh Senior Manager, Corporate Communication & General Support Yuli Gunawan. Beliau didampingi oleh Manager, CSR & Relations Badak LNG M. Irfan Hidayat. Yuli menjelaskan bahwa capaian ini adalah wujud komitmen Badak LNG dalam melaksanakan program-program CSR.

“Penghargaan ini adalah bentuk komitmen Badak LNG yang terus berupaya memberikan kontribusi terbaik untuk manfaat yang berkelanjutan bagi masyarakat dan lingkungan sekitar,” jelas Yuli. 📌

Badak LNG has made another achievement by successfully maintaining the tradition of winning in the TOP CSR Awards 2022. The TOP CSR Awards are attended by hundreds of companies every year. The assessment process is objective and independent. This event aims to ignite the enthusiasm of various companies in improving the effectiveness and quality of their CSR programs.

This year, Badak LNG once again won 3 awards including the highest award as the TOP CSR Awards 2022 #STAR5 Company, TOP Leader on CSR Commitment for Badak LNG President Director & CEO Gema Iriandus Pahalawan, and the Golden Trophy for Badak LNG's achievements in winning this award for 3 consecutive years.

This award was handed over on March 30, 2022 at the Raffles Hotel Jakarta, Ciputra World and was received directly by the Senior Manager, Corporate Communication & General Support Yuli Gunawan. He was accompanied by Manager, CSR & Relations of Badak LNG M. Irfan Hidayat. Yuli explained that this achievement is a manifestation of Badak LNG's commitment in implementing CSR programs.

“This award is a form of Badak LNG's commitment to continuously strive to provide the best contribution for sustainable benefits for the community and the surrounding environment,” Yuli explained. 📌



KUIS SINERGY 56



SINERGY mau bagi-bagi hadiah lagi nih untuk pembaca yang berhasil mendapatkan minimal 3 kata sesuai dengan gambar berikut:



Yuk, cari minimal 3 kata selain dari kata "BADAK", lalu kirim jawaban melalui:

Email : mediarelation@badaklng.com
 Subjek : **CARI KATA_NAMA_NO.BADGE_DEPT**
 Keterangan : Isi dengan jawaban

Kuis ini berhadiah loh, bagi Sahabat yang berhasil menjawab dengan benar. Kami akan umumkan pemenangnya di edisi SINERGY berikutnya. Jadi, jangan sampai ketinggalan!

PEMENANG KUIS ISHIHARA (Edisi 55)

Selamat untuk Sahabat SINERGY yang telah berhasil memenangkan kuis Ishihara di Majalah SINERGY Edisi 55, Desember 2021-Februari 2022.

Fuji Surya Gumilar (133425, SHE&Q)

Untuk informasi pengambilan hadiah dapat menghubungi 2501 (Magda Dwi Apriani).



Badak LNG

Segenap Keluarga Besar

Badak LNG

Mengucapkan



Selamat
Hari Raya
إفطار

1 Syawal 1443 H

Mohon Maaf Lahir & Batin



@badaklng_id



@badaklng_id



Badak LNG Official



Badak LNG



Badak LNG - Maju Bersama Masyarakat



www.badaklng.com