

INOVASI ADALAH ENERGI KITA

energia

KALIMANTAN



MENDORONG REGIONAL 3

menjadi

HIGH PERFORMING ORGANIZATION

LIPUTAN UTAMA

Hal. 6

Mendorong PHI-Regional Kalimantan Menjadi High Performing Organization

FOKUS CSR

Hal. 9

Kampung Kopi Luwak Desa Prangat Baru: Dari Biogreening menjadi Kampung Ekologi

FOKUS KESELAMATAN

Hal. 12

Potensi dan Kiat Menjaga Keselamatan Kerja di Lingkungan Kantor



Scan QR Code untuk mengunduh versi digital Tabloid *Energia Kalimantan*

<https://energiakalimantan.com/>

INOVASI

Hal. 16

Reaktivasi Sumur dengan Green Energy ala GEMPI

UNJUK GIGI

Hal. 23

Semangat Mengabdikan Perwira untuk Masyarakat

JELAJAH

Hal. 26

Menelusuri Surga Minyak di Bumi Paguntaka

Merajut Tata Nilai AKHLAK dan High Performing Organization

Kinerja unggul sebuah organisasi merupakan wujud perpaduan seluruh elemen penting dalam proses penetapan tujuan, penyusunan rencana dan strategi, pengambilan keputusan, pengalokasian sumber daya, implementasi yang tepat, serta pengawasan dan evaluasi. Semua proses tersebut di PHI-Regional 3 Kalimantan melibatkan seluruh Perwira sebagai pemeran utamanya.

Oleh karena itu, dalam Liputan Utama edisi *Energia Kalimantan* kali ini, Direktur Utama PHI yang baru, John Anis memaparkan tentang *Building High Performing Organization*. Beliau mengungkapkan betapa pentingnya bagi seluruh Perwira untuk memahami esensi secara mendalam aspek-aspek penting dalam mendukung kinerja unggul Perusahaan. Aspek keselamatan, kepatuhan, dan etika tinggi dalam menjalankan setiap aktivitas pekerjaan, operasi, dan bisnis Perusahaan, bukan lagi sekedar kata-kata saja tapi diwujudkan secara nyata dalam sikap dan perilaku. Dalam Liputan Utama ini, John Anis pun mendorong kita semua untuk memperhatikan setiap tantangan agar bisa dijadikan peluang, dan setiap risiko dapat mendorong kreativitas dan inovasi dalam menciptakan mitigasi yang tepat.

Sejalan dengan tema utama "Mendorong Regional 3 Menjadi *High Performing Organization*", kami menampilkan beragam artikel dan rubrik yang menyentuh aspek-aspek penting terkait sumber daya manusia Perusahaan dan inovasi-inovasi yang berhasil dikembangkan. Pada kolom opini, diangkat topik tentang AKHLAK sebagai katalisator *High Performing Organization* dan bagaimana penerapan AKHLAK untuk meningkatkan kesadaran berperilaku anti-koruptif. Bagaimana pun, tanpa penerapan AKHLAK yang sungguh-sungguh, tidak ada *sustainability* kinerja unggul yang bisa diharapkan. Kita pun kembali mengulas topik "Mau Kurus atau Mau Sehat" dan juga tentang budaya keselamatan di kantor yang harus dimulai dari hal terkecil.

Untuk terus berinovasi, kali ini Perwira diajak untuk mendalami inovasi Green Environmental Oil Pump Installation (GEMPI) PEP Tarakan Zona 10. Satu dari ratusan inovasi yang selalu mengiringi perjalanan Perusahaan kita tercinta dalam mendorong kinerja unggul organisasi.

Secara khusus, edisi kali ini menampilkan infografik terkait Pesut Mahakam dan beragam ulasan mengenai program-program CSR atau Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL). Kita awali dengan program Kampung Kopi Luwak Desa Prangat Baru, dan Pojok Produk UMKM dari Zona 10.

Kita pun menampilkan ulasan mengenai para sosok Perwira peraih *learning hours* tertinggi, serta berbincang dengan sosok Perwira dibalik Optimus PHI. Sebagai inspirasi bersama, dalam edisi ini kita juga tampilkan Perwira yang berdedikasi menjadi ketua RT/Dusun di lingkungan tempat tinggalnya. Selain itu, berbagai artikel menarik seputar program Perwira Pertamina Sehat Bersama (Pertasema) Zona 10. Kami juga mengulas "Menelusuri Surga Minyak di Bumi Paguntaka", yaitu sejarah perkembangan minyak di Tarakan. Dan tak lupa, Perwira bisa melihat daftar film dalam dan luar negeri yang akan tayang, serial, konser, *event* yang akan datang, dan kuis untuk pembaca. Semoga rubrik ini dapat menginspirasi para Perwira untuk tetap menikmati hobi yang positif.

Seperti biasa edisi digital *Energia Kalimantan* dapat diakses oleh seluruh Perwira melalui <https://energiakalimantan.com>. Sementara edisi cetak hadir di beberapa tempat di lingkungan kantor PHI. Melalui edisi ini, saya terus mengajak seluruh Perwira untuk mendorong Perusahaan kita tercinta menjadi *high performing organization*. *Why not?*

Selamat membaca.

Dony Indrawan



PENANGGUNG JAWAB
Farah Dewi

PEMIMPIN REDAKSI
Dony Indrawan

REDAKTUR PELAKSANA
Pandjie Galih Anoraga

SEKRETARIS REDAKSI
Nur Sukmaputeri Mahardhika
Azas Rifa'i

REDAKTUR
Azas Rifa'i
Nur Sukmaputeri Mahardhika
Dewi Damayani

VISUAL
Carolina Patricia
Muchlisun Husein
Prisilia Wulandari

KONTRIBUTOR PUSAT DAN ZONA
Achmad Krisna Hadiyanto
Arina Hidayatul Chasanah
Irma Juniar Nainggolan
Ella Hapsari Hendratno
Prisilia Wulandari
Astri Depitasari
Rania Aisyah Putri
Yandi Pramudita
Azis Rahmat Pratama
Vianka Caroliena Gunarso
Salsabila Bages



High Performing Organization untuk Mencapai Visi Perusahaan

Assalamualaikum Warahmatullaahi Wabarakatuuh.

Mari kita panjatkan puji syukur kehadiran Allah Swt., Tuhan Yang Maha Esa, karena telah memberikan kita nikmat sehat dan kesempatan sehingga dapat berjumpa kembali melalui tabloid *Energia Kalimantan* edisi ke-5. Sungguh merupakan kebahagiaan tersendiri bagi saya, karena dapat menyapa seluruh Perwira untuk pertama kalinya melalui tabloid yang kita cintai ini.

Pembaca Tabloid *Energia Kalimantan* yang saya cintai,

Melihat perkembangan operasi dan bisnis hulu migas hingga saat ini, kita harus selalu siap dengan tantangan pengelolaan operasi maupun bisnis yang penuh dengan dinamika. Oleh karena itu, dengan dukungan seluruh Perwira, saya meyakini bahwa kita perlu membangun *high performing organization* untuk mendukung pencapaian target-target yang telah ditetapkan. Saya akan memimpin terwujudnya *high performing organization* yang terdiri dari unsur *ethics* yang berlandaskan tata nilai AKHLAK; *performance culture* dengan landasan pada kualitas SDM yang *highly competence, motivated, and effective*, serta sistem atau *governance* yang mendukung *agile organization and optimize business process* untuk menerapkan dan meningkatkan kualitas *good corporate governance* (GCG).

Saya meyakini bahwa penerapan *high performing organization*, akan mendukung terwujudnya visi perusahaan untuk menjadi Perusahaan minyak dan gas bumi kelas dunia. Saya juga meyakini bahwa dalam perjalanannya, PHI-Regional 3 Kalimantan telah membangun pondasi kokoh yang selanjutnya dapat kita perkuat untuk menunjang pencapaian *high performing organization* tersebut.



“ Guna mendukung terciptanya *high performing organization*, saya percaya bahwa diperlukan *work life balance* dan komunikasi yang baik antara para pekerja serta dengan manajemen. ”

Komunikasi yang baik ini akan mengantarkan kita pada pengetahuan tentang bagaimana kondisi, tantangan dan strategi Perusahaan. Oleh karena itu, saya berharap agar para Perwira dapat memanfaatkan dengan baik tabloid *Energia Kalimantan* ini sebagai ajang berkomunikasi. Selain itu, tabloid ini juga merupakan medium komunikasi Perusahaan dengan Perwira dan keluarganya. Maka dari itu, saya ingin mengajak Perwira untuk menyampaikan tabloid ini kepada keluarga tercinta di rumah, agar mereka mengetahui informasi tentang Perusahaan dan pekerjaan yang dilakukan oleh suami/istri/ayah/ibu-nya. Dengan adanya kedekatan ini, harapannya dapat meningkatkan *sense of belonging* dan semangat dalam bekerja.

Pembaca tabloid *Energia Kalimantan* yang saya banggakan,

Saya tidak akan bosan untuk mengingatkan agar seluruh manajemen dan Perwira selalu bekerja dengan menerapkan aspek HSSE sebagai fondasi utama, menerapkan *Good Corporate Governance* (GCG), dan bersama-sama menjadikan PHI-Regional 3 Kalimantan sebagai *high performing organization*. Tidak lupa, mari pastikan agar kita beserta keluarga selalu berangkat maupun kembali ke rumah dengan selamat. Aamiin.

Selamat membaca dan menikmati tabloid *Energia Kalimantan* bersama keluarga di rumah.

Wassalamualaikum Warahmatullaahi Wabarakatuuh.

Salam hangat,

John Anis



AKHLAK sebagai Katalisator High Performing Organization



Hasya Millatina Syafrudin

Sr. Officer HC Data Management

Sama seperti perasaan, *corporate culture* adalah suatu hal yang tidak bisa kita lihat, namun dapat sangat mudah kita rasakan. Kita tidak bisa mendefinisikan bagaimana rasanya jatuh cinta, namun kita bisa senantiasa rasakan jungkir baliknya saat mengalaminya. Hal yang sama juga dapat kita simpulkan untuk *corporate culture*. Beberapa kamus memiliki penjelasan mengenai *corporate culture*, nilai, asumsi, norma, kepercayaan dan strategi yang dimiliki secara kolektif di sebuah perusahaan. Pastinya, *corporate culture* sangat memengaruhi bagaimana kita semua sebagai sebuah organisasi berlaku, berupaya dan bekerja sama.

Setiap *output* yang dihasilkan adalah cerminan dari baiknya *input* dan proses pengolahan. Setiap pemikir tentunya akan mengamini logika sederhana tersebut. *Corporate culture* adalah hal pasti yang melekat dalam setiap proses yang dilakukan semua organisasi. Tanpa mengurangi pentingnya aspek lain dalam setiap langkah operasional, patut selalu kita pahami bahwa *corporate culture* adalah hal penting yang tidak dapat kita lawan keberadaannya dan pengaruhnya akan selalu membayangi dan kita rasakan sehari-harinya.

Seyogyanya insan BUMN di Indonesia lainnya, Perwira PHI-Regional 3 Kalimantan tentunya senantiasa hidup dalam prinsip-prinsip AKHLAK. AKHLAK adalah sebuah pengejawantahan dari upaya BUMN dalam menumbuhkan *corporate culture* dalam rangka mewujudkan peran BUMN sebagai mesin pertumbuhan ekonomi, serta *social welfare accelerator*.

Salah satu fokus kerja Direktur Utama kita, Bapak John Anis, adalah mewujudkan PHI sebagai *High Performing Organization* (HPO). *People* dan *culture* adalah dua komponen penting dan tak terpisahkan dari kerangka cita-cita HPO. AKHLAK adalah katalisator dari upaya kita menjadi sebuah HPO. Organisasi yang senantiasa mengarah pada kinerja yang lebih baik dan *sustainable*.

Salah satu nasehat yang paling membekas yang pernah saya terima seumur hidup adalah kutipan dari hadis Nabi Muhammad Saw. yang berbunyi "Dan sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya." Ketika saya mengenal AKHLAK, saya memahami benang merah antara cita-cita mulia BUMN pada umumnya dan PHI-Regional 3 Kalimantan pada khususnya, dengan AKHLAK. Bagaimana kita, selaku Perwira dapat memaksimalkan kinerja kita untuk berkontribusi dan bermanfaat untuk bangsa.

Kita hidup hanya satu kali, bagaimana kita dapat menjadikannya berarti?

Dengan mengimplementasikan AKHLAK, pekerjaan kita semakin bermakna, dimana setiap upaya kita dalam menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawab setiap harinya, terdapat harapan untuk senantiasa mampu menghadirkan upaya maksimal, yang berarti setiap kendala operasional akan dihadapi dengan sebaik mungkin guna mencapai tujuan bersama.

Penerapan AKHLAK untuk Meningkatkan Kesadaran Berperilaku Anti-Koruptif

Nilai-nilai AKHLAK yang diadopsi dan diterapkan sebagai *core values* pada seluruh lembaga BUMN dan afiliasinya, merupakan salah satu terobosan yang positif. Penerapan nilai AKHLAK juga menjadi salah satu upaya pembentukan karakter yang baik bagi seluruh insan pekerja di lingkungan institusi BUMN beserta afiliasinya. Setiap nilai-nilai yang ada pada kata AKHLAK diharapkan menjadi pedoman agar seluruh insan pekerja, baik saat bekerja maupun saat bersosialisasi di lingkungan sekitarnya dapat menjadi *role model* dari pribadi yang baik dan bermanfaat bagi sesama. Selain itu, diharapkan agar senantiasa terhindar dari perilaku yang tidak terpuji, salah satunya adalah perilaku yang koruptif.



Rihal Amel Aulia Haqi

Asisstant Manager Compliance PHI
Wakil Ketua Tim Fungsi Kepatuhan
Anti Penyuapan (FKAP) PHI dan PHM

Perilaku koruptif pada dasarnya akan memicu berbagai macam efek buruk dan juga merusak tatanan moral yang ada di masyarakat. Hal ini dikarenakan tindakan yang koruptif akan berpengaruh negatif terhadap rasa keadilan dan kesetaraan sosial. Korupsi menyebabkan perbedaan yang tajam antara kelompok sosial dan individu baik dalam hal pendapatan, prestise, kekuasaan dan lain-lain. Pada sektor ekonomi, *Transparency International* menunjukkan bahwa korupsi juga mengakibatkan berkurangnya investasi dari modal dalam negeri maupun luar negeri. Hal ini disebabkan para investor akan berpikir dua kali untuk membayar biaya yang lebih tinggi dari semestinya dalam berinvestasi.

“ Pada dasarnya, efek-efek negatif dari perilaku koruptif tersebut dapat timbul dan tumbuh dari beberapa hal kecil yang tanpa sadar kita lakukan setiap hari. ”

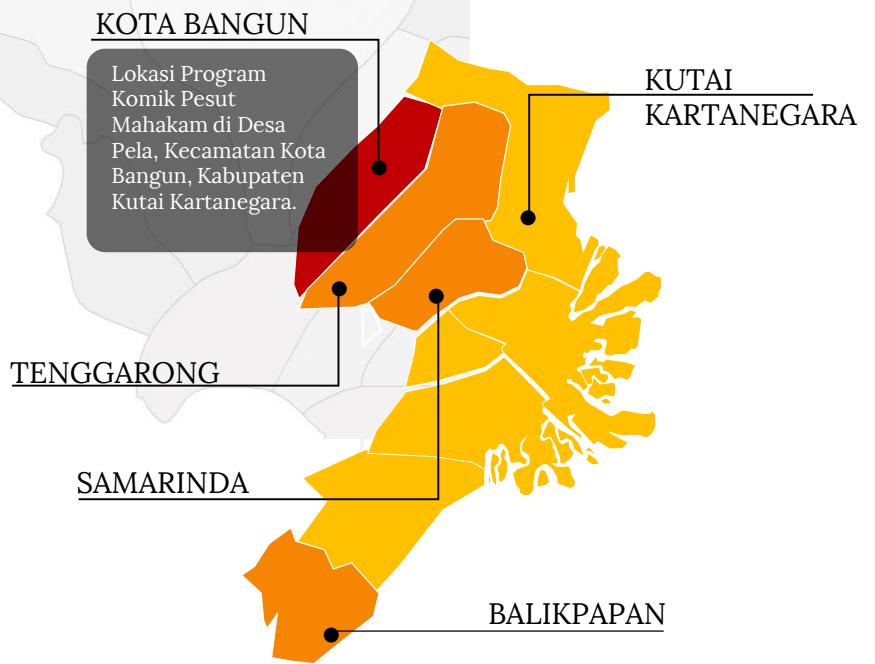
Misalnya datang tidak tepat waktu saat bekerja, menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi, tidak dapat menepati janji yang telah diberikan, ataupun terbiasa menyampaikan kebohongan kecil, dan hal-hal yang nampak sepele lainnya yang pada dasarnya akan membuat kita semakin terbiasa memelihara tindakan yang kurang baik. Hal inilah yang menjadi dasar penerapan nilai-nilai AKHLAK bagi seluruh insan pekerja di lingkungan BUMN dan afiliasinya, termasuk bagi Perwira PHI-Regional 3 Kalimantan. Tujuannya, agar terbiasa melakukan hal-hal positif baik saat bekerja maupun saat bersosialisasi di lingkungan sekitar.

Selain penerapan nilai-nilai AKHLAK, PHI juga turut aktif dalam mencegah tindak pidana korupsi dan penyuapan dengan penerapan ISO 37001:2016 tentang Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) yang dapat mencegah, mendeteksi, dan mengatasi risiko penyuapan personel organisasi (*inbound bribery*). Penerapan SMAP ini tentu saja mendorong Perusahaan dalam membuat kebijakan anti penyuapan, membentuk tim Fungsi Kepatuhan Anti Penyuapan (FKAP) dan membuat program-program anti penyuapan untuk mendorong proses bisnis perusahaan yang bersih dan berkelanjutan.

Penerapan Prinsip 4 NO's Untuk seluruh Perwira PHI yang berupa *No Bribery* (hindari/menolak segala bentuk suap menyuap dan pemerasan), *No Kickback* (hindari/menolak meminta komisi, tanda terima kasih dalam bentuk uang dan lainnya), *No Gift* (hindari/menolak penerimaan/ pemberian hadiah atau gratifikasi yang bertentangan dengan peraturan yang berlaku), *No Luxurious Hospitality* (hindari/menolak penyambutan dan jamuan yang berlebihan), menjadi dasar dalam internalisasi nilai-nilai AKHLAK dan diharapkan mampu memberikan dampak positif bagi pembentukan karakter Para Perwira PHI untuk menjadi pribadi yang baik dan bermanfaat bagi Perusahaan dan lingkungan sekitar.

INFOGRAFIK

Mengenal Lebih Dekat Keberadaan Pesut Mahakam



Salah satu program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) unggulan Zona 8 adalah Konservasi Endemik Pesut Mahakam (Komik Pesut Mahakam). Lumba-lumba air tawar atau biasa dikenal dengan pesut Mahakam (*Orcaella brevirostris*) merupakan spesies mamalia air tawar yang dapat ditemui di perairan Sungai Mahakam, sungai terbesar di provinsi Kalimantan Timur. Keunikan dari mamalia ini adalah bentuk fisiknya dengan kepala bulat dan matanya kecil serta tubuhnya polos berwarna abu-abu. Namun sayangnya keberadaan mereka saat ini masuk dalam kategori *critically endangered* atau sangat terancam punah. Yuk, simak penjelasan terkait program Komik Pesut Mahakam!

Latar Belakang	Tujuan	Kemitraan
<p>Pesut Mahakam merupakan fauna endemik yang terancam punah akibat beberapa faktor perilaku manusia dan lingkungan.</p>	<p>Pelestarian satwa endemik Pesut Mahakam dari ancaman kepunahan dan mendukung ekowisata Desa Pela dalam mewujudkan <i>sustainability tourism</i>.</p>	<p>Dinas Pariwisata Provinsi dan Kabupaten, Dinas Lingkungan Hidup, Yayasan Konservasi International RASI, Politeknik Negeri Samarinda, Pemerintah dan Pokdarwis Desa Pela.</p>

Penyebab kasus kematian Pesut Mahakam:	Sustainability Compass																							
<table border="1"> <tr> <td> 70% Rengger nelayan (jaring insang).</td> <td> 9% Tertabrak kapal.</td> </tr> <tr> <td> 7% Faktor usia, keracunan.</td> <td> 5% Dibunuh.</td> </tr> <tr> <td> 3% Proses kelahiran.</td> <td> 2% Setrum ikan, alat rawai.</td> </tr> <tr> <td> 2% Terjebak di daerah dangkal.</td> <td> 2% Diserang pemangsa.</td> </tr> </table> <p>Sejak tahun 1995-2022 terjadi 118 kasus kematian Pesut. Pesut Mahakam termasuk satwa yang dilindungi sesuai UU No. 5 Tahun 1990 dan saat ini masuk ke dalam status "<i>critically endangered</i>".</p>	70% Rengger nelayan (jaring insang).	9% Tertabrak kapal.	7% Faktor usia, keracunan.	5% Dibunuh.	3% Proses kelahiran.	2% Setrum ikan, alat rawai.	2% Terjebak di daerah dangkal.	2% Diserang pemangsa.	<table border="1"> <tr> <th>NATURE</th> </tr> <tr> <td> 100% Pengurangan penggunaan alat tangkap setrum.</td> </tr> <tr> <td> 20 Kg/tahun Pengurangan volume sampah terbuang ke sungai.</td> </tr> <tr> <td> 85 Pesut Mahakam Berhasil dilestarikan.</td> </tr> <tr> <th>WELL BEING</th> </tr> <tr> <td> 30 Nelayan Mampu mengoperasikan teknologi <i>finger</i> akustik.</td> </tr> <tr> <td> 539 Orang Terlibat dalam ekonomi lokal.</td> </tr> </table>	NATURE	100% Pengurangan penggunaan alat tangkap setrum.	20 Kg/tahun Pengurangan volume sampah terbuang ke sungai.	85 Pesut Mahakam Berhasil dilestarikan.	WELL BEING	30 Nelayan Mampu mengoperasikan teknologi <i>finger</i> akustik.	539 Orang Terlibat dalam ekonomi lokal.	<table border="1"> <tr> <th>SOCIAL</th> </tr> <tr> <td> 15 Pemuda Terampil sebagai <i>guide</i> bagi tamu mancanegara.</td> </tr> <tr> <td> 1 Penerima beasiswa Anggota Pokdarwis mendapat beasiswa D4 Pariwisata.</td> </tr> <tr> <td> 1 Pokdarwis Mendapatkan sertifikasi desa wisata berkelanjutan.</td> </tr> <tr> <th>ECONOMY</th> </tr> <tr> <td> Rp120 Juta/tahun Penghasilan warga dari <i>homestay</i>.</td> </tr> <tr> <td> Rp36 Juta/tahun Rata-rata pendapatan Pokdarwis.</td> </tr> </table>	SOCIAL	15 Pemuda Terampil sebagai <i>guide</i> bagi tamu mancanegara.	1 Penerima beasiswa Anggota Pokdarwis mendapat beasiswa D4 Pariwisata.	1 Pokdarwis Mendapatkan sertifikasi desa wisata berkelanjutan.	ECONOMY	Rp120 Juta/tahun Penghasilan warga dari <i>homestay</i> .	Rp36 Juta/tahun Rata-rata pendapatan Pokdarwis.
70% Rengger nelayan (jaring insang).	9% Tertabrak kapal.																							
7% Faktor usia, keracunan.	5% Dibunuh.																							
3% Proses kelahiran.	2% Setrum ikan, alat rawai.																							
2% Terjebak di daerah dangkal.	2% Diserang pemangsa.																							
NATURE																								
100% Pengurangan penggunaan alat tangkap setrum.																								
20 Kg/tahun Pengurangan volume sampah terbuang ke sungai.																								
85 Pesut Mahakam Berhasil dilestarikan.																								
WELL BEING																								
30 Nelayan Mampu mengoperasikan teknologi <i>finger</i> akustik.																								
539 Orang Terlibat dalam ekonomi lokal.																								
SOCIAL																								
15 Pemuda Terampil sebagai <i>guide</i> bagi tamu mancanegara.																								
1 Penerima beasiswa Anggota Pokdarwis mendapat beasiswa D4 Pariwisata.																								
1 Pokdarwis Mendapatkan sertifikasi desa wisata berkelanjutan.																								
ECONOMY																								
Rp120 Juta/tahun Penghasilan warga dari <i>homestay</i> .																								
Rp36 Juta/tahun Rata-rata pendapatan Pokdarwis.																								

Ayo simak video *teaser* majalah National Geographic Indonesia Edisi Ke-59 "Menjurai Harmoni di Bumi Etam", hasil kolaborasi PHI-Regional 3 Kalimantan dengan National Geographic Indonesia yang menampilkan Komik Pesut Mahakam dan program TJSL lainnya.

Penghargaan



- Platinum - Best Environmental Excellence - The 15th Global CSR and ESG Summit & Awards 2023.
- Juara 3 - Desa Wisata Terbaik Anugerah Wisata Desa Indonesia - Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif RI 2022.
- Kalpataru Kategori Penyelamat Lingkungan - Pokdarwis Desa Pela - Kabupaten Kutai Kartanegara.
- ProKlim dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan RI.

Mendorong PHI-Regional 3 Kalimantan Menjadi *High Performing Organization*



Pemenuhan kebutuhan energi nasional menjadi tantangan sekaligus fokus utama dari industri migas di Indonesia. Target yang dicanangkan oleh Pemerintah terkait produksi migas dalam negeri pun, menjadi dasar dibentuknya berbagai kebijakan internal dan strategi Perusahaan agar dapat mencapai target maksimal. Di sisi lain, Perusahaan pun memiliki visi dan misi yang berperan sebagai navigasi utama dalam menentukan kemana arah organisasi ini berjalan. Untuk terus dapat menjawab kedua tantangan tersebut, tentu performa Perusahaan dituntut untuk selalu prima. Bagaimana strategi PHI-Regional 3 Kalimantan dalam upayanya menjadi sebuah *High Performing Organization*?

Menilik pencapaian kinerja positif dari Pertamina (Persero) pada tahun 2022, Direktur Utama PT Pertamina (Persero), Nicke Widyawati mengatakan bahwa pencapaian tersebut berhasil diraih sebagai hasil dari pondasi yang telah kita bangun di Pertamina. Pondasi pada aspek pertumbuhan berkelanjutan (*sustainability growth*), melalui transformasi restrukturisasi organisasi Pertamina serta program *Unlock Value* yang dilakukan oleh Subholding Pertamina, terbukti mampu meningkatkan kinerja operasional dan berkontribusi pada pertumbuhan kinerja keuangan Pertamina secara konsolidasi.

Ketika kita berbicara mengenai pondasi yang dimiliki oleh organisasi, tentu saja Pertamina telah memiliki bekal lebih dari sekadar kemampuan untuk terus berkembang. Internalisasi nilai-nilai Perusahaan yang terus didorong dari hulu hingga hilir memadupadankan usaha bersama guna mencapai target pemenuhan kebutuhan energi nasional. Lain halnya jika pondasi yang dibangun, ternyata tidak mampu menopang Perusahaan dalam menghadapi tantangan bisnis dan operasi yang dinamis.

Pentingnya membangun pondasi internal ini menjadi salah satu program utama yang dicanangkan oleh Direktur Utama PHI, John Anis. Pada pelaksanaan Town Hall Meeting (THM) pertama setelah menjabat sebagai Direktur Utama PHI, John menjabarkan 2 (dua) fokus utama yang akan terus menjadi kebijakan di PHI-Regional 3 Kalimantan. Pertama, *Building Safety Excellence* dengan moto "Tidak ada produksi tanpa adanya *safety*". Fokus ini mendorong agar perilaku selamat (*safety*) benar-benar menjadi *mindset* dan dilakukan dengan penuh kesadaran oleh seluruh elemen di PHI-Regional 3 Kalimantan. Artinya, baik dalam kondisi terpantau saat bekerja maupun tidak, *mindset* tentang keselamatan menjadi hal utama dan dilaksanakan tanpa adanya paksaan.

Fokus kedua yang akan menjadi dasar kebijakan di PHI-Regional 3 Kalimantan adalah *building high performing organization*. Sejatinya, PHI yang merupakan bagian dari Subholding Upstream Pertamina telah sejak lama membangun organisasi berkinerja tinggi. Dalam perkembangannya, struktur organisasi, situasi bisnis, dan operasi yang fluktuatif terkadang menjadi tantangan penerapan sistem ini.

Buku yang berjudul *The Characteristics of a High Performance Organization*, De Waal (2004) menerangkan bahwa pengertian *High Performance Organization* adalah suatu organisasi yang mencapai hasil finansial lebih baik daripada organisasi lain yang sejenis dalam jangka panjang. Keberhasilan ini didukung oleh kemampuan adaptasi terhadap perubahan dan melakukan reaksi terhadap perubahan dengan cepat.





Selain itu, menurut De Waal kemampuan mengelola dalam jangka panjang; menetapkan suatu struktur manajemen yang terintegrasi dan terkoneksi; melakukan perbaikan secara berkelanjutan terhadap kemampuan intinya; serta memperlakukan karyawan sebagai aset utama menjadi faktor pendukung penting lainnya. Pada akhirnya, meskipun terdapat tekanan peningkatan permintaan dari lingkungan eksternal dan *stakeholders*, organisasi akan selalu mencari elemen-elemen untuk membuatnya meraih kinerja terbaik.

Dapat kita simpulkan bahwa apabila suatu organisasi atau Perusahaan mampu mencapai standar *high performing organization*, tentu mendatangkan hasil finansial yang lebih baik. Sejalan dengan hal tersebut, John menyatakan bahwa untuk mencapai *high performing organization* diperlukan *performance culture* yang baik.

Secara sederhana, *performance culture* diartikan sebagai manajemen kinerja yang berorientasi pada pencapaian target (*result oriented*) dan *leadership behavior* yang kuat. "Dapat dikatakan kita harus melakukan ikhtiar semaksimal mungkin, supaya *at the end of the day* bagaimanapun hasilnya, kita telah melakukan apa yang seharusnya dilakukan, sehingga tidak ada rasa menyesal," imbuh John.

Ethics dan compliance sebagai dasar.

John menjelaskan bahwa kunci utama pembentuk *performance culture* ini terletak pada *people* dan sistem atau *governance*. Akan tetapi, *performance culture* yang meliputi *people* dan sistem ini harus didasari oleh *ethics dan compliance*. "Semua itu (*performance culture*, *people*, dan sistem) harus dibungkus dengan *ethics dan compliance*. Saya berharap bahwa *ethics dan compliance* ini bukan hanya *lip service* akan tetapi secara riil diimplementasikan," terangnya.

Penerapan *ethics* ini menjadi penting, terutama untuk mempertahankan hal-hal yang bersifat teknis tetap pada tempatnya. John menegaskan bahwa ketika kita mengabaikan *ethics*, seringkali hal-hal teknis ini akan tergeser oleh hal non-teknis yang bersifat luas. Misalnya, dalam pemilihan tender, jika kita tidak menggunakan *ethics* maka pemilihan tender tidak berdasarkan *technical qualification* akan tetapi pada siapa yang ada di belakang tender tersebut (*privilege*). Pada akhirnya, kita akan mengorbankan kualitas, *performance*, dan sebagainya.

Penerapan *ethics* ini erat kaitannya dengan tata nilai AKHLAK yang telah kita miliki sebagai *core value*. Implementasi AKHLAK secara holistik dapat memperkuat pondasi *ethics*. "Terkait *ethics* ini, saya kira kita telah memiliki tata nilai AKHLAK yang sangat *powerful* dan relevan, sehingga saya mendorong seluruh Perwira untuk menginternalisasi dan mengimplementasikannya dengan baik," sambung pria yang sebelumnya menjabat sebagai Direktur Utama PT Pertamina Internasional Eksplorasi dan Produksi (PIEP) ini.

Unsur performance culture

Menurut paparan yang disampaikan oleh Direktur Utama PHI-Regional 3 Kalimantan, *performance culture* memiliki 5 unsur penting untuk diimplementasikan sebagai *mindset* bersama. Diantaranya adalah:

1. Positive competition

Menurut Mike Robbins dalam bukunya *We're All in This Together*, kompetisi positif muncul ketika kita dapat bersaing secara sehat dan mampu memacu hal terbaik dari setiap pihak yang terlibat. Kompetisi positif adalah sebuah cara untuk melatih diri dan orang lain agar dapat mencapai potensi maksimal dan keberhasilan. Ketika kita berkompetisi secara positif, kita tidak mengharapkan pesaing lainnya untuk gagal dan terobesasi mencapai keberhasilan dengan menghalalkan segala cara. "Setiap zona dipersilakan untuk berkompetisi secara positif, dan saya pikir itu adalah suatu hal yang baik sekali," tegas John.

2. Fair reward & punishment system

Sebagai sebuah Perusahaan, tentunya PHI menginginkan Perwira untuk dapat memiliki kinerja terbaik dan motivasi yang juga baik untuk mencapai tujuan Perusahaan. Akan tetapi, Perusahaan pun memiliki kewajiban agar Perwira dapat terus dapat berkembang. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan *reward* saat Perwira dapat mencapai target kinerja dan *punishment* ketika Perwira lalai dalam pekerjaannya.

3. Recognition

Sama halnya dengan sistem *reward and punishment*, pengakuan (*recognition*) juga penting untuk dilakukan oleh Perusahaan. Pengakuan ini merupakan salah satu bentuk apresiasi bagi Perwira yang memang layak mendapatkannya dan dibuktikan oleh prestasi kerja. Pemberian penghargaan kepada Perwira berprestasi tidak melulu dalam bentuk materi, akan tetapi dapat melalui pemberian pengakuan. Pengakuan kepada Perwira bisa dilakukan baik secara formal maupun informal.

4. Empowerment

Istilah *employee empowerment* atau pemberdayaan karyawan adalah situasi di mana perusahaan membagi kontrol atau kewenangan dengan pegawainya, sehingga mereka dapat mengambil keputusan atas tindakan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sederhananya, *employee empowerment* berarti Perusahaan mendengar dan mempertimbangkan suara Perwira serta menghilangkan manajemen mikro. Menurut John, *empowerment* di lingkungan PHI-Regional 3 Kalimantan dapat dilakukan oleh semua Perwira yang *qualified* atau memenuhi kualifikasi tertentu atas pekerjaannya.

5. Trust and respect

Menurut Jim Collins, dalam bukunya yang berjudul *Good to Great*, proses mengubah sebuah perusahaan yang baik menjadi *great company*, kualifikasi utama yang dibutuhkan salah satunya adalah penerapan *trust and respect*. Sayangnya, dalam lingkungan atau kondisi perusahaan yang dituntut serba cepat, budaya ini seringkali tidak diutamakan. Budaya *trust and respect* dapat dicapai melalui hal-hal seperti memahami satu sama lain, berkomunikasi secara efisien, dan menciptakan lingkungan di mana seseorang dapat menjadi individu secara utuh. Ketika ketiganya dapat dilakukan, Perusahaan akan mendapatkan tenaga kerja yang lebih produktif dan kreatif.

Integrasi people dan sistem

Seperti yang disebutkan di bagian awal artikel, *performance culture* memiliki kunci utama di lini *people* dan sistem. Kedua lini ini saling terkait satu sama lain, di mana sistem tidak dapat bekerja dengan baik apabila manusia yang menjadi subjek di dalamnya tidak mampu mengimplementasikannya secara benar. Demikian sebaliknya, manusia menjadi tidak terarah tanpa adanya sistem yang dapat mengatur mereka.



John Anis
Direktur Utama
PHI-Regional 3 Kalimantan

LIPUTAN UTAMA



Komisaris Utama dan Direktur Utama PHI-Regional 3 Kalimantan beserta jajaran manajemen saat melakukan kegiatan Manajemen Walk Through (MWT) ke Zona 10.

Key of Success

Selain menyampaikan tentang bagaimana mendorong terciptanya *high performing organization* di PHI-Regional 3 Kalimantan, John juga menyampaikan beberapa kunci sukses yang dapat kita simak dalam bagan di bawah ini. Ia menjelaskan bahwa bagan sebelah kiri adalah *best practice* yang bisa kita lakukan untuk mencapai kesuksesan. Akan tetapi, kita juga harus berhati-hati terhadap *potential traps* (bagan sebelah kanan) yang mengintai ketika kita berusaha mengimplementasikan *best practice* tersebut.

Berbicara mengenai sumber daya manusia (SDM), John menyampaikan visi besarnya terkait *highly competence, motivated and effective personnel with positive attitude and compose of diverse background*. Menurutnya, fungsi Human Capital (HC) menjadi filter utama untuk mencapai visi tersebut. "Di sinilah peran utama Fungsi HC dan pastinya kita semua untuk *building talent* sehingga Perwira yang kita miliki dapat benar-benar *fit for purpose* dan bahkan menjadi Perwira *top gun*," harapnya.

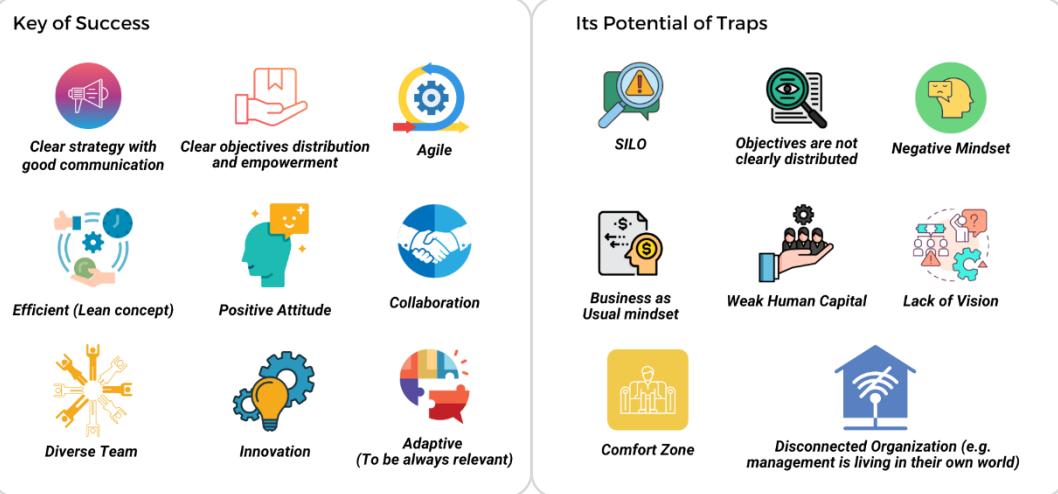
Dalam paparan lengkapnya, John menyampaikan bahwa SDM yang ada di PHI-Regional 3 Kalimantan diharapkan mampu mengimplementasikan sikap *reliable, competent, entrepreneur mindset, mature, responsible, self-motivated, dan engaged*. Dari semua sikap tersebut, John menjelaskan lebih detail mengenai *entrepreneur mindset*. "Karena kita mengelola lapangan-lapangan yang marginal dan *mature*, diperlukan terobosan-terobosan bisnis dari semua orang," ungkapnya.

Kemampuan untuk mencari terobosan bisnis baru ini senada dengan apa yang disampaikan oleh Wiko Migantoro, Direktur Utama PT Pertamina Hulu Energi – Subholding Upstream, bahwa para General Manager (GM) di zona pun perlu didorong untuk memberikan terobosan dalam upaya komersialisasi produk-produk yang ada, jadi bukan dari fungsi Commercial saja.

Beranjak pada pembahasan terkait sistem atau *governance*, John menyatakan bahwa apabila sebuah Perusahaan hanya memiliki SDM berkualitas saja tanpa ada sistem yang baik, maka tidak akan efektif dan efisien. Konsep *governance* yang diajukan oleh Direktur Utama PHI-Regional 3 Kalimantan adalah *agile organization and optimize business process with strong commitment from all member and counterparts to continuously implement and improves GCG quality*. Konsep ini melingkupi poin-poin penting seperti:



"Karena apabila ada orangnya (Perwira) tapi tidak ada Good Corporate Governance (GCG) dan Sistem Tata Kerja (STK) yang solid, maka akan kurang efisien. Nah, perpaduan antara SDM dan sistem yang baik inilah yang saya sebut sebagai *high performing organization*," imbuhnya.



Tabel Key of Success and Potential of Traps (disadur dari materi presentasi Direktur Utama PHI-Regional 3 Kalimantan pada Town Hall Meeting, 22 Mei 2023).

Pada akhirnya, untuk mewujudkan visi dan misi Perusahaan serta mendukung tercapainya ketahanan energi nasional, penerapan *high performing organization* memerlukan kerja keras dan cerdas dari seluruh elemen Perwira dan manajemen di PHI-Regional 3 Kalimantan. "Tentunya konsep *high performing organization* ini merupakan konsep yang fleksibel, di mana dalam pelaksanaannya akan disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada," tutup John.



Memiliki lapangan yang *mature* menjadi salah satu tantangan bagi Perusahaan untuk terus berinovasi agar dapat mendukung tercapainya pemenuhan kebutuhan energi nasional (lokasi foto: Rig Sinocean Harvest, Sepinggan Field, Zona 10).

Kampung Kopi Luwak Desa Prangat Baru: dari *Biogreening* Menuju Kampung Ekologi

Di Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur, terdapat perkebunan kopi luwak yang telah menghasilkan 29.000 tanaman kopi produktif. Sebelumnya kebun ini merupakan perkebunan karet, namun kini telah bertransformasi menjadi kebun kopi yang mampu menopang kemandirian ekonomi petani. Mengapa transformasi ini terjadi? Bagaimana prosesnya? Mari kita simak bersama, kisah dari salah satu program TJSL yang digawangi oleh PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur Daerah Operasi Bagian Utara (PHKT DOBU).

Kampung Kopi Luwak Desa Prangat Baru (Kapak Prabu) berada di Jalan Poros Samarinda km 60. Lokasinya dapat ditempuh melalui perjalanan darat dari Bandara APT Pranoto dengan durasi kurang lebih 45 menit. Pada tahun 1997, Kapak Prabu menjadi pionir pembudidayaan kopi liberika di Provinsi Kalimantan Timur. Keunikan utama dari kampung kopi ini adalah keberadaan satwa luwak liar yang membantu proses fermentasi biji kopi. Daging buah kopi liberika sangat digemari oleh satwa ini karena tebal dan memiliki rasa yang manis.

Menuju kampung ekologi yang berkelanjutan

Gagasan pengembangan kopi liberika dimulai dari kondisi afkir dan menurunnya produktivitas pohon karet, serta fluktuasi harga karet mentah. Selama tahun 1994-1997, profesi petani karet menjadi tumpuan utama pemasukan warga transmigrasi Desa Prangat Baru.

Pada tahun 1997, Rindoni salah seorang tokoh masyarakat setempat melakukan inisiatif menanam kopi liberika di sela-sela pohon karet. "*Sak wit rong wit sik penting ora ngetokake duwit*," ungkap Rindoni. Ungkapan dalam bahasa Jawa ini bermakna "Satu dua pohon kita tanam, yang penting bisa berhemat (tidak perlu mengeluarkan uang)." Referensi berhemat di sini menunjukkan bahwa Rindoni bisa menyeduh kopi yang dipanen dari kebun sendiri alias tanpa perlu membeli. Seiring berjalannya waktu, Rindoni menyadari bahwa penanaman kopi ini berpotensi untuk menambah penghasilan.

Pada tahun 1994, bibit kopi liberika dibawa oleh warga transmigran dari Jawa ketika merantau ke Desa Prangat Baru di Kalimantan. Menurut Rindoni, ragam bibit kopi tersebut berasal dari daerah Temanggung dan Jember. Wilayah Desa Prangat Baru terdiri dari lembah dan perbukitan dengan rerata elevasi hanya 200 mdpl. Padahal pada umumnya, tanaman kopi dapat tumbuh subur di wilayah dengan ketinggian minimal 400 mdpl dan temperatur yang sejuk. Sejak ditanam pada tahun 1997, tumbuhan ini sudah mulai beradaptasi dengan iklim wilayah Desa Prangat Baru.

Sebelum digulirkannya program Kapak Prabu, luwak sering dianggap sebagai hama pemakan anak ayam oleh petani dan warga desa. Namun, kini luwak justru menjadi maskot dan "mitra" dalam peningkatan taraf perekonomian mereka.

Pada awalnya, Rindoni tidak tertarik memunguti biji kopi yang terhampar di kebun belakang rumahnya. Ia beranggapan bahwa kopi liberika ini kurang memiliki potensi ekonomi, karena tidak semua orang akan menyukai biji kopi yang sebelumnya menjadi santapan luwak dan dikeluarkan bersama kotoran hewan tersebut.

Namun, pada pertengahan 2010, ia mendapatkan informasi bahwa hasil fermentasi biji kopi dari kotoran luwak liar dapat menjadi komoditas yang menjanjikan. Pernyataan ini didukung dengan adanya pengakuan bahwa biji kopi liberika dapat dikategorikan sebagai produk halal, sebab terlindungi oleh cangkang yang sangat keras. Sejak saat itu, Rindoni dan para petani pun mulai mencoba mengumpulkan biji kopi tersebut. Kini pada saat panen raya, petani dapat mengumpulkan 2 kg biji kopi luwak basah dari hamparan kebun seluas 2 hektar.

Berkat kegigihan Rindoni dan warga setempat dalam membudidayakan tanaman kopi liberika, kini Desa Prangat Baru dikenal menjadi kampung kopi luwak.



Rindoni saat melakukan sortasi dan pemetikan biji kopi liberika yang matang dan siap panen.

Awal mula Kelompok Tani Desa Prangat Baru bermitra dengan PHKT ialah pada tahun 2020 saat Terminal Santan sedang mengembangkan program *biogreening*. Program ini merupakan pengolahan dan fabrikasi sisa bahan baku limbah dapur non B3 yang diperoleh dari catering Terminal Santan menjadi pupuk kompos.

Berdasarkan hasil konsolidasi dengan Pemerintah Kecamatan Marangkayu dan Dinas Perkebunan Kabupaten Kutai Kartanegara, pupuk kompos tersebut dapat disalurkan kepada kelompok tani pembudidaya kopi liberika di Desa Prangat Baru. Hingga kini, sebanyak 1,7 ton pupuk telah disalurkan kepada kelompok tani Kapak Prabu.



Pupuk kompos tersebut dimanfaatkan untuk menjaga kesuburan tanah, serta sebagai campuran media tanam dan kegiatan pembibitan kopi.

Kelompok petani kopi Desa Prangat Baru ini memiliki meningkatkan sumber daya pertanian yang berkesinambungan dan mengupayakan kesejahteraan anggota melalui diversifikasi produk turunan kopi liberika.



Jarum Mulyanto (salah satu petani kopi liberika) ditemani Riko Mahasiswa KKN Universitas Mulawarman sedang mengaplikasikan pemupukan berimbang pada tanaman kopi muda.

Bersama PHKT, kelompok tani Kapak Prabu pun mulai mempersiapkan kampungnya menjadi sentra edukasi budaya kopi khususnya di wilayah Kalimantan Timur. Persiapan yang mereka lakukan antara lain melakukan pengembangan infrastruktur, atribut edukasi, serta pengembangan kompetensi dengan cara mengikuti pelatihan penanaman hingga cara membuat kopi yang baik.

FOKUS CSR 1



Suptend Terminal Santan, Bintu Tobing memberikan pemaparan kepada mahasiswa summer course.

PHKT terus mendorong Kelompok Tani Desa Prangat Baru untuk dapat secara mandiri mengembangkan jejaring dan memperluas mitra dan pasar. Dedikasi dan kegigihan mereka dalam mempromosikan produk serta kawasan wisata kampung kopi luwak pun membuahkan hasil. Kini, sudah banyak mitra dan entitas bisnis yang turut memberikan dukungan kepada mereka, baik berupa bantuan fisik, pelatihan diversifikasi dan pemasaran produk, serta pengembangan pusat wisata alam perkebunan kopi melalui *masterplan* kawasan pariwisata.

Superintendent Terminal Santan, Bintu Tobing, sedari awal turut mendampingi kelompok ini dengan penuh antusias. "Dengan semangat AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Adaptif, Kolaboratif), kami hadir mendukung keberlangsungan lingkungan dan pemberdayaan masyarakat untuk dapat hidup secara mandiri," ujar Bintu.

PHKT memilih strategi *development within* atau *community development*, dimana pengembangan kelembagaan kelompok merupakan kunci untuk meningkatkan kesejahteraan petani kopi di Desa Prangat Baru. Strategi ini dimulai sejak *kick-off* program kegiatan pemberian pupuk kompos, dilanjutkan dengan memfasilitasi FGD, dan penyusunan *roadmap* serta rencana kerja tahunan mulai dari tahun 2020-2024. Mulai tahun 2024, Kelompok Tani Kampung Kopi Luwak Desa Prangat Baru diproyeksikan akan mampu mandiri dan siap menjadi *trainer* (pelatih) untuk desa atau wilayah sekitar dengan potensi serupa.

"Kelompok tani kopi luwak kami persiapkan untuk menjadi *trainer* bagi kelompok atau warga desa sekitar yang mempunyai potensi pengembangan kopi liberika serupa, sehingga pada saat *exit* program nanti, Kecamatan Marangkayu bisa dikenal sebagai sentra penghasil kopi dari Kalimantan," ungkap Bintu lebih lanjut.

Ikon ekowisata di paru-paru dunia

Kampung Kopi Luwak Desa Prangat Baru kini digadang menjadi salah satu sentra budidaya tanaman kopi liberika dan ikon wisata di Kabupaten Kutai Kartanegara. Beragam tamu

pun telah silih berganti mengunjungi kampung ini, mulai dari pelajar, entitas bisnis dan mitra perusahaan, hingga pejabat daerah seperti dinas serta lembaga riset, salah satunya Pusat Penelitian Kopi dan Kakao (PUSLITKOKA) Jember.

Pengembangan program Kapak Prabu juga berkontribusi dalam pelestarian lingkungan, seperti penghijauan hutan dan mengembalikan fungsi vitalnya sebagai paru-paru dunia. Kegiatan replikasi penanaman kopi liberika juga memberikan manfaat di bidang ekologi antara lain; serapan gas karbon dari tanaman kopi yang berusia 3 tahun (berdiameter batang 2-3 cm) sebanyak 29.000 pohon menghasilkan serapan karbon sebesar 750 ton CO² equivalent. Pada waktu yang sama, tanaman kopi mampu mengeluarkan gas oksigen sebesar 480 ton O₂ equivalent.



Proses integrasi budidaya Lebah Kelulut sebagai penyerbuk alami bunga kopi dalam rangka meningkatkan produktivitas pemuahan tanaman kopi liberika.

Tanaman Kopi Liberika membutuhkan waktu kurang lebih selama 3 tahun sebelum dapat berbunga dan berbuah. Oleh karena itu, para petani perlu memperoleh pendapatan tambahan sembari menunggu masa panen dari biji kopi tersebut. Sebagai alternatif sumber pemasukan dari para petani, PHKT berinisiatif untuk menularkan ilmu budidaya lebah kelulut yang dimiliki oleh Kelompok Pembudidaya Lebah Karamunting dari Balikpapan kepada anggota kelompok tani kampung kopi luwak.

Sebagai upaya menjaga kelestarian habitat satwa musang luwak, kelompok tani ini berinisiatif untuk mendirikan rumah musang luwak. Tujuannya ialah untuk merawat satwa musang yang secara sukarela diberikan oleh masyarakat sekitar. Musang-musang ini tidak digunakan dalam proses produksi kopi. Akan tetapi setelah

kondisinya pulih, mereka akan dilepas liarkan di kebun untuk membantu proses fermentasi secara alami. Selain itu, hal ini bertujuan untuk membantu proses reklamasi atau penghijauan hutan, karena sejatinya satwa musang luwak memiliki peran sebagai satwa pemencar biji buah tanaman hutan.

Beberapa penghargaan yang diperoleh baik oleh kelompok tani selaku mitra binaan dan PHKT DOBU selaku mitra pembina antara lain: PROPER Emas Tahun 2021, TOP CSR Awards 2022; PRIA Kategori CSR 2023; dan Penghargaan Desa ProKlim dengan kategori Madya. Selain mendapatkan berbagai penghargaan tersebut, Kapak Prabu secara rutin juga menjadi salah satu tempat destinasi kegiatan *Summer Course: Borneo Leadership Camp*. Dalam kegiatan tersebut, Rindoni dan anggota kelompok tani melakukan kegiatan *sharing knowledge* kepada mahasiswa mancanegara asal Asia Tenggara.



Kunjungan tahun ke-2 program pertukaran pelajar Borneo Leadership Camp.

Pengembangan kawasan wisata baru ini perlu tetap memperhatikan kelestarian habitat luwak sebagai ruh dari kampung kopi itu sendiri. Sebab, tanpa keberadaan luwak liar, maka keunikan dari program Kapak Prabu akan luntur. Terlebih lagi, lembah dan bukit di Provinsi Kalimantan Timur mulai dikenal cocok dan ideal untuk pertumbuhan tanaman kopi liberika. PHKT senantiasa mendorong berbagai pihak untuk aktif melakukan pengembangan kawasan wisata dengan tetap mengedepankan prinsip konservasi satwa dan *animal welfare*.

LUWAK LIAR PROSES







LANGKAH PERTAMA

PENCARIAN BIJI KOPI LUWAK LIAR DI KEBUN

LANGKAH KEDUA

PENCUCIAN BIJI KOPI LUWAK DENGAN AIR BERSIH SEHINGGA KOTORAN LUWAK SUDAH TIDAK ADA YANG MENEMPEL

LANGKAH KETIGA

PENJEMURAN KOPI DILAKUKAN SELAMA 10 - 15 HARI SEHINGGA KOPI MEMILIKI KADAR AIR 9-11 %.

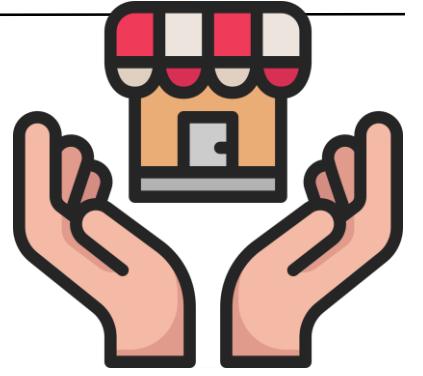
LANGKAH KEEMPAT

PEMISAHAN KULIT ARI DENGAN BIJI KOPI SEHINGGA DIPEROLEH GREENBEAN LUWAK LIBERIKA

LANGKAH KELIMA

PROSES ROASTING BIJI KOPI LIBERIKA

Proses pengolahan biji kopi luwak hingga menjadi kopi luwak liberika khas Desa Prangat Baru yang nikmat.



Pojok Produk **UMKM**

UMKM merupakan salah satu sector usaha yang mendorong roda perekonomian masyarakat di sekitar wilayah operasi Perusahaan. UMKM mampu mendorong masyarakat menjadi kreatif dan lebih produktif karena rasa kepemilikan mereka yang tinggi. Produktivitas dan kreativitas pelaku UMKM ini dapat dilihat dengan bertambahnya produk yang berhasil dikembangkan. Jika pada edisi sebelumnya kita sudah memperkenalkan produk UMKM unggulan dari Zona 9, yuk kita intip produk unggulan UMKM Zona 10.

PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur (PHKT) memiliki program Pengembangan Masyarakat (PPM) di bidang ekonomi dan lingkungan di Kelurahan Saloloang yang berada di wilayah ring 1 Terminal Lawe-Lawe PHKT DOBS. Kelurahan Saloloang termasuk salah satu wilayah pesisir yang memiliki potensi pemanfaatan pohon kelapa, dimana sekitar 20% lahan yang ada merupakan perkebunan kelapa.

PHKT bersama Koperasi Produksi Kriya Inovasi Mandara (KIM) yang mayoritas anggotanya adalah ibu-ibu, berhasil membuat produk berupa *cocopeat* dan *cocofiber*. Kedua produk ini telah mampu memberikan manfaat ekonomi bagi masyarakat. *Cocopeat* dapat diolah sebagai pupuk organik untuk tanaman hortikultura, sedangkan *cocofiber* dapat diolah menjadi kriya dan merupakan media tanam yang efektif terutama untuk tanaman anggrek. Selain itu, *cocofiber* ternyata dapat diolah menjadi produk kerajinan yang memiliki nilai jual, antara lain pot, tempat pensil, tas, dan keset. Produk-produk tersebut sudah dipasarkan melalui acara pameran dan dijual langsung di kantor KIM.

Produk andalan lainnya dari mitra binaan PHKT adalah kopi luwak yang dikembangkan melalui program CSR Kapak Prabu bersama Kelompok Tani Kampung Kopi Luwak Desa Prangat Baru. Tujuan utama dari program ini adalah untuk meningkatkan taraf perekonomian anggota kelompok tani kampung kopi luwak, melalui 3 (tiga) fondasi dasar; budi daya tanaman kopi liberika, pemeliharaan luwak yang memperhatikan *animal welfare*, dan eduwisata kampung kopi luwak dengan pelbagai kegiatan wisata edukatif.

Saat ini, kopi liberika telah berhasil dijual kepada masyarakat melalui pemesanan manual kepada kelompok maupun Tokopedia (nama Tokopedia: Kampungkopiluwak). Selain itu, mitra binaan ini telah mengikuti berbagai ajang pameran UMKM di Pra Forum Kapasitas Nasional SKK MIGAS Perwakilan Wilayah Kalimantan dan Sulawesi tahun 2022, dan Forum Kapasitas Nasional SKK MIGAS di Jakarta tahun 2022.



Biji kopi liberika yang telah disangrai (roasting) dengan tungku tanah tradisional

Apa saja sih produk-produk UMKM mitra binaan PHKT ini, yuk segera dicoba ya.

FOTO PRODUK	NAMA PRODUK	KETERANGAN	HARGA	KONTAK PENJUAL
	Pot	Dibuat dari limbah sabut kelapa	Pot bunga besar: Rp55.000 Pot bunga kecil: Rp30.000 Pot bunga gantung: Rp45.000	Rusni: 081314939850
	Gantungan Kunci	Dibuat dari limbah sabut kelapa	Rp15.000	Rusni: 081314939850
	Tas	Dibuat dari limbah sabut kelapa	Rp50.000	Rusni: 081314939850
	Tempat Pensil	Dibuat dari limbah sabut kelapa	Rp25.000	Rusni: 081314939850
	Kopi Honey Liberica	Dibuat dari budidaya tanaman kopi liberika	Rp75.000	Rindoni: 085246777372
	Cimi-cimi	Olahan rumput laut yang dipadukan rempah alami	Rp15.000	Salbiyah: 082151567755
	Tortilla Seaweed	Olahan makanan ringan dari rumput laut	Rp15.000	Salbiyah: 082151567755
	Stik'kau	Olahan makanan ringan dengan cita rasa manis dan gurih terbuat dari tepung bakau	Rp15.000	Rukiyah: 085247251417
	Kak'kau	Olahan makanan ringan dengan cita rasa manis dan gurih terbuat dari tepung bakau	Rp15.000	Rukiyah: 085247251417

Kiat Menjaga Keselamatan Kerja di Lingkungan Kantor



Prosedur keselamatan selalu menjadi nilai yang dikedepankan oleh Pertamina, termasuk di PHI-Regional 3 Kalimantan. Selain keselamatan di area lapangan atau *field*, keselamatan Perwira ketika berada di area perkantoran juga harus diperhatikan. Pada edisi kali ini, *Energia Kalimantan* mengajak Perwira untuk mengidentifikasi beberapa potensi bahaya dan kiat menjaga keselamatan kerja di lingkungan kantor.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tertuang dalam Pasal 86 dan 87, setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan bekerja serta bagaimana setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Rutinitas jam kantor yang dimulai dari pagi hari hingga sore, terkadang membuat kita terlenta terhadap aspek keselamatan dalam bekerja. Meja, kursi, stopkontak, alat tulis kantor (ATK) yang sudah tersedia di *cubicle* atau area masing-masing menambah kesan rutinitas yang sudah terpenuhi standar keselamatannya. Sunarji selaku Sr. Analyst Occupational Safety Regional 3 membagikan tips dan trik dalam mencegah kecelakaan kerja yang mungkin terjadi akibat potensi bahaya di area perkantoran.

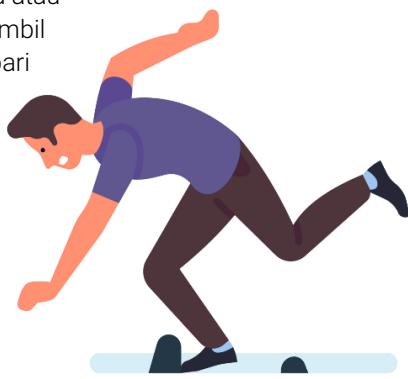
Terpeleset dan tersandung

Saat berada di area lantai berkarpet maupun tanpa karpet termasuk di toilet, Perwira harus berhati-hati dan *aware* terhadap hal-hal di bawah lingkup bola mata. Meskipun dalam keadaan terburu-buru, tetap waspada saat berjalan. Kubangan air di toilet maupun dalam *pantry* dengan lantai yang basah dan licin, serta keadaan karpet yang tidak rata harus menjadi perhatian saat berjalan.



Sunarji menganalisa bahwa hal utama yang harus terus dipegang oleh Perwira adalah fokus. "Kami *encourage* Perwira untuk tetap fokus di area saat sedang melakukan aktivitas berjalan kaki," ujar Sunarji. Membahas tentang poin terpeleset, Sunarji menambahkan tentang pentingnya *awareness* dan kepedulian kita untuk meletakkan tanda *wet floors* saat menemukan spot basah. "Biasanya terpeleset dimulai dari permukaan yang basah. Jika menemukan, segera laporkan ke tim *housekeeping* untuk memberi papapn penanda lantai licin atau bahkan kita sendiri juga bisa meletakkan tanda tersebut jika terdesak," lanjutnya.

Kejadian tersandung juga sangat mungkin dialami oleh Perwira ketika tidak fokus. Misalnya tersandung benda tertentu atau langkah kita sendiri ketika melakukan *texting* sambil berjalan. Terpecahnya fokus saat berjalan sembari membalas pesan atau bermain gawai bahkan dapat membuat kita terjatuh dan terluka. Oleh karena itu, di beberapa titik kantor terpasang stiker berisi imbauan agar tidak melakukan *texting* saat berjalan.



Terkena benda tajam dan terjepit

Cutter, *staples*, penggaris besi adalah peralatan kantor yang sering kita gunakan hampir setiap hari. Perwira patut berhati-hati dan fokus dalam melakukan pekerjaan menggunakan barang-barang ini. Aktivitas kecil seperti membuka bungkus makanan yang ditutup dengan *staples* atau sedang memotong kertas sambil bercengkrama juga seringkali luput dari perhatian. Perwira diharapkan tetap fokus dalam aktivitas tersebut untuk menghindari jari yang terluka. Kewaspadaan saat membuka dan menutup pintu, masuk dan keluar lift, juga menjadi hal harus terus diutamakan.



Sunarji mengingatkan kembali tentang pentingnya meletakkan benda tajam di tempat yang aman. "Kadang kita hanya menaruh gunting, *cutter*, *staples* di laci kita dan disaat kita tidak fokus, kita bisa tersayat. Penting untuk terus menjaga kerapian *drawer* dengan membedakan tempat benda tajam dan yang tidak," sarannya. Sunarji juga berpesan agar Perwira tetap waspada saat menggunakan benda-benda tajam berukuran besar yang difasilitasi oleh Perusahaan seperti pemotong kertas maupun *paper shredder*. "Hati-hati saat penggunaannya, kalau bisa diberi sticker untuk jadi *reminder*. Jika kita tidak memperhatikan penggunaan pemotong kertas, jari kita bisa terpotong. Begitu juga dengan *paper shredder*," lanjutnya.

Polusi suara

Headphones, *headset*, *earphones* dan sejenisnya seakan sudah menjadi teman saat kita bekerja di kantor. Begitu juga dengan mesin, suara pendingin ruangan, atau bahkan suara saat bertemu rekan dikala *meeting* secara ramai. Tanpa disadari, jika suara-suara ini diterima secara berlebihan, akan menimbulkan gangguan pendengaran.

Dalam penjelasan *National Geographic* tentang *noise pollution*, suara-suara yang melebihi 85 desibel bisa membahayakan pendengaran manusia. Dalam kategori ini termasuk suara mesin pemotong rumput (90 desibel), suara kereta (90 – 115 desibel) hingga konser musik yang mencapai 110 – 120 desibel. "Ambang batas maksimum tingkat kebisingan adalah 85 desibel. Jika melebihi nilai tersebut, PPE (seperti *earplug*) perlu digunakan," jelas Sunarji. *Volume headphones* juga sudah semestinya diperhatikan. Harapannya, hal ini menjadi *awareness* bagi kita untuk mencegah hilangnya fungsi pendengaran kita.





Cedera otot

Perwira harus waspada terhadap cedera otot yang dapat terjadi pada saat kita bekerja. Dua jenis cedera otot yang sering terjadi di tempat bekerja adalah keseleo dan ketegangan otot. Keseleo adalah cedera yang melibatkan peregangan atau robeknya ligament/kapsul sendi yang membantu memberikan stabilitas sendi. Sementara ketegangan otot adalah cedera yang melibatkan peregangan atau robeknya struktur otot dan tendon. Berikut tips dan trik untuk mencegah cedera otot selama bekerja.



- Waspada pada saat akan melakukan pengangkatan, penurunan, dorongan, penarikan dan pengangkutan benda berat.
- Lakukan pemanasan otot sebelum memulai pekerjaan berat.
- Waspada bahaya terpeleset atau tersandung ketika membawa benda berat.
- Mintalah bantuan ketika beban yang dibawa terlalu berat, janggal atau tidak stabil
- Jaga agar beban tetap dekat dan gunakan titik tumpu dengan lutut, bukan punggung.

“Saat mengangkat beban berat seperti dokumen atau paket besar, jangan membungkuk saat mengangkat beban tersebut, tapi gunakan kekuatan kaki. Jika tidak mampu, mintalah bantuan orang lain atau gunakan alat bantu seperti *trolley*,” ujar Sunarji.

Untuk menghindari cedera otot saat bekerja dalam keadaan duduk, Sunarji menyarankan Perwira agar melakukan peregangan secara berkala. Mengambil jeda atau *break* secara berkala justru akan meningkatkan produktivitas otak dan tubuh kita. “Untuk rutinitas kita yang berada di depan laptop hingga 8 jam, biasakan lakukan jeda atau *break* selama beberapa saat karena akan berpengaruh tidak hanya pada otot, tetapi juga pada produktivitas kita,” timpalnya.

Bahaya terkait kelistrikan

Ketika Perwira bekerja di kantor, dapat dipastikan akan menggunakan cukup banyak peralatan elektronik seperti laptop, PC, *printer*, ponsel, dsb. Banyaknya peralatan elektronik yang kita gunakan bersamaan seringkali membuat kita kebingungan ketika akan melakukan pengisian daya dikarenakan terbatasnya terminal listrik yang tersedia. Solusi yang sering digunakan oleh Perwira ialah menggunakan *extension cord*. Sunarji kembali berpesan bahwa kita tidak boleh menggunakan atau menumpuk lebih dari 1 *extension cord* adalah hal yang dilarang karena bisa menyebabkan korsleting listrik dan memicu kebakaran.



Selain itu, Perwira diharapkan untuk memastikan peralatan elektronik pribadi, seperti *charger* gawai, maupun lainnya adalah original dan dalam kondisi yang baik. “Kita juga perlu mengingat *electrical equipment* pribadi yang kita bawa ke kantor. Barang (*electrical equipment*) pribadi yang dibawa ke kantor itu dipastikan sesuai dengan standar Perusahaan,” ucap Sunarji.

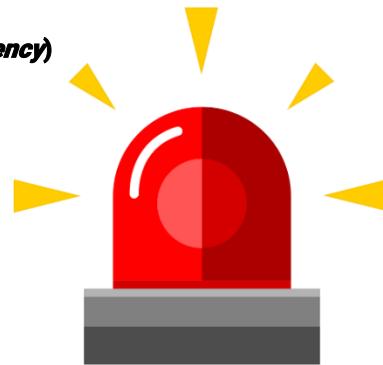
Jangan lupa untuk memeriksa kondisi kabel peralatan elektronik yang dipakai di kantor secara rutin, apakah masih layak dan aman untuk dipakai atau sudah rusak (terkelupas). Kondisi kabel yang semrawut juga menjadi sesuatu yang semestinya tidak luput dari perhatian kita.

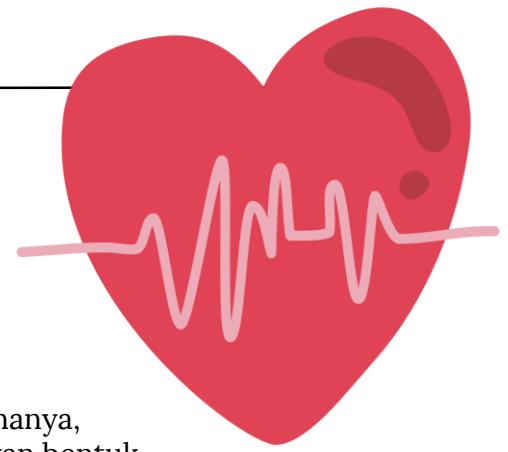
“Kita juga harus *aware* terhadap kabel-kabel yang sudah rusak. Jika sudah rusak, berarti harus dilakukan pergantian agar tidak mengakibatkan bahaya seperti tersengat listrik dan bahaya kebakaran akibat percikan listrik,” tambah Sunarji.



Memahami prosedur keadaan darurat (*emergency*)

Di setiap gedung perkantoran terdapat prosedur keadaan darurat (*emergency*) yang disesuaikan dengan kondisi masing-masing gedung. Ketika terjadi keadaan darurat seperti gempa, kebakaran, dan lainnya, maka kita harus mengetahui langkah penting yang harus dilakukan. “Perwira diharapkan memahami dengan baik hal-hal seperti rute evakuasi, tidak menggunakan lift saat terjadi evakuasi, mengetahui tempat berkumpul (*muster point*), melakukan *taping in and out* untuk mempermudah pelacakan Perwira jika terjadi keadaan darurat, sehingga tim evakuasi mudah melakukan mitigasi, termasuk mengikuti proses *emergency drill* yang dilakukan oleh Perusahaan,” tutup Sunarji.





Mau Kurus atau Mau Sehat? #2

Mengutip pernyataan dari Ade Rai, “Kita sering ‘semena-mena’ karena tubuh manusia begitu sempurnanya, kadang kita lupa tentang kebiasaan buruk dalam pola hidup kita,”. Ia menganggap kesehatan merupakan bentuk kecerdasan pemahaman dan pertemanan dengan hati yang menciptakan kedamaian diri. “Jadi, sehat itu bukan hanya karena apa yang kita konsumsi dan serutin apa kita berolah raga, tetapi juga dipengaruhi oleh cara pandang dan pola pikir, yang dapat menciptakan ketidakhadamaian dalam hati kita,” jelasnya. Pada edisi kali ini, *Energia Kalimantan* akan mengupas *statement* Ade Rai tentang bagaimana cara pandang dan pola pikir mempengaruhi diet.

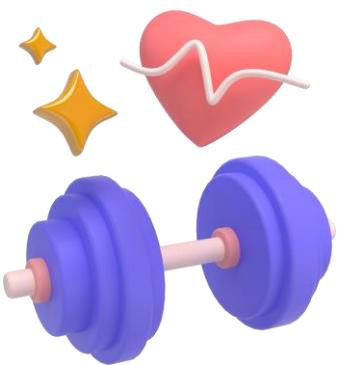
*Sumber : <https://unpar.ac.id/mengubah-pola-pikir-berinvestasi-pada-kesehatan-tubuh/>

Pernahkah Perwira mendengar *quote* bahwa kesuksesan program diet adalah

Kesuksesan diet = 70% pada pola makan + 30% pada olahraga

Yup, penulis pun sering mendengar tentang pembagian persentase di atas. Meyakini *quote* di atas maka akan yakin juga apabila kita disiplin pada pola makan akan menghasilkan bentuk tubuh idaman. Jika ditelisik lebih dalam, maka angka 70% pada pola makan itu dipengaruhi oleh hal lain yang jauh lebih prioritas dibanding pola makan dan olah raga saja.

Seperti penjelasan Ade Rai, pola pikir merupakan hal utama yang menentukan kesuksesan atau kegagalan diet. Pola pikir di sini bukan tentang berpikir positif, tapi berhubungan dengan kemampuan mengamati kondisi tubuh sendiri; kemampuan mencerna informasi tips diet yang di dapat; dan kemampuan melakukan introspeksi diri. Jadi, keinginan untuk mencari tahu dan belajar mengenai diet akan sangat dipengaruhi oleh level kemampuan berpikir kita, bukan masalah seberapa pintarnya kita ya. Di dalam buku berjudul *I Hate Diet* tertulis *quote* bahwa “Jika pikiran sering dihantui rasa bingung, rasa tidak nyaman, dan rasa ragu saat menjalani diet, itu pertanda bahwa ilmu yang dipegang masih jauh dari cukup. Pikiran menjadi jauh lebih yakin & tenang saat kita tahu jelas apa yang sedang kita lakukan.”



Berikutnya yang tidak kalah penting adalah pola kepribadian. Wah apalagi *nih*, kok sampai membahas pola kepribadian? Yuk kita bahas. Apa yang sering ditanyakan jika kita bertemu teman atau keluarga atau siapa pun yang berhasil diet? Pasti pertanyaannya antara: pola makannya *gimana* kok bisa berhasil diet? Olah raganya apa saja? Olah raganya berapa kali seminggu? Dan pertanyaan lainnya. Sebagian besar

orang langsung terjebak dengan hanya melihat pola makan dan olah raga dari orang yang berhasil diet tersebut. Dulu penulis juga mengalami hal yang sama. Sebenarnya ada hal lain yang perlu kita pelajari dari orang yang berhasil diet tersebut, yaitu pola kepribadiannya.

Setiap individu memiliki kepribadian yang unik dan berbeda. Perbedaan ini ditentukan oleh banyak faktor, seperti pola asuh, pergaulan, pendidikan, dan lainnya. Mengapa memahami kepribadian diri sendiri penting untuk memulai diet? Karena ketika melakukan diet, kita mengubah pola makan, olah raga, dan pola lainnya. Tidak sesederhana hanya mengubah jenis dan jumlah makanan yang kita konsumsi saja, tetapi kita harus mengubah sesuatu di dalam diri kita terlebih dahulu.

Pada kenyataannya, pola diet yang berhasil dan dapat kita jalani seumur hidup adalah pola makan atau pola diet yang cocok dengan kepribadian kita.

Seseorang yang memiliki semangat dan disiplin tinggi, ketika ia berkomitmen untuk menjalani pola diet yang benar, pasti akan dengan senang hati mempelajari teori pola diet yang benar. Misalnya, ia mempunyai kebiasaan selalu bangun subuh dan sebelum bekerja meluangkan waktu untuk berolah raga, sarapan, serta menyiapkan makanan untuk kebutuhannya hari itu. Sementara orang lain untuk bangun pagi saja malas, selalu ada alasan untuk tidak berolah raga namun mempunyai waktu untuk *scroll* berbagai media sosial. Tapi *goals* yang ingin dicapai ialah memiliki *body ideal*.

Sebenarnya, kesuksesan dalam menjalani pola diet bukan terletak pada suplemen apa yang dikonsumsi dan jenis pola diet. Kesuksesan diet terjadi karena orang tersebut mampu berpikir dewasa, memiliki *self control*, mau membaca, sering introspeksi diri, dan lebih realistis. Selain itu, dampak kepribadian seseorang juga mempengaruhi skala prioritas yang berhubungan dengan diet, apa saja?

Keuangan

Skala prioritas pertama adalah keuangan. Coba Perwira introspeksi diri, apakah Perwira termasuk orang yang memprioritaskan kepentingan atau keinginan? Relakah Perwira menabung untuk membeli sesuatu yang penting? Atau Perwira adalah tipe orang yang membeli sesuatu untuk merasa senang dan puas saja? Selamat berpikir!

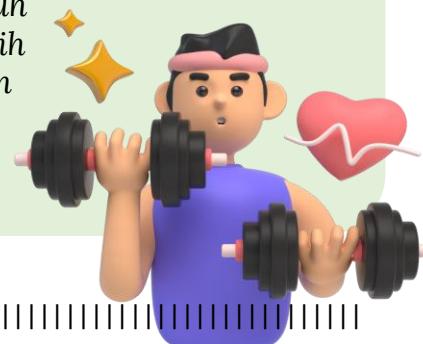


Jika Perwira mengidolakan seseorang karena ia memiliki *body goals* impian, coba perhatikan kebijaksanaan orang itu dalam menggunakan keuangan dan tidak belanja secara emosional. Dalam hal ini, bukan berarti Perwira diminta untuk membeli peralatan *gym*, baju, sepatu olah raga yang mahal, tapi coba Perwira mulai menabung untuk membeli barang yang mendukung Perwira menjalani pola diet yang benar.

Apa contohnya? Sesimpel membeli botol minum berukuran 2 liter, supaya Perwira dapat memastikan kebutuhan cairan tubuh harian terpenuhi; membayar *membership gym* bulanan, berlangganan kuota internet untuk *browsing* atau menonton Youtube tentang ilmu diet yang benar, dan masih banyak hal-hal kecil dan murah lainnya yang dapat Perwira lakukan. Jadi, hilangkan dari dalam pemikiran kita bahwa hanya orang banyak uang saja yang memiliki peluang untuk langsing dan cantik. Nyatanya semua kembali pada skala prioritas saja *kok*.



Jika pikiran sering dihantui rasa bingung, rasa tidak nyaman, dan rasa ragu saat menjalani diet, itu pertanda bahwa ilmu yang dipegang masih jauh dari cukup. Pikiran menjadi jauh lebih yakin & tenang saat kita tahu dengan jelas apa yang sedang kita lakukan.



FOKUS KESEHATAN

Waktu

Waktu adalah prioritas yang penting untuk kita perhatikan. Perwira sering dengar "Aduh, aku *gak* punya waktu untuk olah raga, subuh udah berangkat kantor, sampe rumah malam dan lelah, mana sempat lagi olah raga." Masing-masing dari kita memiliki waktu yang sama, yaitu 24 jam sehari dan 7 hari dalam seminggu. Tapi, mengapa ada orang yang masih punya waktu untuk berolah raga sebelum ke kantor? Nyatanya, semua kembali pada skala prioritas kita!



Dalam 24 jam, berapa jam yang Perwira gunakan untuk *scroll* berbagai media sosial? Dalam 7 hari, berapa lama waktu yang Perwira sisihkan untuk menonton Netflix atau drakor? Bahkan banyak pula yang rela begadang untuk menyelesaikan episode drakor yang panjang, betul kan? 15 menit berolah raga dengan serius yang dilakukan secara konsisten selama tiga bulan akan jauh lebih memberikan hasil, dibandingkan berangkat ke tempat *gym* tapi waktunya kebanyakan untuk *selfie*.

Pola tidur

Sebuah hasil penelitian yang dituangkan di dalam buku berjudul *The Association Between Sleep Duration and Weight Gain in Adult* menunjukkan bahwa jam tidur sangat berpengaruh terhadap *Body Mass Index* (BMI) seseorang. Begini hasil penelitiannya:



Hasil perbandingan antara grup individu yang memiliki jam tidur kurang dan grup individu dengan jam tidur normal:

- Penambahan berat badan 88% lebih tinggi
- Kenaikan lingkaran pinggang sebesar 55% lebih besar
- Kenaikan persentase lemak tubuh 124% lebih besar

Hasil perbandingan antara grup individu yang kelebihan jam tidur dan grup individu dengan jam tidur normal :

- Penambahan berat badan sebesar 71%
- Kenaikan lingkaran pinggang sebesar 45%
- Kenaikan persentase lemak tubuh sebesar 94% lebih tinggi

Nah dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa orang yang kekurangan dan kelebihan jam tidur akan mengalami kenaikan lemak tubuh, sehingga mengalami kenaikan berat badan. *Kok bisa ya?* Kekurangan dan kelebihan jam tidur akan mempengaruhi kemampuan sel lemak dalam merespon insulin. Selain itu, hormon stres yang muncul bersamaan dengan hormon lapar juga akan melonjak sehingga cenderung membuat kita ingin memakan karbohidrat sederhana, seperti makanan manis, mengandung tepung, seperti nasi goreng, mi goreng, dsb.

Pola tidur yang buruk tersebut akan merusak usaha diet kita, yang sudah dengan susah payah mengatur pola makan karena hormon dalam tubuh kita pun menjadi kacau.

Pola emosi

Di dalam buku "I Hate Diet" yang ditulis berdasarkan referensi banyak sumber, emosi diibaratkan sebagai bahan bakar utama yang bisa menentukan peluang kesuksesan segala hal termasuk diet Perwira. Pola emosi yang dimaksud adalah kondisi psikologis kita. Ibaratnya, kita mau memulai suatu usaha menjadi *entrepreneur*, maka kondisi psikologis kita haruslah menjadi seorang *entrepreneur* yang mau belajar bisnis, berani mencoba, *risk taker*, dan pantang menyerah ketika mengalami kegagalan. Contoh lainnya ialah seorang atlet harus memiliki psikologis sebagai atlet yang harus disiplin latihan setiap hari, semangat berkompetisi, dan tidak mudah menyerah. Nah, kalau Perwira ingin menjalani pola diet yang benar seumur hidup, maka psikologis Perwira pun harus bisa mengarah kesana.



Emosi dapat memberikan rasa semangat dan ingin memulai, namun emosi juga bisa memotong semangat dan menghentikan perjuangan kita untuk menjalani pola diet tersebut. Jika kita tidak mengelola emosi dengan baik maka akan memanipulasi diri kita.

Jika Perwira melihat seseorang yang tidak berhasil menjalani diet, padahal ia memiliki keuangan yang cukup untuk membayar member *gym*, membeli fasilitas olah raga, langganan catering diet tapi emosi dan mentalnya belum siap untuk mempelajari pola diet yang benar, maka usahanya dapat menjadi sia-sia. Jadi mereka yang menjadi inspirasi dalam mencapai *body goals*, dapat dipastikan mereka juga mampu mengelola emosi diri dengan baik.

Emosi mempengaruhi perilaku manusia terhadap makanan, sedangkan makanan akan mempengaruhi kondisi emosi manusia. Jadi, diet itu tidak hanya sekedar hitung-hitungan kalori dan mengganti jenis makanan, tapi Perwira juga harus mengobservasi kondisi emosi setiap harinya saat menjalani diet. Untuk menjaga emosi dan mental Perwira tetap positif, Perwira harus melatih dan mengelolanya setiap hari. Sama halnya ketika Perwira ingin membentuk otot, apabila tidak dilatih setiap hari maka otot pun tidak akan terbentuk.

Yes, kondisi emosi adalah fondasi utama dalam program diet kamu.

Semoga bermanfaat!



KOLABORASI UNTUK ENERZIA KALIMANTAN

Ayo berkolaborasi menjadi kontributor *Energia Kalimantan*! Punya tulisan menarik terkait rubrik *Energia Kalimantan* sekaligus ingin menjadi narasumber?

Kirimkan tulisan atau karyamu melalui email: energiakalimantan@pertamina.com

Dapatkan hadiah menarik untuk karya yang terpilih dan dimuat di tabloid *Energia Kalimantan* edisi mendatang.

Tunggu apalagi? Ayo kirimkan karyamu sekarang juga!



Reaktivasi Sumur dengan *Green Energy* ala GEMPI

Nothing is impossible, menjadi *quote* yang layak disematkan atas hasil inovasi yang satu ini. Sumur yang *suspend* puluhan tahun pun sukses diaktivasi kembali. Melalui *Green Environmental Oil Pump Installation (GEMPI)*, sumur minyak yang berada jauh dari jaringan listrik bisa diproduksi kembali dengan pemanfaatan energi *photovoltaic* dan pompa *Electrical Submersible Pump (ESP)* berdaya rendah. Tidak hanya menyumbang angka produksi, GEMPI juga berpotensi untuk mendulang *revenue* hingga USD 4,7 juta di Lapangan Tarakan.



Instalasi GEMPI house di PEP Tarakan Field

Sejak tahun 2021, Tarakan Field gencar melakukan reaktivasi sumur dengan menggunakan metode *LOCOMOTIVE*. Dari 21 sumur yang dilakukan reaktivasi, rasio keberhasilannya hingga di atas 80%. Kendati demikian, tantangan pun muncul. Hal ini bertolak dari kenyataan bahwa sumur-sumur di Tarakan Field sudah diproduksi sejak tahun 1900-an. Di struktur Pamusian sendiri contohnya, dari sekitar 1.271 sumur yang ada, hanya ada 56 sumur aktif atau kurang dari 5% yang masih aktif. Padahal, reservoirnya masih memiliki cadangan yang tinggi. Kegiatan reaktivasi juga sulit dilakukan, mengingat banyak dari sumur-sumur tersebut jauh dari sumber listrik.

Langkah awal yang dilakukan oleh Tarakan Field Manager, Isrianto Kurniawan, adalah memerintahkan pembentukan Tim Rejuvenasi Struktur dan Reaktivasi Sumur-Sumur Tarakan. Adapun tujuan pembentukan tim tersebut yakni untuk terus berkomitmen terhadap upaya optimalisasi sumur-sumur *suspended* di Tarakan Field, yang sejalan dengan kebijakan ESG Pertamina dalam setiap kegiatan operasi produksi migas. Ide-ide inovasi pun mulai muncul dari Perwira Tarakan Field.

Tercetusnya inovasi GEMPI diawali dari kegiatan *Management Walkthrough (MWT)* bersama Tarakan FM, fungsi Petroleum Engineering, RAM, Production Operation, dan Well Intervention pada awal Januari tahun 2022. Kala itu, Perwira Tarakan Field mencoba untuk melakukan pengecekan terhadap alternatif sumber energi bagi penggunaan pompa ESP. "Kami pikir bisa dicoba dengan *line* listrik sendiri, tarik kabel, atau genset, tapi memang biayanya tinggi. Alternatif lain juga ada PLN, namun mengingat investasi yang tinggi, PLN juga menghendaki agar listrik ini untuk pengaliran permanen," pungkas Roy, Assistant Manager RAM Field Tarakan.

Setelah dilakukan perhitungan ekonomi, kedua alternatif tersebut pun nampak sulit dilakukan. "Persis pada saat MWT tersebut, panas di Tarakan sedang sangat menyengat, dan kami berpikir, kenapa tidak menggunakan solar panel saja ya?" lanjut Roy.

Gagasan untuk menggunakan panas matahari ini pun sebetulnya hampir dipikir tidak mungkin dilakukan. Bukan masalah pada sumber energinya, namun belum dijumpai metode serupa yang digunakan. Pompa *artificial lift* memerlukan daya yang sangat tinggi, sementara *output* daya dari *solar cell* belum cukup untuk menyalakan pompa sumur.

"Kami terus melakukan penelitian, hingga kemudian menemukan potensi pada tipikal sumur yang dangkal dengan tipe aliran semi mengalir dan bertekanan cukup bagus," ungkap Muhammad Ariq Dewantara, Jr Petroleum Engineer Tarakan Field. Dari sini, desain *engineering* seperti modifikasi peralatan juga dilakukan untuk menghasilkan pompa sumur berdaya rendah. Mulai dari penggantian *sea*/pompa, menggunakan tipe *rubber* yang sesuai dengan karakter minyak, juga penggunaan *screen* untuk mengatasi masalah kepasiran. Berbagai kajian dan juga koordinasi terus dilakukan untuk mencari alternatif solusi yang paling tinggi dari sisi HSSE, efektif, dan tentunya paling efisien.

GEMPI (**Green EnvironMental oil Pump Installation**) merupakan solusi memproduksi sumur tanpa sumber listrik, dengan **menggabungkan 2 teknologi**, yaitu **teknologi photovoltaic** yang berasal dari solar cell dan **teknologi low power pump** menggunakan ESP dengan daya rendah.

Alternatif Solusi	Description	Komitmen Dekarbonisasi	Tingkat Risiko HSSE	Biaya Investasi	Biaya Rig Job	Biaya Operasional per Tahun	Durasi Pengadaan dan Fabrikasi	Durasi Instalasi
Metode GADING (tenaGA Dari jarINGan listrik)	Melakukan reaktivasi dengan pembangunan jaringan listrik pada masing-masing sumur reaktivasi dengan artificial lift ESP konvensional	Tidak ada pengurangan emisi	Tinggi	Sedang	Tinggi	Sedang	> 3 bulan	6.02 hari
Metode GISEL (listrik dari Genset diesel)	Melakukan reaktivasi dengan penggunaan genset diesel pada masing-masing sumur reaktivasi dengan artificial lift ESP konvensional	Tidak ada pengurangan emisi	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi	> 6 bulan	6.02 hari
Metode GEMPI (Green Environmental oil Pump Installation)	Melakukan reaktivasi dengan penggabungan teknologi photovoltaic dan low power pump.	Sesuai, penghematan 246.88 Ton CO2Eq/sumur/tahun	Rendah	Rendah	Rendah (50% dari konvensional)	Rendah (0 rupiah)	1 bulan	2 hari

Tabel hasil kajian perhitungan sekaligus perbandingan dari tiga alternatif yang ada.

INOVASI



Para inovator GEMPI terus mengembangkan pemanfaatan tenaga surya, sehingga dapat memberikan kontribusi yang masif terhadap kegiatan hulu migas di Pertamina dan juga Indonesia. Dalam waktu dekat, GEMPI akan menambahkan *inovasi mobile* agar *delivery time* dan *quantity* dalam memproduksi sumur *suspend* menjadi lebih cepat dan efisien.

Dalam visinya, GEMPI berupaya untuk menjadi garda terdepan dalam melakukan program perbaikan berkelanjutan (*Continuous Improvement Program*) yang memanfaatkan peluang dari adanya sumber energi surya. Dalam mengelola tantangan berupa ribuan sumur *suspend* potensial yang jauh dari jaringan listrik, GEMPI terus memegang teguh komitmen Pertamina terhadap ESG (*Environmental Social Governance*) khususnya program dekarbonisasi dan pencapaian target produksi migas nasional.

Ke depannya, inovator GEMPI berharap agar manajemen pengelolaan inovasi di Perusahaan dapat terus ditingkatkan, khususnya dalam hal peningkatan kualitas *database*, serta dukungan dalam hal pengembangan dan perluasan manfaat dari inovasi.

- Judul Inovasi** : Inovasi GEMPI
Nama Gugus : PC-PROVE GEMPI
 Fasilitator : Isrianto Kurniawan
 Ketua Tim : Firman Julistiawan
 Anggota :
 1. Yudha Kusuma Rizal (Petroleum Engineering)
 2. Roy Ricardo Manurung (RAM)
 3. Muhammad Ariq Dewantara (Petroleum Engineering)
 4. Muhammad Ramadhan (Petroleum Engineering)
 5. Bayu Framana (Production Operation)
 6. Yasin Wadiyono (Well Intervention)



AWARD

- Kategori PLATINUM dalam ajang UIIA 2022 dan APQA 2023
- Kategori Most Creative Program dalam Lomba Dekarbonisasi 2023
- Eco Inovasi Program dalam mendukung pencapaian PROPER Emas 2022
- Kategori Rekayasa Teknologi dalam Menghemat Energi Penggunaan EBT pada ajang Indonesia Green Award

Photovoltaic

- Proses sinar panas matahari diubah menjadi energi listrik sebagai sumber penggerak *primover* motor pompa.
- Energi listrik juga dapat disimpan di dalam baterai dan digunakan pada saat sinar matahari kurang dan/atau pada malam hari.
- Komponen *photovoltaic* terdiri dari panel surya, rangkaian kelistrikan (panel *inverter*, panel VSD, baterai *accu*) dan GEMPI *house* sebagai proteksi peralatan diatas permukaan yang telah dilakukan validasi dan inspeksi.

Low Power Pump

- ESP berdaya rendah, yaitu sebuah pompa sentrifugal yang dimasukkan kedalam sumur untuk memproduksi minyak secara *artificial lift* (pengangkatan buatan) dan digerakkan oleh motor listrik berdaya rendah.
- Desain ESP ditentukan berdasarkan *total dynamic head* yang disesuaikan dengan spesifikasi pompa.
- Prinsip kerja dari pompa ESP adalah fluida diarahkan ke dasar *impeller* yang digerakkan oleh motor listrik dengan arah tegak.
- Komponen ESP berupa rangkaian *low power pump* dan *tubing* yang telah dilakukan validasi dan inspeksi.

Sebagai alternatif terpilih, GEMPI memiliki banyak keunggulan. Pertama yakni cepat, tidak memerlukan waktu yang lama untuk pemasangannya. Kedua, adalah kemudahan, dimana tidak memerlukan keahlian khusus ataupun sertifikasi untuk pemasangannya. Ketiga adalah harga yang relatif murah dibandingkan alternatif lainnya, selain itu efisiensi juga didapatkan dari tidak ada biaya perawatan yang perlu dikeluarkan. Keempat, alat GEMPI dapat bekerja secara otomatis setelah dilakukan instalasi. Kelima, ramah lingkungan, karena penggunaan tenaga surya tidak ada *output* pencemaran yang dihasilkan. Terakhir, metode GEMPI mampu memberikan konsumsi *power* yang sangat rendah hingga <1 kW.

Saat ini, metode GEMPI sudah diaplikasikan di Tarakan Field pada sumur PAM-116 dan PAM-198, dengan produksi minyak sebesar 2-4 BOPD. Potensi pemanfaatan GEMPI sangat tinggi yakni khususnya dari sumur *suspend* yang tidak terdapat sumber listrik di Tarakan Field adalah sebesar 47.106 bbl, atau setara *revenue* USD 4,7 juta. Penerapan energi surya sebagai sumber energi untuk pompa sumur merupakan yang pertama kalinya di lingkungan Pertamina, dan juga di Indonesia. Tidak heran jika GEMPI juga telah memiliki hak paten dari Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual sejak 20 Januari tahun 2023. Berbagai pengakuan berupa penghargaan juga telah diraih GEMPI sejak tahun 2022.



Tim inovator GEMPI bersama dengan inovator lainnya dalam ajang APQ Awards 2023.

Gaya Hidup Sehat dan Bugar dengan **PERTASEMA**



Selama beberapa tahun belakangan ini, Zona 10 telah konsisten mengajak Perwira untuk mengadaptasi dan menjalani gaya hidup sehat. Setelah sukses dengan *wellness program* dari tahun ke tahun, seperti program Pertavit (2021) dan program Sahabat AKHLAK (2022), tahun ini Zona 10 mencanangkan program PERTASEMA. Program tersebut telah diluncurkan sejak bulan Agustus hingga November 2023. Program yang dikemas secara holistik ini, diharapkan dapat membuat Perwira merasakan manfaat transformasi menuju gaya hidup sehat.

Wellness program dan upaya menciptakan gaya hidup sehat

Wellness program merupakan salah satu upaya mempraktikkan kebiasaan hidup sehat agar mendapatkan hasil kesehatan fisik dan mental yang lebih baik. Dimulai dengan melakukan hal-hal sederhana seperti berolah raga setiap hari, melakukan aktivitas fisik, makan makanan sehat, cukup tidur dan yang paling penting adalah mencintai diri sendiri.

Di sisi lain, *wellness program* juga merupakan bagian dari upaya Perusahaan dalam memberikan program penjaminan kesehatan untuk seluruh Perwira. Program ini sejalan dengan Gerakan Pekerja Sehat (GPS) yang dicanangkan oleh Menteri Ketenagakerjaan RI. Adapun bentuk kegiatan dari GPS yang diimplementasikan di Zona 10 mencakup:

- **Wellness Challenge**

Rangkaian kegiatan yang harus diikuti oleh peserta, antara lain kegiatan berolah raga, makan sehat, dan sesi *webinar*.

- **Senam Jumat Bersama**

Senam yang dilakukan setiap hari Jumat pagi di kantor Pasir Ridge Balikpapan.

- **Gerakan Pekerja Perempuan Sehat Produktif (GP2SP)**

Program dukungan untuk Perwira perempuan agar tetap sehat dan produktif. Dukungan tersebut berupa sarana dan prasarana seperti kesediaan ruangan khusus *pumping* bagi ibu menyusui; tempat untuk menyimpan ASI; tempat parkir di tempat kerja yang lebih dekat; pemberian pelatihan atau kelas edukasi mengenai gizi yang baik untuk ibu hamil dan melahirkan; serta program ASI Eksklusif.

- **Employee Assistant Program (EAP)**

Sarana konsultasi yang disiapkan oleh Perusahaan untuk Perwira dan keluarga terkait kesehatan mental.

Menurut dr. Suhartono selaku Assistant Manager Health Zona 10 sekaligus Ketua *wellness program* PERTASEMA, tujuan dari dilaksanakannya program ini adalah:

- Menurunkan faktor risiko penyakit jantung koroner (PJK).
- Menurunkan angka kelebihan berat badan dan obesitas.
- Menurunkan angka merokok.
- Meningkatkan aktivitas fisik atau olah raga.
- Meningkatkan partisipasi dalam edukasi kesehatan.



Sesi edukasi yang merupakan salah satu rangkaian kegiatan PERTASEMA.

Sementara itu, pelaksanaan PERTASEMA diharapkan dapat mencapai target berikut:

- Menurunkan minimal 10% berat badan (bagi yang mengalami kelebihan berat badan).
- Menurunkan 5% angka merokok.
- Meningkatkan 5% partisipasi Perwira dalam edukasi Kesehatan.
- Meningkatkan 5% aktifitas fisik.
- Diikuti minimal oleh 50% Perwira Zona 10.

Mengapa PERTASEMA?

Kata "PERTASEMA" merupakan akronim dari Perwira Pertamina Sehat Bersama. Pemilihan nama program PERTASEMA dipilih melalui skema sayembara dengan kriteria penilaian berdasarkan keunikan bahasa dan kata yang *familiar* di lingkungan Pertamina.

Dalam pelaksanaannya, PERTASEMA menghadapi beberapa tantangan. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah manajemen waktu. "Adanya perbedaan jam kerja dan kesibukan operasional dari masing-masing Perwira maupun lapangan, beberapa kali menjadi kendala yang berpengaruh pada *timeline* program," imbuh Rommy selaku Occupational Public Health & Wellness (OPHW) Assistant Zona 10.

Selain itu, tantangan yang harus dihadapi adalah beragamnya jenis lapangan operasi di Zona 10. "Kita harus bisa membuat program-program yang fleksibel, dapat dilaksanakan di kantor pusat, lapangan *onshore*, maupun *offshore*," ungkap Suhartono. Kendati demikian, Suhartono mengatakan bahwa sejauh ini program PERTASEMA dapat berjalan dengan baik dan mendapatkan dukungan dari *leaders*.



Peserta PERTASEMA ketika melakukan baseline check.



Pjs. General Manager Zona 10, R. Suhardono, saat membuka acara peluncuran program PERTASEMA.



Kebersamaan dan semangat Perwira Zona 10 setelah peluncuran program PERTASEMA.

Antusiasme Perwira dan manajemen.

Animo atas program PERTASEMA terlihat cukup tinggi. Hingga kini, terdapat 1.352 Perwira yang terdiri dari 338 kelompok. Berikut testimoni dari beberapa Perwira yang telah merasakan manfaat mengikuti program ini.

Rajudin, Analyst Facilities Management Zona 10, mengaku telah rutin mengikuti olah raga aerobik yang dilaksanakan setiap Jumat pagi pukul 07.15 hingga 08.00 WITA di area Kantor Pasir Ridge Balikpapan. "Kegiatan aerobik yang dipandu instruktur memberikan energi kepada kita untuk terus berolah raga agar tubuh menjadi segar, sehingga bekerja pun dapat lebih semangat," jelasnya.

Manfaat lain dari program PERTASEMA yang dirasakan oleh Rajudin adalah berhasil menurunkan berat badannya. "Alhamdulillah, pada penimbangan awal berat badan saya mencapai 73 kg, setelah rutin mengikuti program ini, turun menjadi 69 kg," ungkap Rajudin dengan antusias.

Rajudin pun menambahkan bahwa olah raga, mengatur pola makan, dan istirahat cukup adalah bagian yang tidak terpisahkan untuk mencapai keseimbangan tubuh sehat.

Hal senada disampaikan oleh Dinar Wahyudi, PDC Sepinggan & Yakin Field. Dinar mengaku berhasil menurunkan berat badannya, yang semula 102,2 kg menjadi 96,4 kg. "Motivasi saya mengikuti program ini selain sebagai program medis, juga baik untuk kesehatan hingga saya mampu mengontrol berat badan dan indeks massa tubuh (IMT)," tambah Dinar.



Perwira melakukan kegiatan Senam Jumat Bersama di Kantor Pasir Ridge.

Menjaga kesehatan dengan cara menyenangkan

Menjaga kesehatan tidak hanya dengan cara berolah raga saja. Melakukan aktivitas lain yang sekiranya membuat tubuh kita lebih segar dan semangat juga penting. Seperti halnya kegiatan *7 Summit* yang diinisiasikan oleh Perwira Zona 10. Kegiatan *7 Summit* mengajak Perwira untuk mendaki 7 (tujuh) gunung atau bukit yang ada di Kota Balikpapan. Ketujuh gunung atau bukit itu adalah Gunung Dubbs, Pasir, Komendur, Bahagia, Pipa, Polisi, dan Bugis.

Yandi Pramudita, Communication Relations Zona 10 merupakan salah satu Perwira yang menginisiasi kegiatan ini. Bagi Yandi, mendaki gunung merupakan salah satu aktivitas *outdoor* yang menantang dan menawarkan pengalaman yang tak terlupakan. Terlebih lagi, mendaki gunung bersama teman-teman dapat memperkaya pengalaman mendaki dan memberikan kenangan indah yang akan selalu diingat sepanjang hidup.

Anggota *7 Summit* terdiri dari 7 (tujuh) Perwira fungsi Communication Relations & CID Zona 10, yaitu Etna Syldimisari, Tarmizi, Dwi Parasamyanto Ardi, Ilham Suryadi Suardi, Yandi Pramudita, Vivien Meylina dan Adnan Alif Utama. Harapannya, Perwira lain dapat bergabung dan mengikuti kegiatan ini.

“Sebagai penutup, dr. Suhartono tidak hentinya mengajak Perwira untuk melakukan gerakan hidup sehat. “Ayo kita kobarkan kembali gerakan hidup sehat. Ajak teman dan keluarga untuk bersama menerapkan hidup sehat. Ingat, Aku Sehat, Pertamina Kuat, Indonesia Hebat,” seru dr. Suhartono.



Salah satu webinar seri kelas edukasi PERTASEMA yang mengajak Perwira untuk implementasi hidup sehat



Poster 7 Summit yang mengajak Perwira mendaki gunung atau perbukitan tertinggi di sekitar Kota Balikpapan.

Optimus, Bukti Nyata Kontribusi Terbaik PHI dalam Upaya Optimasi Biaya



Penghargaan yang berhasil diraih oleh Team Cost Optimization (TCO) PHI-Regional 3 Kalimantan dalam Optimization Upstream (OPTIMUS) dan Pertamina Cost Optimization tahun 2022.

Mengelola lapangan-lapangan yang tak lagi muda, keekonomian menjadi kunci yang harus dipertahankan dalam kegiatan operasi dan bisnis Perusahaan. Dengan tingkat keekonomian yang baik, Perusahaan dapat menggenjot kinerja, investasi, hingga *revenue* Perusahaan. Optimus, singkatan dari Optimization Upstream, adalah inisiatif pencatatan optimasi biaya yang menjadi bukti nyata berbagai upaya untuk mendorong kinerja terbaik di lingkungan Subholding Upstream. Melalui Optimus, PHI-Regional 3 Kalimantan menunjukkan prestasi dengan menyabet penghargaan 2nd Best Contribution pada tahun 2022.

Lebih dekat dengan Optimus

Optimus tentunya bukan sekedar ajang mencari trofi atau pembuktian diri. Optimus merupakan detak nadi yang berdenyut selaras dengan upaya Perusahaan untuk dapat terus beroperasi dengan aman dan selamat di tengah berbagai tantangan yang dihadapi

Direktur Utama Pertamina (Persero), Nicke Widyawati, meluncurkan Surat Perintah No. Print 25/C 00000/2022/S0 tentang program optimasi biaya untuk meningkatkan *revenue* Perusahaan yang melibatkan seluruh fungsi di lingkup *holding* dan *subholding*. Tujuannya, agar Perusahaan dapat tumbuh dengan lincah, efisien dan berkelanjutan. Target optimasi biaya terbesar, diamanahkan kepada Subholding Upstream.

Oleh karenanya, menjadi tugas kita bersama untuk saling sadar biaya. Memahami bahwa di tengah urgensi dan kebutuhan akan transisi energi, bisnis migas masih menjadi tulang punggung pemasok energi nasional. Di pundak kita lah amanat itu bertumpu. Tanpa optimasi biaya, mengelola lapangan tua dengan berbagai problematikanya ibarat mendaki gunung membawa panci masak yang besar, bisa berguna, tapi lebih banyak madaratnya.

Bagaimana Optimus diukur?

Optimasi biaya dapat dicapai melalui tiga hal, yaitu penghematan atas penggunaan anggaran biaya dalam RKAP (*cost saving*), penambahan biaya yang dapat dihindari setelah pelaksanaan program optimasi (*cost avoidance*), penambahan pendapatan diluar proyeksi RKAP setelah dikurangi biaya yang ditimbulkan (*revenue growth*).

Optimasi tersebut dapat diwujudkan dengan peningkatan efisiensi, efektivitas, dan integritas proses bisnis *existing* (*business process improvement*), membangun sinergi positif antar entitas bisnis dalam Pertamina Group (*collaborative action*), dan peningkatan *competitive edge* Perusahaan melalui inovasi di berbagai lini bisnis Pertamina Group (*business model & technology innovation*).

Proses penilaian Optimus dilakukan di tingkat regional. Tim Optimus mengajukan *project charter* dilengkapi dengan bukti-bukti (*evidence*) yang diajukan ke Tim Optimus Subholding Upstream. Pengajuan ini selanjutnya akan diverifikasi oleh tim optimasi biaya PT Pertamina (Persero).

Optimus sebagai pendorong dan bukti nyata upaya optimasi biaya

Mohamad Syah Afgani selaku Koordinator Team Cost Optimization (TCO) PHI-Regional 3 Kalimantan menekankan bahwa optimasi biaya adalah penerapan cara kerja yang baru dengan tetap memprioritaskan aspek HSSE. Sehingga, inisiatif tersebut berdampak positif terhadap kinerja operasional dan finansial Perusahaan.

“Optimasi biaya bukan berarti pemotongan biaya apalagi sampai menghambat pelaksanaan program kerja,” tandasnya. Afgani menambahkan, optimasi biaya yang baik juga tidak menimbulkan *whack a mole effect*, atau efek gali lubang tutup lubang di mana masalah berulang *malah* muncul di aspek-aspek yang berbeda.

Pada tahun 2022, PHI-Regional 3 Kalimantan berhasil mencatatkan efisiensi hingga USD 66,5 juta atau lebih dari 950 miliar rupiah. Capaian ini jauh melebihi target USD 43,6 juta atau 152% dari target yang ditetapkan, sehingga sukses membawa PHI-Regional 3 Kalimantan meraih 9 penghargaan Optimus, 1 dari PT Pertamina (Persero) dan 8 dari Subholding Upstream, PT Pertamina Hulu Energi (PHE).

Capaian efisiensi sebesar USD 66,5 juta tercatat merupakan kontribusi terbesar kedua (2nd Best Contribution) di lingkungan Subholding Upstream. Angka tersebut merupakan sumbangsih dari seluruh wilayah kerja PHI-Regional 3 Kalimantan baik dari kantor Regional maupun Zona 8, Zona 9, dan Zona 10.

Salah satu proyek yang berhasil menyumbang kontribusi terbesar dalam pencapaian tersebut adalah Material Ex Termination (MAXTER), yang digawangi oleh fungsi Supply Chain Management. Pemanfaatan material eks terminasi tersebut mampu menghemat USD 15 juta atau sekitar 23% dari total kontribusi efisiensi PHI-Regional 3 Kalimantan dalam program Optimus.

Sementara, inisiatif penyumbang efisiensi terbesar kedua adalah proyek penerapan inovasi LPG Production Booster System (LPBS) pada kilang LNG Bontang. Inisiatif tersebut dilakukan oleh PT Badak NGL bersama produsen migas di Kalimantan Timur, salah satunya adalah grup PHI. Proyek tersebut berhasil meningkatkan *revenue* dari *lifting* LPG sebesar USD 8 juta.

Setinggi apa kita mendaki di tahun ini?

“Gunung tercipta bukan agar kita bisa menaklukkan puncaknya. Gunung tercipta agar kita mampu menaklukkan ego kita sendiri.” – Fiersa Besari

Demikian juga dalam perjalanan pendakian kita untuk meraih energi untuk negeri. Untuk mencapai target produksi dengan berbagai tantangannya, kita harus kesampingkan ego dan praktik-praktik yang tidak efisien agar dapat bertumbuh secara optimal dan berkelanjutan.

PT Pertamina (Persero) menetapkan *stretch target* optimasi biaya sebesar USD 913 juta pada tahun 2023. Kita patut bersyukur, untuk PHI-Regional 3 Kalimantan sendiri, dari total *target base* sebesar USD 26 juta (*stretch* USD 43,40 juta), kita sudah mampu mengantongi catatan sebesar USD 85 juta. Namun pencapaian seluruh subholding masih tercatat di angka USD 473 juta (52% dari *stretch target* USD 913 juta).

Masih ada triwulan akhir 2023 untuk kita dongkrak capaian optimasi biaya di lingkup PHI-Regional 3 Kalimantan. Salah satu upaya yang dapat kita contoh adalah kontribusi tim Well Intervention Zona 8 yang telah mencatatkan realisasi kontribusi optimasi biaya cukup besar di PHI-Regional 3 Kalimantan. Hingga semester I 2023, tim Well Intervention Zona 8 mencatatkan optimasi biaya lebih dari USD 1 juta. Pencapaian tersebut



Team Cost Optimization (TCO) PHI-Regional 3 Kalimantan saat melakukan site visit ke lapangan PT Badak NGL.

diperoleh dari optimasi pekerjaan rutin dengan melakukan pekerjaan pengganti yang lebih murah, namun hasilnya sama atau bahkan lebih baik. Dalam hal ini, sasaran utamanya adalah pelaksanaan pekerjaan MWSO menggunakan *slickline* untuk pemasangan *PO spacer*, *PO plug* dan *bridge plug* dalam rangka menggantikan pekerjaan MWSO menggunakan *electricline* untuk pemasangan *casing patch* dan *bridge plug*.

Contoh lain adalah proyek *surface facilities* yaitu pemasangan *floating hose* SBM Terminal Santan 3 strings di Zona 10. Optimasi biaya sebesar USD 380 ribu untuk proyek *multiyears* ini didapatkan dari inovasi pengerjaan *assembly hose* dan *integrity test* yang dilakukan di *onshore* serta AHTS dan *mooring place* menggantikan *working barge*.

Bersama kita bisa capai optimasi biaya

Lalu, bagaimana langkah yang dapat kita capai untuk turut mendaki optimasi biaya dan wujudkan kegiatan operasi yang berkelanjutan?

- Meningkatkan akurasi anggaran dengan pengurangan anggaran kontingensi.
- Mengubah filosofi kerja dengan berfokus pada proses bisnis dan operasi.
- Optimasi proses rantai suplai dengan kontrak terintegrasi dan negosiasi.
- Organisasi yang ramping (*lean*) dan gesit (*agile*).
- Inovasi dan standardisasi yang didesain sesuai dengan tujuan penggunaan.
- Optimasi kegiatan operasi melalui pemeliharaan dan inspeksi berbasis risiko.
- Sinergi dan kegiatan operasi nirbatas (*borderless operations*) dengan pemanfaatan pengetahuan dan sumber daya.
- Digitalisasi sehingga memungkinkan informasi data realisasi secara waktu nyata (*real time*).

Konsep Optimus dalam keseharian Perwira

Jika kita beranggapan bahwa konsep Optimus hanya dapat diterapkan dengan upaya dan target yang besar saja, tentu saja kurang tepat. Optimus memiliki konsep dasar yang selaras dan dapat diimplementasikan dalam keseharian kita sebagai Perwira. Penerapan Optimus dapat dimulai dari hal yang kecil, ide yang sederhana, dan kemudian dikolaborasikan bersama. Haris Kusuma Adi, Sr Analyst Performance Management sekaligus Team Cost Optimization (TCO) PHI-Regional 3 Kalimantan menggarisbawahi beberapa poin terkait penerapan Optimus dalam keseharian Perwira antara lain:

- **Cari peluang.** Ternyata banyak peluang di sekitar kita yang bisa ditemukan dengan fokus dan *brainstorming* idea. Berbagai *tools* (forum, dropbox, dll) dapat digunakan oleh sesama Perwira untuk mengumpulkan berbagai ide dan inovasi.
- **Utamakan sinergi.** Sinergi dan kerja sama antarfungsi dan antarentitas di PHI-Regional 3 Kalimantan juga dapat memperluas spektrum ide atau inisiatif optimasi di berbagai bidang yang beririsan dan bisa dikolaborasikan.
- **Catat idemu.** Ide dan inisiatif yang banyak tersebut akan sangat besar *chance* suksesnya jika ditindaklanjuti dengan rencana tertulis (misalnya melalui Charter). Selain itu dukungan manajemen dan komitmen segenap Perwira terkait menjadi salah satu poin penting.
- **Pantau target.** Monitoring, pencatatan dan *valid evidence* menjadi kunci keberhasilan pencapaian target yang ditetapkan.

Sedangkan untuk mendukung tercapainya target optimasi Perusahaan, Perwira dapat turut andil melalui:

- Memahami bahwa Optimus bukan *cost cutting*, sehingga tidak boleh mengorbankan kualitas kerja, produk, integritas peralatan dan aspek keselamatan serta keamanan.
- Menjadikan optimasi biaya dalam berbagai bentuknya (seperti *cost saving*, *cost avoidance* dan *revenue growth*) menjadi sebuah spirit yang inheren dan tertanam dalam diri meskipun tanpa SPIn atau dorongan dari eksternal.
- Menyampaikan ide-ide dan inisiatif baru jika menemukannya di berbagai bidang yang terlibat.
- Membantu implementasi ide-ide yang telah diwujudkan menjadi *project charter* Optimus dengan segenap kompetensi dan komitmen tinggi.

Ragam Cara Meningkatkan Kompetensi Perwira

"Employees are a company's greatest asset." - Anne M. Mulcahy, mantan CEO dan ketua Xerox.

Dalam mewujudkan visi menjadi perusahaan minyak dan gas bumi kelas dunia, PHI-Regional 3 Kalimantan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki semangat untuk terus mengembangkan kompetensinya. Hal ini diperlukan agar Perusahaan terus mampu menjawab tantangan bisnis dan operasi migas yang dinamis. Berbagai cara dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi, misalnya dengan mengikuti pelatihan (*upskilling*) atau penugasan melalui surat perintah. Sosok Perwira *Energia Kalimantan* kali ini akan bercerita tentang beberapa Perwira yang masuk dalam daftar **learning hours** tertinggi pada tahun 2022, yaitu Ratih Wulandhari (Zona 8), Adhitya Ryan Saputra (Zona 9), dan Lodisa Epakuawan (Zona 10).



Ratih Wulandhari

Analyst Occupational Health & Industrial Hygiene Zona 8

"Sumber daya manusia dan ilmu adalah aset yang tidak bisa dipisahkan." Demikian yang disampaikan oleh Ratih Wulandhari yang akrab disapa Ratih, salah satu Perwira Fungsi HSSE Zona 8. Sebelumnya, Ratih memiliki pengalaman bekerja di fungsi Safety Method & Planning. Bekerja pada dua disiplin ilmu yang berbeda, tentunya menjadi tantangan tersendiri bagi Ratih. Dari sebelumnya ia familiar dengan dunia keselamatan, kini ia harus berkecimpung di bidang kesehatan yang berhubungan dengan *fitness to work* maupun dunia medis.

Banyaknya istilah-istilah baru di dunia kesehatan yang belum ia ketahui sebelumnya, menjadi pemicu semangat bagi Ratih untuk terus belajar. Perempuan yang gemar membaca buku fiksi ini sangat aktif dalam mengikuti pelatihan di luar pekerjaan dengan metode *self-training*. "Saya lebih memilih untuk selalu meng-*upgrade* keilmuan diri, apalagi ilmu yang bermanfaat bagi orang lain," ungkap Ratih.

Bagi Ratih, selain tantangan mempelajari ilmu baru, ia juga harus dapat mengatur waktu dengan baik. "Memang agak sulit membagi waktu untuk bekerja dan mempelajari hal yang baru. Diperlukan *time management* yang baik, saya berusaha sebisa mungkin meluangkan waktu untuk mengikuti webinar-webinar baik yang diselenggarakan oleh organisasi nasional maupun organisasi internasional," terang Ratih.

Perwira yang mengidolakan penulis Haruki Murakami ini sangat menyukai kegiatan membaca buku. Baginya, istilah "buku adalah jendela dunia" benar-benar ia resapi dan nikmati. Melihat fenomena saat ini, Ratih menyayangkan bahwa generasi muda sekarang sangat minim literasi. Berkat kegemarannya membaca buku, ia bisa melakukan *upgrade* diri sendiri kapan pun dan dimana pun.

Sedikit tips dari Ratih agar Perwira lebih bersemangat dalam melakukan *upgrade* diri adalah "Kita harus tahu apa yang kita kerjakan. Saat menghadapi sebuah masalah, kita artikan bahwa inilah saatnya bagi kita untuk *explore*. Cari tahu penyelesaian masalah dengan membaca referensi-referensi terkait, kemudian prioritaskan

apa yang harus kita *explore* dan pelajari lebih lanjut untuk mencari solusi yang terbaik," jelas Ratih.

Hobi membacanya juga ia jadikan motivasi bagi Perwira untuk terus mengembangkan diri. "Jangan pernah merasa cukup dengan ilmu yang didapat, membaca adalah jendela ilmu yang bisa meningkatkan kompetensi dan pengetahuan kita," tutup Ratih.



Adhitya Ryan Saputra

Assistant Manager Safety Zona 9

"Pergi dan pulang kerja dengan aman, sehat, selamat, dan sempurna," adalah prinsip Adhitya Ryan Saputra seorang Assistant Manager Safety di Zona 9. Adhitya mulai bergabung di PT Pertamina EP (PEP) pada tahun 2007, dan saat ini ia diamanahi untuk mengoordinasikan aspek *safety* di PT Pertamina Hulu Sanga Sanga (PHSS), PEP Sangasanga, Sangatta, dan Tanjung Field. Ia mengaku bahwa memimpin dua entitas yang berbeda merupakan sebuah tantangan, di mana ia mencoba untuk menyelaraskan dua budaya kerja untuk mendukung kelancaran operasional di Zona 9.

Dengan pengalaman bekerja di hampir seluruh bidang HSSE, pria ini tidak cepat merasa puas dengan bekal ilmu yang dimiliki. Ia berkomitmen untuk terus meningkatkan kompetensi dengan cara mengajukan dan menjalankan *Individual Development Program* (IDP). Adhitya secara aktif mengikuti *mandatory training* Perusahaan terkait dengan *Behavior Based Safety* (BBS), *Corporate Life Saving Rules* (CLSR), *Process Safety Asset Integrity Management System* (PSAIMS), hingga AKHLAK. Selain itu, ia juga kerap mengikuti beragam *upskilling* lainnya untuk mengembangkan ilmu yang ia miliki.

Bagi Adhitya, peningkatan kompetensi sangat penting dilakukan. Terutama bagi seseorang yang bekerja di bidang *safety*, mereka dituntut untuk dapat memiliki pengetahuan luas tentang kegiatan operasional perusahaan, sehingga dapat memberikan rekomendasi dari aspek *safety* kepada fungsi-fungsi terkait. "Jangan pernah letih untuk belajar dan selalu miliki niat yang baik dalam memenuhi suatu pekerjaan. Karena selain menjadi amanah untuk mencapai tujuan perusahaan, bekerja juga merupakan cara untuk menafkahi keluarga," tutupnya.



Lodisa Epakuawan

Staff Maintenance Planning Zona 10 PEP Bunyu Field

Lodisa Epakuawan atau yang akrab disapa Lodi adalah seorang Perwira Technician Civil di PEP Bunyu Field. Ia bergabung dengan Pertamina Group melalui program Bimbingan Profesi Sarjana (BPS) di tahun 2019, dan diangkat sebagai Well Site Maintenance di tahun 2020.

Ia menceritakan bahwa tantangan terbesar pada masa awal bekerja adalah pengurangan anggota tim saat reorganisasi. Ia dan seorang rekannya pun kemudian harus menyokong posisi supervisor. Semangat menjalankan amanah, Lodi pun berupaya untuk meningkatkan kompetensi dengan mengikuti *upskilling* dan *course* yang diadakan oleh Perusahaan maupun luar Perusahaan.

Bagi Lodi, memperdalam maupun mengembangkan kemampuan yang dimiliki tidak hanya bermanfaat bagi dirinya sendiri, namun juga untuk lebih memahami orang lain. "Selain meningkatkan keterampilan pekerja, *upskilling* juga dapat membuat kita memahami pekerjaan dan kebutuhan dari fungsi-fungsi terkait," ucapnya.

Perwira penggemar komik *One Piece* ini percaya bahwa peningkatan *soft skill* tidak kalah penting untuk dilakukan, misalnya dengan membaca buku di waktu senggang. Lodi mengaku sudah memiliki kegemaran membaca sejak kecil. Salah satu buku yang berkesan bagi Lodi adalah *How to Talk to Anyone* karya Leil Lowndes. "Buku ini memberikan berbagai tips dan strategi untuk meningkatkan kemampuan komunikasi. Sebagai seorang *introvert*, membaca buku ini membuat saya menjadi lebih *confident* dalam berkomunikasi dan dapat menjadi pendengar yang baik sehingga dapat berkomunikasi lebih efektif dalam menyelesaikan masalah di lapangan," ungkap Lodi.

Di tengah kesibukannya sebagai Perwira, Lodi juga secara aktif turut serta dalam penugasan melalui surat perintah (SPrin). Berbagai pekerjaan di luar *daily tasks* ia lakukan, antara lain menjadi Tim Implementasi Sistem Manajemen Pengamanan PHI Regional 3 Zona 10 Bunyu Field, Tim Inspeksi Housekeeping & Safety Barrier PHI Regional 3 Zona 10 Bunyu Field, dan Tim Keamanan PHI Regional 3 Zona 10 Bunyu Field. Meskipun pekerjaan-pekerjaan tersebut tidak secara langsung berkaitan dengan tugas utama Lodi, ia tetap menganggapnya sebagai kesempatan belajar yang baik. Baginya setiap penugasan tersebut, membuat ia semakin banyak mendapatkan beragam ilmu yang bermanfaat.

Semangat Mengabdikan Perwira untuk Masyarakat

Merdeka! Pada tahun 2023 ini, Indonesia memasuki usia kemerdekaan yang ke-78 tahun. Turut serta dalam memperingati Hari Ulang Tahun Republik Indonesia (HUT RI), rubrik Unjuk Gigi *Energia Kalimantan* mengangkat cerita Perwira yang berperan aktif melayani masyarakat sebagai salah satu wujud dedikasi kepada masyarakat dan menerapkan tata nilai AKHLAK dalam kehidupan sehari-hari. Dalam edisi ke-5 ini, kita akan menyimak cerita dari Perwira yang menjabat sebagai Ketua Rukun Tetangga (RT) dan Kepala Dusun di lingkungannya, antara lain Budi Surya (Zona 8), Sigit Sri Wibisono (Zona 8), Mohammad Syamsu'Uddin Dananjaya (Subholding Upstream), Muhammadiyah (Zona 9), dan Yusuf (PHI-Head Office).



Mengemban tugas menjadi seorang Ketua RT di tengah kesibukan bekerja sebagai Perwira tentu bukan suatu hal yang mudah. Diperlukan manajemen waktu yang baik dan juga kemampuan *leadership* tinggi. Memimpin kelompok masyarakat juga tentunya berbeda dengan ketika kita memimpin rekan sesama Perwira di kantor. Terlebih lagi, perbedaan budaya atau multikultural yang ada di dalam masyarakat perlu diperhatikan dengan baik. Tidak lupa, menumbuhkan kebersamaan dan kekompakan dalam masyarakat juga harus menjadi fokus utama bagi seorang Ketua RT. Salah satu cara untuk memupuk kebersamaan di tengah masyarakat adalah ketika memeriahkan momen Hari Kemerdekaan Republik Indonesia.

Berbicara mengenai kemerdekaan, kata "merdeka" berasal dari bahasa Sanskerta yaitu *maharddhika* yang berarti kaya, sejahtera dan kuat. Dalam mengisi kemerdekaannya, setiap masyarakat Indonesia biasanya akan memperingati hari kemerdekaan Indonesia dengan melaksanakan upacara bendera dan mengikuti perlombaan *tujuh belasan*. Kira-kira bagaimana Perwira yang juga menjabat sebagai Ketua RT di wilayahnya ini memupuk kebersamaan warganya dengan semangat perayaan kemerdekaan?

Harmonis ia tunjukkan dengan membangun rasa kebersamaan dengan warga, misalnya ketika gotong-royong melakukan pembersihan lingkungan. Sifat Amanah dan Loyal selalu Budi terapkan ketika melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawabnya sebagai Ketua RT dengan sebaik-baiknya. "Tugas menjadi ketua RT harus dihadapi dengan rasa ikhlas, karena jika kita menjalani suatu hal dengan ikhlas dan sungguh-sungguh, maka hasilnya pun akan maksimal," tuturnya.

Tingkatkan hidup sehat untuk rayakan kemerdekaan

Dalam rangka memeriahkan hari kemerdekaan Indonesia, Budi sebagai Ketua RT dan warganya mengadakan salah satu perlombaan khas tujuh belasan, yaitu panjat pinang. Tidak hanya itu, Budi juga ingin mendorong masyarakat untuk hidup sehat dengan melaksanakan kegiatan kerja bakti, imunisasi anak di Posyandu dan Puskesmas kelurahan, serta menjaga kebersihan dengan membuang sampah pada tempatnya. Berdasarkan pengalaman tahun sebelumnya, masyarakat terlihat antusias dan kooperatif, serta acara tersebut dapat mempererat rasa kekeluargaan antarwarga.



Budi Surya

Communication, Relations & CID – Zona 8

Ketua RT 21, Kelurahan Gunung Sari Hulu, Kecamatan Balikpapan Tengah

Menjadi Ketua RT dengan menerapkan tata nilai AKHLAK

Perwira selayaknya sudah familiar dengan tata nilai AKHLAK yang dapat diaplikasikan dimana saja dan kapan saja, baik di lingkungan kerja maupun tempat tinggal. Salah satu Perwira, Budi Surya, berperan sebagai Ketua RT di tempat tinggalnya. Budi dilantik pada 31 Agustus 2022. Selama satu tahun menjadi Ketua RT, banyak suka duka yang dialami, mulai dari merayakan kegiatan bersama, hingga penyelesaian masalah di lingkungan masyarakat.

Menurut Budi, tidak ada ilmu (khusus) untuk menjadi Ketua RT. Namun ia mengaku berusaha selalu menerapkan tata nilai AKHLAK dalam menjalankan tugasnya sebagai Ketua RT. Salah satu contoh penerapan aspek Adaptif dalam AKHLAK, ia lakukan saat menyelenggarakan kegiatan vaksinasi untuk pencegahan COVID-19. Nilai Kolaboratif dan



Budi dan warga RT 21 Kelurahan Gunung Sari Hulu saat melaksanakan kegiatan kerja bakti.

UNJUK GIGI

**Sigit Sri Wibisono**

Sr Engineer Surface Facilities Support – Zona 8

Ketua RT 36, Komplek Rumah Perusahaan Gunung Bugis, Kelurahan Karang Jati, Kecamatan Balikpapan Tengah

Menerapkan AKHLAK untuk menciptakan ketertiban

Sigit Sri Wibisono tergabung dalam fungsi Production Zona 8 dan dipercaya menjadi Ketua RT untuk 90 kepala keluarga. Sigit menerapkan aspek Harmonis dengan cara mendengarkan kebutuhan maupun keluhan yang dirasakan warganya seperti gangguan air dan listrik, maupun perbaikan fasilitas perumahan untuk menjaga keharmonisan antarwarga.

Selama menjadi Ketua RT, Sigit belajar untuk bisa cepat beradaptasi dengan kegiatan kelurahan yang seringkali padat, namun berhasil ia tangani dengan cara melakukan prioritas. Sigit pun berusaha selalu menjunjung tinggi sikap amanah dalam memimpin demi menciptakan lingkungan yang lebih baik. Sebagai Ketua RT, Sigit juga turut merasakan kesedihan jika ada warga yang mengalami musibah atau kedukaan, karena ikatan kekeluargaan antarwarganya yang sudah erat. Dalam upaya menerapkan nilai Kolaboratif, Sigit mengutamakan untuk selalu bahu-membahu dengan warga dalam menyelesaikan permasalahan maupun berkontribusi kepada masyarakat sekitar.



Sigit saat dikukuhkan sebagai Ketua RT 36 oleh Lurah Karang Jati, Munir Achmad.

Merayakan Hari Kemerdekaan RI sebagai ajang silaturahmi

Sebagai Ketua RT, Sigit ingin sekali menjadikan hari kemerdekaan RI menjadi ajang untuk bersilaturahmi dan mempererat tali persaudaraan antarwarga. Seluruh warga termasuk para *outdoor service*, *cleaning service*, dan petugas keamanan turut diharapkan dapat berpartisipasi dalam perlombaan tujuh belasan. Hingga pada pelaksanaannya, acara tersebut dapat diikuti oleh kalangan bapak, ibu, hingga anak-anak. Lomba-lomba yang digelar pun beragam, mulai dari lomba hias sepeda, kelereng, bakiak, balap karung, panahan, *3 poin shoot*, menggambar dengan mata tertutup, sampai dengan perlombaan yang jenaka seperti lari satu sarung bertiga dan sepak bola menggunakan daster. Selain itu, kegiatan makan bersama dengan banyak pilihan makanan lokal menjadi penutup perayaan HUT RI.

Rangkaian kegiatan *tujuh belasan* ini memberi kesan tersendiri bagi Sigit dan warga RT 21 Kelurahan Gunung Sari Hulu. Respon yang positif juga disampaikan oleh warga setempat setelah melakukan kegiatan bersama ini. Beberapa warga menyampaikan bahwa mereka merasa lebih dekat dengan tetangga dan hampir semuanya antusias untuk kembali melakukan kegiatan ini. "Saat pandemi, kita tidak bisa berkumpul (dengan bebas) dan semangat merayakan HUT RI pun menurun. Sekarang kita sudah bisa berkumpul (dengan bebas) kembali, sehingga harus dimanfaatkan dengan membuat program yang sebagus-bagusnya guna mengurangi polaritas, membangkitkan semangat silaturahmi, semangat kewarganegaraan dan kebangsaan yang tinggi," tutup Sigit.

**Mohammad Syamsu'uddin Dananjaya**

Sr. Analyst General Services-Subholding Upstream

Ketua RT 11, Kelurahan Sungai Nangka, Kecamatan Balikpapan Selatan

Menjadi ketua RT secara virtual, ternyata bisa!

Pengalaman unik dari Mohammad Syamsu'uddin Dananjaya atau yang akrab disapa Syamsu'uddin ini ialah menjadi seorang Ketua RT secara virtual. Hal ini terjadi lantaran dirinya tetap menjadi Ketua RT 11, Kelurahan Sungai Nangka, Kecamatan Balikpapan Selatan, Kota Balikpapan meskipun sudah berpindah tugas ke Jakarta. Kendati demikian, kondisi ini tidak menghalanginya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai Ketua RT. Dalam hal menghadiri pertemuan warga dan/atau pertemuan dengan kelurahan, Syamsu'uddin memang mengalami sedikit keterbatasan. Meskipun demikian, perkembangan teknologi sangat membantu Syamsu'uddin, sehingga ia tetap dapat berkoordinasi dan memonitor hasil pertemuan untuk disampaikan kepada warga.

Dalam hal program kerja, Syamsu'uddin bersama dengan warga setempat mengelola fasilitas *composting*. Fasilitas ini menjadi inspirasi bagi kelurahan untuk membuat hal yang sama, hingga mendapatkan penghargaan di tingkat kota Balikpapan. Keberhasilan ini tidak terlepas dari pengamalan nilai Kompeten dan kemampuan komunikasi yang dimiliki oleh Syamsu'uddin. Sehingga, proses *sharing knowledge* tentang program dan hal-hal praktis yang harus dilakukan oleh rumah tangga terkait pengolahan sampah organik terpadu dapat berlangsung dengan baik.

Memperingati Hari Kemerdekaan dengan Berbagi

Pada momen peringatan HUT RI, Syamsu'uddin mengimbau kepada warganya untuk melakukan kegiatan yang berbeda yaitu donasi dan pemberian santunan kepada warga sekitar yang membutuhkan. Kegiatan tersebut diawali dengan sarapan bersama, dilanjutkan dengan jalan sehat dan bersepeda sembari membagikan santunan secara langsung. Setelah kegiatan santunan, warga RT 11 Kelurahan Sungai Nangka melaksanakan kegiatan perlombaan *tujuh belasan*. Rangkaian acara diakhiri dengan pentas seni dan pembagian hadiah lomba.

"Hari Kemerdekaan RI patut disyukuri dengan cara menjadi warga yang taat hukum, aturan, ikut bekerja sama dengan ketua RT untuk memajukan lingkungan, menjaga kebersihan dan meningkatkan kesejahteraan lingkungan. Mengikuti karnaval boleh saja, namun hendaknya tetap berperilaku baik, misalnya membuang sampah pada tempatnya agar lingkungan tetap terjaga," tutup Udin.



UNJUK GIGI

**Muhammadiah**

Security Badak Field – Zona 9

Kepala Dusun Wilayah Kerja Hulu Sanga Sanga Badak 14, Gas Alam Badak 1, Desa Badak baru, Kelurahan Badak Hulu, Kecamatan Balikpapan

Kepala dusun yang peduli pada kesejahteraan warga

Muhammadiah atau biasa dikenal sebagai Badiah, bertugas sebagai *security* di PT Pertamina Hulu Sanga Sanga. Badiah juga dipercaya oleh masyarakat setempat untuk menjalankan tugas sebagai Kepala Dusun. Selama 5 tahun, Badiah telah memimpin masyarakat sebanyak 250 kepala keluarga. Meskipun harus mengemban dua tugas secara bersamaan, Badiah dengan ikhlas menjalankan amanah sebagai Kepala Dusun. Badiah mengaku bahwa tanggung jawab ini juga merupakan kesempatan bagi dirinya untuk dapat lebih membantu masyarakat di lingkungan tempat tinggalnya.

Program-program yang dilakukan oleh Badiah antara lain gotong royong, program kejar paket pendidikan untuk anak-anak yang putus sekolah, hingga mengadakan pelatihan wirausaha. Kompetensi yang Badiah miliki sebagai seorang *security* juga ia amalkan untuk membantu kepentingan warganya. Warga dusun dibekali dengan pengetahuan seputar menjaga keamanan wilayah, kebersihan lingkungan, dan diberikan pelatihan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup.

Lebih energik di Hari Kemerdekaan

Untuk memaknai Hari Kemerdekaan RI, Badiah mengajak masyarakat agar senantiasa memiliki jiwa nasionalisme yang kuat. Beberapa upaya untuk memupuk jiwa nasionalisme yang kuat diantaranya adalah dengan bergotong royong menjaga kebersihan lingkungan tempat tinggal dan melakukan upacara bendera di Kecamatan. Selain itu, Badiah dan warga setempat juga menyelenggarakan lomba untuk mengedukasi warga, seperti perlombaan tradisional guna melestarikan permainan tradisional. Di wilayah Badiah menjabat sebagai kepala dusun, Peringatan HUT RI bisa dilaksanakan hingga satu minggu lamanya. Biasanya, rangkaian acara dimulai dengan diadakannya pra *event* sebelum tanggal kemerdekaan RI, dan ditutup dengan pesta rakyat tepat pada tanggal 17 Agustus. Menurut Badiah, tujuan diadakannya pesta rakyat ini adalah untuk meningkatkan silaturahmi antarwarga.



Badiah saat terjun langsung membersihkan aliran sungai yang melintasi wilayah Dusun yang dipimpinnya.

**Yusuf**

Human Capital Administrator – Regional 3

Mantan Ketua RT 4, RW 7, Tanah Baru, Beji, Depok

Menjunjung tinggi amanah dalam menjalankan tugas sebagai ketua RT

Yusuf telah menjabat sebagai Ketua RT selama 3 tahun. Ia terpilih setelah mendapatkan 70% suara pada saat pemilihan calon Ketua RT 4 RW 7 di Desa Tanah Baru, Beji, Depok. Yusuf dipercaya oleh 160 Kepala Keluarga karena keaktifannya dalam bersosialisasi dan cukup sering terjun dalam kegiatan masyarakat.

Selama menjadi ketua RT, salah satu masalah terberat yang pernah ia dihadapi adalah adanya penjual miras yang berada di lingkungan RT 4. Untuk mengatasi masalah tersebut, Yusuf tidak serta merta melakukannya sendiri. Ia melakukan musyawarah bersama warga untuk menemukan solusi terbaik. Setelah berhasil menyelesaikan masalah tersebut, Yusuf lebih mengenal banyak orang dan terus menjaga silaturahmi dengan warga. Menurut Yusuf, tugas sebagai Ketua RT ia maknai sebagai bagian dari ibadah karena tujuannya mulia, yakni melayani warga.



Pelaksanaan upacara Hari Kemerdekaan RI yang diikuti oleh warga RT 03 dan RT 04 RW 7, Tanah Baru, Depok.

Menjadikan Hari Kemerdekaan untuk mempersatukan warga

Berdasarkan pengamatan Yusuf, masyarakat RT 4 sangat berjiwa nasionalis. Mereka rutin melaksanakan upacara bendera untuk memperingati HUT RI tiap tahun, dan menariknya hampir seluruh warga hadir dalam upacara bendera ini. Kondisi ini tentu menjadi hal pembeda, mengingat saat ini sudah jarang ditemui sebuah wilayah tempat tinggal yang melaksanakan upacara bendera pada saat HUT RI. Setelah diadakan upacara bendera, warga secara antusias mengadakan perlombaan yang diinisiasi oleh para remaja setempat. Perlombaan yang dilaksanakan berupa balap karung, gerak jalan, hingga panjat pinang.

Seperti peringatan HUT RI pada umumnya, masyarakat RT 4 juga turut memeriahkan dengan sebuah panggung rakyat yang diisi pentas seni dari warga. Acara ini dimaknai sebagai ajang silaturahmi antar warga dengan dana swadaya masyarakat sendiri. "Kita harus terus mempunyai rasa kesatuan dan jangan sampai mau dipecah belah antar sesama warga oleh pihak mana pun, karena sebagai anak bangsa (kita) harus selalu bersatu," pesan Yusuf kepada warganya.

Menelusuri Surga Minyak di Bumi Paguntaka

Siapa sangka, bahwa Bumi Paguntaka atau yang kita kenal sebagai Kota Tarakan, merupakan saksi bisu asal muasal industri minyak di tanah air. Apabila kita menarik kembali sejarah kota ini selama kurang lebih 100 tahun silam, minyak bumi dan perkembangan kota ini tidak dapat dipisahkan. Pada *Energia Kalimantan* edisi kali ini, tim redaksi berkesempatan untuk mengunjungi langsung sejumlah lokasi bersejarah seperti Museum Perang Dunia II dan Museum Minyak di Kota Tarakan, Provinsi Kalimantan Utara; serta napak tilas di lokasi bersejarah bersama Komunitas Tarakan Tempo Doeloe.



Ratusan menara sisa eksplorasi minyak milik Belanda masih berdiri kokoh di kawasan Kota Tarakan.

Berawal dari tempat singgah dan makan, menjadi pusat minyak Tarakan

Kota yang terletak di utara pulau Kalimantan ini, memiliki luas 249,65 km². Sesuai dengan data Badan Pusat Statistik 2021, Kota Tarakan berpenduduk sebanyak 244.185 jiwa. Sejarah mencatat bahwa secara global dan regional, Kota Tarakan mempunyai peran penting sebagai penghubung wilayah di sekitarnya.

Abdul Salam, pria paruh baya yang kini menjabat sebagai Kepala Bidang Kebudayaan di Dinas Kebudayaan Kepemudaan dan Olah Raga serta Pariwisata Kota Tarakan menceritakan secara runut kepada redaksi *Energia Kalimantan* tentang betapa panjang dan menariknya sejarah Bumi Paguntaka ini. Catatan tentang berlimpahnya minyak bumi di kota ini, dapat ditelusur dari catatan pelaut Inggris bernama Belcher. Dalam pelayarannya pada kisaran tahun 1843-1846, Belcher mencatat bahwa Pulau Tarakan dikenal menghasilkan minyak bumi sebanyak 20-30 “botol” (*jars*) per tahun.

Abdul menambahkan, bahwa pada saat itu masyarakat di Tarakan diketahui sudah sering memanfaatkan minyak dalam bentuk “botol-botol” untuk penerangan dan obat-obatan. Hanya saja, saat itu masyarakat setempat belum mengetahui lebih banyak tentang minyak bumi tersebut. Hal ini senada dengan cerita masyarakat setempat yang menyatakan bahwa sejak dahulu kala, terdapat minyak yang konon dapat menyembuhkan banyak penyakit, dan minyak itu mereka sebut sebagai “minyak pertama”. Asal muasal dan cara memperoleh “minyak pertama” pun masih diperdebatkan.

Selanjutnya, pria lulusan Program Magister Arkeologi di Universitas Indonesia ini menjelaskan bahwa pada zaman dahulu, Tarakan dikenal sebagai “Simpang Maritim” alias persimpangan di jalur laut. Pada kurun waktu tahun 1300–1500an, banyak pelaut dari Makassar yang melakukan perdagangan hingga ke Filipina ataupun Brunei. Kala itu, Tarakan juga berperan sebagai wilayah penghubung antara Kesultanan Sulu (Filipina), Kesultanan Tidung (Tarakan), dan Bulungan (Kalimantan Utara). Sesekali, para pelaut ini berhenti di Tarakan untuk berkumpul, istirahat dan makan. Tak heran jika kata “Tarakan” pun berasal dari Bahasa Tidung yang artinya tempat singgah (*tarak*) dan makan (*ngakan*).

Memasuki tahun 1700-1800 kota Tarakan semakin ramai oleh pendatang. Pada era penjajahan Belanda, pemerintah kolonial secara bertahap melakukan okupansi yang berfokus pada eksploitasi dan pertambangan batu bara di wilayah Kalimantan. Hingga pada akhirnya mereka membangun depot penimbunan batu bara di Tarakan. Tentu saja hal ini membuat Tarakan semakin

dikenal karena fungsinya sudah tidak hanya sebagai tempat persinggahan pedagang, namun sebagai kota pelabuhan. Kala itu, banyak kapal bertonasi besar yang dapat masuk ke perairan Tarakan untuk mengangkut batu bara.

Ramainya lalu lintas perdagangan ini berperan penting bagi sejarah Tarakan. Sejumlah fasilitas infrastruktur di pulau ini pun mulai dibangun untuk mendukung kegiatan perdagangan, antara lain pembangunan jalan dan perumahan yang lambat laun membentuk kota Tarakan.

Pada awal masa Vereenigde Oostindische Compagnie (VOC) menguasai perdagangan di Indonesia, wilayah Tarakan belum masuk dalam prioritas utama meskipun kandungan minyak yang ada di daerah ini sendiri sudah diketahui oleh Belanda. Adanya komoditas lain seperti hasil perkebunan di wilayah Jawa, disinyalir menjadi penyebab mereka belum terdesak untuk melakukan eksplorasi minyak.

Seiring berjalannya waktu, hasil perkebunan yang sebelumnya menjadi komoditas utama, mulai bergeser. Belanda memerlukan nilai tambah lain agar dapat memenuhi pasar internasional. Oleh karena itu, mereka mulai beralih ke dunia pertambangan yaitu batu bara. Pada tahun 1870, Belanda juga secara aktif mulai melakukan survei kandungan minyak di Tarakan dan membangun pelabuhan depot batu bara. Konon pada saat itu, sebelum adanya pertambangan di Kalimantan Timur, batu bara menjadi primadona di seluruh wilayah Indonesia termasuk di Tarakan.

Pada kurun waktu 1870an, suhu politik di kawasan Kalimantan semakin memanas, terutama antara Inggris dan Belanda. Hal ini berimbas pada dimulainya pembatasan wilayah jajahan masing-masing. Pada tahun 1879, Tarakan dijadikan sebagai pangkalan perang untuk mengawasi perbatasan kekuasaan Belanda di Pulau Kalimantan bagian utara. Pada saat bersamaan, Belanda pun mulai mengatur strategi untuk mendapatkan modal guna memulai produksi minyak di Tarakan, dengan cara memberikan konsesi kepada perusahaan dengan kepemilikan saham orang Belanda.



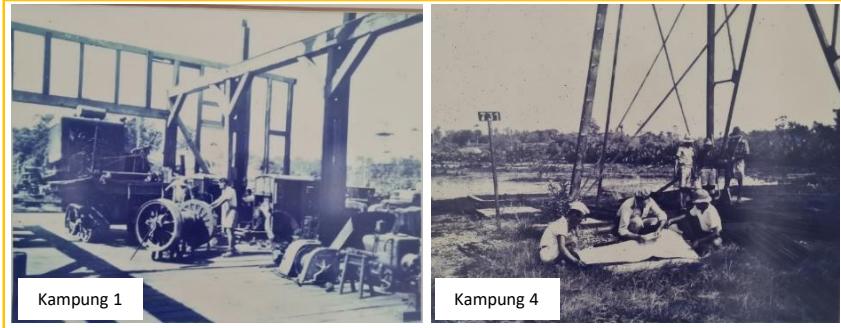
Sumur PAM-01 yang merupakan sumur pertama yang dibor di kawasan Pamusian.

Dalam kesempatan lain, saat Abdul diwawancarai oleh media prokal.co perihal sejarah minyak di Tarakan mengatakan “Belanda semakin mengintensifkan Tarakan karena ada kebijakan Pemerintah Hindia Belanda untuk melakukan survei eksplorasi. Hal ini sehubungan dengan adanya rencana eksploitasi minyak bumi.” Sejak saat itu, pengusaha batu bara mulai melirik untuk mendapatkan konsesi atau izin pertambangan minyak.

Kendati demikian, upaya pengusaha ini tidak berlangsung mulus, karena terdapat banyak hal yang menjadi penghambat seperti faktor keamanan lingkungan, struktur kekuasaan kerjaan-kerajaan yang harus difasilitasi, dsb. Melihat hambatan tersebut, Pemerintah Hindia Belanda pun membuat sebuah program untuk membentuk perusahaan-perusahaan swasta tersendiri.

JELAJAH

Informasi tersebut terdengar oleh salah satu ahli geologi Belanda bernama H.J. Menten. Kemudian ia memutuskan untuk mengikuti program tersebut. Ia tertarik untuk melakukan eksploitasi minyak di Tarakan. H.J. Menten bekerja sama dengan Fabious, seorang pengusaha batu bara. Keduanya membentuk sebuah konsorsium dan mendirikan perusahaan yang bernama NV Tarakan Mij, yang dibentuk di Surabaya.



*Aktivitas pekerja Batavia Petroleum Maatchaapij (BPM) saat melakukan proses pengeboran minyak di area Kampung 1 dan Kampung 4 Pamusian.**

Pada Januari 1897, NV Tarakan Mij mengajukan permohonan kepada Pemerintah Hindia Belanda di Batavia, untuk mendapatkan konsesi eksploitasi perminyakan di Tarakan. Nyaris 3 (tiga) tahun kemudian, yaitu tepatnya pada 6 Desember 1899, barulah NV Tarakan Mij mendapatkan izin pengeboran. NV Tarakan Mij juga sudah melakukan percobaan pengeboran pertama di sebelah utara delta sungai Bulungan.

“Awalnya Pemerintah Hindia Belanda tidak setuju, karena mereka juga ingin melakukan eksploitasi. Tapi karena modalnya tidak cukup, akhirnya Pemerintah Hindia Belanda memberikan izin kepada NV Tarakan Mij untuk melakukan eksploitasi di Tarakan,” ujar Abdul.

Pada 1904, NV Tarakan Mij berhasil memproduksi minyak di Tarakan, termasuk melakukan ekspor minyak. Pada zamannya, dapat dikatakan perusahaan ini cukup sukses mengeksploitasi minyak di Tarakan. Sehingga, NV Tarakan Mij pun kembali mengajukan perpanjangan konsesi. Melihat bisnis yang dilakukan oleh H.J. Menten dan Fabious berkembang, Pemerintah Hindia Belanda pun menginisiasi berdirinya perusahaan yang diberi nama NV Koninklijke, dan disetujui pada 24 Desember 1906.

NV Koninklijke ini mendapatkan izin pengeboran selama 75 tahun di dua blok di wilayah Tarakan. Blok pertama seluas 4.951 hektare, dan blok kedua seluas 4.930 hektare. Nama kedua blok tersebut juga dikenal dengan sebutan Tarakan 1 dan Tarakan 2. Saat ini, masyarakat setempat lebih mengenal dengan nama Patok 1 dan Patok 2.

Masih dalam kurun waktu 1900-an, NV Tarakan Mij dan NV Koninklijke mampu memproduksi minyak sebanyak 800 ton (sekitar 5.952 barrel) per hari. Pada akhir Mei 1920, tercatat produksi minyak mencapai 1.480 ton per hari. Bulan berikutnya naik menjadi 2.800 ton per hari. Kejayaan produksi minyak di Tarakan terjadi pada 1921, ketika berhasil mencapai 4.000 ton per hari yang dihasilkan dari penambahan sumur-sumur baru. “Memasuki tahun 1930an ke atas, kondisi politik dan ekonomi yang dihadapi Belanda mengalami krisis, sehingga mengalami penurunan produksi dan kembali stabil pada tahun 1936 ke atas,” lanjutnya.

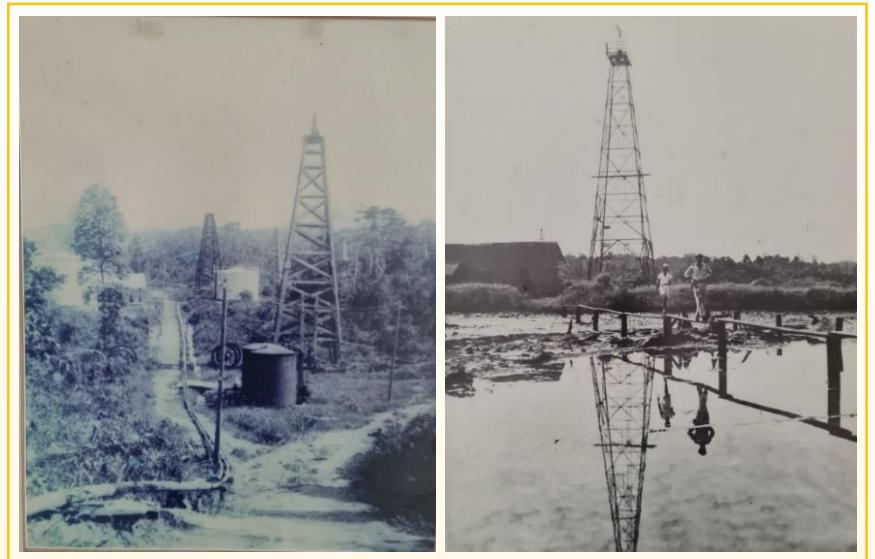
Pada 1922, NV Tarakan Mij melakukan survei dan ingin memperluas konsesi pengeboran. Percobaan pengeboran pertama dilakukan di Pulau Bunyu dan mereka berhasil menemukan kandungan minyak yang sangat bagus. Konon, minyak di Pulau Bunyu ini termasuk minyak murni, sehingga tidak perlu disuling lagi. “Saking murninya, cukup dibersihkan air dan lumpurnya. Namun, perluasan konsesi NV Tarakan Mij tidak diizinkan oleh Belanda karena ada permohonan dari Kolonial Belanda untuk melakukan eksploitasi tersendiri melalui NV Koninklijke,” imbuh Abdul.

Karena permasalahan modal besar yang tidak dimiliki Belanda, akhirnya NV Tarakan Mij diizinkan untuk mengeksploitasi minyak di Pulau Bunyu pada 1922. Ternyata, keberhasilan NV Tarakan Mij ini dilirik oleh pemerintah Jepang. Pada saat itu, Jepang pun sangat membutuhkan pasokan minyak untuk kebutuhan industri. Akhirnya pemerintah Jepang mendorong orang Jepang, termasuk mengirim siswanya dari Hiroshima ke Tarakan pada 26 Maret 1922. “Siswa Jepang dari Hiroshima ikut dengan kapal tanker Jepang yang bernama Sata, untuk melihat cara eksploitasi minyak di Tarakan,” ucapnya.

Lalu bagaimana dengan *Batavia Petroleum Maatchaapij* atau yang lebih sering disebut BPM? Abdul Salam menjelaskan, sebelum BPM terbentuk, sebenarnya NV Tarakan Mij merupakan perusahaan pertama yang melakukan pengeboran minyak di Tarakan. “Banyak informasi yang berkembang tentang BPM. Kalau melihat catatan izin konsesi, itu NV Tarakan Mij yang pertama. Pada 1897 mereka sudah mengajukan konsesi, sedangkan BPM yang banyak dikenal masyarakat Tarakan baru dibentuk pada 1907,” jelasnya.

Terbentuknya BPM berasal dari konsorsium perusahaan yang memiliki modal besar, yaitu bergabungnya NV Koninklijke dari pemodal Belanda dan Shell dari Amerika Serikat. “Pada saat itu ada perusahaan Shell yang beroperasi di wilayah Hindia Belanda, dan masuk di Tarakan. Tapi tidak ada catatan resmi yang saya dapat tentang Shell ini. NV Koninklijke dan Shell yang digabung menjadi satu, maka terbentuklah BPM,” ujar Abdul.

Pada masa itu, BPM menjadi penguasa eksplorasi dan eksploitasi minyak di Kalimantan. Baik dari skala regional maupun nasional. Melalui kekuasaannya, BPM mencoba memonopoli konsesi. Hal ini bertujuan agar perusahaan lain tidak dapat memperoleh konsesi, karena sudah dikuasai oleh BPM.



*Masyarakat Tarakan menyebut kawasan menara pengobaran sebagai telaga-telaga minyak.**

*Kawasan minyak di wilayah Kampung I Pamusian, Tarakan.**

“Mungkin, hal seperti inilah yang menyebabkan BPM lebih banyak diberitakan. Padahal ada perusahaan yang mungkin memiliki peran kecil, seperti NV Tarakan Mij. Mereka termasuk penting karena perusahaan inilah yang mengawali pertambangan minyak di Tarakan,” jelas Abdul.

Pada Mei 1910, BPM mulai membangun pemancar radio di Tarakan. Tepatnya di daerah Telaga Air. *Tower* pemancar ini digunakan sebagai alat komunikasi untuk kepentingan pelayaran. Sementara NV Tarakan Mij saat itu berfokus pada kegiatan produksi dan ekspor minyak mentah dari pengeboran yang dihasilkan.

Selanjutnya pada tahun 1912, BPM membenahi Pelabuhan Malundung dan membangun gudang penampung minyak. Saat itu, minyak mentah dimasukkan ke dalam drum, kemudian diekspor melalui pelayaran atau kapal. Ada kemungkinan sekitar tahun 1915, BPM-lah yang membangun pelabuhan minyak Pertamina. “Memang kalau melihat peninggalan sejarah, lebih dominan BPM dibandingkan NV Tarakan Mij,” katanya.

Pada tahun 1922, BPM mulai merancang perumahan untuk tenaga kasar di Pulau Bunyu. Pada tahun tersebut pula, BPM pertama kali masuk di Pulau Bunyu. “Tapi sebelumnya NV Tarakan Mij sudah masuk (di Pulau Bunyu). BPM hanya mengambil sebagian konsesi NV Tarakan Mij karena sudah dibatasi,” jelas Abdul.

....Bersambung ke edisi selanjutnya.

*Sumber foto: Dokumentasi Museum Minyak Tarakan

JEDA

Atasi Jenuh dengan Refreshing

Bagi Perwira yang sedang merasa jenuh dan merasa sulit untuk produktif, meluangkan waktu untuk *refreshing* bisa menjadi solusi. Dengan *refreshing* kita dapat merasakan energi kita terisi kembali karena otak memiliki waktu untuk beristirahat. Berikut kami sajikan daftar hiburan dari film, serial, event, dan konser periode bulan September-Desember 2023, khusus untuk Perwira pembaca setia *Energia Kalimantan*. Semoga setelah mendapatkan hiburan, pikiran Perwira dapat menjadi lebih *fresh*, ya!

FILM BARAT

The Exorcist – Believer
6 Oktober 2023

Seri lanjutan film The Exorcist yang tayang pada tahun 1973, yang menceritakan tentang fotografer yang harus membesarkan anak perempuannya setelah kematian sang istri. Suatu hari, putrinya hilang bersama dengan seorang temannya di hutan. Setelah tiga hari, sang anak pun ditemukan. Namun, gelagat dan perilaku putrinya menjadi aneh dan mengerikan. Sang ayah pun berusaha mencoba menyelamatkan putrinya.



The Marvels
10 November 2023

Film ini menceritakan Carol Danvers (Captain Marvel), Monica Rambeau dan Kamala Khan (Ms. Marvel). Cerita kali ini akan menjelajah tentang penyelidikan Danvers terkait Kree namun ia harus terjatuh dengan kekuatan Monica Rambeau dan Kamala Khan sehingga ketiganya harus bekerja sama untuk mencari alasannya.

DUNE part 2
3 November 2023

Bagian kedua dari film Dune (2021). Film ini akan mengikuti perjalanan Paul Atrides yang bersatu dengan Chani dan para Fremen. Ia berusaha untuk mencegah masa depan suram yang ia prediksi bersamaan dengan pembalasan dendam terhadap orang-orang yang menghancurkan keluarganya. Diperankan oleh Timothée Chalamet, Zendaya, Josh Brolin, dll



The Hunger Games: The Ballad of Songbirds & Snakes
17 November 2023

Film ini mengangkat cerita dari sisi President Snow (Coriolanus Snow), yang dikenal diktator dalam film-film sebelumnya. Film ini mengisahkan perjalanan Coriolanus Snow saat muda dan bertemu dengan Lucy Gray Baird, tribute dari Distrik 12. Film ini diperankan oleh Tom Blyth, Rachel Zegler, Josh Andrés Rivera, Hunter Schafer, Jason Schwartzman, dll.

FILM INDONESIA

Petualangan Sherina 2
28 September 2023

Setelah 23 tahun, Sherina dan Sadam bertemu kembali. Produser Mira Lesmana dan sutradara Riri Riza juga bekerja sama untuk mengerjakan film kedua ini. Petualangan Sherina 2 mendatangkan pemeran-pemeran baru seperti Isyana Sarasvati, Quinn Salman, Ardit Erwandha, Kelly Tandiono, Randy Danistha dan Chandra Pitok.



Mohon Doa Restu
26 Oktober 2023

Mengisahkan tentang Mel dan Satya yang sudah menjalin hubungan lama dan memutuskan untuk masuk ke jenjang Pernikahan. Di tengah persiapan menikah, tepatnya tiga bulan sebelum pernikahan, Mel mendadak gelisah dengan pernikahan ini dan muncul banyak kebingungan di dalam dirinya.

STREAMING OTT FILM/SERIAL



Loki 2
6 Oktober 2023

Loki yang dulunya jahat berperan sebagai pahlawan untuk menjaga multiverse agar tidak jatuh ke dalam kekacauan. Loki tidak bisa membedakan antara masa lalu, masa kini, dan masa depan. Ia mengalami time slipping atau glitch, di mana ia akan terlempar ke berbagai parallel.



Echo
29 November 2023

Pertama kali muncul pada serial Hawkeye sebagai antagonis, Serial ini menjelaskan tentang trauma yang dirasakan Maya Lopez hingga fakta yang ia temukan. Echo akan hadir menjadi salah satu karakter superhero wanita dalam *Marvel Cinematic Universe*.



Song of the Bandit
22 September 2023

Mengambil latar di era ketika Korea masih berada di bawah penjajahan Jepang. Lee Yoon, mantan prajurit militer Jepang yang meninggalkan apapun dan pergi ke Gando untuk melindungi tanah air dan rakyat Korea. Ia akan menjadi bandit yang rela mengorbankan segalanya demi tanah air dan orang-orang terkasihnya.



The Worst of Evil
27 September 2023

Park Joon-Mo (Ji Chang-Wook) adalah seorang perwira polisi. Untuk penyelidikan narkoba yang mengarah ke perdagangan narkoba antara Korea Selatan, Cina, dan Jepang, Park Joon-Mo menyusup ke organisasi kriminal dengan dibantu oleh istrinya dalam investigasi tersebut.

KONSER



The Corrs Live in Jakarta

Lokasi: Beach City International Stadium
 Jadwal: 18 Oktober 2023
 Harga tiket: Rp1.500.000 - Rp4.500.000



The 46th Jazz Goes To Campus

Lokasi: FEB UI
 Jadwal: 12 November 2023
 Harga tiket: Rp199.000 - Rp515.000



Coldplay: Music of the Spheres

Lokasi: Gelora Bung Karno
 Jadwal: 15 November 2023
 Harga tiket: Rp800.000 - Rp11.000.000 (sold out)



TWICE 5th World Tour Ready To Be

Lokasi: Jakarta International Stadium
 Jadwal: 23 Desember 2023
 Harga tiket: Rp1.200.000 - Rp3.600.000

EVENT

MotoGP: Pertamina Grand Prix 2023

Rupanya kita dipercaya lagi untuk menjadi 'sirkuit' bagi ajang balapan motor top dunia, MotoGP. Mandalika akan menjadi saksi bisu yang indah untuk Indonesia.



Halal Expo Indonesia 2023

Halal Expo Indonesia 2023 yang diadakan pada tanggal 25 – 29 Oktober bertujuan untuk mempromosikan prinsip syariah dan berfungsi sebagai platform untuk pemberdayaan ekonomi umat Islam.

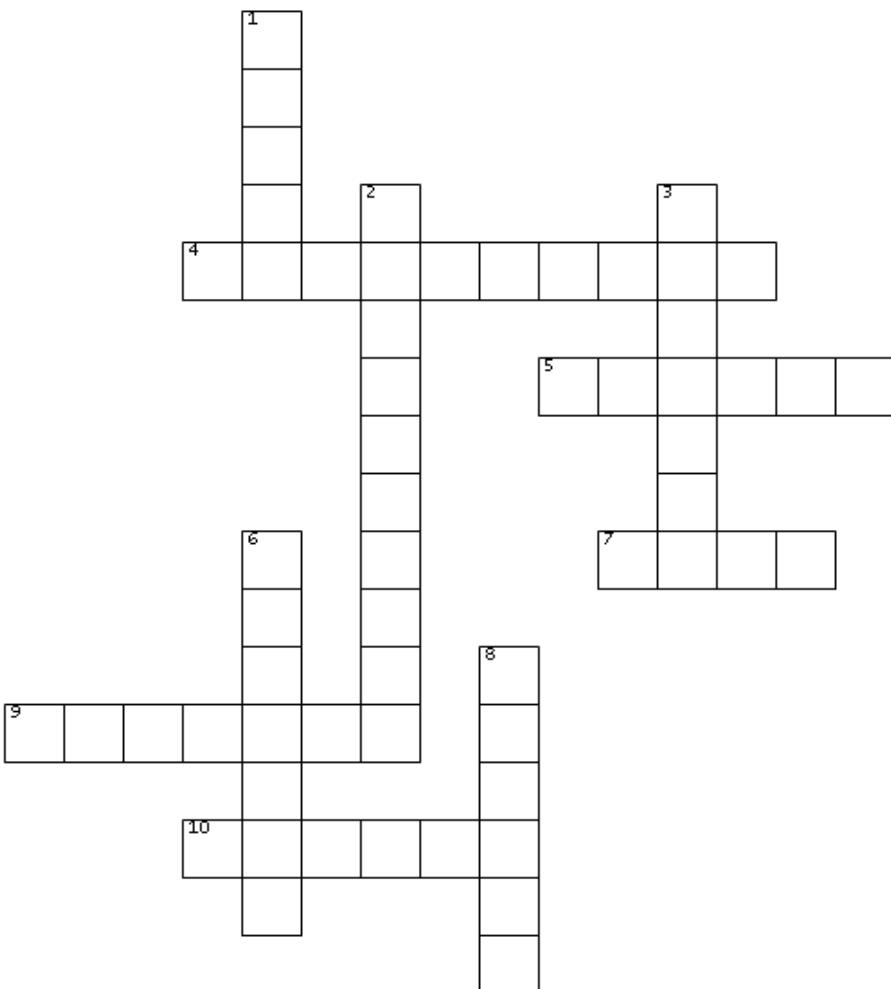


Pertamina ECO RUNFEST 2023

Minggu, 26 November 2023. Registrasi dan penjualan tiket dapat dilakukan melalui aplikasi **MyPertamina** mulai 8 Oktober 2023. Informasi lengkap dapat disimak melalui Instagram [@pertamina.ecorunfest](https://www.instagram.com/pertamina.ecorunfest)



KUIS TTS



Menurun:

1. Salah satu nama field di Zona 10
2. Kawasan perkantoran PHKT di Balikpapan
3. Program PHM yang diberi penghargaan CSR internasional
6. Salah satu lapangan PHM
8. Pedoman BUMN

Mendatar:

4. Pertamina Goes To Campus pada 13 Juni 2023 dilaksanakan di universitas...
5. Kerja sama PHI dengan media internasional (disingkat)
7. Daerah Operasi Bagian Utara
9. Tegangan listrik
10. PEP Tanjung Field sebagian besar beroperasi di provinsi (disingkat)



Menangkan saldo LinkAja senilai Rp300.000 untuk 10 orang pemenang yang menjawab dengan tepat. Kirim jawaban melalui QR Code atau tautan di bawah ini sebelum **Sabtu, 28 Oktober 2023**



Scan QR Code untuk mengisi form kuis TTS atau klik tautan berikut:

ptm.id/TTSEdisi5



Welcome to the world

Syafriyadi Syari
Sanga Sanga

Muhammad Elang Sadeva
17/05/2023

Fauzi Hernanto
North Pro. Unit

Fayola Amenophy Alexandra
28/08/2023

Linggom Sihotang
Balikpapan

Junevan Morado Sihotang
20/06/2023

Aditya Rachmad Saputra
North Pro. Unit

Azwan Ghifari Rahman
12/05/2023

Sebastianus Riskadarto
Balikpapan

Sabina Velynoria
19/07/2023

Ulhaq Baihaqi
North Pro. Unit

Thalhah Al-Fayyadh
15/07/2023



Abid Dhamar Waskito
South Pro. Unit

Kayyis Aksatriya Zahid
07/04/2023

Toto Widodo
Sisi Nubi

Yasmin Arsyila Hanin
26/04/2023

Reyhan Nugraha Hidayat
Balikpapan

Katya Ayumedina Hidayat
18/04/2023

Berlian Julianto
Sangatta

Ahmad Kausar Nur Qolbi
07/07/2023

Muhammad Hanif
Tarakan

Aisha Ahsana Hanifah
16/07/2023

Gerardus Putra Pancawisna
Balikpapan

Ignatius Aaron Pancawisna
27/04/2023

Irwan
Sanga Sanga

Ghautsani Fillea Maylafaisha
05/08/2023

Probo Handoko
Tanjung

Muhammad Virendra Handoko
23/05/2023

Rijal
Senipah

Nur Qolban Salim Mr
07/06/2023

Asbianur
Tanjung

Muhammad Omar Ar Rumi
27/06/2023

Muhamad Guntur Adia Cahya
Handil Based

Arkan Adikari Cahya
08/08/2023

Kalis Jumyanto
Senipah

Alina Hanifa Qotrunnada
13/07/2023

Neilfie Marnof
Balikpapan

Kareem Zayn Nasution
23/05/2023

Ooy Abdul Hai
Central Pro. Unit

Siti Humaira Azema Zhafira
17/06/2023

Haribowo
Central Pro. Unit

Ubaidillah Ishaq
20/07/2023

Pandu Wicaksono
Sanga Sanga

Gentala Aruna Bimantara
15/06/2023



KABAR KITA

Solihin Permana Putra
Jakarta

Alzelvin Zayid Permana
14/06/2023

Rizky Iriyanto
Balikpapan

Quinzha El Rizkyta Aliana
11/08/2023

Maharditio Chaerul Saputro
Balikpapan

Katya Alisha Shalimar
20/07/2023



Jayadi Defprasetya
Sanga Sanga

Beiyya Shafira Defprasetya
03/04/2023

Ilham
Sangatta

Zahwan Ammar Dwipradipta
06/06/2023

Fetty Maria Naibaho
Balikpapan

Xevania Ruth Serena Sitompul
08/05/2023

Fachri Fadillah
Balikpapan

Athiya Salwa Tsaniana
01/05/2023

Tri Jayaningsih
Balikpapan

Hasyim Abdul Malik
08/06/2023

Debby Eko Purnomo
Bunyu

Ahmad Zaid
23/05/2023

Adzuhri Aditya
Balikpapan

Averroezka Azzuhri
20/04/2023

Adzuhri Aditya
Balikpapan

Avicenna Azzuhri
20/04/2023

Adzuhri Aditya
Balikpapan

Ameera Azzahra
20/04/2023



Happy Wedding



Triyanto Ariwibowo
Pauline Wella Almaidha Evzhana Lizviane
16/06/2023



Jeffi Maurits Napitupulu
Keshya Hulda Sylvia Hutauruk
29/07/2023



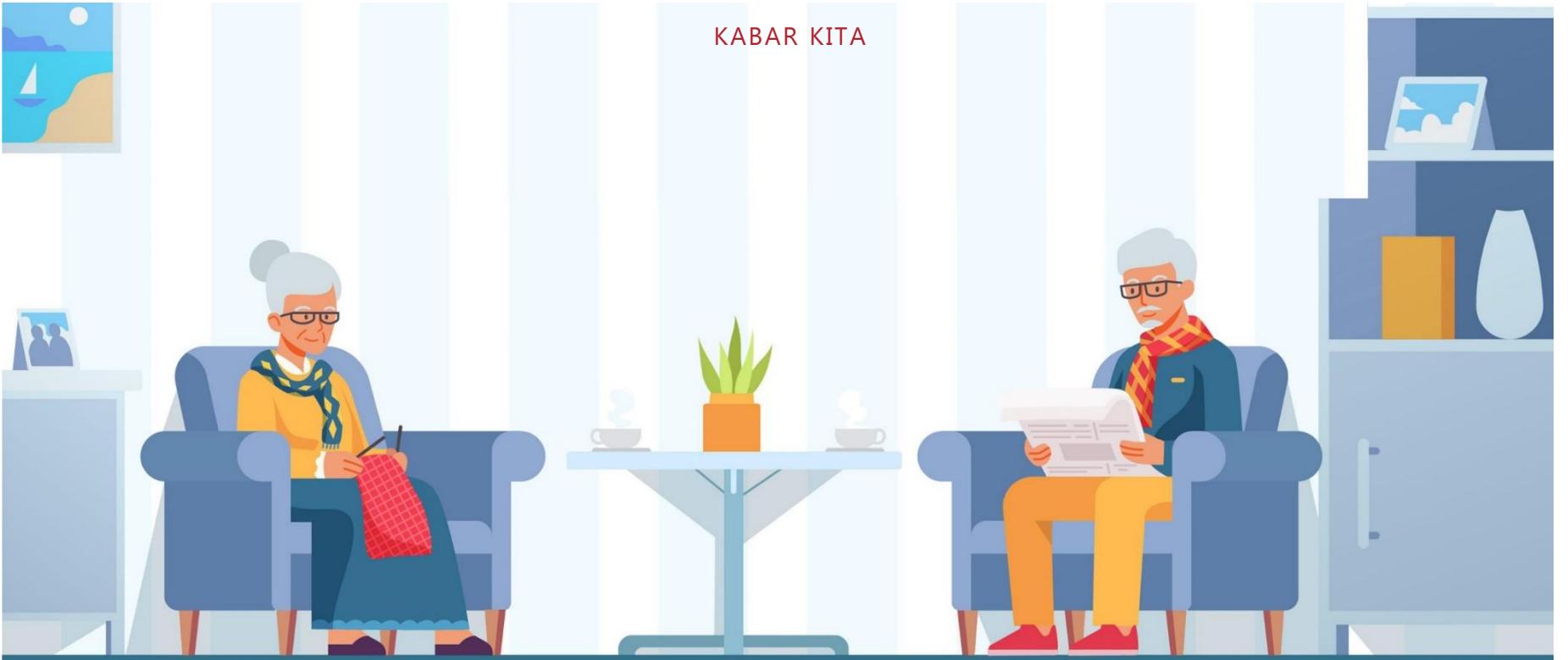
Ardiansyah
Melisa putri
25/07/2023

Muhammad Rezqi Firhan
Elda Riyana
07/05/2023

Dwi Wahyu Semedi
Fransisca Tiara Saraswati
05/05/2023

Fachri Fadillah
Popy Safitri Jona
21/08/2023

KABAR KITA



Retirement

Edy Budaya
Pertamina Hulu Sangsa Sanga
02/08/2023

Nur Susanto Alam Bakti
Pertamina Hulu Sangsa Sanga
15/08/2023

Pranoto Yudho
Pertamina Hulu Mahakam
02/07/2023

Bambang Aldi Mulya
Pertamina Hulu Indonesia
27/07/2023

Ario Dewayanto
Pertamina Hulu Indonesia
08/07/2023

Irwan Wahyu
Pertamina Hulu Sangsa Sanga
26/06/2023

Nurfandi
Pertamina Hulu Sangsa Sanga
22/06/2023

Antoni Lubis
Pertamina Hulu Indonesia
01/06/2023

Teguh Priyambodo
Pertamina Hulu Indonesia
24/06/2023

Ilyas Hambali
Pertamina Hulu Indonesia
06/06/2023

Ashif Hadad
Pertamina Hulu Mahakam
15/06/2023

Tri Undoko Yuniawan
Pertamina Hulu Indonesia
01/06/2023

Sondari
Pertamina Hulu Indonesia
08/06/2023

Suyono
Pertamina Hulu Kalimantan Timur
14/05/2023

Marhaendra Tri Laksono
Pertamina Hulu Kalimantan Timur
16/05/2023

Sudjatno
Pertamina Hulu Kalimantan Timur
02/05/2023

Pinkhas
Pertamina Hulu Kalimantan Timur
13/04/2023

Hanif Widodo
Pertamina Hulu Mahakam
27/04/2023

Maryulis
Pertamina Hulu Mahakam
01/04/2023

Wisnu Broto Wibowo
Pertamina Hulu Mahakam
07/04/2023

Rina Widianawati
Pertamina Hulu Indonesia
01/08/2023

Adwin Dharmawan Djojowijoto
Pertamina Hulu Indonesia
12/07/2023

**PENGUMUMAN PEMENANG KUIS TTS
ENERGIA KALIMANTAN EDISI 4/MEI 2023**



1 Muhammad Gerry Agustin
Zona 10

2 Ahmadi Ahmar Ar Rayyan
Zona 8

3 Irfan Madani Pratama
Zona 9

4 Dai Ahmad Diyaut Tamam
Zona 10

5 Chloro Donianto
Zona 10

6 Moh. Choirul Roziqin
Zona 8

7 Adi Pradana Satriawan
PHE

8 Adi haryadi
Zona 8

9 Dalvi Aqli
Head Office Regional 3

10 Nuchan
Head Office Regional 3

SOROTAN

Semarak HUT ke-78 Republik Indonesia

Festival Hari Kemerdekaan



SOROTAN



Pemenang Lomba

Kampanye Anti Korupsi 2023 PHI-Regional 3 Kalimantan



Teguh Rachman
Zona 9



Putra Fajar
Zona 10



Yulius Tandi
Zona 8



Ade Suparman
Zona 10



Agus Sulaiman
PHI



Harto Rahmat
PHI



Aprian Surya
PHI



Juliardi Mahardika
Zona 9

VISI, MISI, DAN TATA NILAI

PT PERTAMINA HULU INDONESIA

VISI

Menjadi Perusahaan minyak dan gas bumi kelas dunia.

MISI

Melaksanakan pengelolaan aktivitas minyak dan gas bumi dengan mengedepankan langkah untuk menciptakan nilai tambah bagi pemangku kepentingan melalui paradigma industri energi kelas dunia, meliputi: inovasi teknologi, fundamental bisnis yang kuat dan keunggulan operasional.

TATA NILAI AKHLAK

AMANAHAH

Memegang teguh kepercayaan yang diberikan.

KOMPETEN

Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.

HARMONIS

Saling peduli dan menghargai perbedaan.

LOYAL

Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.

ADAPTIF

Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.

KOLABORATIF

Membangun kerja sama yang sinergis.

 phi.pertamina.com

 [@phi.pertamina](https://www.instagram.com/phi.pertamina)

 PT Pertamina Hulu Indonesia

 Graha Elnusa Lantai 12, Jl. TB Simatupang, RT 10 / RW 03,
Cilandak Timur, Kec. Pasar Minggu, Kota Jakarta Selatan,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta, 12560.

#EnergiKalimantanuntukIndonesia

