

IHC TELEMED

“Sehat dalam Genggaman”



CARA MELAKUKAN TELEKONSULTASI IHC TELEMED KHUSUS COVID

1. Download aplikasi IHC Telemed melalui tautan: <https://bit.ly/aplikasiihctelemed> atau scan barcode
2. Pilih layanan di aplikasi IHC Telemed.
3. Pilih salah satu Rumah Sakit IHC Grup di bawah ini :
 - Rumah Sakit Pusat Pertamina
 - Rumah Sakit Pertamina Jaya
 - Rumah Sakit Pelabuhan Jakarta
 - Rumah Sakit PELNI
4. Silahkan konsultasikan keluhan Anda dengan Dokter Umum* kami **secara cuma-cuma**, dengan memilih menu Klinik Covid-19.
5. Anda wajib menunjukkan hasil PCR positif/SWAB antigen reaktif** dari laboratorium setempat pada saat melakukan konsultasi.
6. Bila dari hasil pemeriksaan, Anda masuk dalam kategori ISOMAN dan mendapatkan resep obat, maka obat dapat diambil pada loket farmasi Telemedicine di seluruh Rumah Sakit BUMN***
7. Anda diharapkan kembali melakukan telekonsultasi pada hari ke-5 setelah pengobatan.
8. Bila mengalami penurunan atau perburukan kondisi, segera kunjungi Faskes terdekat.



Scan barcode ini untuk men-download aplikasi

Keterangan :

* Apabila Dokter Umum memberi rujukan untuk melanjutkan pengobatan ke Dokter Spesialis, maka akan dikenakan biaya

** Pasien terkonfirmasi positif adalah pasien yang memiliki hasil PCR positif 7 hari terakhir atau tes SWAB antigen reaktif 2 hari terakhir

*** Obat dan pengiriman dikenakan biaya

KERJA MAKSIMAL TANPA KEKHAWATIRAN

Setiap orang pasti menginginkan pekerjaan yang nyaman dan aman, bukan hanya dari segi finansial tetapi juga dari segi lingkungan kerja. Sayangnya keinginan tersebut sering kali tidak berbanding lurus dengan impian. Dalam berbagai bidang pekerjaan, masih saja ditemukan diskriminasi, kekerasan, bahkan pelecehan yang berdampak pada ketidaknyamanan dalam bekerja.

Meski kerap tidak kentara di permukaan, tapi tidak sedikit individu yang merasakannya sehingga tanpa disadari berdampak pada penurunan kinerja. Padahal setiap individu yang bekerja di suatu perusahaan berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 6.

Bagaimana dengan situasi kerja di Pertamina? Apakah BUMN terbesar di Indonesia ini juga serius melindungi hak-hak para pekerjanya dari tindakan diskriminasi, kekerasan, dan pelecehan? Untuk itu, kami mengulas komitmen Pertamina terkait hal tersebut dalam bahasan utama edisi Oktober 2021.

Seperti biasa, kami juga menyajikan beragam ulasan menarik lainnya di berbagai rubrik. Selamat membaca. **■**

WORRY FREE OPTIMUM WORK

Everyone would want a comfortable and safe job, not only financially, but also the work environment. Unfortunately, not all desires turned into dreamy reality. In various field of work, discrimination, violence, and even harassment still occurred and affect the discomfort at work.

It's not always visible by appearance, but some individuals are facing it unwittingly with the result of decreasing performance of their work. Meanwhile the Manpower Law has mandated the equal treatment with no discrimination at work.

How about the working condition of Pertamina? Has the largest state-owned enterprise comply with the protection of worker rights from the acts of discrimination, violence, and harassment? We will further discuss the commitment from Pertamina to this matter on the main issue of October 2021 edition.

As usual, variety of interesting articles are worth to read in various sections.

*Enjoy the read. **■***



Cover Story

ZERO HARASSMENT: KERJA MAKSIMAL TANPA KEKHAWATIRAN

ZERO HARASSMENT: WORRY FREE OPTIMUM WORK

RI SKA AYU SURYANI

KETUA PENGARAH | STEERING CHAIRPERSON
Sekretaris Perseroan

**WAKIL KETUA PENGARAH/PENANGGUNG JAWAB
| DEPUTY STEERING CHAIRPERSON**
Vice President Corporate Communication

PIMPINAN REDAKSI | EDITOR IN CHIEF
Fajriyah Usman

WK. PIMPINAN REDAKSI | DEPUTY EDITOR IN CHIEF
Happy Wulansari

REDAKTUR PELAKSANA | MANAGING EDITOR
Ray Jordan

PENYUNTING NASKAH | EDITOR
Ray Jordan, Rianti Octavia

TIM REDAKSI | EDITORIAL TEAM
Hari Maulana, Septian Tri Kusuma, Indah Nurbaeti,
Indah Dwi Kartika

TATA LETAK | LAYOUTER
Dwi Jafrihanti, Riska Ayu Suryani, Yogi Ageng Saputro

FOTOGRAFER | PHOTOGRAPHER
Priyo Widiyanto, Adityo Pratomo, Trisno Ardi,
Andrianto Abdurrahman

SIRKULASI | DISTRIBUTION
Ichwanusyafa

ALAMAT REDAKSI | ADDRESS
Kantor Pusat Pertamina | Gedung Perwira 2-4 Ruang 304
Jl. Medan Merdeka Timur 1A Jakarta - 10110
Telp. (+62) 21 3815966 | Fax. (+62) 21 3815852

WEBSITE & EMAIL
<http://www.pertamina.com> | bulletin@pertamina.com

PENERBIT | PUBLISHER
Corporate Communication | Sekretaris Perseroan |
PT PERTAMINA (PERSERO)

IZIN CETAK | PERMIT
Deppen No. 247/SK/DPHM/SIT/1966 | tanggal 12 JANUARI
1966 | Peperlada No. Kep. 21/P/VI/1966
tanggal 14 Desember 1966

DISCLAIMER !

Foto-foto tanpa masker di edisi Oktober 2021 diambil sebelum pandemi COVID-19.
The photos without masks in the October 2021 issue were taken before the COVID-19 pandemic.



Ray Jordan
Managing Editor
Jakarta, Indonesia



Rianti Octavia
Editor, Writer
Main Issue
Jakarta, Indonesia



Hari Maulana
Writer
Main Issue
Jakarta, Indonesia



Septian Tri Kusuma
Writer
Figure, Environment, Culinary
Jakarta, Indonesia



Indah Nurbaeti
Writer
Community Development,
Innovation, Review
Jakarta, Indonesia



Indah Dwi Kartika
Writer
Healthy Lifestyle, Meet Up,
Destination
Jakarta, Indonesia



Priyo Widiyanto
Photographer, Writer
The Day in Pictures
Jakarta, Indonesia



Adityo Pratomo
Photographer
The Day in Pictures
Jakarta, Indonesia



Trisno Ardi
Photographer
Jakarta, Indonesia



Andrianto Abdurrahman
Photographer
Jakarta, Indonesia

CONTENTS

OKTOBER - OCTOBER 2021

06 ESG Insight

IMPLEMENTASI & KOMITMEN PENUH PERTAMINA DORONG PENINGKATAN RATING ESG

*PERTAMINA'S IMPLEMENTATION &
FULL COMMITMENT ENCOURAGES
IMPROVEMENT OF ESG RATING*

10 Main Issue

- **TAK ADA RUANG
UNTUK SEGALA BENTUK
PERUNDUNGAN**
NO SPACE FOR BULLYING
- **ZERO HARASSMENT:
PERTAMINA TIDAK MAIN-MAIN**
*ZERO HARASSMENT: PERTAMINA IS
NOT PLAYING AROUND*
- **RESPECTFUL WORKPLACE
POLICY HARUS DIJALANKAN
DENGAN BENAR**
*THE NECESSITY FOR PROPER
IMPLEMENTATION OF RESPECTFUL
WORKPLACE POLICY*



32 Community Development

MANISNYA HASIL DARI BUDI DAYA LEBAH MADU

*THE SWEET BLESS OF HONEY BEE
CULTIVATION*

38 Innovation
EDTP 2.0, APLIKASI CANGGIH UNTUK MONITORING TANKER
EDTP 2.0, ADVANCED APPLICATION FOR TANKER MONITORING

42 Figure
WANI ROBAH, BERUBAH LEBIH BAIK
WANI ROBAH, CHANGE FOR THE BETTER

48 Environment
PADEPOKAN RESTU BUMI SOLUSI PENGELOLAAN SAMPAH TERINTEGRASI
INTEGRATED WASTE MANAGEMENT AT PADEPOKAN RESTU BUMI



52 Healthy Lifestyle
BELAJAR HIDUP BERDAMPINGAN DENGAN COVID-19
ADAPTING FOR CO-EXISTENCE WITH COVID-19

56 Meet Up



58 Review
SQUID GAME, BRUTAL TAPI SARAT NILAI
SQUID GAME, BRUTALITY WITH RICHNESS IN VALUE

62 Destination
MENYUSURI DESA SADE YANG UNIK
EXPLORING THE UNIQUE SADE VILLAGE



68 Culinary
MENCIPI MASAKAN PADANG UNTUK VEGETARIAN
TASTY PADANG CUISINE FOR VEGETARIANS

74 The Day in Pictures
SEJARAH BARU BIOAVTUR
THE NEW HISTORICAL MARKS OF BIOAVTUR



IMPLEMENTASI & KOMITMEN PENUH PERTAMINA DORONG PENINGKATAN RATING ESG

**PERTAMINA'S IMPLEMENTATION & FULL COMMITMENT
ENCOURAGES IMPROVEMENT OF ESG RATING**

ESG Rating merupakan salah satu bagian penting dalam menilai implementasi ESG practice di Pertamina yang berpengaruh pada reputasi, berpotensi berdampak pada akses pendanaan eksternal serta merupakan salah satu KPI (Key Performance Indicator) perusahaan di tahun 2021.

Terdapat lebih dari 100 lembaga rating ESG, namun lima besar Lembaga rating ESG yang digunakan oleh banyak perusahaan adalah Sustainalytics, MSCI, ISS-Oekom, Moody's dan S&P.

CAPAIAN ESG RATING PERTAMINA

Saat ini Pertamina telah di assess oleh lembaga rating Sustainalytics secara solicited dengan menggunakan metode Comprehensive Rating, yang dimulai pada 29 Juli 2021 dan berakhir pada 24 September 2021.

ESG Rating is an essential part of assessing the implementation of ESG practice at Pertamina, which affects reputation and has the potential to impact access to external funding. It is also one of the company's KPIs (Key Performance Indicators) in 2021.

There are 100+ ESG Rating Companies. However, the top five ESG rating agencies used by many companies are Sustainalytics, MSCI, ISS-Oekom, Moody's and S&P.

PERTAMINA'S ESG RATING ACHIEVEMENTS

Pertamina has been assessed by the sustainalytics rating agency on a solicited basis using the Comprehensive Rating method,



Dalam proses rating, Sustainalytics mengevaluasi 11 Material ESG Issues yang terdiri dari:

1. Emisi, Efluen, dan Limbah
2. Karbon – Produk dan Jasa
3. Karbon – Operasi sendiri
4. Penggunaan Sumber Daya
5. Tata Guna Lahan dan Keanekaragaman Hayati
6. Kesehatan dan Keselamatan Kerja
7. Hubungan Masyarakat
8. Sumber Daya Manusia
9. Suap dan Korupsi
10. Tata Kelola Perusahaan
11. Etika Bisnis

11 Material ESG di atas dijabarkan lebih detail lagi oleh Sustainalytics menjadi 54 Indikator (23 indikator di bidang Environmental, 12 Social, dan 19 Governance). 54 Indikator tersebut selanjutnya dibagi ke dalam 225 Sub-Indikator.

Dari assessment tersebut, Pertamina memperoleh Skor ESG Risk Rating 28.1 (semakin kecil semakin baik) dan dinilai berada pada level risiko Medium Risk.

Risk Rating ini mengalami perbaikan signifikan dibanding rating sebelumnya yaitu 41.6 pada level risiko Severe Risk yang sebelumnya dikeluarkan oleh Sustainalytics (unsolicited core rating).

which starts on July 29, 2021, and ends on September 24, 2021.

In the rating process, Sustainalytics evaluates 11 Material ESG Issues consisting of:

1. Emission, Effluents, and Waste
2. Carbon – Product and Services
3. Carbon – Own Operations
4. Resources Use
5. Land Use and Biodiversity
6. Occupational Health & Safety
7. Community Relations
8. Human Capital
9. Bribery and Corruption
10. Corporate Governance
11. Business Ethics

The 11 ESG materials above are described in more detail by Sustainalytics into 54 Indicators (23 indicators in the field of Environment, 12 Social, and 19 Governance). The 54 Indicators are further divided into 225 Sub-Indicators.

From the assessment, Pertamina obtained an ESG Risk Rating Score of 28.1 (the smaller, the better) and is considered to be at the Medium Risk level.


This risk rating has improved significantly compared to the previous rating of 41.6 at the Severe Risk level previously issued by Sustainalytics (unsolicited core rating).



Dengan skor di atas, Pertamina menempati posisi 15 dari 252 perusahaan di industri Oil & Gas dan berada di cluster yang sama (Medium Risk) dengan perusahaan global seperti Repsol (5), ENI (8), PTT Thailand (11) dan Total Energies (13). Sedangkan di Sub industri Integrated Oil & Gas, Pertamina menempati ranking ke-8.

PRAKTIK ESG YANG BAIK DAN DUKUNGAN PERWIRA PERTAMINA

Capaian tersebut merupakan prestasi seluruh Fungsi dan Insan Pertamina atas usaha dan komitmen penuhnya untuk menjalankan praktik ESG dengan baik, serta memberikan dukungan dalam proses assessment.

Kedepannya perusahaan berharap skor ESG Risk Rating akan semakin baik dan seluruh Pertamina Group dapat meningkatkan praktik-praktik ESG demi memastikan keberlanjutan perusahaan di masa mendatang, salah satunya dengan mengacu pada kriteria yang ditetapkan oleh lembaga rating seperti Sustainalytics. 

With the above score, Pertamina occupies the 15th position out of 252 companies in the Oil & Gas industry and is in the same cluster (Medium Risk) with global companies such as Repsol (5), ENI (8), PTT Thailand (11) and Total Energies (13). Meanwhile, in the Integrated Oil and Gas sub-industry, Pertamina ranks 8th.

GOOD ENVIRONMENTAL, SOCIAL, AND GOVERNANCE PRACTICES AND PERTAMINA OFFICER SUPPORT

This achievement is the accomplishment of all Pertamina Functions and Perwira for their efforts and total commitment to carry out ESG practices well and provide support in the assessment process.

Moving forward, the company hopes that the ESG Risk Rating score will attain better. The entire Pertamina Group can improve ESG practices to ensure the company's sustainability in the future, one of which is by referring to the criteria set rating agencies such as Sustainalytics. 



PERTAMINA'S IMPLEMENTATION & FULL COMMITMENT ENCOURAGES IMPROVEMENT OF ESG RATING

Why ESG Rating is Important ?

<p>Reputation Companies with better ESG rating is perceived better than their peers in the industry</p>	<p>Indirect Impact to Credit Rating ESG rating increase could increase attractiveness from investor and might have correlation with Credit Rating</p>	<p>ESG Performance Proxy Companies that score well on ESG metrics are believed to better anticipate future risks and opportunities</p>	<p>Pertamina's KPI in 2021 (& going forward) Companies with better ESG rating is perceived better than their peers in the industry</p>
--	--	---	---

Pertamina has been assessed by the **Sustainalytics** rating agency on a solicited basis using the Comprehensive Rating method that evaluates **11 Material ESG Issues** consisting of:

- Emission, Effluents, and Waste
- Occupational Health & Safety
- Carbon - Products and Services
- Community Relations
- Carbon - Own Operations
- Human Capital
- Resources Use
- Bribery and Corruption
- Land Use and Biodiveristy
- Corporate Governance
- Business Ethics

NOTE : E S G

For more information go to www.sustainalytics.com

PERTAMINA ESG RATING SCORE (Lower Score is Better)



TAK ADA RUANG UNTUK SEGALA BENTUK PERUNDUNGAN

*NO SPACE
FOR BULLYING*





September lalu, media massa nasional dan media sosial ramai membahas kasus perundungan (*bullying*) yang terjadi di salah satu instansi. Banyak kalangan yang tidak menyangka jika perundungan bisa terjadi di lingkungan kerja yang notabene berisi orang-orang dewasa dan terikat dengan aturan-aturan profesionalisme.

Menurut Dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang (UMM) Diana Savitri Hidayati, ada banyak faktor yang dapat menyebabkan perundungan. "Namun yang pasti hal itu dapat terjadi karena kondisi yang memungkinkan," ujarnya seperti dikutip www.kompas.com.

Adanya kesempatan memang sering kali disinyalir menjadi pintu masuk terjadinya berbagai tindak kriminal apa pun, termasuk kasus perundungan, kekerasan, dan pelecehan di tempat kerja. Namun hal ini bisa dicegah jika seluruh komponen di perusahaan menyadari dan tidak memberi ruang untuk segala bentuk perundungan.

Salah satu contoh seperti yang disampaikan Fariz, seorang *engineer* di salah satu perusahaan PMA di area Jawa Timur yang sebelumnya bekerja di Jepang selama beberapa tahun sebagai *engineer* juga. Ia bercerita, pada saat bekerja di sana, para atasan sangat berhati-hati memperlakukan bawahannya. Di sana ada 35 macam pelecehan (*harassment*) yang dilarang dan diatur dalam undang-undang. Hal ini selain untuk melindungi pekerja, juga untuk melindungi masyarakat pada umumnya.

ATURAN HUKUM DAN JERAT PIDANA

Lalu bagaimana dengan di Indonesia? Apakah ada undang-undang yang mengatur tentang diskriminasi, kekerasan, dan pelecehan di tempat kerja?

Sebagai negara hukum, sejatinya Indonesia sudah mengatur dengan jelas tentang hak



WWW.FREEPIK.COM

On September, the national media and social media were dominated by the discussion of bullying report at one institution. Nobody would expect bullying could occur at work environment with adults bound by professional rules.

Lecturer at the Faculty of Psychology, University of Muhammadiyah Malang (UMM), Diana Savitri Hidayati said there are many factors on the bullying case. "Most certainly, it can only happen under the condition that permit such conduct," she said as quoted by Kompas.com.

Any chance of opportunity was often the cause of any criminal conduct, including the bullying, violence, and harassment



asasi manusia, termasuk hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, seperti yang tercantum dalam UUD 1945 pasal 28D ayat 2.

Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan pun tidak menolerir diskriminasi, kekerasan, dan pelecehan di tempat kerja. Karenanya, dunia usaha dan industri harus berkomitmen dalam menjaga kelangsungan hubungan kerja yang harmonis serta meningkatkan kesejahteraan pekerja.

“Kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja dapat menimpa siapa saja dan merugikan semua pihak. Bagi pekerja mengakibatkan turunnya kinerja yang mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga dapat berdampak pada kelangsungan usaha bagi pengusaha,”

Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan pun tidak menolerir diskriminasi, kekerasan, dan pelecehan di tempat kerja. Karenanya, dunia usaha dan industri harus berkomitmen dalam menjaga kelangsungan hubungan kerja yang harmonis serta meningkatkan kesejahteraan pekerja.

The government would not tolerate discrimination, violence, and harassment at the workplace. On this part, the businesses and industries must commit to the protection of harmonious employee relations and improving the workers' welfare.

in the workplace. Everything is preventable with common awareness and intolerance of giving no space to any kinds of bullying.

An engineer at PMA East Java area, Fariz shared his experience from working in Japan for several years as an engineer. He shared that all the supervisors were very careful on treating the subordinates. There are 35 kinds of harassments prohibited and regulated by law. The law would not only protect the workers, but also the society in general.

RULE OF LAW AND CRIMINAL CHARGE

How about Indonesia? Is there any law governing discrimination, violence, and harassment at the workplace?

As a state of law, Indonesia has clearly regulates and protects the human rights, including the rights for work and to receive fair and proper compensation in the employment relations. These principles were inscribed on the 1945 Constitution, article 28D, paragraph 2.

The government would not tolerate discrimination, violence, and harassment at the workplace. On this part, the businesses



DOKUMENTASI PERTAMINA

Pekerja wanita dan pria Pertamina sedang melakukan Check fasilitas produksi di Kilang RU IV Cilacap.
Pertamina's female and male workers are checking production facilities at the RU IV Cilacap Refinery.

kata Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Kemnaker, Indah Anggoro Putri dalam keterangan resmi, Kamis, 2 September 2021.

Bukti keseriusan pemerintah ditunjukkan melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi payung hukum terhadap perlindungan tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar buruh, menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun, untuk mewujudkan kesejahteraan buruh.

Dalam UU tersebut, ada pasal-pasal yang mengatur tentang hak asasi setiap pekerja di tempat kerja. Contohnya pasal 5, setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Di pasal 6, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

and industries must commit to the protection of harmonious employee relations and improving the workers' welfare.

"Any kinds of violence and sexual harassment at work might happened to anyone and harm everyone. The workers affected by the incident might facing lower productivity and eventually impacts the business," said General Director of Industrial Relations and Social Security at Ministry of Manpower, Indah Anggoro Putri in an official statement, Thursday, 2 September 2021.

The government further commitment is through the Law No. 13 year 2003 on Manpower which was the instrument for protections to workers' rights on basic rights, equal opportunity, and free from discrimination on any basis, to realize the workers' welfare.

Bahkan di pasal 32 ayat 1 UU Ketenagakerjaan dijelaskan, penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Sedangkan di ayat 2 diuraikan penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

Bagaimana jika aturan-aturan ini dilanggar? Apabila *harassment* telah menyerang kehormatan/nama baik seorang karyawan, ia dapat mengadukannya kepada polisi atas dugaan penghinaan sebagaimana diatur dalam Pasal 310 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Pidana dengan ancaman pidana penjara sembilan bulan. Dalam ayat 2, ancaman pidana lebih berat satu tahun empat bulan jika terbukti melakukan hal itu melalui tulisan atau gambaran yang disiarkan, dipertunjukkan atau ditempelkan di muka umum. Bahkan kini penghinaan yang dilakukan melalui media elektronik, pelakunya dapat dijerat dengan pasal 45 ayat (3) UU No. 19/2016 dan dapat dikenai ancaman pidana penjara paling lama empat tahun dan/atau denda

The law inscribed the basic rights of the workers at the work place, such as article 5, every worker has equal opportunity without discrimination to get employment. In article 6, each worker has the right to be treated equally without discrimination by the business owner.

Further, article 32, paragraph 1 explained the worker placement must be based on openness, free, objective, fair, equal, and no discrimination. Which then followed by paragraph 2 to emphasize the worker placement must be based on the right skill, ability, talent, interest, and capability by taking into accounts on dignity, basic rights, and legal protection.

What would happened if the rules were violated? The harassment which identified for causing defamation of a worker, the worker may report to the police for the defamation act as regulated in the Criminal Code, article 310, paragraph 1 with criminal penalty of 9 months imprisonment. On paragraph 2, the criminal penalty would be higher with a year and 4 months imprisonment for the defamation with circulated material to the public and placed at public area. The defamation act crimes have also been included for circulation in electronic



HTTPS://KEMNAKER.CO.ID/



**Dra. Indah Anggoro Putri,
M. Bus**

Direktur Jenderal Pembinaan
Hubungan Industrial dan Jaminan
Sosial Tenaga Kerja
General Director of Industrial Relations
and Social Security at Ministry of
Manpower,

"Kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja dapat menimpa siapa saja dan merugikan semua pihak. Bagi pekerja mengakibatkan turunnya kinerja yang mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga dapat berdampak pada kelangsungan usaha bagi pengusaha,"

"Any kinds of violence and sexual harassment at work might happened to anyone and harm everyone. The workers affected by the incident might facing lower productivity and eventually impacts the business,"

paling banyak Rp750 juta.

PENCEGAHAN LEBIH PENTING

Pencegahan adalah cara yang paling efektif agar tidak terjadi diskriminasi, kekerasan, dan pelecehan di tempat kerja. Meskipun perusahaan memegang peranan penting dalam pencegahan, keterlibatan semua pihak, termasuk kesadaran seluruh level pekerja juga diperlukan agar dapat menutup semua celah kemungkinan terjadinya tindak perundungan, diskriminasi, kekerasan, dan pelecehan di tempat kerja.

Menurut Better Work Indonesia (BWI) dalam buku Pedoman Pencegahan Pelecehan di Tempat Kerja, ada beberapa tindakan pencegahan yang bisa diinisiasi oleh perusahaan agar tidak terjadi perundungan, diskriminasi, kekerasan, dan pelecehan.

Pertama, perusahaan secara rutin melakukan sosialisasi pedoman kerja, misalnya melalui

media with Law No. 19 year 2016 on Electronic Information and Transaction (ITE) Law with the maximum penalty of 4 years and maximum fine of Rp750 million.

CRUCIAL PREVENTION MEASURES

Prevention is the most effective way to avert the acts of discrimination, violence, and harassment at the workplace. The company indeed has the critical role on the prevention, but all the stakeholders must take part, including to raise the awareness at all levels of the management bureaucracy to shut any possible loopholes for bullying, discrimination, violence, and harassment at the workplace.

International Labour Organization's (ILO) movement arm on better workplace campaign, Better Work Indonesia issued the guideline for the Prevention of Harassment at Work through several prevention measures initiated by the company to avert the acts of bullying, discrimination, violence, and harassment.

GOVERNING LAW RULES

Bullying, Discrimination, Violence, and Harassment in the Workplace



- The 1945 Constitution, Article 28d, Paragraph 2
- Law No. 13 year 2003 on Manpower
- Labor Law article 32, paragraph (1) and (2)

LEGAL RULES FOR VIOLATIONS

- Criminal Code, article 310, paragraph (1) and (2)
- Law No. 19 year 2016 on Electronic Information and Transaction (ITE)



Lembaga Kerja sama Bipartit, Lembaga Kerja sama Tripartit, dan beragam media cetak dan elektronik.

Kedua, perusahaan bisa mengorganisasikan program-program orientasi dan pengenalan bagi staff, ceramah-ceramah keagamaan, atau acara-acara khusus untuk menanamkan nilai-nilai perusahaan.

Ketiga, perusahaan bisa memberikan pelatihan spesifik bagi para penyelia dan manajer untuk mengenali masalah-masalah yang ada di tempat kerja dan mengembangkan beragam strategi untuk pencegahan serta membentuk Tim Respons Penyelesaian Pelecehan.

Keempat, mendorong perusahaan untuk melaksanakan pencegahan pelecehan di tempat kerja, termasuk mengambil tindakan disiplin dalam bentuk kebijakan perusahaan, perjanjian kerja/peraturan perusahaan/ kesepakatan kerja bersama. ▀

First, the company must routinely disseminate the work guideline including through the Bipartite Cooperation Institute, the Tripartite Cooperation Institute, and various types of media.

Second, the company to arrange the orientation and introduction programs for staff, religious lectures, and special activities to instill the company values.

Third, the company to provide specific training for supervisors and managers to identify problems that may exist at the workplace and develop strategies for prevention and establish a Harassment Resolution Response Team.

Fourth, the company to encourage the prevention measures of harassment in the workplace, including to enforce the disciplinary measures on the company policies, work agreements/company regulations/collective labor agreements. ▀

SOME PRECAUTIONS

What Companies Can Initiate To Avoid Bullying, Discrimination, Violence, and Harassment



The company must routinely disseminate the work guideline.



The company to arrange the orientation and introduction programs for staff, religious lectures, and special activities to instill the company values.



The company to provide specific training for supervisors and managers to identify problems that may exist at the workplace and develop strategies for prevention and establish a Harassment Resolution Response Team.



The company to encourage the prevention measures of harassment in the workplace, including to enforce the disciplinary measures on the company policies, work agreements/company regulations/collective labor agreements.

ZERO HARASSMENT: PERTAMINA TIDAK MAIN-MAIN



📷 DOKUMEN PERTAMINA

***ZERO HARASSMENT:
PERTAMINA IS NOT
PLAYING AROUND***





ENERGIA/PRIVO WIDIYANTO

Direksi Holding dan Subholding yang dikomandoi oleh Direktur Utama Pertamina, Nicke Widyawati mendeklarasikan Komitmen Zero Harassment melalui pencanangan *Respectful Workplace Policy* pada 31 Agustus 2021.

The Holding and Subholding Directors, which is commanded by the President Director of Pertamina, Nicke Widyawati, declared a Zero Harassment Commitment through the declaration of the Respectful Workplace Policy on August 31, 2021.

Sebagai sebuah entitas bisnis, Pertamina menyadari produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan dari lingkungan kerja yang aman, nyaman serta iklim kerja yang harmonis, sehingga seluruh pekerja dapat fokus dan bersemangat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi tersebut tidak dapat tercapai jika tidak didukung oleh semua pihak yang terlibat dalam ekosistem bisnis ini. Untuk itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif serta suasana kerja yang kondusif berlandaskan tata nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) ini adalah tanggung jawab dan kewajiban bersama sebagai wujud nyata upaya menjaga keberlanjutan perusahaan.

Keseriusan Pertamina mewujudkan hal tersebut dibuktikan dengan dideklarasikannya Komitmen Zero Harassment melalui pencanangan *Respectful Workplace Policy* pada 31 Agustus 2021 oleh Direksi Holding dan Subholding yang dikomandoi oleh Direktur Utama Pertamina, Nicke Widyawati. Kebijakan tersebut menjadi pedoman bagi manajemen dan seluruh pekerja Pertamina Group di seluruh tingkatan holding, subholding dan anak perusahaan.

As a business, Pertamina aware of the high productivity resulted from the safe, comfortable, and harmonious working condition so all the workers to focus and enthusiastic on carrying out their duties and responsibilities. For creating such positive and conducive working environment with the principles of AKHLAK values consists of Amanah - trustworthy, Kompeten - competent, Harmonis - harmonious, Loyal, Adaptif - adaptive, and Kolaboratif - collaborative, is a shared responsibility and obligation for supporting the company's sustainability.

Pertamina's commitment was realized with the declaration of Zero Harassment Commitment and Respectful Workplace Policy on 31

Nicke menyampaikan, *Zero Harassment* menjadi komitmen bersama dari seluruh jajaran Executive Board Pertamina dan meminta semua pihak memiliki komitmen yang sama untuk mewujudkan *respectful workplace* ini.

“Dengan komitmen ini, saya memastikan tidak ada diskriminasi atau perbedaan perlakuan, pengecualian atau preferensi berdasarkan karakteristik apa pun di Pertamina. Saya juga tidak menolerir perilaku dan praktik kekerasan dan pelecehan seksual, apa pun bentuknya di seluruh area kerja Pertamina,” tegas Nicke.

Ia menekankan, kebijakan ini tidak hanya akan menjadi sebuah dokumen semata, namun menjadi acuan untuk pemberian sanksi yang tegas sesuai peraturan yang berlaku, dengan sanksi maksimum berupa Pemutusan Hubungan Kerja. Selain peraturan untuk pencegahan munculnya tindakan diskriminasi dan pelecehan seksual, perusahaan juga telah menyediakan program untuk meningkatkan kesadaran dalam pencegahan dan larangan diskriminasi, kekerasan dan pelecehan.

Selain itu untuk perlindungan para korban, Pertamina pun menyediakan layanan konsultasi dan konseling sebagai bentuk keseriusan perusahaan.

August 2021. The declaration of all the board of director at the holding and sub-holding was led by Pertamina President Director and CEO, Nicke Widyawati. The policy serves as a guideline for the whole Pertamina Group management at the holding level, sub-holding, and subsidiaries.

Nicke said Zero Harassment is a commitment from all the member of Executive Board in Pertamina and calls for the mutual commitment to realize the respectful workplace principles.

"With this commitment, I ensure that there won't be any discrimination or discriminatory treatment, exception or preference based on any characteristic in Pertamina. I would not tolerate any acts or violence and sexual harassment of any kind in Pertamina's work areas," said Nicke.

The CEO stressed that the policy won't be a mere document, but will be a reference for a firm sanction imposition in accordance with the applicable regulations with the most severe sanction will be employment termination. In addition to the prevention of discrimination and sexual harassment, the company also provides the awareness building on prevention of discrimination, violence, and harassment.

As for the victim's protection,



DOKUMEN PERTAMINA



Nicke Widyawati

Direktur Utama Pertamina
Pertamina President Director and
CEO

“Dengan komitmen ini, saya memastikan tidak ada diskriminasi atau perbedaan perlakuan, pengecualian atau preferensi berdasarkan karakteristik apa pun di Pertamina. Saya juga tidak menolerir perilaku dan praktik kekerasan dan pelecehan seksual, apa pun bentuknya di seluruh area kerja Pertamina,”

"With this commitment, I ensure that there won't be any discrimination or discriminatory treatment, exception or preference based on any characteristic in Pertamina. I would not tolerate any acts or violence and sexual harassment of any kind in Pertamina's work areas,"

"Saya mengimbau, meminta, dan menginstruksikan pada seluruh jajaran dan pekerja, jika mengalami atau melihat terjadinya diskriminasi, kekerasan, dan pelecehan harus segera lapor," tegas Nicke.

RESPECTFUL WORKPLACE DEMI BISNIS BERKELANJUTAN

Sejatinya, komitmen tinggi Pertamina untuk *Zero Harassment* tersebut sejalan dengan aspirasi masyarakat global dalam penerapan *Environmental, Social and Governance (ESG)* dan mewujudkan *Sustainable Development Goals (SDG's)* yang akan menjamin keberlanjutan perusahaan.

Dari 7 point SDGs yang menjadi prioritas Pertamina, komitmen *Zero Harassment* terkait dengan SDGs point 5 yakni mencapai kesetaraan *gender* dan memberdayakan semua perempuan dan anak perempuan. Prioritas lainnya, terkait dengan point 8 yakni mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, tenaga kerja penuh dan produktif dan pekerjaan yang layak bagi semua. Selain itu, *Zero Harassment* juga sesuai dengan tata nilai dari AKHLAK yakni harmonis yang berarti tidak ada perbedaan suku, agama, usia, gender maupun jabatan.

Senior Vice President Human Capital Management Pertamina, Lelin Eprianto menjelaskan pencanangan *respectful workplace policy* dimaksudkan untuk mewujudkan lingkungan kerja yang menjunjung tinggi *diversity, equality*

Pertamina will provide consultation and counseling.

"I urge, demand, and instruct all the levels of workers and management for anyone experiencing or witnessing the acts of discrimination, violence, and harassment, please report immediately," said Nicke.

RESPECTFUL WORKPLACE FOR SUSTAINABLE BUSINESS

Pertamina's commitment for Zero Harassment is align with the aspiration of global community for Environmental, Social, and Governance (ESG) to realize the Sustainable Development Goals (SDGs) which will guarantee the company's sustainability.

Pertamina's Zero Harassment commitment is in line with SDGs point 5 on gender equality and the empowerment to women and girls. Another related principle is point 8 on supporting the inclusive and sustainably economic growth, full and productive employment, and decent work for all. Zero Harassment also in accordance with the values of AKHLAK for harmonious work with no discriminatory treatment based on ethnicity, religion, age, gender, and position.

Pertamina's Human Capital Management



dan *inclusion* serta bebas diskriminasi, kekerasan dan pelecehan.

Hal tersebut sejalan dengan salah satu fokus keberlanjutan dalam *Top 10 Materiality Topic ESG* di Pertamina, serta untuk menjaga *industrial peace* dan pemenuhan PIPL (*Personal, Interpersonal, and Professional Leadership*).

“Faktor sosial yang tercantum di dalam ESG yakni *Diversity, Equality, Inclusion* (DEI) merupakan hal yang utama. Artinya, jika DEI itu dilakukan semua, kita akan bekerja dengan kondusif untuk membuat Pertamina lebih hebat sehingga dapat berkontribusi lebih baik untuk negara,” ujar Lelin.

Tak hanya itu, ia menyampaikan, apabila perusahaan telah mewujudkan *respectful workplace*, diharapkan produktivitas semakin tinggi sehingga keberlanjutan bisnis dapat tercapai.

“Jika Pertamina semakin tumbuh dan berkembang, hasilnya tentu akan dinikmati oleh seluruh masyarakat Indonesia,” ucapnya.

Peran aktif seluruh perwira dan mitra kerja yang berada di Pertamina Group menjadi kunci keberhasilan komitmen ini. Lelin menegaskan, atasan harus dapat menciptakan lingkungan

Senior Vice President, Lelin Eprianto the respectful workplace policy declaration was meant for creating the working environment that upholds the values of diversity, equality, and inclusion free from discrimination, violence, and harassment. The goal which was aligned with one of the sustainability focuses in Pertamina's Top 10 Materiality Topic ESG and to sustain the peace industrial relation and fulfill the PIPL (Personal, Interpersonal, and Professional Leadership) principles.

"Social factors on ESG consist of Diversity, Equality, and Inclusion (DEI) are the main thing. If all principles on DEI were done, the work would be conducive and lead to a greater Pertamina to contribute better to the nation," said Lelin.

He added that once the company has realized the respectful workplace, the productivity is expected to rise and business sustainability can be achieved.

"With growing and developing Pertamina, the results will be beneficial to all parts of the nation," he said.

The key for this commitment's success would be the active role of all officers and partners in Pertamina Group. Lelin reiterated



ENERGIA/ANDRIANTO ABDURRAHMAN



Lelin Eprianto

Senior Vice President Human Capital Management Pertamina

“Faktor sosial yang tercantum di dalam ESG yakni Diversity, Equality, Inclusion (DEI) merupakan hal yang utama. Artinya, jika DEI itu dilakukan semua, kita akan bekerja dengan kondusif untuk membuat Pertamina lebih hebat sehingga dapat berkontribusi lebih baik untuk negara,”

"Social factors on ESG consist of Diversity, Equality, and Inclusion (DEI) are the main thing. If all principles on DEI were done, the work would be conducive and lead to a greater Pertamina to contribute better to the nation,"

Peran aktif seluruh perwira dan mitra kerja yang berada di Pertamina Group menjadi kunci keberhasilan komitmen ini.

Peran aktif seluruh perwira dan mitra kerja yang berada di Pertamina Group menjadi kunci keberhasilan komitmen ini.

kerja yang bebas dari diskriminasi, kekerasan, dan/atau pelecehan, serta menjunjung tinggi kesetaraan dan menghargai keberagaman.

Perusahaan juga menyediakan *handbook* sebagai acuan dalam mencapai target *zero harassment*. Lelin menyampaikan, *handbook* dimanfaatkan untuk memberikan pemahaman mengenai *respectful workplace* serta peran perwira Pertamina dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan inklusif.

"*Handbook* juga memberikan informasi mengenai prosedur penyampaian keluhan dan pelaporan jika mengalami atau menyaksikan tindak diskriminasi, kekerasan atau pelecehan di lingkungan kerja," ucapnya.

Ada beberapa saluran *Whistle Blowing System* (WBS) yang dapat digunakan untuk pelaporan, seperti menelpon 135 ext. 8, melalui *website* <https://pertaminaclean@tipoffs.info/>, atau *email* ke pertaminaclean@tipoffs.com.sg. Perwira juga bisa melaporkan melalui SMS/Whatsapp ke 08118615000 dan melalui surat ke *Tip-offs Anonymous* Pertamina Clean PO BOX 2600 JKP 10026.

"Adapun sarana lain yang juga dapat digunakan untuk menyampaikan keluhan, terutama untuk mendapatkan bantuan psikologis atau konselling melalui fungsi Human Capital, atasan langsung, atau dapat *email* ke respect@pertamina.com. Jadi silakan perwira Pertamina menggunakan jaringan yang telah tersedia," ucapnya menambahkan. ▀

that the supervisors must be able to create the work environment free from discrimination, violence, and harassment as well as upholds equality and respects diversity.

Pertamina also provides the handbook as a reference for the goal of zero harassment. Lelin said the handbook would be a guide to understand the respectful workplace and the role of Pertamina officers in creating safe, comfortable, and inclusive work environment.

"The handbook also provides information on complaints submission procedures for anyone experiencing or witnessing the acts of discrimination, violence, and harassment at the work place," he said.

Several Whistle Blowing System (WBS) channels are including 135 hotline with extension 8, <https://pertaminaclean.tipoffs.info> website, or email to pertaminaclean@tipoffs.com.sg. Officers may also text/WhatsApp the number 08118615000 or postal letter to Anonymous Pertamina Clean PO BOX 2600 JKP 10026.

"Other means for submitting complaints as well as to obtain psychological and counseling service at Human Capital service, direct supervisor, or email respect@pertamina.com. Pertamina officers are welcomes to us the available channels," he added. ▀

KOMITMEN PERTAMINA ZERO HARASSMENT



Kebijakan untuk Lingkungan Kerja yang Bebas Diskriminasi, Kekerasan dan Pelecehan atau **Respectful Workplace Policy**.



Tidak ada diskriminasi atau pembedaan perlakuan, pengecualian atau preferensi berdasarkan karakteristik apapun di Pertamina.



Tidak mentolerir perilaku dan praktik kekerasan serta pelecehan seksual dalam bentuk apapun di seluruh area kerja Pertamina.



Sanksi tegas sesuai peraturan yang berlaku, dengan sanksi maksimum berupa Pemutusan Hubungan Kerja.

Program Peningkatan Kesadaran dan Larangan Diskriminasi Kekerasan dan Pelecehan



Jalur Pelaporan:

Melalui :

- Whistle Blowing System (WBS) pertaminaclean@tipoffs.com.sg
- Atasan
- Fungsi Human Capital respect@pertamina.com



Layanan konsultasi & konseling.



Buku panduan untuk seluruh Perwira.

Bentuk-bentuk Pelecehan:



PELECEHAN VERBAL



PELECEHAN FISIK



PELECEHAN VISUAL



PELECEHAN EMOSIONAL



PELECEHAN NON-VERBAL



RESPECTFUL WORKPLACE POLICY HARUS DIJALANKAN DENGAN BENAR

*THE NECESSITY FOR PROPER
IMPLEMENTATION OF RESPECTFUL
WORKPLACE POLICY*

Komitmen perusahaan untuk tidak menolerir tindakan diskriminatif, kekerasan, dan pelecehan di lingkungan kerja mendapat respons positif dari para perwira Pertamina. *Respectful workplace policy* yang dicanangkan akhir Agustus lalu menjadi salah satu bukti Pertamina menjadi BUMN pertama yang menunjukkan keseriusan dalam mewujudkan lingkungan kerja yang harmonis.

Seperti yang disampaikan oleh Prihatiningsih, Senior Analyst I HCBP Holding. Menurutnya, *Zero Harassment Commitment* merupakan satu langkah besar yang sangat positif dari Pertamina dalam melindungi pekerjanya dari berbagai bentuk *harassment*. Komitmen ini menjadi wujud kepedulian *top management* terhadap seluruh pekerja Pertamina, sekaligus dapat meningkatkan citra perusahaan di mata seluruh *stakeholder* eksternal.

Namun ia menegaskan, tidak cukup hanya dengan komitmen, tapi harus dilanjutkan dengan aksi-aksi nyata yang difasilitasi oleh perusahaan, seperti media pelaporan jika pekerja mengalami/melihat *harassment*, pelatihan *respectful workplace* kepada pekerja, kampanye yang masif, serta dijalankan dengan penuh kesadaran oleh seluruh perwira Pertamina.

Prihatiningsih mengakui, tidak mudah memberlakukan *respectful workplace policy* di lingkungan kerja karena adanya normalisasi sikap/perilaku *harassment* yang dianggap biasa atau sekadar candaan. "Di sinilah pentingnya kesadaran perwira agar tidak menjadi pelaku *harassment* tanpa disadari atau jika menjadi korban berani untuk *speak up*," katanya.

“ ***Zero Harassment Commitment* merupakan satu langkah besar yang sangat positif dari Pertamina dalam melindungi pekerjanya dari berbagai bentuk *harassment*.** ”

Zero Harassment Commitment is a big step from Pertamina on providing protections to all of its officers from harassment. ”

Prihatiningsih

Senior Analyst I HCBP Holding

Pertamina's commitment for not tolerating any discriminatory actions, violence, and harassment at work was welcomed by Pertamina officers. The *Respectful Workplace Policy* was launched at the end of August and became the unequivocal commitment from Pertamina as the first state-owned enterprise to have the guideline.

HCBP Holding's Senior Analyst I, Prihatiningsih said the Zero Harassment Commitment is a big step from Pertamina on providing protections to all of its officers from harassment. The commitment indicates a big concern from the company's top management to all employees as well to leverage the company's image to the external stakeholders.

However, a mere commitment won't be enough. Prihatiningsih emphasized there must be real actions from the company including to provide the reporting channels for those who experience or witness the acts of harassment, training for the respectful workplace principles to employees, massive campaign, and fully aware implementation by all employees.

Prihatiningsih recognized the challenge for the implementation of respectful workplace policy at work with the normalization of harassment attitudes/behaviors that are considered normal or acceptable as a joke. "This is how the importance of awareness for the officers would not be an unconscious perpetrator of harassment or



“Komitmen ini memang harus diimplementasikan secara menyeluruh di Pertamina Group karena akan sangat berdampak bagi peningkatan produktivitas kerja sehingga target-target perusahaan dapat terpenuhi,

The commitment must implemented thoroughly in Pertamina Group for creating the great impact on leveraging the work productivity and to achieve the company's goals. ”



Pandjie Galih Anoraga

Senior Officer External Communication & Stakeholder Relation Pertamina Hulu Energi

Karena itu ia berharap semua perwira bisa terlibat dalam mewujudkan komitmen ini menjadi nyata. Sehingga semua bisa bekerja lebih nyaman dan aman di perusahaan ini.

Hal senada diutarakan Pandjie Galih Anoraga, Senior Officer External Communication & Stakeholder Relation Pertamina Hulu Energi. Ia mengatakan bahwa komitmen *zero harassment* di Pertamina Group sejalan dengan aspirasi masyarakat global dalam penerapan *Environmental, Social And Governance (ESG)* dan mewujudkan *Sustainable Development Goals (SDGs)* yang akan menjamin keberlanjutan perusahaan.

“Komitmen ini memang harus diimplementasikan secara menyeluruh di Pertamina Group karena akan sangat berdampak bagi peningkatan produktivitas kerja sehingga target-target perusahaan dapat terpenuhi,” ujar Pandjie.

Menurutnya, rasa aman dan nyaman di lingkungan kerja tanpa harus khawatir adanya diskriminasi, kekerasan atau pelecehan membuat situasi bekerja semakin positif dan kondusif yang dapat meningkatkan performa masing-masing individu dalam menjalankan tugasnya.

Specialist II Power Development and Storage Management Research Pertamina, Haryo Satriya Oktaviano juga setuju dan mendorong penuh pelaksanaan *Zero Harassment Commitment* di lingkungan Pertamina.

when they're the victims of such acts, they are willing to speak up," she said.

She expects all officers to take part on this commitment wholeheartedly so everyone can work comfortably and safely in the company.

Pertamina Hulu Energy's Senior Officer for External Communication & Stakeholder Relations shared the same view. He said the commitment for zero harassment in Pertamina group is align with the global community aspiration for the principles of Environmental, Social, and Governance (ESG) as well as to support the sustainable development goals (SDGs) to ensure the company's sustainability.

"The commitment must implemented thoroughly in Pertamina Group for creating the great impact on leveraging the work productivity and to achieve the company's goals," said Pandjie.

Pertamina's Specialist II Power Development and Storage Management Research, Haryo Satriya Oktaviano, agreed and fully supported the implementation of Zero Harassment Commitment in Pertamina.

"It's been the expectation of all officers for the commitments and policies to remain being carried out to protect the officers'

“Ini menjadi harapan semua perwira agar komitmen dan kebijakan tersebut terus berjalan karena seluruh perwira Pertamina berhak mendapatkan keamanan dan kenyamanan saat bekerja,

It's been the expectation of all officers for the commitments and policies to remain being carried out to protect the officers' right to security and comfort while working ”

Haryo Satriya Oktaviano

Specialist II Power Development and Storage Management Research Pertamina



“Ini menjadi harapan semua perwira agar komitmen dan kebijakan tersebut terus berjalan karena seluruh perwira Pertamina berhak mendapatkan keamanan dan kenyamanan saat bekerja,” kata Haryo melanjutkan.

Desy Puspitasari pun merasa lega dengan adanya kebijakan ini. “Apalagi dapat memenuhi aspek Social dalam penerapan ESG yang fokus pada *employee wellbeing* dan *gender equality*, untuk laki-laki dan perempuan tentunya. Tidak ada diskriminasi atau perbedaan perlakuan, pengecualian atau preferensi berdasarkan karakteristik laki-laki dan perempuan di Pertamina. Serta tidak menolerir perilaku dan praktik kekerasan dan pelecehan seksual apapun bentuknya di seluruh area kerja Pertamina,” ujar Analyst II Quality Management and Standardization tersebut.

Menurutnya, substansi dari *respectful workplace policy* adalah respek terhadap fitrah laki-laki dan perempuan. Misalnya, seorang perempuan memiliki fitrah menjadi seorang ibu, mengandung, melahirkan dan menyusui. Perusahaan diharapkan dapat memberikan semangat bagi seorang perempuan menjalankan fitrahnya agar kinerjanya dapat optimal. “Karena tidak dapat dipungkiri sosok perempuan dengan naluri keibuannya menjadi penyeimbang di lingkungan kerja,” imbuhnya.

Ibu dua putera tersebut berharap dengan penerapan kebijakan ini Pertamina menjadi perusahaan yang mengedepankan profesionalisme dalam bekerja sama dengan

right to security and comfort while working,” said Haryo.

Desy Puspitasari felt relieve by the policy. “[The policy] could met the social aspect on ESG with the focus on employee wellbeing and gender equality, both for men and women. There will be no discrimination or discriminatory treatment, exclusion or preference based on any characteristic to men and women in Pertamina. As well as the zero tolerance for behavior and practices of violence and sexual harassment in any form in all Pertamina work areas,” said the Quality Management and Standardization Analyst II.

According to Desi, materials on respectful workplace policy is the respect towards the nature of men and women. With the nature for a women of being a mother, conceiving, giving birth, and breastfeeding, the company is expected to support all these natural roles for optimal performance at work. “It’s inevitable that a woman has material instincts which is a balancer at the work place,” she added.

The mother of two boys expects the implementation of the policy will make Pertamina into a company the prioritized professionalism on collaboration while respecting the nature of each employees as a gift from God Almighty.

One of Pertamina’s sub-holding, PT Kilang Pertamina International (KPI) took the fast action for the implementation of the policy at the working area of Balikpapan and Balongan.

“ Substansi dari *respectful workplace policy* adalah respek terhadap fitrah laki-laki dan perempuan. Misalnya, seorang perempuan memiliki fitrah menjadi seorang ibu, mengandung, melahirkan dan menyusui. Perusahaan diharapkan dapat memberikan semangat bagi seorang perempuan menjalankan fitrahnya agar kinerjanya dapat optimal. Karena tidak dapat dipungkiri sosok perempuan dengan naluri keibuannya menjadi penyeimbang di lingkungan kerja.



Materials on respectful workplace policy is the respect towards the nature of men and women. With the nature for a women of being a mother, conceiving, giving birth, and breastfeeding, the company is expected to support all these natural roles for optimal performance at work. It's inevitable that a woman has material instincts which is a balancer at the work place. ”

Desy Puspitasari

Analyst II Quality Management and Standardization Pertamina

tetap saling menghargai fitrah dari masing-masing pekerja yang merupakan anugerah dari Tuhan Yang Maha Esa.

Salah satu *subholding* Pertamina, PT Kilang Pertamina Internasional (KPI) langsung bergerak cepat mengimplementasikan kebijakan tersebut, seperti yang dilakukan di Balikpapan dan Balongan.

"*Respectful Workplace Policy* merupakan kebijakan yang wajib dipatuhi dan diterapkan di semua Pertamina Group," ujar Pjs GM KPI Unit Balikpapan Iskandar. Hal ini penting karena menurutnya lingkungan kerja yang aman, bebas dari diskriminasi, dan pelecehan merupakan syarat untuk mencapai kinerja yang berkelas dunia.

Untuk itu, Iskandar mengharapkan agar manajemen KPI Unit Balikpapan dapat menjadi *role model* dalam penerapan *Respectful Workplace Policy*.

"Tim manajemen juga harus secara aktif mengomunikasikan kebijakan ini sebagai bentuk komitmen perusahaan. Selain itu, kita harus secara masif melaksanakannya," jelas Iskandar.

General Manager PT KPI Unit Balongan

"It is necessary to be compliance with the Respectful Workplace Policy with implementation in all Pertamina Group," said Acting KPI GM Balikpapan Unit, Iskandar. The policy is a paramount to ensure the safe work environment, free from discrimination, and harassment which are the precondition for world-class performance.

Iskandar expects the management of KPI Balikpapan Unit to be the role model on the Respectful Workplace Policy implementation.

"The management must actively communicate the policy which was the company's commitment. The implementation must also be done massively," said Iskandar.

General Manager of PT KPI Balongan Unit, Diandoro Arifian also shared the same view. According to him, this commitment should not be a mere words. It takes work to create a work environment that upholds diversity, equality, and inclusion.



PT KILANG PERTAMINA INTERNATIONAL UNIT BALIKPAPAN

Manajemen PT Kilang Pertamina International Unit Balikpapan usai melakukan penandatanganan dan pembacaan komitmen bersama Zero Harassment mencanangkan Respectful Workplace Policy, Senin, 20 September 2021. *Management of PT Refinery Pertamina International Unit Balikpapan after signing and reading the Zero Harassment commitment to launch the Respectful Workplace Policy, Monday, September 20, 2021.*

Diandoro Arifian juga menegaskan hal yang sama. Menurutnya, komitmen ini bukan sekadar kata-kata karena kita harus menciptakan lingkungan kerja yang menjunjung keberagaman, kesetaraan, dan inklusi.

“Inklusi itu artinya kita membangun atau mengembangkan kelompok kita secara terbuka, baik dari sisi etnis, agama, gender, dan perspektif respek,” ujar Diandoro.

Sementara itu, SMOM Unit Balongan Dedi Susanto menyampaikan, untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam kepada seluruh pekerja tentang *zero harassment* ini, Pertamina juga membuat *Handbook for A Respectful Workplace*. Tujuannya, untuk mendukung mewujudkan lingkungan kerja yang menjunjung tinggi *Diversity, Equality, and Inclusion* (DEI) dan bebas diskriminasi, kekerasan, dan pelecehan.


“Pertamina sangat tegas mengenai hal ini. Jika ada pelecehan yang berbentuk fisik, sentuhan, meraba, mengelus, melakukan tekanan psikologis kepada seseorang, segera laporkan ke atasan atau saluran pengaduan resmi yang sudah disiapkan perusahaan,” tegas Dedi. ▀

“Inclusion means the group development access should be open for any kinds of ethnicity, religion, gender, and respect perspective,” said Diandoro.

Meanwhile, SMOM Balongan Unit, Dedi Susanto said that in order to provide a deeper understanding to all workers the zero harassment, the Handbook for Respectful Workplace has been very helpful. With the goal to achieve the work environment that upholds Diversity, Equality, and Inclusion (DEI) and free from discrimination, violence, and harassment.

“Pertamina is very firm about this. Any acts of harassment of physical, touching, touching, stroking, or giving psychological pressure to anyone, immediately report to your supervisor or the official complaint channel that has been prepared by the company,” said Susanto. ▀

Community Development

 Indah Nurbaeti



 DOKUMENTASI PERTAMINA

MANISNYA BUDI DAYA LEBAH MADU

*THE SWEET BLESS
OF HONEY BEE
CULTIVATION*

MADI
Blebi
KEL. CBT. PANG. KES. DAS. JALAN

Kelompok Blebi Berkontribusi
Terhadap Penyeimbangan Ekosistem
& Penyelamatan Hutan Gambut



Vice President CSR & SMEPP Pertamina Arya Dwi Paramita memegang papan yang berisi kelompok lebah yang dibudi daya oleh kelompok Madu Biene. Pertamina's Vice President CSR & SMEPP Arya Dwi Paramita holds a board containing groups of bees that are cultivated by the Madu Biene group.

Rahmadi sangat senang ketika budi daya lebah madu yang dikelola bersama Kelompok Madu Biene di pekarangan rumah mulai panen. Pria yang tinggal di Desa Tanjung Leban, Kecamatan Bandar Laksamana, Kabupaten Bengkalis, Riau tersebut berhasil menambah penghasilan layaknya madu yang laris manis di pasaran.

Ketua Kelompok Budi Daya Madu Biene ini bercerita, sebelum mengenal budi daya lebah madu, masyarakat Tanjung Leban memang biasa mencari madu di hutan atau berburu madu liar dengan sistem pengasapan. Dengan menggunakan sabut kelapa atau daun kelapa kering yang dibakar untuk menghalau lebah, mereka bisa memanen madunya.

"Karena kebiasaan itu, kami para pencari madu selalu dijadikan kambing hitam penyebab kebakaran hutan dan lahan yang terjadi di Riau," ujar pria berusia 27 tahun tersebut.

Rahmadi was very happy when the honey been cultivation, he manages with Biene Honey Group at his house's yard began to harvest. The resident of Tanjung Leban Village, Bandar Laksmana District, Bengkalis Regency, Riau has been successfully increasing his sweet earnings as sweet as the honey he sells well in the market.

Rahmadi who's also the head of Biene Honey Cultivation Group said that before getting to know the cultivation of honey bee, residents of Tanjung Leban traditionally look for honey in the forest for the hunt of wild honey using fumigation method. The fumes were made of burnt coconut husks or dry coconut leaves to repel bees as the hunter harvest the honey.

"Such practice has led us being a

Namun sejak 2018, stigma itu mulai hilang perlahan setelah Kilang Pertamina Unit Sei Pakning memberikan pendampingan melalui Program Budi Daya Madu Hutan Gambut. Dalam program tersebut mereka diajarkan cara budi daya lebah madu jenis *Apis Cerana*, *Apis Dorsata* dan *Trigona*, dari hulu ke hilir dengan menempatkan kotak sarang lebah di atas bangku kecil di halaman rumah. Sehingga mereka tidak perlu repot-repot berburu madu ke hutan.

Menurut Rahmadi, lebah *Trigona* yang berwarna hitam, berukuran kecil sekitar 4 milimeter dan tidak menyengat. Biasanya bersarang pada lubang pepohonan, membentuk sarang berbentuk bulat-bulat kecil menyerupai gentong berdiameter 1 cm. Dari sarang berbentuk gentong tersebut, madu bisa "disesap" dengan menggunakan sedotan.

Karena itu, madu *Trigona* merupakan produk unggulannya. "Per kati atau sebotol kecap kaca, kira-kira 650 milliliter harganya Rp250 ribu," ucapnya.

Selain itu, madu lebah *Trigona*, *Apis Cerana*, *Apis Dorsata*, dikenal sebagai pendukung

scapegoat for causing forest and land fires in Riau," said the 27-year-old man.

However, the stigma and blame receded as Pertamina Refinery Sei Pakning Unit provided guidance through Peat Forest Honey Cultivation Program. In the program, participants were taught on how to cultivate Apis Cerana, Apis Dorsata, and Trigona honey bees from start to finish by only placing the beehive on a small bench in the yard. These hunters were no longer have to hunt for honey in the forest.

According to Rahmadi, Trigona bees are black, small in size about 4 millimeters and do not sting. These bees usually nest in tree holes, forming small round nests resembling a barrel with 1 centimeter diameter. With its barrel-shaped nest, the honey can be 'sapped' with straw.

With such method of cultivation and harvest, Trigona is a superior product. "A kati or bottle-sized with around 650 milliliters size of Trigona honey would cost Rp 250,000," he said.

All three aforementioned honeys are also popular as immune-booster and in high demand during the COVID-19 pandemic.

DOKUMENTASI PERTAMINA



Madu lebah *Trigona*, *Apis Cerana*, *Apis Dorsata*, dikenal sebagai pendukung imunitas tubuh, banyak dicari selama pandemi COVID-19.

All three aforementioned honeys are also popular as immune-booster and in high demand during the COVID-19 pandemic.



DOCUMENTASI PERTAMINA

Vice President CSR & SMEPP Pertamina Arya Dwi Paramita menyicipi madu asli langsung dari sarangnya menggunakan sedotan.

Pertamina Vice President CSR & SMEPP Arya Dwi Paramita tasting real honey straight from the hive using a straw.

imunitas tubuh, banyak dicari selama pandemi COVID-19. “Awal pandemi tahun lalu, permintaan madu tidak hanya dari Bengkalis dan Pekanbaru saja, bahkan dari luar daerah. Kalau dihitung selama 2020, kelompok bisa mendapatkan penghasilan hingga Rp244 juta,” kata Rahmadi.

Produk madu diberi merek Biene dijual dalam bentuk curah maupun kemasan. Madu curah biasa dikirim ke Pekanbaru. Sementara produk kemasan 225 ml dijual di kisaran Rp65 ribu-Rp75 ribu, secara *online* di *marketplace* dengan pembeli beragam dari seluruh Indonesia. Produk ini pun sudah mendapatkan izin PIRT (Pangan, Industri Rumah Tangga) dan sertifikasi halal.

Keberhasilan Rahmadi dan anggota kelompoknya, mendorong minat warga lain untuk belajar budi daya madu. Menurutnya sudah ada 50 orang dari desa Tanjung Leban dan 60 dari luar desa yang berbagi ilmu budi daya lebah madu.

“Sekarang kami menjadi pionir dalam kegiatan

“At the beginning of the pandemic last year, the demand was not only from Bengkalis and Pekanbaru, but also out of town and region. The calculated earning of the whole group was about Rp 244 million,” said Rahmadi.

Biene brands provides the honey products in bulk or packaged. The bulk honey is usually sent to Pekanbaru while the 225 millilitre packaged product was sold for Rp 65,000 to Rp 75,000 on the online marketplace with various buyers from all over the nation. The product has also received the PIRT (Food, Home Industry) permit and halal certification.

The success of Rahmadi and his group members has encouraged local residents to learn the honey cultivation. According to him, there are around 50 people from Tanjung Leban village and 60 from outside the village who share the knowledge on



budi daya madu hutan gambut di kawasan Kecamatan Bandar Laksamana," kata Rahmadi.

Antoni R Doloksaribu, Manager Production PT Kilang Pertamina Internasional Unit Sungai Pakning saat diwawancarai Energia secara daring berharap dalam satu sampai 2 tahun ke depan Kelompok Budi Daya Madu Biene sudah bisa mandiri, bisa memberdayakan banyak orang. "Dengan demikian, kami bisa membina kelompok-kelompok lainnya," ujar Antoni.

Antoni menegaskan, kegiatan ini menjadi salah satu bentuk komitmen perusahaan dalam mendukung tercapainya SDGs ke-8 yakni mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, produktif, dan pekerjaan yang layak.

"Yang paling penting bahwa budi daya lebah madu ini telah membangun kepedulian masyarakat untuk merawat dan melestarikan lingkungan melalui pencegahan kebakaran di lahan gambut," tuturnya. ■

honey bee cultivation.

"We are now the pioneer in peat forest honey cultivation in Bandar Laksamana District," said Rahmadi.

Production Manager of PT Kilang Pertamina Internasional Sungai Pakning Unit, Antoni R. Doloksaribu said within only a year or two, Biene Honey Cultivation Group has been able to become independent and empower many parts of the community. "Thus, we can empower another groups," Antoni told Energia in an online interview.

Antoni reiterates that such activity is part of company's commitment on achieving the 8th SDGs on supporting inclusive and sustainable economic growth, productivity, and descent work.

"The most important thing is that honey bee cultivation has developed the public awareness to care for and preserve the environment with prevention of fires on peatlands," he said. ■



EDTP 2.0, APLIKASI CANGGIH UNTUK MONITORING TANKER

*EDTP 2.0, ADVANCED APPLICATION
FOR TANKER MONITORING*

Indonesia terkenal dengan jalur distribusi energi terumit di dunia. Selain harus menggunakan transportasi darat udara, transportasi laut juga menjadi andalan untuk mendistribusikan energi ke seluruh pelosok di negara kepulauan ini.

Untuk memaksimalkan penyaluran 119 juta kiloliter energi nasional melalui laut, PT Pertamina International Shipping (PIS) sebagai *Subholding Integrated Marine Logistics* mengoperasikan 255 unit kapal tanker dengan jumlah *voyage* sebanyak 10.000 tiap tahun. Untuk mengoperasikan ratusan kapal tersebut, dibutuhkan *tools* yang dapat mempermudah memonitor pergerakan kapal secara *real time*.

Untuk itu, PIS meluncurkan inovasi digital berupa program automasi tanker *monitoring* atau Enhanced Daily Tanker Position (EDTP) 2.0. Aplikasi ini merupakan aplikasi berbasis web dan *mobile apps* yang memiliki fungsi utama dalam *monitoring* pergerakan serta pengoperasian kapal.

Direktur Operasi PIS Arief Kurnia Risdianto mengatakan aplikasi EDTP digunakan Pertamina dalam memonitor seluruh armada baik di dalam maupun di luar negeri yang dapat diakses dari Pertamina Integrated Command Center (PICC).

Aplikasi EDTP saat ini sudah di generasi ke-2 dan sedang dikembangkan generasi ke-3 yang tentunya memiliki fitur serta sistem yang lebih optimal dalam rangka *monitoring* pengoperasian kapal.

"Pada EDTP 2.0, aplikasi telah dilengkapi dengan algoritma untuk mendeteksi kecepatan kapal,

Indonesia is well known for being the most complicated energy distribution channels in the world. Apart from the land and air transport, sea transport is also reliable for energy distribution to all corners of the archipelagic nation.

To optimize the distribution of 119 million kiloliters of national energy through the sea, PT Pertamina International Shipping (PIS) as the Integrated Marine Logistics Subholding operates 255 units of tanker vessels with total 10,000 voyages every year. The operation of hundred ships will require a tool for monitoring the vessels at real time.

To that end, PIS launched the digital innovator of tanker monitoring automation program or Enhanced Daily Tanker Position (EDTP) 2.0. The web-based application and mobile application has the main function in monitoring the movement and operation of the vessels.

PIS Director of Operation, Arief Kurnia Risdianto said the EDTP application is used by Pertamina to monitor all fleets both in the country and overseas which could be accessed from Pertamina Integrated Command Center (PICC).

The EDTP is currently on its 2nd generation and the 3rd generation is being developed which has more optimal features and system for vessel monitoring operations.

"The EDTP 2.0 has been equipped with algorithms to detect the vessel's speed, vessel shipment activities, potential of delayed vessel causing the critical depots, weather and tidal

“ Pada EDTP 2.0, aplikasi telah dilengkapi dengan algoritma untuk mendeteksi kecepatan kapal, aktivitas *shipment* kapal, potensi keterlambatan kapal penyebab depot kritis, cuaca dan gelombang yang terkoneksi dengan BMKG, dan dapat diakses secara *real time* melalui sistem berbasis web atau aplikasi telepon genggam.

The EDTP 2.0 has been equipped with algorithms to detect the vessel's speed, vessel shipment activities, potential of delayed vessel causing the critical depots, weather and tidal condition connected to the Meteorology, Climatology, and Geophysics Agency (BMKG), and can be accessed real time via web-based system or mobile phone application,

Arief Kurnia Risdianto

Direktur Operasi
PT Pertamina International Shipping





Tampilan aplikasi EDTP 2.0 pada telepon genggam dan desktop.
EDTP 2.0 application user interface on mobile and desktop.

aktivitas *shipment* kapal, potensi keterlambatan kapal penyebab depot kritis, cuaca dan gelombang yang terkoneksi dengan BMKG, dan dapat diakses secara *real time* melalui sistem berbasis web atau aplikasi telepon genggam,” papar Arief.

Yunus Hadi Kusuma dari Direktorat Operasi Subholding Integrated Marine Logistics yang juga merupakan salah satu tim yang terlibat dalam pengembangan aplikasi tersebut mengatakan, EDTP 2.0 diinisiasi sejak 2019.

“Diawali proses identifikasi kinerja yang mempengaruhi pengambilan keputusan perusahaan. Kemudian dilanjutkan penyusunan kerangka *dashboard* berdasarkan parameter finansial dan operasional, merumuskan model, membangun sistem automasi berbasis web dan *mobile apps*, melaksanakan UAT (*User Acceptance Test*), dan menerapkan model,” jelas Yunus kepada *Energia* secara daring pada 24 September 2021.

Dengan adanya program EDTP, *monitoring* yang sebelumnya dilakukan secara manual melalui komunikasi antara *programmer* kapal dengan awak kapal dan menggunakan fitur sederhana *web based* serta tidak dapat mendeteksi *fraud* kini sudah teratasi dengan baik.

condition connected to the Meteorology, Climatology, and Geophysics Agency (BMKG), and can be accessed real time via web-based system or mobile phone application,” said Arief.

Yunus Hadi Kusuma from the Directorate of Operation of Integrated Marine Logistics Subholding who’s also the member of application development team said EDTP 2.0 was initiated since 2019.

“It began with the identification of performance process that affects the company’s decision making. Then followed by the dashboard framework design based on the financial and operational parameter, modeling, developing the automation system with web-based and mobile apps, conducting UAT (User Acceptance Test), and implementing the model,” Yunus told Energia in an online interview on 24 September 2021.

The EDTP program has enabled the monitoring which was previously conducted manually through communication between the ship programmers and crew members using



© PT PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING

MT. Gamsunoro merupakan kapal berjenis Dirty Petroleum Product (DPP) Aframax Tanker milik Pertamina International Shipping Group yang dibangun pada tahun 2014.

MT. Gamsunoro is a Dirty Petroleum Product (DPP) Aframax Tanker owned by Pertamina International Shipping Group which was built in 2014.

Lebih lanjut Yunus menjelaskan bahwa *value creation* yang diperoleh melalui pengembangan *system monitoring* EDTP memberikan dampak positif untuk PIS terutama pada rencana meningkatkan valuasi perusahaan.

Inovasi yang dilakukan melalui program EDTP 2.0. ini pun memberikan hasil yang nyata, yaitu optimalisasi jumlah penggunaan kapal yang diikuti dengan *Integrated Port Time* lebih efisien apabila dibandingkan dengan perusahaan *shipping* internasional yang lain (17% lebih rendah dibandingkan perusahaan yang lain), optimalisasi penggunaan jumlah kapal dapat menekan biaya operasional tanpa harus menaikkan biaya jasa perusahaan sehingga tidak membebani masyarakat Indonesia dan menghasilkan *saving* biaya pengangkutan sebesar US\$84 juta.

Bahkan inovasi EDTP sudah meraih beberapa penghargaan, di antaranya IDX Award 2021 Kategori Eksternal atas Inovasi "AUTOMASI TANKER MONITORING", kategori Gold dalam ajang APQ Award Pertamina 2021, serta kategori Gold dalam ajang CIP Award Shipping 2020. ■

simple web-based features and unable to detect fraud which also had been resolved properly.

Yunus further explained that the value creation obtained from the development of EDTP monitoring system has brought positive impact on PIS, especially on the plan to leverage the company's valuation.

The innovation from EDTP 2.0 program has also delivered the more tangible results with optimizing the number of vessel usage followed by the more efficient Integrated Port Time compared to other international shipping company (by 17% lower than other companies). The optimized vessel usage can reduce the operational cost without the need of increasing company's service fare which eventually would not burden the Indonesians and resulted in transportation cost saving by US\$84 million.

EDTP innovation has been recognized and granted the award of 'IDX Award 2021 for the External Category on "AUTOMATIC TANKER MONITORING" Innovation', Gold category on APQ Award Pertamina 2021, and Gold category on CIP Award Shipping 2020. ■

Figure

TEKS Septian Tri Kusuma



Apa yang terlintas di benak Anda ketika mendengar kata anak punk? Mungkin tak sedikit orang yang memberikan kesan negatif kepada mereka. Anggapan sebagai anak jalanan, berandalan, urakan bahkan kriminalitas, kerap lekat dengan komunitas anak muda yang identik dengan kebebasan tersebut.

Namun hal itu tak berlaku bagi Yanti Lidiati. Perempuan berusia 55 tahun ini justru tertarik untuk menyelami komunitas anak punk yang sering berkeliaran di sekitar wilayah tempat tinggalnya. Lantas apa yang membuatnya begitu terpicat dengan kelompok yang dikenal dengan ciri khas rambut bergaya *mohawk* tersebut?

Yanti tak menampik, nyalinya ciut ketika melihat komunitas ini di jalanan. Namun,

The punk stigma has been the notion for the street gangs, delinquents, and even criminal. Such impressions are commonly attached to the youth community which identical with the freedom.

Yanti Lidiati wouldn't adhere to such stigmas and instead exploring the punk youth community at the area where she lives. What made the 55-year-old woman so enamored with group identical with mohawk hairstyle?

Lidiati admitted she was shaken by the appearance of the punks on the street. However, her motherly instincts





WANI ROBAH, BERUBAH LEBIH BAIK

WANI ROBAH, CHANGE FOR THE BETTER

naluri sebagai seorang ibu, tak bisa ia dustai. Rasa kasihan terbesar di dalam hati kecilnya ketika mengetahui kehidupan keras mereka di jalan.

Untuk itu, ibu tiga anak ini pun memiliki cita-cita untuk bisa membantu anak-anak punk tersebut. Meskipun ia belum mengetahui apa dan bagaimana cara yang harus dilakukan.

“Saya bercita-cita bagaimana ya bisa membantu mereka. Bisa memberikan edukasi kepada mereka, bahwa kita bisa hidup dengan cara yang wajar. Kita bisa hidup dengan memanfaatkan potensi yang ada dalam diri kita,” ujar Yanti kepada Energia saat sesi wawancara yang digelar secara daring, beberapa waktu lalu.

Berganti tahun, tepatnya pada 2011, sebuah keputusan besar dalam hidupnya ia ambil. Yanti yang saat itu tengah berada di puncak karier di sebuah perusahaan farmasi besar di Jakarta, memutuskan hijrah ke kampung halamannya di Desa Lampegan, Kecamatan Ibum, Kabupaten Bandung, untuk merawat sang ibu, Tjitjih Rukarsih, yang tengah sakit.

impounded. Her heart flooded with sympathy after figuring out how they lived harshly on the street.

The mother of three children then set the dream to help the punks. Although she was clueless of how and what to do.

“I was wondering on how I can help them. Educate them that we can live in adequate manner. We can live by living up to the potential within ourselves,” Lidiati told Energia in an online interview sometime ago.

By the year 2011, Lidiati took a life changing decision. At that time, Lidiati was at the peak of her career at large pharmaceutical company in Jakarta and decided to returned to her hometown in Lampegan Village, Ibum District, Bandung Regency

Saat itu, perempuan kelahiran Kediri, 14 Januari 1966, memiliki niat dan tekad yang kuat bahwa kehadirannya di desa tak hanya bermanfaat bagi ibunya, tapi juga warga sekitar. Di sela aktivitasnya merawat sang Ibu, Yanti melihat ada satu potensi yang bisa diberdayakan di lokasi tempatnya tinggal, yakni sumber daya manusia (SDM), khususnya ibu-ibu.

“Saya mulai membentuk kelompok Wanita Mandiri yang terdiri dari ibu-ibu yang ingin mengubah perekonomiannya. Saya kasih kesempatan wirausaha dengan memanfaatkan potensi lokal dan potensi alam yang ada,” tutur Yanti. Ia bersyukur PT Pertamina Geothermal Energy (PGE) Area Kamojang mendukung penuh program tersebut.

Siapa sangka, inisiasi Yanti merangkul ibu-ibu di kampung halamannya membuka jalan untuk mewujudkan mimpinya merangkul anak-anak punk. Kala itu, tepatnya di akhir 2018, ada salah satu anak punk wanita yang mendaftarkan diri untuk bisa bersekolah di sekolah yang didirikan oleh sang ibunda, yang juga

to take care of her ill mother, Tjitjih Rukarsih.

Born in Kediri, 14 January 2066, Lidiati had the strong intention for her life would not only for serving the mother, but also the local community. While taking care of her mother, Lidiati recognized the human resources potential at her village, the mothers.

"I initiated the group of Independent Women consisting of women who want to change their economy. I gave the opportunity for entrepreneurship by optimizing the local and natural potentials," said Lidiati. Lidiati is thankful for the full support from PT Pertamina Geothermal Energy (PGE) Kamojang Area.

Unexpectedly, her initiative on empowering the ladies at her village paved the way for getting to know the punks. By the end of 2018, one of the punk lady applied for the education at the school Lidiati's mother founded which was also supported by Pertamina.

Lidiati seized the day which she believed to be the good opportunity

“Mereka adalah manusia yang patut dimanusiakan. Saya ingin hidup mereka tidak selamanya seperti itu. Tugas kita lah memberikan pembekalan dalam menjalani kehidupannya sesuai dengan ajaran agama kita, yaitu bermanfaat untuk banyak orang,”

"They deserve to be humanized. I wouldn't want to see their lives remain that way. Our duty is to empower them to live their life and as the religion taught, to be beneficial for others,"

Yanti Lidiati



didukung oleh Pertamina.

Yanti pun merasa hari itu adalah kesempatan yang pas baginya untuk berkenalan dengan anak-anak punk. Namun tak semua niat baik berjalan mulus. Hal itu juga turut dirasakan Yanti. Upaya dirinya untuk bisa mendekati diri dengan anak punk mendapat banyak penolakan. Mulai dari keluarga hingga anak-anak punk itu sendiri.

Namun hal tersebut tak lantas membuatnya patah arang. Yanti berusaha memberikan pemahaman kepada keluarga bahwa apa yang ia lakukan adalah semata-mata demi kebaikan. Sedangkan kepada anak komunitas punk, upaya persuasif ia kedepankan agar mendapatkan hati anak-anak punk tersebut.

“Saya sampaikan kepada mereka agar mau menerima saya menjadi anggota komunitasnya. Tapi jangan paksa saya untuk ditindik dan ditato,” beber Yanti.

Bersyukur, segala usaha yang ia lakukan menemui titik terang. Komunitas punk yang semula berusaha menolak, justru mulai membuka diri dan menerima Yanti masuk ke dalam lingkungannya. Bahkan mereka kerap kongko bersama di tempat yang biasa menjadi titik kumpul komunitas punk tersebut.

to get to know the punks better. Not every good intentions were welcomed. Lidiati faced rejection while approaching the punks as well as unsupportive warnings from her own families.

But Lidiati was determined and explained to her family that what she's doing was purely good intention. Towards the punks, Lidiati chose the persuasive ways to win the punks' trust.

"I asked them to accept me to be the member of their community without having to force me on getting piercings or tattoos," said Lidiati.

Lidiati's effort was paid. The punks who initially resisted eventually began to open and accept Lidiati in their community. They often hang out at the usual meeting point of the punks.

"I started talking about life since for getting in talk with anyone, what we need to change is the root. The reason I joined them is to change their root," said Lidiati.

Lidiati's communication with dozens of punks improved. She eventually





PT PERTAMINA GEOTHERMAL ENERGY

“Saya mulai bicara tentang *life*. Karena ketika bicara dengan siapapun, yang perlu kita ubah adalah akarnya. Saya ingin bergabung dengan mereka, yang ingin saya perbaiki adalah akarnya,” tandas Yanti.

Komunikasi antara Yanti dan puluhan anak punk pun semakin membaik. Hingga pada akhirnya ia memutuskan untuk membuat sebuah program pemberdayaan komunitas punk tersebut untuk diarahkan kepada kegiatan yang lebih positif, bernama Wani Robah.

Lagi-lagi, PGE Area Kamojang mendukung penuh inisiatif Yanti. Keduanya bersinergi untuk mengedukasi sekaligus memajukan mereka lewat pembekalan *soft skill*. Melalui upaya ini, diharapkan anak-anak punk tersebut dapat lebih hidup mandiri dalam segala aspek kehidupan, terlebih ekonomi.

“Mereka adalah manusia yang patut dimanusiakan. Saya ingin hidup mereka tidak selamanya seperti itu. Tugas kita lah memberikan pembekalan dalam menjalani kehidupannya sesuai dengan ajaran agama kita, yaitu bermanfaat untuk banyak orang,” jelas Yanti saat ditanya alasannya menggulirkan program Wani Robah.

came up with the empowerment program for the punk community towards positive activities called Wani Robah.

PGE Area Kamojang once again supported Lidiati's initiative. The two parties collaborate to educate and advance their lives with soft skills. Such empowerment is expected to help the punks to live more independently in all aspects of life, especially the economy.

"They deserve to be humanized. I wouldn't want to see their lives remain that way. Our duty is to empower them to live their life and as the religion taught, to be beneficial for others," Lidiati explained the rationale of her Wani Robah program.

Lidiati has launched various activities with Wani Robah program. From the reflection of life, spiritual (religion)



PT PERTAMINA GEOTHERMAL ENERGY

Beragam kegiatan positif pun digulirkan Yanti melalui program Wani Robah. Mulai dari pembekalan materi terkait kehidupan, rohani (agama), termasuk bermusik yang menjadi hobi sekaligus profesi mereka dalam mengais rezeki. Salah satu peluang ekonomi yang ditanamkan Yanti adalah keahlian anak-anak punk tersebut dalam membuat kendang dari pipa pralon, untuk selanjutnya dijual.

Yanti juga secara aktif mengikutsertakan anak-anak punk di Wani Robah untuk mengikuti sejumlah perlombaan musik di daerahnya. Hasilnya pun memuaskan, terbukti dari sederet prestasi yang ditorehkan anak-anak pun tersebut.

Ke depannya Yanti juga mewacanakan untuk membentuk sebuah *café* ataupun warung yang menjual berbagai produk unggulan hasil karya kelompok Wanita Mandiri sekaligus memberdayakan anak-anak punk menjadi pramusaji di *café* tersebut.

Ia berharap upayanya ini terus berkelanjutan bersama PGE Area Kamojang agar makin banyak anak-anak punk di sekitarnya berubah menjadi lebih baik. ▀

teaching, as well as music class which happened to be most of the punks' hobbies and livelihood to earn money. Lidiati also taught the punks the economic scale skill of crafting with drum making using pipe material to be sold.

Lidiati actively engages the punks in Wani Robah to participate on music competition in the area. Often times, the results are satisfactory with achievements recognitions to their great performances.

In the future, Lidiati plans to open a café or mom-and-pop store that sells the products from Independent Women group with the punks to serve the customers at the café.

He hopes the collaboration with PGE Area Kamojang will sustain to empower more punks to change for the better. ▀

PADEPOKAN RESTU BUMI, SOLUSI PENGELOLAAN SAMPAH TERINTEGRASI

INTEGRATED WASTE MANAGEMENT AT PADEPOKAN RESTU BUMI

Sampah memang menjadi salah satu masalah utama kota besar, termasuk Jakarta. Minimnya lahan penampungan sementara, belum maksimal teknologi pengolahan sampah, hingga rendahnya kesadaran masyarakat ikut berkontribusi makin rumitnya penyelesaian masalah sampah ini jika ditangani secara parsial.

Untuk menjawab masalah tersebut sekaligus sebagai salah satu bentuk komitmen untuk menjaga bumi tetap lestari, Pertamina menghadirkan sebuah kawasan pengelolaan sampah terintegrasi bernama Padepokan Restu Bumi, yang berlokasi di Ciracas, Jakarta Timur. Program ini merupakan hasil kolaborasi Pertamina dengan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) DKI Jakarta.

Kawasan yang resmi berdiri pada 2020 ini mengedepankan teknik pengelolaan sampah organik dengan menerapkan metode biokonversi, yakni memanfaatkan larva *Black Soldier Fly* (BSF) atau yang biasa dikenal dengan maggot. Tak hanya mengelola sampah organik, tempat ini juga menyediakan bank sampah dan sentra pengolahan kompos.

Dengan hadirnya kawasan pengolahan sampah terpadu ini diharapkan bisa mengurangi beban volume sampah di Ibu Kota yang berujung ke tempat

Waste has been one of the main problems in big cities, including Jakarta. The lack of temporary collection area, inadequate technology for waste management, and lack of awareness from the community have contributed on the complexity of waste problem and partial management.

To bring the solution as well as commitment to sustain the environment preservation, Pertamina developed the integrated waste management area named Padepokan Restu Bumi in Ciracas, East Jakarta. The program is a collaboration of Pertamina and Jakarta Environmental Agency (DLH).

The area was officially built in 2020 and prioritized the organic waste management techniques of bioconversion method utilizing *Black Soldier Fly* (BLF) larvae or commonly known as maggot. In addition to organic waste processing, the site also provides waste bank and compost processing center.

The integrated waste management area is expected to reduce the burden of waste volume in the capital city ended up at the final waste disposal site (TPST) Bantar Gebang. "Pertamina would



Kawasan
**Edukasi
Mandiri
Berirama**

Bersih, Lada, Ramah, Asri

PADAPOK



ENERGIA/ADITYO PRATOMO

pembuangan sampah akhir TPST Bantar Gebang. "Pertamina ingin apa yang diberikan akan bermanfaat bagi masyarakat," jelas Pengelola Padepokan Restu Bumi, Danang Wibowo kepada Energia saat berada di lokasi, beberapa waktu lalu.

Menurut Danang, program ini berhasil mereduksi sedikitnya 100 kilogram sampah organik rumah tangga, yang berasal dari masyarakat sekitar Padepokan Restu Bumi. Karena dipandang berhasil mengurangi volume sampah, program ini semakin menarik perhatian masyarakat dan akan diimplementasikan di wilayah lainnya.

"Dengan luas area pengolahan sampah organik berisikan maggot 3x3 meter persegi, kami mereduksi sampah organik 100 kilogram per hari. Karena hitungannya 1 kilogram maggot bisa mereduksi sampah 10 kilogram per hari," imbuh Danang.

Danang menuturkan, Padepokan Restu Bumi juga secara aktif mengedukasi masyarakat sekitar untuk mulai memilah sampah organik dan anorganik dari rumah. Sampah organik tersebut akan diserahkan ke pihaknya untuk menjadi pakan maggot. Sedangkan yang anorganik, akan dibawa ke Bank Sampah untuk dipilah untuk menjadi kompos atau residu.

Selain itu, Padepokan Restu Bumi juga berupaya mengajarkan cara bertani di lahan yang terbatas

like to present the solution to the community," said the Manager of Padepokan Restu Bumi, Danang Wibowo to Energia at the site sometime ago.

According to Wibowo, the program has successfully reduced at least 100 kilograms of household organic waste coming from the community nearby Padepokan Restu Bumi. The success of reducing waste volume has attracted the attention of the community and will be developed in other areas.

"The area of organic processing is 3 x 3 square meters filled with maggot and able to reduce 100 kilograms of organic waste per day with the calculation of each kilogram of maggot is able to reduce 10 kilograms of waste per day," said Wibowo.

Wibowo said Padepokan Restu Bumi also actively engage on education program to the local community to start sorting the organic and inorganic waste at their homes. The organic waste was collected at the site to feed the maggot. Meanwhile, the inorganic waste will be processed at waste bank to be sorted into compost or residue.

Padepokan Restu Bumi also disseminate

atau biasa dikenal dengan *urban farming*. Konsep ini menawarkan solusi dengan menciptakan lahan terbuka hijau di tengah padatnya bangunan perkotaan. Metode ini mampu menjadikan suatu lingkungan menjadi lebih nyaman dan sehat untuk ditinggali. Di samping itu, jika terus dikembangkan, urban farming diproyeksikan dapat mencukupi ketersediaan bahan makanan dan memperkuat ketahanan pangan.

Danang menyatakan, hadirnya kawasan edukasi pengelolaan sampah terintegrasi ini membawa banyak dampak bagi masyarakat sekitar. Tak hanya dalam aspek lingkungan, tapi juga sosial dan ekonomi. Untuk itu, Danang menyampaikan rasa terima kasihnya kepada Pertamina atas seluruh dukungan yang diberikan selama ini, hingga dampaknya bisa dirasakan masyarakat luas.

"Kami berharap satu area ini jadi kawasan edukasi pengolahan sampah. Mulai dari pengolahan sampah, *urban farming*, budi daya maggot, kami ingin semua integrated. Semoga program ini tetap berlanjut, karena banyak keinginan agar kawasan ini lebih bagus lagi," tutur Danang.

Hal senada diungkapkan Katim, Ketua RT 01/09 Kelurahan Ciracas, Kecamatan Ciracas, Jakarta Timur. Pria berusia 68 tahun ini mengatakan, warga sekitar mengapresiasi kepedulian Pertamina dalam menjaga kelestarian lingkungan melalui ragam program yang digulirkan.

"Dengan adanya tempat ini, warga jadi memiliki sarana untuk beraktivitas dan berolahraga, lingkungan lebih tertata, serta sampah terkelola dengan baik," tutup Katim. ▀

the education on farming at limited amount of land or commonly known as urban farming. The concept offers the utilization of unused land as green space in the middle of dense urban buildings. The method would create an environment comfortable and healthy to live in. With further development, urban farming might be projected to contribute on the food reserve and support the food security.

Wibowo reiterated that the integrated waste management education has contributed many impacts to the local community. Not only on environmental aspect, but also on social and economic. Wibowo is thankful towards Pertamina for all the supports with the impacts felt by the larger part of the community.

"We hope the site will become an education area for waste management. Starting from the waste management, urban farming, maggot cultivation, and everything to be integrated. Hopefully the program will continue with the aspiration for the area to be better," said Wibowo.

Head of Neighborhood RT 01/09 at Ciracas Sub-district, East Jakarta, Katim shared the same view. The 68-year-old man who represent the local community appreciate Pertamina's contribution on preserving the environment through such productive program.

"The existence of the site has contributed to residents' activities and exercise, the environment is now well organized with properly managed wastes," said Katim. ▀



BELAJAR HIDUP BERDAMPINGAN DENGAN COVID-19

*ADAPTING FOR CO-EXISTENCE
WITH COVID-19*



Pandemi COVID-19 sudah berlangsung 1,5 tahun di Indonesia. Selama itu pula hampir semua sendi kehidupan berjalan sangat lambat. Akibatnya, kondisi sosial dan ekonomi pun menjadi tidak stabil.

Karena itu, pemerintah mengajak masyarakat untuk mulai belajar hidup berdampingan dengan virus COVID-19. Hal tersebut disampaikan Presiden Joko Widodo saat meninjau program vaksinasi *door to door* di Desa Emplasmen, Kecamatan Beringin, Deli Serdang, Sumatera Utara, pada Kamis (16/9/2021).

"Artinya, protokol kesehatan menjadi kunci, vaksinasi menjadi kunci. Sehingga saya mengajak masyarakat untuk terus memakai masker, kemudian yang belum divaksinasi segera divaksinasi," ujarnya seperti dilansir kanal Youtube Sekretariat Presiden.

Hal tersebut dipertegas dr. Muhamad Hafiz Aini Sp.PD. Menurut dokter spesialis penyakit dalam RSUI tersebut, selain menjaga protokol kesehatan secara ketat, anak usia 12 tahun hingga dewasa bisa berikhtiar dengan melakukan vaksinasi. Saat ini sudah ada banyak vaksin yang tersedia di dunia seperti Sinovac, AstraZeneca, Moderna, Pfizer, Novavax, Sinophar dan Cansino. Ia memastikan, semua vaksin yang tersedia di Indonesia bagus digunakan dan efektif hampir 95% mencegah penderita COVID-19 masuk rumah sakit hingga meninggal.

"Kalau ditanya mana yang paling bagus? Kita bisa lihat barometernya dari tidak terinfeksi hingga mencegah meninggal. Targetnya adalah

The COVID-19 pandemic has occurred for over 1.5 years in Indonesia and during that period, almost all aspects of live run very slowly. The situation has caused the social and economic became unstable.

The government has called the public to start learning to live along with COVID-19 virus. President Joko Widodo conveyed the matter during the visit to door-to-door vaccination program in Emplasmen Village, Beringin District, Deli Serdang, North Sumatera on Thursday (16/9/2021).

"This means health protocols are the key, as well as the vaccination. So, I call the people to continue wearing mask, and those who have not been vaccinated should immediately get vaccination," President said as reported by the Presidential Secretariat's YouTube channel.

Internist medical doctor, dr. Muhammad Hafiz Aini Sp.PD echoed the message. The specialist at University of Indonesia Hospital said in addition to maintaining strict health protocols, children aged 12 and above can help protect themselves with vaccination. Currently the available vaccines in the world are Sinovac, AstraZeneca, Moderna, Pfizer, Novavax, Sinopharm, and Cansino. The doctor said all vaccines available in Indonesia were well used and has efficacy of almost 95% for preventing patients to be treated at the hospital and death.

"Whenever there's question of which one is the best? The parameter ranged from not being

dr. Muhamad Hafiz Aini Sp.PD memastikan, semua vaksin yang tersedia di Indonesia bagus digunakan dan efektif hampir 95% mencegah penderita COVID-19 masuk rumah sakit hingga meninggal.

dr. Muhammad Hafiz Aini Sp.PD said all vaccines available in Indonesia were well used and has efficacy of almost 95% for preventing patients to be treated at the hospital and death.



bagaimana yang terkena tidak harus dirawat ke rumah sakit, kritis hingga meninggal. Efektivitas untuk vaksin Pfizer, Moderna, AstraZeneca, dan Sinovac hampir 95%. Artinya, jika kita sehat, tidak usah pilih-pilih vaksin karena semua vaksin sama," katanya.

Jika ingin melakukan vaksin yang perlu diperhatikan adalah tidak panik, pastikan kondisi badan dalam keadaan sehat/*fit*, jika diperlukan membawa surat layak vaksin dari dokter dan tetap melakukan protokol kesehatan.

"Yang perlu diingat, vaksin bukan obat COVID-19 tapi dapat menimbulkan imunitas terhadap penyakit tersebut sehingga bisa terhindar dari gejala berat," tegasnya.

Jadi, meski telah melakukan vaksinasi, setiap individu harus menjaga perilaku sehat, seperti menjaga pola makanan bergizi seimbang dengan porsi tidak berlebihan serta latihan fisik secara baik, benar, teratur, dan terukur.

"Kelola stress Anda. Berhenti merokok juga dapat menurunkan risiko perburukan apabila terinfeksi COVID-19, tidur secukupnya, dan jangan lupa ibadah karena kesembuhan hanya milik Tuhan," tambahnya.

Lalu bagaimana dengan anak-anak di bawah usia 12 tahun? Dr. Margareta SpA menjelaskan, anak-anak biadanya lebih mudah diarahkan asalkan orang dewasa di sekitarnya konsisten menerapkan protokol kesehatan.

Bagaimana jika anak-anak terkena COVID-19? Dokter spesialis anak dari Rumah Sakit Pusat

infected to preventing death. The target is how the infected patients should not necessarily be treated at the hospital, getting severe or critical, and even death. The efficacy of Pfizer, Moderna, AstraZeneca, and Sinovac vaccines are almost 95%. It means that if we're healthy, there's no need to be picky of which vaccine we shall use since all vaccines are the same," he said.

*The most important part for getting vaccine is not to panic and make sure the body is in good health/*fit*. If required, bring the vaccine-worthy recommendation letter from the doctor and maintain the health protocols.*

"We must also put in mind that vaccines are not the cure for COVID-19, they're bringing the presence of immunity towards the virus so we're prevented from the severe symptoms," he said.

So, even for those who have been vaccinated, maintaining healthy behavior with balanced nutritious diet in adequate portion and regular physical exercise would still be necessary.

"Manage the stress. Quitting smoking can also reduce the risk of getting worse if got infected with COVID-19, get enough sleep, and surrender to God as the healing only belongs to Him," he added.

How about children under the age of 12? Pediatrician, dr. Margareta Sp.A explained that usually the kids are easier to guide as long as the adults around them are consistently implementing health protocols.

What to do if children got infected with

“ Yang perlu diingat, vaksin bukan obat COVID-19 tapi dapat menimbulkan imunitas terhadap penyakit tersebut sehingga bisa terhindar dari gejala berat,

We must also put in mind that vaccines are not the cure for COVID-19, they're bringing the presence of immunity towards the virus so we're prevented from the severe symptoms

dr. Muhamad Hafiz Aini Sp.PD
Internist Medical Doctor
RS Universitas Indonesia





"Yang harus dilakukan pertama adalah anak harus diberikan penjelasan mengapa harus melakukan isolasi mandiri. Carikan aktivitas yang dapat dikerjakan mandiri,"

"First thing first would be to give explanation to the child as to why they have to self-isolate. Set the activities that can be done alone,"

dr. Margareta Sp.A - Pediatrician of RSPP

Pertamina tersebut memberikan tipsnya.

"Yang harus dilakukan pertama adalah anak harus diberikan penjelasan mengapa harus melakukan isolasi mandiri. Carikan aktivitas yang dapat dikerjakan mandiri," ujarnya.

Orang tua juga harus mempersiapkan beberapa barang selama isolasi mandiri, seperti termometer, *pulse oximeter*, masker, *hand sanitizer*, vitamin dan mineral, serta akses konsultasi dokter.

"Perhatikan kamar untuk tempat isolasi sebaiknya ada ventilasi udara. Satu keluarga tetap memakai masker, berjemur tiap hari, cek suhu tubuh tiap hari secara berkala, alat makan sendiri, cuci baju terpisah, dan jangan kumpul keluarga terlebih dahulu," tambahnya.

Bagaimana dengan penyintas yang mengalami long COVID-19 yang masih merasakan gejala seperti rambut rontok, depresi, kelemahan otot, nyeri sendi, nyeri kepala, pikun, kesemutan, gangguan tidur, *maag*, diare, sembelit, mual, berat badan turun, nyeri dada, berdebar, cepat lelah, kaki bengkak, bercak kulit, jari dingin, asma, batuk, saturasi rendah, dan sesak napas?

Dr. Muhamad Hafiz Aini Sp.PD mengungkapkan, semua gejala long COVID-19 itu bisa dicek, misalnya cek EKG/Lab Jantung, USG alat gerak, rontgen, CT Scan dan lainnya. "Jangan lupa dengan penyakit penyulit yang sudah ada sebelum terkena COVID-19 juga harus dilakukan pemeriksaan ke dokter, seperti diabetes, hipertensi, stroke, atau penyakit jantung *coroner*," tutupnya. ■

COVID-19? dr. Margareta of Pertamina Central Hospital shared her tips.

"First thing first would be to give explanation to the child as to why they have to self-isolate. Set the activities that can be done alone," she said.

Parents must also prepare medical equipment during self-isolation, such as thermometers, pulse oximeter, masks, hand sanitizers, vitamins, and access for consultation with medical doctor.

"Pay attention to the room of isolation which should be equipped with ventilation. The whole family must remain wearing mask, sunbathe every day, regularly check body temperature, separate the utensils and laundry, and avoid family gathering in the meantime," she added.

Some cases of COVID-19 survivors experiencing prolonged symptoms of hair loss, depression, muscle weakness, joint pain, senility, tingling, sleep disorder, ulcers, diarrhea, constipation, nausea, weight loss, chest pain, palpitations, fatigue, swollen feet, skin patches, cold fingers, asthma, cough, low blood saturation, and shortness of breath.

dr. Muhammad Hafiz Aini Sp.PD shared that the long COVID-19 symptoms are detectable with EKG or coronary lab, musculoskeletal ultrasound, X-ray, CT Scan, and others.

"Also notify the pre-existing condition before getting infected with COVID-19 must also be examined like diabetes, hypertension, stroke, or coronary heart disease," he concluded. ■


KEMBANGKAN SKILL BIDANG SOSIAL

DEVELOPING THE SOCIAL SKILL

Menjadi seorang selebriti, bukan berarti Richard Kyle apatis dengan lingkungan. Terbukti ia bergabung menjadi relawan di beberapa Yayasan yang bergerak di bidang sosial.

“Sempat beberapa kali menjadi relawan dalam program-program sosial, seperti ikut melestarikan orang utan, memperjuangkan air bersih untuk masyarakat yang aksesnya kurang, dan menggalang donasi untuk penderita kanker,” ujarnya.

Presenter program televisi My Trip My Adventure ini ternyata juga mendukung program Relawan Bencana untuk Bangsa yang diinisiasi Pertamina Foundation.

“Saling membantu itu sangat penting, apalagi saat terjadi bencana. Di program Relawan Bencana untuk Bangsa, relawan diajarkan cara membantu masyarakat yang terdampak bencana. Pastinya ini menjadi pengalaman baru karena saya dapat mengembangkan *skill* di bidang sosial, jaringan, belajar berbagi dengan sesama, dan bisa mengajarkan makna hidup juga,” tuturnya. 

Becoming a celebrity doesn't mean being apathetic with the environment for Richard Kyle. He had joined the voluntary programs on several foundations on social causes.

“I've been a volunteer for several times on social programs, including on orangutan conservation, advocating clean water for community with lack of access, and fund-raising for cancer patients,” he said.

The presenter of My Trip My Adventure TV program also supports the Disaster Relief for Nation Program initiated by Pertamina Foundation.

“It is very important to help each other, especially during a disaster.

On the program of Disaster

Volunteers for Nation,

the participants

were taught on

how to help the

communities

affected by

disasters. This is

definitely a new

experience for

myself since I

can also develop

my social skill,

networking, and

learn to share

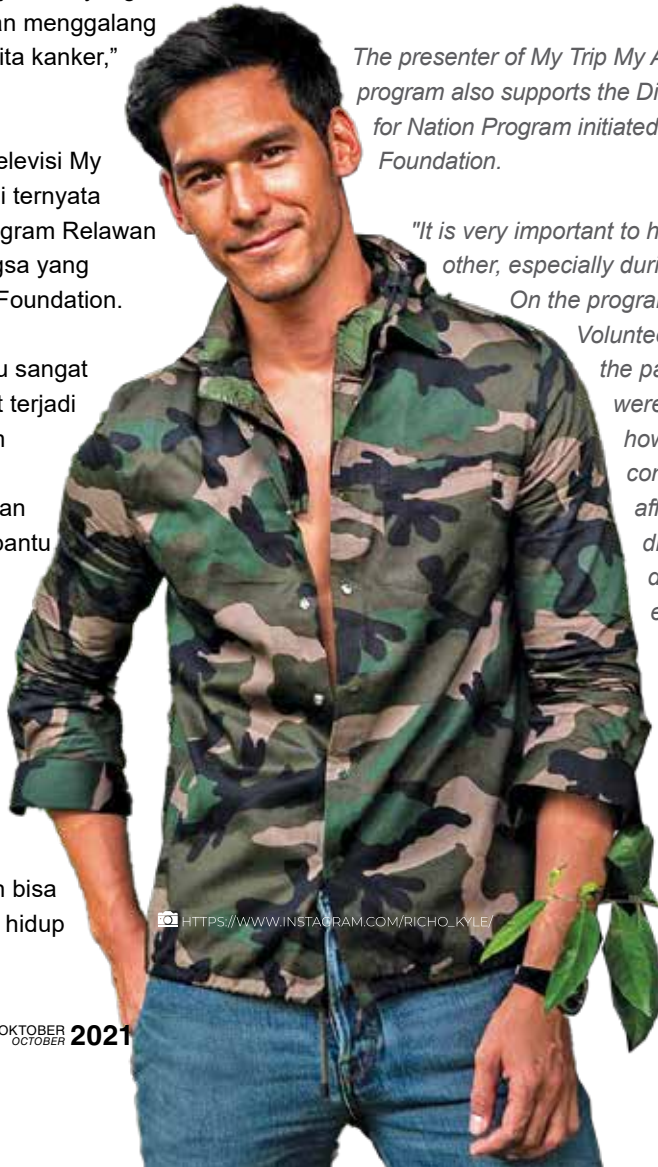
with others, as

well as to teach

us the meaning

of life,” he

said. 



 [HTTPS://WWW.INSTAGRAM.COM/RICHO_KYLE](https://www.instagram.com/richo_kyle)

GAK BINGUNG CARI BRIGHT GAS

NO MORE HASSLE TO FIND BRIGHT GAS

Devina Hermawan yang dikenal berkat acara MasterChef Indonesia musim 5 pada 2019 ini memang menyukai dunia masak-memasak sejak duduk di bangku SMA. Tak heran kini ia menjadi *celebrity chef* yang memiliki banyak jumlah pengikut di sosial mediana.

Dalam salah satu video masak di kanal youtubenya, Devina mengaku sangat senang dengan layanan baru Pertamina, yaitu Pertamina Delivery Service 135.

"Dulu aku sering *ngalamin* gas habis ketika masak dan terpaksa harus membeli keluar. Tapi sekarang aku tenang kalau mau isi ulang gas. Tinggal pencet 135 di *handphone*, bisa langsung pesan Bright Gas. Langsung diantar *gak* pakai lama. Sempel banget," ujarnya.

Ia juga mengaku kini beralih menggunakan Bright Gas karena mudah didapat di mana saja. "Jadi kapan pun, di mana pun, baik *online* maupun langsung, bisa beli Bright Gas. *Gak* pakai lama," ucapnya. 

The MasterChef Indonesia on from the show's season 5 of 2019, Devina Hermawan, has fallen in love with the world of cooking since she was in high school. No wonder her influence as celebrity chef has gathered large numbers of followers on the social media.

In one of her cooking video on her YouTube channel, Devina expressed her excitement with Pertamina's new service, namely Pertamina Delivery Service 135.

"I had a lot of experience on running out of gas while cooking and had to go out to buy one. But now I can relax for ordering the gas refill by dialing 135 on the phone to order Bright Gas. [The order was] delivered right away and doesn't take long, it's very simple," she said.


She shared that she has now switched to using Bright Gas since it's easy to get anywhere. "So anytime, anywhere, online and in person, you can buy Bright Gas. It doesn't take long," she said. 

 [HTTPS://WWW.INSTAGRAM.COM/DEVINAHERMAWAN/](https://www.instagram.com/devinahermawan/)

SQUID GAME, BRUTAL TAPI SARAT NILAI

**SQUID GAME,
BRUTALITY WITH
RICHNESS IN VALUE**

[HTTPS://WWW.INSTAGRAM.COM/NETFLIXID/](https://www.instagram.com/netflixid/)



Belakangan ini media sosial dipenuhi dengan perbincangan salah satu drama Korea (drakor) berjudul Squid Game. Drama besutan Netflix ini berhasil menempati urutan keempat daftar 'Top 10 Series Worldwide' sehari setelah penayangannya.

Squid Game ditayangkan mulai 17 September 2021 dalam sembilan episode. Drakor yang dibintangi oleh Lee Jung Jae, Park Hae Soo, Wi Ha Joon, dan masih banyak lagi ini bercerita tentang perjuangan orang-orang yang ikut dalam permainan misterius dengan hadiah miliaran.

Menurut penulis sekaligus sutradara Hwang Dong Hyuk, Squid Game terinspirasi dari permainan anak-anak yang ia mainkan dulu semasa kecil.

Kisahanya berawal dari tokoh bernama Seong Gi Hun (Lee Jung Jae) yang hidupnya sengsara karena dipecat dari pekerjaan dan hanya tinggal bersama ibunya (Kim Young Ok). Tiba-tiba, Gi Hun didatangi pria misterius yang mengajaknya ikut dalam sebuah permainan bertahan hidup rahasia untuk mendapatkan hadiah uang. Kehidupan yang sulit dan terlilit utang membuat Gi Hun memutuskan mengikuti permainan itu.

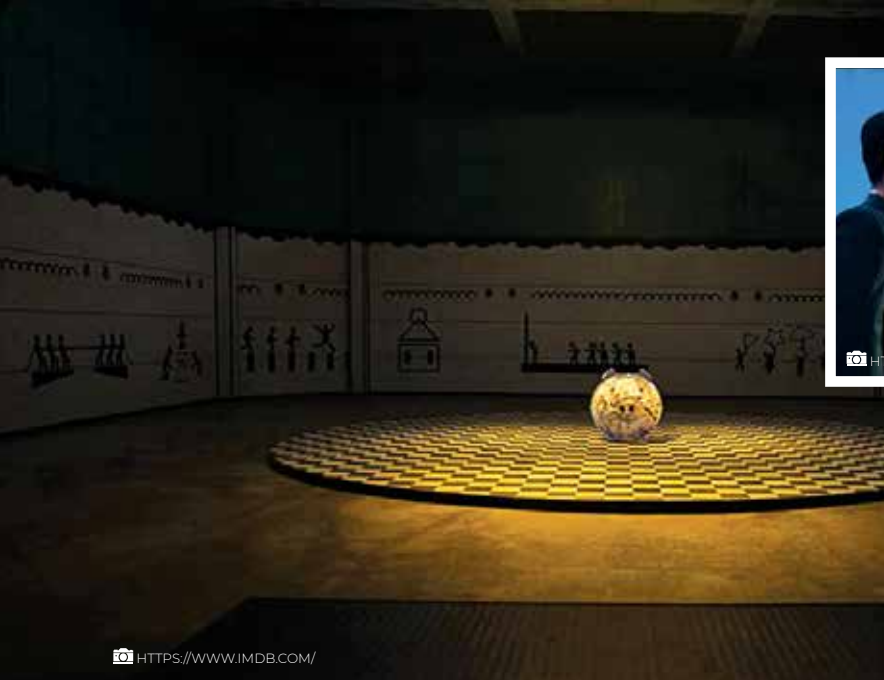
Recently, the conversation in the social media was dominated by the rising Korean drama (drakor), Squid Game. The Netflix produced drama reached the fourth rank position of the 'Top 10 Series Worldwide' list a day after its broadcast.

Squid Game first aired on 17 September 2021 with nine episodes. The drama starring Lee Jung Jae, Park Hae Soo, Wi Ha Joon, and many more, tells the story of struggling people who take part in a mysterious game with billions in prizes.

The writer and director of the series, Hwang Dong Hyuk said Squid Game was inspired by the children games he used to play as a child.

The story begins with a character named Soeng Gi Hun (Lee Jung Jae) whose life is miserable as he was fired from work and could only live with his mother (Kim Young Ok). Suddenly, Gi Hun is approached by a mysterious man who invites him to participate in a secret survival game to earn prize money. The miserable and debt-ridden life makes Gi Hun decide to join the game.

Besides Gi Hun, there are another 456 players on the game with survival mission to pass the



[HTTPS://WWW.IMDB.COM/](https://www.imdb.com/)

Selain Gi Hun, ada 456 orang lainnya menjadi pemain dengan misi bertahan hidup yang harus melewati berbagai jenis permainan meraih hadiah ₩45,6 miliar atau sekitar Rp563 miliar. Peserta yang bermain memiliki latar belakang dan masalah finansial yang berbeda-beda.

Drakor ini memang penuh kejutan. Setiap peserta yang kalah dalam permainan akan langsung ditembak mati di tempat, sehingga pada akhirnya Squid Game hanya bisa dimenangkan oleh satu orang.

Salah satu permainan yang harus diselesaikan adalah Lampu Hijau Lampu Merah (*Mugunghwa kkoci pieot seumnida*). Peserta harus bisa melewati garis finish sesuai dengan waktu yang ditentukan. Mereka hanya boleh bergerak ketika boneka raksasa mengatakan Lampu Hijau dan mereka harus berhenti ketika mendengar kata Lampu Merah. Jika melanggar, boneka raksasa

types of games and win ₩45.6 billion or approximately Rp563 billion. The players came from various backgrounds with their own financial problems.

The drama is nothing but surprises with each player who loses in the game will be shot to dead on the spot which made the Squid Game can only be won by one player.

*One of the games to complete is Green Light Red Light (*Mugunghwa kkoci pieot seumnida*). Players must reach the finish line in accordance with the specified time. Players can only move when the giant doll says Green Light and must stop when they hear Red Light. Violators will be detected by the giant doll and immediately get fatal shot.*

As for the series' title itself, the actual game of Squid Game is the traditional game popular in the 1970s and 1980s. The



[HTTPS://WWW.IMDB.COM/](https://www.imdb.com/)



[HTTPS://ASIANWIKI.COM/](https://asianwiki.com/)

TITLE:
Squid Game

GENRE:
Action-adventure,
Suspense, Survival

ACTORS:
• Lee Jung-jae
• Park Hae-soo
• Wi Ha-joon

DIRECTOR:
Hwang Dong-hyuk

DISTRIBUTED BY:
Netflix

RELEASE DATE:
September 17, 2021



akan mendeteksi dan langsung menembak peserta di tempat.

Selain itu terdapat permainan bernama Squid Game, permainan tradisional pada 1970 dan 1980-an. Para pemain harus menggambar geometri seperti cumi-cumi akan berakhir ketika ada peserta yang berhasil menjadi pemenang.

Drama ini dibuat menegangkan dengan suara tembakan, jeritan peserta yang berjatuh dan berdarah, bahkan sampai adegan pembedahan untuk mengambil organ tubuh peserta yang kalah. Meskipun menegangkan, penonton disuguhkan dengan visual yang penuh warna-warna cerah khas anak-anak.

Bukan drakor namanya jika cerita dibuat mengalir begitu saja. Drama ini mengandung pesan moral, tentang persahabatan, kesetiakawanan, ketulusan, dan pengkhianatan. Drama ini juga menggambarkan tentang kehidupan kelas bawah yang saling berebut sementara kelas atas sebagai penonton. Pesan dan kritik sosial juga muncul sebagai refleksi masing-masing tokoh dalam menjalani hidup.

Untuk Anda yang tertarik dengan drama mengandung *plot twist* dan teka-teki, drakor satu ini bisa ditonton bersama keluarga untuk bisa diambil hikmahnya. ▀

players must draw squid-shaped geometry which will end when there is a participant who manages to become a winner.

The tension of the drama was enriched with the gunshots, screams of the participants falling and bleeding, and the gore scenes of removing organs of losing participants. Such tension is made contradict with visuals of bright colors typical for children.

As the drakor goes, the story was merely for its own. The moral message of friendship, solidarity, sincerity, and betrayal colors the storyline. The drama also depicts the lives of lower classes fighting with each other while the upper classes are enjoying as spectators. Messages and social criticism are also presented as reflection of each characters' way of life.

The drama is recommended for those who enjoy twists and riddles. With parental guidance advice, the series is enjoyable with the family for its lessons. ▀



MENYUSURI DESA SADE YANG UNIK

EXPLORING THE UNIQUE SADE VILLAGE

Berwisata ke Lombok, tak hanya Gili Trawangan, Pantai Senggigi, dan Gunung Rinjani yang dieksplorasi. Ada baiknya Anda juga singgah ke Desa Adat Sade yang berlokasi di Desa Rambita, Kecamatan Pujut, Lombok Tengah. Letaknya tak jauh dari Bandara Internasional Lombok. Hanya sekitar 20 menit Anda sudah bisa mencapai tempat ini.

Desa adat yang dihuni oleh Suku Sasak ini terkenal di kalangan wisatawan dengan segudang keunikannya.

Keunikan pertama saat datang ke desa ini adalah bangunannya. Jika rumah di kota menggunakan genteng sebagai atapnya, tempat tinggal di desa ini masih mempertahankan ciri khasnya dengan menggunakan alang-alang. Tak hanya itu, kuda-kuda atapnya memakai bambu tanpa paku dan temboknya dari anyaman bambu.

Cara merawat rumah pun sangat unik. Mereka mengepel lantai rumah dengan kotoran kerbau! Namun hal ini tidak membuat rumah menjadi bau dengan kotoran tersebut saat Anda berada di dalamnya. Pengepelan dilakukan dua kali seminggu. Dan untuk atap, penggantian alang-alang dilakukan sekitar 5 hingga 15 tahun

Visiting Lombok should not only for the have-to lists of Gili Trawangan, Senggigi Beach, and Mount Rinjani. Traditional Sade Village is worth to visit in Rambita Village, Pujut District, Lombok Tengah Regency. The site is only 20 minutes away from Lombok International Airport.

The traditional village is inhabited by Sasak tribe famously known for its myriad of uniqueness.

When you first arrived at the village, the unique feature of the building and houses were the roof. The regular houses would have roof tile while the Sasak people retained the tradition of using reeds as roof. The roof's frame are mainly bamboo without the use of nail and the walls are made of woven bamboo.

Another unique way for Sasak people to take care of their house is by wiping the floor with buffalo dung. Contrary to what might expected to smell, there are no smell not dirt at all even when you're stepping on the floor. The mopping is done twice a week with the roof



ENERGIANDRIANTO ABDURRAHMAN

Anak-anak desa Sade bermain bersama permainan tradisional.
Sade village children play together traditional games.

sekali tergantung kerapatan pemasangan, semakin rapat maka semakin awet.

Di dalam rumah tinggal tidak ada kasur seperti rumah pada umumnya, penduduk tidur hanya dengan beralaskan tikar anyam bambu.

Keunikan selanjutnya ada pada tradisi perkawinannya. Desa Sade ini memiliki tradisi perkawinan yang tak biasa yaitu kawin culik yang masih dilakukan hingga sekarang. Saat akan menikah, perempuan harus diculik terlebih dahulu oleh pihak laki-laki. Nantinya, tempat bertemunya laki-laki dan perempuan sebelum si perempuan diculik adalah di depan pohon cinta.

Mata pencaharian Suku Sasak di Desa Sade pada umumnya adalah bertani. Karena di sana saluran irigasi tidak ada dan hanya mengandalkan air hujan, pekerjaan sampingan para wanita adalah menenun dan yang laki-laki membuat cinderamata. Para wanita di sini sangat mahir membuat kain tenun. Mereka sudah mulai menenun sejak usia 9 tahun. Tak heran kalau di sepanjang jalan

replacement installation was done very 5 to 15 years depending on the sturdiness of the installation, the tighter it is, the more durable it will be.

The dwelling house building doesn't have the regular bed, the locals sleep on the floor on woven bamboo mats.

Even the marriage tradition is unique in Sade Village. The kidnap marriage is still in practice for Sasak people where a group men must kidnap the woman whom certain man of the group wants to marry. The man and the woman must initially meet at the love tree before the kidnapping occurred.

Main livelihood of Sasak tribe is Sade Village is farming. Since there are no irrigation canal and the cultivation only rely on rainwater, the women supported the livelihood with weaving and the men crafted the souvenirs.



desa terdapat banyak penjual kain tenun. Untuk menyelesaikan kain tenun hingga cantik, para penenun membutuhkan waktu sekitar dua minggu hingga 1,5 bulan untuk menyelesaikan satu helai kainnya.

Selain kain, ada berbagai kerajinan tangan lain dibuat langsung oleh Suku Sasak untuk dijadikan cinderamata wisatawan, seperti manik-manik gelang, kalung etnik yang cantik. Untuk kain tenun dibanderol mulai Rp150.000 - Rp500.000, sedangkan untuk aksesoris gelang hanya Rp5.000. Penjual kain tenun maupun aksesoris ini sangat senang jika melakukan transaksi dengan proses tawar menawar. Karena penjual ingin memberikan barang dengan kualitas baik dengan harga terbaik untuk pembelinya.

Bagi Anda yang tertarik datang ke desa ini sangat mudah mencarinya karena gapura selamat datang di Desa Sade sudah terlihat sebab posisinya di

The women are highly skilled at weaving. They were taught to weave since the age of 9. Visitors would find a lot of woven cloth and fabric sellers at the village. The beautiful woven cloth would take around 2 weeks up to 1.5 months to finish.

Handicrafts of Sasak people offered to tourists are bracelet beads, beautiful ethnic necklaces, etc. Weaved cloth were priced at Rp 150,000 to Rp 500,000, and other accessories starts from Rp 5,000. The sellers welcomed the bargain for their selling since they're happy to make sure tourists are getting good stuff for the best price.

The village would be very easy to find with the state of Sade Village is placed on the side of the road. Friendly Sasak people will welcome your arrival and

pinggir jalan. Saat memasuki area desa, Anda akan diminta mengisi buku tamu terlebih dahulu dan akan disambut oleh penduduk Suku Sasak yang ramah. Mereka juga bisa memberikan jasa sebagai pemandu wisata dengan tarif seikhlasnya. Dengan begitu Anda bisa diajak berkeliling sambil diceritakan sejarah dan adat istiadat Suku Sasak di Desa Sade ini.

Jika tidak ingin berkeliling, Anda juga bisa sekadar beristirahat atau duduk santai di bangunan rumah adat milik warga. Ada pula musala/masjid untuk tempat ibadah karena mayoritas penduduk beragama Islam. Desa ini juga menyediakan kamar mandi atau toilet bagi wisatawan.

Namun, karena desa ini masih menjunjung adat istiadat yang kental, Anda jangan terlalu berharap adanya fasilitas modern seperti WiFi. Jika ingin menginap, Anda bisa menginap di hotel yang ada di sekitar jalan utama.

Desa ini buka selama 24 jam. Untuk masuk ke Desa Sade tidak dipungut biaya alias gratis. Anda berminat melancong ke sana? Selama pandemi desa wisata ini tetap buka setiap hari namun harus menjalankan protokol kesehatan jika memasuki Desa Sade. ■

kindly ask you to fill their guest book. Tour guides are available for sincere rate and will explain the history as well as customs of Sasak Tribe at the Sade Village.

Most of the traditional houses of the residents are open for tourists to rest and sit around. Prayer room/mosque is also available for tourists use since the majority of the residents are Muslim. There are also dedicated bathrooms and toilets for the tourist.

The traditional upbringing at the village hasn't been equipped with high tech connectivity such as Wi-Fi. There is no option to stay at the village, but hotels are available nearby the site.

The village is open 24 hours and free of charge to enter. For those who interested to visit the village, just make sure to comply with the health protocol during the pandemic. ■



8 KM AWAY

From Lombok
International Airport



Sade Village is open
24 HOURS

Desa ini buka selama 24 jam. Untuk masuk ke Desa Sade tidak dipungut biaya alias gratis. Anda berminat melancong ke sana? Selama pandemi desa wisata ini tetap buka setiap hari namun harus menjalankan protokol kesehatan jika memasuki Desa Sade.

The village is open 24 hours and free of charge to enter. For those who interested to visit the village, just make sure to comply with the health protocol during the pandemic.

CULINARY



Septian Tri Kusuma



ENERGIA/ADITYO PRATOMO

MENCICIPI MASAKAN PADANG UNTUK VEGETARIAN

TASTY PADANG CUISINE FOR VEGETARIANS

Siapa yang berani menolak kenikmatan masakan padang? Rasanya hampir semua orang di Indonesia menyukai makanan yang identik dengan perpaduan rasa pedas dan santan ini. Tak heran jika rumah makan yang menjual ragam menu makanan khas bumi Sumatera Barat ini mudah kita temui hampir seluruh pelosok negeri.

Namun di Jakarta, ada satu rumah makan padang yang berbeda dari rumah makan padang yang biasanya menyajikan beragam menu dengan bahan baku utama daging sapi dan ayam.

Namanya Loka Padang. Rumah makan ini justru menghadirkan ragam menu masakan padang, berbahan dasar sayur mayur, tempe, tahu dan jamur yang biasa dikonsumsi oleh para vegetarian.

Bukan tanpa alasan Irene Umar membuka

No one could resist the heavenly taste of Padang cuisine. Almost every Indonesians love the cuisine identical with the combination of spicy and tasty coconut milk. Padang restaurants selling variety of menus from the earth of West Sumatera is just about in every corner in the country.

In Jakarta, one Padang restaurant is different from the others that usually serve beef and chicken. The distinguished Loka Padang only serve the Padang cuisine made of vegetable, tempeh, tofu, and mushroom enjoyable for the vegetarians.

Irene Umar opened Loka Padang in early 2019 with a cause. In addition of experiencing the benefits of healthier life as a vegetarian, the 37-year-old woman wanted to provide easier option for fellow vegetarians as well as for the general public to enjoy the mainstay menus.

"In Indonesia, it's still difficult to be a vegetarian since there are not so many restaurants serving vegetarian menus. The easy option would be salad. It came up to me to open Padang restaurant with vegan menu," said Umar.



ENERGIA/ADITYO PRATOMO

Loka Padang sejak awal 2019 lalu. Selain karena sudah merasakan manfaat hidup sehat sebagai vegetarian, perempuan berusia 37 tahun ini ingin memberikan kemudahan bagi vegetarian lain atau masyarakat umum yang ingin mencoba beragam menu andalannya.

"Di Indonesia *kan* masih susah untuk menjadi vegetarian, karena belum banyak rumah makan yang menyajikan menu khas vegetarian. Yang paling mudah ya salad. Akhirnya muncul ide untuk membuka rumah makan padang tapi (menunya) vegan," tutur Irene.

Masakan padang menjadi pilihan Irene

Umar chose Padang cuisine for its familiar culinary taste to Indonesians' palate as well as its popularity in the country. "We want to present something enjoyable and still tasty and nutritious," she said.

Despite its vegan concept, the menu at Loka Padang are very appetizing. Loka Padang offers potato rendang, mushroom rendang, champignon mushroom gulai or Padang-style curry, fried spicy potato with bitter bean, kapau gulai, spicy or balado beef jerky with vegetable replacement of mushroom, Padang broth soup or soto, and Padang satay.

The savory scent from rendang seasoning



karena cita rasa kuliner khas Minangkabau ini dirasa akrab di lidah dan banyak digemari masyarakat tanah air. "Kami ingin bikin sesuatu yang *gak* bikin orang tersiksa, tapi enak dan bernutrisi," katanya.

Meskipun mengusung konsep vegan, menu makanan di tempat ini sangat menggugah selera. Ada rendang kentang, rendang jamur, gulai jamur *champignon*, sambal goreng kentang pete, gulai kapau, dendeng balado yang bahan bakunya diganti menggunakan jamur, soto padang, dan sate padang.

Aroma rasa gurih bumbu khas rendang sangat terasa pada makanan ini. Tapi bedanya,

is prominent on the food. Instead of beef, Loka Padang modified the beef in rendang with baby potatoes that has soft and slightly crunchy texture. The thick and abundant rendang sauce has adequate spiciness and safe for those who dislike spicy foods.

Balado beef jerky which was originally prepared from flaked beef is modified with mushrooms. No doubt to the taste and as Minangnese say it, ranca bana! The deep fried

Jika umumnya rendang menggunakan daging sapi, Loka Padang menggantinya dengan *baby potato* dengan tekstur yang empuk dan sedikit renyah. Kuah rendangnya kental, melimpah, rasa pedasnya pun terbilang aman bagi Anda yang tidak suka pedas.

Dendeng balado yang biasanya diolah dari daging sapi yang dipipihkan dimodifikasi dengan jamur. Rasanya jangan ditanya. *Ranca bana*. Jamur tiram besar berbalut tepung yang digoreng kering, diakhiri dengan siraman sambal balado cabai merah yang digerus kasar, semakin menggugah nafsu makan. Tak heran jika dendeng balado ini menjadi menu favorit di Loka Padang. Tapi karena bahan baku jamurnya pilihan, menu ini tak selamanya tersedia di sini.

Untuk gulai, Loka Padang juga menggantinya dengan jamur. Potongan jamurnya kenyal dengan kuah santan yang ringan namun tetap terasa nikmat. Cocok dipadukan dengan perkedel kentang atau perkedel jagung. Sebagai pelengkap, sambal hijau dan merah khas rumah makan padang juga disajikan.

Untuk makanan berkuah, Loka Padang juga menyajikan soto Padang. Olahan kuah rempah khas padang ini dicampur dengan soun, tomat, perkedel, jamur, dan bawang sehingga terasa begitu segar. Sementara sate Padang khas Loka terdiri dari potongan tahu dan jamur yang disiram dengan bumbu kental.

Untuk nasi sendiri, Loka Padang menyediakan banyak pilihan. Mulai dari nasi putih, nasi merah, hingga lontong. Untuk minuman kami merekomendasikan untuk memesan *lemongrass tea* dan teh tarik. Selain menjadi minuman favorit di Loka Padang, keduanya memang cocok dinikmati setelah menyantap aneka makanan yang dihidangkan.

large oyster mushroom with coarsely grounded red chili balado sauce would guarantee your palate's happiness. No wonder this modified beef jerky is the favorite menu in Loka Padang and due to its special choice of mushrooms, the menu isn't always available.

Loka Padang also replaces gulai main ingredient with mushrooms. The chewy mushrooms were sliced and served with light coconut milk while still appetizing. Gulai would be match in heaven with potato or corn fritters. The typical condiments of Padang cuisine, green and red chili sauce are also available to serve.

Loka Padang also serves the soupy food, Soto Padang. The typical Padang spice sauce broth is mixed with vermicelli, tomatoes, cakes, mushrooms, and onions which presents the fresh feeling. The vegan Padang Satay in Loka Padang is served with tofu and mushrooms, doused with thick spices.


Loka Padang provides options of rices; the regular white rice, brown rice, and rice cake. The recommended drinks are lemongrass tea and the popular teh tarik or milk-tea. The two drinks are best match with Padang cuisine served at the restaurant.

In addition to Padang cuisine, Loka Padang




Tak hanya masakan padang, Loka Padang juga mulai menyediakan aneka makanan nusantara lainnya, seperti gudeg, nasi goreng, sate madura, sate ponorogo dan sate maranggi. Sementara varian minuman lainnya adalah kopi tarik, pandan latte, wedang secang, dan bir pletok.

Dari segi harga pun terbilang relatif terjangkau setara dengan nikmatnya rasa yang Anda dapat. Makanan mulai dari Rp30.000 sampai dengan Rp75.000. Sedangkan minuman mulai dari Rp34 ribu – Rp134 ribu.

Penasaran ingin mencoba nasi padang sehat ala Loka Padang? Silakan datang ke Ruko Sudirman Park, Blok C No. 27 Jakarta atau bisa memesan melalui akun Instagram @lokapadang dan aplikasi layanan pesan antar. 

also starting to serve various other Indonesian vegetarian menus including the jackfruit stew popular as gudeg, fried rice, Madura Satay, Pnorogo satay, and maranggi satay. Other appetizing beverages are including froth coffee or kopi tarik, pandan latte, wedang secang, and non-liquor pletok beer.

The price range is relatively affordable for the tasty enjoyment at Loka Padang. The foods ranges from Rp 30,000 to Rp 75,000 and the drinks from Rp 34,000 to Rp 134,000.

Want to try the healthy Padang cuisine a la Loka Padang yourself? Visit their restaurant at Ruko Sudirman Park, Blok C No. 27, Jakarta or order online via their Instagram account @lokapadang and food delivery applications. 



“ Di Indonesia kan masih susah untuk menjadi vegetarian, karena belum banyak rumah makan yang menyajikan menu khas vegetarian. Yang paling mudah ya salad. Akhirnya muncul ide untuk membuka rumah makan padang tapi (menunya) vegan,

In Indonesia, it's still difficult to be a vegetarian since there are not so many restaurants serving vegetarian menus. The easy option would be salad. It came up to me to open Padang restaurant with vegan menu. ”

IRENE UMAR

Pemilik Loka Padang
Loka Padang Owner

SEJARAH BARU BIOAVTUR

*THE NEW HISTORICAL
MARKS OF BIOAVTUR*





1. Pesawat CN 235 dan mobil tangki Biosolar Avtur milik Pertamina berada di Hanggar PT Dirgantara Indonesia, Bandung, Kamis (9/9/2021).
The CN 235 aircraft and Pertamina's Biosolar Avtur tank truck PT Dirgantara Indonesia hangar, Bandung, Thursday (9/9/2021).



2.

ENERGIA/ADITYO PRATOMO



3.

ENERGIA/ADITYO PRATOMO



4.

ENERGIA/ADITYO PRATOMO

- 2.** Peneliti menunjukkan produk Bioavtur di Laboratorium Teknik Reaksi Kimia ITB, Bandung, Selasa, (7/9/2021).
Researchers showed the Bioavtur products at the Chemical Reaction Engineering Laboratory of ITB, Bandung, Tuesday, (7/9/2021).

Mengemban amanah dari pemerintah sebagai pengelola energi nasional sudah dilakukan Pertamina lebih dari enam dasawarsa. Berbagai upaya dilakukan untuk memenuhi kebutuhan energi nasional. Mulai dari *learning by doing* seperti yang dicanangkan *founding father* Pertamina Ibnu Sutowo hingga berbagai inovasi diciptakan perwira Pertamina hingga saat ini.

Inovasi terbaru insan Pertamina adalah keberhasilan uji coba terbang dengan menggunakan pesawat CN-235 Flying Test Bed milik PT Dirgantara Indonesia berbahan bakar bioavtur produksi Pertamina. Uji coba terbang tersebut menggunakan campuran bahan bakar nabati 2,4 persen yang dicampur dengan avtur. Kehadiran bahan bakar Bioavtur 2,4 persen (J2.4) tersebut diharapkan dapat mendukung upaya untuk menurunkan emisi gas rumah kaca di sektor penerbangan.

Sejatinya, keberhasilan ini merupakan buah dari perjalanan panjang yang dimulai dari sinergi penelitian antara Pertamina Research and Technology Innovation (Pertamina RTI) dan Pusat Rekayasa Katalisis Institut Teknologi Bandung (PRK-ITB) dalam pengembangan katalis “Merah-Putih” untuk mengkonversi minyak inti sawit menjadi bahan baku bioavtur pada tahun 2012.

Kerja sama pun diperluas bersama PT KPI (Kilang Pertamina Internasional) untuk melakukan uji produksi *co-processing* skala industri di Refinery Unit (RU) IV Cilacap untuk mengolah campuran RBDPKO (*Refined, Bleached, and Deodorized Palm Kernel Oil*) dan kerosin menggunakan katalis merah putih, sebagai salah satu inovasi karya terbaik anak bangsa. Pengujian ini berhasil memproduksi bioavtur 2,4 %-v yang disebut dengan J2.4. Kemudian serangkaian uji teknis dilakukan, hingga pelaksanaan uji terbang dari 8 September hingga 6 Oktober 2021 termasuk pengujian *In-flight Engine Restarting*.

Perjalanan bioavtur tidak berhenti sampai di sini. Keberhasilan uji coba ini menjadi tahap awal dalam peningkatan kontribusi bioavtur di sektor transportasi udara dalam rangka meningkatkan ketahanan dan kemandirian energi nasional. Dan kita, seluruh perwira Pertamina harus bangga dengan pencapaian ini dan terus berinovasi. ■

Pertamina has served the government's mandate for managing the national energy for more than six decades. Various efforts have been carried out to fulfill the national energy needs. From *learning-by-doing* as proclaimed by the founding father of Pertamina, Ibnu Sutowo to various innovations from Pertamina officers to date.

Pertamina's latest innovation was the successful flight test of CN-235 Flying Test Bed owned by Indonesia's aircraft maker, PT Dirgantara Indonesia, using Pertamina's bioavtur fuel. The flight test used the mixture of 2.4% biofuel with jet fuel or avtur. The 2.4% biofuel mixture avtur branded as J2.4 is the innovation for supporting the efforts to reduce the greenhouse has emissions in the aviation sector.

The success was essentially the result of long journey of research synergy between Pertamina Research and Technology Innovation (Pertamina RTI) and Bandung Institute of Technology's Center for Catalyst Engineering (PRK-ITB) on developing the "Red-and-White" catalyst to convert the palm kernel oil into bioavtur raw material in 2012.

The collaboration was then expanded with the involvement of PT Kilang Pertamina Internasional (PT KPI) for the industrial-scale *co-processing* at Refinery Unit (RU) IV Cilacap to process the mixture of RBDPKO (*Refined, Bleached, and Deodorized Palm Kernel Oil*) and kerosene using the red and white catalyst, which happened to be one of the nation's best innovations. The test successfully produced 2.4%-v bioavtur which then named J2.4. Series of technical tests followed until the flight test from 8 September until 6 October 2021, including the *In-flight Engine Restarting* test.

The journey of bioavtur won't stop here. The successful trial is the initial stage for increasing the contribution of bioavtur in the air transportation sector in order to achieve national energy security and independence. For all of us, the Pertamina officers shall be proud of the achievement and continue with more innovations. ■

3. Dua peneliti melakukan pemantauan proses Bioavtur melalui komputer di Laboratorium Teknik Reaksi Kimia ITB, Bandung, Selasa, (7/9/2021).
Two researchers supervised the Bioavtur processing through a computer at the Chemical Reaction Engineering Laboratory of ITB, Bandung, Tuesday, (7/9/2021).
4. Peneliti melakukan proses Bioavtur di Laboratorium Teknis Reaksi Kimia ITB, Bandung pada Selasa, (7/9/2021).
Researchers carried out the Bioavtur processing at the Chemical Reaction Technical Laboratory of ITB, Bandung on Tuesday, (7/9/2021).



ENERGIA/ADITYO PRATOMO



ENERGIA/ADITYO PRATOMO

- 5.** Mobil tangki Biosolar Avtur milik Pertamina saat melakukan pengisian Bahan Bakar Bioavtur ke pesawat CN 235 sebelum melakukan uji terbang di Hanggar PT Dirgantara Indonesia, Bandung, Kamis (9/9/2021).
Pertamina's Biosolar Avtur tank truck refueling bioavtur fuel to the CN-235 aircraft before the flight test at PT Dirgantara Indonesia hangar, Bandung, Thursday (9/9/2021).
- 6.** Sejumlah petugas melakukan pengecekan sebelum melakukan pengisian Bahan Bakar Bioavtur ke pesawat CN 235 di Hanggar PT Dirgantara Indonesia, Bandung, Senin (6/9/2021).
Officers conducted the inspection before filling out the Bioavtur fuel to the CN 235 aircraft at PT Dirgantara Indonesia hangar, Bandung, Monday (6/9/2021).



7.

ENERGIA/ADITYO PRATOMO



8.

ENERGIA/ADITYO PRATOMO

7. Pekerja melakukan pengecekan campuran Bioavtur (J 2.4) di mobil tangki Pertamina di Hanggar PT Dirgantara Indonesia, Bandung, Senin (6/9/2021).
Workers inspected the Bioavtur mixture (J 2.4) in a Pertamina tank truck at the PT Dirgantara Indonesia hangar, Bandung, Monday (6/9/2021).
8. Petugas bersiap untuk melakukan pengisian Biosolar Avtur saat uji terbang pesawat CN 235 di Hanggar PT Dirgantara Indonesia, Bandung, Senin (6/9/2021).
Officers prepared to fill up Biosolar Avtur during flight test of CN-235 aircraft at PT Dirgantara Indonesia hangar, Bandung, Monday (6/9/2021).



9. Pesawat CN 235 berada di atas udara saat melakukan *flight test*/pengujian perdana selama kurang lebih dari satu jam menggunakan Bioavtur (J2.4) di Lapangan PT Dirgantara Indonesia, Bandung, Kamis (9/9/2021).
Aerial view of CN-235 aircraft in the air during the flight test/initial test for approximately 1 hour using Bioavtur (J2.4) at PT Dirgantara Indonesia field, Bandung, Thursday (9/9/2021).



10.

ENERGIA/ADITYO PRATOMO



11.

ENERGIA/ADITYO PRATOMO

10. Direktur Utama Pertamina Nicke Widyawati memberikan penjelasan saat *Press Confrence Uji Terbang Bioavtur* di Hanggar GMF Soekarno Hatta, Jakarta, Rabu (6/10/2021).
Pertamina President Director and CEO Nicke Widyawati gave explanation during the Bioavtur Flight Test Press Conference at the GMF Soekarno Hatta Hangar, Jakarta, Wednesday (6/10/2021).

11. Menteri ESDM Arifin Tasrif bersama Direktur Utama Pertamina Nicke Widyawati beserta jajaran membubuhkan tanda tangan sebagai bukti dukungan dalam pelaksanaan uji terbang menggunakan Bioavtur di Hanggar GMF Soekarno Hatta, Jakarta, Rabu (6/10/2021).
Minister of Energy and Mineral Resources Arifin Tasrif accompanied by Pertamina President Director and CEO Nicke Widyawati and staff scripted their signatures as a symbol of support for the flight test using Bioavtur at the GMF Soekarno Hatta Hangar, Jakarta, Wednesday (6/10/2021).



ENERGIA/ADITYO PRATOMO

12.

- 12.** Sejumlah crew berfoto bersama di samping pesawat CN 235 saat uji terbang perdana di Hanggar PT Dirgantara Indonesia, Bandung, Senin (6/9/2021).
The crew took a group photo beside the CN-235 aircraft during its first flight test at the PT Dirgantara Indonesia hangar, Bandung, Monday (6/9/2021).

PUSAT LAYANAN PERTAMINA

PERTAMINA SERVICE CENTER

**PERTAMINA
CALL CENTER**

135

#Call135



INFO KETERSEDIAAN BBM, LPG, PELUMAS

FUEL, LPG, LUBRICANT AVAILABILITY INFO



PESAN ANTAR BBM, LPG, PELUMAS

DELIVERY SERVICE FOR FUEL, LPG, LUBRICANTS



UNTUK LAYANAN LEBIH BAIK

FOR BETTER SERVICES



INFORMASI PENANGANAN COVID PERTAMINA

PERTAMINA'S COVID HANDLING INFORMATION

PERTAMAX TURBO ***PERFECTION IN PERFORMANCE***



EURO 4

ECO-FRIENDLY

Pertamax Turbo has reached the EURO 4 standard with lower sulfur content (Max 50ppm). This specification can reduce particles causing health risks such as heart disease, lung disease, impotence, and autism.



IGNITION BOOST FORMULA (IBF)

Pertamax Turbo with Ignition Boost Formula is more responsive to combustion needs, therefore maximizing engine performance.



RON 98

Pertamax Turbo is suitable for engine compression 12:1 and the latest technology vehicle



EXCELLENT PERFORMANCE

Pertamax Turbo increases the vehicle's maximum speed and produces perfect engine acceleration.