

SINERGY

Dinamika Lintas Generasi
di Badak LNG

Tumbuh Bersama
di Tengah Perbedaan Generasi



SUSUNAN REDAKSI

PENANGGUNG JAWAB

Corporate Communication
& Services Senior Manager

PEMIMPIN REDAKSI

Busori Sunaryo

TIM REDAKSI

Putra Peni Luhur Wibowo, Syuhiril, Andri
Saputri, Shelly Pheronica Rana, Okky Indra
Putra

FOTOGRAFER

Ahmad Sanusi

PENERBIT

Corporate Communication
& Services Department

ALAMAT REDAKSI

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

IZIN CETAK Nomor 1834/DITJEN PPG/1993
Tanggal 29 Mei 1993



SINERGY Edisi 71
April- Juni 2026

ULUK SALAM

Merangkai Kekuatan dalam Keberagaman Generasi

Pembaca *Sinergy* yang Budiman,

Setiap generasi membawa pengalaman, cara pandang, dan pendekatan yang berbeda dalam bekerja. Di tengah dinamika tersebut kolaborasi menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang adaptif sekaligus produktif.

Melalui Sorotan edisi 71, *Sinergy* mengangkat tema Dinamika Lintas Generasi di Badak LNG. Kami mengulas bagaimana Human Capital Badak LNG mengembangkan sumber daya manusia dari berbagai generasi, sekaligus menampilkan pengalaman para pekerja dalam membangun kolaborasi antar generasi saat menyelesaikan tantangan pekerjaan.

Pada edisi kali ini, kami hadirkan pula kisah inspiratif para peraih EKI 1, capaian kinerja individu yang mencerminkan performa pekerja dalam menyelesaikan berbagai tantangan pekerjaan. Beragam informasi menarik lainnya dapat ditemukan juga dalam rubrik SHEQS, CSR Corner, Student Corner, serta Seputar Bontang. Jangan lupa, ada kuis yang menguji kemampuan pembaca di penghujung halaman.

Akhir kata, selamat membaca dan semoga menginspirasi!

Salam,
Busori Sunaryo



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



SALAM CEO

Achmad Khoiruddin

President Director & CEO Badak LNG

Belajar Melampaui Generasi

” *Coming together is a beginning; keeping together is progress; working together is success.*

-Henry Ford, pendiri Ford Motor Company

Perusahaan yang bertahan dan terus berkembang bukan hanya dibangun oleh teknologi, aset, atau proses bisnis yang kuat. Di balik semua itu, terdapat manusia dengan pengalaman, cara pandang, dan latar belakang yang beragam. Ketika keberagaman tersebut mampu dikelola menjadi kekuatan, organisasi akan memiliki fondasi yang lebih kokoh untuk menghadapi perubahan.

Di Badak LNG, kolaborasi lintas generasi telah menjadi bagian dari keseharian. Saat ini, pekerja dari Generasi X, Milenial, dan Generasi Z bekerja berdampingan dalam satu tujuan yang sama: menjaga keberlangsungan operasional dan mendukung pencapaian kinerja Perusahaan. Masing-masing generasi membawa keunggulannya sendiri. Ada yang hadir dengan pengalaman panjang dan pemahaman mendalam terhadap proses bisnis, ada pula yang membawa perspektif baru, kemampuan adaptasi yang tinggi, serta kedekatan dengan perkembangan teknologi terkini.

Perbedaan tersebut tentu menghadirkan dinamika. Cara berkomunikasi, cara belajar, hingga cara memandang pekerjaan tidak selalu sama. Namun justru di sanalah nilai penting sebuah kolaborasi. Ketika pengalaman bertemu dengan gagasan baru, ketika kebijaksanaan bertemu

dengan semangat eksplorasi, dan ketika setiap individu bersedia saling mendengar serta saling belajar, maka lahirlah ruang pertumbuhan yang bermanfaat bagi semua pihak.

Karena itu, menjaga keberlanjutan organisasi tidak cukup hanya dengan menyiapkan talenta-talenta baru. Kita juga perlu memastikan bahwa pengetahuan, pengalaman, dan nilai-nilai yang telah dibangun selama bertahun-tahun dapat diteruskan kepada generasi berikutnya. Melalui *coaching*, *mentoring*, *sharing session*, maupun interaksi sehari-hari, proses pembelajaran tersebut menjadi jembatan yang menghubungkan masa lalu, masa kini, dan masa depan Badak LNG.

Sinergy edisi ini mengingatkan kita bahwa tidak ada satu generasi yang memiliki seluruh jawaban. Setiap generasi memiliki pelajaran yang dapat dibagikan dan kebijaksanaan yang dapat dipelajari. Ketika kita mampu bekerja bersama dalam semangat saling menghargai, maka perbedaan bukan lagi menjadi batas, melainkan sumber kekuatan yang mendorong Perusahaan terus bertumbuh.

Mari terus belajar, berkolaborasi, dan tumbuh bersama demi masa depan yang lebih baik. ✎

Daftar isi



Sorotan

Dinamika Lintas Generasi di Badak LNG	5
Tumbuh Bersama di Tengah Perbedaan Generasi	11



Ngopi

Catatan Perjalanan Tiga Pekerja Peraih EKI 1 Menjaga Konsistensi dan Semangat dalam Bekerja	17
---	----

Goresan

Bijak Menggunakan Kecerdasan Buatan di Lingkungan Kerja	20
---	----



Potret

Implementasi Budaya K3 Badak LNG Berbuah Lima Penghargaan di Ajang WISCA 2026	22
Unggul dalam Keselarasan Bisnis dan Sosial, Badak LNG Sabet Tiga Penghargaan di TOP CSR Awards 2026	24

SHEQS Corner

Melindungi Para Penerbang	26
---------------------------	----

Student Corner

Jejak Inspiratif Siswa Siswi SMP YPVD di Podium Nasional	29
--	----

CSR Corner

PROPER Emas ke-15: Ikhtiar Konsisten Jaga Harmoni Lingkungan dan Masyarakat	32
---	----

Quiz

Perkalian Ishihara	35
--------------------	----

Komunitas

Solid dalam Permainan, Erat dalam Kebersamaan	36
---	----

Infografis

Membangun Budaya Perwira yang Melayani Sepenuh Hati dengan ONE PERTAMINA	38
--	----



Bingkai

Management Walkthrough untuk Perkuat Komitmen Keselamatan	40
---	----

41

Bingkai

Harmoni Menjalin Sinergi: Rayakan Silaturahmi dan Capaian PROPER Emas ke-15

42

Bingkai

Badak LNG Kenalkan Sinergi Budaya ONE Pertamina

43

Bingkai

Kunjungan Kerja Komisi A DPRD Kota Bontang Perkuat Sinergi dan Transparansi

44

Bingkai

Terima Kunjungan Kerja DPD RI, Badak LNG Bahas Strategi Ketahanan Energi

45

Bingkai

Sambut Pasokan Gas Baru, Badak LNG Siap Optimalkan Fasilitas Kilang

46

Seputar Bontang

Wajah Baru Bontang Kuala, Lebih Nyaman untuk Bersantai

48

Seputar Bontang

Gami Bawis, Cita Rasa Istimewa dari Perkampungan Terapung

50

Jelajah

Vila di Atas Laut, Alternatif Staycation di Bontang

Dinamika Lintas Generasi di Badak LNG

Dunia kerja diwarnai oleh perubahan wajah-wajah para pekerjaanya. Dinamika tersebut menjadi lebih berwarna dengan label pada setiap generasi seperti Generasi X, Milenial/Generasi Y, dan Generasi Z. Kehadiran berbagai kelompok usia di bawah satu atap perusahaan, kini menjadi berbeda karena masing-masing generasi saat ini mendefinisikan arti sebuah pekerjaan dan juga cara berkomunikasi.

Ketiga generasi di atas mengalami dunia industri yang berbeda. Generasi X misalnya, tumbuh di era peralihan analog menuju digital, sementara Generasi Y menjadi saksi lahirnya internet yang mengubah cara dunia berkomunikasi. Kini, Generasi Z masuk ke dunia kerja di tengah gelombang Industri 4.0, di mana kecerdasan buatan dan otomatisasi telah menjadi realitas harian. Hal inilah yang mendorong pengelolaan SDM terus beradaptasi untuk mampu menghasilkan ragam inovasi dan pembelajaran.

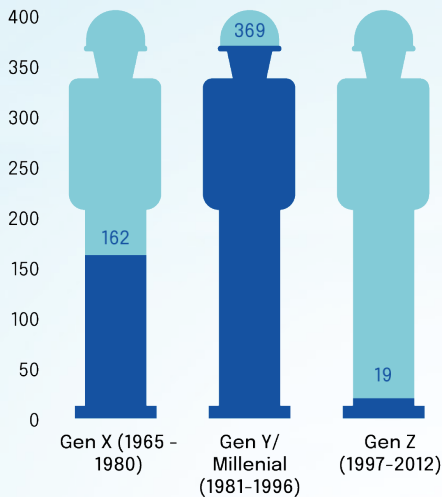
Kondisi tersebut juga terlihat di Badak LNG. Berdasarkan demografi pekerja per 5 Mei 2026, dari total 550 pekerja aktif saat ini, mayoritas termasuk ke dalam Generasi Milenial dengan jumlah mencapai 369 pekerja atau 67% dari total pekerja. Sementara itu, di posisi kedua ditempati oleh pekerja senior dari Generasi X sejumlah 162 pekerja atau 29%. Adapun Generasi Z jumlahnya mencapai 19 pekerja atau sekitar 3%.



Senior Manager Human Capital (HC) Badak LNG, Ravito Karismael menjelaskan bahwa keberagaman generasi justru harus dikelola secara positif. “Saya melihat perbedaan generasi ini sebagai keunggulan. Kita punya tiga generasi yang masing-masing memiliki kekuatannya sendiri. Misalnya dari sisi teknologi, generasi yang lebih muda bisa mengajarkan hal-hal baru kepada yang lebih senior,” ujarnya.

Ia memaparkan lebih lanjut bahwa seluruh pekerja pada dasarnya memiliki tujuan yang sama yaitu mencapai target dan kinerja Perusahaan. Perbedaannya terletak justru pada pendekatan yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. “Sebagian pekerja senior cenderung menempatkan dedikasi dan kontribusi jangka panjang sebagai nilai utama dalam bekerja. Di sisi lain, generasi yang lebih muda banyak memberikan perhatian pada pengembangan kompetensi, kesempatan belajar, apresiasi, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan,” terang Ravito.

Demografi Generasi Pekerja Badak LNG



Namun, seiring meningkatnya interaksi dan kolaborasi di lingkungan kerja, batas-batas karakteristik tersebut di atas semakin cair. Nilai yang sebelumnya identik dengan satu generasi kini mulai diadopsi oleh generasi lainnya. Pekerja senior semakin terbuka terhadap cara kerja baru, sementara generasi muda juga belajar memahami pentingnya pengalaman, komitmen, dan kontribusi jangka panjang bagi organisasi. Karena itu, pendekatan pengelolaan sumber daya manusia di Badak LNG terus berkembang mengikuti kebutuhan pekerja dan dinamika bisnis Perusahaan.

“Berbagai program dicanangkan seperti yang berfokus pada *well-being*, pengembangan kompetensi, hingga penguatan budaya *coaching*, menjadi bagian dari upaya Perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung seluruh generasi,” jelasnya.

Menurutnya, kebutuhan pekerja tidak berhenti pada aspek pekerjaan semata. Perhatian terhadap kesehatan, kesejahteraan, pengembangan diri, dan kualitas kehidupan kerja menjadi faktor yang semakin penting. Oleh sebab itu, Perusahaan menghadirkan berbagai program mulai dari seminar, kegiatan kebersamaan, program pengembangan, hingga

layanan pendukung lainnya yang relevan dengan kebutuhan pekerja saat ini.

Untuk menjawab kebutuhan setiap generasi, Badak LNG menerapkan pendekatan yang lebih terstruktur dalam pengelolaan pengembangan pekerja. Kebutuhan pelatihan dianalisis berdasarkan jabatan, kompetensi, kebutuhan keselamatan kerja, serta jalur karier yang dimiliki masing-masing pekerja. Dengan demikian, pengembangan tidak dilakukan secara umum tetapi disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan individu secara bersamaan.

Meski demikian, pengelolaan sumber daya manusia lintas generasi tidak lepas dari tantangan. Salah satu tantangan yang dihadapi Perusahaan ialah menjaga keseimbangan antara ekspektasi pekerja dan kondisi bisnis yang sedang berlangsung, “Seiring bertambahnya masa kerja, pekerja tentu berharap memperoleh kesempatan pengembangan, apresiasi, dan pengalaman yang semakin baik. Pada saat yang sama, Perusahaan juga harus memastikan setiap program yang dijalankan tetap sejalan dengan kebutuhan bisnis dan kemampuan Perusahaan dalam mengelola sumber daya yang tersedia,” terangnya.

Selain itu, tantangan lain yang turut menjadi perhatian adalah kebutuhan Perusahaan dalam mempersiapkan reaktivasi *Train* yang membutuhkan kesiapan sumber daya manusia dalam waktu yang relatif singkat. Kondisi tersebut mendorong Perusahaan untuk memastikan ketersediaan





talenta yang kompeten sekaligus mempertahankan kualitas pengembangan pekerja yang sudah berjalan.

Di tengah berbagai tantangan tersebut, Badak LNG tetap berpegang pada prinsip bahwa standar kinerja berlaku sama bagi seluruh pekerja tanpa memandang usia maupun generasi. Sistem *performance management* diterapkan secara konsisten melalui proses penetapan target, *monitoring* berkala, *coaching*, pemberian *feedback*, hingga evaluasi kinerja. Sejak 2024, Badak LNG juga telah mengadopsi pendekatan penilaian yang selaras dengan sistem yang berlaku di lingkungan Pertamina, sehingga proses pengelolaan kinerja menjadi semakin terintegrasi.

Selain memastikan pencapaian kinerja, Badak LNG juga memberikan perhatian pada keberlanjutan

pengetahuan organisasi. Hal ini penting mengingat sebagian pekerja senior memiliki pengalaman operasional yang berharga dan perlu diteruskan kepada generasi berikutnya.

Untuk mendukung proses tersebut, Perusahaan menjalankan berbagai program *knowledge management* yang memungkinkan transfer aset pengetahuan berlangsung secara berkelanjutan. Mulai dari *sharing session*, internal *workshop*, *coaching*, *mentoring*, hingga dokumentasi pengetahuan baik dalam bentuk tulisan maupun buku yang disusun oleh pekerja menjelang masa purna tugas, termasuk menyediakan aplikasi media pembelajaran digital Badak e-Learning (BeLLe).

Menurut Ravito Karismael, kolaborasi antar generasi yang efektif berawal dari sikap saling menghargai dan kesediaan untuk terus belajar. “Jangan malu belajar. Belajar bisa dari mana saja dan dari siapa saja. Generasi milenial bisa belajar dari generasi yang lebih senior, sementara yang senior juga bisa belajar dari milenial. Yang penting, ilmu yang didapat bisa menjadi bermanfaat,” pungkasnya.

Pada akhirnya, keberhasilan kolaborasi lintas generasi bergantung pada sistem yang dirancang HC, program-program yang dihadirkan Perusahaan, serta kemauan setiap individu untuk saling belajar satu sama lain. Penting bagi setiap pekerja untuk dapat terbuka karena tidak ada satu generasi yang memiliki seluruh jawaban dari permasalahan yang muncul. Setiap generasi membawa pengalaman, wawasan, dan pengetahuan yang dapat menjadi sumber pembelajaran bagi generasi lainnya. Kolaborasi antar generasi inilah yang dapat mendorong Perusahaan terus bertumbuh ke depan. 🌀



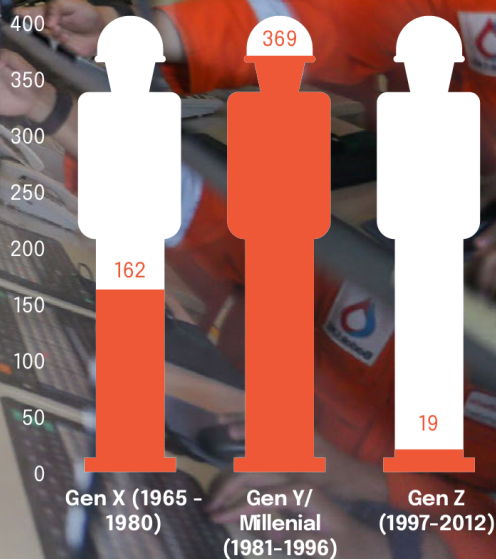
The Dynamics Between Generations at Badak LNG



Employees' turnover is a defining feature of the workplace. The labels given to each generation, such as Generation X, Millennials/Generation Y, and Generation Z, further amplify this dynamic. As each generation defines what work is and how to communicate, the presence of different age groups under one corporate roof has become distinctive.

The three aforementioned generations were exposed to various industrial environments. For instance, Generation Y saw the emergence of the internet, which revolutionized global communication, while Generation X grew up during the shift from analog to digital. In the midst of Industry 4.0, where automation and artificial intelligence have become commonplace, Generation Z is now joining the workforce. This is what motivates human resource management to continually evolve in order to produce a variety of innovations and knowledge.

Demographics of Badak LNG Workforce Generation



At Badak LNG, this situation is also apparent. According to employee demographics as of May 5, 2026, 369, or 67%, of the 550 active employees are Millennials. Senior Generation X workers, who make up 162, or 29%, are in second place. In contrast, 19 people, or roughly 3%, belong to Generation Z.

Demographics of PT Badak NGL's Workforce Generation According to Ravito Karismael, Senior Manager of Human Capital (HC) at Badak LNG, generational gap needs to be handled constructively. "This generational divergence is advantageous, in my opinion. Each of our three generations

has unique strengths. For instance, the younger generation can teach the elder age new things about technology," he stated.

He further explained that all workers fundamentally have the same objective, which is to meet performance and the Company goals. The strategy employed to accomplish these objectives makes a difference. "As their main work values, some top personnel choose commitment and long-term contribution. However, the younger generation is more focused on work-life balance, learning opportunities, competency growth, and appreciation," according to Ravito.

However, the boundaries of such characteristics are becoming blurred as workplace interaction and collaboration rise. Values that were once associated with one generation are now being embraced by others. While younger generations are also learning the value of experience, dedication, and long-term contribution to the organization, senior employees are becoming more receptive to new methods of working. In order to satisfy employee demands and the commercial dynamics of the company, Badak LNG's approach to human resource management keeps evolving.

"The Company has implemented a variety of initiatives, including those that prioritize competency development, well-being, and the cultivation of a coaching culture, in order to establish a work environment that is inclusive of all generations," he explained.

He asserts that an employee's needs go beyond their work. The importance of paying attention to one's health, well-being, personal growth, and quality of work life is growing. As a result, the Company provides a range of programs, such as seminars, community events, development initiatives, and other support services pertinent to the needs of modern employees.

Badak LNG has a more structured approach to staff development management in order to meet the needs of the younger generation of workers. Each employee's role, competency, safety requirements, and career path are taken

into consideration while analyzing training needs. As a result, growth is customized to meet the needs of the individual as well as the Company.

Managing human resources across generations is not without its challenges, though. Maintaining a balance between employee expectations and current business realities is one of the difficulties companies encounter. "Employees naturally expect improved prospects for growth, recognition, and experience as their tenure lengthens. Simultaneously, companies need to make sure that every program they adopt is in line with their business needs and their capacity to manage their resources," he clarified.

The Company's need to get prepared for train reactivation, which calls for human resource readiness in

a comparatively short amount of time, is another issue that has garnered attention. The Company has been compelled by this circumstance to maintain the level of continuous employee growth while guaranteeing the availability of qualified talent.

Despite these challenges, Badak LNG is steadfast in its principle that all workers, regardless of age or generation, should be held to the same performance standards. Through goal-setting, frequent monitoring, coaching, feedback, and performance evaluation, the performance management system is consistently put into practice. In order to further integrate the performance management process, Badak LNG has also implemented an assessment strategy that is in line with Pertamina's current system since 2024.

Badak LNG places a high priority on organizational knowledge sustainability in addition to performance assurance. This is important because certain senior staff members possess substantial operational experience that must be transferred to the next generation.

The Company implements a number of knowledge management initiatives that facilitate the ongoing exchange of knowledge assets in order to assist this process. These initiatives include coaching, mentoring, internal workshops, sharing sessions, and knowledge documentation in the form of books and other materials put together by staff members who are nearing retirement. Badak e-Learning (BeLLe), a digital learning media application, is one example of this.

Effective intergenerational collaboration, according to Ravito Karismael, starts with respect for one another and a willingness to keep learning. "Don't be reluctant to learn. We can learn from anyone in anyplace. Millennials can learn from their seniors, while seniors can also learn from millennials. What matters is that the knowledge acquired can be applied," he said.

Cross-generational collaboration ultimately rests on the HC's systems, the Company's programs, and each person's commitment to share knowledge. Since no single generation has all the solutions to new issues, it is imperative that every employee be open. Every generation contributes knowledge, perspectives, and experiences that can help the following generation learn. The Company's ongoing expansion can potentially be driven by this intergenerational partnership. ♾



Tumbuh Bersama di Tengah Perbedaan Generasi

Bekerja bersama rekan dari beragam generasi telah menjadi keseharian di Badak LNG. Dalam satu tim, pekerja dengan pengalaman puluhan tahun dapat berkolaborasi dengan rekan yang membawa perspektif baru dalam bekerja. Perbedaan cara pandang, gaya komunikasi, hingga kebiasaan kerja tidak menghalangi proses saling belajar yang memperkaya pengalaman.

Bagi pekerja yang lebih muda, mereka yang senior menjadi tempat menimba pengalaman dan kebijaksanaan. Di sisi lain, generasi yang lebih muda dipandang mampu menghadirkan ide-ide yang segar, keterbukaan terhadap perubahan, serta cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Pertemuan dari berbagai perspektif tersebut menyimpan berbagai cerita tentang saling memahami, adaptasi, dan bertumbuh bersama.

Berikut adalah beragam pengalaman kolaborasi antar generasi di Badak LNG, yang dihimpun oleh Tim Redaksi.

Menjadi Jembatan di Tengah Perbedaan

Putri Cahyaning Prabandoro P., Specialist Business Development, hampir delapan tahun berkarya di Badak LNG. Baginya, kolaborasi antar generasi merupakan pengalaman yang menantang sekaligus memperkaya cara pandang.

“Kadang generasi yang lebih senior memiliki karakteristik yang cukup berlawanan dengan generasi muda. Kebetulan saya berada di antara keduanya. Selain berkutat dengan diri sendiri, saya juga harus mencari cara menjembatani ekspektasi serta karakteristik generasi sebelumnya dengan kondisi





generasi yang lebih muda. Saya pribadi juga kadang merasa ambigu terkait posisi saya,” ujarnya sambil tertawa.

Perbedaan generasi paling terasa pada gaya komunikasi, cara bekerja, motivasi, hingga bagaimana menetapkan batasan dalam pekerjaan. Namun, seiring waktu perbedaan tersebut justru membuka ruang pembelajaran berharga.

Putri mengaku banyak belajar dari keterbukaan Generasi Z dalam menyampaikan pandangan yang berbeda. Keterbukaan ini awalnya terasa menantang, terutama ketika pekerjaan berada di ambang tenggat waktu dan juga berbagai ekspektasi lain yang harus dipenuhi. Namun, keberanian untuk menyampaikan perspektif yang berbeda ternyata mampu memperkaya proses diskusi. “Lama kelamaan hal itu justru memperkaya diskusi, menjalin keterbukaan, dan mencegah ‘asal orang senang,’” katanya.

Di sisi lain, ia juga memperoleh pelajaran penting dari pekerja yang lebih senior. Saat pertama kali bergabung di Badak LNG, ia sering mendapatkan masukan karena cara

berpikirnya yang cenderung melompat dari satu ide ke ide lainnya. Namun seiring bertambahnya pengalaman, ia menyadari bahwa pendekatan yang lebih sistematis dan metodologis yang diajarkan para senior justru menjadi bekal berharga dalam pekerjaannya saat ini.

“Sewaktu pertama kali bekerja, saya sering dimarahin atasan karena lompat-lompat jalan mikirnya. Tapi kalau dipikir-pikir sekarang, masukan itu berguna ketika saya harus menjelaskan ke orang lain dan membantu membentuk metode pemikiran diri sendiri,” ungkapnya.

Ketika Pengalaman Bertemu Perspektif Baru

Pengalaman serupa juga dirasakan Yoga Dwi Utomo, Manager Project Badak LNG yang telah bergabung dengan Badak LNG sejak 2014. Selama lebih dari satu dekade, ia telah menjalani berbagai penugasan dan berkolaborasi dengan pekerja dari beragam latar belakang serta generasi.

Menurutnya, keberagaman generasi muncul dalam berbagai fungsi, mulai dari pemeliharaan, hingga fungsi teknis lainnya. Namun, pekerja senior dan junior tetap bekerja berdampingan untuk mencapai tujuan yang sama.



“Budaya kerja di sini masih mampu menjadi perekat atau pondasi dalam berinteraksi di pekerjaan sehari-hari. Fokusnya adalah bagaimana Perusahaan tetap maju dan produksi tetap maksimal,” jelasnya.

Pekerja senior umumnya lebih nyaman berkomunikasi secara langsung atau melalui media yang lebih formal. Sementara, pekerja yang lebih muda cenderung memanfaatkan teknologi dan komunikasi yang lebih cepat serta praktis. Meski demikian, menurut Yoga perbedaan tersebut bukanlah hambatan selama setiap individu mampu menyesuaikan diri dengan situasi dan lawan bicaranya.

“Kita memang harus lebih pandai dalam bersikap dan berinteraksi. Ketika berhadapan dengan senior atau junior, kita harus bisa menyesuaikan. Tapi saat berada dalam satu tim besar, yang terasa justru kepentingan Perusahaan, bukan lagi soal siapa yang bekerja lebih senior atau junior,” ujarnya.

Lebih jauh, Yoga melihat bahwa setiap generasi memiliki keunggulan yang dapat saling melengkapi.

“Senior itu lebih bijak, tidak terburu-buru mengambil keputusan. Saat membuat rekomendasi atau dokumen, mereka sering menanyakan berbagai

pertimbangan yang ternyata belum terpikirkan oleh saya,” katanya.

Di saat yang sama, ia juga mengapresiasi sudut pandang generasi yang lebih muda. “Yang lebih muda masih sangat *fresh* pandangannya terhadap Badak LNG. *Fresh eye* ini dibutuhkan untuk memberikan masukan. Mereka juga banyak berbagi *tools* atau inovasi yang bisa membantu mempercepat pekerjaan,” tambahnya.

Kerja Sama untuk Satu Tujuan

Walaupun menghadirkan berbagai perspektif dan cara kerja yang beragam, para pekerja memiliki tujuan bersama yang mampu menyatukan semuanya. Hal tersebut dirasakan oleh Ali Syahbana, Operator Trains yang telah bekerja selama kurang lebih 12 tahun di Badak LNG. Dalam pekerjaannya, kolaborasi lintas generasi berlangsung hampir setiap hari, terutama saat tim harus menentukan langkah terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan dengan aman dan sesuai prosedur.

“Pengalaman bekerja dalam tim dengan rentang usia yang beragam sangat menarik. Memang kami memiliki cara pandang yang berbeda-beda. Akan tetapi kami disatukan kembali oleh prosedur dan tujuan bersama, yaitu pekerjaan dapat selesai dengan baik dan aman,” ujarnya.

Pengalaman yang paling berkesan baginya ialah saat tim menghadapi pekerjaan yang mendesak dan membutuhkan penyelesaian cepat. “Saat ada pekerjaan yang mendesak dan perlu untuk segera diselesaikan, semua personel dalam tim menjadi satu saling kesatuan yang saling membantu,” katanya.

Demikianlah wajah kolaborasi lintas generasi yang hadir dalam keseharian kerja di Badak LNG. Setiap pekerja datang dengan pengalaman, kebiasaan, dan cara pandang yang berbeda. Dalam berbagai interaksi setiap harinya, perbedaan tersebut membentuk ruang untuk bertukar perspektif, memperluas wawasan, sekaligus memperkaya pengalaman satu sama lain. Dari proses itulah, lahir berbagai cerita yang menjadi bagian dari perjalanan para pekerja di Badak LNG. ✎



Overcoming Generational Gaps in Order to Grow Together

At Badak LNG, working with coworkers of various generations has become everyday occurrence. Employees with decades of experience can work together with teammates who offer new insights. The process of mutual learning is enhanced by differences in viewpoints, communication styles, and work habits.

Seniors are a source of knowledge and expertise for younger workers. On the other hand, the younger generation is said to be able to offer new perspectives, adaptability, and methods for completing tasks. Stories of mutual understanding, adaptation, and growth can be found in this collection of varied viewpoints.

The Editorial Team has compiled the following experiences of intergenerational cooperation at Badak LNG.

Building a Bridge Across Differences

Putri Cahyaning Prabandoro P., a Business Development Specialist, has worked at Badak LNG for almost eight years. She finds intergenerational collaboration both challenging and enriching.

"Sometimes the older generation has characteristics that are quite the opposite of those of the younger generation. I happen to be somewhere in between. Besides struggling with myself, I also have to find a way to bridge the expectations and characteristics of the older generation with the younger generation's circumstances. At times, I personally feel ambiguous about my position," she remarked while laughing.

Communication styles, working methods, motivation, and boundary-setting at work are the areas where generational differences are most noticeable. Over time, though, these distinctions present useful learning opportunities.

Putri acknowledged that Generation Z's willingness to voice different opinions taught her a lot. At first, this transparency felt difficult, particularly when deadlines were



coming and other expectations needed to be fulfilled. Nonetheless, having the guts to voice opposing viewpoints enhanced the conversation. "Over time, it actually enriched the discussion, fostered openness, and prevented the 'just to please others' mindset," she stated.

Nevertheless, she also gained valuable knowledge from more experienced staff members. She was frequently criticized for her propensity to switch between ideas when she initially started working at Badak LNG. However, as she gained more experience, she realized that the more systematic and methodological approach taught by her seniors was invaluable in her current role.

"My employer used to chastise me for constantly changing my thoughts when I initially



started working," however, in retrospect, she noted, "that feedback helped shape my own thinking and was useful when I had to explain things to others."

When New Perspectives Meet with Experience

Similar experiences were shared by Yoga Dwi Utomo, Project Manager at Badak LNG, who has worked there since 2014. He has worked with employees from different generations and backgrounds on a variety of projects for over ten years.

He pointed out that there is generational diversity in a variety of roles, including maintenance

and other technical roles. Nonetheless, senior and junior staff members continue to collaborate to accomplish the same objective.

"The underlying workplace culture continues to be a unifying factor and the basis for daily interactions," he clarified, "the focus is on how the Company can continue to grow and maximize production."

Senior workers generally feel more comfortable communicating in person or through more formal channels. Meanwhile, younger workers tend to utilize technology and faster, more practical communication methods. However, according to Yoga, these differences are not a barrier as long as each individual is able to adapt to the situation and the person they're talking to.

"In our interactions and attitudes, we do need to be more discerning. We need to be flexible when working with

juniors or seniors. However, on a large team, it doesn't matter who is more senior or junior, what matters are the company's interests," he stated.

Yoga also recognizes that each generation has strengths that can enhance one another.

"Seniors don't make snap decisions because they are wiser. They frequently inquire about different factors that I hadn't thought of when writing recommendations or documents," he stated.

He also valued the viewpoint of the younger generation at the same time. "The younger generation's viewpoint on Badak LNG is still relatively fresh. We need these new perspectives to offer suggestions. They also share a lot of innovations and tools that can help speed up the work," he continued.

Collaborating for a Common Goal

Despite having different viewpoints and methods of working, the employees are united by a shared objective. Ali Syahbana, a train operator with almost 12 years of experience at Badak LNG, feels this. Cross-

generational cooperation is almost a regular occurrence in his profession, particularly when the team needs to decide on the best way to finish a task safely and in compliance with procedure.

"Working in a team with a wide age range was a fascinating experience. Our viewpoints are undoubtedly different. But our shared methods and objectives, to finish the task efficiently and safely, unite us," he stated.

For him, the most memorable moment was when the team had a crucial task that needed to be finished right away. "When there's urgent work that needs to be completed immediately, everyone on the team becomes a unified unit and helps each other," he stated.

This is how cross-generational cooperation manifests itself in the day-to-day operations of Badak LNG. Each employee has unique experiences, routines, and viewpoints. These distinctions create an opportunity to share viewpoints, extend horizons, and enhance one another's experiences in a variety of daily interactions. Numerous stories emerged from this process and were incorporated into the experiences of the Badak LNG employees. ♻️



Perjalanan Tiga Pekerja Peraih EKI 1 dalam Menjaga Konsistensi dan Semangat Bekerja

Setiap orang memiliki cara, pengalaman, serta motivasinya masing-masing dalam menjalani pekerjaan. Di sisi lain, kinerja sering kali dinilai dari hasil akhir. Padahal, prosesnya pun menyimpan cerita yang tak kalah menarik. Jalan pencapaian tidak selalu mulus, aneka tantangan harus diselesaikan, dan komitmen terus berkembang meski di tengah berbagai dinamika pekerjaan.

Dalam sistem penilaian kinerja Badak LNG, Evaluasi Kinerja Individu (EKI) Kategori 1 merupakan kategori penilaian tertinggi yang diberikan kepada pekerja dengan kontribusi dan capaian kinerja yang dinilai unggul. Berikut ialah catatan perjalanan tiga pekerja Badak LNG EKI 1, mengenai nilai-nilai dan prinsip yang mereka pegang dalam menjalankan amanah pekerjaan sehari-hari.

Menjaga Konsistensi dalam Bekerja

Salah satu penerima EKI Kategori 1 ialah Ali Syahbana, Operator Trains Badak LNG selama lebih dari satu dekade. Ia meyakini bahwa kualitas kerja dibangun dari kebiasaan-kebiasaan yang sederhana dan dilakukan secara konsisten setiap hari.

Sehari-hari Ali berpatroli dan melaporkan berbagai temuan di lapangan, serta mempersiapkan pekerjaan pemeliharaan dan pengawasan. Ia meyakini bahwa konsistensi dalam menjalankan pekerjaan harian tersebut merupakan bagian penting dari profesionalisme.



Foto: LNG TV

“Profesionalisme menurut saya adalah tepat waktu, disiplin, selaras kata dan perbuatannya,” ujarnya.

Ali juga berbagi bagaimana menjaga kualitas pekerjaan agar tetap konsisten, sekalipun dalam situasi yang penuh tekanan. “Saya lebih memilih untuk tetap berpegang pada struktur kerja yang jelas, dengan membuat daftar prioritas, agar fokus pada hal-hal yang paling penting dulu,” katanya. Kebiasaan tersebut, menurutnya, menjadi salah satu kunci menjaga kualitas pekerjaan.

Sebenarnya, Ali pun pernah mengalami kejenuhan dalam bekerja. Namun, ia selalu berusaha mengingat kembali tanggung jawab yang dimiliki, baik untuk keluarga maupun Perusahaan. Ia juga berprinsip bahwa kesuksesan itu tidak selalu diukur dari jabatan atau pencapaian tertentu.

“Prinsip saya setiap harinya ialah bekerja dengan baik dan bertanggung jawab. Meskipun kadang terasa berat tapi tetap akan dikerjakan karena itu sudah menjadi kewajiban kita,” tutupnya.

Pekerjaan sebagai Ruang Bertumbuh

Pandangan yang sedikit berbeda datang dari Putri Cahyaning Prabandoro P., Specialist

Business Development Badak LNG yang juga meraih EKI Kategori 1. Saat ini sedang melakukan studi terkait *green initiatives* dan peluang pengembangan bisnis Perusahaan lainnya. Baginya, pekerjaan adalah perjalanan hidup dan ruang untuk bertumbuh sebagai individu.

“Motivasi saya dalam bekerja lebih kepada mensyukuri atau menjalani kehidupan yang mana saat ini pekerjaan adalah bagian dari kehidupan dan bentuk aktualisasi diri,” ujarnya. “Saya pikir antara target pribadi ataupun kontribusi tidak perlu dipisahkan. Keduanya merupakan satu kesatuan,” lanjutnya.

Ada satu pengalaman yang paling menguji mental Putri. Ketika itu ia adalah pekerja paling junior yang terlibat dalam pembersihan tangki LPG. Ia diminta memastikan pekerjaan berjalan sesuai jadwal, termasuk ketika hari libur dan meyakinkan metode yang digunakan kepada pekerja yang sudah sangat berpengalaman.

Pengalaman tersebut memberi Putri pandangan baru bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor agar seseorang dapat terus berkembang. Menurutnya, lingkungan kerja yang suportif dan terbuka membuat tantangan terasa lebih ringan karena dihadapi bersama-sama. “Saat ini lingkungan kerja cukup suportif dan terbuka, jadi saya merasa beban kerjanya terbagi. Setiap pekerja juga memiliki tujuan bersama, dan bila dikerjakan bersama-sama terasa lebih ringan,” ungkapnya.

Putri juga mengakui bahwa tekanan dan rasa lelah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari dunia kerja. Ketika merasa jenuh ia memilih mengambil jeda sejenak. Biasanya selain beristirahat, ia akan membaca buku,

Foto: LNG TV



Foto: LNG TV

bertemu orang-orang terdekat, atau melakukan aktivitas lain yang disukainya.

Pause Sejenak, Kemudian Evaluasi dan Bangkit Kembali

Sementara itu, bagi Yoga Dwi Utomo, Manager, Project di Technical Department yang telah meraih dua kali EKI 1 sepanjang berkarir di Badak LNG, penghargaan bukanlah tujuan akhir dari sebuah pekerjaan. Menurutnya, yang lebih penting ialah bagaimana seseorang terus mengembangkan diri, berkomitmen pada amanah yang diberikan, dan menghasilkan kontribusi yang berdampak.

“Setiap pekerja pasti berkontribusi. Namun, yang paling penting adalah kontribusi yang dihasilkan itu memberikan dampak bagi Perusahaan,” ujarnya.

Yoga juga memandang pekerjaan sebagian bagian ibadah dan rasa syukur atas kesempatan yang diberikan. “Saya melihat pekerjaan itu sebagai ibadah dan amanah. Kita sudah diberikan kesempatan untuk bekerja, maka amanah itu harus dijalankan sebaik-baiknya, karena pada akhirnya akan dipertanggungjawabkan,” katanya.

Dalam perjalanan kariernya, Yoga juga pernah mengalami ketidaktercapaian target. Pengalaman tersebut menjadi salah satu momen yang menguji dirinya untuk terus bertahan dan berkembang. Alih-alih larut dalam kekecewaan, ia memilih menjadikan pengalaman tersebut sebagai bahan evaluasi untuk memperbaiki diri.

“Yang terpenting bukan menyesali kegagalan, tetapi mengevaluasi apa yang menjadi penyebabnya, kemudian bangkit kembali dan berkomitmen untuk menjadi lebih baik,” tambahnya.

Prinsip yang sama juga ia terapkan ketika menghadapi kejenuhan dalam bekerja. Menurutnya, setiap orang membutuhkan waktu untuk berhenti sejenak, mengatur ulang energi, dan melihat kembali arah yang ingin dituju. “Kadang orang bilang kalau capek ya *pause* dulu, bukan *stop*. Berhenti sejenak itu tidak salah untuk mengecek kondisi kita, dan *recharge* kembali. Yang salah itu menyerah,” terangnya.

Bagi Yoga, setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk memberikan dampak melalui peran masing-masing. Selama seseorang terus belajar, menjaga komitmen, dan memberikan kontribusi terbaik, maka pekerjaan tersebut akan selalu bermakna baik bagi diri sendiri maupun lingkungan.

Mungkin benar tidak ada satu resep yang sama untuk menjadi pekerja yang berdedikasi. Sebagian menemukannya melalui kedisiplinan dan konsistensi. Sebagian melalui semangat untuk terus belajar, dan sebagian lainnya melalui kemampuan untuk bangkit setiap kali menghadapi tantangan.

Dari kisah-kisah di atas, terlihat bahwa dedikasi tumbuh dari pilihan-pilihan kecil setiap hari, dan komitmen untuk menjalankan peran sebaik mungkin. Di balik itu semua, ada keyakinan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh akan selalu membawa makna, baik bagi diri sendiri, tim, maupun Perusahaan. ✍



Bijak Menggunakan Kecerdasan Buatan di Lingkungan Kerja

Bayangkan Anda memulai pagi dengan segelas kopi sembari menatap daftar tugas yang panjang. Di layar monitor, asisten digital Anda sedang merangkum poin-poin krusial dari diskusi panjang kemarin sore. Tidak hanya itu, draf awal laporan teknis yang biasanya memakan waktu berjam-jam kini dapat rampung dalam hitungan menit, lengkap dengan visualisasi data yang ciamik. Fenomena ini telah menjadi realitas sehari-hari sejak hadirnya teknologi *Generative Artificial Intelligence* (Generative AI). ChatGPT, Gemini, Claude, Copilot, Grok, maupun Deepseek adalah beberapa contoh teknologi ini.

Laporan dari McKinsey Global Institute bertajuk “*The Economic Potential of Generative AI: The Next Productivity Frontier*” (2023) menyebutkan bahwa AI generatif secara global berpotensi mencetak triliunan dolar setiap tahunnya. Hal ini terjadi terutama lewat otomatisasi tugas administratif yang berulang, sehingga memungkinkan pekerja lebih fokus pada keputusan strategis. Penelitian lain yang dilakukan McKinsey mengemukakan bahwa 30% pekerja telah menggunakan AI di tempat kerja. *Microsoft Work Trend Index 2024* juga mencatat sebanyak 92% *knowledge workers* di Indonesia sudah menggunakan AI di tempat kerja. Angka yang lebih tinggi dibanding angka global (75%) dan Asia Pasifik (83%).

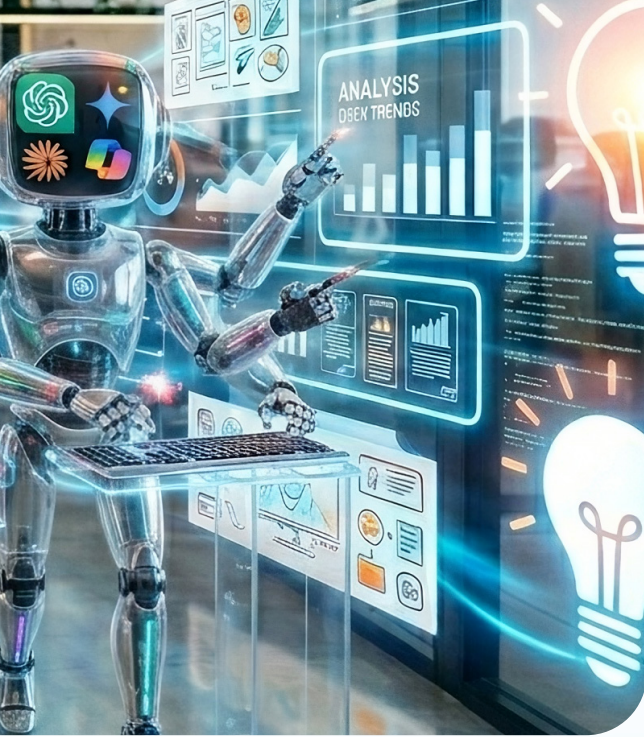
Namun, di balik berbagai keuntungan AI, setiap pekerja tetap harus memahami risiko teknologi ini.

Dilema Kemudahan vs Keselamatan

Dilema muncul saat efisiensi berbenturan dengan aspek keselamatan dan kerahasiaan data. Seluruh pengguna AI harus menyadari bahwa risiko di era digital tidak hanya fisik namun juga berupa ancaman siber, khususnya bagi industri LNG yang menempatkan keselamatan sebagai prioritas tertinggi.

Salah satu risiko utama AI adalah aspek privasi dan kerahasiaan data. Sederhananya, informasi sensitif atau rahasia perusahaan dapat bocor atau disalahgunakan saat dimasukkan ke dalam *platform* AI. Contoh sederhananya adalah mengunggah data perusahaan terkait Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) atau data gaji melalui *platform* AI publik. Hal tersebut dapat memicu konsekuensi serius bagi Perusahaan. Bahkan, riwayat penggunaan AI pribadi pun memiliki risiko diakses secara ilegal oleh pihak yang tidak bertanggung jawab.

Selain ancaman data, tantangan lain yang muncul ialah masalah misinformasi. Sistem AI berpeluang menghasilkan informasi yang salah atau menyesatkan. Untuk itu, setiap penggunaannya harus ekstra waspada. Kepercayaan yang berlebihan pada kecerdasan



Bijak Gunakan AI

Meskipun berisiko, teknologi tidak mungkin kita tolak. Kuncinya adalah menggunakan teknologi secara aman dan bertanggung jawab sesuai aturan perusahaan. Berikut beberapa kaidah menggunakan AI yang penting dipahami para pekerja.

buatan dapat mengurangi pertimbangan kritis serta pengawasan manusia. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan risiko operasional secara keseluruhan.

Lebih jauh lagi, teknologi AI dapat dieksploitasi oleh para peretas (*threat actor*) untuk melancarkan serangan kepada perusahaan. Melalui metode impersonasi wajah atau *deepfake* serta peniruan suara melalui *voice cloning*, AI dapat digunakan untuk membuat suara, gambar, atau video palsu guna menysamar sebagai individu dari perusahaan.

Selain itu, istilah baru bermunculan dalam keamanan siber. Sebelumnya, kita waspada terhadap *Business E-mail Compromise* (BEC) atau penipuan melalui e-mail yang menysamar sebagai

pihak terpercaya. Kini, muncul ancaman lain berupa *Business Identity Compromise* (BIC). Serangan BIC melibatkan penyalahgunaan atau pemalsuan identitas bisnis maupun perseorangan dalam suatu perusahaan untuk melakukan tindakan ilegal.

- ❌ Pastikan tidak pernah memasukkan data rahasia, data perusahaan, atau data pribadi ke dalam sistem AI. Kesadaran akan privasi harus tertanam pada setiap pekerja sebelum melakukan interaksi apapun dengan aplikasi kecerdasan buatan.
- ✅ Pahami tujuan dan keterbatasan hasil yang dibuat oleh sistem AI.
- ✅ Tinjau, validasi, dan verifikasi konten yang dihasilkan AI sebelum digunakan. Manusia harus memegang kendali penuh dalam memvalidasi kebenaran informasi.
- ✅ Laporkan dugaan penyalahgunaan AI atau potensi kebocoran data.
- ✅ Ikuti kebijakan perusahaan tentang perlindungan data pribadi dan perusahaan.

Setiap manusia perlu memahami bahwa AI hanyalah alat bantu yang bergantung pada integritas dan keahlian penggunanya. Dengan tetap memperhatikan detail dan memegang teguh standar keamanan informasi, kita dapat merangkul AI sebagai katalisator inovasi yang kuat tanpa harus mengorbankan perusahaan. ✎

Sumber:

1. McKinsey & Company. (2023). *The economic potential of generative AI: The next productivity frontier*.
2. Microsoft. (2024). *2024 Work Trend Index Annual Report: AI at work is here*.
3. Dokumen Internal Pertamina: *Pemanfaatan Artificial Intelligence (AI) Secara Aman dan Bertanggung Jawab*.



Implementasi Budaya K3 Badak LNG Berbuah *Lima Penghargaan* di Ajang WISCA 2026

Keberlanjutan budaya keselamatan kerja dalam operasi industri energi memerlukan pendekatan sistemik yang menyeluruh. Di Badak LNG hal ini diwujudkan melalui penguatan peran kepemimpinan di semua level serta implementasi program berbasis perilaku yang dilakukan secara konsisten.

Perusahaan secara rutin melakukan monitoring melalui indikator *leading dan lagging*, melakukan investigasi insiden sebagai sarana pembelajaran (*learning from event*), hingga melaksanakan tinjauan manajemen secara berkala. Guna memastikan

keterlibatan seluruh personel, berbagai inisiatif seperti *safety leadership engagement, management walkthrough*, serta pemberian *reward, recognition & consequences* bagi pekerja senantiasa dikedepankan. Inisiatif lainnya adalah penguatan kolaborasi dengan mitra kerja dan pemangku kepentingan untuk memastikan standar keselamatan yang seragam di seluruh area operasional kilang.

Atas inisiatif-inisiatif tersebut di atas, Badak LNG dianugerahi penghargaan Bintang 5 (Platinum) dalam ajang WSO Indonesia Safety Culture Award (WISCA) 2026. Penganugerahan ini berlangsung di Hotel



Bidakara, Jakarta, Jumat (8/5/2026). Dalam ajang tahun ini, Badak LNG memborong lima penghargaan sekaligus, yaitu peringkat Platinum Level 5, Concerned ESG, Top Performance Zero Accident, serta Piala Terbaik yang merupakan kategori penghargaan baru di tahun ini. Selain itu, President Director & CEO Badak LNG Achmad Khoiruddin, turut dianugerahi penghargaan Concerned CEO Top Leadership Award.

Penghargaan yang diberikan oleh World Safety Organization (WSO) ini merupakan pengakuan atas efektivitas pengelolaan K3 perusahaan yang mencakup kebijakan manajemen, *safety leadership*, hingga aspek strategis seperti pengelolaan lingkungan dan kesehatan kerja. Tim penilai WISCA melakukan evaluasi mendalam, mulai dari verifikasi dokumen hingga *Focus Group Discussion* (FGD) guna memastikan keselarasan antara sistem dengan implementasi nyata di lapangan.

Capaian ini pun selaras dengan rekor keselamatan kerja Perusahaan selama lebih dari 19 tahun. Terhitung sejak 8 Desember 2006 hingga 31 Maret 2026, Badak LNG berhasil mempertahankan jam kerja aman tanpa kecelakaan yang menyebabkan kehilangan hari kerja, hingga 135 juta jam kerja aman.

Director & COO Badak LNG Feri Sulisty Nugroho menyampaikan bahwa pencapaian lima penghargaan ini merupakan raihan terbanyak selama keikutsertaan Perusahaan dalam ajang WISCA. "*Alhamdulillah*, pencapaian ini merupakan buah dari perlindungan Tuhan Yang Maha Esa serta kerja keras dari seluruh pekerja, mitra kerja, dan keluarga. Saya mewakili jajaran Direksi dan Manajemen mengucapkan terima kasih atas dukungan seluruh pekerja dalam memberikan kontribusi untuk menjaga kilang tetap aman," ungkapnya.

"Prestasi ini bukanlah garis *finish*, melainkan motivasi bagi kita untuk terus berperilaku, berpikir, dan bertindak dengan mengacu pada aspek keselamatan. Kita harus menjadikan *safety* sebagai budaya dalam setiap tindakan kita," tambahnya.

Capaian WISCA 2026 menambah daftar apresiasi serupa yang diterima Perusahaan pada 2025. Capaian-capaian tersebut pun menjadi bagian dari perjalanan panjang Perusahaan dalam mengelola operasional kilang yang aman. 🏆

Unggul dalam Keselarasan Bisnis dan Sosial, Badak LNG Sabet Tiga Penghargaan di TOP CSR Awards 2026

Badak LNG kembali meraih apresiasi atas konsistensinya dalam menjalankan program *Corporate Social Responsibility* (CSR). Perusahaan berhasil mengintegrasikan prinsip *Creating Shared Value* (CSV) dan ISO 26000 tentang Social Responsibility ke dalam strategi bisnis Perusahaan agar masyarakat sekitar dapat tumbuh mandiri.

Salah satu perwujudan integrasi ini adalah program LESTARI BAHARI (Lumbung Ekonomi Sukses Terpadu & Mandiri Berbasis Hasil Maritim). Program adalah solusi atas masalah lingkungan dan ekonomi pesisir, khususnya terkait pengelolaan sampah dan hasil laut yang belum optimal. Melalui inovasi teknologi SOPAN TERI atau teknologi

pengering yang memanfaatkan udara panas dan tungku perebusan ikan, mitra binaan dapat menjemur hasil tangkapan tanpa terpengaruh cuaca. Selain proses pengeringan yang lebih stabil, program ini juga berhasil memonetisasi limbah ikan untuk digiling menjadi tepung pakan ternak.

Selain pemberdayaan masyarakat, Badak LNG pun terus meningkatkan kualitas SDM. Peningkatan kualitas ini ditempuh antara lain melalui LNG Academy. Program lain adalah BESCA (Badak Excellence Scholarship), yaitu beasiswa penuh untuk siswa SD hingga SMA di Bontang.

Perusahaan juga memberdayakan keahlian teknis para pekerjanya untuk terjun langsung melatih masyarakat. Pelatihan tersebut mencakup



pelatihan rekayasa pemanfaatan materi insulasi untuk pembuatan *cool box* oleh Departemen Maintenance, pelatihan strategi bisnis oleh Departemen Sustainability, hingga pelatihan pengelolaan keuangan oleh Departemen Finance & Accounting.

Atas konsistensi pelaksanaan program-program tersebut di atas, Badak LNG berhasil menyabet tiga penghargaan sekaligus dalam ajang TOP CSR Awards 2026 yang berlangsung di Jakarta, Senin, 25 Mei 2026. Ketiga penghargaan tersebut Adalah TOP CSR Awards 2026 Corporate Level Star 5, Medali Platinum, serta penghargaan TOP Leader on CSR



Commitment 2026 untuk President Director & CEO Badak LNG Achmad Khoiruddin.

Pencapaian Corporate Level Star 5 diberikan kepada perusahaan yang dinilai memiliki sistem, kebijakan, dan pelaksanaan CSR di level ekselen atau luar biasa. Selain itu, perusahaan tersebut juga menunjukkan keselarasan antara inisiatif CSR dengan strategi pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

Penghargaan bergengsi tersebut diterima langsung oleh Deputy Director Sustainability Badak LNG Mohamad Farouk Riza. Beliau menyampaikan rasa syukur sekaligus apresiasi kepada seluruh pihak yang terlibat.

“Kami mengucapkan terima kasih kepada para pemangku kepentingan atas prestasi ini, terutama kepada para pekerja, mitra kerja, mitra binaan, serta masyarakat sekitar. Pencapaian ini membuktikan bahwa Badak LNG konsisten dalam memberdayakan masyarakat sekitar. Harapannya program-program yang dicanangkan dapat membawa lebih banyak manfaat ke depan,” ungkapnya.

Keberhasilan Badak LNG dalam mempertahankan prestasi ini hingga tujuh tahun berturut-turut sejak tahun 2020, tentunya tidak lepas dari integrasi tata kelola di semua lini Perusahaan. Penghargaan kategori Top Leader yang diraih pun menunjukkan pentingnya dukungan penuh dan arah kebijakan dari pucuk pimpinan tertinggi agar sistem CSR dapat berjalan efektif di lapangan. Hal ini menjadi bentuk upaya Perusahaan yang tak hanya berfokus menjalankan bisnis operasional saja, akan tetapi juga menjalankan kegiatan yang membawa manfaat berkelanjutan bagi masyarakat dan lingkungan. ♻️

Melindungi Para Penerbang



Yosvaldo Gerry Setiono Putra, S.Si (314020)
Plant Culture Staff

Paok Hijau

Memasuki kawasan konservasi Badak LNG, kita akan disambut dengan kicauan burung yang bersahutan tanpa henti. Sorak sorai para avifauna ini terdengar paling nyaring saat pagi dan sore, sementara saat siang hanya beberapa burung saja yang aktif. Dari data yang rutin dihimpun oleh *Task Force* Keanekaragaman Hayati Badak LNG bersama Universitas Mulawarman, kelompok burung merupakan fauna terbanyak ke-2 setelah serangga. Hingga Maret 2026, telah ditemukan 151 spesies burung, sementara serangga yang ditemukan mencapai 523 spesies. Meskipun hutan-hutan konservasi berada di sekitar area kilang, namun jumlah spesies burung dan serangga masih cukup besar serta beranekaragam.

Burung-burung yang dijumpai di Badak LNG diklasifikasikan menurut tingkat kelangkaan yang mengacu pada standar Internasional

IUCN Red List, CITES, peraturan nasional dari PERMENLHK P.106 tahun 2018, serta sifat endemisitas. Dari 151 jenis burung, terdapat 34 spesies yang masuk dalam penilaian IUCN Red List 2026, 16 jenis masuk *Appendix II* pada CITES, 22 spesies dilindungi oleh PERMENLHK P.106 tahun 2018, serta 3 spesies merupakan endemik Kalimantan.

Jika dilihat dari tingkat kepentingan konservasi, 22 spesies yang dilindungi oleh PERMENLHK P.106 tahun 2018 adalah burung yang lebih rentan kelestariannya. Spesies yang rentan tersebut adalah:



**Alap-alap
Capung**

**Elang
Bondol**

**Elang Laut
Dada Putih**

**Elang
Tikus**

**Kangkareng
Perut Putih**

**Kipas
Belang**

**Madu
Sepah
Raja**

**Kuntul
Besar**

**Takur
Tutut**

**Serindit
Melayu**

**Bangau
Tong-Tong**

Semua jenis elang dan burung predator di kawasan Badak LNG tergolong dilindungi. Burung pemburu lebih sering menghabiskan waktu di pucuk pohon atau melayang di atas hutan untuk mengincar mangsanya. Burung predator kadang juga bertengger di pucuk pohon yang lebih rendah sambil tetap mengawasi mangsa yang berlarian di lantai hutan. Beberapa mangsa favorit mereka adalah bajing, tupai, atau tikus hutan.

Burung kangkareng perut putih yang ditemukan di Badak LNG hidup berpasangan jantan dan betina. Burung eksotis ini kerap melengking bersahut-sahutan menggunakan nada khasnya. Burung kangkareng juga terkenal dengan kesetiaan pada pasangannya. Tak heran jika burung dewasanya akan selalu berpasangan. Burung kangkareng perut putih baru menetap di Kawasan Badak LNG pada awal 2024. Banyaknya pohon beringin (*Ficus benjamina*) yang rimbun menjadi sumber pakan penting bagi spesies ini, sekaligus menjadi sarang untuk berkembangbiak. Bila waktu bertelur tiba, burung betina akan masuk ke dalam lubang pohon dan menutup jalur masuk ke sarang hingga hanya menyisakan lubang kecil. Burung jantan akan mencari makan setiap hari dan menyuapi kangkareng betina yang terkunci di dalam sarang. Dapat dibayangkan apabila burung jantan tertangkap oleh pemburu, maka burung betina dan anak-anaknya juga akan mati kelaparan.

Spesies burung dilindungi atraktif lainnya adalah Paok hijau atau *Pitta sordida*. Burung ini banyak meluangkan waktu hidupnya di lantai hutan. Lewat kamera jarak jauh maupun *camera trap*, Paok hijau terpantau aktif mencari makan di batang rebah atau serasah dedaunan. Burung ini sangat bergantung pada serangga tanah atau cacing di area Hutan Konservasi Badak LNG. Selain sumber pakan di lantai hutan, mereka juga kadang mencari cacing tanah di dekat danau atau sungai.

Bangau tong-tong memiliki badan yang besar, sekitar 110–120 cm. Spesies ini memiliki dualisme

antara hidup menetap pada suatu wilayah atau bermigrasi ke lahan basah antar pulau. Mirip dengan elang, ia sering melayang mengitari Hutan Konservasi Badak LNG. Saat turun, mereka sering bertengger di pucuk pohon mangrove dan sesekali di pohon daratan. Burung ini terbiasa mencari invertebrata kecil di pinggiran pasir pantai atau lumpur mangrove saat air surut.

Dengan begitu banyak burung dilindungi yang memanfaatkan hutan konservasi dan langit Badak LNG, tentu pemangku kepentingan serta masyarakat di sekitarnya harus bahu-membahu melindungi eksistensi mereka. Beberapa tindakan yang mampu mempertahankan kelestarian mereka adalah: **(1)** melarang perburuan ilegal, **(2)** mencegah pembabatan hingga pembakaran hutan, **(3)** merawat hewan peliharaan kucing dengan bijak, serta **(4)** menanam pohon pakan satwa.

Khusus untuk kucing, Australia dapat menjadi studi kasus. Banyak kucing peliharaan di Australia yang ditelantarkan sehingga mengganggu populasi burung endemik. Kucing memiliki insting berburu dan banyak mengintai burung. Akibatnya, populasi burung lokal serta dilindungi di Australia kemudian menurun signifikan.

Di sisi lain, vegetasi perlu dijaga agar tetap rindang karena menjadi tempat berlindung dan mencari makan berbagai avifauna. Vegetasi tersebut juga dapat mengurangi emisi karbon dan menghijaukan bumi. Beberapa jenis pohon endemik Kalimantan yang dapat ditanam untuk tujuan di atas adalah ulin (*Eusideroxylon zwageri*), kapur (*Dryobalanops aromatica*), meranti (*Shorea spp.*), kecap (*Sandoricum koetjape*), elai (*Durio kutejensis*), gandaria (*Bouea macrophylla*), buni (*Antidesma bunius*), kemang (*Mangifera kemanga*), ihau (*Dimocarpus longan var malesianus*), menteng (*Baccaurea racemosa*), serta tin (*Ficus spp.*). Aktivitas penanaman pohon tersebut akan sangat membantu kelangsungan hidup para penerbang asli Kalimantan ini. 🌿

Jejak Inspiratif Siswa Siswi SMP YPVDP di *Podium Nasional*

Keberhasilan sebuah institusi pendidikan dapat tercermin dari sejauh mana para siswanya mampu melampaui rintangan dan mengukir prestasi di luar ruang kelas. Di SMP YPVDP Bontang, keberhasilan tersebut tercermin pada tiga siswanya yakni Muhammad Fatih Azhar, Yazerza Aqila Maitsa, dan Hayfa Aghna Al Hakim. Ketiganya telah menorehkan prestasi membanggakan di podium-podium nasional.



2



1



3

Keberhasilan mereka adalah hasil proses belajar panjang dengan disiplin tinggi, manajemen waktu yang ketat, serta dukungan penuh dari ekosistem sekolah maupun keluarga yang suportif. Capaian mereka menjadi kebanggaan sekolah dan juga potret keberhasilan pembinaan karakter dan akademik yang berkelanjutan. Berikut adalah kisah mereka dalam menaklukkan tantangan di bidang masing-masing.

Konsistensi Menjelajahi Dunia Sains

Ketertarikannya pada fenomena alam mendorong Muhammad Fatih Azhar, atau yang akrab disapa Faaz, beralih dari seni pantomim menuju Olimpiade Sains Nasional (OSN) bidang Ilmu Pengetahuan Alam (IPA). “IPA itu unik. Seperti gravitasi misalnya, sesuatu yang tidak kita lihat tetapi efeknya nyata,” ungkap Faaz.

Faaz menyiapkan diri dengan disiplin. Sepulang sekolah ia selalu berjalan kaki menuju Perpustakaan Daerah Bontang untuk mendalami materi IPA. “Saya lebih suka belajar materi. *Drill* soal-soal latihan hanya beberapa saja. Nanti dari soal-soal saya sambungkan lagi untuk pendalaman materi,” tuturnya.

Kompetisi OSN tak hanya menguji kedalaman pemahamannya secara teori, akan tetapi juga lewat praktik. Di laboratorium ia ditantang menghasilkan arus listrik menggunakan media telur dan campuran bahan kimia tertentu. “OSN IPA setiap tingkatan cukup berbeda, kalau di tahap kota sampai semi final semuanya tes tertulis. Soalnya sulit, seperti meramal masa depan, *hehe*. Sementara kalau di tingkat nasional ada praktiknya,” terangnya.

Namun tantangan terbesar baginya justru adalah aspek mental. “Saat semi final saya sempat merasa pesimis karena harus *back to back* belajar fisika dan biologi. Materinya bukan materi sekolah juga, dan ujian praktiknya tidak bisa ditebak. Jadi saat diumumkan saya berhasil, rasanya seperti tidak percaya,” kenangnya.

Muhammad Fatih Azhar
Juara 3 Olimpiade Sains Nasional (OSN)
bidang Ilmu Pengetahuan Alam (IPA).

Yaerza Aqila Maitsa
Juara 2 Olimpiade Seni dan Bahasa
Indonesia (OSEBI) tingkat nasional.

Hayfa Aghna Al Hakim
Juara 3 Festival Lomba Seni dan Sastra
Siswa Nasional (FLS3N).

Congrats

Menghidupkan Karakter Melalui Seni Bertutur

Bagi Yaeza Aqila Maitsa, panggung menjadi tempat cerita menemukan nyawanya. Dalam ajang Olimpiade Seni dan Bahasa Indonesia (OSEBI) tingkat nasional, Yaeza membawakan dongeng yang ia tulis sendiri berjudul “Perahu yang Tersesat, Bima Sang Nelayan”. Yaeza memilih menulis cerita untuk memberikan pesan moral mengenai bahaya kesombongan.

Proses menghidupkan karakter tidaklah semudah yang dipikirkan. Pendongeng harus melatih kepiawaiannya bercerita hingga berlatih gestur dan olah vokal. Ia harus menciptakan perbedaan suara yang kontras antara tokoh pemuda yang angkuh, suara anak kecil, hingga suara gemetar seorang nenek tua. “Mencari suara nenek dan ayam itu lama sekali prosesnya. Saya harus latihan nada do re mi dan praktik terus agar suaranya bisa sesuai dengan karakternya,” kenang peraih Juara 2 Nasional ini. Selain itu, ia banyak merombak dan memperbaiki ceritanya. “Saya merasa ceritanya agak *cringe*, tidak cocok dengan saya, jadi saya rombak terus sampai saya puas,” ujar Yaeza.

Kemampuan berimprovisasi menjadi penyelamat Yaeza saat harus menghadapi kendala teknis tak terduga di atas panggung. “Selama latihan, saya tidak menghafal cerita atau naskahnya agar terbiasa untuk berimprovisasi di panggung. Misalnya kalau tiba-tiba properti ada yang jatuh di panggung, saya harus cari cara supaya kesalahan tersebut tidak terlihat jelas,” ungkapnya.

Selain kepiawaian Yaeza membuat cerita dan berimprovisasi di panggung, dukungan sekolah dalam penyediaan kostum, properti, hingga bimbingan intensif dari guru pendamping berperan besar dalam keberhasilannya. “*Alhamdulillah*, sekolah memberikan dukungan penuh sehingga saya bisa fokus untuk persiapan dan menuliskan naskahnya,” tutupnya.

Eksplorasi Imajinasi Lewat Narasi

Berkebalikan dengan Faaz yang berpindah dari lomba seni ke lomba akademis, Hayfa Aghna Al Hakim

justeru beralih menulis cerita setelah sebelumnya lebih banyak berkecimpung di matematika. Ia mengikuti lomba menulis cerita pada Festival Lomba Seni dan Sastra Siswa Nasional (FLS3N) karena ingin menantang diri dalam dunia literasi. “Awalnya saya tidak ingin ikutan. Namun saya ingin punya bakat baru dengan menulis cerita. Kalah atau menang yang penting bisa menambah pengalaman baru,” ujar Hayfa.

Ketajaman observasi Hayfa diuji saat ia berhasil lolos ke tingkat nasional. Berbeda dengan perlombaan di tingkat kota maupun provinsi, di tingkat nasional para peserta ditantang untuk mencari inspirasi langsung melalui kunjungan lapangan ke Museum Fatahillah di Jakarta. Hayfa menuangkan ide-ide hasil observasinya ke dalam sebuah plot yang unik dan imajinatif tentang perjalanan waktu. Naskahnya menceritakan sosok dari masa kini yang kembali ke masa lalu demi mengajarkan huruf kepada masyarakat di masa itu. “Saya sempat gagal fokus di museum dan lupa mencari ide cerita. Untung saja ketika kembali fokus, saya bisa segera mendapatkan inspirasi,” katanya sambil tertawa kecil.

Hayfa juga harus mengatasi hambatan kreatif atau *writer's block*. Namun, ia menemukan cara yang unik yaitu menyegarkan pikirannya dengan mendengarkan musik klasik atau bahkan mendapatkan inspirasi melalui mimpi saat beristirahat sejenak. Meskipun ia sempat merasa pesimis, namun kerja kerasnya dalam mengolah hasil observasi lapangan menjadi sebuah cerita fiksi sejarah yang inovatif membawanya meraih juara 3 di tingkat nasional.

Pencapaian ketiga siswa tersebut mengingatkan kita pada esensi pendidikan menurut Tan Malaka. Menurutnya, “Tujuan pendidikan itu untuk mempertajam kecerdasan, memperkuat kemauan, serta memperhalus perasaan.”

Kecerdasan dan kemauan mereka terasah lewat proses belajar dan kedisiplinan dalam waktu yang panjang. Namun, bagian yang paling membekas bagi ketiganya ialah pengalaman bertemu dan menjalin relasi dengan teman-teman baru dari berbagai daerah. Hal ini menunjukkan bahwa kompetisi juga menjadi sarana memperhalus perasaan sekaligus memperluas cakrawala sosial mereka sebagai generasi masa depan. ☺



PROPER Emas ke-15: Ikhtiar Konsisten Jaga Harmoni Lingkungan dan Masyarakat

Aristoteles pernah berpesan mengenai konsistensi, *“Kita adalah apa yang kita lakukan berulang kali. Oleh karena itu, keunggulan bukanlah sebuah tindakan, melainkan sebuah kebiasaan.”* Pesan tersebut masih relevan terhadap industri energi saat ini, terutama terkait tanggung jawab sosial dan lingkungan sebuah perusahaan.

Sebuah pengakuan prestisius mungkin saja lahir dari kerja keras musiman. Namun, ketika kepedulian terhadap alam dan masyarakat mampu dirawat dalam standar tertinggi, bahkan melampaui kepatuhan selama satu setengah dekade berturut-turut, maka kita tidak sedang melihat sebuah kebetulan. Kita berbicara bagaimana kepedulian tersebut

bertransformasi menjadi sebuah kebiasaan yang mengakar menjadi budaya kerja sehari-hari.

Kebiasaan baik yang dilakukan terus menerus inilah yang kembali mengantarkan Badak LNG meraih peringkat tertinggi Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup (PROPER), yakni PROPER Emas. Penghargaan yang dianugerahkan oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia tersebut menjadi yang ke-15 kalinya diterima oleh Badak LNG sejak 2011. PROPER Emas ke-15 ini diterima langsung oleh President Director & CEO Badak LNG, Achmad Khoiruddin, di Taman Mini Indonesia Indah (TMII), Jakarta, pada Selasa, 7 April 2026.



CSR & Community Development Badak LNG, Ilham Ayuning Tanjung Sari menjelaskan indikator baru yang menjadi perhatian dalam penyusunan dokumen PROPER tahun ini. Aspek baru tersebut ialah penyusunan dokumen program Tamasya (Taman Asuh Sayang Anak).

“Untuk peringkat Emas, ada indikator baru yaitu program Tamasya, di mana Perusahaan melakukan pelayanan pendampingan pengasuhan di Tempat Penitipan Anak (TPA),” ungkap Ayu. “Beberapa hal yang menjadi penilaian adalah pendampingan terhadap pengasuh, pendampingan terhadap anak, pendampingan terhadap orang tua, dan layanan rujukan,” tambahnya.

Program TAMASYA menjadi salah satu bentuk perhatian Perusahaan terhadap pentingnya kualitas pengasuhan anak usia dini di Bontang. Melalui pendampingan terhadap 17 TPA, program ini berfokus pada peningkatan kapasitas pengasuh melalui pelatihan dan sertifikasi kompetensi, pendampingan terhadap orang tua, hingga layanan rujukan terintegrasi. Pendekatan tersebut dilakukan untuk menciptakan ekosistem pengasuhan yang lebih sehat dan berkelanjutan, sekaligus mendukung tumbuh kembang anak.

Di sisi lain, perjalanan menuju PROPER Emas ke-15 juga diwarnai dengan pengembangan inovasi sosial yang lahir dari kebutuhan masyarakat pesisir. Salah satunya melalui program Lestari Bahari atau Lumbung Ekonomi Sukses Terpadu dan Mandiri Berbasis Hasil Maritim. Program ini berangkat dari aktivitas masyarakat yang selama ini menggantungkan penghasilan dari hasil laut, khususnya ikan teri.

Ragam Inovasi dari Ranah Asuh hingga Pesisir

Sejak pertama kali diraih pada tahun 2011 silam, PROPER Emas secara tidak langsung ikut membentuk standar operasional Perusahaan. Tujuannya tetap sama, menjaga keandalan kilang LNG sekaligus menjalankan program pendampingan masyarakat yang sesuai dengan kebutuhan di Kota Bontang, serta menjaga lingkungan tetap asri.

Proses menuju PROPER Emas 2025 menghadirkan dinamika baru yang belum pernah dihadapi sebelumnya. Parameter penilaian baru ini menuntut ketahanan serta adaptabilitas dari segenap tim yang terlibat. Specialist



Program ini bermula ketika Badak LNG melihat peluang dari hasil tangkapan ikan masyarakat, melalui proses pengolahan yang lebih efektif dan adaptif terhadap kondisi cuaca. Lahirlah inovasi SOPAN TERI atau Sistem Optimalisasi Pengeringan dan Penyimpanan Terintegrasi.

Inovasi SOPAN TERI berupa alat pengering ikan yang memanfaatkan panas sisa pembakaran tungku perebusan untuk dialirkan ke dalam kontainer pengering. Menariknya, konsep ini mengadopsi prinsip *economizer* yang digunakan pada salah satu proses di unit produksi, yakni pemanfaatan panas gas buang pada unit *boiler* di kilang Badak LNG.

Tak hanya membantu proses pengeringan ikan menjadi optimal, inovasi SOPAN TERI juga dirancang menggunakan material yang mudah diperoleh sehingga penerapannya dapat dilakukan secara mandiri oleh masyarakat. INOVASI ini telah memperoleh paten dari Kementerian Hukum Republik Indonesia dengan judul “Alat Pengering Ikan Memanfaatkan Udara Panas dari Tungku Perebusan”.

Di balik inovasi sosial tersebut di atas, terdapat proses panjang yang penuh koordinasi dan penyesuaian. “Yang paling menantang untuk PROPER Emas 2025 adalah menciptakan inovasi sosial SOPAN TERI. Inovasi ini ukurannya cukup besar, sehingga membutuhkan banyak koordinasi lintas departemen,” jelas Ayu.

Selain itu, dinamika jadwal PROPER yang berbeda dibanding tahun sebelumnya juga menjadi tantangan tersendiri. Proses pelaporan yang terus berkembang pun mengharuskan segenap tim menjadi lebih teliti dalam penyusunan dokumen hingga proses unggah ke sistem SIMPEL Kementerian Lingkungan Hidup. “Jadwal PROPER tahun ini cukup dinamis dan terdapat penambahan detail aspek dalam penyusunan dokumen serta proses unggah ke sistem SIMPEL,” terangnya.

Upaya Dekarbonisasi untuk Lingkungan Asri

Selain melalui inovasi sosial, Badak LNG juga senantiasa berupaya untuk mengelola lingkungan dengan cara-cara yang lebih asri, salah satunya melalui program dekarbonisasi. Salah satu upaya yang

dilakukan ialah menghadirkan inovasi pada sistem operasional produksi LNG agar penggunaan energi menjadi lebih efisien, khususnya saat tingkat produksi sedang rendah.

Inovasi tersebut dilakukan melalui eco inovasi otomatisasi sistem pengendalian *antisurge* kompresor refrigeran untuk mengurangi konsumsi uap atau *steam*. Inovasi ini menurunkan dampak emisi terhadap lingkungan, termasuk mengurangi kontribusi terhadap pemanasan global hingga 51,98% serta menekan potensi penipisan lapisan ozon sebesar 16,30%.

Adapun program lainnya ialah konservasi dan reforestasi kawasan Badak LNG yang berhasil menurunkan emisi hingga 40.701 ton CO₂eq per tahun. Upaya ini menjadi bagian dari usaha yang dilakukan Perusahaan dalam mendukung target *Net Zero Emission Indonesia*.

Atas capaian PROPER Emas ke-15 kalinya ini, President Director & CEO Badak LNG Achmad Khoiruddin, menyampaikan bahwa raihan ini merupakan hasil komitmen bersama seluruh insan Badak LNG dalam menjaga keseimbangan antara operasional Perusahaan dengan kepedulian terhadap lingkungan dan masyarakat. “Terima kasih atas dukungannya seluruh insan Badak LNG, sehingga kita kembali meraih penghargaan PROPER Emas. Pencapaian ini menjadi bukti komitmen Perusahaan untuk senantiasa menyelaraskan kegiatan bisnis dan kepedulian lingkungan,” ujarnya. Ia menambahkan bahwa ke depannya, Perusahaan akan terus memperkuat komitmennya dalam menjaga kelestarian lingkungan. “Perusahaan akan terus menjaga keseimbangan lingkungan baik dari aspek hayati, hewani, maupun pemberdayaan masyarakat sekitar,” tutupnya.

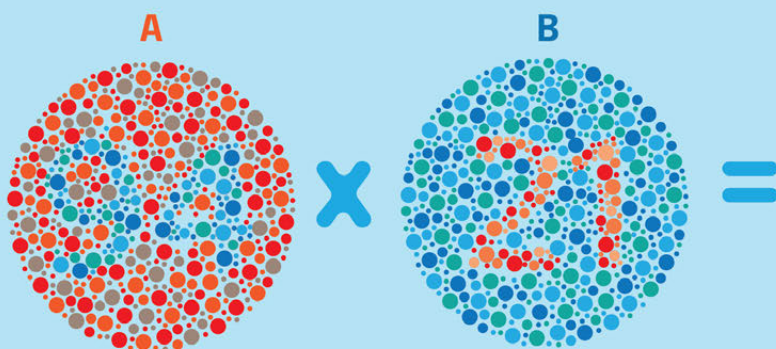
Ke depan, Badak LNG masih akan terus memperkuat langkah keberlanjutan melalui berbagai inovasi dan program pendampingan masyarakat yang adaptif terhadap kebutuhan. Sebab, bagi Badak LNG, mempertahankan “jalan emas” belumlah usai dengan adanya penghargaan di tangan Perusahaan. Perjalanan masih berlanjut untuk memastikan bahwa setiap upaya yang dilakukan dapat terus memberi manfaat bagi Perusahaan, lingkungan, dan masyarakat. ♡

Halo, Pembaca *Sinergy*

Yuk, coba jawab

tantangan kuis berikut!

Perhatikan dua gambar Tes Ishihara di bawah. **Temukan angka tersembunyi di lingkaran A dan lingkaran B. Lalu, kalikan kedua angka tersebut untuk mendapatkan hasil akhir.**



Kirim
jawaban
melalui:

Email mediarelation@badaklng.com

Subjek **PERKALIAN ISHIHARA_NAMA_NO.BADGE_DEPT**

Keterangan **Isi dengan jawaban**

Pemenang Kuis
PIRAMIDA PERSAMAAN
(Edisi 70)

Selamat untuk Sahabat SINERGY yang telah berhasil memenangkan kuis PIRAMIDA PERSAMAAN di Majalah SINERGY Edisi 70, Januari - Maret 2026.

Ardhiyan Kurnia Ramadhany
(134112)_Operations



Kuis ini berhadiah bagi pembaca yang berhasil menjawab dengan cepat dan benar. Kami akan umumkan pemenangnya di edisi Sinergy berikutnya. Jadi, jangan sampai ketinggalan!



Foto: oleh Yulesva Vetti

Solid dalam Permainan, Erat dalam Kebersamaan

Di Indonesia, bola voli telah tumbuh menjadi salah satu olahraga yang digemari oleh masyarakat. Badak LNG pun memiliki komunitas bola voli di bawah Badan Pembina Olahraga (BAPOR) Badak LNG. Awalnya, pada tahun 2024, beberapa pekerja bersama mahasiswa LNG Academy berlatih voli bersama. “Dari berlatih bersama, kami kemudian terdorong membentuk komunitas yang selaras dengan budaya *work-life balance* di

Perusahaan,” ungkap Yudho Kusumo, Ketua Komunitas Bola Voli Badak LNG.

Kesamaan hobi tersebut berkembang menjadi wadah yang lebih terstruktur di bawah naungan BAPOR. Tepat pada 26 September 2024, komunitas ini resmi menjadi rumah bagi para pecinta bola voli di lingkungan Perusahaan. Dari anggota awal sekitar 12-15 orang, kini komunitas tersebut telah merangkul 86 anggota aktif. Mereka adalah pekerja, mitra kerja, keluarga pekerja, dan mahasiswa LNG Academy.

“Kami menyelenggarakan latihan rutin setiap Senin, Kamis dan Sabtu untuk mempererat silaturahmi dan koordinasi antar anggota,” tutur Yudho, selaku ketua komunitas.

Komunitas ini membagi sesi latihan berdasarkan tingkat kemampuan. Grup Fun difokuskan bagi mereka yang ingin keseruan dan kebugaran tanpa tekanan kompetisi. Sedangkan Grup Prestasi diperuntukkan bagi mereka yang ingin mengasah teknik secara intensif guna persiapan turnamen. “Kami ada latihan bersama mulai dari teknik dasar. Saat sesi latihan rutin, pemain yang senior akan mendampingi anggota baru dan juga mengajarkan tips praktis,” jelasnya.

Komunitas Voli Badak LNG meraih peringkat ketiga Dandim Cup 2023, serta posisi keempat pada turnamen Guntung Cup 2025. Agenda tahunan seperti BAPOR Cup dan pertandingan persahabatan dengan klub voli Pertamina RU V Balikpapan juga dilakukan untuk menguji kemampuan tim. Perusahaan ikut mendukung komunitas ini lewat pendanaan turnamen internal dan perawatan fasilitas latihan.

Jalin Kekompakan Lewat Bola Voli

Alasan setiap anggota bermain voli, ternyata berbeda-beda. Ada yang ingin merasakan adrenalin. Namun ada juga yang ingin mencari hiburan di tengah rutinitas pekerjaan.

Salah satu anggota komunitas yang membagikan ceritanya ialah Haggy Prabu Margandhi, pencetus berdirinya komunitas bola voli di Badak LNG. Ia termotivasi ketika melihat pertandingan *highlight* voli dunia yang memperlihatkan betapa solidnya pertahanan tim nasional Jepang.

“Ada satu pemain yang menjadi perhatian bagi saya yaitu Yuji Nishida. Melihat performa tim Jepang, saya ingin merasakan bagaimana cara melakukan *set-up*, *service*, serta *smash* dalam permainan voli,” ucapnya. Ia kemudian sadar bahwa voli tidak sesederhana di layar televisi. “Voli ternyata menuntut gerak aerobik yang intens untuk menjangkau bola sekaligus kekuatan otot untuk melompat melakukan *block*,” ungkapnya.

Melalui sistem rotasi, setiap anggota diberikan kesempatan untuk menjadi *libero*, *setter*, *spiker*, hingga *blocker*, yang pada akhirnya membantu mereka mengidentifikasi keunggulan spesifik di posisi tertentu. “Prinsip voli ini memang tidak jauh berbeda dengan bekerja di kantor, di mana kita membutuhkan kerja sama yang solid serta komunikasi yang terus terjaga,” jelas Haggy.

Beda lagi dengan Bahtiar Setiawan. Baginya, lapangan voli menjadi ruang untuk bernapas lega setelah seharian bekerja. Melalui format *fun games*, ia menemukan cara untuk tetap bugar sekaligus menjaga hubungan baik dengan rekan-rekan kerja. “Kalau ada teman yang belum bisa bermain voli dengan lancar, dibuat santai saja,” ujarnya.

Pandangan lain datang dari mahasiswa LNG Academy, Shendy dan Agung. Mereka melihat voli menjadi tempat menempa diri.

“Voli mengajarkan bahwa komunikasi yang singkat dan jelas lebih efektif daripada yang panjang dan ambigu,” tutur Shendy. Ia yang berperan sebagai *middle blocker* memahami pentingnya respon cepat dan konsentrasi tinggi.

“Lewat voli saya belajar jika ada teman yang bertugas menerima bola, kita harus memberi ruang padanya untuk menjalankan peran tersebut daripada mengambil semua bola sendiri. Saya rasa prinsip ini juga berlaku dalam dunia kerja,” ungkap Agung.

Beragam cerita dari para anggota ini menunjukkan bahwa bola voli di Badak LNG telah menjadi ruang bagi para anggotanya untuk melepas penat, melatih mental, hingga mempererat hubungan antar rekan kerja dari berbagai latar belakang. Nilai-nilai seperti komunikasi yang jelas, rasa saling percaya, dan keinginan saling membimbing antar generasi muncul secara alami melalui olahraga ini. ✎

Membangun Budaya Perwira yang Melayani Sepenuh Hati dengan **ONE PERTAMINA**

Dinamika organisasi adalah bagian perjalanan Perusahaan yang tidak asing bagi Badak LNG. Sebelumnya, Badak LNG telah menerapkan nilai AKHLAK sebagai pedoman bekerja. Seiring dengan penyelarasan di lingkungan Pertamina, nilai-nilai tersebut kini diperkuat kembali melalui semangat **ONE PERTAMINA**.

ONE PERTAMINA adalah sebuah semangat, cara pandang, cara pikir, dan cara bertindak untuk mengutamakan serta menguatkan semangat korporat, membangun sinergi dan kolaborasi, menghilangkan silo mentality, serta berpikir holistik. Melalui **ONE PERTAMINA**, Perusahaan membangun budaya kolaborasi, penguatan tim maupun individu, komunikasi terbuka dan peningkatan semangat kerja. Hal ini merupakan penajaman nilai-nilai AKHLAK yang telah diimplementasikan sebelumnya.



AKHLAK

AMANAH | KOMPETEN | HARMONIS
LOYAL | ADAPTIF | KOLABORATIF

Amanah

Kompeten

Harmonis

Loyal

Adaptif

Kolaboratif

ONE



O : *On Spec QQ (Quality & Quantity)* dan **ONE LoOK (Amanah, Kompeten, Harmonis dan Adaptif)** Memastikan kualitas produk dan layanan yang sesuai.

N : *No Compromise (Amanah, Harmonis, Loyal)* Menciptakan ekosistem dan tata kelola yang positif di seluruh lini bisnis.

E : *Extra-Miles Performance (Kompeten, Adaptif, Kolaboratif)* Berkinerja tinggi melebihi batas ekspektasi

Agar ONE PERTAMINA dapat terwujud dalam aktivitas kerja sehari-hari, telah disusun empat pilar program budaya. Program-program ini dirancang untuk menyelaraskan cara setiap pekerja berinteraksi, bekerja, dan menjaga keselamatan di lingkungan kerja. Berikut adalah keempat pilar program budaya tersebut.

Program Budaya 2026



Program Standar



ONESERVE adalah program budaya yang mendorong pemimpin untuk mempraktikkan prinsip **Servant Leadership** mendengarkan, berempati, melayani tim, dan membangun komunitas sehingga hierarki tradisional dibalik menjadi budaya pemimpin yang **mengabdikan** dan **melayani sepenuh hati** secara profesional untuk pertumbuhan bersama dan kinerja berkelanjutan.

Tagline:

"Satu Pertamina Melayani Sepenuh Hati."



Program Mandatori



ONELook adalah program budaya yang menstandarkan **People** (penampilan & perilaku layanan), **Process** (cara kerja & SOP layanan), dan **Physical Look Evidence** (identitas visual & bukti fisik) agar tampilan, layanan, dan pesan Pertamina konsisten satu standar di semua *touchpoint* sebagai satu identitas ONE Pertamina.

Tagline:

"Satu Tampilan, Satu Rasa, Satu Identitas, Pertamina."



Program Mandatori



ONEVISIONZERO adalah Program budaya yang meningkatkan kinerja aspek HSSE organisasi melalui penyelarasan budaya HSSE dengan budaya perusahaan, mendorong pemikiran berbasis risiko, perilaku keselamatan yang proaktif, serta keputusan yang konsisten, sehingga prinsip HSSE melekat dalam aktivitas bisnis sehari-hari. Sejalan dengan 9 Program Strategis HSSE 2026.

Tagline:

"Satu Komitmen Selamat, Zero Fatality"



Program Spesifik



ONEKOLAB (Kinerja Optimal dengan Layanan Sepenuh hati & Aksi Bersama) adalah program budaya turunan dari RJPP/RKAP/KPI/Arahan direksi/Arahan pemegang saham /*Top Risk* dsb yang mendorong budaya **kolaborasi dan sinergi**.

Tagline:

"Satu Kolaborasi, Satu Aksi Bersama, Extra Miles Performance."

Rangkaian program ini bermuara pada target capaian yang nyata bagi organisasi. Keberhasilan internalisasi ONE PERTAMINA akan diukur melalui lima hasil utama, yang dikenal dengan **PASTI** (**P**roductivity, **A**ccountability, **S**afety/Sustainability, **T**eamwork, and **I**nnovation).

Lima Hasil Utama Program Budaya One Pertamina

Productivity

Peningkatan Kualitas Kinerja, Efisiensi Sumber Daya, Optimalisasi Kapasitas, Efektifitas Siklus Waktu, dan Kepuasan Pelanggan

Accountability

Pribadi Perwira yang Sigap & bertanggung Jawab dalam Bekerja serta Mengambil Keputusan Berdasarkan manajemen Resiko

Safety/ Sustainability

Terjaganya Kesehatan, keselamatan dan keamanan Pekerja, ESG dengan Lingkungan Sekitar

Teamwork

Sinergi dan Kolaborasi yang produktif antar fungsi/entitas bisnis demi mencapai tujuan bersama

Innovation

Upaya perbaikan berkelanjutan atas produk, layanan atau proses bisnis mencakup inovasi digital

Penyelarasan nilai-nilai AKHLAK menjadi ONE PERTAMINA adalah bagian dari proses tumbuh bersama. Kehadiran nilai baru ONE PERTAMINA mengarahkan segenap insan Badak LNG untuk bergerak dalam arah yang sama guna mewujudkan hasil yang PASTI ke depan.



Foto: LNG TV

Management Walkthrough untuk Perkuat Komitmen Keselamatan

Management Walkthrough to Strengthen Safety Commitment

President Director & CEO Badak LNG bersama jajaran Komisaris dan Manajemen mengikuti agenda *Management Walkthrough* (MWT). Agenda ini menyorot berbagai departemen mulai dari *Maintenance*, area *Workshop* dan *Warehouse*, hingga *Laboratory*.

Selain memastikan kesesuaian sistem dan prosedur, MWT juga menjadi ruang dialog antara manajemen, pekerja, hingga mitra kerja. Dengan aspirasi yang masuk, proses operasional diharapkan berjalan optimal.

Saat mengunjungi Electric Section, Senior Manager Maintenance Kusumo Adhi P. memaparkan bahwa budaya kerja aman adalah prioritas utama. "Agenda ini dilakukan agar kita semua bisa bekerja dengan baik dan pulang dengan selamat," ungkapnya di hadapan para personil lapangan. ☺

The Board of Commissioners, Management, and the President Director & CEO of Badak LNG took part in a *Management Walkthrough* (MWT) program. This program covered a number of departments, including the laboratory, the workshop and warehouse area, and maintenance.

The MWT facilitates dialogue between management, staff, and partners in addition to guaranteeing system and process compliance. It is anticipated that operational procedures will function at their best with feedback from these stakeholders.

During a visit to the Electric Section, Senior Maintenance Manager Kusumo Adhi P. stated that a safe workplace culture is of utmost importance. "This agenda is implemented so that we can all work well and return home safely," he informed the field staff. ☺

Harmoni Menjalin Sinergi: Rayakan Silaturahmi dan Capaian PROPER Emas ke-15

Harmony Creates Synergy: Celebrating Friendship and Achievement of the 15th Golden PROPER Award

Semangat kebersamaan menyelimuti Multi Purpose Building pada Kamis, 9 April 2026 saat jajaran manajemen dan pekerja Badak LNG berkumpul dalam agenda Harmoni Menjalin Sinergi. Kegiatan ini menjadi wadah mempererat tali silaturahmi sekaligus merayakan capaian Perusahaan.

Dalam sambutannya, President Director & CEO Badak LNG Achmad Khoiruddin menyampaikan apresiasi atas dedikasi seluruh insan Badak LNG. "Apresiasi dan terima kasih kepada seluruh elemen di Badak LNG atas kontribusi terbaik yang diberikan. Alhamdulillah, Perusahaan kembali berhasil mempertahankan PROPER Emas yang ke-15 kalinya," ujarnya.

Melalui agenda ini, Perusahaan senantiasa berupaya menjaga semangat kolaborasi agar dapat memberikan kontribusi positif bagi lingkungan dan juga masyarakat. 🌱

As Badak LNG management and staff convened for the Harmony and Synergy event on Thursday, April 9, 2026, a sense of unity pervaded the Multi-Purpose Building. This occasion provided a platform for cultivating partnerships and honoring the Company's accomplishments.

Achmad Khoiruddin, President Director & CEO of Badak LNG, thanked all of the Company's workers for their commitment. "I want to express my gratitude to every worker at Badak LNG for their exceptional work. Thank God, the Company has effectively upheld its Gold PROPER award for 15 years in a row," he remarked.

Through this agenda, the company continuously strives to maintain a spirit of cooperation in order to positively impact society and the environment. 🌱

Foto: Ahmad Sanusi



Badak LNG Kenalkan Sinergi Budaya ONE Pertamina

Badak LNG Introduces ONE Pertamina Cultural Synergy

Badak LNG mengadakan sosialisasi nilai Perusahaan yang baru di bawah Danantara, yakni ONE Pertamina, guna menyelaraskan gerak langkah Badak LNG. Agenda yang dihadiri oleh jajaran manajemen, pekerja, dan juga mitra kerja ini dilaksanakan di Multi Purpose Building pada Kamis, 23 April 2026.

Dalam sambutannya, Vice President Business Support Ichsan Maulana menekankan bahwa peralihan dari nilai AKHLAK ke ONE Pertamina merupakan langkah strategis untuk menyatukan visi seluruh insan Perusahaan.

"Perubahan yang terjadi harus kita sikapi dengan positif dan kita jadikan semangat untuk bergerak maju menjadi lebih baik. Perubahan dari AKHLAK menjadi ONE Pertamina juga secara esensi adalah untuk kemajuan Perusahaan," ungkapnya.

Nilai ONE Pertamina lebih lanjut dipaparkan oleh Manager Human Capital Service Okky William.

In order to synchronize its activities, Badak LNG organized a socialization of its new corporate principles under Danantara, ONE Pertamina. On Thursday, April 23, 2026, management, staff, and partners attended the celebration, which was held at the Multi-Purpose Building.

The shift from AKHLAK principles to ONE Pertamina is a strategic move to unite the vision of the Company personnel, Vice President of Business Support Ichsan Maulana stressed in his remarks.

"We need to embrace the changes that are taking place and use them as inspiration to keep improving. The transition from AKHLAK to ONE Pertamina is also primarily for the company's advancement," he stated.

Okky William, the Human Capital Service Manager, went on to explore the essentials of ONE Pertamina. ♪

Kunjungan Kerja Komisi A DPRD Kota Bontang Perkuat Sinergi dan Transparansi

Commission A of the Bontang City DPRD's Working Visit Enhances Synergy and Transparency

Dalam rangka menjaga hubungan industrial yang terbuka dan transparan, Badak LNG menerima kunjungan kerja Komisi A DPRD Kota Bontang pada Senin, 4 Mei 2026 di Gedung Utama Badak LNG. Dalam pertemuan tersebut, Badak LNG memaparkan transparansi rekrutmen satu pintu serta upaya-upaya penguatan SDM.

"Seluruh proses rekrutmen terbuka dan melibatkan Dinas Ketenagakerjaan guna memastikan masyarakat memiliki akses yang sama dalam mengikuti tahapan seleksi," ujar Senior Manager Human Capital Badak LNG Ravito Karismael.

Menanggapi penjelasan Ravito, Ketua Komisi A Heri Keswanto memberikan apresiasinya. Beliau juga menekankan agar upaya-upaya Perusahaan ini terus dipublikasikan dengan baik. 📌

On Monday, May 4, 2026, Badak LNG hosted a working visit from Commission A of the Bontang City DPRD at the Badak LNG Main Building in order to uphold open and transparent industrial relations. Badak LNG described its human resource development initiatives and the openness of its one-stop recruitment system during the discussion.

"The entire recruitment process is open and involves the Department of Human Resources to ensure the public has equal access to the selection process," Ravito Karismael, Senior Manager of Human Capital at Badak LNG stated.

Commission A Chairman Heri Keswanto thanked Ravito for his explanation. He also underlined how important it is to keep highlighting the Company's initiatives. 📌

Foto: Ahmad Sanusi





Terima Kunjungan Kerja DPD RI, Badak LNG Bahas Strategi Ketahanan Energi

Badak LNG Discusses Energy Security Strategy During a Working Visit from the Regional Representative Council (DPD RI)

Badak LNG menerima kunjungan kerja Komite II DPD RI, Dr. Yulianus Henock Sumual pada Senin, 11 Mei 2026. Beliau berkunjung untuk meninjau operasional dan pemberdayaan masyarakat yang dilakukan Badak LNG.

"Posisi strategis kami saat ini ialah melakukan pengurangan emisi sebisa mungkin melalui berbagai upaya. Di antaranya adalah otomasi dan efisiensi sehingga peralatan kami lebih ramah lingkungan," ungkap Director & COO Badak LNG Feri Sulisty Nugroho.

"Saya melihat komunikasi dan kemitraan Perusahaan cukup baik. Kita harus menjaga agar perusahaan ini tetap eksis di Bontang dan Kalimantan Timur sebagai aset nasional," ujar Yulianus menanggapi penjelasan Feri. ☺

On Monday, May 11, 2026, Committee II of the DPD RI, Dr. Yulianus Henock Sumual, paid a working visit to Badak LNG. He came to inspect Badak LNG's operations and community empowerment initiatives.

"Reducing emissions as much as possible through a variety of initiatives is our present strategic posture. These include automation and efficiency, making our equipment more environmentally friendly," Feri Sulisty Nugroho, Director & COO of Badak LNG, stated.

In response to Feri's explanation, Yulianus stated, "I observe that the Company has excellent collaborations and communication. We must ensure this Company remains present in Bontang and East Kalimantan as a national asset." ☺

Sambut Pasokan Gas Baru, Badak LNG Siap Optimalkan Fasilitas Kilang

*Badak LNG is Prepared to Welcome New Gas Supplies
by Optimizing Its Plant Facilities*

Badak LNG bersiap mengoptimalkan fasilitas kilang guna menyerap potensi raksasa gas temuan ENI dari Lapangan Geng North, Geliga, dan Gula di Kalimantan Timur. Langkah ini dipaparkan saat kunjungan kerja Komisaris dan Ketua Komite Audit dan Investasi PT Pertamina Hulu Energi (PHE) Nanang Untung pada Kamis, 21 Mei 2026.

Untuk itu, Perusahaan kini sedang mengkaji rencana reaktivasi *Train C* dan *D* guna memastikan seluruh potensi gas dapat terserap dengan optimal. Badak LNG juga tengah menjajaki diversifikasi bisnis, salah satunya melalui proyek *Carbon Dioxide to E-Methanol and E-Methane*.

"Transisinya adalah gas. Gas ini kompetensinya Badak LNG, sehingga Perusahaan punya modal dan peluang memanfaatkan potensi dan portofolio ini di era transisi energi," ungkap Nanang. 📍

In order to fully capitalize on ENI's enormous gas find from the Geng North, Geliga, and Gula fields in East Kalimantan, Badak LNG is preparing to enhance its plant facilities. On Thursday, May 21, 2026, Nanang Untung, Commissioner and Chairman of the Audit and Investment Committee of PT Pertamina Hulu Energi (PHE), gave an overview of this effort during an operational inspection.

In order to achieve the best possible gas utilization, the Company is now examining options to revive Trains C and D. The Carbon Dioxide to E-Methanol and E-Methane project is one of the business diversification initiatives that Badak LNG is exploring.

"Gas is the transformation. Since gas is Badak LNG's area of expertise, the company has the capabilities and opportunity to take advantage of this potential and portfolio in the era of the energy transformation," Nanang stated. 📍



Foto: Ahmad Sanusi

Wajah Baru

Bontang Kuala,

Lebih Nyaman
untuk Bersantai

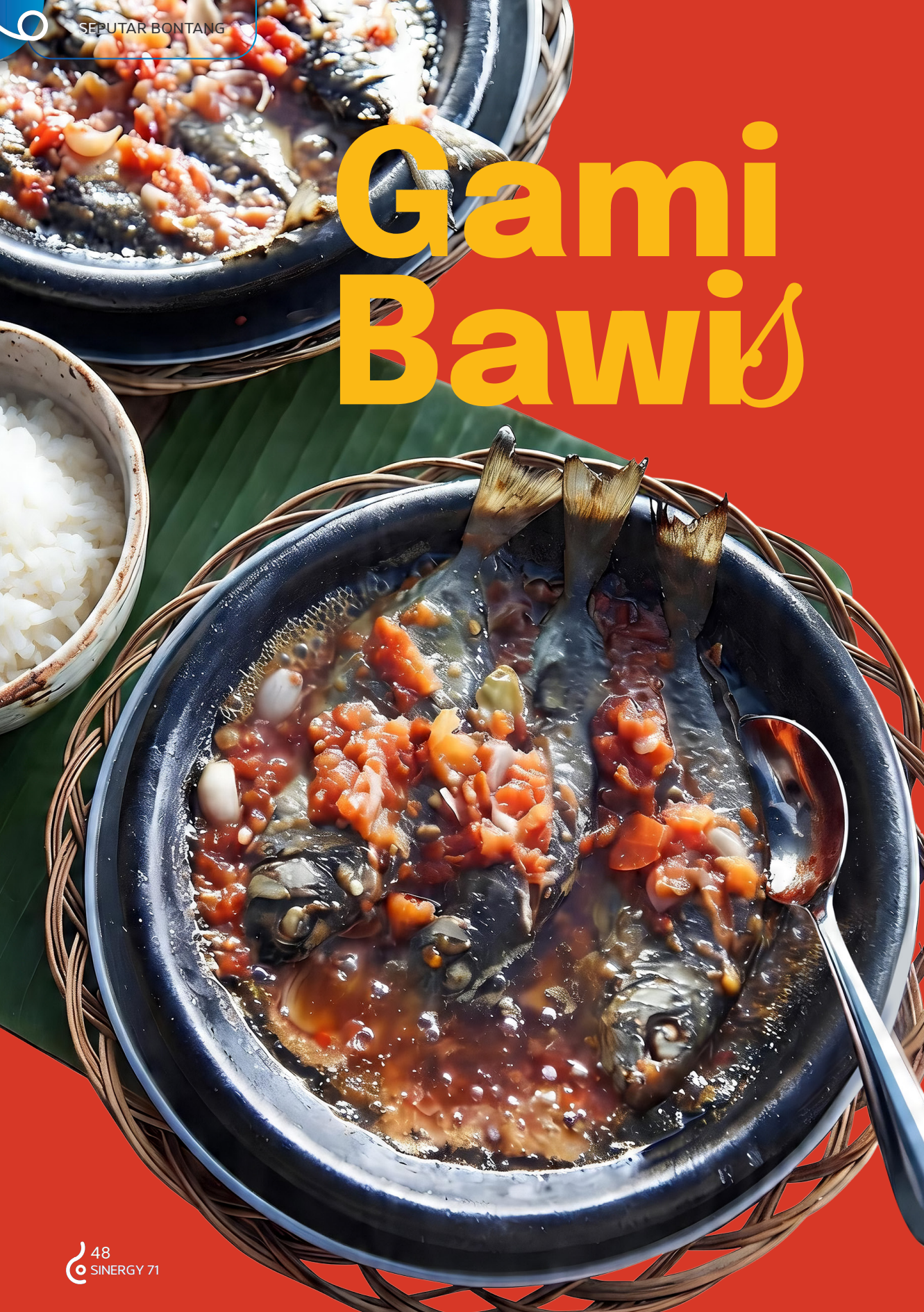


Bagi warga Bontang, duduk santai menikmati semilir angin di pelataran Bontang Kuala menjadi salah satu aktivitas favorit untuk menghabiskan akhir pekan. Destinasi ikonik di atas air ini kini tampil dengan wajah yang lebih segar setelah melalui proses renovasi. Selain kawasan pelataran yang telah ditata ulang, berdiri beberapa fasilitas baru seperti dermaga, panggung, dan mushola. Penataan ulang juga dilakukan pada area lapak UMKM yang kini menjadi lebih teratur dan rapi. Wajah baru ini siap menyambut kembali siapa saja yang rindu dengan suasana khas pesisir di Bontang Kuala.





Gami Bawis



Gami Bawis, *Cita Rasa Istimewa* dari Perkampungan Terapung

Sambal Gami telah menjadi identitas kuliner Kota Bontang. Sambal ini berakar dari sejarah perkampungan terapung Bontang Kuala. Jauh sebelum menjadi menu andalan di warung makan sari laut, gami adalah bekal para nelayan untuk melaut.

Keunikan utama sambal gami adalah proses pengolahannya. Alih-alih diulek dalam keadaan mentah, bahan-bahan seperti cabai rawit, bawang merah, tomat, dan terasi dimasak di atas cobek tanah liat yang dipanggang di atas api. Cobek tanah liat menjaga suhu tetap panas lebih lama dan memberikan aroma bakaran pada sambal. Saat minyak mulai mendidih dan aroma terasi mulai merebak, tekstur sambal pun menjadi kental dengan rasa manis, pedas, dan gurih yang seimbang.

Hidangan yang tak terpisahkan dari sambal gami adalah ikan bawis. Cita rasanya yang gurih dan manis menjadikannya pasangan yang paling ideal untuk sambal gami. Ikan laut kategori baronang lingkis ini berwarna kecokelatan dengan bintik-bintik putih. Ukuran maksimalnya adalah sebesar telapak tangan orang dewasa. Habitat baronang lingkis adalah padang lamun, sekitar ekosistem mangrove. Menariknya, ikan bawis konon hanya ditemukan di perairan Bontang.

Sambal gami menawarkan pengalaman sensorik bagi pecinta kuliner. Bunyi desis sambal yang masih mendidih

saat dihidangkan di atas meja memberi kesan segar dan hangat. Secara visual, perpaduan warna merah dari cabai dan tomat, yang kontras dengan cobek tanah liat hitam, menciptakan pemandangan yang menggugah selera. Tak perlu aneka hiasan untuk menunjukkan kelezatannya. Meski saat ini telah muncul berbagai variasi sambal gami seperti gami udang, gami cumi, hingga gami telur, namun gami bawis masih menjadi pilihan utama kuliner asli Bontang.

Keistimewaan kuliner khas kota taman ini telah melangkah jauh hingga ke mancanegara, antara lain ke Den Haag, Belanda. Di dalam negeri, gami bawis juga disajikan sebagai salah satu menu di Istana Negara pada Peringatan HUT ke-70 RI.

Rentetan prestasi gemilang pun menyertai perjalanan gami bawis, mulai dari Juara 1 Festival Benua Etam tahun 2011, Juara 1 Festival Kuliner Tradisional Se-Kaltim pada 2014, hingga dinobatkan sebagai juara terbaik se-Kalimantan di Festival Kuliner Tradisional HUT TMII 2015. Di tingkat nasional, gami bawis meraih Juara II dalam Lomba Masakan Khas Daerah Pangan Nusa dan masuk dalam nominasi 10 besar Anugerah Pesona Indah (API) 2017.

Untuk melindungi warisan berharga ini, Pemerintah Kota Bontang telah mencatatkan Kekayaan Intelektual Komunal (KIK) Indikasi Asal untuk sambal gami bawis pada tahun 2024 lalu. Sertifikat KIK tersebut telah diserahkan secara resmi oleh Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kaltim kepada Dispoparekras Bontang.

Kini, menikmati gami bawis sama halnya dengan merayakan identitas Kota Bontang. Warung-warung gami yang menjamur banyak ditemukan dari sudut Bontang hingga ke Balikpapan dan Samarinda. Hal tersebut menunjukkan bahwa kuliner ini telah menggerakkan ekonomi masyarakat lokal. Bagi para pendatang maupun pecinta sambal gami, kenangan akan desis sambal di atas cobek tanah liat yang panas adalah undangan untuk kembali pulang dan menikmati sensasinya. Gami bawis telah menjelma menjadi kebanggaan yang akan terus diwariskan ke generasi mendatang. ♡

Vila di Atas Laut, Alternatif *Staycation* di Bontang

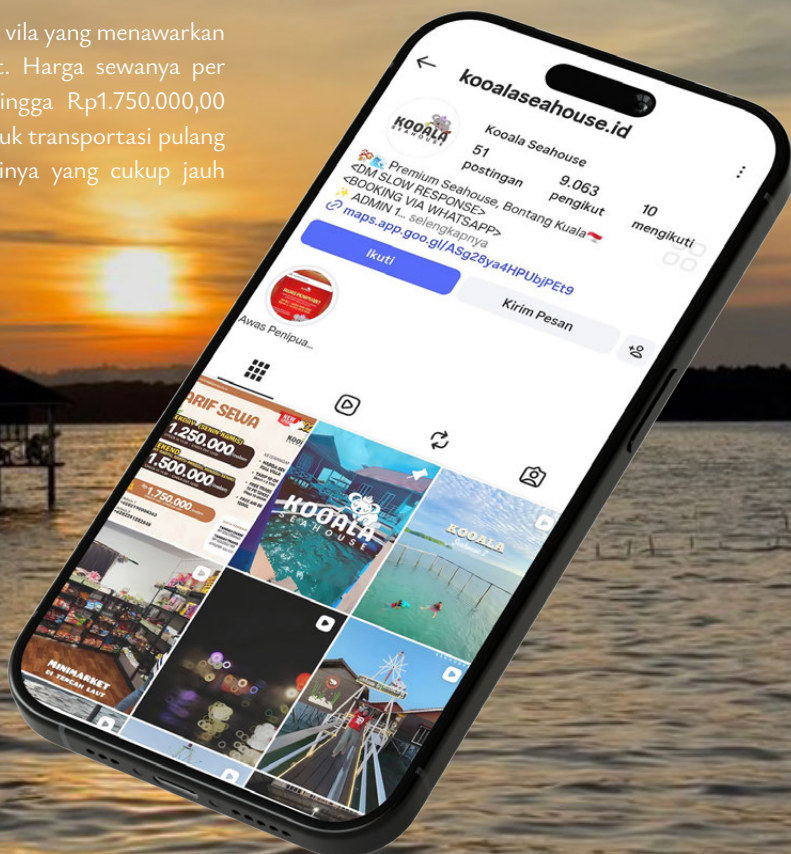
Bontang dan laut adalah dua hal yang tak terpisahkan. Sebagai kota pesisir, laut di sekitar Bontang semakin bertambah fungsinya dengan potensi wisata yang terus berkembang. Perkampungan Bontang Kuala misalnya, kini menawarkan pengalaman menginap di vila-vila sekitarnya, yang berdiri di atas perairan.

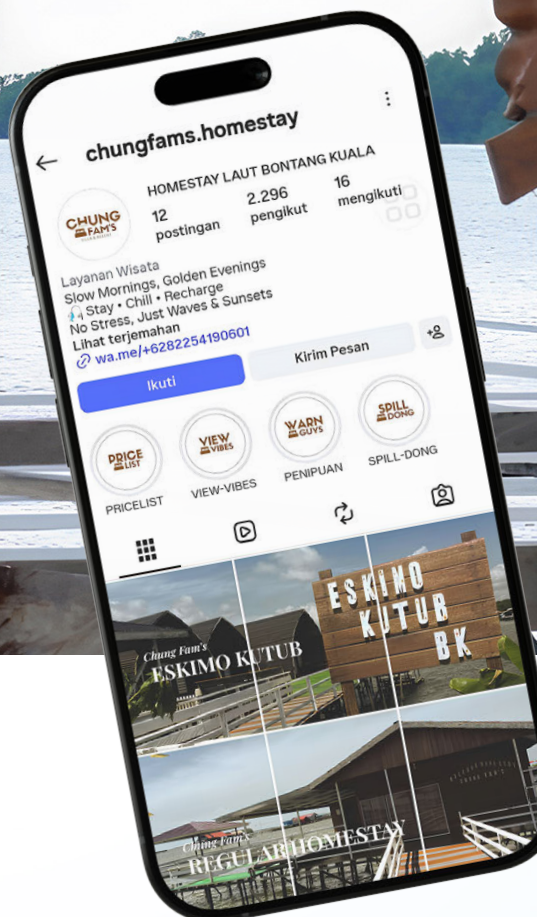
Sejumlah vila di kawasan pesisir menjadi alternatif bagi masyarakat yang ingin menikmati liburan tanpa harus ke luar kota. Berada di tengah hamparan laut, penginapan-penginapan ini menawarkan pengalaman yang unik. Salah satunya ialah saat perjalanan menuju lokasi. Beberapa vila hanya dapat diakses menggunakan perahu atau *speedboat* dari dermaga tertentu. Meski perjalanannya singkat, namun pengunjung bisa menikmati semilir angin dan bentangan langit biru.

Koala Seahouse menjadi salah satu vila yang menawarkan pengalaman menginap di tengah laut. Harga sewanya per malam mulai dari Rp1.250.000,00 hingga Rp1.750.000,00 untuk 10 orang. Biaya ini sudah termasuk transportasi pulang pergi menggunakan *speedboat*. Lokasinya yang cukup jauh

dari keramaian menghadirkan suasana yang tenang dan relatif privat. Pengunjung dapat menikmati panorama laut luas, terutama saat matahari terbit dan terbenam. Tersedia pula kolam pemancingan dan area yang aman untuk berenang.

Selain area menginap, Koala Seahouse menyediakan berbagai fasilitas agar pengunjung dapat menikmati waktu bersama keluarga maupun teman. Area santai terbuka, ruang berkumpul, hingga fasilitas memasak menjadi pilihan aktivitas wisata di sini. Menariknya, pengunjung dapat berbelanja di fasilitas minimarket apabila tidak sempat menyiapkan bahan masak.





Tips Sebelum Berkunjung

Jika tertarik mencoba pengalaman menginap di vila-vila kawasan pesisir Bontang, ada beberapa hal yang dapat dipersiapkan terlebih dahulu:

- ① Lakukan reservasi lebih awal, terutama saat musim liburan atau kalender merah
- ② Cari tahu titik keberangkatan perahu atau speedboat menuju lokasi
- ③ Periksa fasilitas yang tersedia di masing-masing vila sebelum berangkat
- ④ Siapkan kebutuhan pribadi yang diperlukan selama menginap
- ⑤ Jika diperbolehkan pengelola, bawalah bekal atau bahan-bahan masak dari rumah untuk kebutuhan selama menginap

Pilihan lainnya adalah Chung Fams yang juga berada di kawasan pesisir Bontang Kuala. Vila yang cukup luas ini bertarif mulai dari Rp300.000,00 – Rp500.000,00 per malam. Tarif ini tergantung paket jumlah pengunjung yang dipilih dan juga waktu kunjungan. Pengunjung dapat mencapai vila ini dengan berperahu sekitar 5 menit dari dermaga anjungan Bontang Kuala.

Salah satu daya tarik villa ini ialah pemandangan matahari terbit dan terbenam. Beragam sudut dengan latar laut terbuka juga menjadi tempat favorit untuk bersantai maupun mengabadikan momen bersama keluarga dan sahabat. Fasilitas pendukung seperti area berkumpul, perlengkapan dasar memasak, mushola, hingga warung juga tersedia di kawasan vila ini.

Kehadiran vila-vila di atas laut tersebut menambah ragam pilihan wisata lokal yang dapat dinikmati masyarakat Bontang. Tanpa perlu melakukan perjalanan jauh ke luar kota, warga kini memiliki alternatif untuk menikmati suasana pesisir dengan cara yang berbeda. Menyaksikan matahari terbit dari atas laut, menikmati angin pantai, atau sekadar menghabiskan waktu bersama orang-orang terdekat, dapat menjadi pengalaman yang memperlihatkan sisi lain pesona Kota Bontang. ☺

Catatan: Informasi dalam artikel dihimpun dari pengalaman sejumlah pengunjung vila di kawasan Bontang Kuala.



Mari bangun budaya kolaborasi 'tuk
menguatkan tim maupun individu,
serta tingkatkan komunikasi terbuka
demi satu tujuan bersama melalui
ONE PERTAMINA.

**One Energy,
One Pertamina**



@badaklng.id



badaklng_id



Badak LNG Official



Badak LNG



Badak LNG - Maju Bersama Masyarakat



www.badaklng.com