

MEDIA KOMUNIKASI
PENGGIAT SDM INDONESIA

Human Capital

INSIGHT



FORUM
HUMAN CAPITAL
INDONESIA

Powered by **FHCI**

EDISI 6 APRIL 2021



**MOMENTUM
KEBANGKITAN PEMIMPIN
PEREMPUAN BUMI**

**MENYALAKAN KEMBALI
GAIRAH WISATA BUMI GORA**

**KOMITMEN PENGURUS BARU FHCI
WAJUDKAN SDM INOVATIF SEBAGAI
LOKOMOTIF INDONESIA MAJU**

Saatnya Perempuan Unjuk Kemampuan



NINA KURNIA DEWI
Pemimpin Redaksi

Sejak emansipasi didengungkan RA Kartini, hingga kini sudah banyak perubahan bagi pemenuhan hak perempuan. Saat ini telah terbuka kesempatan dan peran yang lebih luas untuk perempuan di berbagai bidang.

Di lingkungan BUMN, Menteri Erick Thohir menginginkan lebih banyak lagi perempuan untuk dapat menduduki jabatan puncak di berbagai perusahaan. Hal ini karena kehadiran perempuan dapat memberi warna dalam manajemen BUMN, juga selaras dengan standar internasional tentang peran pemimpin perempuan untuk korporasi unggul.

Data menunjukkan bahwa saat ini perempuan yang memimpin BUMN hanya 11 persen, dengan target tahun 2021 mencapai 15 persen, dan menjadi 20 persen pada 2023.

Tantangan ini tentu bukan hal yang sulit dicapai oleh perempuan di BUMN, karena di mata Menteri BUMN, perempuan memiliki kemampuan lebih dari cukup untuk dapat menduduki jabatan pimpinan BUMN. Dengan **gender balance** maka semua kinerja korporasi akan meningkat, dan para perempuan pemimpin, diharapkan dapat menjadi **core** dalam transformasi BUMN.

Pada Peringatan Hari Ibu 22 Desember 2020, Kementerian BUMN telah meresmikan Srikandi BUMN sebagai wadah bagi perempuan berkarya di BUMN. Srikandi BUMN diketuai oleh Tina T Kemala Intan yang juga adalah Direktur SDM & Hukum di Semen Indonesia Group (SIG), dan dengan organisasi baru telah menggelar peringatan Hari Kartini tahun 2021.

Belum lama, tokoh perempuan BUMN lainnya, Alexandra Askandar yang juga Wakil Direktur Utama PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, dipercaya menjadi Ketua Umum FHCI periode 2021-2024. Selain itu, Ketua BUMN Muda dipercayakan kepada Soleh Ayubi, yang juga Direktur Perawatan Kesehatan Digital Bio Farma.

Kebangkitan perempuan di BUMN untuk menjadi pemimpin profesional adalah sebuah keniscayaan. Lingkungan dan sistem pendukung perlu diciptakan. Sudah saatnya perempuan BUMN unjuk kemampuan.

Salam SDM Unggul Indonesia.*



15
LIPUTAN KHUSUS
Aturan Baru PKWT
Berikan Perlindungan Bagi
Pekerja dan Pemberi Kerja



TOPIK UTAMA | Momentum Kebangkitan Pemimpin Perempuan BUMN

4 LENSA Pameran Lukisan Mahakarya Wanita Indonesia	28 GALERI FOTO - Kick Off dan Pelantikan Pengurus FHCI 2021-2024 - Srikandi BUMN Dorong Kepemimpinan Perempuan
12 LIPUTAN KHUSUS 8 Talenta Milenial Terbaik Pimpin Rumah BUMN	29 SERBA-SERBI Tilang Elektronik, Ini Tahapan Penindakannya
17 BERITA TERKINI Komitmen Pengurus Baru FHCI Wujudkan SDM Inovatif sebagai Lokomotif Indonesia Maju	30 TEKNO - HC Mengembangkan Kompetensi dan Jejaring Lewat Aplikasi <i>Clubhouse</i>
20 CEO INSIGHT ON HC Nicke Widyawati, Penjaga Ketahanan Energi Nasional	32 BINGKAI CERITA Menyalakan Kembali Gairah Wisata Bumi Gora
22 SOSOK Alexandra Askandar Wujudkan SDM Unggul dan Ber-AKHLAK Melalui FHCI	34 INFOGRAFIS Keindahan Kain Tenun Lombok
24 PAKAR Leader-Manager Merah Putih: Seni Memimpin Pada Masa <i>Post-Normal</i>	35 HIBURAN Moxie, Ketika Gen Z Menentang Diskriminasi dan Perundungan

COVER STORY:

Model memperagakan busana hasil karya UMKM di Kabupaten Bogor, Jawa Barat.
(ANTARA FOTO: Yulius Satria Wijaya)

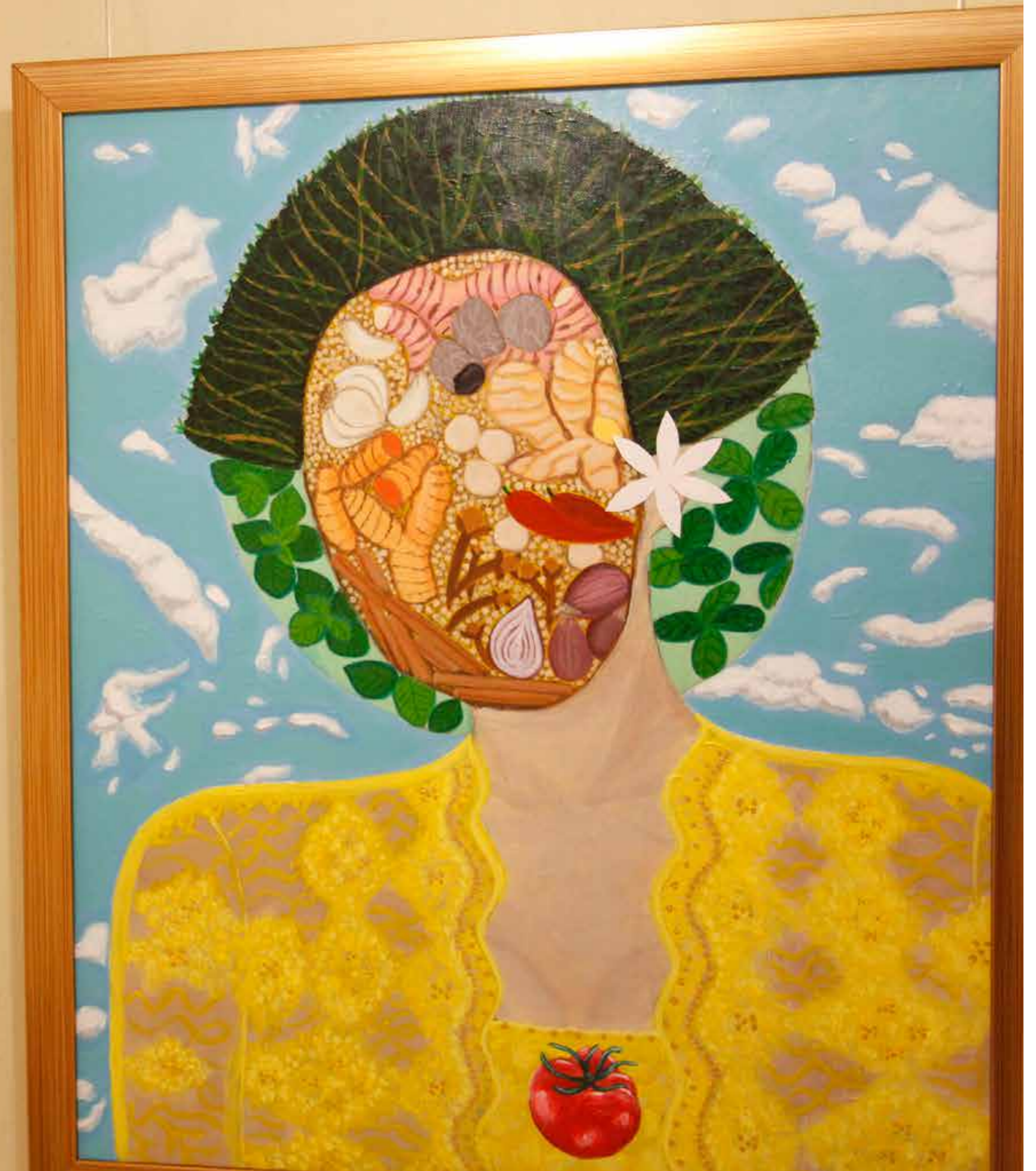


Penerbit : Forum Human Capital Indonesia (FHCI)
Pembina : Alexandra Askandar
Pemimpin Redaksi : Nina Kurnia Dewi
Wakil Pemimpin Redaksi : Sofyan Rohidi
Redaktur : Dharma Syahputra, Siti Inda Suri, Hadjar Seti Adji, Dian Purwaningrum
Konsultan Media : Perum LKBN Antara



PAMERAN LUKISAN MAHAKARYA WANITA INDONESIA

Pengunjung mengamati karya lukis pada pameran bertajuk Mahakarya Wanita Indonesia di Taman Budaya Jawa Tengah (TBJT), Solo, Jawa Tengah, Senin (12/4/2021). Pameran yang menampilkan 117 lukisan dari 100 pelukis wanita tersebut digelar sebagai penghormatan untuk mahakarya R.A Kartini dalam dedikasinya bagi wanita Indonesia. ANTARA FOTO/Maulana Surya/foc



Momentum Kebangkitan Pemimpin Perempuan BUMN

Keterwakilan perempuan yang memegang posisi direksi di perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) masih pada kisaran 11 persen. Kondisi tersebut menjadi perhatian serius Menteri BUMN Erick Thohir.

Dalam peringatan Hari Kartini 2021 dengan tajuk *Women in Leadership: Achieving a Competitive and Igniting Change* di Jakarta, Selasa, 20 April 2021, Menteri BUMN menegaskan bahwa upaya perlindungan terhadap perempuan juga harus diiringi dengan peningkatan jumlah pemimpin perempuan di BUMN.

Peringatan Hari Kartini menjadi momentum meningkatnya keterwakilan perempuan pada jajaran direksi di perusahaan BUMN, Erick Thohir menegaskan komitmen BUMN untuk mendorong tidak hanya kesetaraan gender namun juga kepemimpinan perempuan.

"Saya tidak segan memberi kesempatan yang luar biasa, ketika kita bicara transformasi yang ada di BUMN saya ingin memastikan transformasi sumber daya manusia (SDM) terutama kepemimpinan perempuan terjadi. Saya berharap, keterwakilan perempuan pada jajaran direksi BUMN yang pada hari ini 11 persen dapat ditingkatkan menjadi 15 persen pada tahun ini. Ini momentum, harus didorong," ujar Erick.

Target kepemimpinan perempuan pada level direksi pada 2021 yakni 15 persen dan akan meningkat 20 persen pada 2023. Menteri Erick Thohir juga yakin para direktur utama yang sebagian besar laki-laki bakal mendukung dan memberikan



Menteri BUMN Erick Thohir memberikan sambutan dalam acara Peringatan Hari Kartini BUMN pada 20 April 2021 di Jakarta. (Dok. Srikandi BUMN)

kesempatan kepada perempuan untuk maju menjadi pemimpin.

Keseimbangan gender pada lingkungan kerja tersebut, diyakini akan meningkatkan profesionalisme, kinerja, dan pelayanan sebuah perusahaan BUMN. Di sisi lain, di banyak negara juga telah muncul kepemimpinan perempuan yang menjadi panutan bersama.

Para perempuan dapat menjadi nilai inti transformasi di Kementerian BUMN dengan tetap berlandaskan nilai utama AKHLAK, tetap harmonis dan kolaboratif.

“Saya berharap FHCI (Forum Human Capital Indonesia) dapat menjadi penyeimbang dari kementerian itu sendiri dan menjadi *sustainability* kepemimpinan ke depan,” imbuh Erick.

Menteri BUMN menegaskan bahwa peningkatan kesempatan bagi para perempuan untuk berkiprah pada jenjang tertinggi perusahaan BUMN, menjadi bagian transformasi Kementerian BUMN.

Dalam kesempatan itu, Ketua Srikandi BUMN Tina Kemala Intan mengatakan potensi perempuan sebagai pemimpin harus terus didorong untuk dikembangkan guna menangkap peluang bisnis di masa depan.



Ketua Srikandi BUMN Tina T. Kemala Intan dalam acara Peringatan Hari Kartini BUMN yang bertajuk *Woman in Leadership: Achieving a Competitive and Igniting Change* atau *Perempuan dalam Kepemimpinan: Meraih Keunggulan Kompetitif dan Memicu Perubahan* pada 20 April 2021 di Jakarta. (Dok. Srikandi BUMN)

“Peluang kesempatan bisnis di Indonesia senilai 135 miliar dolar AS akan hilang bila Indonesia tidak mengembangkan potensi pemimpin perempuan,” kata Tina Kemala Intan.

Komunitas Srikandi BUMN berupaya untuk memperkuat solidaritas seluruh karyawan tanpa memandang gender melalui moto *care, collaborate, contribute*. Dengan bersatu dan saling menghargai keberagaman dan berkolaborasi, maka akan dapat meningkatkan kontribusi perusahaan BUMN sebagai penggerak ekonomi.



Pegawai perempuan di Kantor Pos Serang, Banten sedang melayani konsumen. (ANTARA FOTO: Asep Fathurahman)



Menurut penelitian, lanjut Tina, perusahaan yang komposisi kepemimpinannya beragam baik gender maupun lainnya, terbukti mampu meningkatkan kinerja keuangannya sebesar 20 hingga 50 persen lebih tinggi dari sebelumnya.

Pada bagian lain pidatonya, Tina menambahkan pandemi COVID-19 juga berdampak pada perempuan pekerja. Tekanan ekonomi yang memengaruhi mayoritas sektor industri tempat perempuan bekerja, turut memengaruhi kondisi ekonomi perempuan dan berdampak buruk pada sektor kesehatan dan pendidikan.

Hasil survei yang dilakukan Srikandi BUMN pada 12 klaster perusahaan BUMN pada Februari 2021, menunjukkan bahwa 25 persen karyawan BUMN adalah perempuan atau 115.358 orang. Survei juga menunjukkan mayoritas perempuan (32 persen) berada di posisi Board of Director minus 3 (BoD-3) ke bawah.

“Fakta menunjukkan bahwa semakin tinggi jabatan di BUMN, maka persentase perempuan semakin menurun dengan tingkat perputaran (*turn over*) karyawan yang juga tinggi,” terang Direktur SDM dan Hukum Semen Indonesia Group (SIG) itu.

Karyawan wanita Bank Mandiri mengenakan pakaian adat kebaya melayani nasabah di salah satu kantor cabang di Jatinegara, Jakarta. Penggunaan pakaian adat ini dalam rangka memperingati Hari Kartini yang dilakukan karyawan Bank Mandiri di tengah kebijakan penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) untuk memutus mata rantai penyebaran pandemi COVID-19. (ANTARA FOTO: Nova Wahyudi)

Selain itu, pandemi COVID-19 juga membuat sekitar 57 persen perempuan mengalami peningkatan stres, kecemasan, beban pekerjaan rumah tangga, potensi kehilangan pendapatan, dan beberapa kasus kekerasan berbasis gender.

Implementasi SDG's
Sementara itu, Dewan Penasihat SDG Academy Indonesia Erna Witoelar menjelaskan penerapan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) di lingkungan BUMN dapat meningkatkan kesetaraan gender. Kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di SDGs bersifat holistik dan saling terkait.

“Melalui Goal 5 SDGs, banyak pilihan untuk bermitra dan banyak kesempatan untuk otomatis menjadi pemimpin kalau kita mengutamakan target-target ini,” kata Erna.



Paramedis COVID-19 perempuan menyampaikan ucapan Selamat Hari Kartini untuk para pejuang medis di garda terdepan. (ANTARA FOTO: Muhammad Iqbal)

Kepemimpinan perempuan dapat dioptimalkan dengan berlandaskan pada SDGs, karena dalam SDGs diperlukan kemampuan multitasking dan managerial yang baik, kepemilikan empati dan keberpihakan terhadap masyarakat lapisan bawah, kemampuan menjembatani dan menggalang solidaritas.

Senada dengan itu, *UN Women Indonesia Representative and Liaison to ASEAN*, Jamshed M Kazi, mengatakan pihaknya mengapresiasi komitmen Kementerian BUMN RI yang diwujudkan melalui Srikandi BUMN sebagai pendongkrak untuk mendukung lebih banyak perempuan duduk di kursi kepemimpinan perusahaan.

"Dalam banyak studi, kepemimpinan perempuan adalah hal penting untuk mendorong kinerja badan usaha, tidak terkecuali perusahaan BUMN," kata Kazi.

Kazi menegaskan bahwa perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk dapat menjadi pemimpin perempuan atau CEO. Meskipun, Kazi tak menampik saat ini dominasi lelaki masih banyak terjadi di lingkungan kerja. Ia memberi contoh bagaimana ukuran ponsel cerdas yang terus bertambah hari ke hari, padahal ukuran tangan perempuan lebih kecil dari laki-laki. Hal itu dikarenakan ponsel cerdas mayoritas dirancang oleh laki-laki.

Begitu juga saat di mal atau pusat perbelanjaan, terlihat antrean

kamar kecil perempuan lebih panjang dibandingkan kamar kecil lelaki.

"Saat ini kita masih hidup di lingkungan yang dirancang oleh lelaki untuk lelaki. Untuk itu, peran perempuan sangat diperlukan," kata Kazi lagi.

Kazi mengapresiasi keterlibatan perempuan di sejumlah sektor baik negeri dan swasta. Ia berharap target 15 persen kepemimpinan perempuan di perusahaan BUMN tidak hanya terhenti pada angka tersebut, tetapi juga terus naik dari tahun ke tahun.

Srikandi BUMN merupakan komunitas perempuan berkarya di BUMN untuk saling mendukung sesama perempuan dalam berkarya dan berprestasi dengan beragam peran sebagai ibu, istri dan pekerja.

Komunitas Srikandi BUMN didirikan untuk menjawab panggilan Presiden Joko Widodo, yang menyatakan bahwa Indonesia berkomitmen untuk meningkatkan keterwakilan perempuan hingga 30 persen di parlemen dan berbagai pembuat kebijakan.

Hal ini juga diperkuat dengan adanya arahan dari Menteri BUMN Erick Thohir bahwa BUMN punya program ke depan untuk meningkatkan jumlah perempuan, kalau bisa 15 persen di tingkat direksi BUMN, sesuai standar Asia Tenggara.

Komunitas Srikandi BUMN didirikan dengan kesadaran bahwa perempuan mempunyai kesempatan yang sama untuk bekerja dan berkarir.*



8 Talenta Milenial

Terbaik Pimpin Rumah BUMN



Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Erick Thohir bersama peserta Inaugurasi CEO & CFO Muda Rumah BUMN. (Dok. FHCI)

Kementerian BUMN mengangkat delapan talenta milenial terbaik dari sejumlah BUMN sebagai CEO dan CFO Muda Rumah BUMN untuk memberikan kontribusi bagi masyarakat khususnya UMKM.

“Program Assessment dan Leadership, Managerial, dan Entrepreneurship Bootcamp CEO dan CFO Muda Rumah BUMN ini dirancang menjadi salah satu implementasi dari pengembangan talenta sebagai bagian dari 5 Prioritas Kementerian BUMN,” ujar Menteri BUMN Erick Thohir belum lama ini.

Hal tersebut, lanjut Menteri Erick, tentunya selaras dengan upaya Kementerian BUMN mempersiapkan insan muda BUMN duduk dalam jajaran direksi dan komisaris BUMN

dengan target keterwakilan milenial sebesar lima persen.

Sebanyak delapan talenta milenial terbaik dari PT BRI, PT Bank Mandiri, PT Pertamina, dan PT Telkom Indonesia telah terpilih sebagai CEO dan CFO Muda Rumah BUMN setelah melalui proses seleksi dan bootcamp dengan 36 top talent BUMN pada 8-22 Februari 2021.

“Generasi baru pemimpin Indonesia melalui Rumah BUMN haruslah memiliki karakter dan nilai luhur yang kuat, dan mampu memimpin serta menggerakkan perubahan untuk kemajuan. Tidak hanya bagi diri dan institusinya, namun juga Indonesia,” kata Staf Khusus III Menteri BUMN Arya Sinulingga dalam kegiatan Inaugurasi CEO dan CFO Muda Rumah BUMN.

Deputi Bidang SDM, Teknologi dan Informasi Kementerian BUMN Alex Denni. (Dok. FHCI)



Staf Khusus Menteri BUMN Bidang Komunikasi Publik Arya Sinulingga (Dok. FHCI)



Sementara itu, Deputi Bidang SDM, Teknologi, dan Informasi Kementerian BUMN Alex Denni menambahkan penerapan nilai-nilai AKHLAK yakni Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, penting dijalankan para talenta muda BUMN.

“Melalui penempatan CEO dan CFO muda, kami ingin mencetak pemimpin BUMN masa depan, yang memiliki core values AKHLAK serta terpenggil untuk senantiasa belajar, tumbuh, dan berkontribusi untuk Indonesia-3 employee value proposition atau EVP di BUMN,” ujar Alex Denni.

Sebanyak 246 Rumah BUMN telah berdiri di seluruh Indonesia yang dikelola oleh 14 BUMN.



"Program Assessment dan Leadership, Managerial, dan Entrepreneurship Bootcamp CEO dan CFO Muda Rumah BUMN ini dirancang menjadi salah satu implementasi dari pengembangan talenta sebagai bagian dari 5 Prioritas Kementerian BUMN,"

- Menteri BUMN Erick Thohir -

Dengan program CEO-CFO Muda Rumah BUMN ini diharapkan dapat mengakselerasi tercapainya lima fungsi Rumah BUMN yaitu pengembangan UMKM, *basecamp millennials*, penyaluran program PKBL, *co-working space*, dan satgas bencana.

Program 100 Hari Kerja Usai terpilih, sejumlah CEO-CFO Muda Rumah BUMN langsung bergerak dengan menyusun rencana program 100 hari kerja.

CEO Rumah BUMN Surabaya, Jawa Timur, Rizki Meizano mengatakan dirinya akan mengkonsolidasikan infrastruktur Rumah BUMN yang terdiri atas penyusunan dan sinkronisasi data UMKM di 17 Rumah BUMN se-Jatim dari tujuh BUMN.

Kemudian, penyusunan *new dashboard performance* yang seragam untuk seluruh Rumah BUMN di Jatim dan ditambah penyusunan *new concept budgeting* sebagai bentuk kemandirian Rumah BUMN.

"Program lainnya adalah kunjungan ke 17 kota/kabupaten untuk berdiskusi dengan fasilitator Rumah BUMN, UMKM *local champion*, komunitas setempat, dan *stakeholder* terkait yakni BUMN dan dinas guna



Ketua Umum FHCI Alexandra Askandar. (Dok. FHCI)



(Dok. FHCI)

membahas pencapaian target lima fungsi Rumah BUMN," jelasnya.

Sementara itu, CEO Rumah BUMN Batam, Kepulauan Riau, Achmad Retno Syafari'e mengungkapkan rencana kerja 100 harinya adalah melakukan sosialisasi dan koordinasi peran Rumah BUMN kepada *stakeholder* di Kepulauan Riau.

"Kami juga akan mengembangkan UMKM melalui program *Go Modern, Go Digital, Go Online, dan Go Global*," ucapnya.

Lalu, penyiapan empat fungsi Rumah BUMN yakni *basecamp millennial* melalui program *Wirakriya Milenial* dan inkubasi bisnis dengan menggandeng SMK atau perguruan tinggi.

Selanjutnya, menurut Achmad, adalah menghadirkan *co-working space* lewat penyediaan akses internet di komunitas UMKM dan milenial; berkoordinasi dengan Ketua Satgas Bencana BUMN Kepulauan Riau/Pertamina; dan membantu penyaluran program tanggung jawab sosial dan lingkungan kepada mitra binaan UMKM.

Sedangkan, CEO Rumah BUMN Balikpapan, Kalimantan Timur, Walid Akbar memfokuskan pada master data UMKM, Rumah BUMN *Ecosystem*, dan *millennial movement*.

"Untuk tiga bulan pertama, Rumah BUMN Balikpapan akan fokus pada *stakeholder management, existing system definition, dan infrastructure preparation*," ujarnya.*

Aturan Baru PKWT

Berikan Perlindungan Bagi Pekerja dan Pemberi Kerja

Siluet seorang wanita dengan latar belakang gedung perkantoran di Jakarta. (ANTARA FOTO: Rivan Awal Lingga)

Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yang ditetapkan Presiden Joko Widodo pada 2 Februari 2021.

PP itu merupakan turunan Undang-Undang (UU) Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Tepatnya implementasi Pasal 81 dan 185 huruf b UU 11/2020.

Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan Kerja Kementerian Tenaga Kerja Haiyani Rumondang mengatakan kebijakan tersebut sesuai kondisi ekonomi global yang memerlukan respons cepat, namun tetap mengedepankan perlindungan kerja dan kelangsungan dunia usaha.

Ia menjelaskan PP juga membahas alih daya yang telah mengakomodasi

putusan Mahkamah Konstitusi (MK) dan tanggung jawab perusahaan alih daya memenuhi hak pekerjaanya.

"(PP) juga mengakomodir waktu kerja dan istirahat PKWT yang bersifat fleksibel," tambah dia.

Selain itu, pemberian upah lembur dan pesangon juga diatur dengan tetap memperhatikan aspek perlindungan.

Direktur Persyaratan Kerja Kemnaker S Junaedah menjelaskan sesuai PP, jangka waktu PKWT adalah maksimal lima tahun.

Jika jangka waktu PKWT akan berakhir dan pekerjaan belum selesai, maka dapat diperpanjang dengan jangka waktu keseluruhan tidak lebih dari lima tahun.



Sejumlah pekerja melakukan pelintangan rokok di Kudus, Jawa Tengah. (ANTARA FOTO: Yusuf Nugroho)

"Masa kerja tetap dihitung sejak terjadinya hubungan kerja berdasarkan PKWT. Tidak boleh diperpanjang lagi," ujarnya. Aturan tersebut tertuang dalam Pasal 8 ayat 1 PP 35/2021.

PKWT juga tidak dapat diadakan untuk pekerjaan bersifat tetap. Penentuan PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWT berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu hanya untuk pekerjaan sekali selesai atau sifatnya sementara.

Dengan aturan baru itu, pekerja harian masuk kategori PKWT.

Dalam PP juga dijelaskan bahwa pekerja dengan status PKWT berhak mendapatkan kompensasi saat kontrak berakhir.

Kompensasi itu tertuang dalam Pasal 15 ayat 1 PP 35/2021. Aturan kompensasi PKWT merupakan turunan Pasal 61 A UU Cipta Kerja.

"Auran lama tidak ada kewajiban memberikan kompensasi kepada pekerja PKWT saat kontrak selesai. Kalau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) mendapatkan pesangon dari perusahaan, maka sekarang PKWT juga dapat kompensasi. Jadi, dua-duanya ada perlindungannya," jelas Junaedah.

Pengusaha wajib memberikan kompensasi pekerja PKWT yang telah bekerja minimal satu bulan secara terus menerus.



Pencari kerja melihat persyaratan yang tercantum dalam lowongan kerja di sebuah stand perusahaan dalam Bursa Kerja di Aula Skodam, Malang, Jawa Timur. (ANTARA FOTO: Ari Bowo Sucipto)

Alih Daya

Terkait alih daya, PP 35/2021 mengatur hubungan pekerja dengan perusahaan alih daya atau penyerahan sebagian pekerjaan ke perusahaan lain.

Hubungan kerja perusahaan alih daya dan pekerja didasarkan pada PKWT atau PKWTT. Waktu kerja yakni tujuh jam dalam satu hari dan 40 jam satu minggu untuk enam hari kerja per minggu atau delapan jam dalam satu hari dan 40 jam untuk lima hari kerja per pekan.

Sementara waktu lembur, paling lama empat jam dalam satu hari dan 18 jam per minggu.

"Intinya, UU Cipta Kerja ini adalah bagaimana pekerja alih daya mendapatkan hak dan perlindungannya terjamin," terang Junaedah.

Sementara itu, Mediator Hubungan Industrial Kemnaker Arwan mengatakan aturan baru soal PHK

juga memberikan kepastian dan perlindungan pada pekerja dan menguntungkan kedua belah pihak.

"Seorang pekerja tidak bisa di-PHK karena alasan-alasan tertentu," katanya.

Pengusaha dilarang mem-PHK pekerja karena alasan sakit selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus.

Selain itu, pekerja tidak dapat di-PHK karena alasan memenuhi kewajiban terhadap negara, menjalankan ibadah yang diperintahkan agama, menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan, mempunyai pertalian darah atau perkawinan dengan pekerja di satu perusahaan, menjadi anggota serikat pekerja, dan lainnya.

Aturan terkait PKWT mengalami perubahan peraturan yang cukup signifikan dengan pemberlakuan PP baru ini. Oleh karenanya, perlu diinventarisasi permasalahan yang ada dan juga solusinya.*

Komitmen Pengurus Baru FHCI Wujudkan SDM Inovatif sebagai Lokomotif Indonesia Maju



Menteri BUMN Erick Thohir menyampaikan kata sambutan pada acara pengukuhan kepengurusan FHCI periode 2021-2024 di Jakarta. FHCI merupakan wadah pengelola dan praktisi SDM di BUMN yang berkomitmen untuk memacu peningkatan kualitas dan kompetensi SDM di lingkungan BUMN untuk beradaptasi dengan perubahan bisnis yang bergerak dinamis di era VUCA (Volatile, Uncertainty, Complexity dan Ambiguity) dan disrupsi digital ini. (ANTARA FOTO: Dhemas Reviyanto)

Menteri BUMN Erick Thohir resmi melantik kepengurusan baru Forum Human Capital Indonesia (FHCI) untuk periode 2021-2024. Alexandra Askandar, yang juga Wakil Direktur Utama PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, dipercaya menjadi Ketua Umum FHCI periode 2021-2024.

Dalam kesempatan itu, Erick menyampaikan arahan Presiden Joko Widodo yang mencanangkan cita-cita Indonesia di tahun 2045 menjadi negara maju dengan pendapatan Rp320 juta per kapita per tahun atau Rp 27 juta per kapita per bulan, Produk Domestik Bruto Indonesia mencapai 7 triliun dolar AS, dan perekonomian

Indonesia sudah masuk lima besar ekonomi dunia, dengan kemiskinan mendekati nol persen.

Menurut Erick Thohir, BUMN sebagai mesin pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu elemen utama untuk mencapai cita-cita nasional menjadi negara maju.

Karena itu, Erick Thohir mengapresiasi program FHCI dalam melahirkan talenta-talenta terbaik untuk menyongsong Indonesia menjadi negara maju tahun 2045.

Kementerian BUMN mengapresiasi talenta dari berbagai generasi, terutama kalangan muda dan perempuan, serta talenta dari Kawasan Indonesia Timur, seperti dari Sulawesi, Papua dan Papua Barat untuk berkontribusi langsung menciptakan nilai tambah terhadap perekonomian dan pemberdayaan masyarakat.

Saat ini, para talenta tersebut menghadapi tantangan dan dinamika perekonomian nasional dan global. Untuk itu, Erick berpesan agar SDM di BUMN membudidayakan iklim kerja yang inovatif untuk menciptakan peluang bisnis serta melakukan terobosan bisnis di era digital, serta mengimplementasikan nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif).



Menteri BUMN Erick Thohir (kedua kanan), Ketua Umum FHCI Alexandra Askandar (kedua kiri), Ketua Srikandi BUMN Tina T. Kemala Intan (kiri) dan Ketua BUMN Muda Soleh Ayubi (kanan) berfoto bersama pada acara pengukuhan kepengurusan FHCI periode 2021-2024 di Jakarta. (ANTARA FOTO: Dhemas Reviyanto)

“BUMN harus beradaptasi karena lanskap SDM sudah berubah. Kuncinya, para pengelola SDM di BUMN harus segera beraksi nyata menghadapi perubahan itu dengan menyiapkan berbagai pengembangan SDM yang bersifat *future readiness* dalam menghadapi gejala perubahan manajemen, model bisnis atau gaya kepemimpinan,” kata Menteri BUMN tersebut.

SDM Inovatif

Sejalan dengan itu, Forum Human Capital Indonesia (FHCI) sebagai wadah pengelola dan praktisi SDM di BUMN, berkomitmen untuk memacu peningkatan kualitas dan kompetensi SDM di lingkungan BUMN untuk beradaptasi dengan perubahan bisnis yang bergerak dinamis di era VUCA (*volatile, uncertainty, complexity & ambiguity*) dan disrupsi digital ini.



Ketua Umum FHCI Alexandra Askandar menyampaikan arahan FHCI kedepannya pada acara pengukuhan kepengurusan FHCI periode 2021-2024 di Jakarta. (Dok. FHCI)



Menteri BUMN Erick Thohir (kedua kiri), Ketua Umum FHCI Alexandra Askandar (kedua kanan), Ketua BUMN Muda Soleh Ayubi (kanan) dan Ketua Srikandi BUMN Tina T. Kemala Intan (kiri) berfoto bersama usai mengikuti konferensi pers pengukuhan kepengurusan FHCI periode 2021-2024 di Jakarta. (ANTARA FOTO: Dhemas Reviyanto)

Program pengembangan SDM yang berkesinambungan diimplementasikan FHCI bersama BUMN untuk membangun kolam talenta (*talent pool*) nasional dalam menyongsong upaya pemerintah mewujudkan Visi Indonesia 2045 yang berbasis pengembangan kualitas SDM.

Ketua Umum FHCI periode 2021-2024, Alexandra Askandar mengatakan, FHCI telah banyak berkiprah selama 1,5 dasawarsa ini untuk membangun dan mengembangkan SDM nasional di lingkungan BUMN.

“Dalam lima tahun terakhir ini tren pengembangan *human capital* di Indonesia ini banyak melahirkan gagasan dan program-program terobosan. Ke depannya, FHCI berkomitmen untuk berkolaborasi mengkreasikan program pengembangan SDM yang inovatif dan berperan sebagai lokomotif untuk mengakselerasi terwujudnya SDM Unggul Indonesia Maju,” ujar Alexandra Askandar.

Alexandra menjelaskan, FHCI mencermati tren pengembangan BUMN yang dirancang sedemikian rupa untuk adaptif dan kompetitif di era VUCA dan menyiasati dampak

pandemi COVID-19 terhadap kinerja bisnis BUMN.

Dinamika ini direspons BUMN untuk mengembangkan program mencetak pemimpin dari internal perusahaan (*creating leaders from within*) dari generasi muda serta kaum perempuan yang berasal dari latar belakang sosial-budaya yang beragam untuk berkiprah di BUMN.

“FHCI menyokong upaya Kementerian BUMN untuk terus mendorong partisipasi generasi milenial dan keterwakilan perempuan di jajaran direksi perusahaan BUMN. Salah satu terobosan yang dilakukan Kementerian BUMN adalah memberikan kesempatan kepada generasi milenial untuk duduk di jajaran direksi dengan target 10 persen dari seluruh direksi BUMN dan target keterwakilan perempuan sebesar 20 persen di jajaran direksi atau komisaris di BUMN,” ujar Ketua Umum FHCI yang baru tersebut.

Lebih lanjut Alexandra menjelaskan bahwa FHCI telah menyiapkan program untuk mendukung ini, antara lain program *Leadership Development, Raising Number of Diaspora Talents* di jajaran direksi BUMN, dan program BUMN Bisa! (Bersama Bangun Indonesia).*

“FHCI menyokong upaya Kementerian BUMN untuk terus mendorong partisipasi generasi milenial dan keterwakilan perempuan di jajaran direksi perusahaan BUMN.

- Ketua Umum FHCI, Alexandra Askandar. -

Nicke Widyawati



(ANTARA FOTO: Puspa Perwitasari)

Penjaga Ketahanan Energi Nasional

Sejak awal pandemi, PT Pertamina (Persero) dihadapkan pada tantangan *triple shock* yakni penurunan harga minyak dunia, pelemahan permintaan, dan depresiasi kurs yang menekan kinerja perseroan.

Namun, Pertamina di bawah kepemimpinan Nicke Widyawati mampu meresponsnya dengan strategi, inovasi bisnis, dan adaptasi, yang cepat dan tepat, sehingga berhasil membawa Pertamina mencapai kinerja positif.

Nicke lulus S1 dari Teknik Industri ITB pada 1991 dan meraih gelar

S2 Hukum Bisnis Universitas Padjadjaran pada 2009.

Sebelum menjabat Dirut Pertamina, Nicke menempati posisi eksekutif di berbagai perusahaan sejak 2009, di antaranya Direktur Pengadaan Strategis 1 PT PLN (Persero) dan Direktur SDM Pertamina.

Kepemimpinan Nicke di Pertamina dijalankan dalam 10 prioritas utama, di antaranya, jaminan ketersediaan energi di seluruh pelosok negeri, konsisten menjalankan program mandatori pemerintah, terus menjalankan proyek strategis yang menyerap

ribuan tenaga kerja, dan menggerakkan industri nasional.

Di tengah pandemi, Nicke mengambil sikap terbuka dan bersinergi dengan pihak lain, serta memimpin restrukturisasi Pertamina sebagai *holding* migas untuk beradaptasi dengan perubahan ke depan.

Ia juga berkontribusi aktif dalam penurunan impor BBM serta penyediaan energi lebih bersih untuk masyarakat seperti program B30 dan penyelesaian Kilang Langit Biru Cilacap, yang mampu menurunkan impor BBM jenis Pertamina sebanyak 668 ribu barel per bulan atau setara 700 juta dolar AS per tahun.

Nicke juga konsisten meningkatkan transparansi dan menjunjung tinggi tata kelola melalui kerja sama dengan berbagai lembaga termasuk Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).

Dengan kegigihan dan ketegasannya menakhodai Pertamina, Nicke pun dinobatkan Fortune dan juga Forbes sebagai salah satu perempuan paling berpengaruh di dunia pada 2020.

Forbes menempatkan srikandi Indonesia itu dalam peringkat 25 besar daftar perempuan paling berpengaruh di dunia pada tahun lalu.

SDM Unggul dan Pengembangan EV Battery

EV battery akan menjadi bisnis masa depan Pertamina, sehingga BUMN energi tersebut harus menyiapkan strategi jangka panjang agar bisa mengantisipasi tren ke depan tersebut, yang di dalamnya adalah menyiapkan sumber daya manusia (SDM) unggul dan berdaya saing yang menguasai teknologi EV battery.

"Pertamina telah melakukan kerja sama dengan sejumlah produsen kendaraan listrik dunia untuk melakukan transfer teknologi, sehingga SDM Pertamina akan mumpuni dan menguasai teknologi paling mutakhir. Hal itu diimplementasikan Pertamina di antaranya dengan membangun stasiun pengisian kendaraan listrik umum (SPKLU)," ujar Nicke.

Menurut dia, 70 persen SDM Pertamina merupakan generasi milenial yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan digitalisasi. Dalam pengembangan SDM, Pertamina juga memiliki program *Catalyser* sebagai penyiapan *future leaders* Pertamina dengan modul-modul bisnis



Direktur Utama PT Pertamina (Persero) Nicke Widyawati saat mengikuti Rapat Dengar Pendapat (RDP) dengan Komisi VII DPR di Kompleks Parlemen, Senayan, Jakarta. Rapat tersebut membahas tugas dan fungsi ISC sebagai pengganti Petral untuk impor minyak mentah dan BBM, rencana Pertamina dalam penggunaan BBM ramah lingkungan serta progres dan proyeksi keterjaminan penyediaan Elpiji 3 Kg kepada rakyat pada 2020-2024 sesudah restrukturisasi PT Pertamina (Persero) Subholding Pemasaran. (ANTARA FOTO: Dhemas Reviyanto)

komprehensif dan dilengkapi studi banding ke berbagai negara

Pertamina juga memiliki Universitas Pertamina untuk menyiapkan SDM unggul, berkualitas, dan adaptif terhadap perkembangan bisnis energi dan dunia. Mereka ini akan menjadi bibit unggul dan penggerak utama mengembangkan ekosistem EV dan *green energy* Pertamina ke depan.

Peran Perempuan Pertamina Menjaga Ketahanan Energi

Pertamina menaruh perhatian besar terhadap peningkatan kompetensi dan peranan perempuan di seluruh lini operasional perusahaan.

Berbagai fasilitas untuk mendukung perempuan bekerja disiapkan, juga kesempatan mengembangkan kompetensi, pengetahuan, dan karir,

sangat terbuka, sama antara laki-laki dan perempuan.

"Saya meyakini perempuan memiliki daya juang, daya tahan, empati, dan tanggung jawab tinggi. Ketika perempuan mendapatkan tugas seberat apapun, pasti akan dituntaskannya. Oleh karena itu, perempuan harus mampu berpikir positif, optimis, dan menularkan energi positif ke orang-orang sekitarnya," ujar Nicke.

Lebih lanjut, dia menjelaskan pada akhirnya kerja tim dan soliditas juga merupakan kunci, dengan perempuan dan laki-laki saling melengkapi untuk terus berperan dan berkontribusi bersama secara optimal.

Nicke mengajak semua pihak bergerak bersama-sama guna mencapai tujuan, khususnya menjaga ketahanan energi Indonesia.*



Alexandra Askandar
**Wujudkan SDM
 Unggul dan
 Ber-AKHLAK Melalui FHCI**

Ketua Umum FHCI Periode 2021-2024, Alexandra Askandar. (Dok. Bank Mandiri)

Menteri BUMN Erick Thohir melantik Wakil Direktur Utama PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Alexandra Askandar sebagai Ketua Umum Forum Human Capital Indonesia (FHCI) periode 2021-2024 di Jakarta, Rabu (7/4/2021).

Alexandra menggantikan Herdy Harman, yang menjabat Ketua Umum FHCI periode sebelumnya, 2015-2021. Alexandra terpilih melalui musyawarah mufakat dalam Rapat Anggota Tahunan (RAT) 2021. Selain Alexandra, tiga kandidat ketua umum lainnya adalah Agus Winardono (BRI), Wing Antariksa (PTPN III), dan Arief Sanjaya (JIEP).

Sebagai Ketua Umum FHCI, perempuan kelahiran 1972 itu meyakini setiap peran yang menjadi tanggung jawabnya haruslah dijalani dengan amanah. Ia memegang teguh prinsip itu.

FHCI merupakan organisasi inspiratif yang memiliki kapasitas dan kapabilitas mumpuni, tempat saling berbagi, berinteraksi, belajar, dan sinergi untuk kemajuan pengelolaan *human capital* BUMN. Tujuan FHCI sangat strategis yaitu mencetak SDM yang kompetitif, inovatif, ber-AKHLAK, dan mampu bersaing di tingkat global.

"FHCI ikut andil dalam lima peran yakni melakukan riset strategis sebagai masukan multiperspektif terhadap pengembangan SDM. Bekerja sama dengan BUMN lain dan pihak eksternal untuk memperkuat sinergi dan memberikan nilai tambah pengelolaan SDM," terang peraih gelar sarjana di Universitas Indonesia dan MBA dari Boston University itu.

Peran lainnya, menerapkan program pengembangan SDM; wadah bertukar informasi manajemen SDM melalui *benchmarking*, magang, dan berbagi praktik terbaik; serta melaksanakan program sosial untuk mengembangkan kepedulian, nasionalisme, dan perkuatan karakter SDM.

Perempuan nomor dua di Bank Mandiri dengan kode emiten BMRI itu, menyebutkan sejumlah tantangan baik eksternal maupun internal dalam membangun SDM, seperti digitalisasi dan perkembangan kecerdasan buatan atau *artificial intelligence* (AI), yang mendisrupsi bisnis dan

kebutuhan SDM. Lalu, kondisi yang penuh gejolak (*volatile*), ketidakpastian (*uncertain*), kompleks (*complex*), dan tidak jelas (*ambiguous*). Serta, globalisasi yang menyebabkan perusahaan gagal bertahan.

Sejumlah strategi telah disiapkan guna mengatasi tantangan tersebut. Di antaranya, penyesuaian kebijakan pengelolaan SDM dan implementasinya guna mendukung sinergi lebih optimal antar-BUMN dan Kementerian BUMN.

Kemudian, mengakselerasi program peningkatan talenta di Indonesia timur, pemberdayaan perempuan Srikandi, dan peningkatan keterwakilan perempuan dan milenial ke level *senior management*.

"Strategi berikutnya, proaktif mengembangkan talenta melalui program kepemimpinan dan kompetensi agar menjadi pemimpin yang lincah (*agile*), inovatif, dan kompetitif," jelas perempuan yang gemar bersepeda itu.

Juga, *re-branding* BUMN agar menginspirasi talenta muda dan *global talent* dengan *employee value proposition* (EVP) untuk membangun Indonesia.

Mitra Strategis

Alexandra meyakini FHCI merupakan titik koneksi dalam segitiga sinergi bersama Kementerian BUMN dan BUMN.

"FHCI adalah mitra strategis Kementerian BUMN dan mitra kerja BUMN pada bidang *human capital*. Konektivitas ini juga didasari EVP dan AKHLAK kuat untuk mewujudkan SDM yang unggul," ucapnya.

FHCI juga menjadi mitra strategis BUMN dan Kementerian BUMN menyusun dan mengimplementasi kebijakan, serta memberi masukan aspirasi dan isu implementasi *human capital* di BUMN.

Pembangunan sinergi tersebut juga didukung dengan tiga strategi FHCI yakni *leadership development*, *attract* dan *retain best talent*, serta *character building*.*

LEADER-MANAGER MERAH PUTIH: SENI MEMIMPIN PADA MASA POST-NORMAL



Hermawan Kartajaya
Chairman and Founder MarkPlus, Inc.

Ardhi Ridwansyah
Associate Dean MarkPlus Institute

DUA PERAN PEMIMPIN

Siapa itu pemimpin? Seperti apa ciri-ciri pemimpin yang baik? Dan bagaimana cara seseorang—baik lelaki maupun perempuan—bisa membangun kepemimpinan di dalam perusahaan?

Pertanyaan-pertanyaan di atas menjadi topik yang telah banyak dibahas oleh para pakar kepemimpinan sejak puluhan tahun silam. Khusus untuk pertanyaan ketiga, sengaja kami selipkan agar lebih relevan dengan momentum pada April yang biasa diramaikan dengan wacana pemberdayaan kaum perempuan.

Tentu, sudah sangat banyak pakar yang berusaha menjawab pertanyaan-pertanyaan di atas. Pendapat-pendapat mereka pun telah dipublikasikan dalam banyak buku dan jurnal. Jika disederhanakan, ragam pendapat tersebut bisa dikelompokkan ke dalam dua kategori berikut ini.

Pertama, kepemimpinan adalah tentang memengaruhi orang lain.

Karena itulah seorang pemimpin perlu membangun kharismanya agar orang-orang di sekelilingnya bisa ia pengaruh secara efektif. "Kepemimpinan adalah tentang pengaruh, tidak lebih, tidak kurang," demikian kata-kata dari pakar kepemimpinan John C. Maxwell.

"Leadership is influence.
Nothing more, nothing less."

- John C. Maxwell -

Kedua, kepemimpinan adalah tentang mengembangkan orang lain.

Pendapat kedua ini adalah lanjutan yang pertama. Setelah orang lain secara sukarela mengikuti apa yang Anda katakan atau Anda lakukan, selanjutnya Anda memiliki tanggung jawab membawa mereka menjadi pribadi yang lebih baik.

Apa yang dikatakan oleh Jack Welch, mantan orang nomor satu di General Electric, berikut ini mewakili pendapat kedua tentang kepemimpinan tersebut; "Sebelum Anda menjadi seorang pemimpin, kesuksesan adalah tentang mengembangkan diri sendiri. Saat Anda sudah menjadi seorang pemimpin, kesuksesan adalah tentang mengembangkan orang lain".

"Before you are a leader,
success is all about growing
yourself. When you become
a leader, success is all about
growing others."

- Jack Welch -

PI-PM VS CI-EL

Sebelum membahas lebih lanjut terkait konsep kepemimpinan di masa pascapandemi ini, mari kami segarkan lagi pemahaman Anda terhadap konsep PI-PM dan CI-EL yang kami "promosikan" ke mana-mana sejak awal pandemi COVID-19 melanda dunia.

Di dalam berbagai seminar, kami sudah sering menyatakan bahwa organisasi perlu menjaga sinergi antara *productivity, improvement, professionalism, dan management* (PI-PM) dengan *creativity, innovation, entrepreneurship, serta leadership* (CI-EL). Mengharmoniskan PI-PM dan CI-EL tentunya bukan berarti bahwa proporsi keduanya harus sama rata (*fifty-fifty*). Bukan seperti itu. Tergantung kondisi yang dihadapi perusahaan.

Di dalam situasi krisis, kami percaya bahwa CI-EL harus lebih menonjol perannya dibandingkan PI-PM. Para pemimpin perusahaan BUMN maupun swasta tidak lagi bisa bekerja dengan cara-cara lama.

Productivity and Creativity

Dengan produktivitas Anda akan bisa menghasilkan produk-produk secara tepat dan efisien. Sedangkan kreativitas akan menghasilkan produk-produk baru yang lebih relevan.

Meskipun demikian, pandemi COVID-19 telah menjadikan cara berpikir kreatif semakin dibutuhkan. Perubahan besar yang terjadi dalam pemanfaatan teknologi dan cara manusia berinteraksi menuntut adanya solusi-solusi baru. Sekedar berpikir *single loop*—mengulang-ulang apa yang pernah dilakukan—tidak cukup lagi. Anda harus berpikir lebih kreatif! Inilah saatnya perusahaan menghasilkan lebih banyak ide-ide baru.

Improvement and Innovation

Kedua konsep di atas sering dianggap serupa, padahal sebenarnya tidak sama. Jika Anda berpikir untuk meningkatkan kualitas layanan yang sudah ada, maka itulah yang disebut *improvement*. Namun, jika Anda membuat solusi layanan baru yang sebelumnya tidak ada di perusahaan, maka itulah contoh *innovation*.

Pada masa pandemi ini, karena kreativitas menjadi semakin penting, maka *innovation*—sebagai saudara kembarnya—menjadi semakin dibutuhkan juga. Saat solusi lama menjadi tidak relevan dengan kondisi *post-normal* ini, maka *improvement* tidak cukup lagi. Yang

Anda butuhkan adalah *innovation*. Harus ada lompatan radikal untuk menciptakan solusi yang baru. Bukankah sebuah bola lampu tidak diciptakan dari lilin yang diperbaiki terus-menerus?

Professionalism and Entrepreneurship

Sebagaimana pasangan-pasangan konsep yang telah dibahas sebelumnya, spirit *professionalism* dan *entrepreneurship* sama-sama dibutuhkan sebuah organisasi atau perusahaan. Jika *professionalism* diadopsi secara kebablasan, yang akan terbentuk adalah sebuah organisasi yang kaku, terlalu statis serta birokratis. Sebaliknya, dosis *entrepreneurship* yang tidak proporsional akan menjadikan organisasi kacau seolah tanpa sistem dan aturan.

Namun, di dalam situasi krisis sebagaimana saat pandemi COVID-19, organisasi perlu menambah "dosis" *entrepreneurship* di dalam tubuhnya.

Management and Leadership

Selama hampir 20 tahun, dua pakar kepemimpinan dari Harvard melakukan riset dan observasi terhadap para pemimpin dari berbagai organisasi di sektor bisnis dan publik. Secara khusus mereka mengamati perilaku para pemimpin itu di saat organisasinya berada pada situasi krisis.

Kesimpulannya? Di dalam krisis, para pemimpin tadi cenderung terlalu banyak melakukan manajemen, namun kurang menunjukkan kepemimpinan (*over-managed and under-led*) (McNulty & Marcus, 2020).

Apa sebenarnya perbedaan antara *management* dan *leadership*? Sederhananya, *management* fokus pada penyelesaian tugas dan pekerjaan, sedangkan *leadership* fokus pada manusia yang mengerjakan tugas tersebut.

LEADER-MANAGER MERAH PUTIH

Meskipun berbeda, peran *leader* dan *manager* bukanlah buah simalakama yang hanya bisa dipilih salah satu saja. Justru Anda harus bisa menyinergikan keduanya.

Tren *working from home* (WFH) yang terjadi selama pandemi menuntut adanya cara baru dalam komunikasi dan koordinasi tim. Manajemen proyek pun harus bisa dilakukan lewat rumah masing-masing. Ini adalah lingkup peran dari *management*.

Namun, jangan lupa bahwa krisis yang hadir tiba-tiba ini juga memengaruhi mental setiap orang di dalam

organisasi dan perusahaan. Ada yang demotivasi karena pengurangan gaji, ada yang cemas melihat angka penyebaran virus yang terus tinggi, ada yang stres karena beban kerja justru semakin tinggi, dan sebagainya. Tentu, mereka butuh dukungan, arahan, dan juga motivasi. Inilah peran dari *leadership*.

Keduanya sama-sama penting untuk diterapkan. Karena itulah kami menyusun model *Leader-Manager* Merah Putih di bawah ini. Model ini menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus bisa mengharmoniskan berbagai dikotomi yang ada di dalam organisasinya.

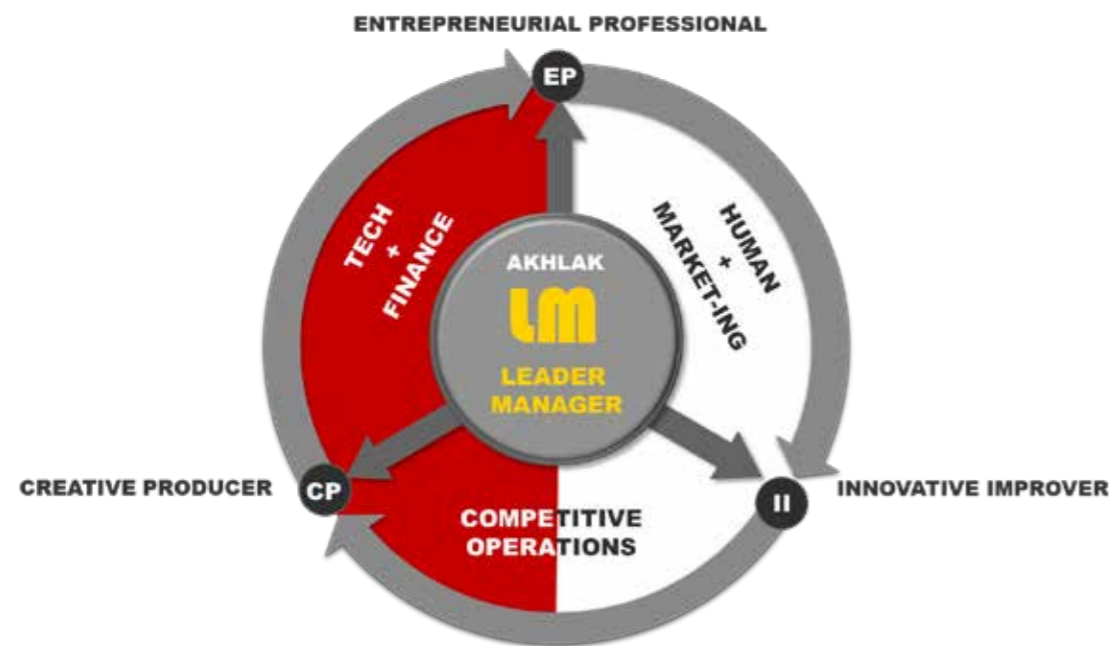
Dikotomi pertama adalah antara peran sebagai *leader* dan *manager*. Dikotomi kedua adalah antara fungsi

sekilas terkesan saling bertentangan, namun sebenarnya justru bisa saling menguatkan.

Misalnya saja, antara fungsi pemasaran dan keuangan. Pemasaran ibarat gas yang perlu diinjak agar organisasi Anda bisa melaju dengan cepat. Sementara, keuangan layaknya rem yang menjaga agar organisasi tidak kebablasan dalam melakukan pengeluaran.

Mana yang lebih penting?

Tentu saja organisasi membutuhkan keduanya. Dengan pemasaran, organisasi bisa menemukan dan menangkap peluang-peluang yang muncul di tengah jalan. Berbagai produk, program maupun ide yang dihasilkan juga akan lebih mudah diterima



Gambar 1. Leader-Manager Merah Putih

pemasaran dengan keuangan. Dan yang terakhir adalah antara pendekatan *human* dan *technology*. Semuanya harus bisa disinergikan untuk menyokong operasional organisasi yang lebih unggul (*competitive operations*).

DUA TUGAS BERAT LEADER-MANAGER

Di dalam model *Leader-Manager* yang telah digambarkan sebelumnya tercermin dua peran penting yang harus dijalankan oleh seorang pemimpin di organisasinya. Pertama menyinergikan berbagai dikotomi yang ada dan yang kedua menciptakan tim yang memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi.

Mengharmoniskan Dikotomi

Ada berbagai peran dan fungsi di dalam organisasi yang

pelanggan. Sementara keuangan juga tidak kalah penting perannya. Analisa keuangan yang detail akan menjadikan keputusan-keputusan pemasaran lebih mudah dievaluasi hasilnya.

Seorang *leader-manager* juga perlu menyinergikan pemanfaatan *human* dan *technology* di dalam organisasinya. Teknologi memang menjadikan banyak hal bisa dilakukan lebih efisien, namun pendekatan dengan *human* tetap bisa memberikan sentuhan emosional yang lebih besar.

Semuanya kemudian harus didukung dengan proses internal yang unggul dan kompetitif. Tanpa itu, fungsi-fungsi lain tidak akan bisa berjalan secara optimal.

Menciptakan "Agile Capabilities"

Peran berikutnya dari seorang *leader-manager* adalah menciptakan anggota tim yang bisa beradaptasi dalam menghadapi perubahan. Inilah cara seorang pemimpin untuk mengembangkan anggota timnya pada masa penuh tantangan seperti saat ini.

Kami membagi kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan ini ke dalam tiga jenis:

- *Creative producer*
Mereka adalah tim operasional yang senantiasa mengacu pada *standard operating procedure* di dalam organisasi. Kinerjanya efektif dan efisien. Namun, di sisi lain, mereka juga terbuka untuk melihat kemungkinan-kemungkinan ide baru yang bisa diterapkan.
- *Innovative improver*
Ini adalah tim produk maupun program yang bisa menyeimbangkan antara perbaikan-perbaikan kecil yang kontinyu dengan inovasi-inovasi besar yang bisa mengubah banyak hal. Saat kondisi normal, perbaikan-perbaikan memang cukup dilakukan dalam skala kecil dan terbatas. Inilah yang disebut *improvement*. Namun, di era pascanormal ini, banyak lompatan-lompatan baru yang bisa dilakukan. Inilah *innovation*.
- *Entrepreneurial professional*
Kelompok ketiga ini menggambarkan karyawan yang profesional dalam bekerja, namun juga memiliki jiwa *entrepreneurship* tinggi. Karyawan seperti ini tidak hanya menunggu saat terjadi perubahan. Mereka bisa melihat peluang yang muncul, mau berkolaborasi dan berani mengambil risiko.

Sebagai langkah awal, konsep dasar *Leader-Manager* ini sudah kami perkenalkan ke Telkom Corporate University. Itulah kenapa di dalam model *Leader-Manager* yang kami susun ada kata "AKHLAK". Ini merupakan akronim dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. AKHLAK merupakan budaya perusahaan yang dikampanyekan oleh Kementerian BUMN untuk seluruh badan usaha milik negara yang ada di negeri ini.

Kemampuan untuk mengatasi tantangan yang beragam inilah yang dibutuhkan para pemimpin kita saat ini. Melalui model yang kami kembangkan ini tersimpan harapan agar ada lebih banyak *leader-manager* yang bisa memberikan kontribusi bagi masyarakat di negeri ini.*



Kick Off dan Pelantikan Pengurus FHCI 2021-2024

Forum Human Capital Indonesia (FHCI) mengadakan acara *Kick Off* dan Pelantikan Pengurus FHCI 2021-2024 di Gedung Utama Kantor Pusat Pertamina, Jakarta pada Rabu, 7 April 2021. Acara ini dihadiri oleh Menteri Badan Usaha



Milik Negara (BUMN) Erick Thohir, Ketua FHCI periode 2021-2024 Alexandra Askandar, dan Pengurus FHCI.

Kick Off Kepengurusan FHCI masa kerja 2021-2024 dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang sangat strategis yaitu mendukung pemerintah dalam mencetak SDM yang kompetitif, inovatif, dan ber-AKHLAK serta mampu bersaing di tingkat global dalam menciptakan bisnis yang tumbuh berkelanjutan.*

Srikandi BUMN Dorong Kepemimpinan Perempuan

Dalam memperingati Hari Kartini 2021, FHCI melalui komunitas Srikandi BUMN Indonesia bersama dengan Kementerian BUMN menyelenggarakan peringatan bertajuk "Women in Leadership: a Competitive and Igniting Change" untuk menghargai peran dan



kontribusi perempuan dalam kepemimpinan, khususnya di BUMN. Acara yang diselenggarakan pada hari Rabu tanggal 20 April ini dibuka secara resmi oleh Menteri BUMN Erick Thohir dan menampilkan pembicara UN Women Indonesia Representative and Liaison to ASEAN Jamshed M Kazi serta Dewan Penasihat SDG Academy Indonesia Erna Witoelar.*



Tilang Elektronik, Ini Tahapan Penindakannya

Kamera pengawas atau Closed Circuit Television (CCTV) terpasang di kawasan Jalan Medan Merdeka Barat, Jakarta. Direktorat Lalu Lintas Polda Metro Jaya menerapkan penilangan dengan sistem Electronic Traffic Law Enforcement (ETLE) dengan memasang 10 kamera baru dengan fitur tambahan yang dapat mendeteksi pemakaian sabuk pengaman, penggunaan telepon genggam oleh pengemudi, nomor pelat ganjil genap dan batas kecepatan pengemudi. (ANTARA FOTO: Nova Wahyudi)

Kapolri Jenderal Pol Listyo Sigit Prabowo pada akhir Maret 2021 menerapkan program tilang elektronik atau *Elektronik Traffic Law Enforcement (ETLE)* di 12 kepolisian daerah (polda) yang memiliki 244 kamera untuk pelaksanaan program itu.

Polda Metro Jaya, Polda Jawa Barat, Polda Jawa Tengah dan Polda Jawa Timur merupakan empat dari 12 Polda yang menerapkan program tersebut.

Melalui sistem tilang elektronik ini, selain akurasi penindakan pelanggaran lalu lintas yang meningkat juga mengurangi interaksi antara petugas kepolisian dengan pelanggar sehingga tata kelola pemerintah yang bersih dapat diterapkan.

Berikut adalah tahapan penindakan pelanggaran lalu lintas dalam program tilang elektronik ini:

Tahap pertama, perangkat secara otomatis menangkap pelanggaran



Petugas memantau arus lalu lintas kendaraan yang terekam oleh kamera pengawas atau CCTV di Bandar Lampung, Lampung. Polresta Bandar Lampung akan memberlakukan tilang elektronik mulai 17 Maret 2021 dengan memasang kamera pengawas di beberapa titik jalan protokol di Kota Bandar Lampung. (ANTARA FOTO: Ardiansyah)

lalu lintas yang dimonitor dan mengirimkan media barang bukti ke data ETLE di *Regional Traffic Management Center (RTMC)* masing-masing Polda.

Tahap kedua, petugas akan mengidentifikasi data kendaraan menggunakan data identifikasi dan registrasi kendaraan yang nantinya akan ditilang jika memang benar bersalah.

Tahap ketiga, petugas mengirimkan surat konfirmasi ke alamat publik kendaraan bermotor untuk permohonan konfirmasi atas pelanggaran yang terjadi. Dengan melakukan

konfirmasi maka masyarakat bisa membantu bila ada perubahan data kepemilikan.

Tahap keempat, pemilik kendaraan melakukan konfirmasi ke website <https://etle-pmj.info>, melalui aplikasi android ETLE atau datang ke kantor ditilang di masing-masing wilayah kepolisian daerah.

Tahap kelima, petugas menerbitkan Tilang dengan metode pembayaran via BRIVA untuk setiap pelanggaran yang telah terverifikasi untuk penegakan hukum. Dalam surat tilang juga sudah dicantumkan keterangan pasal yang dilanggar, tanggal dan tempat pelanggaran.*

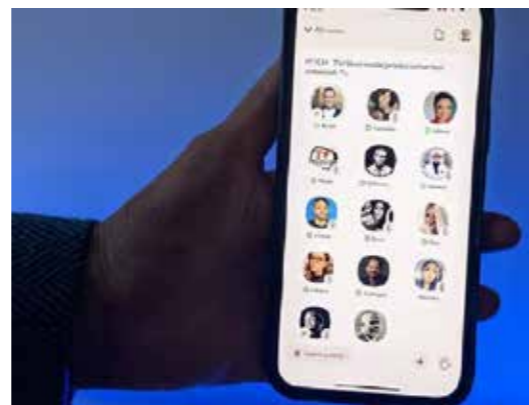
Mengembangkan Kompetensi dan Jejaring Lewat Aplikasi *Clubhouse*

Pada Februari 2021, aplikasi sosial *Clubhouse* mendadak menjadi populer setelah CEO Tesla dan SpaceX Elon Musk melakukan sesi perbincangan dan kemudian mengunggahnya di kanal *YouTube Tesla Owners*. Dalam unggahan berdurasi satu setengah jam tersebut, sang miliarder tengah mengadakan sesi diskusi dengan beberapa pengguna lain aplikasi *Clubhouse*.

Dalam hitungan beberapa jam setelah video tersebut diunggah pada 2 Februari 2021 maka ratusan orang, khususnya pengguna *iOS*

segera mencari tahu dan ingin bergabung ke aplikasi *Clubhouse* tersebut.

Bagi banyak kalangan yang telah jenuh mengikuti aneka informasi dari platform media sosial seperti *twitter*, kemudian saling bertukar pandang foto di *instagram* dan menengok kabar kolega di *facebook* serta bosan dengan aneka kegiatan *webinar* melalui *Zoom*, kehadiran *Clubhouse* ini seperti memberikan sensasi eksklusivitas dan akses ke tokoh yang menjadi figur publik untuk mendengarkan langsung tuturan mereka.



Aplikasi sosial ini diusung oleh sebuah startup teknologi komunikasi *Alpha Exploration Co* yang berbasis di Silicon Valley, Amerika Serikat. Digawangi oleh Paul Davison dan mantan pegawai *Google*, Rohan Seth dan diluncurkan pada Maret 2020. Hingga hampir setahun kemudian, *Clubhouse* tercatat memiliki setidaknya 2 juta pengguna.

Bagi mereka yang suka mengobrol atau mendengarkan diskusi mengenai topik tertentu, *Clubhouse* memberikan sensasi tersebut. Ia menyediakan ruang virtual untuk mengadakan obrolan, mendengarkan obrolan dan ikut mengobrol bersama komunitas pengguna lainnya di aplikasi itu.

Namun hingga saat ini, bila ingin bergabung ke dalam ruang obrolan itu, masih mengandalkan undangan dari pengguna yang sudah "eksis" sebelumnya. Tanpa undangan maka tak bisa sembarang orang masuk dan bergabung ke dalamnya.

Ruang diskusi yang bisa diikuti sangat beragam dari mulai politik, tentang usaha rintisan, teknologi, film, buku, bitcoin hingga investasi dan isu lainnya. Karena sifatnya merupakan perbincangan yang tidak diatur melalui sebuah naskah maka obrolan bisa meluas ke berbagai hal.

Mengutip dari media, para pesohor atau figur publik yang bergabung

dalam *Clubhouse* antara lain Elon Musk, Mark Zuckerberg, Tony Fernandes serta masih banyak lainnya.

Sementara untuk publik figur dalam negeri yang diketahui mengisi ruang perbincangan di *Clubhouse* antara lain Joko Anwar, Ridwan Kamil, Sandiaga Uno dan Fajar Nugros serta beberapa nama lainnya.

Setiap ruang perbincangan akan memiliki moderator, dimana si pembicara akan menyampaikan paparan atau obrolannya. Bila ada pendengar yang ingin berinteraksi maka bisa memberikan icon atau

tanda mengangkat tangan dan jika moderator mengizinkan kemudian bisa menyampaikan pertanyaan di forum itu.

Meski valuasi *Clubhouse* semakin besar dengan adanya penggalangan dana yang dilakukan pada April 2021 ini, bukan aplikasi ini sepi tantangan, *twitter* telah meluncurkan aplikasi serupa dengan nama *Spaces*, ada pula *Stage Channel* yang dikembangkan oleh *Discord* sementara *LinkedIn*, *Mark Cuban*, *Slack* dan *Spotify* juga tengah mengerjakan aplikasi serupa. Tak ketinggalan *facebook* pun tengah berada dalam kompetisi yang sama.*

Menyalakan Kembali Gairah Wisata Bumi Gora

Foto dan Teks : Aprillio Akbar/ANTARA



Suasana matahari terbenam di Pantai Selong Belanak.

Persona Bumi Gora, sebutan untuk Nusa Tenggara Barat yang dikenal dengan keberhasilan program penanaman Padi Gogo Rancah itu, telah terdengar hingga pelosok mancanegara, tak kalah dari Pulau Dewata yang berada di sebelah baratnya.

Keberadaan pulau Lombok yang menjadi bagian penting Bumi Gora ini tidak lepas dari kehadiran suku Sasak (suku asli Pulau Lombok). Desa Adat Sade merupakan salah satu dusun di desa Rembitan, Pujut, Lombok Tengah. Dusun ini dikenal sebagai dusun yang mempertahankan adat



Pohon Cinta yang berada di Desa Suku Sasak Sade, Lombok Tengah. Pemberian nama Pohon Cinta karena pohon tersebut menjadi saksi pertemuan muda-mudi di wilayah itu.



Ikan-ikan berada di dekat patung karya seniman Jason deCaires berjudul Nest di perairan Gili Meno.



Wisatawan berjalan di tebing kawasan Pantai Pink.



Masyarakat Suku Sasak mencari Nyale atau cacing laut warna-warni di Pantai Seger.

suku Sasak. Suku Sasak Sade sudah terkenal di kalangan wisatawan. Dapat dikatakan, Sade adalah cerminan suku asli Sasak Lombok.

Suku Sasak juga terkenal dengan tradisi Bau Nyale-nya yang bernilai sakral bagi mereka. Setiap tahun masyarakat Lombok itu berbondong-bondong untuk menangkap Nyale di Pantai Seger, Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Mandalika di Kuta, Praya, Lombok Tengah. Nyale adalah sebutan bagi jenis cacing laut oleh masyarakat Lombok yang dipercaya sebagai jelmaan Putri Mandalika. Dengan menangkap Nyale, warga mengartikan telah bertemu dengan Putri Mandalika yang menjelma sebagai cacing. Tradisi Bau Nyale selama ini juga menjadi salah satu kegiatan budaya yang menarik wisatawan baik domestik maupun mancanegara.

Selain itu, Pulau Lombok juga dikenal dengan keindahan alam dan pantainya, misalnya Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Mandalika, hamparan perbukitan di kawasan

Sembalun, dan Kepulauan Gili yang menjadi destinasi wisata super prioritas yang menjadi fokus Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf).

Pandemi COVID-19 sangat berimbas pada sektor pariwisata tak terkecuali di Nusa Tenggara Barat ini. Banyak

pelaku usaha di daerah tersebut yang mencoba tetap mencoba bertahan meski tanpa pemasukan karena sangat sepihnya kunjungan wisatawan.

"Kunjungan wisatawan ke kepulauan Gili ini selama pandemi, bisa dihitung dengan jari, banyak pelaku usaha yang menutup tempat usaha, tapi ada juga yang tetap bertahan meskipun tanpa pemasukan sama sekali," kata Ketua Asosiasi Pengusaha Gili Trawangan (APGT) Acok Zainul Baso.

Oleh karena itu, guna membangkitkan sektor pariwisata termasuk di Lombok, pemerintah telah meluncurkan kampanye Gerakan Nasional Bangga Buatan Indonesia (Gernas BBI) dan Bangga Berwisata Indonesia (BWI) bertajuk Eksotisme Lombok. Kampanye ini bertujuan untuk mendukung pemulihan ekonomi nasional sektor pariwisata di tengah pandemi COVID-19. Gerakan ini juga menjadi upaya untuk menyalakan kembali gairah wisata Bumi Gora yang pesonanya telah mendunia.*



Deretan kursi santai di tepi pantai, Gili Trawangan.

KEINDAHAN KAIN TENUN LOMBOK



Karya Kreatif Indonesia (KKI) 2021 bertajuk "Eksotime Lombok" menampilkan beragam produk khas Nusa Tenggara Barat untuk mendukung gerakan Bangga Buatan Indonesia. Produk yang dipromosikan di antaranya tenun songket dengan aneka motif yang indah.

CIRI KAIN

- 1 Corak dan warna cerah.
- 2 Mayoritas tidak menggunakan benang emas.
- 3 Memiliki karakter lebih geometris.
- 4 Motif lebih sederhana dan fungsional.

RAGAM MOTIF



Geometri
Motif tertua sejak zaman prasejarah seperti garis dan bidang yang bersifat abstrak.



Bintang empat
Bintang empat sisi di atas bidang kotak memanjang.



Manusia
Menggambarkan sosok manusia.



Wayang
Menggambarkan pasangan manusia di bawah payung.

Tumbuh-tumbuhan
Berbentuk jenis flora.

Subahnale
Bunga ceplok, dikelilingi motif geometris.

Binatang
Menggambarkan binatang air, darat, udara (bersayap), hingga binatang imajinatif.

Keker atau merak
Sepasang burung merak bertengger atau di bawah pohon.

SENTRA KERAJINAN TENUN



Mari kita mulai beli dan belanja produk-produk hasil karya UMKM masyarakat NTB. Karena kami yakin bahwa UMKM adalah pilar yang sangat penting untuk ekonomi Indonesia."

Perry Warjiyo
Gubernur Bank Indonesia



Moxie

Ketika Gen Z Menentang Diskriminasi dan Perundungan

Vivian mendapatkan ilham dari ibunya yang diperankan oleh Amy Poehler, tentang gerakan feminisme dekade 1960an. Perjuangan Vivian dan teman-temannya meluas dan mendorong kesadaran bahwa perempuan memiliki kemampuan untuk melawan diskriminasi dan perundungan.

Bagaimana Vivian dan kawan-kawannya memandang masalah yang mereka hadapi dan menyuarakan ketidakadilan cukup menarik mengingat perilaku dan pandangan mereka bisa dikatakan mewakili tingkah dan polah Gen Z.

Apa jadinya ketika gadis-gadis Gen Z menentang diskriminasi dan perundungan dengan gaya dan cara pandang mereka yang kekinian?, film Moxie yang tayang di jaringan Netflix mulai 3 Maret 2021 bisa menjawab rasa penasaran kita.

Beberapa tokoh dalam film ini berasal dari berbagai latar belakang ras sehingga menggambarkan pluralisme yang menjadi salah satu penguat gerakan sosial ini. Hal lain yang patut dicatat dari film ini, sebuah gerakan sosial tidak bisa dijalankan bila perjuangan dilakukan sendiri.

Meski belum menggali terlalu dalam isu feminisme dan diskriminasi, namun film ini cukup memberikan pemahaman bagaimana sebuah kesadaran gender harus dibangun bersama dan diperjuangkan. Sebagai sebuah tontonan, Moxie cukup menarik dan menghibur meski memberikan pesan bahwa masih banyak masalah sosial yang perlu diperhatikan terutama menyangkut remaja.*

Film yang dibesut oleh komedian Amy Poehler ini merupakan adaptasi dari novel karya Jennifer Mathieu dengan judul yang sama. Tokoh sentral Vivian (hadley Robinson, seorang siswa sekolah menengah atas yang digambarkan sebagai gadis yang tidak populer di sekolahnya bersama teman barunya Lucy (Alycia Pascual-Pena) melihat banyaknya diskriminasi dan perundungan terutama terhadap perempuan.

Melalui sebuah pamflet bertajuk Moxie, ia memulai pergerakan sosial dan mengajak teman-temannya untuk menentang dan menghentikan diskriminasi serta perlakuan tak adil yang kerap seksis. Pamflet yang disebar dan tak dicantumkan siapa pembuat itu kemudian perlahan menarik perhatian dan menuai dukungan dari banyak siswa di sekolah itu.





BRO OPIBUS



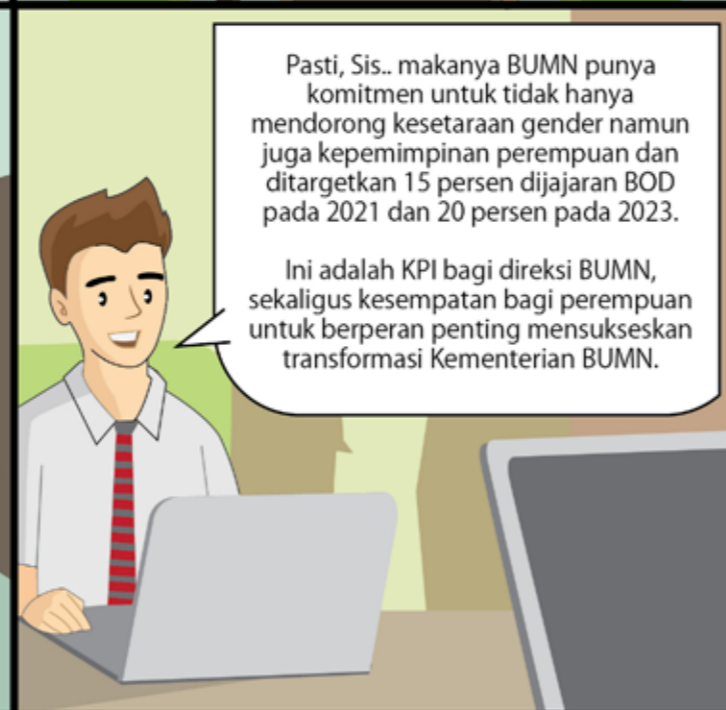
Perempuan sekarang hebat-hebat ya..

Kenapa, Bro?



Sekarang direksi BUMN banyak yang dijabat sama perempuan, Sis..

Iya betul tuh, Bro. Karena hasil survey salah satu lembaga konsultan global mengatakan, peluang bisnis di Indonesia senilai 135 Miliar Dolar AS akan hilang bila Indonesia tidak mengembangkan potensi pemimpin perempuan.



Pasti, Sis.. makanya BUMN punya komitmen untuk tidak hanya mendorong kesetaraan gender namun juga kepemimpinan perempuan dan ditargetkan 15 persen di jajaran BOD pada 2021 dan 20 persen pada 2023.

Ini adalah KPI bagi direksi BUMN, sekaligus kesempatan bagi perempuan untuk berperan penting mensukseskan transformasi Kementerian BUMN.



Its really good, Bro..



Yes! Kepemimpinan perempuan akan mendorong kinerja Badan Usaha tak terkecuali BUMN dan pasti akan membawa nilai ekonomi dan sosial bagi bangsa dan negara.

**Pengurus FHCI,
Pengurus Srikandi BUMN,
dan Pengurus Millennial BUMN**

*Mengucapkan
Selamat
Hari
Kartini*

21 April 2021

*'Habis Gelap,
Terbitlah Terang'*



SELAMAT MENGEMBAN AMANAH

Kepada **Ketua FHCI** terpilih Ibu **Alexandra Askandar**
dan Seluruh Pengurus **FHCI** Periode **2021-2024**