

MEDIA KOMUNIKASI
PENGGIAT SDM INDONESIA

Human Capital

INSIGHT



FORUM
HUMAN CAPITAL
INDONESIA

Powered by **FHCI**

EDISI 7 JULI 2021



**BUMN MUDA TUMBUH
BERKARYA MEMAJUKAN
INDONESIA**

**WUJUDKAN PEMERATAAN
BUMN REKRUT TALENTA
PAPUA DAN PENYANDANG
DISABILITAS**

**DANAU TOBA, DESTINASI
PARIWISTA SUPER PRIORITAS**



Daftar Isi **Human Capital** INSIGHT

EDISI 7

JULI 2021

6



18

LIPUTAN KHUSUS
Insan BUMN Mengglobal,
Kebanggaan Bagi Indonesia

TOPIK UTAMA | **BUMN Muda Tumbuh Berkarya Memajukan Indonesia**

4 LENSA
Permintaan Kerajinan Eceng Gondok

30 INFOGRAFIS
Kampus Merdeka Vokasi

12 LIPUTAN KHUSUS
* Wujudkan Pemerataan, BUMN Rekrut Talenta Papua dan Penyandang Disabilitas
* Mendorong Akselerasi Perusahaan Lewat Kepemimpinan Perempuan

31 GALERI FOTO
- Bantuan untuk Penyintas Bencana Gempa di Malang
- Kegiatan Pelatihan Bidang Manajemen SDM

21 BERITA TERKINI
Mencetak Talenta Unggul BUMN

33 SERBA-SERBI
Memastikan Keamanan Data Pribadi

24 BINCANG SANTAI
Perempuan Dengan Target Tidak Biasa

34 TEKNO - HC
Beranjak Menuju Jaringan 5G

26 SOSOK
Soleh Ayubi : Menyiapkan Pemimpin Muda BUMN

36 BINGKAI CERITA
Danau Toba, Destinasi Pariwisata Super Prioritas

28 PAKAR
Firman Juliansjah : Mengelola Pegawai Milenial Agar Produktif dan Berkinerja Baik

38 HIBURAN
"F9" dan Kisah Keluarga Torretto

COVER STORY:

Karyawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk menerapkan Protokol Kesehatan dengan baik di lingkungan pekerjaan. (Foto: Dok. PT Waskita Karya)



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

Talenta Muda Penggerak Transformasi BUMN



NINA KURNIA DEWI
Pemimpin Redaksi

Ujung tombak dari keberhasilan bisnis sebuah perusahaan terletak pada sumber daya manusia atau human capital. Pada saat yang sama, keterlibatan generasi muda, kalangan milenial atau Gen Z yang menjadi *leader* di sebuah perusahaan dapat menjadi inspirasi, dan energi baru di tengah tuntutan dunia usaha yang semakin kompetitif.

Munculnya pemimpin muda di perusahaan bukan sebuah ancaman. Keberadaan mereka bukan menjadi beban, tetapi justru menjadi penggerak kemajuan dan transformasi perusahaan.

Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Erick Thohir juga sudah mengantisipasi hal itu. Kementerian BUMN menginisiasi berdirinya komunitas generasi muda di lingkungan BUMN yang dinamai BUMN Muda.

BUMN Muda merupakan inisiatif strategis untuk menyatukan dan menguatkan peran talenta muda potensial dari seluruh BUMN sebagai penggerak transformasi BUMN menjadi korporasi profesional berkelas dunia.

Berada di bawah naungan Forum Human Capital Indonesia (FHCI) yang menjadi mitra strategis Kementerian BUMN, BUMN Muda menjadi wadah generasi muda insan BUMN untuk mengembangkan potensi dan kompetensinya.

Tentu saja dukungan dan komitmen seluruh direksi BUMN sangat diperlukan untuk mendorong para talenta muda di masing-masing BUMN, agar mereka yang tumbuh di era pesat teknologi ini, dapat optimal mengeluarkan potensi dan kreativitasnya menyongsong peradaban baru post covid-19.

Hal ini tentunya sejalan dengan ekspektasi BUMN sebagai salah satu entitas penyedia lapangan kerja dan pabrik talenta terbaik untuk Indonesia.

Di sisi lain, pegawai dan talenta BUMN saat ini juga perlu dalam posisi *ready now* atau *minimal ready later* untuk semangat *people mobility* di lingkungan keluarga besar BUMN, terus belajar, bertumbuh dan berkontribusi untuk Indonesia.

Salam SDM Unggul



PERMINTAAN KERAJINAN ECENG GONDOK

Perajin menyelesaikan kerajinan tas berbahan baku eceng gondok di Desa Kubu, Arokan Lambalek, Aceh Barat, Aceh, Sabtu (12/6/2021). Permintaan berbagai jenis kerajinan eceng gondok yang dijual Rp15.000 sampai Rp1,5 juta tersebut mulai meningkat di tengah pandemi COVID-19 untuk dikirim ke berbagai daerah seperti Bali, Medan, Padang, Jakarta dan Yogyakarta. ANTARA FOTO/Syifa Yulinnas/rwa.



BUMN Muda Tumbuh Berkarya Memajukan Indonesia

Menteri BUMN Erick Thohir membuka peluang kepada talenta milenial dan generasi muda BUMN untuk semakin berkontribusi di perusahaan-perusahaan milik negara, termasuk mengisi posisi pimpinan di era pandemi COVID-19.

Erick Thohir menetapkan target untuk meningkatkan porsi kepemimpinan BUMN oleh generasi muda berusia di bawah 42 tahun sebesar 5 persen guna mendorong transformasi BUMN.

"Saya tipe pemimpin yang percaya keseimbangan, saya tidak pernah bilang yang muda itu paling bagus atau paling emosi, yang senior itu paling bijak atau juga paling benar. Keseimbangan itu penting dalam kehidupan," kata Menteri BUMN.



Erick menekankan pentingnya keberlanjutan dalam setiap kepemimpinan. Oleh karena itu, program ini harus didukung. "Tetapi generasi mudanya juga harus punya *track record* yang benar," katanya seraya menambahkan perlunya keseimbangan dan sinergi solid antara kebijakan Kementerian dengan kebijakan komunitas.

Menteri BUMN juga meminta komitmen seluruh direktur utama, wakil direktur utama, dan direktur *human capital* (HC) atau yang



Ketua BUMN Muda Soleh Ayubi bersama Tim Nasional Bola Basket Indonesia. (Foto: Dok. FHCI)

membidangi HC untuk mendorong para talenta muda di masing-masing BUMN agar turut aktif di seluruh program kegiatan BUMN Muda.

Peran Talenta Muda

Alasan Kementerian BUMN untuk memperbesar peran generasi muda di BUMN tidak terlepas dari kemungkinan perubahan besar setelah pandemi COVID-19.

Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas dalam laporannya pada 2017

menyebutkan bahwa pada 2030-2040, Indonesia diprediksi akan mengalami masa bonus demografi, yakni jumlah penduduk usia produktif (berusia 15-64 tahun) mencapai 64 persen dari total jumlah penduduk.

Agar Indonesia dapat memetik manfaat maksimal dari bonus demografi, ketersediaan sumber daya manusia usia produktif yang melimpah harus diimbangi dengan peningkatan kualitas dari sisi pendidikan dan keterampilan, termasuk kaitannya dalam menghadapi keterbukaan

pasar tenaga kerja, sehingga sangat diperlukan penyusunan dan pelaksanaan strategi pengembangan keterampilan, khususnya terkait sumber daya manusia sebagai aset atau *human capital*.

"Ini yang saya minta model bisnis kita harus berubah dan ini cepat. Saya minta tolong kepada para pimpinan BUMN agar hal ini didukung dan mau belajar bersama dengan generasi muda yang memang kebetulan *habit*-nya kita akan mengikuti generasi muda," kata Erick Thohir.



Menteri BUMN Erick Thohir didampingi Ketua Umum FHCI Alexandra Askandar dan Ketua BUMN Muda Soleh Ayubi dalam acara BUMN Muda Erick Thohir Menyapa: Fast Break Menuju Generasi Emas BUMN di M Bloc Space Area, Jakarta Selatan. (Foto: Dok. FHCI)

Dia juga memperkirakan akan terjadi pergeseran keterampilan di dunia kerja yang signifikan pada tahun 2025, di mana setidaknya 15 *skill* yang akan dibutuhkan pada tahun 2025, antara lain *analytical thinking and innovation, active learning and learning strategies, complex problem solving, dan leadership and social influence*.

Menurut McKinsey, dalam laporan pada 2019 yang berjudul Otomasi dan Masa Depan Pekerjaan di Indonesia memprediksi bahwa pada tahun 2030 akan ada 23 juta pekerjaan yang hilang karena otomasi.

Namun teknologi otomasi juga berpeluang menciptakan 27 juta hingga 46 juta lapangan kerja baru, 10 juta di antaranya merupakan

jenis pekerjaan baru yang tidak ada sebelumnya.

Oleh karena itu, berbagai keterampilan baru akan banyak dibutuhkan, tidak hanya terbatas pada keterampilan teknologi melainkan keterampilan sosial, emosional, dan keterampilan kognitif.

Keterampilan yang akan semakin dibutuhkan adalah daya pikir analitis serta pembelajaran secara aktif sekaligus keterampilan yang berkaitan dengan teknologi, lantaran kebutuhan atas teknologi yang terus meningkat.

Secara khusus, Menteri BUMN meminta kepada para pemimpin BUMN untuk *legowo* memberi kesempatan tidak hanya pada "anak-



anak" muda Indonesia namun juga para pemimpin perempuan.

Erick berharap kepada semua pimpinan BUMN baik direksi maupun komisaris serta talenta muda BUMN agar memiliki *core values* AKHLAK, berkarakter, berperilaku luhur dan dapat menjadi teladan.

Kemudian terpanggil untuk belajar, tumbuh dan berkontribusi untuk Indonesia. Lalu memiliki kompetensi, *leadership* dan *learning agility* yang dapat diartikan sebagai kemauan serta kecepatan belajar. Terakhir mampu berdaya saing sehingga mampu menjadikan BUMN sebagai pemain global.

Inisiatif Strategis

Untuk mendorong pencapaian target itu, Forum Human Capital Indonesia (FHCI) secara khusus membentuk organisasi yang mewadahi karyawan



Beberapa pemuda sedang berdiskusi. (ANTARA FOTO: Ari Bowo Sucipto)

muda BUMN pada 2018. Organisasi itu mulanya disebut sebagai FHCI Millenials yang kemudian diubah menjadi FHCI Muda pada 2020, dan kini menjadi BUMN Muda. Pada April 2021, Menteri BUMN Erick Thohir memilih Direktur Digital Healthcare Biofarma Soleh Ayubi menjadi Ketua BUMN Muda.

BUMN Muda adalah inisiatif strategis untuk menyatukan dan menguatkan peran talenta muda potensial dari seluruh BUMN sebagai penggerak transformasi BUMN menjadi korporasi profesional berkelas dunia.

Di bawah naungan FHCI yang menjadi mitra strategis Kementerian BUMN dalam transformasi dan pengembangan human capital di BUMN, komunitas BUMN Muda menjadi wadah bagi generasi muda insan BUMN untuk menyatukan gagasan, mengembangkan potensi, serta meningkatkan kompetensi agar berkontribusi aktif sebagai agen perubahan dan pemimpin generasi baru BUMN di masa kini, dan mendatang.

Ketua Forum Human Capital Indonesia (FHCI) Alexandra Askandar sangat mendukung dan mengapresiasi kehadiran BUMN Muda. Dia mengungkapkan bahwa sebagai mitra strategis Kementerian BUMN dan BUMN untuk membentuk sumber daya manusia (SDM) yang unggul, BUMN Muda adalah salah satu sayap FHCI, selain Srikandi BUMN.

"BUMN Muda memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian 5 persen BOD Millennial di BUMN melalui program yang mengakselerasi pengembangan insan muda BUMN untuk belajar, bertumbuh dan berkontribusi untuk Indonesia," ujar Alexandra.

BUMN Muda akan menjadi wadah bagi talenta muda untuk berbagi ide, inspirasi, berinovasi serta berkreasi sehingga dapat menjadi SDM yang unggul, kompetitif, mandiri serta mampu membawa BUMN Go Global. *Tagline* BUMN Muda adalah Tumbuh Berkarya Memajukan Indonesia.



Menteri BUMN Erick Thohir menandatangani bola basket. (Foto: Dok. FHCI)



Menteri BUMN Erick Thohir memberikan pembekalan ketika acara BUMN Muda Erick Thohir Menyapa: Fast Break Menuju Generasi Emas BUMN. (Foto: Dok. FHCI)

Game Changer

Sementara itu, Ketua BUMN Muda Soleh Ayubi menekankan pemahaman bagi karyawan muda BUMN tentang pentingnya mengembangkan kompetensi untuk menjadi pemimpin BUMN.

Ia mengatakan karakter generasi milenial dan Z yang cenderung untuk ingin melakukan sesuatu yang bermakna atau bermanfaat saat memilih pekerjaan. Itulah sebabnya ia menggarisbawahi keperluan untuk selalu menciptakan kesempatan dan tantangan bagi generasi muda.

“Komitmen Menteri BUMN Erick Thohir ini merupakan *game changer* di BUMN. Bersama FHCI, BUMN Muda siap mengawalinya, dan menjadi *support system* serta mitra strategis agar insan muda BUMN bisa berkiprah sebagai agen perubahan, dan pemimpin generasi baru yang berlandaskan *core values* AKHLAK,” katanya.

BUMN Muda memiliki sejumlah program unggulan untuk mendukung Kementerian BUMN mencetak pemimpin muda yang berwawasan bisnis, berdaya saing global, dan ber-AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif,

dan Kolaboratif), antara lain yaitu program penyaringan talenta milenial BUMN untuk menjadi CEO Rumah BUMN, program mentorship dari para senior dengan pengalaman manajerial dan BUMN Muda Summit.

BUMN Muda juga aktif menyelenggarakan acara untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinan generasi muda, seperti seminar dengan menghadirkan pembicara dan pelatih kepemimpinan serta menyaring mahasiswa untuk mengikuti program magang bersertifikat di BUMN bersama FHCI.

“BUMN Muda akan memfokuskan kegiatannya pada membangun kepemimpinan, interpersonal, mentoring, dan pengembangan keterampilan. Dengan puncak bonus demografi pada tahun 2030, di mana lebih dari 72 persen SDM BUMN adalah dari generasi muda. Upaya membangun talenta muda BUMN sebagai generasi emas, dan kolaborasi lintas generasi di lingkungan BUMN menjadi kunci BUMN untuk bisa bersaing di tingkat nasional dan global,” kata Soleh Ayubi.*





Para milenial sedang bekerja. (ANTARA FOTO: Dhemas Reviyanto)

Wujudkan Pemerataan, BUMN Rekrut Talenta Papua dan Penyandang Disabilitas



Wakil Presiden RI K. H. Ma'ruf Amin didampingi oleh Menteri BUMN Republik Indonesia Erick Thohir dan Ketua Umum FHCI Alexandra Askandar melakukan pelantikan 254 putra-putri Papua dan 133 penyandang disabilitas. (Foto: Dok. FHCI)

Menteri BUMN Erick Thohir terus mendorong BUMN memberikan kesempatan kepada putra-putri Papua dan penyandang disabilitas berkarya di perusahaan pelat merah.

"Kami percaya pemulihan dan pertumbuhan ekonomi tidak optimal jika tidak merata dan inklusif. Ini selalu mengingatkan Bapak Wapres KH Ma'ruf Amin. Beliau berpesan jangan

sampai ada yang tertinggal," ujar Erick Thohir dalam acara Inaugurasi Putra Putri Terbaik Papua dan Penyandang Disabilitas, yang diselenggarakan Forum Human Capital Indonesia (FHCI) di Istana Wakil Presiden, Jakarta, 25 Mei 2021.

Dalam acara itu, Menteri BUMN dan Ketua Umum FHCI Alexandra Askandar mendampingi Wapres Ma'ruf Amin melantik 254 putra-putri

Wakil Presiden RI K. H. Ma'ruf Amin didampingi oleh Menteri BUMN Republik Indonesia Erick Thohir dan Ketua Umum FHCI Alexandra Askandar dalam acara Inaugurasi Putra Putri Terbaik Papua dan Penyandang Disabilitas bertempat di Istana Wakil Presiden. (Foto: Dok. FHCI)



terbaik Papua dan Papua Barat serta 133 penyandang disabilitas bekerja di BUMN, yang diwakili secara simbolis delapan BUMN yakni PT Pertamina, PT BNI Tbk, PT BRI Tbk, PT Bank Mandiri Tbk, PT Permodalan Nasional Madani, PT Telkom Indonesia Tbk, PT PLN, dan PT Kimia Farma Tbk.

Menurut Erick, BUMN tidak hanya menjadi lokomotif penggerak ekonomi nasional, namun juga memberikan keberpihakan dan pemerataan melalui kesempatan karir bagi penyandang disabilitas dan putra-putri Papua.

"Saat ini, sudah ada dua putra-putri Papua menjadi direksi BUMN yaitu Ibu Venusiana Papasi sebagai Direktur Customer Service Telkom dan Bapak Claus Wamafma, yang menjabat direktur di Freeport, anak usaha Mind ID. Hal ini tentu akan memberikan inspirasi positif bagi mutiara Papua muda karena membuktikan talenta Papua mampu menjadi pemimpin perusahaan kelas dunia," kata Menteri BUMN.

la percaya putra-putri Papua dan penyandang disabilitas mempunyai potensi besar, kemampuan tinggi,

dan kemauan kuat. "Teruslah kejar prestasi, kami di BUMN siap menyambut adik-adik. Siapkan diri berkarya untuk Indonesia, bersama BUMN," kata Erick.

Pada kesempatan itu, Wapres Ma'ruf Amin mengapresiasi Menteri BUMN dan Menteri PPN/Kepala Bappenas atas kolaborasi dan sinergi yang solid untuk memberi peluang putra-putri terbaik Papua dan penyandang disabilitas berkarya di BUMN.

"Pemerintah serius mengimplementasikan komitmennya memajukan tanah Papua dan seluruh warganya sejajar dengan daerah lainnya di Tanah Air. Kita memasuki sebuah semangat dan lembaran baru dalam mengelola potensi pembangunan, khususnya BUMN dalam rangka menyejahterakan masyarakat," kata Wapres.

Talenta terbaik Papua yang ikut dalam pelantikan itu merupakan bagian Program Perekrutan Bersama (PPB) Papua, yang digelar FHCI.

Lewat PPB, putra-putri Papua dan Papua Barat diberikan kesempatan



Ketua Umum FHCI Alexandra Askandar memberikan sambutan dalam acara Inaugurasi Putra Putri Terbaik Papua dan Penyandang Disabilitas bertempat di Istana Wakil Presiden. (Foto: Dok. FHCI)



Acara ini juga dihadiri secara daring bagi seluruh putra-putri Papua dan penyandang disabilitas yang ditempatkan di seluruh BUMN di Indonesia. (Foto: Dok. FHCI)

“FHCI berkomitmen terus melaksanakan PPB Papua dan disabilitas dengan melakukan perbaikan proses maupun keterlibatan BUMN agar lebih optimal membuka peluang kepada putra-putri terbaik Papua dan penyandang disabilitas. Insya Allah, kami bisa melampaui target.”

- Ketua Umum FHCI,
Alexandra Askandar -

bergabung dengan BUMN sebagai tempat belajar, tumbuh, dan berkontribusi untuk Indonesia dengan mengedepankan nilai-nilai AKHLAK (amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif) menuju Indonesia maju dan berdaya saing global.

Program PPB ini merupakan tindak lanjut komitmen Presiden Joko Widodo merekrut 1.000 putra-putri Papua dan Papua Barat bekerja di BUMN seluruh Indonesia saat bertemu tokoh-tokoh Papua di Istana Negara, Jakarta, 10 September 2019, dan disusul keluarnya Surat Menteri BUMN Nomor S-165/MBU/03/2020 tertanggal 17 Maret 2020 perihal Penunjukan FHCI Sebagai Koordinator Merangkap Pelaksana Program Perekrutan Bersama BUMN Khusus Putra/Putri Papua dan Papua Barat.

Sejak 2019, Program PPB Papua telah merekrut 776 putra-putri Papua dan Papua Barat, yang telah ditempatkan

di 55 BUMN di seluruh Indonesia atau 77 persen dari target 1.000 orang.

Selain PPB Papua, FHCI juga merekrut penyandang disabilitas. Sejak 2019, ada 310 penyandang disabilitas ditempatkan di 42 BUMN di Tanah Air.

Ketua Umum FHCI Alexandra Askandar menyampaikan terima kasih atas kepercayaan kepada FHCI untuk mengoptimalkan potensi putra-putri Papua. FHCI yakin penerapan prinsip *inclusivity* dan *diversity* akan memperkaya dan mengakselerasi kemajuan BUMN.

“FHCI berkomitmen terus melaksanakan PPB Papua dan disabilitas dengan melakukan perbaikan proses maupun keterlibatan BUMN agar lebih optimal membuka peluang kepada putra-putri terbaik Papua dan penyandang disabilitas. Insya Allah, kami bisa melampaui target,” tutup Ketua FHCI.

*

Mendorong Akselerasi Perusahaan Lewat Kepemimpinan Perempuan



Tina T. Kemala Intan, Ketua Srikandi BUMN dan Direktur SDM dan Hukum PT Semen Indonesia .
(Foto: Dok. FHCI)

Pemberdayaan perempuan, khususnya di BUMN, bisa dilakukan dengan tiga program pengembangan yaitu pengembangan yaitu profesional, kepribadian, dan budaya kerja.

- **Tina T Kemala Intan** Ketua Srikandi BUMN -

Pengembangan kepemimpinan perempuan menghadapi tantangan baru ketika era disrupsi akibat pandemi dan juga perkembangan teknologi, mendorong perusahaan harus bertahan dengan cara berubah dan memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi.

Tantangan perempuan untuk tumbuh tak hanya dari kebijakan pengarusutamaan perempuan dalam bisnis atau organisasi, namun juga kemampuan mengembangkan diri, sehingga memiliki kapabilitas memimpin organisasi saat disrupsi akibat pandemi dan juga perubahan lingkungan bisnis. Demikian disampaikan oleh Tina T Kemala, Direktur SDM & Hukum PT Semen Indonesia (Persero) Tbk, yang juga Ketua Srikandi BUMN dalam acara

RUMI-U Masterclass merupakan kolaborasi Rumah Millennial Indonesia (RUMI), Daya Dimensi Indonesia (DDI), Oxford Society Indonesia, dan Srikandi BUMN

Dalam acara yang sama, Professor Sue Dopson dari Said Business School Universitas Oxford dalam RUMI-U Masterclass bertema “*Women in Leadership*” secara daring belum lama ini, menjelaskan keterlibatan perempuan dalam pengembangan organisasi terus mengalami transformasi dari sisi pendekatan kepemimpinan. Paradigma saat ini memberikan peluang bagi perempuan dalam mengambil keputusan dan berada di puncak manajemen bisnis.



Lebih lanjut Dopson menjelaskan, saat ini terjadi pergeseran pendekatan model kepemimpinan. Bila sebelum dekade 1990 fokus pada model kepemimpinan berbasis interpersonal yang bersilang pandangan dengan kepemimpinan berbasis orientasi kerja dan kemudian berkembang menjadi pendekatan kepemimpinan

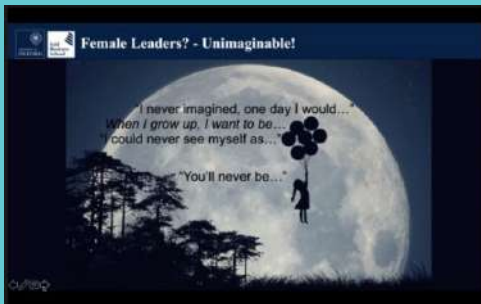
akomodatif atau dikenal dengan *laissez-fair leadership*.

Dengan perubahan pendekatan model kepemimpinan itu, maka terjadi pergeseran pandangan bagaimana kepemimpinan harus dijalankan. Perubahan dari gaya kepemimpinan klasik dengan cirinya antara lain keberhasilan kepemimpinan dilihat dari bagaimana pemimpin menyelesaikan masalah, berubah menjadi bagaimana kepemimpinan yang efektif itu dilihat dari

keberhasilan mencapai tujuan melalui kerja sama tim.

Kini, model kepemimpinan yang dipengaruhi kecerdasan emosional, menjadi salah satu yang menarik perhatian. Pendekatan ini memberikan ruang bagi perempuan sebagai pemimpin untuk menunjukkan kemampuannya dalam pengambilan keputusan yang dapat memberikan dampak pada performa korporasi. Selain itu, bila dalam gaya kepemimpinan klasik, komunikasi dilakukan formal, maka dalam pendekatan baru ini, komunikasi dipandang sebagai salah satu kunci, yang harus dijalankan dua arah.

Selain perubahan pendekatan kepemimpinan, saat ini, pengarusutamaan kepemimpinan perempuan adalah mendorong kontribusi perempuan dalam



Prof. Sue Dopson, Profesor of Organisational Behaviour, Fellow of Green Templeton College, Acting Dean of Said Business School. (Foto: Dok. FHCI)



Emma Sri Martini, Direktur Keuangan PT Pertamina (kiri) sebagai pembicara dan Jenny Lyman, Oxford Care Coordinator of Oxford Society of Indonesia (kanan) sebagai moderator. (Foto: Dok. FHCI)



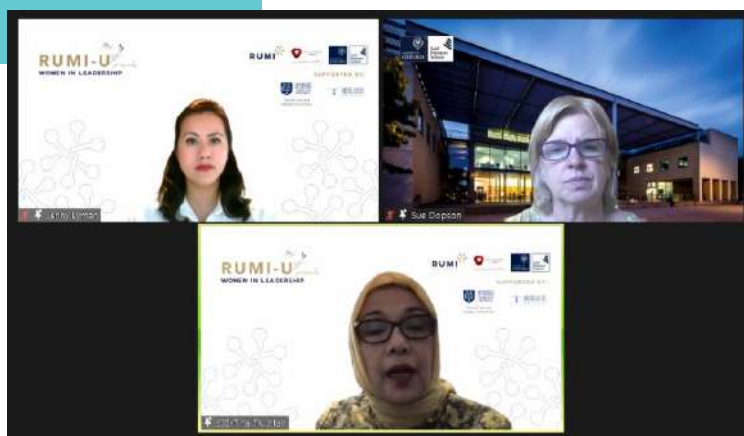
Emma Sri Martini, Direktur Keuangan PT Pertamina memberikan pemaparan. (Foto: Dok. FHCI)

mengambil kebijakan di berbagai level korporasi.

Ketua Srikandi BUMN, Tina T Kemala Intan mengatakan pemberdayaan perempuan, khususnya di BUMN, bisa dilakukan dengan tiga program pengembangan yaitu profesional, kepribadian, dan budaya kerja. Kebijakan Menteri BUMN Erick Thohir, yang mendorong perempuan lebih berkiprah di BUMN, menurut Tina, menjadi penyemangat sekaligus menunjukkan komitmen pemerintah



(Foto: Dok. FHCI)



(Foto: Dok. FHCI)

saja tidak cukup mendorong semakin banyak perempuan sebagai pengambil keputusan di korporasi. Selain peningkatan kapasitas dan memupuk kepercayaan diri, talenta pemimpin perempuan juga perlu dengan mengembangkan jejaring dan mampu menyampaikan visi dan pendapatnya kepada publik dalam **scope** yang semakin luas.

Pencapaian perempuan sebagai pemimpin bukan sekadar dari sisi penilaian gender, namun juga perlu diikuti kecakapan teknis, kemampuan membangun jejaring, dan penguasaan gaya komunikasi publik, yang mumpuni.*

memberdayakan perempuan untuk memiliki kemampuan dan integritas memimpin korporasi.

Sementara itu, Direktur Keuangan PT Pertamina (Persero) Emma Sri Martini menilai kepemimpinan perempuan bisa memberikan dampak positif pada performa korporasi. Dari berbagai contoh, Emma melihat perempuan memberikan pendekatan berbeda dalam penyelesaian masalah dan kebanyakan memberikan dampak positif pada performa korporasi.

Secara internasional, Emma juga melihat banyak korporasi mendorong pengembangan kepemimpinan perempuan melalui berbagai program peningkatan kapasitas, memberikan kesempatan pada perempuan, dan membangun lingkungan kerja yang setara.

Kesempatan dan peluang diharapkan dapat dioptimalkan talenta-talenta pemimpin perempuan. Namun, baik Dobson dan Tina sepakat bahwa itu

RUMI-U presents WOMEN IN LEADERSHIP

Perusahaan dengan sedikitnya 30% *women leaders* memiliki kinerja finansial 12x lebih baik dibanding pesaing.* Artinya, kesuksesan pemimpin perempuan adalah kabar baik bagi bisnis. Namun tantangan perempuan di dunia bisnis tak pula mudah; mulai dari *zoom fatigue* yang lebih tinggi** hingga kesenjangan kesempatan pengembangan diri.*** Sesi ini membahas hasil riset Oxford terhadap seratus pemimpin perempuan di dunia tentang perubahan dinamika *female leadership* pascapandemi. Didukung oleh Oxford Society Indonesia dan Srikandi BUMN, temukan pentingnya *self-acceptance*, *self-management*, dan *self-development* beserta cara menghadapi tantangan di 2021.

Untuk mengawali bulan Juni ini, RUMI dan Daya Dimensi Indonesia menyelenggarakan **masterclass RUMI-U** keenam berkolaborasi dengan **expert** dari the University of Oxford. One of the world's best and oldest universities. The research university that developed one of the world's first COVID-19 vaccines.

Prof. Sue Dopson
Professor of Organisational Behaviour, Fellow of Green Templeton College, Acting Dean of Saïd Business School

Tina T. Kemala Intan
Direktur SDM dan Hukum PT Semen Indonesia (Persero) Tbk., Ketua Srikandi BUMN

Jenny Lyman
Oxford Care Coordinator at Oxford Society of Indonesia

Opening Remarks: Shanti Poesposoetjipto
Chairperson of RUMI, Komisaris Utama PT Samudera Indonesia Tbk.

Emma Sri Martini
Direktur Keuangan PT Pertamina (Persero)

RABU, 2 JUNI 2021
Sesi dimulai 14:00
Opening remarks 13:45
REGISTRASI: rumi-u-oxford.rsvpify.com
FREE WEBINAR VIA ZOOM
The session will be conducted in English

INFO LEBIH LANJUT, HUBUNGI:
Manda 0812-8952-5949 (WhatsApp)
info@rumahmentor.id

rumahmentor.id
Rumah Mentor Indonesia (RUMI)

DISELENGGARAKAN OLEH:
RUMI, PT PERTAMINA (PERSERO), SRIKANDI

DIDUKUNG OLEH:
UNIVERSITY OF OXFORD, SRIKANDI

Insan BUMN Mengglobal, Kebanggaan Bagi Indonesia

Masyarakat Indonesia tentunya bangga bila putra-putrinya mampu berprestasi di tingkat global seperti halnya atlet bulutangkis, yang meraih juara dunia. Masyarakat menunggu lebih banyak lagi momentum membanggakan seperti itu.

“Harapan itu juga dapat dilakukan insan BUMN lewat BUMN yang mengglobal. Saat ini, ada beberapa BUMN yang sudah mengglobal, contohnya, PT Bio Farma (Persero), yang 70 persen vaksin polio dunia berasal dari Bio Farma. Vaksin tersebut telah diakui WHO dan Unicef,” ujar Ketua Badan Usaha Milik Negara

(BUMN) Muda Soleh Ayubi dalam webinar “BUMN Muda Mengglobal: Muda, Mendunia, dan Berdampak Bagi Bangsa”.

BUMN mengglobal lainnya yakni PT BNI (Persero) Tbk, yang kini memiliki cabang di luar negeri seperti Hongkong, New York, dan London. Kalau sosok yang mengglobal, contohnya, Menteri Keuangan Sri Mulyani, yang pernah memiliki posisi strategis di organisasi keuangan dunia.

Namun, untuk menjadi pemain global tidak lah mudah, kompetisi bakal lebih sengit daripada di dalam negeri.



“Kita harus jujur, saat bertemu pemain global, nyali jadi ciut. Pun begitu saat bernegosiasi. Kita tidak boleh seperti itu, harus percaya diri, sehingga bisa bersaing dengan pemain global,” ujar Soleh, yang Direktur Transformation and Digital Office Bio Farma tersebut.

Menurut alumni University of Pittsburgh, Amerika Serikat itu, pengalaman sekolah di luar negeri akan makin meningkatkan kepercayaan diri para insan BUMN.

“Jangan minder, suatu saat kita harus masuk ke pasar global. Ini merupakan pesan dari Pak Presiden dan juga Pak Menteri BUMN. Jangan sampai perusahaan global masuk ke sini, dengan mudah, tapi kita masuk





Sejumlah penerima beasiswa yang akan menempuh pendidikan tinggi di negara-negara Eropa. (ANTARA FOTO: Hafidz Mubarak A)

ke negara lain, tidak sanggup. Kita punya pengalaman, punya jejaring, dan dengan semua itu, kita masuk ke negara lain," ajaknya.

Pembicara lain, Wakil Presiden Indonesia Mengglobal (IM) Edwin Chandra menjelaskan pendirian IM didorong karena banyak anak Indonesia memiliki potensi belajar di kampus ternama dunia, namun kekurangan bimbingan, akses informasi, dan perlu bantuan finansial.

"Kami menyajikan informasi di website dan laman media sosial kami, mengadakan workshop dan seminar, serta program mentoring tahunan. Seluruhnya, tanpa dipungut biaya," kata Edwin.

Sejak didirikan pada 2012 oleh mahasiswa Indonesia di Stanford University, laman IM telah dikunjungi lima juta kunjungan dengan pembaca utama adalah anak Indonesia yang

ingin belajar dan meraih beasiswa ke luar negeri.

"Kami akan meningkatkan jangkauan pembaca dengan cara menambah



Kartika Puspita Sari, Garuda Indonesia.

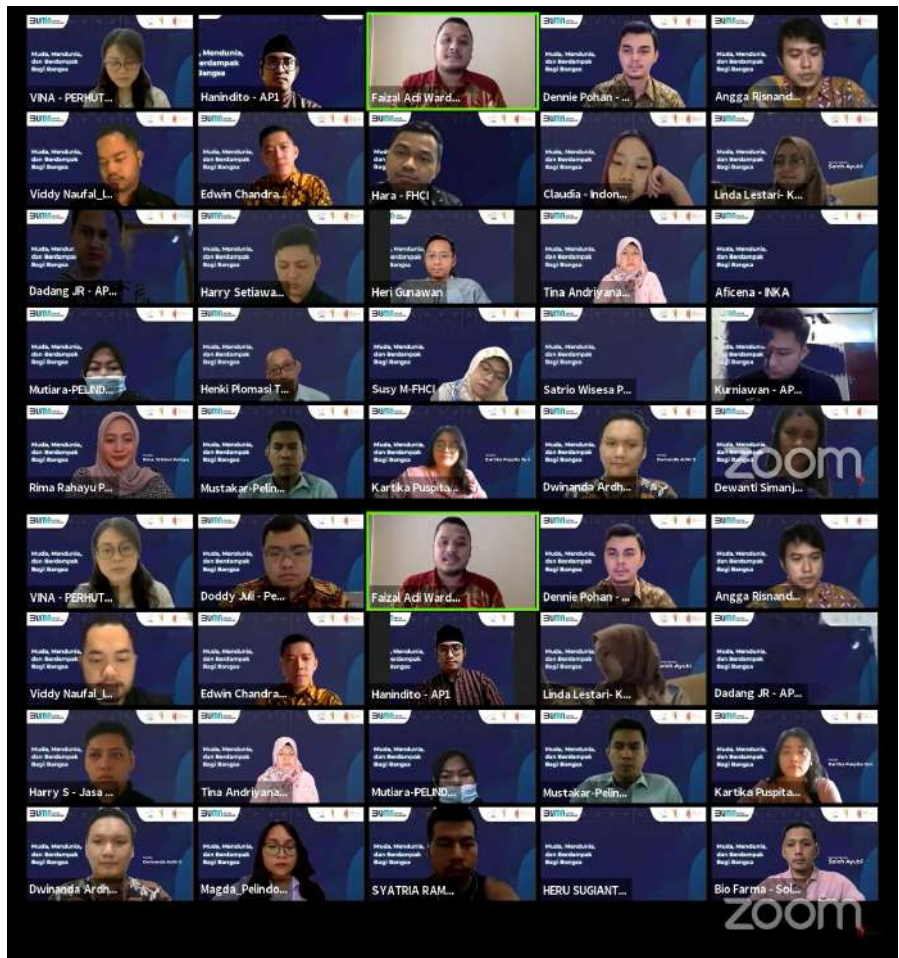
cakupan geografis dari artikel kami, memublikasikan kisah profesional muda Indonesia, dan menyoroti isu-isu spesifik," terang Edwin.

Sementara itu, VP Corporate Planning and Research PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk Kartika Puspita Sari mengatakan sebenarnya dirinya ingin segera kuliah di luar negeri setelah lulus menjadi sarjana.

Namun, karena terbentur masalah biaya, baru setelah tiga tahun bekerja, Kartika kemudian mulai mencari beasiswa yang tersedia.

Lulusan sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia itu, mengaku ingin mendapatkan pengalaman baru dengan berkuliah di luar negeri.

Awalnya, ia mendapatkan *letter of acceptance (LoA)* dari kampus lain di Inggris, namun karena ingin



Peserta Webinar BUMN Muda Mengglobal, "Muda, Mendunia, dan Berdampak Bagi Bangsa".



Rima Widiani Rahayu, Pertamina.



Dwinanda Ardhi S., Kementerian Keuangan.

mencoba kampus yang lebih ternama, Kartika pun akhirnya mendapatkan LoA dari Imperial College Business School dengan beasiswa dari Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP) Kementerian Keuangan.

Selama studi di luar negeri, ia harus menyesuaikan diri dengan banyak hal terutama bahasa dan juga harus pintar mengatur waktu karena studi magister di Inggris hanya berlangsung selama satu tahun.

Insan BUMN lainnya, Rima Rahayu, yang saat ini bekerja di PT Pertamina (Persero), memilih Columbia University sebagai kampus untuk melanjutkan studinya. Untuk pembiayaannya, didapat dari perusahaan tempatnya bekerja.

Rima menjelaskan memilih Columbia University sebagai kampus tujuannya berdasarkan beberapa pertimbangan mulai dari profesornya, asosiasi alumni yang cukup kuat, hingga lokasi kampusnya.*

Mencetak Talenta Unggul BUMN



Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berkomitmen untuk terus mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia (SDM) demi mencetak pemimpin perusahaan yang berkualitas dan dapat diandalkan.

Dengan upaya ini diharapkan BUMN ke depan dapat menjadi *talent pool* yang menghasilkan para pemimpin bangsa berkualitas.

Salah satu perusahaan milik negara yang berkomitmen dan terbukti mampu mencetak SDM berkualitas adalah PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, yang SDM-nya kerap ditarik oleh perusahaan BUMN lainnya.

Bankir-bankir dari Bank Mandiri sebagian besar ditempatkan pada posisi strategis di perusahaan BUMN lainnya.

Pengembangan SDM di Bank Mandiri menjadi praktik baik pengelolaan human capital di perusahaan BUMN.

Pada Oktober 2020, Bank Mandiri meraih penghargaan bergengsi tingkat Asia dari HR Asia yakni salah satu Perusahaan Terbaik di Asia untuk Bekerja (*Best Companies to Work For*) 2020. Penghargaan itu diberikan dengan kerangka penilaian atas aspek *Core (Collective Organization for Real Engagement)*, *Self (Heart, Mind & Soul)* serta *Group (Think, Feel & Do)*.

Direktur Kepatuhan dan Sumber Daya Manusia Bank Mandiri, Agus Dwi Handaya, dalam webinar yang diselenggarakan FHCI pada akhir Mei 2021, mengatakan bahwa proses manajemen talenta di Bank Mandiri merupakan proses yang sangat panjang.

"Kita sering melakukan identifikasi talenta maupun profiling talenta, akan tetapi pengembangan talenta kerap dilupakan, karena bagian yang tidak seksi, membutuhkan waktu yang panjang," kata Agus.



Identifikasi talenta dilakukan berdasarkan kinerja, karakteristik kepemimpinan, kemampuan teknis, kelincahan, dan *engagement* dengan hasil keluaran yakni klasifikasi talenta. Sementara profiling talenta berdasarkan aspek rekam jejak, kapasitas teknis, kapasitas kepemimpinan, dan kepribadian. Hasil keluaran dari tahap ini yakni profil talenta dan *readiness level*.

Sementara pengembangan talenta dilakukan dengan menyusun rencana dan menjalankan pengembangan talenta berdasarkan gap kapabilitas. Hasil keluaran dari tahap pengembangan talenta yakni rencana pengembangan talenta dan eksekusi.

Dalam program pengembangan talenta tersebut, Agus menyebut ada dua hal yang penting yakni *co creating* dan transformasi. Dua hal tersebut membutuhkan komitmen waktu, alokasi sumber daya dan konsistensi.

"Makanya wajar jika pengembangan talenta ini kerap dilupakan. Kami sendiri sejak proses merger, setiap semester melakukan *talent identification* dan *talent profiling*. Akan tetapi pengembangan talentanya sering terlupa. Kadang-kadang setelah melabel seseorang *talent development* maka otomatis berkembang sendiri. Makanya

sejak beberapa tahun terakhir, kami mencoba untuk lebih mensistematiskan pengembangan talenta," terang dia.

Bagi Bank Mandiri, proses identifikasi dan pengembangan talenta menggunakan aspek potensi dari pegawai untuk dikembangkan ke level yang lebih tinggi. Dengan pendekatan potensi talenta tersebut, sehingga dapat membedakan talenta top dan talenta.

Identifikasi talenta tersebut terbagi menjadi tiga bagian yakni *run the bank* (30 persen) atau talenta yang menjalankan bank, *run + change the bank* atau talenta yang menjalankan dan dapat melakukan perubahan pada

Agus Dwi Handaya (Direktur Kepatuhan dan SDM Bank Mandiri (kiri) sebagai pembicara dan Hadjar Setia Adji Direktur SDM dan Pengembangan Sistem PT Waskita Karya (Persero) Tbk (kanan) sebagai moderator. (Foto: Dok. FHCI)

bank (50 persen) dan *run + change + transform the bank* atau talenta yang dapat menjalankan, mengubah dan melakukan transformasi pada bank (20 persen).

Untuk kategori *run the bank* yakni talenta yang memiliki kapasitas sesuai dengan standar minimal dan tidak ada potensi untuk dikembangkan. Untuk kategori *run + change the bank* yakni talenta yang memiliki kapasitas saat ini sesuai dengan standar minimal umum dan masih ada potensi untuk



Direktur Kepatuhan dan SDM PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Agus Dwi Handaya. (Foto: Dok. FHCI)

Pendekatan *talent to value*, yang mana talenta diidentifikasi sebagai posisi *role* yang menghasilkan nilai.

Agus Dwi Handaya

- Direktur Kepatuhan dan SDM Bank Mandiri -



dikembangkan tetapi tidak akan dapat mencapai posisi sebagai talenta top.

Kategori terakhir yakni *run + change + transform the bank* yakni talenta dengan kapasitas di atas standar minimal umum dan sesuai standar talenta top dan masih ada potensi yang besar untuk dikembangkan.

"Dalam satu tahun terakhir, selain kita fokus pada talenta yang 20

persen, kami juga menempatkan sumber daya kita untuk membantu yang 50 persen. Kami menggunakan istilah yakni 20 persen adalah talenta top dan yang 50 persen adalah talenta," terang dia.

Pendekatan talenta saat ini, lanjut Agus, adalah pendekatan *talent to value*, yang mana talenta diidentifikasi sebagai posisi *role* yang menghasilkan

nilai. Fokus pada posisi bukan potensi kapasitas individu.

Secara umum, kunci kesuksesan manajemen talenta di Bank Mandiri yakni komitmen dari BoD untuk terlibat baik dalam proses identifikasi, pengembangan dan pengkajian, integrasi mekanisme manajemen talenta dan konsisten dengan rencana serta kebutuhan suksesi.*



(Foto: Dok. FHCI)



Tina T Kemala Intan

Perempuan Dengan Target Tidak Biasa

Pemberantasan Korupsi (KPK) pada 2005 hingga 2010. Selesai mengabdikan di KPK, Tina menjadi *trainer* dan konsultan bidang SDM yang menangani sejumlah lembaga swasta dan pemerintahan. Tina juga memperkenalkan dan memimpin transformasi pengelolaan SDM, termasuk perubahan manajemen. Berikut perbincangan redaksi dengan Tina T Kemala Intan.

T : Bagaimana perjalanan karir Anda hingga menempati posisi sebagai Direktur SDM dan Hukum PT Semen Indonesia?

J : Perjalanan karir saya dimulai tahun 1985. Mayoritas bidang yang saya geluti adalah bidang SDM. Saya pernah juga berkarir di bidang perencanaan selama delapan tahun dan pada bidang pengembangan organisasi beririsan dengan SDM.

Selama 22 tahun, saya juga berkarir di bidang jasa khususnya pada transportasi udara dan lima setengah tahun pada bidang penegakan hukum. Walaupun sama-sama pada bidang pengelolaan SDM, tapi ada perbedaan, yang satu BUMN, yang satu lagi pemerintah.

Setelah itu saya menjadi konsultan sekitar lima tahun di sejumlah lembaga donor dan lembaga pemerintahan termasuk beberapa kementerian. Pengalaman itu membuat pemahaman saya mengenai SDM semakin dalam.

Setelah itu, saya diminta untuk mengikuti seleksi dan terpilih menjadi Direktur SDM di Angkasa Pura II dan menjabat selama dua tahun dua bulan. Setelah itu, saya diminta pindah ke Semen Indonesia.

T : Siapa sosok yang menginspirasi Anda dan apa kunci kesuksesan Anda?

J : Sesungguhnya perjalanan karir saya mendapatkan pengaruh dari ayah saya. Memang ayah termasuk orang yang visioner. Jadi jika ditanya inspirasi pertama adalah ayah saya. Kedua ibu saya, wanita karir yang berhasil, dapat penghargaan dari pemerintah, bisa pergi haji sebagai kepala sekolah terbaik di Jawa Barat dan beliau adalah orang yang sangat disiplin. Ayah saya TNI, ibu kepala sekolah, sehingga dari kecil saya terbiasa hidup disiplin. Jadi ayah dan ibu saya adalah inspirasi bagaimana saya punya mimpi untuk berkarir seperti apa ke depan. Dari sisi keluarga besar saya, saya berada di lingkungan yang bekerja atau

Memulai karir dari bawah hingga kini menduduki jabatan sebagai Direksi Sumber Daya Manusia dan Hukum PT Semen Indonesia (Persero) Tbk, Tina T Kemala Intan membuktikan bahwa ketekunan dan kerja keras mengantarkannya ke gerbang kesuksesan. Perempuan yang selalu memasang target tidak biasa itu memulai karirnya di PT Merpati Nusantara Airlines (Persero) pada 1985 hingga terakhir menempati posisi GM of Human Resources.

Mengundurkan diri dari Merpati, Tina menjadi Kepala Biro SDM Komisi

berbisnis, sehingga dari kecil saya terbiasa punya cita-cita ingin berkarir seperti apa.

Kalau soal kunci kesuksesan, mungkin bisa dibilang saya *high achiever*, tapi juga realistis. Bisa dibilang *calculated risk taker*. Saya berani ambil resiko, persisten, *result driven*, karena memang bagi saya apabila sesuatu sudah ditetapkan maka harus bisa tercapai.

Intinya adalah pertama, saya tidak bisa *setting target* yang biasa-biasa aja, *no way*, persisten, saya juga terbiasa bagaimana merencanakan dan mengorganisasi. Mungkin itu keunggulan saya. Dari dulu saya terbiasa diberikan tantangan.

Kedua, dalam mencapai karir, saya apa adanya, tidak sikut kanan kiri. Kinerja saya seperti ini silakan dimanfaatkan, kalau tidak cocok, tidak apa-apa, saya bukan tipe orang yang ambisius, yang menghalalkan segala cara untuk mendapatkan jabatan.

Berikutnya adalah kalau ada kesalahan di tim maka saya yang bertanggung jawab. Saya *enggak* mau melempar ke tim, pasti saya juga punya peran kesalahan. Saya tipe orang yang akan ambil resiko anak buah karena buat saya **trust** itu penting. Saya bisa belajar dari siapa saja termasuk dari tim.

T : Tantangan apa yang Anda hadapi sebagai perempuan, sekaligus sebagai pimpinan perusahaan?

J : Saya rasa semua ibu yang bekerja mengalami hal yang lama. Apalagi saya memiliki anak berkebutuhan khusus, sehingga saya benar-benar harus mengatur waktu antara pekerjaan dengan anak-anak saya. Bagaimana saya mengaturnya? Prinsipnya harus punya *supporting*

system yang mendukung, sehingga saya memilih untuk kembali ke Bogor, tinggal bersama orangtua.

Saya juga bersyukur anak-anak saya sangat kooperatif sehingga saya tidak merasa kesulitan dengan anak-anak saya. Saya tidak pernah menolong atau memberikan akses ke anak saya secara langsung, misalnya dengan memanfaatkan relasi saya sebagai kepala SDM. Saya biarkan mereka menemukan jalannya sendiri.

Saya tidak bisa *setting target* yang biasa-biasa aja, *no way*, *persisten*, saya juga terbiasa bagaimana merencanakan dan mengorganisasi. Mungkin itu keunggulan saya. Dari dulu saya terbiasa diberikan tantangan.

Mengenai posisi sebagai seorang direksi, saya tidak merasa ada perbedaan, sama saja. Saya tidak pernah merasa ada tantangan yang berbeda karena saya perempuan. Tantangannya adalah bagaimana supaya tidak ada anggapan bahwa ketika perempuan menjadi direksi, bukan menjadi sumber masalah. Dari dulu saya sudah terbiasa bekerja di tengah mayoritas laki-laki, kadang saat perjalanan dinas juga saya perempuan satu-satunya. Saya tidak pernah mengalami diskriminasi karena saya perempuan. Tapi kembali lagi, mungkin itu karena *trust*, dari apa yang sudah kita lakukan. Jadi tantangannya menurut saya adalah bagaimana memperoleh *trust* secara profesional. Itu yang penting.

T: Bagaimana anda sebagai Ketua Srikandi BUMN mendorong agar pegawai perempuan bisa maju, bahkan menjadi direksi perusahaan?

J : Srikandi BUMN adalah sebuah komunitas yang memiliki strategi dan program, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Program-program itulah yang kami upayakan untuk dapat diimplementasikan secara optimal guna meningkatkan kapabilitas dan kompetensi karyawan perempuan di BUMN. Tujuan Srikandi BUMN juga sejalan dengan target yang telah ditetapkan oleh Kementerian.

Secara umum peran Srikandi BUMN adalah memastikan adanya teladan, mengurangi gender bias, meningkatkan *supporting system*, dan meningkatkan keamanan psikologis. Secara spesifik Srikandi BUMN juga telah mengadakan survei untuk mengetahui program apa saja yang dibutuhkan oleh karyawan perempuan, sehingga diharapkan penerapannya menjadi tepat sasaran.

Strategi Srikandi BUMN adalah dengan melakukan pemetaan direksi perempuan di masing-masing klaster dan BUMN mana saja yang sudah memenuhi target 15 persen dan mana yang belum. Kemudian sejalan dengan program Kementerian BUMN, juga dilakukan pemetaan *top talent* per klaster sehingga kami dapat mengetahui BUMN mana saja yang belum terisi dan dapat memberikan rekomendasi secara *bottom up* kepada Kementerian melalui Srikandi dan FHCI.

Kami juga melakukan pemantauan secara berkala terhadap pemenuhan target ini. Bahkan persentase direksi perempuan saat ini telah mengalami peningkatan, dari 11 persen di bulan April, menjadi 12 persen di bulan Juni. *



Soleh Ayubi

Menyiapkan Pemimpin Muda BUMN

Eksistensi, keberlanjutan, dan masa depan suatu bangsa dan negara, ada di tangan penerusnya yakni generasi muda.

Ketua BUMN Muda Soleh Ayubi merupakan salah satu sosok yang peduli pentingnya generasi muda bagi bangsa dan negara. "Generasi muda akan memainkan peran besar bagi kemajuan Indonesia, sehingga harus kita *training* dan siapkan. Masa depan bangsa Indonesia ini tergantung pada generasi milenial dan Z, yang sekarang kita miliki," katanya.

Di BUMN pun, tambah Direktur Transformasi dan Digital PT Bio Farma (Persero) itu, perlu dipersiapkan generasi muda menjadi calon pemimpin masa depan.

Untuk itu, BUMN Muda melaksanakan tiga tahap untuk menyiapkan talenta muda BUMN menjadi pemimpin masa depan. Pertama, *inspiring them* yakni menginspirasi talenta muda bahwa mereka kelak menjadi pemimpin BUMN. Kedua, pelatihan. Jika talenta muda BUMN itu sudah terinspirasi, maka harus dibantu melalui pelatihan dan mentoring.

Lalu, tahap ketiga, membuat sistem agar talenta muda BUMN bisa terinspirasi dan mendapatkan pelatihan dengan baik. "Itu tiga poin yang sedang kita lakukan bersama Kementerian BUMN dan bermitra secara strategis dengan Forum Human Capital Indonesia (FHCI)," katanya.

Soleh lahir di Pematang, Jawa Tengah, 7 Juli 1982. Setelah lulus dari Program Sarjana Teknik Informatika pada 2005 dan Program Master Informatika pada 2007, keduanya dari Institut Teknologi Bandung (ITB), Soleh melanjutkan studinya dengan memperoleh gelar PhD dalam bidang *Health Sciences* dari the University of Pittsburgh, AS, pada 2012.

Selain industri kesehatan, Soleh juga aktif dalam dunia pendidikan dengan menjadi Digital and Health Entrepreneurship di Harvard University, Boston, AS, sejak 2017. Tugasnya, memberikan pelatihan dan mentoring kepada mahasiswa kedokteran, mahasiswa program doktoral (PhD), dan *post-doctoral* di Harvard Medical School. Sejak 2020, Soleh juga tercatat menjadi Adjunct Faculty di Sekolah Bisnis Manajemen, ITB.

Mentorship BUMN Muda

Salah satu program BUMN Muda untuk membantu talenta muda menjadi pemimpin BUMN masa depan adalah program *mentorship*. "Kita fokus pada hal-hal bersifat interpersonal seperti kematangan (*wisdom*), karena itu yang dibutuhkan generasi muda. Kalau *hardskill*, generasi muda sudah kompeten dan bagus, namun ketika bicara *wisdom*, maka generasi muda memiliki *gap* besar," kata Soleh.

Generasi muda yang akan dipromosikan sebagai pemimpin harus memiliki *skillset* dan pengalaman yang memang dibutuhkan BUMN tersebut.

- **Soleh Ayubi** -
Ketua BUMN Muda

Selain itu, seperti disampaikan Menteri BUMN Erick Thohir bahwa kepemimpinan muda itu jangan asal muda, jangan asal semangat, dan jangan asal punya energi besar. "Generasi muda yang akan dipromosikan sebagai pemimpin harus memiliki *skillset* dan pengalaman yang memang dibutuhkan BUMN tersebut," kata Soleh.

Program unggulan BUMN Muda lainnya antara lain penyaringan talenta milenial BUMN untuk menjadi CEO Rumah BUMN dan BUMN Muda Summit. Lewat program-program itu, BUMN Muda turut mendukung Kementerian BUMN mencetak pemimpin muda berwawasan bisnis, berdaya saing global, serta memiliki nilai-nilai amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif atau AKHLAK.*

Mengelola Pegawai Milenial Agar Produktif dan Berkinerja Baik



Firman Juliansjah
Praktisi HR Mapping

Seringkali permasalahan yang muncul terhadap pegawai adalah tidak produktif saat menjalankan perannya dalam bekerja, sehingga kinerja yang diinginkan perusahaan tidak terpenuhi. Sebagai contoh, seorang yang bekerja di bagian penjualan, setelah dievaluasi ternyata memiliki catatan:

- Kepercayaan diri rendah, terkadang sering membuat keputusan-keputusan yang salah.
- Bukan pekerja keras, tidak mempunyai target.
- Tidak memiliki rencana, tidak teratur, tidak rapih.
- Ceroboh, tidak hati-hati dalam melakukan sesuatu.
- Tidak berani konflik, cenderung pasif.
- Tidak suka berkompetisi, bekerja biasa-biasa saja.

Pertanyaan besarnya adalah apa yang harus kita lakukan jika menghadapi kenyataan adanya pegawai seperti ini? Tulisan ini membahas beberapa hal yang perlu dilakukan untuk mengelola pegawai agar lebih produktif dan berkinerja baik.

Kompetensi

Pengelolaan pegawai di sebuah perusahaan merupakan hal yang

sangat penting. Dalam hal ini adalah pengelolaan yang berhubungan dengan kompetensi dan peningkatan produktivitas kerja. Terdapat sebuah ukuran perbandingan antara kuantitas dan kualitas pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaannya, guna mencapai prestasi kerja.

Setiap pegawai di perusahaan, apapun jabatannya, akan menjalankan perannya pada saat bekerja, yang seringkali disebut dengan kompetensi. Perusahaan wajib mengetahui kompetensi yang dimiliki setiap



pegawainya, agar peningkatan produktivitasnya bisa tercapai.

Berdasarkan pada etimologi bahasa, kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap kerja (*attitude*). Contohnya masalah kepemimpinan, kecakapan berkomunikasi, bisa memecahkan masalah, dapat bekerja dalam tim, bisa berpikir strategis dan sebagainya. Kompetensi-kompetensi tersebut bisa dipelajari dan dilatih.

Karakteristik Kepribadian

Gallup, Inc, sebuah perusahaan konsultasi manajemen kinerja global asal Amerika Serikat, melakukan riset lintas industri pertama dan terbesar tentang pegawai sejak tahun 1973 dan menemukan bahwa pegawai dengan kinerja terbaik memiliki keselarasan antara penempatan tugas dengan karakteristik kepribadiannya.

Riset tersebut menyimpulkan bahwa penempatan tugas dan karakteristik pribadi harus selaras untuk mencapai kinerja terbaik. Berarti selain pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja terdapat juga unsur karakteristik pegawainya, dalam menjalankan

perannya saat bekerja. Karakteristik kepribadian yang dimaksud adalah sifat produktif (*Talents*) yang merupakan pola pikir, pola rasa, pola tingkah laku dan pola berinteraksi dengan orang lain. Hasil penelitian Gallup Inc, juga menemukan 34 karakteristk kepribadian pada manusia yang dapat diamati sebagai sifat produktif (*talents*). Kombinasi sifat-sifat produktif tersebut menjadi potensi kekuatan yang dominan agar dapat melakukan aktifitas yang produktif.

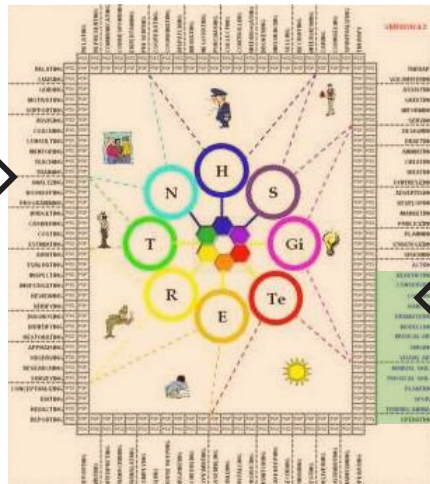
Apabila dilihat lagi tulisan pada paragraf pertama di atas, tentang pegawai tidak produktif dalam bekerja, ada kemungkinan sifat produktif pegawai tersebut tidak cocok dengan penempatan kerja dan perannya, walaupun yang bersangkutan memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sudah sesuai. Biasanya manajemen melakukan pengelolaan dengan memberikan pelatihan yang terkait dengan akibatnya, misal pelatihan motivasi, atau pelatihan komunikasi, atau pelatihan penjualan dan sebagainya, dengan harapan pegawai tersebut bisa memperbaiki kinerjanya.

Oleh karena itu, pelatihan pegawai yang efektif adalah pelatihan yang bertujuan mengembangkan sifat produktif pegawai, sehingga potensi kekuatan bisa tersalurkan dengan baik dan benar dalam melakukan aktivitas pekerjaan (*jobdesc*).

Penempatan Kerja dan Peran

Sebuah konsep *asesment Talents Mapping* menghasilkan *strength cluster map*, menggambarkan bahwa aktivitas pekerjaan pegawai terdapat di tujuh wilayah kerja (searah jarum jam), yaitu: bekerja mengendalikan orang (H), bekerja melayani orang (S), bekerja dengan otak kanan (Gi), bekerja didalam ruangan (Te), bekerja didalam ruangan (E), bekerja dengan

99 Aktivitas



15 Aktivitas

otak kiri (T & R), bekerja dengan orang lain (N).

Strength cluster map tersebut menggambarkan dan memprediksikan sifat produktif pegawai yang dapat diselaraskan dengan 99 aktivitas pekerjaan produktif (*jobdesc*) dan 15 aktivitas fisik/panca indera.

Talents Mapping merupakan sebuah alat (*tools*) untuk membantu manajemen di perusahaan dalam melakukan penempatan pegawai yang sesuai dengan sifat produktif (*talents*), selain pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap kerja (*attitude*).

Peran Positif Pegawai Milenial

Di era milenial saat ini, perusahaan pun membutuhkan pegawai yang memiliki sifat-sifat produktif yang bisa diwujudkan dalam sebuah produktivitas yang profesional dan bernilai ekonomis serta tepat sasaran. Ciri-ciri tersebut terdapat pada generasi milenial yang memiliki potensi-potensi kekuatan produktif seperti banyak ide, sangat melek dengan teknologi, memiliki network yang cukup luas, dan selalu ingin menjadi yang terdepan.

Bisa dibayangkan apabila perusahaan dapat mengetahui serta menggali potensi pegawai milenialnya,

kemudian melatihnya untuk dikembangkan, akan menghasilkan pegawai yang tidak hanya mampu tapi mau bekerja dengan baik (*excellent*) dan bermanfaat (*earn*) bagi lingkungan pekerjaannya. Pegawai yang ditempatkan sesuai dengan potensi kekuatannya, selaras antara potensi dan aktivitas pekerjaannya, maka akan memunculkan performance yang luar biasa.

Dengan konsep *Talents Mapping*, sifat produktif pegawai milenial bisa dideskripsikan dan diprediksi potensi kekuatannya secara jelas dan detail. Sehingga didapatkan pegawai-pegawai yang tepat, pegawai yang berbakat dan serta bisa diprediksi oleh manajemen mengenai karirnya ke depan. Potensi-potensi kekuatan ini dapat menghasilkan produktivitas yang sangat membantu perusahaan untuk meningkatkan daya saing perusahaan di era bisnis global.

Memberikan kesempatan kepada pegawai milenial berprestasi untuk bisa mengaplikasikan potensi kekuatannya sesuai dengan kepribadiannya di level pekerjaan, baik sebagai bawahan atau pun pimpinan, berarti turut memberikan peran positif kepada pegawai milenial di perusahaan.

Perusahaan harus berani bertransformasi di zaman milenial agar tidak ketinggalan. Dengan cara bertransformasi dari sisi pegawainya (*human capital*), perusahaan diharapkan mampu bersikap profesional serta akan memperoleh nilai ekonomis yang menguntungkan,

Pegawai milenial yang berprestasi sangat mampu menjadi seorang pemimpin, baik sebagai direktur ataupun komisaris perusahaan di masa depan, sehingga roda perusahaan akan bergerak lebih dinamis dan kreatif dalam berkarya.

KAMPUS MERDEKA VOKASI

Pemerintah menyiapkan anggaran Rp270 miliar untuk program Merdeka Belajar episode ke-11 yaitu Kampus Merdeka Vokasi. Program ini berfokus mendorong integrasi kampus vokasi dengan dunia kerja, serta mencetak lulusan yang kompeten, produktif, dan kompetitif.



DUA FOKUS UTAMA KAMPUS MERDEKA VOKASI




1 Dana Kompetitif Kampus Vokasi Rp90 miliar

Setiap usulan akan diberikan maksimal Rp1 miliar.

Program





SMK-D2 Jalur Cepat

Persyaratan pendanaan:

-  Memiliki kemitraan serta kurikulum yang disusun bersama SMK - pendidikan tinggi vokasi - dunia kerja.
-  Memiliki pengembangan sistem rekayasa perangkat lunak (RPL) bagi lulusan SMK.
-  Telah menyusun instrumen pengusulan SMK - D2 Jalur Cepat.

Peningkatan Prodi D3 menjadi D4 (sarjana terapan)

Persyaratan pendanaan:

-  Kerja sama dengan minimal tiga dunia kerja untuk pengembangan kurikulum, pengajar/tenaga ahli, magang/praktikum, dan lainnya.
-  Prodi D3 memiliki akreditasi minimum B/Baik Sekali.
-  Telah menyusun instrumen pengusulan peningkatan Prodi D3 menjadi D4.
-  Mendapat izin penyelenggaraan D4 dari Kemendikbudristek.

Nadiem Anwar Makarim

Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi




2 Dana Padanan Kampus Vokasi Rp180 miliar

Kualifikasi dan ketentuan yang wajib dipenuhi di antaranya harus bermitra dengan industri.

Program



Pengembangan pusat unggulan teknologi (PUT)

Pendanaan:


-  **Rasio 3:1** (tunai atau *in-kind*)
Bila industri memberikan Rp1 maka pengusul akan mendapat maksimal Rp3 dari Kemendikbudristek bergantung kualitas usulan.

Hilirisasi produk riset terapan

Pendanaan:

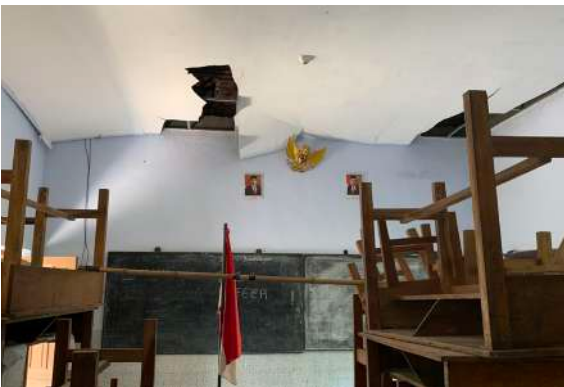
-  **Rasio 1:1** (tunai dan/atau *in-kind*)
-  **Start up kampus vokasi yang dibangun bersama dunia kerja**

Pendanaan:

-  **Rasio 1:1** (tunai dan/atau *in-kind*)
in-kind: bentuk lain yang dapat diukur dengan uang

“

Visi kita untuk pendidikan tinggi vokasi sebenarnya sederhana, tapi untuk mencapainya sulit, yakni memastikan terintegrasinya pendidikan vokasi dengan dunia kerja demi menghasilkan lulusan kompeten, produktif, dan kompetitif.”

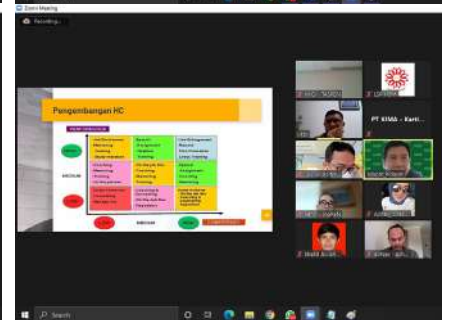
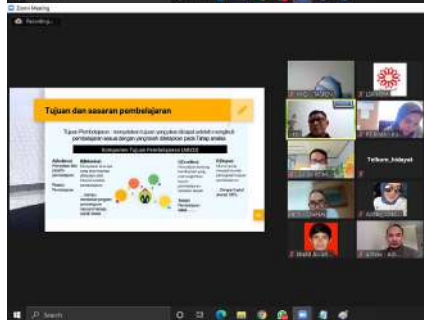
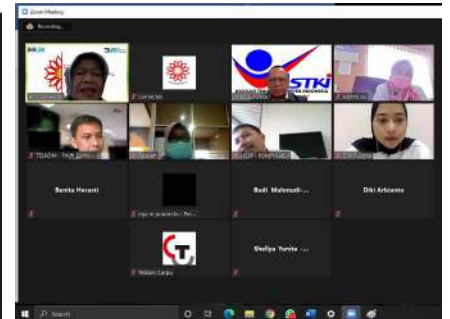
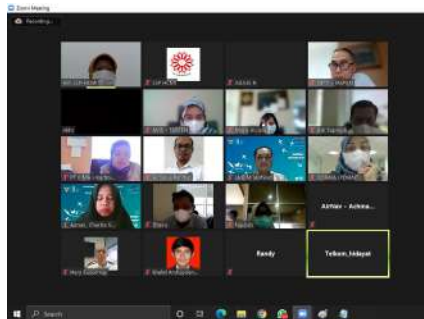


Bantuan untuk Penyintas Bencana Gempa di Malang

FHCI menyalurkan bantuan untuk pembangunan sekolah rusak akibat gempa yang berada di Malang, Jawa Timur. Bantuan diberikan pada hari Jumat tanggal 28 Mei 2021 berupa donasi, sebesar Rp.100.000.000,00 yang diserahkan kepada dua sekolah, yaitu Sekolah Dasar Negeri (SDN) 1 Jogomulyan dan SDN 1 Sumbertangkil, Kecamatan Tirtoyudo. Bantuan tersebut diharapkan dapat meringankan serta mempercepat proses pembangunan kembali sekolah yang rusak akibat gempa yang telah terjadi.*

Kegiatan Pelatihan Bidang Manajemen SDM

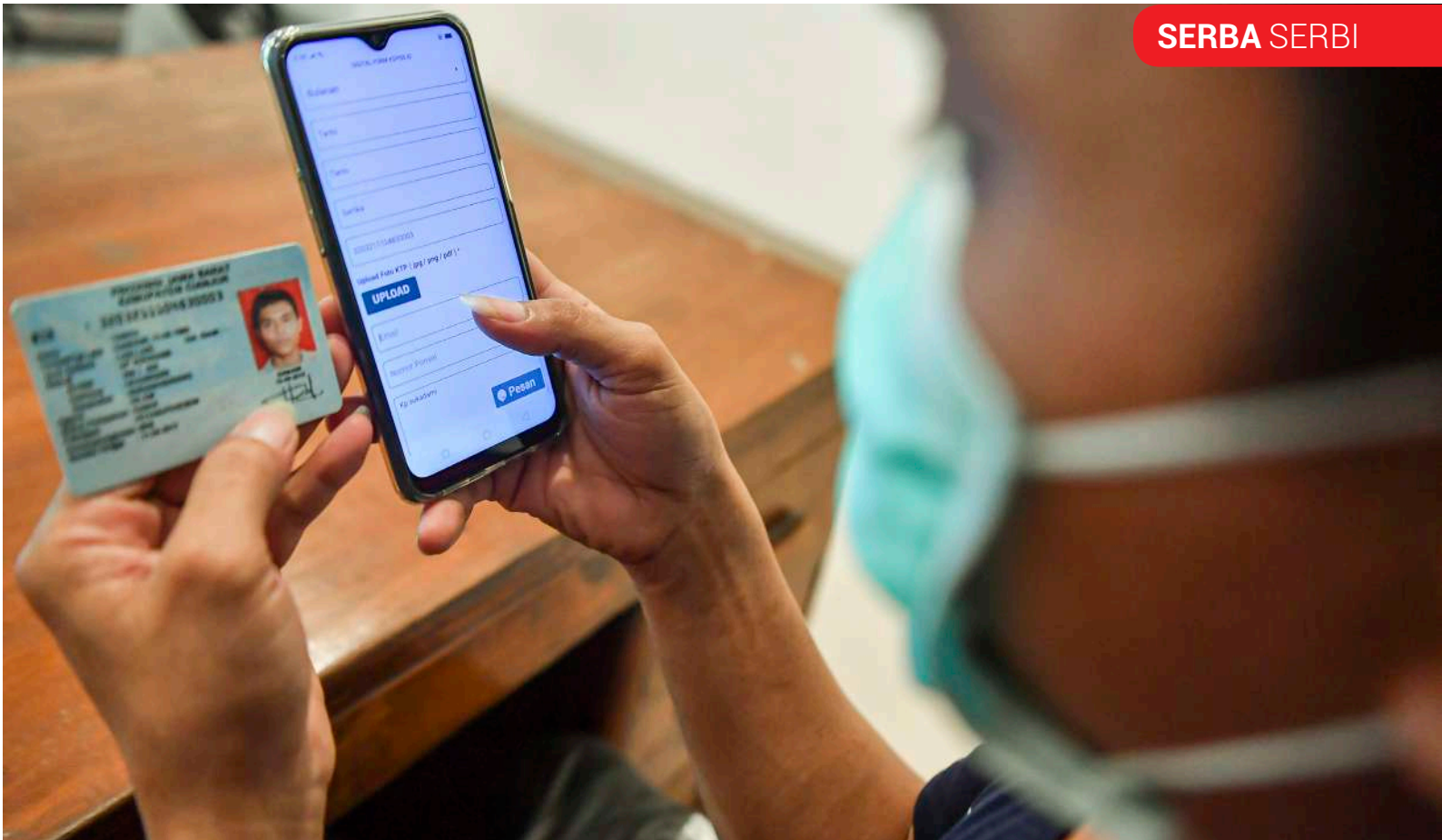
Lembaga Sertifikasi Profesi Human Capital Management Indonesia (LSP HCM) menyelenggarakan acara Pelaksanaan Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi bagi karyawan di bidang Manajemen Sumber daya Manusia. Acara yang dihadiri oleh 8 orang karyawan di bidang Human Capital dari PT Pembangunan Perumahan (Persero), Tbk. (PTPP) ini terlaksana pada tanggal 24-25 Mei 2021. Materi yang disampaikan tentang Skema Perencanaan Human Capital dan Skema Pengelolaan Hubungan Industrial dan Skema Pengembangan Human Capital dengan pengajar yaitu Dr. Ariez Zuswana dan Okto Rinaldi, MM.*



Launching Onboarding Commissioner and Directorship Program

Kementerian BUMN bersinergi dengan BUMN Leadership and Management Institute dan Forum Human Capital Indonesia meresmikan sekaligus membuka program Onboarding Commissioner Program Angkatan 1 yang akan diikuti oleh 31 peserta dan Onboarding Directorship Program Angkatan 2 oleh 30 peserta. Acara ini dilaksanakan secara virtual dan dihadiri oleh para Komisaris dan Direksi BUMN.*





Memastikan Keamanan Data Pribadi

Belakangan ini kemudahan masyarakat untuk melakukan pembayaran, registrasi dan aneka keperluan lainnya yang mensyaratkan data pribadi melalui aplikasi, maupun piranti lunak semakin banyak ditemui dan digunakan.

Selain menghadirkan kemudahan bagi penggunanya, kemajuan teknologi ini juga mengandung resiko bocornya data pribadi ke tangan pihak yang tidak bertanggung jawab dan digunakan untuk kejahatan siber yang pada ujungnya merugikan masyarakat.

Kepala Pusat Studi Forensik Digital Universitas Islam Indonesia (UII) Yudi Prayudi, mengatakan masyarakat perlu meningkatkan konsistensi dalam melindungi data pribadi saat melakukan aktivitas di dunia maya.

Ia menilai seringkali masyarakat masih memiliki dua perilaku yang saling berlawanan terkait perlindungan

Seorang warga mengisi data pribadi untuk pengajuan menjadi anggota koperasi simpan pinjam sejahtera bersama secara daring menggunakan gawai di Jakarta. (ANTARA FOTO: Nova Wahyudi)

data pribadi. Di satu sisi masyarakat ingin data pribadi terlindungi namun di sisi lain tidak jarang secara sadar mengunggah data atau kondisi serta foto pribadi di media sosial.

Perlu kesadaran masyarakat untuk tidak mudah mengunggah data pribadi di ruang publik termasuk foto dan video selain rajin menggunakan dan mengubah kata kunci untuk aplikasi atau piranti lunak yang berkaitan dengan aktivitas perbankan atau aktivitas pribadi lainnya.

Pakar teknologi dan informatika Richardus Eko Indrajit mengatakan salah satu cara untuk menghindari kebocoran data adalah dengan melindungi akun dengan kata kunci atau kata sandi yang kuat.

Cara yang paling mudah adalah dengan membuat kata sandi adalah dengan membuat rangkaian simbol yang mudah diingat namun sulit ditebak oleh orang lain. Semakin banyak simbol unik dan panjang karakter untuk sandi maka semakin ampuh menjaga akun digital atau data pribadi sehingga tidak mudah diretas.*

Beranjak Menuju Jaringan 5G

Peningkatan aksesibilitas masyarakat terhadap informasi dengan menggunakan jaringan internet membuat pemerintah terus mendorong akselerasi adopsi teknologi jaringan dengan kecepatan akses tinggi. Salah satunya adalah layanan 5G yang kini mulai diujicobakan untuk keperluan komersil dan bisnis di Indonesia.

Baru-baru ini Kementerian Komunikasi dan Informatika telah memberikan izin kepada Telkomsel dan Indosat Ooredoo untuk komersialisasi layanan 5G di Indonesia.

Telkomsel meluncurkan layanan 5G pada 27 Mei 2021 yang merupakan layanan 5G komersil pertama di Indonesia. Pada tahap awal menggelar 5G, layanan tersebut bisa dinikmati di Jakarta untuk lokasi wilayah Widya Chandra, GraPARI Terminal 3 Bandara Soekarno-Hatta, Kelapa Gading, Pondok Indah dan Pantai Indah Kapuk serta Bumi Serpong Damai dan Alam Sutera di Tangerang Selatan, selain itu juga di GraPARI Solo dan Balaikota Surakarta.

Layanan juga akan diperluas ke Bandung, Surabaya, Denpasar, Batam, Medan, Balikpapan, Solo dan Makassar.



(ANTARA FOTO: Puspa Perwitasari)

Sementara itu layanan 5G Indosat Ooredoo untuk tahap awal berada di Jakarta, Solo, Surabaya dan Makassar dan akan diikuti oleh kesiapan ekosistem lainnya.

Menteri Komunikasi dan Informatika Jhonny G Plate dalam sebuah kesempatan mengatakan pemerintah mengharapkan layanan 5G ini terus berkembang dan diperluas. Selain di Pulau Jawa, penggunaan jaringan 5G juga akan diterapkan pada tempat-tempat yang menjadi prioritas utama destinasi wisata seperti Danau Toba, Candi Borobudur, Mandalika dan Likupang.



Menteri Komunikasi dan Informatika (Menkominfo) Johnny G Plate (kanan) didampingi Direktur Utama Telkomsel Setyanto Hantoro (tengah) dan Komisaris Utama Telkomsel Wishnutama Kusubandio (kiri) dan jajaran Komisaris serta Direksi Telkom Group dan Telkomsel berfoto bersama dalam acara Telkomsel 5G Grand Launch Unlock The Future di Jakarta. (ANTARA FOTO: Reno Esnir)

Dengan berkembangnya jaringan 5G maka masyarakat akan semakin mudah dalam mengakses informasi dan meningkatkan kemampuan untuk menggunakan teknologi secara adaptif.

Agar dapat menggunakan layanan jaringan 5G ini, selain berada di lokasi yang masuk dalam wilayah layanan jaringan ini, masyarakat juga perlu memiliki perangkat atau gadget yang sudah mendukung operasi 5G serta memiliki paket 5G dari operator yang digunakan.

Pastikan ponsel atau gadget yang digunakan sudah mendukung

untuk menangkap jaringan di spektrum frekuensi N40 atau 2,3 GHz.

Ponsel juga perlu dilakukan "unlock" agar bisa terhubung ke 5G. "Unlock" ini biasanya digulirkan "over the air" (OTA) atau semodel dengan pembaharuan piranti lunak. Proses ini bisa meminta bantuan di pusat layanan masing-masing merk ponsel.

Pengguna layanan 5G tidak perlu mengganti SIM karena bisa dinikmati dengan kartu SIM 4G atau USIM. Keterhubungan dengan jaringan 5G bisa dilihat dari bar

sinyal di ponsel yang menuliskan 5G di layanannya.

Saat ini beberapa merek ponsel yang memiliki kemampuan mengakses jaringan 5G sudah masuk ke Indonesia. Di deretan ponsel keluaran Samsung beberapa jenis yang sudah bisa menggunakan jaringan 5G tersebut Samsung Galaxy A32 5G, Samsung Galaxy S21 5G, Samsung Galaxy S21+ 5G, Samsung Galaxy S21 Ultra 5G.

Sementara dari pabrikan OPPO mengeluarkan OPPO Reno5 5G, OPPO A74 5G. Untuk merek Vivo, terdapat Vivo V21 5G dan Realme meluncurkan seri Realme 8 5G.*

Danau Toba

Destinasi Pariwisata Super Prioritas

Foto dan Teks : Nova Wahyudi/ANTARA

Hamparan air Danau Toba yang bewarna biru menjadi pemandangan apik saat berkunjung ke Tanah Batak.

Pohon pinus yang menjulang tinggi menambah segarnya udara di sekitarnya.

Danau di Sumatera Utara yang memiliki luas 1.145 kilometer persegi dan kedalaman 450 meter itu mengelilingi tujuh kabupaten yakni Simalungun, Samosir, Toba, Humbang Hasundutan (Humbahas), Tapanuli Utara, Karo dan Dairi.

Danau terbesar di Asia Tenggara itu disiapkan pemerintah Indonesia sebagai salah satu lokasi Destinasi Pariwisata Super Prioritas. Selain Danau Toba, ada empat destinasi wisata lain yang menjadi fokus Kemenparekraf yaitu Likupang, Borobudur, Mandalika, dan Labuan Bajo.

Wisatawan mengamati Makam Pahlawan Raja Sisingamangaraja XII di Silalahi Pagar Batu, Balige.





Foto aerial kawasan wisata Simalem di Silahisabungan, Dairi, Sumatera Utara.

Pesona alam Danau Toba sangat layak menjadi tujuan para wisatawan dalam dan luar negeri untuk berkunjung menikmati keindahan dan panorama alam serta adat budaya masyarakat suku Batak.

Tak hanya dapat menikmati wisata alam, para wisatawan yang berkunjung ke sini dapat menikmati

kegiatan kayak atau naik sampan untuk menjelajahi danau Tongging-Silalahi, Tongging-Samosir, atau Lingkaran Utara yang berada di sekitar Danau toba.

Di kawasan Sibisa, Kecamatan Ajibata, Kabupaten Toba Samosir, pengelola wisata The Kaldera Toba Nomadic Escap menyiapkan lokasi kegiatan



Perajin menenun ulos di Kampung Ulos Silahi Sabungan.



glamping (kemah mewah) untuk menikmati alam sekitar Danau Toba.

Salah satu faktor yang patut mendapat perhatian adalah peningkatan kualitas pelayanan kepada para wisatawan. Sambutan masyarakat yang ramah, pelayanan yang baik akan menguatkan citra Danau Toba, baik di dalam negeri maupun mancanegara.*

Wisatawan menari Tor Tor di depan patung Sigale-gale di Desa Wisata Tomok.

F9

dan Kisah Keluarga Toretto



Pada medio Juni 2021 ini, penonton Indonesia kembali dapat menyaksikan sajian film teranyar "Fast and Furious" yaitu seri kesembilan dari kisah petualangan Dominic Toretto dengan judul "F9: The Fast Saga".

Rentetan film "Fast and Furious", yang dirilis sejak 2001 kental dengan aksi kejar-kejaran berbagai jenis mobil mewah nan eksotis dan ramuan drama percintaan hingga *suspense* yang membuat penonton tak melepaskan pandangan matanya dari layar bioskop maupun kaca.

Kali ini, dalam "F9", yang tetap dibintangi Vin Diesel, Michelle Rodriguez, dan ditambah pemain baru John Cena, mengangkat cerita dengan latar belakang keluarga

Toretto. Penonton pun diajak *flash back* untuk mengetahui bagaimana sebenarnya Dominic Toretto (Vin Diesel) itu ternyata memiliki saudara kandung, Jakob Toretto (John Cena).

Diceritakan, keduanya hidup terpisah dan memiliki hubungan yang kaku, salah satunya karena Dom merasa adiknya memiliki andil dalam kecelakaan hingga menyebabkan kematian orang tua mereka.

Dua saudara kandung ini kembali dipertemukan ketika teman-teman Dom menemuinya dan mengajak jagoan berkepala plontos itu ikut dalam misi baru mereka, yang belakangan diketahui berkaitan dengan Jakob, yang bekerja

sama dengan konglomerat Otto untuk mendapatkan sebuah benda, yang dapat digunakan untuk menguasai dunia.

Selain tentunya disuguhi aksi kejar-kejaran menggunakan mobil, motor, truk, hingga pesawat, penonton juga diajak bertualang ke Kota London, Tbilisi, hingga Tokyo.

Film besutan sutradara Justin Lin ini mengajak penonton tak sekadar menyaksikan plot aksi dan adu strategi antara Si Jahat dan Si Baik, namun juga menguak bagaimana latar belakang Dominic Toretto, yang kerap menjadi pertanyaan penggemar "Fast and Furious" selama ini.

Publik di Indonesia sudah dapat menikmati film ini sejak 16 Juni 2021 di sejumlah bioskop Tanah Air.*



BRO OPIBUS



Bro, BUMN sekarang hebat ya.. Generasi milenial diberi kesempatan untuk memimpin di BUMN.

Iya dong! Ada program CEO dan CFO Muda Rumah BUMN yang merupakan salah satu cara untuk mencari para pemimpin milenial yang bisa menjadi direksi perseroan.



Wah keren..

Program tersebut selaras dengan upaya Kementerian BUMN dalam mempersiapkan insan muda BUMN untuk duduk dalam jajaran direksi dan komisaris BUMN dengan target keterwakilan milenial sebesar lima persen



Pasti ada syaratnya dong untuk menjadi calonnya...



Tentu, generasi baru pemimpin masa depan harus punya skill; percaya diri, komunikatif, problem solving, inisiatif, kreatif dan inovatif. Juga harus punya prinsip AKHLAK, Amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif, sehingga karakter yang terbentuk akan menjadi dasar kesuksesan untuk membentuk reputasi BUMN, tidak hanya jago kandang tapi juga mendunia.



Siip, kami siap menyongsong Generasi Emas BUMN.

APA YANG BISA DILAKUKAN SAAT

ISOLASI MANDIRI?



Usahakan tetap tinggal di rumah. Hindari Tempat ramai.

Gunakan kamar terpisah dari anggota keluarga lainnya. Upayakan menjaga jarak min. 1 meter dari anggota keluarga lainnya.



Gunakan selalu masker selama isolasi mandiri.

Lakukan pengukuran suhu harian dan observasi gejala klinis seperti batuk dan kesulitan bernapas.



Hindari pemakaian bersama peralatan makan, perlengkapan mandi dan linen/seprai.

Terapkan perilaku hidup bersih dan sehat dengan mengonsumsi makanan bergizi, mencuci tangan rutin dan lakukan etika



Upayakan untuk mendapat paparan sinar matahari setiap pagi.

Jaga kebersihan rumah dengan cairan disinfektan.



Hubungi segera fasilitas layanan kesehatan jika sakit memburuk untuk dirawat lebih lanjut.