

MEDIA KOMUNIKASI  
PENGGIAT SDM INDONESIA

# Human Capital

INSIGHT



FORUM  
HUMAN CAPITAL  
INDONESIA

Powered by **FHCI**

EDISI 9 OKTOBER 2021



**MEWUJUDKAN  
TRANSFORMASI SDM BUMN**

**MENINGKATKAN  
PRODUKTIVITAS PEKERJA  
MELALUI INDUSTRIAL PEACE**

**PESONA WISATA LOMBOK  
DARI KETINGGIAN**

*\*Foto diambil sebelum pandemi Covid-19*



# Daftar Isi **Human Capital** INSIGHT

EDISI 9 OKTOBER 2021



# 6

# 12

**LIPUTAN KHUSUS**  
Mempersiapkan SDM  
di Tengah Fenomena  
*The Future Mega Trend*

**TOPIK  
UTAMA**

## Dua Tahun Erick Thohir **Mewujudkan Transformasi SDM BUMN**

**4 LENSA**  
Pembukaan PON Papua

**28 SOSOK**  
#GirlsTakeover 2021

**15 SRIKANDI**  
Ketika Perempuan Tak Perlu Ragu Berinvestasi

**30 PAKAR**  
**Kamariah Latief** : *Coaching for Empowering People*

**19 MILENIAL**  
Program Mentorship, Cara BUMN Muda  
Cetak Calon Pemimpin

**33 GALERI FOTO**

**22 BERITA TERKINI**  
Meningkatkan Produktivitas Pekerja  
Melalui Industrial Peace

**35 SERBA-SERBI**  
Mempersiapkan Anak Kembali ke Sekolah

**25 INFOGRAFIS**  
Cara Menggunakan Materai Elektronik

**36 TEKNO - HC**  
Geliat Motor Listrik yang Semakin Diminati Masyarakat

**26 BINCANG SANTAI**  
**Tedi Bharata** : Transformasi SDM dan Tantangan Era 4.0

**38 BINGKAI CERITA**  
Pesona Wisata Lombok dari Ketinggian

### COVER STORY:

Menteri BUMN Erick Thohir bersama kaum milenial. (ANTARA FOTO: Septianda Perdana)  
\*Foto diambil sebelum pandemi Covid-19



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

# Transformasi SDM BUMN



**NINA KURNIA DEWI**  
Pemimpin Redaksi

**R**egenerasi kepemimpinan di perusahaan-perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menjadi fokus Menteri Erick Thohir dalam dua tahun kepemimpinannya.

Tentu saja regenerasi kepemimpinan dalam bingkai program *Talent and Succession Management System* yang merupakan salah satu wujud komitmen untuk melakukan transformasi human capital (SDM) BUMN.

Transformasi SDM BUMN dicanangkan dengan tujuan untuk meningkatkan daya saing BUMN menjadi pemain global dan menjadikan BUMN sebagai pabrik talenta. Erick Thohir pun memberi kesempatan luas bagi pemimpin perempuan serta pemimpin muda untuk menjadi penggerak perubahan dan keberlanjutan BUMN.

Perusahaan-perusahaan BUMN kini berlomba menyiapkan *talent pool* atau kader-kader terbaik dan mengembangkannya untuk meneruskan estafet kepemimpinan perusahaan.

Generasi muda dan kalangan perempuan tentu bukanlah beban atau ancaman perusahaan, namun justru menjadi inspirasi, energi, dan membawa inovasi baru bagi kemajuan BUMN. Mereka bukan hanya sebagai eksekutor, tetapi juga sebagai pemikir dan pemimpin. Karena kepemimpinan perempuan dan kepemimpinan muda bukanlah sekadar isu gender dan isu bonus demografi, namun keduanya merupakan isu bisnis.

Sebagai perwujudan komitmen terhadap kesiapan perempuan dan pemuda untuk memimpin perusahaan, maka pengembangannya harus disiapkan dengan baik oleh setiap BUMN selaras dengan kesempatan belajar, bertumbuh dan berkontribusi untuk Indonesia.

Dengan komitmen kuat itu, target 25 persen kepemimpinan perempuan dan 10 persen kepemimpinan muda pada 2023 tentu bukan hal yang tidak mungkin untuk dicapai.

Dalam dua tahun terakhir, Kementerian BUMN pun terus melakukan berbagai transformasi perusahaan BUMN dalam rangka optimalisasi dan *refocusing* bisnis, sesuai dengan arahan Presiden Joko Widodo.

Kementerian BUMN melakukan efisiensi dan restrukturisasi BUMN melalui langkah-langkah seperti holding, merger, dan akuisisi, setelah terlebih dahulu melakukan pemetaan terhadap seluruh perusahaan BUMN.

Salam SDM Unggul!\*





## PEMBUKAAN PON PAPUA

*Suasana pertunjukan kembang api saat pembukaan PON Papua di Stadion Lukas Enembe, Sentani, Papua, Sabtu (2/10/2021). Perhelatan olahraga empat tahunan tersebut mengangkat tema 'Torang Bisa'.  
ANTARA FOTO/Zabur Karuru/YU*

# Dua Tahun Erick Thohir Mewujudkan Transformasi SDM BUMN

Dua tahun lalu, tepatnya pada tanggal 23 Oktober 2019, Presiden RI Joko Widodo melantik Erick Thohir sebagai Menteri BUMN secara resmi di Istana Negara sebagai bagian dari Kabinet Indonesia Maju.

**D**alam pidato perdananya sesaat setelah dilantik, Menteri BUMN Erick Thohir menyampaikan bahwa dirinya menginginkan tata kelola atau *good corporate governance* BUMN bukan hanya *lip services*.

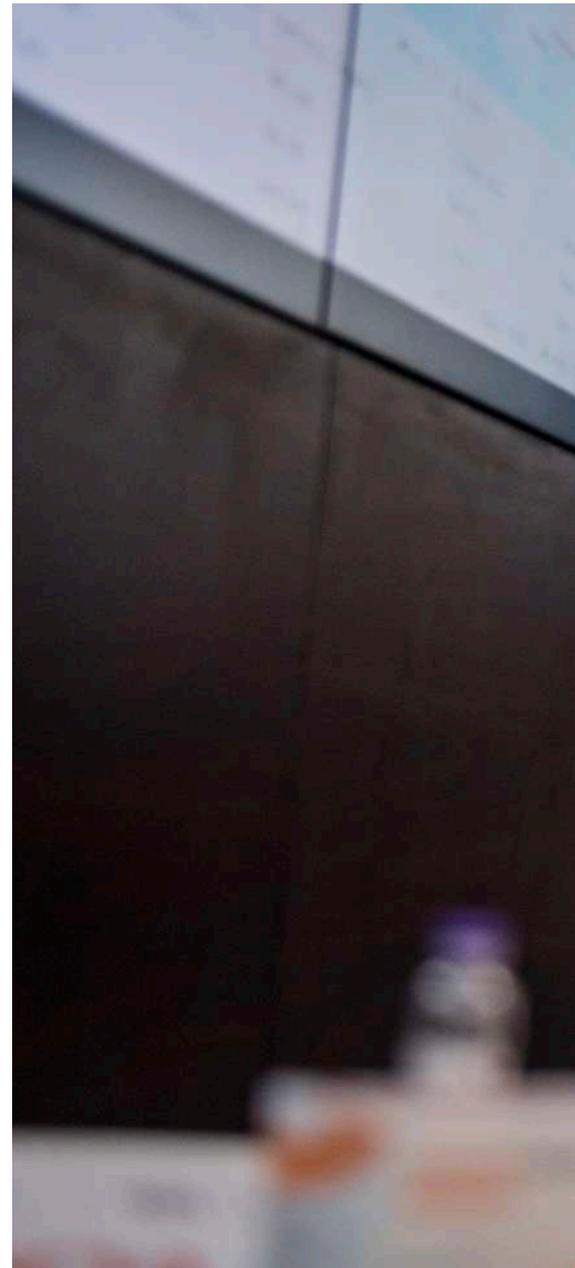
"Kita harus mencari hal-hal yang positif yang saling membangun, bersinergi, sehingga ada target-target bahwa kita harus menjadi kompetisi," kata Erick Thohir.

Hal ini kemudian ditindaklanjuti dengan penetapan lima prioritas Kementerian BUMN, di mana salah satunya adalah Pengembangan Talenta.

Pengembangan talenta ini dilakukan dengan mengedukasi dan melatih tenaga kerja, mengembangkan SDM berkualitas untuk Indonesia, profesionalisasi tata kelola dan sistem seleksi SDM.

Dengan demikian transformasi SDM melalui pengembangan talenta menjadi salah kebijakan kunci dalam meningkatkan daya saing perusahaan BUMN menuju tingkat global.

Melalui prioritas ini, Menteri BUMN Erick Thohir kemudian membawa era baru bagi BUMN melalui sejumlah kebijakan dan program strategis.



## Nilai AKHLAK

Salah satu kebijakan terkait transformasi SDM yang ditetapkan oleh Erick Thohir adalah penetapan AKHLAK sebagai nilai inti BUMN.

AKHLAK yang terdiri dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif ditetapkan oleh Menteri BUMN pada 1 Juli 2020. Erick Thohir menegaskan, AKHLAK menjadi nilai-nilai organisasi Kementerian BUMN untuk maju.



Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Erick Thohir (kiri) didampingi Direktur Utama Bio Farma Honesti Basyir (kanan) meninjau Command Center serta Sistem Manajemen Distribusi Vaksin (SMDV) di Bio Farma, Bandung, Jawa Barat. (ANTARA FOTO: M Agung Rajasa)

Seiring perjalanan waktu, AKHLAK tidak hanya berhasil menjadi nilai inti bagi seluruh perusahaan BUMN namun juga mulai disebarluaskan kepada masyarakat luas.

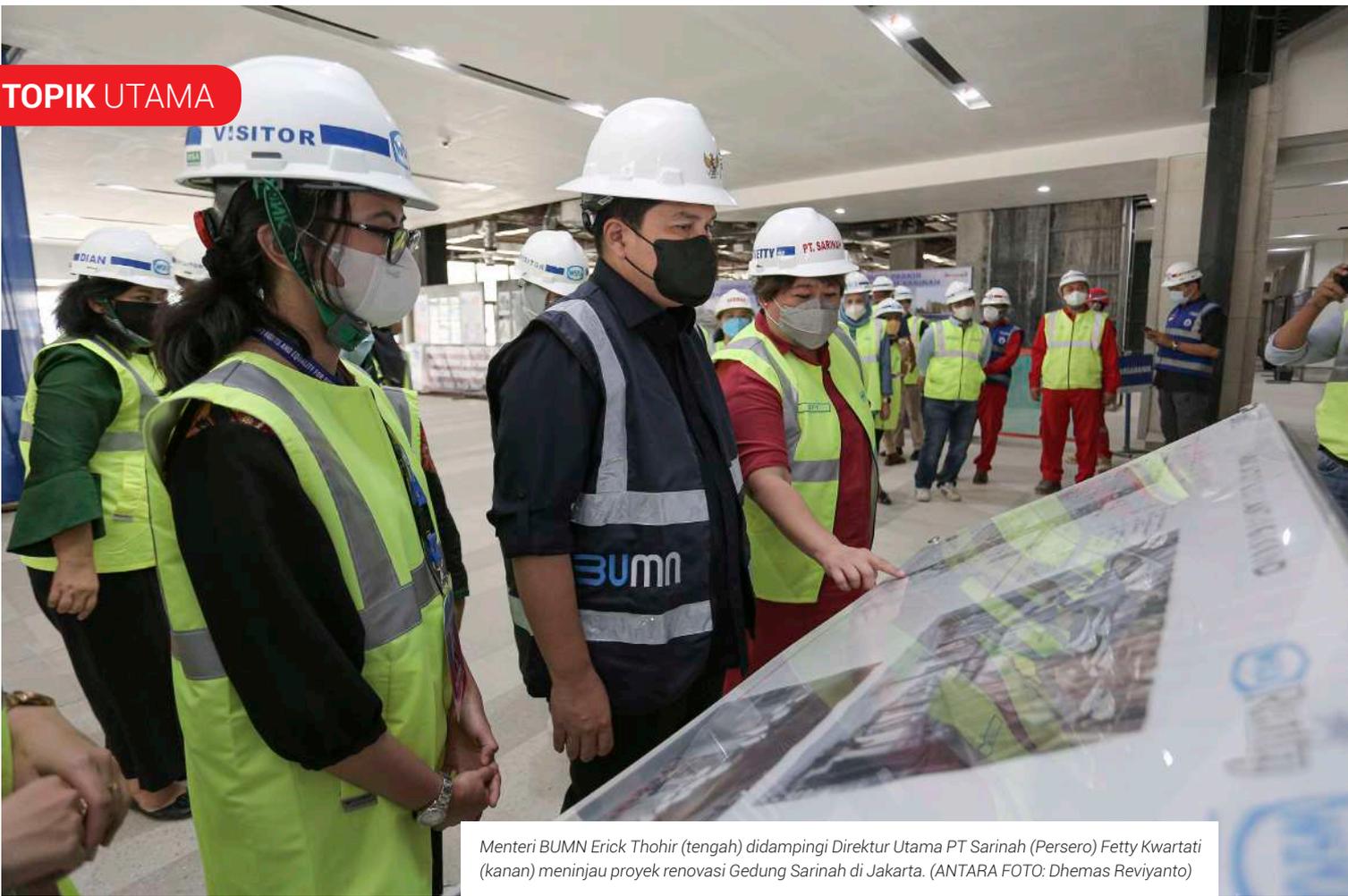
Hal ini terlihat dari ajakan Menteri BUMN kepada Generasi Z atau Gen Z untuk menerapkan nilai AKHLAK. Nilai AKHLAK ini penting untuk diterapkan sebagai prinsip dasar oleh Gen Z di seluruh Indonesia yang akan menjadi pemimpin di masa yang akan datang.

Menteri BUMN memandang Generasi Gen Z sangat *tech-savvy*, jagonya Internet, berpikiran terbuka, *multitasking*, kritis dan cerdas, serta berpikir global, dan tentunya merupakan calon pemimpin Indonesia ke depannya.

Dengan demikian Nilai inti AKHLAK tidak hanya berhasil menjadi identitas baru bagi BUMN, namun juga mulai meluas dan menyebar ke ranah masyarakat luas.

Selain AKHLAK, Menteri BUMN Erick Thohir juga menetapkan *Employee Value Proposition (EVP)* atau Proposisi Nilai Karyawan dan *Employer Branding* BUMN dalam rangka meningkatkan daya saing BUMN menjadi pemain global dan pabrik talenta.

EVP Badan Usaha Milik Negara yaitu *Learn, Grow, and Contribute to Indonesia* atau Belajar, Bertumbuh, dan Berkontribusi untuk Indonesia.



Menteri BUMN Erick Thohir (tengah) didampingi Direktur Utama PT Sarinah (Persero) Fetty Kwartati (kanan) meninjau proyek renovasi Gedung Sarinah di Jakarta. (ANTARA FOTO: Dhemas Reviyanto)

Menurut Erick Thohir, makna dari EVP itu yakni BUMN memberikan kesempatan belajar, tumbuh dan berkembang, serta berkontribusi untuk Indonesia.

EVP membangun keterikatan semua pihak dalam perusahaan sehingga dapat berdiri setara dan saling memberikan nilai tambah satu dengan lainnya serta dikomunikasikan melalui *Employer Branding* BUMN .

Sedangkan *Employer Branding* merupakan keseluruhan proses dan strategi perusahaan dalam mengkomunikasikan EVP untuk menciptakan dan meningkatkan ketertarikan hingga ikatan emosional pada insan yang menjadi target/ sasaran BUMN.

**Pembentukan BLMI**

Kebijakan terkait transformasi SDM lainnya adalah ketika Menteri BUMN menetapkan pembentukan *BUMN Leadership and Management Institute* (BLMI) yang siap membangun pemimpin BUMN berkelas dunia dan berlandaskan AKHLAK.

“Upaya transformasi yang dicanangkan Kementerian BUMN terhadap perusahaan-perusahaan BUMN menjadi perusahaan yang akuntabel, profesional, dan berkelas dunia, tidak mungkin terjadi tanpa transformasi human capitalnya. Karena itu kami membangun program yang bukan *ad hoc*, tetapi terstruktur, menyeluruh, dan berkelanjutan, yaitu *BUMN Leadership and Management Institute*,” kata Erick Thohir.



Peringatan 1 Tahun AKHLAK TelkomGroup. (Foto: Dok. PT Telkom)



Presiden RI Joko Widodo memberikan pengarahan kepada Menteri BUMN Erick Thohir dan para Direktur Utama BUMN di Labuan Bajo, NTT. (Foto: Dok. Kementerian BUMN)

Erick berharap ini menjadi keseriusan bersama yang terus dijaga, mengingat tuntutan ke depan untuk berkompetisi sangat tinggi di tengah perubahan dan pasar yang semakin terbuka.

Kementerian BUMN telah menunjuk Mandiri Corporate University sebagai koordinator, untuk bersinergi dengan *corporate university* dari Telkom, Pertamina, dan WIKA dalam membangun peta jalan dan program pengembangan kepemimpinan mulai dari *new entry level*, manajer tingkat pertama, sampai dengan tingkat direksi dan komisaris/pengawas.

Fokus awal pengembangan kepemimpinan ini akan dimulai dari komisaris/pengawas dan direksi dengan menggandeng sekolah bisnis lokal dan global terkemuka sebagai mitra strategis seperti *Indonesian Institute of Corporate Directors (IICD)* untuk *Onboarding Commissioner Program* dan *Commissioner Learning School*, *IPMI International Business School* untuk *Onboarding Directorship Program*.

Kemudian INSEAD dan Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI) untuk *Chief Financial Officer School*, *Michigan Ross School of Business* dan *Forum Human Capital Indonesia (FHCI)* untuk program *Chief Human Capital Officer School*, juga *IMD Business School* untuk program *CEO Learning ForuForum*.



Perum Jasa Tirta (PJT) I mengadakan webinar dengan tema "Merangkul AKHLAK, Berdamai Dengan Pandemi" untuk memperingati 1 Tahun AKHLAK. (Foto: Dok. Perum Jasa Tirta I)



Srikandi BUMN saat Perayaan Hari Ibu yang diselenggarakan oleh BUMN di Jakarta. (Antara: Indriani)

BLMI juga menggandeng dan bekerja sama dengan FHCI yang akan berperan sebagai pelaksana semua program pendidikan yang akan dilaksanakan BLMI.

### Kepemimpinan Wanita

Kebijakan strategis lainnya yang dijalankan oleh Menteri BUMN Erick Thohir yakni mendorong kepemimpinan wanita dan generasi muda di lingkungan perusahaan-perusahaan BUMN.

Kementerian BUMN berkomitmen untuk mencapai target kepemimpinan wanita di BUMN sebesar 25 persen dan kepemimpinan generasi muda sebesar 10 persen pada tahun 2023.

Dalam rangka mendorong kedua hal tersebut, Menteri BUMN Erick Thohir meluncurkan program *#GirlsTakeOver* di mana para generasi milenial menggantikan dirinya dan sejumlah pemimpin perusahaan BUMN selama sehari.

Menurut Menteri BUMN, sejak awal ketika Forum Human Capital Indonesia atau FHCI BUMN mempresentasikan program *#GirlsTakeOver*, dirinya langsung menyambut hal tersebut.

Menteri BUMN Erick Thohir mengungkapkan program *#GirlsTakeOver* yang merupakan kerja sama FHCI BUMN dengan Yayasan Plan International Indonesia sesuai dengan strategi besar transformasi SDM BUMN.

Program *#GirlsTakeOver* ini pada dasarnya adalah upaya *Employer Branding*, atau menyampaikan kepada masyarakat khususnya perempuan muda tentang BUMN. Saat ini, BUMN sangat membuka diri untuk perempuan muda berprestasi agar bersama BUMN dapat "belajar, bertumbuh dan berkontribusi untuk Indonesia".

Program *#GirlsTakeOver* ini juga masuk ke salah satu program yakni



Kementerian BUMN berkomitmen untuk mencapai target kepemimpinan wanita di BUMN sebesar 25 persen dan kepemimpinan generasi muda sebesar 10 persen pada tahun 2023.

kepemimpinan muda di BUMN yang nantinya banyak pimpinan BUMN itu diisi oleh sosok berusia di bawah 42 tahun dengan target 5 persen pada tahun ini dan 10 persen pada 2023.

Hal ini penting untuk melakukan kesetaraan gender dan tentu dengan adanya keseimbangan dalam kepemimpinan, ini juga terbukti ada peningkatan hasil daripada sebuah perusahaan.

### **Pentingnya Regenerasi**

Menteri BUMN Erick Thohir menilai regenerasi kepemimpinan di perusahaan-perusahaan BUMN sangat penting dalam rangka menjadi penggerak dan menjaga keberlanjutan di BUMN.

“Saya sangat apresiasi program ini, sebagai salah satu wujud komitmen saya dan jajaran di BUMN untuk transformasi *human capital*. Saya berharap ini menjadi semangat akan *change of leadership*, kita punya para pemimpin baru dan lebih banyak pemimpin perempuan serta pemimpin muda yang bisa menjadi penggerak perubahan dan keberlanjutan,” ujar Erick.

Pemimpin yang baik adalah yang berkinerja bagus, bisa menjaga amanah, dan punya komitmen untuk keberlanjutan kepemimpinan.

Erick Thohir dalam berbagai kesempatan selalu menunjukkan dukungannya pada kepemimpinan perempuan dan kelompok muda serta menjadikan kepemimpinan perempuan sebagai bagian dari transformasi sumber daya manusia BUMN untuk mewujudkan kesetaraan kepemimpinan di BUMN.

Dirinya sangat *concern* terhadap transformasi *human capital*. Karena itu, sejak awal dalam mendorong transformasi ini di Kementerian BUMN, dirinya mengubah struktur, kepemimpinan, pola pikir, dan juga *core values* yang dimiliki. Menteri BUMN sangat berharap, program *human capital* menjadi kunci dari perubahan transformasi di BUMN.\*



Menteri BUMN Erick Thohir menyampaikan keterangan pers terkait program Girls Take Over di Kementerian BUMN, Jakarta. (ANTARA FOTO: Dhemas Reviyanto)

# Mempersiapkan SDM di Tengah Fenomena *The Future Mega Trend*

Sejumlah faktor telah mempercepat tatanan ekosistem bisnis bergerak ke masa depan atau dikenal dengan fenomena *The Future Mega Trend*. Faktor-faktor itu antara lain digitalisasi, pandemi COVID-19, dan adaptasi layanan produk yang dilakukan pelanggan. Akselerasi tersebut membuat kejadian di masa depan, yang sebelumnya tidak terpikirkan menjadi semakin terwujud dengan cepat.

Akademisi yang juga praktisi sumber daya manusia (SDM) Universitas Telkom Priyanto Rudito, MBus, PhD, dalam webinar "*Indonesia HR Trends and Future Readiness Amidst Pandemic Challenges*", mengatakan *Future Mega Trend* juga mengalami akselerasi dengan keberadaan industri 5.0, yang telah semakin nyata,

sehingga perlu perencanaan strategis di perusahaan terutama bidang SDM.

Menurut dia, dampak nyata industri 5.0 pada dunia SDM yakni fokus pada manusia, resiliensi, dan keberlangsungan, sehingga pengelola SDM perlu melakukan pergeseran paradigma. Terdapat lima dimensi pergeseran paradigma yakni *value center*, *predictive analysis*, *center of learning*, *business partnering*, dan *digitised human resources* (HR).

Rinciannya, pengelola SDM yang dulu hanya melakukan penegakan disiplin dan pemberian sanksi berubah menjadi pembentuk karakter, nilai, kepemimpinan, dan budaya (*value center*). Pengelola SDM masa mendatang perlu mengetahui arah bisnis ke depan, mendefinisikannya sebagai metafora dan melakukan



backcasting dan tidak hanya fokus pada kebutuhan sekarang (*predictive analysis*).

Selanjutnya, pengelola sumber daya yang dulu hanya *bottom priority* atau konsekuensi bisnis, sekarang menjadi inisiatif pertama dan utama. "HR mendatang harus mampu



Bank Indonesia bekerjasama dengan Bank Mandiri, pengelola kawasan serta pemerintah daerah setempat meresmikan Pantai Pandawa sebagai kawasan wisata pantai digital berbasis QRIS yang menyediakan sistem pembayaran non-tunai untuk memudahkan wisatawan serta meminimalisir terjadinya kontak fisik guna mencegah penyebaran COVID-19. (ANTARA FOTO: Fikri Yusuf)



Direktur Umum dan Human Capital PT Kimia Farma dan Sekjen Forum Human Capital Indonesia (FHCI), Dharma Syahputra. (Foto: Dok. PT Kimia Farma)

menciptakan kepemimpinan digital dengan mempersiapkan kompetensi baru dan pusat keunggulan," jelas Priyanto yang juga Vice Chairman Social Economy Acceleration Lab Amazon Web Services itu.

Pengelola SDM dari hanya sebagai pendukung, menjadi mitra strategis. Dari hanya personalia, menjadi mitra bisnis strategis dengan menggunakan teknologi (*business partnering*).

Terakhir, dari semula dijalankan dengan cara tradisional, saat ini berkolaborasi dengan teknologi untuk kepentingan manusia itu sendiri (*digitised HR*).

Dengan kata lain, lanjutnya, pengelola HR memiliki peran strategis menjadikan perusahaan lebih tahan banting, proven, dan siap menghadapi masa depan. "Siapapun yang memimpin korporasi harus memahami apa yang kita *manage* itu sesuatu yang tidak berhenti bergerak ke depan dan pergerakan itu mengalami percepatan. *Future ready organisation* menjadi dimensi inti dan perlu dipersiapkan dengan baik," imbuhnya.

Pakar senior bidang sumber daya Josef Bataona mengatakan kondisi saat ini belum pernah terjadi sebelumnya, sehingga peran HR menjadi begitu penting di atas bisnis. Ke depan, organisasi HR dan personelnya dituntut *agile* dan adaptif. Perubahan cepat itu tidak hanya terkait penggunaan teknologi, tetapi paradigma baru, perubahan pola pikir, dan perilaku seputar itu.

**Tantangan**

Sekjen Forum Human Capital Indonesia (FHCI) Dharma Syahputra

mengatakan pandemi memberikan tantangan besar bagi industri termasuk BUMN. Saat ini, terdapat lebih dari 140 BUMN berbagai sektor.

Ia menyebutkan pandemi COVID-19 memberikan dampak pada BUMN, ada yang defensif dan ada yang terdampak luar biasa. "Semua terkena dampak dan pandemi ini juga memberikan suatu kondisi, yang mana pelaku sumber daya dapat memberikan nilai pada kondisi ini," kata Dharma. Direktur Umum dan Human Capital PT Kimia Farma itu menjelaskan pandemi juga membuat para pemimpin turun dan memberikan empati pada karyawan untuk membangun kesejahteraan dan kesehatan karyawan. "Kita juga melakukan adaptasi kebiasaan baru bagi karyawan dan bisnis," jelas dia.

Sementara, Ketua Umum FHCI periode 2015-2021 Herdy Harman menambahkan ke depan pola pikir HR bukan lagi menjalankan manajemen strategis SDM perusahaan. "Orang HR harus bisa mengerti bisnis dan tahu mau dibawa ke mana bisnisnya. Selain kompetensi teknis, kompetensi nonteknis juga harus dibangun untuk memastikan keberhasilan dalam menjalankan peran masa depannya," kata Herdy.\*



# Ketika Perempuan Tak Perlu Ragu Berinvestasi

Ada banyak hal yang perlu disiapkan seseorang untuk masa depannya, salah satunya adalah kemampuan keuangan yang stabil, sekaligus terus bertambah kuat seiring peningkatan kebutuhan pribadi maupun keluarga. Perencanaan keuangan menjadi salah satu cara untuk dapat mengidentifikasi kebutuhan keuangan masa depan dan mulai dipersiapkan sejak dini.

Bagaimana sebaiknya perempuan menyiapkan perencanaan keuangan dan cara mengembangkan investasi, dibahas secara lengkap dan tuntas dalam acara *Girls Talk* yang diinisiasi Srikandi BUMN. Acara bincang-bincang akhir September itu, mengangkat tema "*Financial Planing Today, Gen Wealth: Plan Your Future Now*" dengan menghadirkan pembicara EVP Wealth Management Division BRI Tina Meilina dan Direktur Investment Management Danareksa Upik Susiyawati.

Tina Meilina mengatakan keputusan perempuan untuk berinvestasi perlu diiringi dengan mengenali jenis investasi yang dibutuhkan dan sesuai tujuan investasi tersebut. Untuk perencanaan keuangan jangka panjang dapat dipilih produk deposito, asuransi, atau berinvestasi melalui obligasi negara, saham *blue chip*, atau juga reksa dana. Tina juga menyarankan sebelum lebih jauh mengalokasikan anggaran



EVP Wealth Management Division BRI, Tina Meilina. (Foto: Srikandi BUMN)

untuk investasi, agar menerapkan pola pengelolaan keuangan dengan prinsip 4-3-2-1, yaitu mengalokasikan pendapatan sebesar 40 persen, kemudian 30 persen untuk pembayaran cicilan pinjaman atau kredit. Lalu, pos tabungan, investasi, dan asuransi dengan porsi 20 persen dan 10 persen sisanya untuk pos donasi atau bantuan yang sifatnya sukarela dan sosial. Menggunakan skema ini dapat membantu dalam merencanakan dan memenuhi kebutuhan pribadi maupun rumah tangga.

Dalam menetapkan rencana keuangan, perlu pula diperhatikan skala prioritasnya yakni harus mendahulukan faktor kebutuhan dibandingkan keinginan. Dengan pendekatan itu, maka pendapatan bisa memenuhi pengeluaran wajib setiap bulan, kebutuhan masa mendatang melalui tabungan dan investasi, sekaligus tetap dapat memberikan donasi kepada yang



Direktur Danareksa Investment Management, Upik Susiyawati. (Foto: Srikandi BUMN)

membutuhkan. Setelah menetapkan jumlah pendapatan yang dapat ditabung atau diinvestasikan, selanjutnya memilih jenis investasi yang tepat sesuai kebutuhan.

Upik Susiyawati dalam kesempatan itu mengatakan ada banyak jenis investasi yang dapat diikuti, salah satunya reksa dana. Menurut dia, pilihan investasi kembali lagi ke tujuan pemilik dana, apakah untuk jangka pendek, menengah, atau panjang

seperti tabungan pensiun. "Misalkan persiapan instrumen pensiun, disesuaikan dengan profil risiko kita. Bisa start dengan risiko yang paling rendah, seperti reksa dana tadi," katanya.

Untuk reksa dana, tambah Upik, kelebihanannya antara lain kemudahan dalam pengelolaan dan bebas pajak. Selain itu, lebih fleksibel dan likuid bila membutuhkan dana mendesak. Dari sisi keamanan juga terjaga dengan nilai investasinya terjangkau.



Pameran produk Reksadana di Jakarta. (FOTO ANTARA: Fanny Octavianus)

Ada banyak pilihan produk investasi dengan risiko rendah hingga tinggi. Untuk memilih produk investasi yang akan diikuti, para Srikandi BUMN perlu mempertimbangkan apa tujuan dari investasinya. Pilihan ragam investasi hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan atau tujuan yang diinginkan. "Tinggal menetapkan apakah tujuan investasi kita seperti apa," kata Upik.

Hal lain yang perlu disiapkan saat memilih produk investasi adalah menyadari sampai sejauh mana kita bisa menghadapi risiko dari investasi yang dipilih. Produk investasi dengan *return* yang tinggi tentu memiliki risiko tinggi, demikian pula sebaliknya. Selanjutnya, sebelum

memilih produk investasi, ada baiknya membandingkan satu produk dengan lainnya, terkait *return*, risiko investasi, dan hal lain. Dengan demikian, didapat gambaran dan pemahaman yang jelas atas produk investasi yang dipilih.

Tina juga mengingatkan dalam berinvestasi hendaknya tidak ditunda-tunda. Semakin panjang waktu yang digunakan untuk berinvestasi, maka peluang menyiapkan keuangan pada masa depan juga semakin baik.



(Foto: Srikandi BUMN)



AVP Syndication and Financial Institution Non Bank Division BRI, Bunga H. Oktavianti sebagai moderator.  
(Foto: Srikandi BUMN)

Pada akhir perbincangan, melengkapi pendapat Tina, Upik memberikan tips untuk para perempuan, yakni perlunya komitmen menyisihkan sebagian uangnya untuk investasi. Komitmen ini diperkuat juga dengan menetapkan prioritas dalam pengeluarannya. Setidaknya sisihkan 20 persen dari pendapatan yang ada untuk investasi dan mulai lah menyiapkan keuangan sejak sekarang untuk memastikan kehidupan yang tetap mapan dan sejahtera pada masa depan.\*



Sejumlah tenaga penjual menawarkan produk Calon investor melihat layar lokasi dan grafik investasi di Jakarta Investment Center (JIC), Jakarta. (ANTARA FOTO: Muhammad Adimaja)

# Srikandi BUMN Dorong Perempuan Muda Cakap Kelola Keuangan



Tidak mudah bagi milenial mengelola keuangan apalagi untuk tujuan investasi. Selain faktor risiko, ragam jenis instrumen investasi juga menjadi pertanyaan bagi generasi muda tersebut.

Menjawab pertanyaan itu, Srikandi BUMN menyelenggarakan webinar bertema "Rahasia Emas Perempuan di Era Milenial". Seminar ini memberikan *insight* pentingnya memulai investasi khususnya bagi perempuan demi mempersiapkan masa depan yang lebih baik. Webinar yang dihadiri sekitar 1.000 peserta ini dibuka Ketua Srikandi BUMN Tina T Kemala Intan.

Dalam sambutannya, Tina mengatakan melalui webinar ini milenial BUMN dapat belajar mengelola keuangan yang baik dan mempersiapkan masa depan dengan investasi sejak dini agar tidak kesulitan saat pensiun nanti.

Hadir sebagai narasumber adalah Zaskia Adya Mecca (artis/pengusaha), M Abi Anwar (Executive Director Precious Metals PT Antam), Ninis Kesuma Adriani (Direktur Keuangan, Perencanaan Strategis, dan Manajemen Risiko PT Pegadaian), dan Prita Ghozie (*financial planner*).

Zaskia menjelaskan tantangan berinvestasi adalah saat harga mengalami penurunan. Ia pun memberikan tips yakni jangan dijual atau bisa digadaikan terlebih dahulu saat harga turun. "Nanti ditebus ketika sudah terkumpul kembali uangnya," katanya.

Sementara, Abi menjelaskan investasi emas bisa menjadi pilihan karena memiliki nilai yang universal. "Emas bisa digunakan di mana pun dan tahan pengaruh inflasi, sehingga menjadi instrumen investasi yang aman," ujarnya.

Senada, Ninis juga menyampaikan investasi emas sebagai pilihan. Ia mengatakan perempuan sering kali gagal mengatur keuangan karena alasan kebutuhan kesehatan, tidak disiplin mengatur keuangan, godaan diskon, dan konsumtif.

Sedangkan, Prita mengatakan milenial jangan takut berinvestasi. Menurut dia, menyisihkan sebagian penghasilan untuk investasi juga berarti menyiapkan dana darurat jika sewaktu-waktu dibutuhkan\*





# Program Mentorship

## Cara BUMN Muda Cetak Calon Pemimpin

**G**enerasi muda adalah aset bangsa. Jika tidak ada generasi muda, mungkin tidak lahir Sumpah Pemuda, yang merupakan awal bangsa ini bersatu hingga akhirnya kini menikmati kemerdekaannya. Generasi muda merupakan kekuatan yang menjadi penggerak perubahan.

Ketua Kepemimpinan dan Pengembangan Bakat BUMN Muda Harry MAC mengatakan generasi muda merupakan aset dalam menggerakkan kemajuan serta transformasi di dalam tubuh BUMN. Para generasi muda diharapkan

melakukan kolaborasi lintas generasi di lingkungan BUMN dan menjadi kunci bersaing di tingkat nasional dan global.

Untuk mengembangkan talenta muda itu, perlu membangun kepemimpinan, interpersonal, mentoring, dan pengembangan kepemimpinan. Dengan demikian, para talenta muda dapat mengembangkan kompetensi dirinya semaksimal mungkin dan mendapatkan kesempatan membuktikan visi terbaik dirinya untuk berkontribusi bagi kemajuan perusahaan dan mengikuti perkembangan perubahan bisnis serta strategi BUMN di masa mendatang.



"BUMN Muda, yang merupakan sayap dari FHCI Bidang 2 yakni Divisi Leadership and Talent Development, bersama Srikandi Muda melakukan berbagai kegiatan pengembangan talenta muda yang dimulai dengan kegiatan Mentorship BUMN Muda," kata Harry, yang juga Direktur Perencanaan dan Pengembangan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero).

Mentorship BUMN Muda merupakan program pengembangan talenta, yang melatih peserta atau disebut *mentee* mengembangkan potensi dan meningkatkan kompetensinya melalui proses diskusi, dukungan motivasi, dan *practical sharing* berupa pengetahuan dan keterampilan lewat pengalaman multidimensi.

Ke depannya, BUMN Muda juga melaksanakan BUMN Muda & Women Summit sebagai bagian Human Capital Summit untuk ikut terus mendorong dan berkomitmen dalam program pengembangan talenta muda BUMN. "Program Mentorship ini sudah berjalan dan diperuntukan bagi para *mentee* yang terpilih melalui beberapa tahapan seleksi," ujar Harry.

Calon *mentee*, yang sebelumnya sudah disaring di BUMN masing-masing, diseleksi kembali oleh BUMN Muda dengan memperhatikan beberapa kriteria seperti memiliki latar belakang keahlian yang menonjol dan aktif dalam media sosial. Pada Batch #1 Program Mentorship didapat 30 *mentee*, yang terdiri atas 22 pria dan 8 wanita dengan *background* atau fokus keahlian beragam dan menjadi representasi perusahaan.

Program *mentorship* ini melalui tiga tahapan, yakni *general mentoring* yang diikuti semua *mentee* dan dimentori ahli di bidangnya. Setelahnya, *mentee* dibagi ke beberapa grup yang lebih spesifik untuk melaksanakan grup mentoring bersama dengan mentor yang sudah ditetapkan. Pada fase terakhir, *mentee* diberikan kesempatan melaksanakan individual mentoring dan memperoleh

"BUMN Muda, yang merupakan sayap dari FHCI Bidang 2 yakni Divisi Leadership and Talent Development, bersama Srikandi Muda melakukan berbagai kegiatan pengembangan talenta muda yang dimulai dengan kegiatan Mentorship BUMN Muda."

- Harry MAC -





kesempatan *one on one* dengan mentor untuk menjalani *project*.

Mentor program, yang berlangsung selama sembilan bulan ini tidak main-main, dari wakil menteri, mantan menteri, hingga dirut BUMN. Mereka adalah Tanri Abeng (Komisaris Utama PT Bio Farma), Pahala N Masunry (Wakil Menteri I Kementerian BUMN), Kartika Wirjoatmodjo (Wakil Menteri II Kementerian BUMN), Rudiantara (Komisaris Utama PT Semen Indonesia), dan Wishnutama (Komisaris Utama PT Telkomsel).

Selanjutnya, Haryanto Budiman (Direktur PT Bank Central Asia Tbk), Triawan Munaf (Komisaris Utama PT Aviassi Pariwisata Indonesia), Budi Harto (Direktur Utama PT Hutama Karya), Nawal Nely (Deputi Bidang Keuangan dan Manajemen Resiko Kementerian BUMN), dan Sunarso (Direktur Utama PT BRI). Kemudian, Ira Puspawati (Direktur Utama PT ASDP Indonesia Ferry), Herdy Harman (Direktur PT Aviassi Pariwisata), Abdul

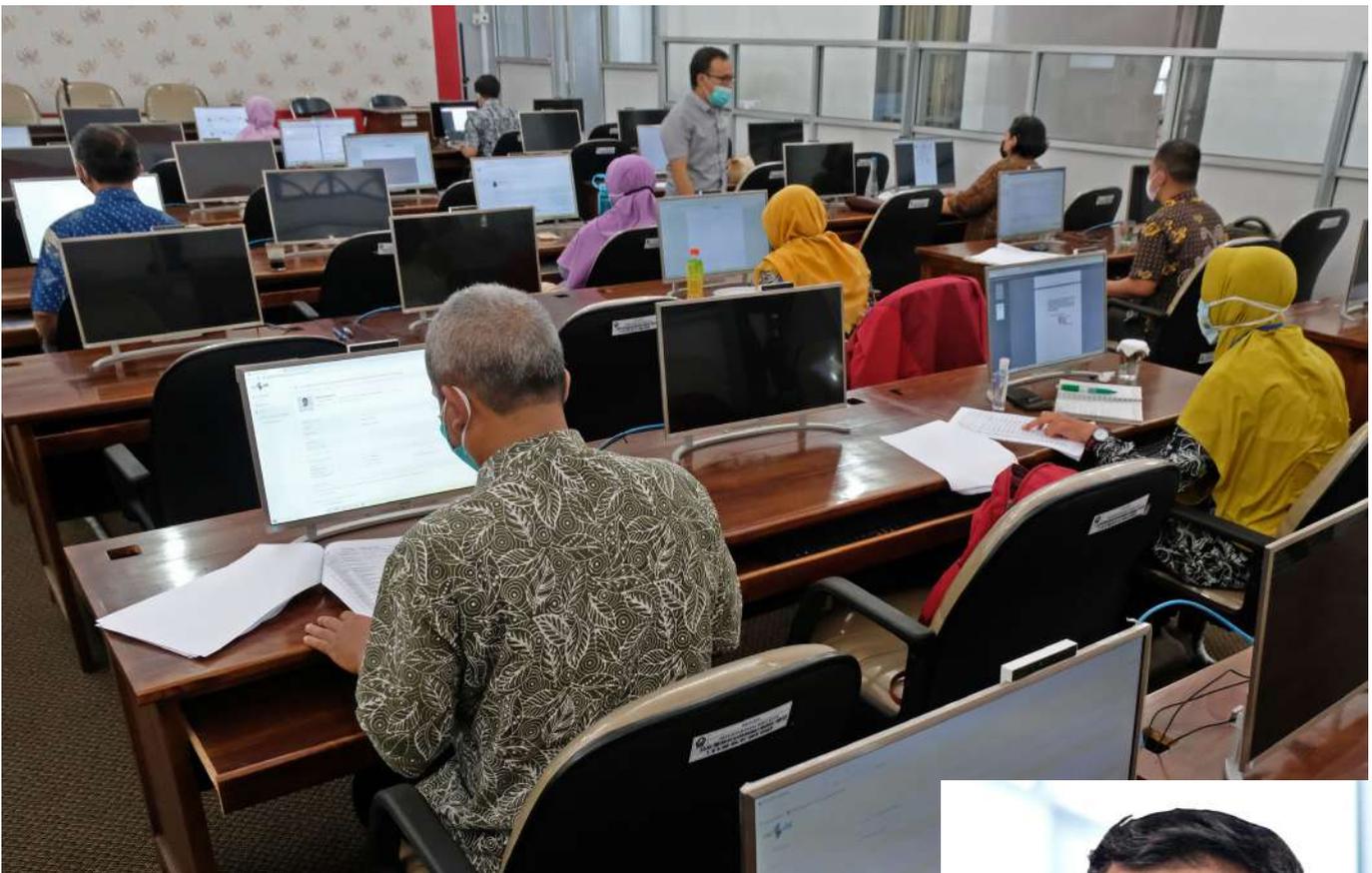


Gani (Direktur Utama PTPN III), serta satu mentor internasional yakni Kerrir Holley (Director Healthcare and Life Sciences Google Cloud USA).

"Melalui program ini para *mentee* dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan manajerialnya, menjadi katalisator transformasi

di perusahaan dan industrinya, memutuskan hal-hal yang bersifat strategis dan selaras dengan kepentingan perusahaan, sehingga mereka memiliki nilai lebih dalam melakukan rutinitas pekerjaan sehari-hari serta memenuhi kriteria menjadi calon pemimpin BUMN masa mendatang," harap Harry.\*\*\*

# Meningkatkan Produktivitas Pekerja Melalui *Industrial Peace*



SDM sebuah perusahaan sedang mengikuti pelatihan. (ANTARA FOTO: Anis Efizudin)

**P**andemi COVID-19 tidak hanya memiliki dampak pada kesehatan tetapi juga pada sektor ekonomi. Kemampuan adaptasi dalam hidup berdampingan dengan pandemi COVID-19 yang belum bisa dipastikan berakhir akan sangat dibutuhkan.

Selain itu, juga butuh kreativitas dan juga inovasi serta perilaku adaptasi kebiasaan hidup baru. Direktur Sumber Daya Manusia PT Pertamina (Persero) Erry Sugiharto, mengatakan

kemampuan beradaptasi dalam menghadapi pandemi COVID-19 mendewasakan perusahaan maupun pekerja dalam bertahan.

Dalam Webinar bertajuk "Tantangan Industrial Peace, Menjaga Produktivitas di Masa Pandemi" pada Rabu (29/9/2021), Erry mengatakan perilaku konvensional perlu ditinggalkan agar dapat berjalan sesuai dengan Revolusi Industri 4.0 dan juga revolusi digital, yang menuntut perubahan bisnis yang cepat.



Direktur Sumber Daya Manusia PT Pertamina (Persero), Erry Sugiharto. (Foto: Dok. PT Pertamina)

"Jangan me-*manage* sebuah krisis saat krisis itu terjadi. Sebelumnya, kita harus buat hubungan yang harmonis antara pekerja dan pemberi kerja,"

- Pambudi Sunarsihanto -  
Direktur Sumber Daya Manusia  
Blue Bird Group

Dia menjelaskan, BUMN tidak hanya berperan dalam meningkatkan daya saing bangsa, tetapi juga agen perekonomian bangsa. Untuk itu, fundamental aspek yang baik dalam menciptakan ekosistem yang positif sangat diperlukan.

Peran pemerintah dan juga upaya perusahaan dalam menghadirkan praktik baik lingkungan kerja yang kondusif, akan menciptakan rasa aman dan nyaman bagi pekerja dalam menjalankan rutinitasnya. Pertamina sendiri telah melakukan berbagai upaya inovasi dengan menciptakan sistem alat ukur yang dinamai Pertamina Industrial Peace Level.

Hal itu dilakukan agar dapat memahami sejauh mana kondisi perusahaan saat ini, sehingga dapat melakukan langkah preventif dan solusi perbaikan menjadi tepat sasaran.

Ketua Umum Forum Human Capital Indonesia (FHCI) Alexandra Askandar mengatakan *sharing session* antarperusahaan BUMN sangat dibutuhkan dalam mendukung transformasi sumber daya manusia di BUMN.



Wakil Direktur Bank Mandiri dan Ketua Umum Forum Human Capital Indonesia (FHCI), Alexandra Askandar. (Foto: Dok. Bank Mandiri)

Dinamika pandemi COVID-19, lanjut Alexandra, membawa pengaruh pada terciptanya hubungan industrial yang kondusif, yang memberikan ketenangan dan kenyamanan baik pada pekerja maupun pemberi kerja. Tantangan pandemi saat ini sangat berat sehingga menuntut perusahaan untuk memperkuat sinergi.

Deputi SDM Kementerian BUMN, Tedi Bharata, mengatakan hubungan kerja yang harmonis antara pemberi kerja dan pekerja sangat relevan dengan transformasi perusahaan BUMN.

Terkait *industrial peace*, banyak pemangku kepentingan memiliki harapan dan aspirasi yang berbeda. "Ini yang perlu digarisbawahi," kata Tedi.

Kementerian BUMN telah mengeluarkan surat edaran mengenai tata kehidupan baru. Surat edaran tersebut membahas kelanjutan usai COVID-19 dan bagaimana upaya peningkatan produktivitas sumber daya manusia di BUMN.



Sejumlah pegawai baru sedang diberikan pendidikan. (ANTARA FOTO: Rosa Panggabean)

Perusahaan BUMN juga didorong untuk memberikan ruang yang lebih besar pada pekerjanya, mulai dari fleksibilitas dalam bekerja yang didasari pada peningkatan produktivitas pekerja tersebut.

**Manajemen Krisis**

Direktur Sumber Daya Manusia Blue Bird Group, Pambudi Sunarsihanto, mengatakan perlu adanya hubungan yang harmonis antara pekerja dan pemberi kerja.

“Jangan me-*manage* sebuah krisis saat krisis itu terjadi. Sebelumnya, kita harus buat hubungan yang harmonis antara pekerja dan pemberi kerja,” kata Pambudi.

Pambudi memberi contoh bagaimana perusahaannya memberikan perhatian pada pengemudinya yang merupakan ujung tombak perusahaan itu.

Perusahaan memberikan beasiswa pada anak-anak pengemudi taksi dan juga memberikan hadiah umroh bagi pengemudi yang telah bekerja sekian lama.

Pambudi menjelaskan rata-rata pengemudi yang bekerja di Blue Bird lebih dari 20 tahun dan mereka juga mengatakan ingin bertahan bersama perusahaan, dalam menghadapi krisis akibat Revolusi Industri 4.0 dan juga pandemi COVID-19.

Direktur Pengupahan Dirjen PHI dan Jamsos Kemnaker, Ir. Dinar Titus Jogaswitani, mengatakan pemerintah mengeluarkan Kepmenaker No.104/2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi COVID-19.

Peraturan tersebut diterbitkan karena pandemi memiliki dampak pada pelaksanaan hubungan kerja, dimana didalamnya mengakomodasi sistem kerja WFH dan WFO dan juga pekerja dirumahkan, namun PHK adalah upaya terakhir.

Sistem pengupahan dapat disepakati sesuai kondisi pandemi, dan dibuka peluang kesepakatan baru antara pekerja dan pemberi kerja.

Perihal hubungan kerja atau hubungan industri di masa pandemi, Prof. Ari Hernawan dari Departemen Hukum Ketenagakerjaan UGM mengatakan bahwa Kepmenaker 104/2021 tersebut dapat diimplementasikan dan perlu daya dukung.

Daya dukung ini adalah adanya kesadaran internal oleh para pihak (pekerja dan pemberi kerja), untuk menyesuaikan diri demi kepentingan kolektif karena kondisi pandemi, sehingga tentang hak-hak pekerja terkait pengupahan, maka hal ini terbuka peluang untuk adanya renegotiasi melalui dialog dan itikad baik dari para pihak tersebut.\*



# CARA MENGGUNAKAN METERAI ELEKTRONIK

Pemerintah meluncurkan meterai elektronik (e-meterai) dengan nominal Rp10.000 untuk mempermudah transaksi yang tidak lagi menggunakan kertas. Berikut cara membeli dan membubuhkan e-meterai pada dokumen elektronik.

## CIRI E-METERAI



## LANDASAN HUKUM



Peraturan Menteri Keuangan Nomor 133/PMK.03/2021

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 134/PMK.03/2021

## TEKNOLOGI DAN FITUR



Teknologi Signature X.509 SHA 512.



Pembuktian forensik oleh Peruri.



Fitur keamanan:



Kode batang unik yang berbeda pada setiap meterai.



Peruri seal hanya dapat dibaca dengan aplikasi khusus dan signature panel dapat dilihat menggunakan Adobe Acrobat Reader.

## MANFAAT E-METERAI



Memberi kepastian hukum atas dokumen elektronik.



Menghindari pemalsuan meterai.



Meningkatkan penerimaan negara.

## CARA PENGGUNAAN METERAI ELEKTRONIK



Buat akun dalam laman <https://pos.e-meterai.co.id>

Isi data dan unggah dokumen.



Validasi dengan *one-time password* (OTP) yang dikirim melalui pesan singkat.

Masuk dengan akun yang telah tervalidasi dan beli e-meterai sesuai keinginan



Untuk membubuhkan, masukkan informasi dokumen seperti tanggal, nomor dokumen, dan tipe dokumen.

Unggah dokumen dalam format PDF.



Posisikan meterai sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Klik 'Bubuhkan Meterai', kemudian 'Yes'.



Masukkan PIN yang didaftarkan.

Unduh file PDF dari dokumen yang sudah terbubuhi meterai elektronik.

“Harapan besarnya dengan kemudahan ini masyarakat mudah mendapatkannya, pemalsuan benda meterai berkurang, dan penerimaan negara meningkat.”

**Suryo Utomo**

Direktur Jenderal Pajak  
Kementerian Keuangan

Tedi Bharata:

# Transformasi SDM dan Tantangan Era 4.0

**M**enteri BUMN Erick Thohir menunjuk Tedi Bharata sebagai Deputi Bidang Sumber Daya Manusia BUMN, Teknologi, dan Informasi Kementerian BUMN sejak 5 Agustus 2021. Tedi, kelahiran 31 Mei 1983, merupakan sarjana bidang Komputer dan Sistem Manajemen Informasi dari Universitas Pelita Harapan dan peraih *Master of Public Administration* di *Columbia University*.

Sebelum menjabat Deputi Kementerian BUMN baru, Tedi sempat menjadi Staf Khusus V Menteri BUMN (2021), *Vice President Office of The Board MIND ID* (2019-2020) dan *Investment Planning Manager-Telematic Industry* pada Badan Koordinasi Penanaman Modal (2016-2019).

Berikut bincang santai Majalah *Human Capital Insight* bersama Tedi Bharata khususnya mengenai transformasi SDM BUMN dan tantangan era industri 4.0.

## Bagaimana pandangan Bapak mengenai pembangunan SDM BUMN selama dua tahun ini?

Transformasi BUMN yang dilakukan Bapak Menteri BUMN Erick Thohir

dalam dua tahun ini dilakukan secara menyeluruh, selain model bisnis dan tata kelola, juga mentransformasi SDM. Dalam kurun dua tahun ini, saya melihat perkembangan pembangunan SDM BUMN semakin *align* atau sejalan dengan kebijakan Kementerian BUMN, termasuk kian beragamnya model kolaborasi antar-BUMN ataupun Kementerian BUMN dengan *strategic partner* seperti FHCI. Area-area pengembangan itu perlu kita lanjutkan menjadi kebijakan turunan sehingga benar-benar diimplementasikan di BUMN. Ini yang sedang kita lakukan saat ini bersama-sama BUMN.

## Menurut Bapak, bagaimana kontribusi pembangunan SDM BUMN terhadap daya saing korporasi pasca-Covid dan era digitalisasi?

Sistem pembangunan SDM yang komprehensif menjadi prasyarat demi terciptanya SDM yang unggul, tangguh, dan berdaya saing. Kinerja perusahaan yang baik erat kaitannya dengan budaya kerja yang mendukung terciptanya sinergi dan kolaborasi antarindividu. Covid-19 menuntut *agility* BUMN terus berkinerja tinggi dengan tetap mengutamakan aspek keselamatan dan kesehatan, melalui tatanan

kebiasaan baru antara lain digital *mindset* dan optimalisasi *remote working*, sebagaimana SE Menteri BUMN terbaru Nomor SE-10/MBU/09/2021. Dengan demikian, BUMN dapat meningkatkan daya saing, sekaligus memastikan keberlangsungan perusahaan secara jangka panjang.

## Apa saja program strategis Kementerian BUMN dalam mewujudkan SDM BUMN berdaya saing unggul di era 4.0?

Kementerian BUMN berkomitmen menjadikan pengembangan talenta sebagai salah satu prioritas periode 2019-2024 dalam Program Transformasi SDM. Kami terus mengupayakan program *sustainable* serta terimplementasi secara efektif, tersistem, dan optimal di seluruh BUMN. Di samping itu, terdapat pula beberapa inisiatif baru untuk mewujudkan SDM BUMN berdaya saing unggul seperti *BUMN Center of Excellence (BCE)*, *12 Cluster Institute*, Program Beasiswa BUMN, dan *Indonesia Global Talent Internship Program*.

Selain transformasi SDM, transformasi digital dan teknologi juga menjadi prioritas mengingat

era revolusi industri 4.0 memberikan tantangan dan peluang bagi perkembangan perekonomian ke depan, dengan proses dan strategi penggunaan teknologi digital dapat mengubah secara drastis operasional bisnis BUMN.

Oleh karena itu, Kementerian BUMN melalui Deputi SDMTI mendorong transformasi digital dan teknologi baik di Kementerian BUMN maupun BUMN, sehingga meningkatkan kualitas produksi, layanan, dan operasional bisnisnya.

**Bagaimana kolaborasi antara Kementerian BUMN, BUMN, dan FHCI dalam menyiapkan SDM BUMN di era 4.0 saat ini?**

Era 4.0 tidak melulu tentang digitalisasi, pondasi pokok dari seluruh inovasi industri tersebut justru *mindset* kolaborasi. Demikian pula, dalam mewujudkan program transformasi SDM, kolaborasi antar-*stakeholders* merupakan kunci keberhasilan. Langkah Kementerian BUMN adalah memetakan *key stakeholders human capital* BUMN, mulai dari Kementerian BUMN, *BUMN Center of Excellence*, *Global Shared Service*, BUMN, dan tentu saja *Forum Human Capital Indonesia* (FHCI).

Peran aktif dari FHCI dan BUMN sebagai *strategic partners* baik dalam memberikan *insight* atas kebijakan yang dibentuk, inisiatif strategis dan program yang diluncurkan, hingga proses eksekusi dan implementasi atas *policy* yang telah ditetapkan Kementerian BUMN sangatlah penting.

Dengan kolaborasi, *impact*, dan *value* yang dihasilkan akan semakin meningkat, rasa memiliki atas setiap langkah menjadi tinggi yang mendorong terjadinya *sustainability* program, serta proses yang bisa lebih cepat dan efektif. Untuk itu, pada kesempatan ini saya juga sekaligus menyampaikan apresiasi setinggi-tingginya atas dukungan serta kontribusi dari FHCI dan BUMN selama ini.\*





Sharon Florencia

# #GirlsTakeover 2021

## Saat Perempuan Muda Jadi Menteri BUMN Sehari

Sharon Florencia & Indira Arum Puspitarani

**K**ementerian BUMN menggelar program "#GirlsTakeover 2021" untuk mendorong kesetaraan gender serta kepemimpinan kaum perempuan dan muda.

Terpilih enam finalis dari kalangan muda dari 7.023 pendaftar untuk menggantikan posisi Menteri BUMN Erick Thohir dan lima direktur utama

BUMN selama sehari. Dua dari enam finalis merupakan insan BUMN.

Salah satu finalis, Sharon Florencia didapuk menggantikan Menteri BUMN Erick Thohir. Lulusan terbaik Fakultas Psikologi dari universitas negeri unggulan dan sebagai *best graduate officer development program* salah satu bank negara pada

2019 ini memiliki cita-cita mendorong kesetaraan perempuan dalam dunia kerja.

Selama pandemi ini, Sharon juga memimpin tim COVID-19 Rangers, yang bertugas mendorong kesadaran dan kepedulian anggota tim dalam upaya pencegahan penularan wabah COVID-19.

Selain itu, Sharon telah meningkatkan keterwakilan perempuan sebesar 20 persen di tim pemasarannya, yang tentunya berdasarkan kapabilitasnya. Ia mendorong anggota tim, khususnya perempuan untuk mampu memimpin diri sendiri, keluarga, dan lingkungan yang lebih luas.

"Kegiatan #GirlsTakeover 2021 ini sangat mengubah kehidupanku secara personal. Kementerian BUMN dan Bapak Menteri BUMN Erick Thohir memang sungguh-sungguh mendorong kaum perempuan yang memiliki kapabilitas untuk mencapai level kepemimpinan *top management*," katanya.

Pada kesempatan langka tersebut, Sharon juga memberikan beberapa masukan kepada Menteri BUMN Erick Thohir terkait anak-anak perempuan di Indonesia bagian timur. Kemudian, ia juga menyarankan perlunya memberikan *mentorship* khusus untuk para perempuan, baik *one-on-one* dengan *top management* ataupun *group building method*.

Sementara itu, finalis muda lainnya, Indira Arum Puspitarani dari Sulawesi Selatan terpilih menggantikan Direktur Utama PT Kimia Farma Verdi Budidarmo selama sehari.

Indira adalah mahasiswi Fakultas Hukum berprestasi dan



Indira Arum Puspitarani

memenangkan Hakim Terbaik pada kompetisi peradilan semu bergengsi. Ia juga aktif berorganisasi serta menjadi asisten peneliti, tutor, dan bekerja di bank milik negara.

Bagi Indira, kepemimpinan perempuan penting agar menjadi magnet bagi perempuan lainnya untuk berani mengambil langkah dan menunjukkan kemampuannya, yang setara dengan laki-laki. "Saya merasa bangga diberikan amanah sebagai Dirut Kimia Farma. Apalagi, di tengah kondisi pandemi, sektor kesehatan adalah hal yang sangat penting dan harus kita perhatikan," kata Indira.

Menurut dia, kepemimpinan perempuan di organisasi mana pun termasuk Kementerian BUMN dan BUMN penting untuk terus didukung, karena banyak riset menyebutkan keragaman gender mampu meningkatkan profitabilitas dan reputasi perusahaan.

Apalagi, Indonesia memiliki banyak talenta perempuan di banyak perusahaan, sehingga ketika ada peningkatan kapabilitas, maka otomatis profitabilitas dan performa dari perusahaan juga akan meningkat. \*\*\*



# Coaching for Empowering People

**Kamariah Latief**

Professional Coach Telkom Corporate University

**P**erubahan dalam berbagai aspek kehidupan yang begitu cepat saat ini mendorong pelaku bisnis untuk dapat beradaptasi dengan cepat untuk tetap survive, apalagi untuk tetap dapat mengembangkan bisnis.

Perubahan ini tidak cukup hanya direspon dengan adopsi teknologi terbaru dan digitalisasi dalam bisnis proses, karena satu hal terpenting adalah perubahan *mindset* dan *behaviour* dari people yang menjadi subject sekaligus object dari perubahan yang terjadi. Perubahan lingkungan bisnis yang tidak disertai perubahan *mindset* dan *behaviour* akan tertatih-tatih dan kebingungan untuk memahami penyebab dari gap *performance* yang terjadi.

Perubahan *mindset* dan *behaviour* membutuhkan strategi yang tepat untuk tidak menimbulkan resistansi yang besar dari people yang ada dalam organisasi. Perubahan akan berhasil ketika arah dari perubahan tetap sejalan dengan *values* dan *belief* seseorang, serta pendekatan yang dilakukan dapat diterima dan menimbulkan aspek personal secara emosional dan positif.

Misalnya pencapaian performansi bisnis organisasi yang menimbulkan kebanggaan secara personal karena adanya pengakuan atas hasil kontribusi

yang bersangkutan atau kebanggaan karena dengan pencapaian ini membawa dampak ekonomi dan sosial bagi dirinya.

Sebaliknya jika strategi dan pendekatan yang dilakukan melanggar *values* dan *belief* seseorang, maka yang akan terjadi adalah rasa *disempower* yang membuat seseorang merasa tidak *powerful* dan konfidan atas apa yang terjadi.

Perubahan *mindset* dan *behaviour* sangat ditentukan oleh seberapa siap seseorang menerima perubahan tersebut dan hal ini terkait dengan bagaimana otak merespon rangsangan dari luar. Otak memiliki kemampuan untuk mendeteksi perubahan di lingkungan dan mengirim sinyal error jika terdapat sesuatu yang belum biasa dilihat, didengar, disentuh atau dirasakan.

Bagian yang menjadi *error* detektor ini adalah *orbital cortex*. *Orbital cortex* terkoneksi langsung dan sangat dekat dengan sirkuit takut (*fear circuit*) yakni *amygdala*, sehingga ketika radar error belum padam atau chemistry belum terbangun, seseorang akan cenderung takut dan merasa terancam dengan orang asing atau perubahan yang sedang terjadi. Hal ini akan menimbulkan resistensi dan tujuan dari komunikasi bisa tidak tercapai sesuai harapan.

Untuk merubah satu *mindset* atau kebiasaan, otak memerlukan energi yang lebih besar karena otak akan selalu mengajak pada *mindset* dan sikap yang lama/eksisting karena telah terjadi secara otomatis, yang diproses di *automatic circuit* pada *basal ganglia*.

Misalnya seseorang yang terbiasa tidur di pagi hari dan sedang berusaha untuk dapat berolah raga setiap pagi, tentu tidak mudah karena proses otomatis akses ke memory yang sudah ada di *basal ganglia*. Demikian pula, jika selama ini bekerja terbiasa dilakukan secara offline, ketika diminta untuk merubah proses kepada online, tentu butuh waktu dan berproses dalam penyesuaian dan terasa berat di awal.

Selain pada kecenderungan untuk selalu menjalankan proses yang otomatis dan sudah familiar, prinsip homeostatis juga berlaku bahwa semakin kita berusaha merubah orang lain, maka daya perlawanannya pun akan semakin besar, terlebih jika hal ini dilakukan dengan instruksi atau arahan. Dengan instruksi atau arahan, yang kita akses adalah kognitif yang memorinya *short term* dan sangat mudah untuk terdistract sehingga instruksi yang diberikan dalam sekian menit atau jam dengan mudah akan terlupakan.

Memori ini tersimpan dalam *working memory* yang oleh David Rock, seorang neuroscientist, dianalogikan sebagai panggung yang menjadi tempat orang tampil. Di depan panggung telah berbaris orang lain yang sudah antri untuk juga bersiap naik ke panggung yang *space*-nya sangat terbatas.

Hal ini menyebabkan seseorang yang sedang berada di panggung tidak dapat fokus dan tidak dapat mengakses sesuatu yang lebih prinsip dan esensi karena terdistract oleh situasi antrian. Mengakses kognitif di *working memory* dengan perintah atau instruksi akan menyebabkan memori cepat hilang dan terdistract oleh rencana lain atau rutinitas lain yang sudah menunggu sehingga terkadang melakukan sesuatu tanpa mengetahui esensi dan kepentingannya.

Tidak heran jika pimpinan yang terus-terusan memberikan instruksi bingung mengapa bawahannya tidak komitmen dalam melakukan apa yang menjadi perintah/instruksinya. Instruksi atau perintah hanya akan menghasilkan kepatuhan dari orang lain, bukan komitmen.

Lalu apa yang dapat dilakukan agar seseorang atau karyawan memiliki komitmen, merasa *powerful*, memiliki *ownership* atas apa yang dilakukannya? Metode komunikasi atau pengembangan yang sekarang sangat masif dipelajari dan dipraktikkan adalah coaching. Coaching akan membiarkan seseorang untuk memimpin dirinya sendiri dan menetapkan keputusannya secara mandiri, daripada memberikan jawaban yang dibutuhkan.

Coaching bukan hal baru bagi sebagian orang baik untuk kepentingan individu dan organisasi. Sebagian perusahaan telah menerapkan pendekatan *blended learning* melalui coaching dan menjadi bagian dari *social development*. Umumnya perusahaan menjalankan program coaching dikombinasikan dengan mentoring dan konseling,

meskipun dalam prakteknya terkadang masih blur batasan coaching dan mentoring.

Coaching lebih mengencourage seseorang dengan pertanyaan-pertanyaan yang kreatif dan powerful untuk menstimulus seseorang *unleash* potensi dirinya. Coach mengajukan pertanyaan dengan berpusat pada agenda klien, sedangkan mentoring lebih banyak mengarahkan sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh seorang Mentor. Dalam coaching, dengan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, diharapkan akan mencetak para *independent thinker* sehingga akan lebih memberdayakan.

Dengan membudayakan coaching akan menghilangkan ketergantungan seseorang atau bawahan kepada atasannya untuk terus meminta arahan atas segala hal yang akan dilaksanakan, yang pada akhirnya merepotkan atasan sendiri.

Setiap orang akhirnya akan menjadi pemimpin untuk mengambil keputusan sendiri dan tidak selalu mengandalkan instruksi atasan. Dengan keputusan yang datangnya dari diri sendiri, berdampak akan lebih *long term* karena melibatkan *deep thinking* dan jawaban-jawaban dari hasil refleksi ke dalam diri.

Alternatif solusi yang mendasar atas sikap yang datang dari dalam diri sendiri, bukan paksaan atau pilihan orang lain dapat tergal dengan *core values elicitation*.

Proses coaching menstimulasi otak manusia untuk mengakses memori lama yang sudah tersimpan, membangun kesadaran atas pilihan-pilihan yang pernah ada dan biasa dilakukan dan dibandingkan terhadap apa yang sesungguhnya dirasa perlu dilakukan untuk mencapai suatu tujuan yang lebih baik atau untuk dapat keluar dari masalah yang dihadapinya.

Untuk mendapatkan hasil optimal, membangun rapport menjadi hal multak dalam coaching karena

terjadinya komunikasi yang terbuka akan membuat seseorang *open mind* dan mampu berbicara jujur pada diri sendiri. Motivasi *inside-out* menjadikan klien tetap menjadi diri sendiri dengan pilihan-pilihan rencana aksi yang sesuai dengan kemauan dan kemampuan diri sendiri.

Mengapa memberdayakan? Ken Blanchard, penulis *Leading at a Higher Level*, menuliskan bahwa pemberdayaan adalah proses melepaskan kekuatan yang ada dalam diri seseorang, pengetahuannya, pengalamannya dan motivasinya serta fokus pada kekuatan tersebut untuk mencapai hasil yang positif. Pemberdayaan berarti seseorang mempunyai kebebasan untuk memilih dan bertindak. Kekuatan pemberdayaan terletak pada kepemimpinan diri dan hal inilah yang dilatih dalam coaching.

Seseorang yang sedang ingin mencapai sesuatu tujuan, baik tujuan di keluarga, di kantor maupun di masyarakat ataupun seseorang yang ingin keluar dari suatu permasalahan yang membelenggu membutuhkan orang lain untuk membantunya mendapatkan *insight-insight* dari dalam dirinya



dan menemukan kembali sesuatu hal mencerahkan yang dapat muncul dengan trigger pertanyaan coach.

Dari perspektif psikologi, jawaban akan lebih *powerful* ketika datang dari dalam diri sendiri dan bukan atas arahan orang lain di luar dirinya karena pertanyaan yang diajukan coach secara natural akan mempengaruhi *outcome* dan pertanyaan-pertanyaan tersebut secara signifikan mempengaruhi kualitas koneksi yang terjadi di dalam otak. Ketika kita fokus pada atensi, kualitas koneksi akan semakin terjalin dengan baik. Itulah mengapa pendekatan coaching berfokus kepada klien tanpa ada agenda dari coach.

Satu hal yang sangat penting dalam sesi coaching adalah adanya *trust* dari klien kepada coach untuk benar-benar secara terbuka menyampaikan hal yang diharapkan dapat dicapai dalam sesi coaching. Klien yang sudah mengenal coach atau telah beberapa sesi coaching dengan coach yang sama tentu sudah membangun *chemistry* yang baik dengan coach.

Namun untuk yang baru tentunya perlu *shifting emotion* untuk membuka sesi coaching. Ketika *rapport* belum terbangun dengan baik, klien bisa tidak terbuka atau menampilkan diri sebagai *complainer* sehingga tujuan tidak tercapai secara optimal.

Bahkan seseorang yang baru pertama kali dicoaching, terkadang membutuhkan tool seperti *wheel of life* untuk menentukan fokus percakapan atau agenda dalam sesi coaching. Agenda dapat difokuskan pada *lifestyle, career, learning, financial, health, family, social* atau *spiritual*, tergantung di area mana klien ingin berfokus untuk mencapai tujuannya.

Dalam beberapa kasus, seseorang merasa tidak berdaya atau tidak percaya diri karena terhanyut dengan kesibukan yang membuatnya tidak pernah atau jarang menyisihkan waktu untuk mengkalibrasi apa yang sedang terjadi pada diri, apa sesungguhnya yang ingin dicapai, siapa yang diharapkan

dapat menikmati mengevaluasi apa yang sedang terjadi dengan diri, apa yang menjadi *belief*-nya dalam hal tersebut, apa kekuatan dirinya yang bisa membuat rencana akan berjalan dengan baik, apa yang perlu diimprove dari diri, kapan waktu terbaik untuk melakukannya dan kapan hal tersebut akan dilakukan.

Semua ini dapat digali dengan bantuan tool misalnya Logical level dari Robert Dilts guna menstrukturkan proses coaching kepada klien.

**Logical Level**

Keberhasilan dari sesi coaching akan sangat ditentukan oleh seberapa besar keinginan klien untuk mencapai tujuannya dan seberapa siap untuk melaksanakan apa yang menjadi *action plan*nya.

Namun, tentunya hal ini juga sangat ditentukan oleh kemahiran coach dalam memastikan bahwa apa yang ingin dicapai klien cukup spesifik, terukur, *achievable*, realistis, dan *timely*. Termasuk memastikan yang menjadi agenda dalam kontrol klien dan apa yang menjadi *desire* atau tujuan dari klien memenuhi aspek ekologis.

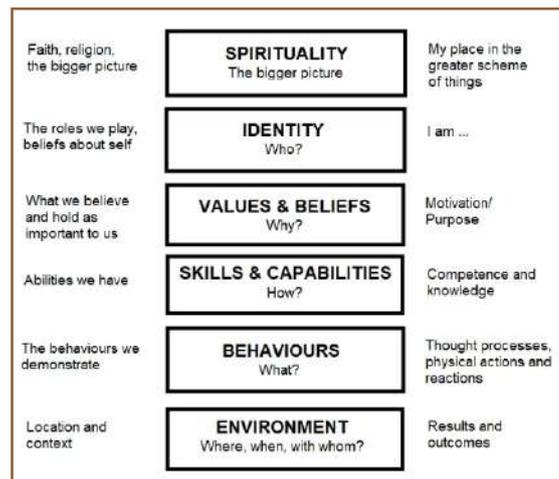
David Rock memodelkan proses coaching yang berhubungan dengan kerja otak manusia dengan formula ARIA, singkatan dari *Awareness, Reflection, Illumination/Insight, Action*. Proses *awareness* ketika seseorang belum berfikir cukup keras terhadap masalah yang dihadapi, hanya tahu bahwa ada sesuatu yang perlu diselesaikan dengan dirinya. Sadar akan adanya dilema.

Otak belum membuat suatu *metamap* atau merekonfigur *map* eksisting. Kemudian lanjut pada proses *reflection* yang ditandai dengan seseorang *silent* beberapa waktu. Otak memancarkan gelombang *alpha* sesaat sebelum *insight* muncul. Gelombang *alpha* ini terkait dengan berhentinya input dari ransangan eksternal dan berfokus

pada ransangan internal. Hal ini juga berhubungan dengan memancarnya hormon serotonin.

Selama fase refleksi, otak tidak berfikir secara logis atau menganalisa data. Dalam proses ini otak membangun hubungan secara keseluruhan. Lalu masuk ke fase *Insight*, *neurotransmitter* seperti adrenalin, serotonin dan dopamin dipancarkan. Otak memancarkan gelombang *gamma* yang kuat. Gelombang *gamma* muncul ketika otak secara simultan memproses informasi pada beberapa bagian otak dan membentuk *map* baru.

Otak membuat *super map* atau *map* lainnya yang menghubungkan beberapa



bagian dalam otak. Dan ketika masuk ke fase *Action*, coach perlu menguatkan komitmen klien untuk melakukan rencana yang akan dilaksanakan kemudian. Hal ini untuk memastikan ide baru yang muncul akan menjadi kenyataan. Hal ini perlu dilakukan karena suatu ide yang muncul bisa hilang dalam beberapa jam saja jika tidak dingatkan dengan komitmen.

Umumnya klien akan menyampaikan *insight* bahwa setelah coaching merasa lega dan tercerahkan karena menemukan kembali dirinya, idenya, rencananya, yang lama tersimpan. Selain itu merasa lega telah menyampaikan sesuatu yang lama ada dalam pikiran. Rasa lega ini pun tidak terlepas dari pancaran hormon-hormon bahagia dari otak seseorang.



## Studi Banding ke PT Telkom Indonesia

**B**idang I Research & Policy FHCI mengadakan studi banding ke PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk untuk melakukan benchmark dan berdiskusi mengenai berbagai peluang pengembangan dan kolaborasi Knowledge Management antar BUMN. Acara ini dihadiri oleh Direktur HC PTPN III Seger Budiharjo, Direktur SDM dan Penunjang Bisnis PGN Beni Syarif Hidayat, Direktur Eksekutif FHCI Sofyan Rohidi dan rekan-rekan Human Capital dari beberapa BUMN serta Direktur Human Capital PT Telkom Indonesia Afriwandi yang menyambut langsung saat melakukan benchmark Knowledge Management tanggal 16 September 2021.\*



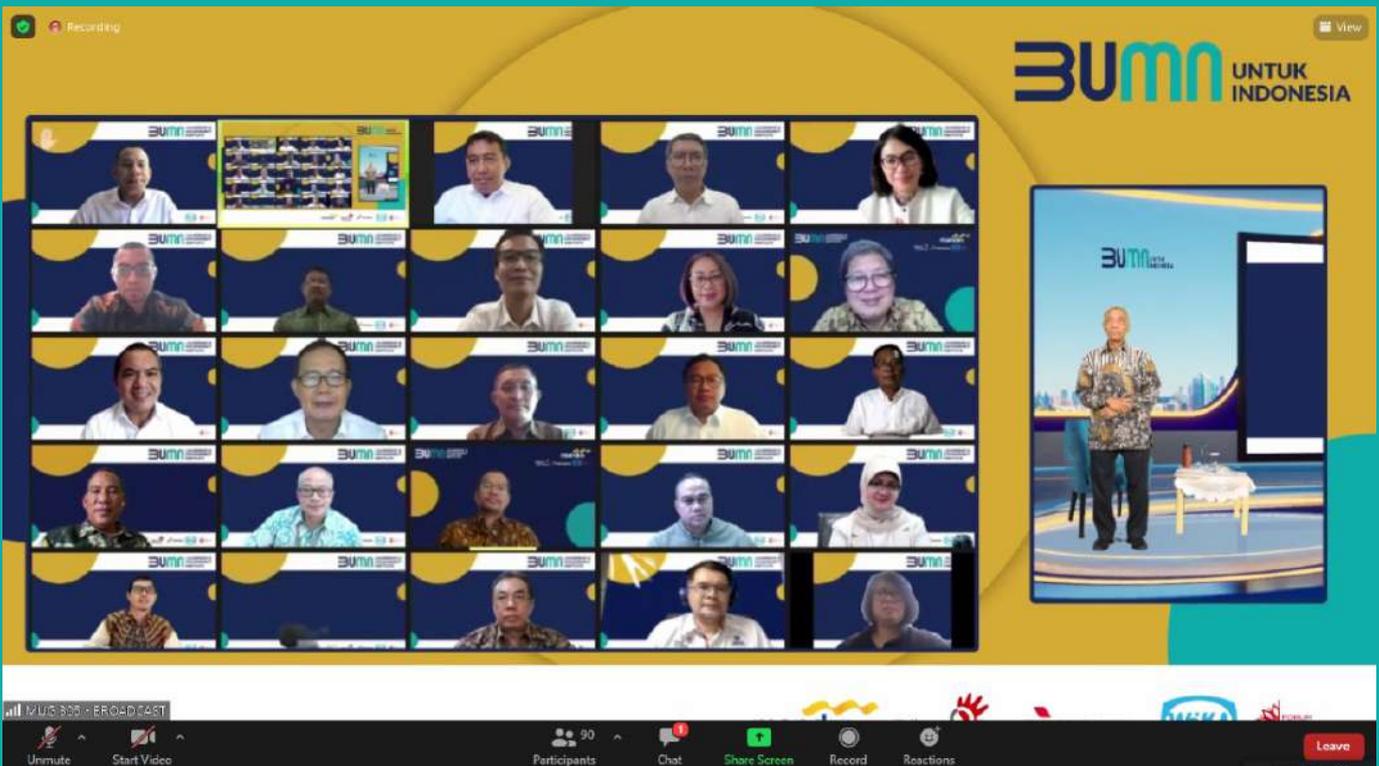
## GTO

**K**eenam finalis #GirlsTakeover 2021, Adinda (Jawa Tengah), Arum (Sulawesi Selatan), Putri (Jawa Barat), Sharon (Jawa Barat), Sisilia (Nusa Tenggara Barat), dan Virdha (Jawa Tengah), telah mengambil alih (*takeover*) Menteri Badan Usaha Milik Negara dan lima Dirut BUMN, Dirut Angkasa Pura 1, Bank Mandiri, Bank Rakyat Indonesia, Kimia Farma dan Telkomsel selama sehari melalui #GirlsTakeover merupakan kampanye global yang diinisiasi oleh Plan International berkolaborasi dengan Kementerian BUMN dan Srikandi BUMN sejak 17 Agustus hingga Oktober 2021 dan diselenggarakan serentak di 75 negara setiap tahunnya dalam rangka Hari Anak Perempuan Internasional (*International Day of the Girls*) yang jatuh pada 11 Oktober.



## Onboarding Commissioner & Directorship Program

**B**UMN Leadership and Management Institute (BLMI) berkolaborasi dengan Forum Human Capital Indonesia melakukan Onboarding Commissioner angkatan kedua dan Onboarding Directorship angkatan ketiga yang diadakan secara virtual dan dihadiri Wakil Menteri BUMN I Pahala N. Mansury, Deputi Bidang SDM, Teknologi dan Informasi Kementerian BUMN Tedi Bharata, Ketua Umum FHCI Alexandra Askandar dan para komisaris serta Direktur BUMN sebagai wujud komitmen bersama untuk memastikan budaya kerja AKHLAK dan Good Corporate Governance menjadi fondasi dan menentukan arah dan kesuksesan transformasi HC BUMN. 1 Oktober 2021.



# Mempersiapkan Anak Kembali ke Sekolah



**S**eiring dengan kebijakan pemerintah menurunkan level Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) di sejumlah daerah sesuai dengan tingkat kasus aktif dan kasus baru COVID-19 maka rencana siswa kembali melakukan pembelajaran tatap muka mulai diterapkan secara terbatas.

Dikutip dari ANTARA, Psikologi Anak, Self Growth dan Parenting Coach Irma Gustiana Andriani mengatakan orang tua bisa melakukan beberapa langkah untuk mempersiapkan anak saat pembelajaran tatap muka kembali berlangsung.

Ia menyebutkan konsep "ADAPTASI" yang merupakan singkatan dari amati, dengarkan, alihkan, pahami, tanyakan, apresiasi, sentuhan dan ingatkan diri.

Irma yang menyampaikan konsep tersebut dalam sebuah webinar itu mengatakan bila anak memiliki kecemasan ketika harus kembali ke sekolah maka orang tua dapat melihat sejauh mana anak siap untuk kembali ke sekolah dari sisi fisik hingga mentalnya.

Pentingnya juga dilakukan pengamatan apakah anak sudah memahami protokol kesehatan. Lengkapi juga kesiapan anak dengan mendengarkan kebutuhan dan keinginannya. Komunikasi dua arah bisa membantu dalam proses ini.

Perlu juga dilakukan proses pengalihan perhatian anak agar tidak selalu tertuju pada gawai dan bisa melakukan kegiatan fisik. Kemauan orang tua untuk memahami kondisi dan situasi anak dalam masa pandemi perlu disiapkan sehingga tidak membebani anak dengan berbagai ekspektasi.

Pertanyaan-pertanyaan sederhana yang berkaitan dengan perasaan anak bisa ditanyakan, seperti bagaimana perasaannya kembali ke sekolah atau bagaimana interaksi dengan teman-temannya, termasuk apakah ada yang perlu dibantu oleh ayah dan bunda.

Apresiasi bagi anak dan kesadaran bagi orang tua bahwa tengah mendapatkan amanat untuk mendampingi anak dalam proses pembelajaran, dapat membantu keberhasilan adaptasi anak kembali ke sekolah dan memastikan kesehatan anak tetap terjaga.\*



# Geliat Motor Listrik yang Semakin Diminati Masyarakat

Presiden Joko Widodo menjajal motor listrik buatan dalam negeri Gesits di halaman tengah Istana Kepresidenan, Jakarta. (ANTARA FOTO: Wahyu Putro A)

**T**rend pengembangan energi baru terbarukan mendorong pemerintah maupun pabrikan kendaraan mengeluarkan kebijakan dan memproduksi kendaraan listrik yang digadang-gadang akan menjadi kendaraan masa depan yang ramah lingkungan.

Sejumlah kebijakan terkait kendaraan listrik telah dikeluarkan oleh pemerintah, salah satunya adalah program kendaraan bermotor listrik berbasis baterai. Program ini dalam

grand strategi nasional ditargetkan pencapaian 13 juta sepeda motor listrik dan 2,2 juta mobil listrik pada 2030.

Bila kondisi itu terwujud, maka diharapkan akan terjadi pengurangan konsumsi BBM sebesar 6 juta kiloliter per tahun dan penurunan emisi gas rumah kaca sebesar 7,23 juta ton karbon dioksida ekuivalen.

Dalam beberapa tahun terakhir, bukan hanya purwa rupa yang



ini, produsen ini mengeluarkan dua varian baru. Direktur Utama Wika Industri manufaktur (WIMA) M Samyarti mengatakan pihaknya akan mengeluarkan varian itu pada akhir tahun.

Pada dashboard motor listrik GESITS akan dilengkapi maps yang berasal dari aplikasi milik pabrikanya. Ia juga akan memiliki tenaga listrik dengan daya motor 5KW. Sekali pengisian daya, motor itu bisa dikendarai sejauh 50 kilometer untuk baterai tunggal dan 100 kilometer untuk baterai ganda.

dalam negeri dan menggunakan baterai terbaru 60v 23AH, kendaraan ini hanya perlu waktu pengisian antara empat hingga lima jam. Kecepatan maksimum yang dapat dicapai yaitu 60 km/jam.

Merek United dengan tipe T1800, mulai diluncurkan pada akhir 2020. Kendaraan ini menggunakan motor listrik buatan Bosch yang ada pada tromol belakang. Dilengkapi dengan dynamo listrik berdaya 1.800 watt serta mampu mencapai kecepatan 70 km/jam.



Baterai yang digunakan berjenis

Sejumlah tim peneliti Mobil Listrik Nasional (Molina) merakit sepeda motor listrik GESITS di gedung Teaching Industry Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya, Jawa Timur. (ANTARA FOTO: Umarul Faruq)

sudah diperkenalkan ke masyarakat, namun unit yang siap mengaspal juga telah ditawarkan untuk dapat dimiliki. Regulasi tentang kendaraan listrik juga terus diperbaharui oleh pemerintah sebagai upaya mendorong peningkatan akses masyarakat atas kendaraan dengan energi tersebut.

Dari produsen dalam negeri ada merek GESITS yang telah hadir dalam beberapa tahun belakangan di tengah masyarakat. Pada 2021

Produk motor listrik lainnya adalah merek Ola. Dibuat oleh pabrikan yang berasal dari India itu berhasil mencuri perhatian masyarakat India dan dikutip dari media berhasil menjual hampir setiap dua detik.

Ola ini memiliki dua varian Ola S1 dan Ola S1 Pro yang masing-masing memiliki kemampuan 121 km dan 181 km untuk jarak tempuh dengan kecepatan maksimal 90 km/jam dan 115 km/jam. Sayangnya belum diketahui kapan produk ini merambah pasar Tanah Air.

Merek motor listrik lainnya adalah Viar Q1. Dikutip dari media, selain buatan

Lithium-Ion dengan kapasitas 60V 28 Ah. Waktu pengisian dapat dilakukan dalam jangka waktu 4 jam.

Sementara itu merek NIU memiliki dua varian masing-masing NLite dan NGT.NLite dengan baterai 60V 26AH 1.800 watt memiliki kecepatan 45 km/jam dengan jarak tempuh 55-75 km sementara NGT menggunakan 60V 26AH 3.500 watt memiliki kecepatan tertinggi 70 km/jam dan jarak tempuh 130 km.

Baik Viar dan NIU sudah dapat dinikmati oleh masyarakat di Tanah Air.\*

# Pesona Wisata Lombok dari Ketinggian

Foto dan Teks: Ahmad Subaidi/ANTARA

Sejumlah wisata berada di Pantai Gili Trawangan.

Lombok adalah surga destinasi wisata. Hampir semua sudut di daerah ini menyimpan potensi alam luar biasa yang mengundang decak kagum. Pulau Lombok yang memiliki julukan Pulau Seribu Masjid, secara geografis menjadi bagian dari Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB).



Kawasan Tugu Giri Menang (TGMS) saat matahari terbenam di Gerung, Lombok Barat, NTB.



Berbagai objek wisata di dataran, perbukitan, pegunungan hingga pesisir pantai terhampar di Lombok yang memiliki luas wilayah 4.739 km persegi. Kini potensi wisata itu bertambah dengan hadirnya Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Mandalika.



Kawasan wisata Tiga Gili atau Tiga Pulau (Gili Tarawangan, Gili Meno, Gili Air) di Tanjung, Lombok Utara, NTB.



Bangunan hotel Pool Villa Club di kawasan wisata Senggigi, Kecamatan Batulayar, Lombok Barat, NTB.



Suasana menjelang sore Islamic Center Hubbul Wathan di Mataram, NTB.



Sejumlah bangunan hotel di kawasan wisata Senggigi, Kecamatan Batulayar, Lombok Barat, NTB.

Berbagai persiapan akhir di Sirkuit Mandalika yang berjuduk *Speed Land* itu terus dikebut. Mandalika bakal menjadi tuan rumah ajang balap prestisius Superbike dan MotoGP. Hal tersebut menegaskan wisata Lombok merupakan perpaduan antara *sport tourism* dan *ecotourism*.

Anugerah keindahan rupanya tidak sampai di sana saja. Terdapat gugus pulau-pulau kecil bak mutiara yang mengelilingi cangkangnya Pulau Lombok, atau yang lebih familiar disebut Gili oleh warga lokal. Setidaknya ada tiga Gili yang terkenal yakni Gili Trawangan, Gili Air dan Gili Meno. Wisatawan bisa menjelajah keindahan dunia bawah air dengan *snorkeling* dan *diving*.

Beranjak ke *mountain tourism*, Gunung Rinjani yang masuk dalam "seven summit" merupakan destinasi favorit wisatawan yang suka uji adrenalin. Dengan ketinggian mencapai 3.726 Mdpl, Rinjani yang magis juga punya keunikan dengan kaldera yang berisi danau Segara Anak dan gunung api 'mungil' aktif di tengahnya, berjuduk Gunung Baru Jari.

Dari sekian banyak destinasi baru di Pulau Lombok, Senggigi bisa disebut destinasi yang telah tersohor lebih awal. Pasir putih dan air laut pantainya yang bening. Lokasinya hanya 10 kilometer dari Kota Mataram dengan jarak tempuh sekitar satu jam saja dari Bandara Internasional Lombok.\*



# Squid Game

## Ketika Permainan Bukan Sekadar Kesenangan

**R**ilis pertama kali pada September 2021 di kanal layanan streaming film Netflix, "Squid Game" kini menjadi salah satu tayangan paling populer di berbagai negara.

Unsur satir dengan latar belakang permainan tradisional serta intrik di dalamnya membuat penonton terus mengikuti seri demi seri film produksi sutradara Hwang Dong-hyuk ini.

Sang sutradara hendak menggambarkan bagaimana masyarakat kapitalis pada masa kontemporer, serta orang-orang yang diundang bermain dalam gim mematikan itu, tertekan ketatnya persaingan.

Serial ini menceritakan sekelompok orang mempertaruhkan nyawanya

dalam permainan bertahan hidup yang menegangkan dan penuh kejutan. Satu orang, yang bertahan sampai akhir mendapatkan uang 45,6 miliar won atau Rp549 miliar.

Film ini dibuka adegan anak-anak Korea memainkan *dolanan* tradisional mereka --semacam gobak sodor di Indonesia-- di sebuah lapangan.

Lintasan dilalui berbentuk mirip cumi-cumi dan itulah kemudian mengilhami permainan versi "Squid Game" ini. Pemain harus melewati tahapan-tahapan untuk menang dan paling penting tetap hidup.

Satu adegan ikonik "Squid Game", ketika peserta harus mencapai garis finish dalam waktu tertentu, dengan diawasi robot anak perempuan, yang

bersikap seperti dalam permainan petak umpet.

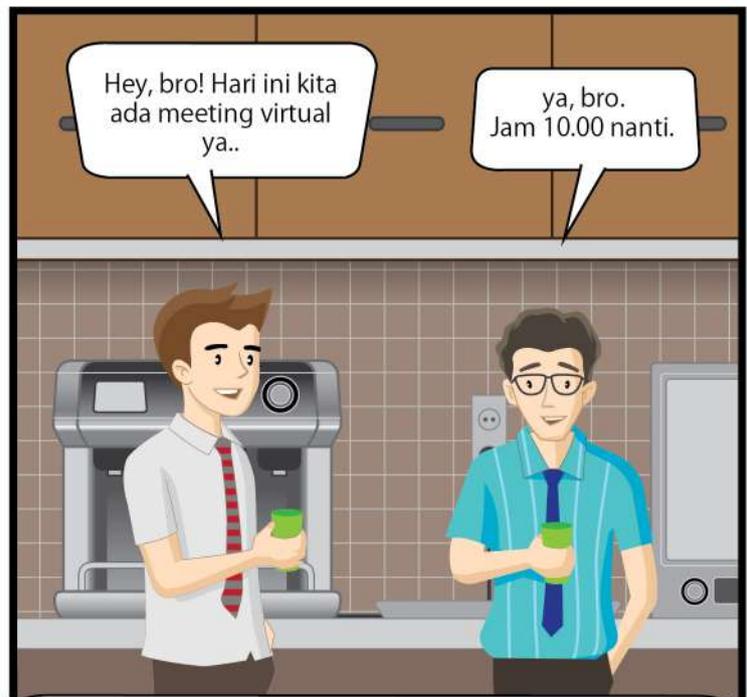
Ketika robot selesai menghitung dan menengok ke belakang, para peserta harus diam. Bila terdeteksi bergerak, maka akan dihabisi oleh senapan mesin.

Dikutip dari Antara, film yang dibintangi Lee Jung-jae dan Park Hae Soo ini, menjadi serial Korea pertama yang menduduki puncak serial Netflix paling banyak ditonton di Amerika Serikat berdasarkan pelacakan perusahaan analitik streaming FlixPatrol.

Terbagi dalam sembilan seri, "Squid Game" telah menyelesaikan tayangannya secara penuh dan mendapat berbagai tanggapan dari banyak kalangan.\*\*\*



# BRO OPIBUS



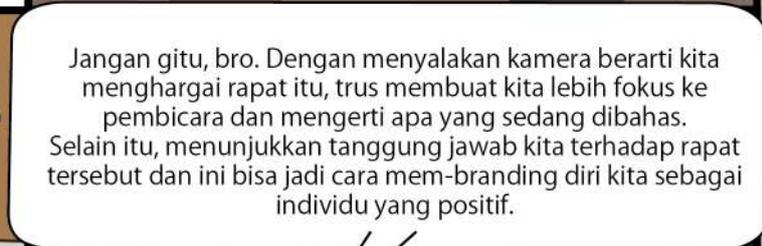
Hey, bro! Hari ini kita ada meeting virtual ya..

ya, bro. Jam 10.00 nanti.



Jangan lupa on cam ya.. kameranya dinyalain.

Ah males, bro...harus jaim, cepet lelah...



Jangan gitu, bro. Dengan menyalakan kamera berarti kita menghargai rapat itu, trus membuat kita lebih fokus ke pembicara dan mengerti apa yang sedang dibahas. Selain itu, menunjukkan tanggung jawab kita terhadap rapat tersebut dan ini bisa jadi cara mem-branding diri kita sebagai individu yang positif.



ya, bro. Makanya rapi-rapi dulu sana, biar pas on cam jadi tambah ganteng.

Hoo begitu, bro.



Siap, bro. Thanks for your advices



THE 3<sup>rd</sup>  
INDONESIA  
HUMAN CAPITAL  
SUMMIT 2021

Powered by FHCI

**DEVELOPING  
INDONESIAN  
FUTURE LEADERS**

RETHINK. REINVEST. REINVENT.  
Reshaping the Future of HC Management  
Jakarta, 16 - 17 November 2021

**WE ARE  
GOING VIRTUAL**



**SAVE THE DATE**

**16-17 November 2021**

For further information, please email to:  
[ihcs.secretariat@gmail.com](mailto:ihcs.secretariat@gmail.com)

