

KAMI HADIR, KAMI BERGERAK,
KAMI BEKERJA, KAMI BERSINERGI

Human Capital INSIGHT



FORUM
HUMAN CAPITAL
INDONESIA

Powered by **FHCI**

EDISI 10 DESEMBER

**MENGATUR
MANAJEMEN TALENTA
DAN SUKSESI
DIREKSI BUMN**

**MENGAJAK
DIASPORA INDONESIA
MEMBANGUN NEGERI**

**SUVENIR LUKISAN KULIT
KAYU DARI PAPUA**





Daftar Isi **Human Capital** INSIGHT

EDISI 10 DESEMBER 2021



6

TOPIK UTAMA



IGTI Mengajak Diaspora Indonesia Membangun Negeri

12

LIPUTAN KHUSUS

3rd IHCS 2021
Sumbangsih FHCI Wujudkan SDM Indonesia Unggul

4 LENSA

Rumah Warga Curah Koboan

30 PAKAR

Hermawan Kartajaya : *Human Transformation*

15 LIPUTAN KHUSUS

FHCI Raih Penghargaan DUDI Awards

33 SERBA-SERBI

Omicron, Varian Baru COVID-19 yang Bikin Penasaran

17 SRIKANDI

Mendorong Lingkungan Kerja Terbebas dari Kekerasan

34 INFO KBUMN

Kementerian BUMN Hadirkan E-Katalog Riset & Inovasi BUMN

20 MILENIAL

Optimisme Nicke Widyawati pada Kaum Muda

36 INFOGRAFIS

Rancangan Ekonomi Biru Indonesia

23 BERITA TERKINI

Mengatur Manajemen Talenta dan Suksesi Direksi BUMN

37 GALERI FOTO

26 FIGUR

Wahyu Wibowo : Transformasi SDM ASDP Menuju *World Class*

38 TEKNO - HC

Mengintip Gawai Mutakhir Akhir Tahun

28 SOSOK

Angkie Yudistia : Berjuang untuk Indonesia yang Ramah Disabilitas

40 BINGKAI CERITA

Suvenir Lukisan Kulit Kayu dari Papua

COVER STORY:

Ilustrasi kegiatan program unggulan yang ditawarkan oleh tujuh perusahaan BUMN melalui program IGTI. (ANTARA FOTO: Dhemas Reviya, R. Rekotomo, Jimi, Idhad Zakaria)



- 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

Saatnya Anak Muda dan Diaspora Belajar Bekerja



NINA KURNIA DEWI
Pemimpin Redaksi

Sebagian generasi muda Indonesia sangat optimistis dan berkemauan kuat untuk terus belajar. Mereka adalah para pelajar Indonesia yang berkesempatan menuntut ilmu di luar negeri, dan sebagian saat ini telah menyelesaikan jenjang S2 dan S3.

Merespons kondisi banyaknya talenta muda kita yang belajar di berbagai penjuru dunia, BUMN pun bergerak cepat dengan mengajak para diaspora Indonesia tersebut untuk bergabung dalam program *Indonesia Global Talent Internship (IGTI)*, guna membangun Indonesia melalui perusahaan BUMN.

Program IGTI merupakan bentuk kolaborasi BUMN bersama Forum Human Capital Indonesia (FHCI) dan Perhimpunan Pelajar Indonesia (PPI) Dunia dalam upaya memberikan kesempatan bagi putra putri terbaik bangsa yang sedang menempuh pendidikan Pasca-Sarjana di mancanegara untuk ikut secara aktif dalam 44 proyek strategis yang digagas oleh 7 BUMN. Untuk kali pertama ini, kesempatan magang diaspora diberikan bagi mereka yang lolos seleksi untuk berkontribusi dalam bidang riset di BUMN, yaitu di PT Pertamina (Persero), PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, PT PLN (Persero), PT Biofarma (Persero), PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, PT Perkebunan Nusantara III (Persero), dan MIND ID.

Sementara itu di dalam negeri, kiprah FHCI melalui program magang mahasiswa mendapatkan penghargaan dari Kemendikbudristek melalui DUDI Award 2021. Dalam program magang tersebut FHCI mencatat telah memberikan kesempatan magang bagi sekitar 25.000 mahasiswa dari lebih 140 program studi PTN/PTS pada lebih dari 100 BUMN. Ke depan program magang FHCI akan juga dibuka untuk mahasiswa vokasi bagi BUMN dan anak/cucu BUMN.

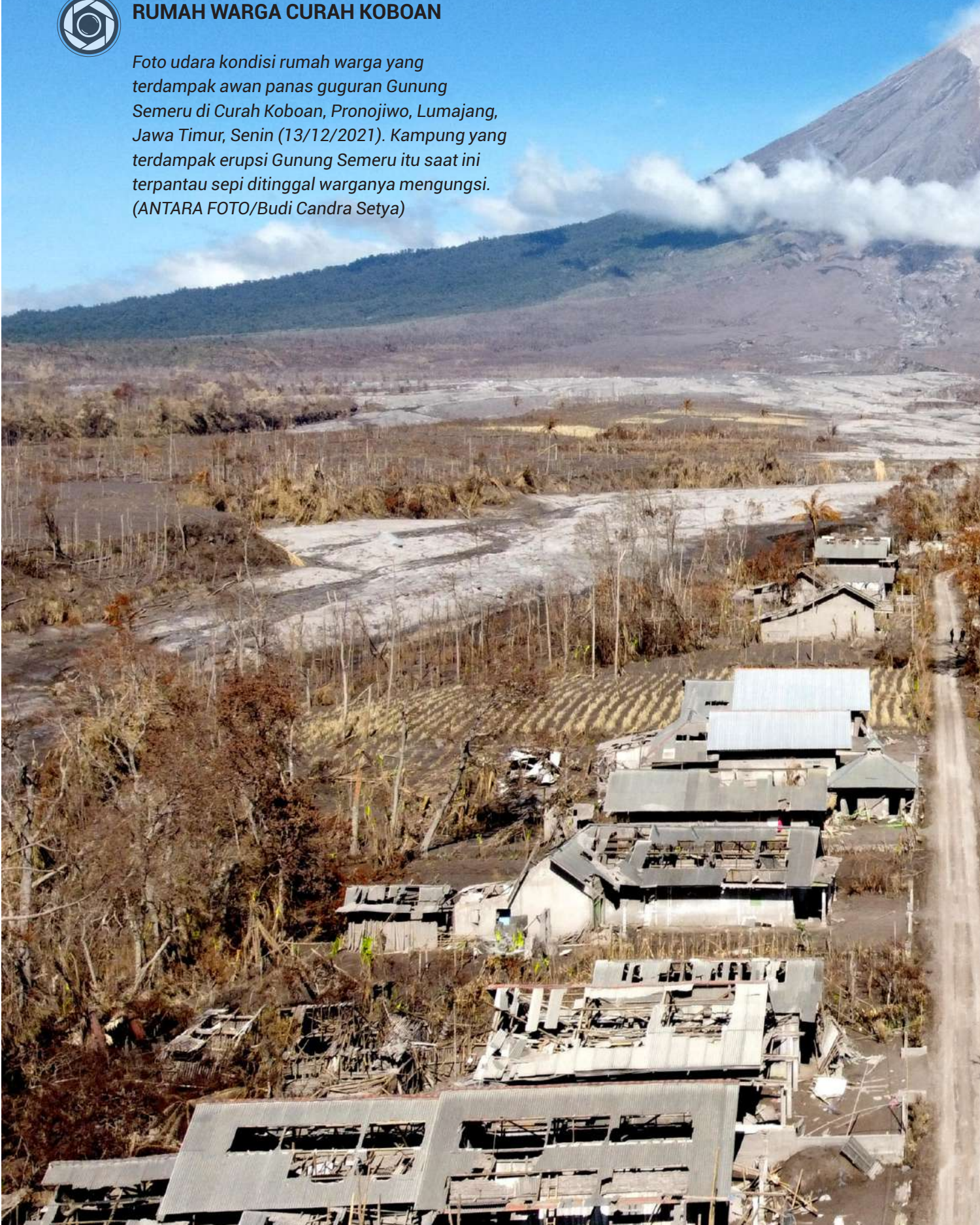
Semua program magang termasuk untuk diaspora ini bertujuan untuk mengakselerasi transformasi Human Capital BUMN, dengan memberi kesempatan belajar bagi talenta-talenta muda sebagai investasi yang akan membawa Indonesia bersaing secara global, melalui kesempatan belajar bekerja di BUMN.

Salam SDM Unggul Indonesia.*



RUMAH WARGA CURAH KOBOAN

Foto udara kondisi rumah warga yang terdampak awan panas guguran Gunung Semeru di Curah Koboan, Pronojiwo, Lumajang, Jawa Timur, Senin (13/12/2021). Kampung yang terdampak erupsi Gunung Semeru itu saat ini terpantau sepi ditinggal warganya mengungsi. (ANTARA FOTO/Budi Candra Setya)





IGTI

Mengajak Diaspora Indonesia Membangun Negeri

Menteri BUMN Erick Thohir bersama Forum Human Capital Indonesia mengajak diaspora Indonesia yang sedang menimba ilmu di luar negeri untuk berbakti kepada Tanah Air melalui program Indonesia Global Talent Internship (IGTI).



(Dok. FHCI)

Program IGTI adalah salah satu inisiatif strategis yang memberikan kesempatan bagi pelajar Indonesia yang sedang menempuh Pendidikan Pasca-Sarjana yakni S2 dan S3 atau lulusan S2 di mancanegara yang belum bekerja untuk dapat terlibat secara aktif dalam *research/project* strategis yang dilakukan oleh BUMN.

"Saya mendorong program ini karena perlu kita sadari bahwa disrupsi yang sekarang ini terjadi disebabkan oleh digitalisasi dan anak muda. Ibarat kita ingin menang perang, kita harus memiliki tim yang mengerti apa yang kita hadapi. Inilah pentingnya keberpihakan untuk memberikan kesempatan kepada kepemimpinan muda," ujar Erick Thohir.



(Dok. FHC)

Menteri BUMN menilai ada dua hal yang dapat ditanggap dari generasi muda, yaitu optimisme yang luar biasa dan kegundahan. Dari kedua hal tersebut, dapat disampaikan tiga pesan untuk anak muda, yaitu harus punya kapabilitas dan keahlian ketika ingin sukses, bekerja dengan sungguh-sungguh dan semaksimal mungkin serta jangan berhenti belajar.

Tekanan yang bertubi-tubi karena keterbukaan global, disrupsi digital yang luar biasa, ketahanan dan kesehatan, yang konteksnya banyak kehilangan orang terbaik, seperti profesor, para pemimpin, ilmuwan, periset dan alim ulama yang meninggal karena COVID-19 dan yang tidak bisa diganti dalam satu tahun, juga adanya bonus demografi

mengingatkan BUMN untuk terus berkembang dan melakukan transformasi serta menyiapkan *future leadership* yang bisa menjaga transformasi ke depan dan melakukan perbaikan disrupsi.

Erick Thohir melihat bahwa pemahaman terhadap disrupsi wajib dikuasai oleh insan-insan BUMN, karena jika tidak ada yang memahami hal tersebut maka BUMN akan menjadi dinosaurus yang cepat atau lambat akan punah akibat hantaman disrupsi tersebut.

"Karena itu kepemimpinan muda di BUMN sangat amat penting, bukan karena ini pencitraan, namun ini sebuah keberpihakan yang penting bagi saat ini dan masa depan," kata Erick.

Menteri BUMN secara khusus mengangkat program-program unggulan yang disampaikan oleh tujuh BUMN sangat futuristik, misalnya Riset Vaksin mRNA, di mana sudah diketahui kurang lebih selama 8 tahun yang lalu, namun sampai saat ini kita masih belum punya.

Contoh lainnya, mengenai *Mining Scientist*, seperti studi dekarbonasi, di mana studi ini sangat luar biasa untuk bagaimana kita memberikan nilai tambah dari kekayaan *raw material* yang berlimpah dan dimiliki Indonesia.

"Kajian mengenai *Smart City* ini menarik, hal ini perlu dilakukan mengingat dalam waktu dekat ada tambahan 50 juta penduduk yang tentunya akan berpengaruh kepada tata kota dan pemerataan di seluruh

Indonesia, penyediaan infrastruktur dan sistem keamanan yang harus disiapkan sejak sekarang agar masyarakat kita dapat hidup dalam kondisi yang nyaman," kata Erick Thohir.

Selanjutnya ada *blockchain* dan AI, di mana ke depan dengan adanya dunia baru yang disebut *metaverse*, yang filosofinya juga mencakup desentralisasi keuangan, dengan *payment cryptocurrency* dan sistemnya NFT. Hal ini tentunya akan sangat mengubah pola kehidupan.

Bonus Demografi

Menteri Erick Thohir menyatakan baik itu Indonesia Global Talent Internship maupun program-program pemagangan lainnya yang digelar oleh FHCI semata-mata bertujuan sebagai upaya investasi kepada generasi muda.

Investasi kepada generasi muda sangatlah penting karena merupakan bagian dari strategi untuk memanfaatkan dan menghadapi bonus demografi Indonesia yang akan terjadi tahun 2030.

Bonus demografi merupakan suatu kondisi di mana populasi masyarakat akan didominasi oleh generasi usia produktif.

Kendati demikian Menteri BUMN mewanti-wanti bahwa bonus demografi yang akan dirasakan oleh Indonesia tersebut hanya akan terjadi sebentar.

Pasca-bonus demografi, Indonesia kemudian perlahan akan mengalami sebuah kondisi yang dinamakan kondisi piramida terbalik.

Jika bonus demografi menciptakan kondisi piramida normal yakni terciptanya banyak kalangan kelas menengah atau *middle income* didominasi usia produktif yang pada akhirnya membantu peningkatan pertumbuhan ekonomi. Hal sebaliknya justru terjadi dalam kondisi piramida terbalik.

Kondisi tersebut malah akan mendorong generasi-generasi yang *aging* atau menua sehingga perlahan-lahan mengikis jumlah kelas menengah, dan ujung-ujungnya membuat pertumbuhan ekonomi jadi melambat.

Kondisi piramida terbalik ini, menurut Menteri BUMN, sudah dialami oleh sejumlah negara seperti Jepang dan negara-negara kawasan Amerika Latin. Kealpaan dan kekhilafan negara-negara khususnya Amerika Latin yang lupa berinvestasi kepada generasi mudanya berujung pada kemerosotan perekonomian negara-negara tersebut.

Membangun Indonesia

Erick Thohir mengungkapkan program IGTI dapat memberikan harapan kepada anak-anak bangsa yang menempuh pendidikan di luar negeri agar mau pulang kembali untuk bersama-sama membangun Indonesia.

"Saat ini eranya teknologi, eranya riset pasti ada *uncertainty*. Kembali terkait anak-anak muda, kita kasih harapan kepada mereka untuk pulang kembali ke Indonesia," ujar Erick Thohir.



(Dok. FHCI)

Kepemimpinan muda di BUMN sangat amat penting, bukan karena ini pencitraan, namun ini sebuah keberpihakan yang penting bagi saat ini dan masa depan.

- Erick Thohir. -



(Dok. FHCI)

Semua pihak harus menyadari untuk membuat transformasi berjalan terus (*sustain*), utamanya transformasi *Human Capital*, teknologi serta *innovation* untuk terus berjalan maju.

Kementerian BUMN bersinergi dengan Perhimpunan Pelajar Indonesia Dunia (PPID) dan FHCI dalam menyelenggarakan program IGTI. Sejalan dengan semangat EVP BUMN, yaitu belajar, bertumbuh

dan berkontribusi untuk Indonesia, program ini bertujuan untuk mengakselerasi transformasi *Human Capital* BUMN khususnya dalam menjawab tantangan dari Presiden Joko Widodo, untuk mengelola talenta-talenta hebat yang dapat membawa Indonesia bersaing secara global.

Ketua Umum FHCI, Alexandra Askandar mengatakan sejak 2018, FHCI telah menyelenggarakan Program Magang Mahasiswa Bersertifikat (PMMB) yang membuka kesempatan bagi mahasiswa Indonesia melaksanakan magang BUMN diseluruh Indonesia. PMMB ini membuka kesempatan magang bagi 433 PTN/PTS di Indonesia dan diikuti oleh lebih dari 24.000 Mahasiswa.

“Besarnya harapan kami, ruang lingkup dari program IGTI akan diperluas ke seluruh BUMN, oleh karena itu kami ingin mengundang dari BUMN lain untuk bersama-sama mendukung kesuksesan Program IGTI. Semoga kesempatan ini dapat menginspirasi bukan hanya talenta yang mendapatkan kesempatan magang namun juga BUMN yang menjadi



Dua orang pengunjung pameran mendengarkan penjelasan tentang pendidikan di luar negeri. (ANTARA FOTO: Dewi Fajriani)



tempat berkarya untuk mengadopsi wawasan global dari talenta dimaksud,” ujar Alexandra Askandar.

Sementara itu, Koordinator Perhimpunan Pelajar Indonesia Dunia, Faruq Ibnul Haqi menyatakan program ini dapat diwujudkan ketika semua mampu memanfaatkan sebaik-baiknya momen bonus demografi saat ini yang hanya terjadi sekali dalam sejarah bangsa.

Menurut Faruq, dengan melibatkan tujuh perusahaan BUMN dengan total 44 proyek dan riset yang strategis, ini menjadi suatu kesempatan bagi PPI Dunia beserta talenta muda di luar negeri untuk mampu menjawab tantangan tersebut.

Keberadaan PPI Dunia yang tersebar di 60 negara, akan menjadi kekuatan kolaborasi untuk mengembangkan *global talents* yang potensial dan mendukung transformasi BUMN menjadi korporasi profesional berkelas dunia.

Adapun program unggulan yang ditawarkan oleh tujuh perusahaan BUMN, melalui program IGTI itu meliputi:

1. PT Perkebunan Nusantara III, Bioinformatika : “*OMICs in a Digital World: Bioinformatics as a ‘Rosetta Stone’ for DNA*”; Dekarbonasi dan Siosiotecnoekonomi dalam industry Perkebunan.
2. PT Pertamina, *Unlocking*



(Dok. FHCI)

Various Renewable Sources to generate Low Emission Energy Carries.

3. PT PLN, *Green Booster & Renewable Energy Large Scale; PLN Mobile.*
4. PT Telkom Indonesia, *Blockchain & Artificial Intelligence; Asset Management berbasis RFID.*
5. MIND ID, Teknis: *Studi Dekarbonasi (Co-Firing Biomass, Carbon Capture Storage, Konvensi CO2 to Chemical) Riset Keekonomian Teknis: Studi Tekno-Ekonomi Ekstraksi Mineral.*
6. PT Bank Tabungan Negara, *Riset Mortgage; Riset Smart City.*
7. PT Biofarma, *Riset Vaksin mRNA.**



Pada tahun akademik 2019, sebanyak 200 mahasiswa dan dosen Indonesia berhasil memperoleh beasiswa Uni Eropa melalui program Erasmus Plus dengan studi tingkat S1, S2 dan S3. (ANTARA FOTO: Muhammad Adimaja)



THE 3rd
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



Pembukaan acara 3rd Indonesia Human Capital Summit (IHCS) 2021 di Jakarta. (Dok. FHCI)

3rd IHCS 2021

Sumbangsih FHCI Wujudkan SDM Indonesia Unggul

Forum Human Capital Indonesia (FHCI) kembali menyelenggarakan ajang bergengsi, Indonesia Human Capital Summit (IHCS) 2021 di Jakarta pada 16 dan 17 November 2021.

Gelaran IHCS untuk ketiga kalinya ini dibuka Menteri Badan Usaha Milik Negara Erick Thohir dan Ketua Umum FHCI Alexandra Askandar.

Dalam sambutannya, Menteri BUMN Erick Thohir menyatakan Kementerian BUMN mendukung penuh transformasi sumber daya manusia (*human capital*) mengingat Indonesia akan memasuki momentum bonus demografi mulai 2030.

"Kepemimpinan kaum muda menjadi fondasi yang harus didorong dan



kita punya tanggung jawab moral agar *mentorship* tetap terjadi. Transformasi *human capital* menjadi hal penting dan Kementerian BUMN memberi FHCI untuk ambil bagian dari transformasi ini melalui berbagai program *up-skilling* dan *re-skilling*," ujarnya.

Pengembangan *human capital* dan inovasi model bisnis menjadi prioritas utama Kementerian BUMN untuk menjawab tantangan masa depan yakni era disrupsi yang mengubah tren pekerjaan. Erick pun menantang FHCI membuat peta jalan terkait pekerjaan-pekerjaan yang akan hilang di masa depan.

Ketua Umum FHCI Alexandra Askandar mengatakan ajang IHCS 2021 adalah salah satu bentuk kontribusi FHCI dalam pengembangan *human capital* Indonesia. "IHCS merupakan salah satu bentuk kontribusi nyata FHCI sebagai mitra strategis pemerintah untuk membangun SDM Indonesia yang unggul. FHCI memiliki peran strategis dalam menjembatani profesional HCM (*human capital*

management) di kalangan BUMN dan swasta dengan akademisi dan Kementerian BUMN," katanya.

Alexandra mengatakan tema IHCS tahun ini diselaraskan dengan era pandemi yang telah mengubah total manajemen sumber daya manusia dan perlunya melakukan *rethink*, *reinvest*, dan *reinvent* untuk menjawab tantangan yang ada. Termasuk akselerasi teknologi digital untuk mendukung transformasi SDM di Tanah Air.

Hadirkan Pembicara Ternama

IHCS 2021 menghadirkan sejumlah pembicara ternama dalam negeri dan internasional di antaranya Prof Dave Ulrich dari University of Michigan Amerika Serikat. Dave menyoroti bonus demografi, yang diraih Indonesia pada rentang 2030 hingga 2040, dengan jumlah penduduk usia produktifnya mencapai 64 persen dari total penduduk 297 juta jiwa.

Untuk mengoptimalkan bonus demografi itu, kata Ulrich, para pemimpin harus dapat memberdayakan SDM-nya dan bukan menunjukkan seberapa besar kekuasaan kepada institusi atau perusahaan. "Kepemimpinan efektif diperlukan di tengah situasi saat ini yang dipenuhi ketidakpastian akibat pandemi COVID-19," kata pakar manajemen SDM dunia tersebut. Indonesia dengan penduduk dari berbagai latar belakang budaya membutuhkan kepemimpinan yang mengedepankan konsep keberagaman, kesetaraan, dan inklusivitas.

Pembicara internasional lainnya adalah pakar manajemen talenta yakni Senior Director for Talent Management & Organization Alignment Asia Pacific of Willis Towers Watson Mira Gagraj Mohan.



Prof Dave Ulrich dari University of Michigan Amerika Serikat saat berbagi ilmu di IHCS 2021. (Dok. FHCI)

Sementara, pembicara dalam *concurrent session* pertama adalah Direktur Kepatuhan dan SDM Bank Mandiri Agus Dwi Handaya dan Pendiri Rumah Perubahan dan Guru Besar Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Prof Rhenald Kasali. Sesi *concurrent* kedua yang mengangkat topik pembelajaran ulang kepemimpinan, menghadirkan pembicara Direktur Utama PT Pos Indonesia (Persero) Faizal Rochmad Djoemadi dan Direktur SDM Blue Bird Group Pambudi Sunarsihanto. Mereka menyoroti pentingnya pemimpin dan anggotanya terus belajar.

Sedangkan, pembicara sesi ketiga adalah CEO DANA Indonesia Vincent Henry Iswaratioeso dan President dan Founder Vanaya



Menteri BUMN, Erick Thohir. (Dok. FHCI)



Senior Director for Talent Management & Organization Alignment Asia Pacific of Willis Towers Watson Mira Gagraj Mohan. (Dok. FHCI)



Prof Rhenald Kasali. (Dok. FHCI)

International Consulting Lyra Puspa, yang mengangkat topik soal peran kecerdasan buatan dalam memilih pemimpin yang sesuai dengan posisinya.

Pada hari kedua IHCS 2021, pembicara ternama yang hadir antara lain Mendikbudristek Nadiem Anwar Makarim, yang mengangkat topik kepemimpinan transformasional. Lalu, hadir pula Ketua Srikandi BUMN Tina T Kemala Intan dan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia Destry Damayanti. Untuk pembahasan lengkap mengenai IHCS 2021 dapat disimak di Majalah E-Magz Human Capital Insight FHCI Edisi Khusus.*



Nara sumber Irene Kharisma Sukandar (Grand Master Nasional Wanita Indonesia) bersama Hadjar Seti Adji (Dok. FHCI)



Faizal Rochmad Djoemadi. (Dok. FHCI)

FHCI Raih Penghargaan DUDI Awards

Forum Human Capital Indonesia (FHCI) meraih penghargaan Dunia Usaha Dunia Industri (DUDI) Awards dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek).

Selain FHCI, dalam ajang penghargaan yang diselenggarakan di Jakarta, Rabu (15/12/2021) tersebut, juga diberikan kepada 39 industri atau asosiasi, yang dinilai berjasa pada pengembangan pendidikan vokasi di Tanah Air.

Penerima penghargaan lainnya seperti Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), Himpunan Kawasan Industri Indonesia (HKI), Indonesian Hotel General Manager Association (IHGMA), Kamar Dagang dan Industri (Kadin) Indonesia, dan Kadin Jawa Barat.

Direktur Eksekutif FHCI Sofyan Rohidi mengatakan FHCI sejak awal sudah menginisiasi kerja sama dengan dunia pendidikan melalui pemberian



kesempatan magang di BUMN. "Program magang ini sangat diminati mahasiswa. Hingga kini, kami telah memberikan kesempatan kepada 25.000 mahasiswa dari 140 program studi di lebih 100 BUMN," katanya.

Sofyan menambahkan ke depan pihaknya akan memperluas jangkauan program magang, yang tidak hanya mahasiswa jenjang sarjana dan diploma, tetapi merambah ke SMK. "Tidak semua SMK, melainkan SMK pusat keunggulan. Kami berkoordinasi dengan anak-anak perusahaan BUMN

untuk memberikan kesempatan ini," terangnya.

Melalui program magang tersebut, mahasiswa diasah kompetensi, pengetahuan, dan nilai-nilai AKHLAK BUMN, sehingga FHCI turut berkontribusi dalam menciptakan talenta-talenta terbaik bangsa.

Kerja Sama Industri

Sementara itu, Dirjen Pendidikan Vokasi Kemendikbudristek Wikan Sakarinto mengatakan ciri utama pendidikan vokasi adalah *link and*

"Program magang ini sangat diminati mahasiswa. Hingga kini, kami telah memberikan kesempatan kepada 25.000 mahasiswa dari 140 program studi di lebih 100 BUMN."

- **Sofyan Rohidi** -
Direktur Eksekutif FHCI





match dan itu harus dibuktikan melalui kemitraan dengan industri.

Kemitraan tersebut tidak hanya sebatas penandatanganan kerja sama, tetapi lebih luas lagi dengan rumus 8+i.

Pertama, kurikulum disusun bersama sejalan dengan penguatan aspek *softskills*, *hardskills*, dan karakter bekerja sesuai kebutuhan dunia kerja. Kedua, pembelajaran diupayakan berbasis proyek riil dari dunia kerja (PBL) untuk memastikan *hardskills*, *softskills*, dan karakter yang kuat.

Ketiga, peningkatan jumlah dan peran guru/instruktur dari industri maupun pakar dunia kerja. Keempat, praktik kerja lapangan minimal satu semester. Kelima, bagi lulusan dan guru/instruktur sertifikasi kompetensi harus sesuai dengan standar dan kebutuhan dunia kerja.

Keenam, bagi guru atau instruktur perlu ditekankan untuk memperbarui teknologi melalui pelatihan secara rutin. Ketujuh, diadakan riset terapan yang mendukung *teaching factory* berdasarkan kasus atau kebutuhan. Kedelapan, komitmen serapan lulusan oleh dunia kerja.

Sedangkan huruf "I" adalah berbagai kemungkinan kerja sama dengan dunia kerja seperti beasiswa, ikatan dinas, atau donasi dalam bentuk peralatan laboratorium. "Kemitraan antara pendidikan vokasi

dan DUDI ini sifatnya harus saling menguntungkan," kata Wikan.

Dengan kemitraan yang saling menguntungkan, maka perusahaan tidak sulit mencari sumber daya manusia yang benar-benar kompeten baik teknis maupun nonteknis. "Tentu saja akan mengurangi biaya rekrutmen, pelatihan, dan lainnya, karena lulusan yang dihasilkan adalah produk bersama," ucapnya.

Adapun proses pemberian penghargaan DUDI tersebut dimulai dari tahapan pengusulan dari lembaga-lembaga vokasi, seperti SMK, lembaga kursus dan pelatihan, serta perguruan tinggi vokasi. Dari 360 institusi yang diusulkan, kemudian dipilih 40 di antaranya yang memenuhi delapan indikator *link and match* dari Kemendikbudristek. ***

Mendorong Lingkungan Kerja Terbebas dari Kekerasan



Relawan mengangkat poster ajakan untuk mencegah pelecehan seksual di Stasiun Tanah Abang, Jakarta. Red- Foto diambil sebelum pandemi. (ANTARA FOTO: Galih Pradipta)



Dalam film "Bombshell", yang tayang di sebuah saluran televisi kabel, tergambar bagaimana pelecehan dan kekerasan khususnya seksual masih terjadi tanpa memandang jenis lingkungan kerjanya. Film produksi 2019 besutan Joy Roach ini menceritakan CEO Fox News Roger Ailes mendapatkan tuduhan pelecehan seksual dan akhirnya mengundurkan diri dari pekerjaannya pada 2016.

Terlepas dari film, yang diangkat dari kisah nyata itu, kasus kekerasan dan pelecehan, tak hanya fisik, namun

juga seksual, masih terjadi di banyak industri dan lingkungan pekerjaan dengan korban perempuan maupun laki-laki.

Dalam diskusi bertajuk "Upaya Dunia Bisnis untuk Mencegah Kekerasan dan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja" akhir November lalu, dikupas usaha-usaha untuk mendeteksi, mengidentifikasi, serta menangani kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja.

National Project Officer for Addressing Violence and

Harrasment Work untuk ILO Reti Dyah Sudarto dalam diskusi tersebut menyampaikan bahwa telah ada konvensi internasional dengan kode C-190, yang mengatur pencegahan dan penanganan kekerasan dan pelecehan di lingkungan kerja dengan tak hanya melibatkan perusahaan, namun juga negara, yang bisa berperan besar untuk menggariskan kebijakan, arahan, dan strategi pengimplementasiannya.

"Bukan hanya tempat kerja, namun dunia kerja, artinya lebih luas. Pada 21 Juni 2019, ada konvensi penghapusan kekerasan dalam tempat kerja. Konvensi artinya apa? Ini lebih dari sekadar program, tapi instrumen internasional. Negara

yang meratifikasi ini, maka setiap tahun melaporkan apa yang sudah dilakukan oleh negara, serikat pekerja, dan perusahaan," katanya.

Kasus kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, sebetulnya bukan hanya merugikan pegawai sebagai korban saja, namun juga menimbulkan kerugian besar kepada perusahaan. Bagi perusahaan, kerugian akibat adanya kasus kekerasan dan pelecehan seksual antara lain penurunan produktivitas pegawai, keluarnya talenta yang berpotensi dari perusahaan, dan bakal mengganggu reputasi perusahaan. "Ini penting untuk bisnis karena bersifat *strong and practical*," kata Reti.



Seorang aktivis perempuan memegang poster saat berunjuk rasa menentang terjadinya kekerasan terhadap perempuan. Red- Foto diambil sebelum pandemi. (FOTO ANTARA: Reno Esnir)

Tak hanya perusahaan swasta, perusahaan milik negara atau BUMN pun didorong aktif untuk memastikan lingkungan kerja terbebas dari kekerasan dan pelecehan, khususnya seksual.

Terkait dengan hal itu, Kementerian BUMN telah mengeluarkan arahan agar pimpinan BUMN merencanakan dan mengimplementasikan kebijakan untuk mencegah kasus tersebut sekaligus menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga mendorong produktivitas dan peningkatan kinerja.

Asisten Deputi SDM, Teknologi, dan Informasi Kementerian BUMN Andus Winarno dalam webinar yang diselenggarakan oleh Srikandi BUMN untuk memperingati Hari Ibu 2021, mengatakan Menteri BUMN Erick Thohir telah memberikan perhatian yang besar untuk memastikan lingkungan kerja di BUMN terbebas dari kasus kekerasan dan pelecehan. "Kementerian BUMN sedang menyusun kebijakan tentang *respectful workplace policy* (RWP) di lingkungan grup BUMN," katanya.

RWP ini, menurut Andus, akan mendorong BUMN menciptakan lingkungan kerja yang bebas diskriminasi, kekerasan, dan pelecehan dalam rangka menciptakan lingkungan yang inklusif. Salah satunya, memastikan adanya kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan untuk jenjang karir sesuai kompetensi dan kemampuannya.

Selain pencegahan, pimpinan BUMN juga diminta aktif menangani kasus kekerasan dan pelecehan, sehingga tidak lagi terjadi di masa mendatang. "Ini juga menjadikan pelanggaran terkait hal tersebut sebagai pelanggaran serius dan



Sejumlah aktivis yang tergabung dalam Simpul untuk Pembebasan Perempuan melakukan unjuk rasa saat peringatan Hari Perempuan Internasional di Bandung, Jawa Barat. Aksi tersebut untuk menyampaikan aspirasi para perempuan seperti pengesahan RUU PKS dan perlindungan hak kesehatan reproduksi perempuan serta penuntasan kasus pelecehan dan kekerasan seksual. (ANTARA FOTO: M Agung Rajasa)

harus ditangani secara serius untuk memastikan perlindungan pada korban sekaligus keamanan dan kenyamanan kerja bagi pegawai secara umum," ujarnya.

Sebagai pimpinan, menurut Andus, juga diharapkan melaporkan secara aktif penanganan kasus kekerasan dan pelecehan di perusahaannya kepada Kementerian BUMN, sehingga

dapat diketahui strategi, implementasi, dan penanganannya.

Pengembangan sumber daya manusia tak hanya sekadar mendorong peningkatan kapasitas dan kapabilitas talenta, namun juga memastikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, sehingga mendorong produktivitas kerja dan pada akhirnya memberikan benefit kepada perusahaan.*

Optimisme Nicke Widyawati pada Kaum Muda

Selain menjadi tantangan, era disrupsi dan pandemi Covid-19 ternyata juga memberikan banyak peluang bagi generasi muda. Pandangan optimistis itu diutarakan Direktur Utama PT Pertamina (Persero) Nicke Widyawati. Bagi Nicke, saat ini, merupakan suatu era yang dapat melahirkan banyak kesempatan bagi generasi milenial termasuk perempuan muda.

Era sekarang ini menciptakan banyak pilihan profesi. "Maka dari itu, saya meyakini generasi muda dan wanita muda sekarang ini bisa jauh

lebih baik dari generasi terdahulu, karena peluang untuk berprestasi dalam profesi apapun saat ini sudah terbuka lebar," ujar Nicke. Dulu, selain kesempatan yang terbatas dan tidak terbuka, ditambah pula dengan pilihan profesi yang sedikit.

Khusus bagi perempuan, ia menilai bahwa kaum perempuan akan sangat bisa menjalankan banyak peran, seperti dirinya. Menurut Nicke, seorang perempuan harus memiliki kemandirian, karena tidak akan pernah tahu apa yang akan terjadi di masa datang, sehingga dalam kondisi apapun, perempuan harus siap untuk mandiri. "Saya meyakini semua perempuan mempunyai *value* dan bisa membuka *value* dan potensinya tersebut, karena sebagai perempuan, kita sebenarnya bisa menjalankan multiperan," katanya.

Di BUMN Pertamina, Nicke menambahkan dirinya menjalankan banyak program pemberdayaan perempuan dalam rangka meningkatkan kepemimpinan perempuan dan juga sudah menjadi prioritas dari Menteri BUMN Erick Thohir.

"Menjalankan multiperan itu kuncinya adalah lingkungan keluarga yang mendukung, khususnya suami dan anak-anak. Sebagai perempuan, tentu harus mendapatkan *ridho* atau restu dari suami. Selain itu, dukungan juga harus datang dari anak-anak," ujar Nicke.



Direktur Utama Pertamina Nicke Widyawati (kedua kiri) bersama Direktur Keuangan Pertamina Emma Sri Martini, perwakilan IWAPI Ratna Dwikora (kedua kanan) dan Susi Ardriyanis (kanan) mendampingi Corporate Secretary Pertamina Brahmantya Satyamurti Poerwadi (ketiga kanan) dan Ketua Umum DPP IWAPI Dyah Anita Prihapsari (ketiga kiri) menunjukkan dokumen kerja sama antara Pertamina dengan IWAPI sesuai ditandatangani dalam acara Pertamina SMEXPO 2021 di Fashion Atrium, Kota Kasablanka. Pertamina dan IWAPI serta KNEKS menandatangani kerja sama Program Pinky Movement yang menysasar 30 ribu pengusaha wanita di seluruh Indonesia. (ANTARA FOTO: Aprillio Akbar)



Karyawan muda Pertamina melakukan kontrol kualitas (quality control) produk pelumas di Production Unit Jakarta Pertamina Lubricants di Jakarta. (ANTARA FOTO: Andika Wahyu)

Sebagai seorang ibu yang bekerja di luar rumah, lanjutnya, maka dukungan lingkungan keluarga di rumah harus benar-benar terkelola dengan baik agar semua pekerjaan bisa tertangani dan komunikasi juga berjalan dengan baik.

Tips dan Motivasi

Nicke pun optimistis generasi muda saat ini bisa membangun Indonesia lebih baik ke depannya. Ia pun membagikan sejumlah tips dan motivasi untuk mendorong generasi muda termasuk kaum perempuan muda menjadi lebih baik lagi.

Tips pertama adalah menyiapkan diri dan memahami apa potensi yang dimiliki, sehingga dari situ, generasi muda bisa memilih profesi yang sesuai dengan keinginannya.



Sejumlah pegawai perempuan muda melayani pelanggan di Pertamina Call Center (PCC) 135 di Bandung, Jawa Barat. (ANTARA FOTO: M Risyah Hidayat)



Karyawan PT Pertamina (Persero) menyampaikan sosialisasi kemitraan bisnis Pertashop kepada Kepala Desa di Sentul International Covention Center (SICC), Babakan Madang, Kabupaten Bogor, Jawa Barat, Senin (2/3/2020). (ANTARA FOTO: Arif Firmansyah)

Kesalahan demi kesalahan yang kita lakukan itu sebetulnya menempa diri kita sendiri untuk menjadi lebih baik dan lebih baik lagi di masa yang akan datang.

- Nicke Widyawati -

"Sesuai dengan *passion* itu menjadi kuncinya. Jadi, pilih lah profesi yang sesuai dengan *passion* masing-masing," kata Nicke.

Tips kedua yakni generasi muda harus pula menyadari apa yang masih perlu dan bisa ditingkatkan lagi dan oleh karenanya, harus terus dan mau untuk belajar setiap saat.

"Jangan lelah untuk belajar, terus lah belajar karena orang bilang kesempatan baik atau keberuntungan itu sebetulnya terjadi ketika kesiapan diri dan suatu peluang itu saling bertemu, maka itu lah keberuntungan didapat. Karena, tidak mungkin individu beruntung, kalau dirinya tidak siap. Artinya, selalu siapkan diri untuk melakukan yang terbaik," ujar Nicke.

Tips berikutnya adalah jangan pernah takut untuk melakukan sesuatu yang baru dan jangan takut pula melakukan kesalahan. Kalau generasi muda sudah yakin dengan pilihannya, maka

lakukan saja, karena tidak akan pernah tahu, kalau tidak mencobanya.

"Kesalahan demi kesalahan yang kita lakukan itu sebetulnya menempa diri kita sendiri untuk menjadi lebih baik dan lebih baik lagi di masa yang akan datang," kata Nicke.

Dirut Pertamina itu juga memotivasi generasi muda untuk tidak berhenti belajar, terus meningkatkan kapabilitas dan kemampuan yang dimiliki, serta selalu siap untuk menghadapi peluang yang datang.

Selain itu, generasi muda juga harus siap untuk menjadi pribadi yang lebih tangguh, dengan selalu mencoba hal yang baru, selalu belajar dari kesalahan, dan jangan lelah untuk melalui prosesnya. Dengan cara itu, maka generasi muda akan mampu mengakselerasi kualitas dan ketangguhannya serta siap menghadapi semua tantangan yang ada.*

Mengatur Manajemen Talenta dan Suksesi Direksi BUMN

Menteri BUMN Erick Thohir menerbitkan Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-11/MBU/07/2021 tentang Persyaratan, Tata Cara Pengangkatan, dan Pemberhentian Anggota Direksi Badan Usaha Miliki Negara.

Deputi Bidang Hukum dan Perundang-Undangan Kementerian BUMN, Carlo B Tewu, mengatakan pada 19 November 2021 di acara sosialisasi Permen BUMN tersebut yang dihadiri oleh para direktur BUMN yang membawahi SDM, bahwa peraturan itu bertujuan untuk menciptakan sistem pemilihan direksi BUMN yang handal dan akuntabel, serta untuk mengatur manajemen talenta dan manajemen suksesi direksi BUMN.

Peraturan Menteri BUMN tersebut yang memuat pedoman mengenai persyaratan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian anggota Direksi BUMN, dituangkan dalam 10 bab dan 24 pasal dan telah ditandatangani Menteri BUMN pada 30 Juli 2021.

Dalam peraturan menteri tersebut, pada masing-masing bab membahas mulai dari ketentuan umum, persyaratan anggota direksi BUMN, manajemen talenta, manajemen suksesi, uji kelayakan dan kepatutan, tata cara pengangkatan anggota direksi BUMN, alasan dan tata cara pemberhentian direksi BUMN,



Deputi Bidang Hukum dan Perundang-undangan, Carlo B. Tewu. (Dok. FHCI)

teknologi informasi, ketentuan peralihan, dan ketentuan penutup.

Carlo menjelaskan terdapat 11 substansi dalam peraturan menteri tersebut. Pertama, persyaratan materiil yang termuat dalam pasal 2 yang mana untuk dapat diangkat sebagai Direksi BUMN seseorang harus memenuhi persyaratan materiil yaitu keahlian, integritas, kepemimpinan, pengalaman, jujur, perilaku yang baik, dan dedikasi yang tinggi untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan.

Kedua, persyaratan formal yang termuat dalam pasal 3 yakni selain memenuhi kriteria, maka calon direksi tersebut harus memenuhi persyaratan yaitu cakap melakukan perbuatan

Peraturan itu bertujuan untuk menciptakan sistem pemilihan direksi BUMN yang handal dan akuntabel serta untuk mengatur manajemen talenta dan manajemen suksesi direksi BUMN.

- Carlo B Tewu -

The screenshot shows a Zoom meeting interface. The main content is a presentation slide with the following elements:

- Top Left:** Logo of the Ministry of State-Owned Enterprises (BUMN).
- Slide Title:** "Pengaturan Lebih Lanjut" (Further Arrangements).
- Slide Content:** A central text box reads "Beberapa Klausul yang akan diatur lebih lanjut oleh Menteri BUMN" (Several clauses to be further regulated by the Minister of BUMN). This is connected by dashed lines to four blue boxes:
 - Talent Development dan Talent Mobility
 - Metodologi dan hasil asesmen, serta pembiayaan kepada Lembaga profesional
 - Susunan dan Tugas Komite Suksesi
 - Penggunaan Teknologi Informasi
- Bottom Left:** Slogan: "AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif".
- Right Panel:** A vertical list of video thumbnails for participants:
 - andus w
 - ANTARA_NinaKD_Dirkeu M...
 - Amarta Karya_Ahmad Zainu...
 - PT INKA_Andy Budiman
 - KBUMN_Carlo B Tewu_Dep...
- Bottom Bar:** Zoom controls including Mute, Start Video, Participants (336), Chat, Share Screen, Record, Reactions, Apps, and a red Leave button.

(Dok. FHCI)

hukum kecuali dalam waktu lima tahun sebelum pengangkatan pernah dinyatakan pailit, menjadi anggota direksi atau anggota dewan komisaris/ Dewan Pengawas yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu BUMN dan/atau Perusahaan dinyatakan pailit; atau dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara, BUMN, Perusahaan, dan/atau yang berkaitan dengan sektor keuangan.

Ketiga, persyaratan lain yang termuat dalam pasal 4 yakni untuk dapat diangkat sebagai Direksi BUMN, selain memenuhi persyaratan materil dan persyaratan formal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dan Pasal 3. Keempat yakni proses manajemen talenta yang

termuat dalam pasal 5. Manajemen talenta dilaksanakan melalui proses penjurangan dan pemilihan talenta, penilaian talenta, pengklasifikasian talenta, pengembangan talenta, dan perputaran talenta.

Kelima, manajemen suksesi yang terdapat pada pasal 12 yang memuat manajemen suksesi merupakan proses pemilihan Direksi yang berasal dari Wadah Talenta (Talent Pool) Kementerian BUMN atau sumber lain yang ditentukan oleh Menteri dan manajemen suksesi dilakukan oleh Kementerian BUMN melalui mekanisme Uji Kelayakan dan Keputusan oleh Komite Suksesi dan/atau mempertimbangkan hasil asesmen dari lembaga profesional.

Keenam, uji kelayakan dan kepatutan yang termuat pada pasal 13 dan pasal 14. Ketujuh, memuat mengenai tata cara pengangkatan yang tertuang pada pasal 15 yang berisi 18 ayat.

Kedelapan yakni mengenai pemberhentian dan berakhirnya jabatan yang tertuang dalam pasal 17 yang terdiri dari delapan ayat. Kesembilan yakni tata cara pemberhentian yang tertuang dalam pasal 18 yang terdiri dari 16 ayat.

Kesepuluh yakni mengenai tata cara pengusulan dalam pengangkatan/pemberhentian melalui Teknologi Informasi di Kementerian BUMN yang termuat dalam pasal 19 yang mana disebutkan pengangkatan atau pemberhentian anggota direksi dapat dilakukan menggunakan teknologi informasi.

Terakhir kesebelas, mengenai sistem manajemen talenta BUMN yang berbasis teknologi informasi yang termuat dalam pasal 20. Terdapat tiga ayat dalam pasal 20 tersebut yakni sistem Manajemen Talenta BUMN dapat dilaksanakan melalui dukungan prasarana berbasis teknologi informasi.

Bila mempelajari lebih lanjut peraturan menteri tersebut, maka penilaian calon direksi BUMN akan dilakukan dengan memperhatikan standar kompetensi, kualifikasi profesional dan karakter. Terdapat 10 kompetensi yang harus dimiliki oleh direksi BUMN yaitu kepemimpinan digital, kemampuan bisnis global, fokus pada pelanggan, membangun hubungan bisnis strategis, berorientasi strategis, mendorong eksekusi, mendorong inovasi, mengembangkan kemampuan organisasi, memimpin perubahan dan mengelola

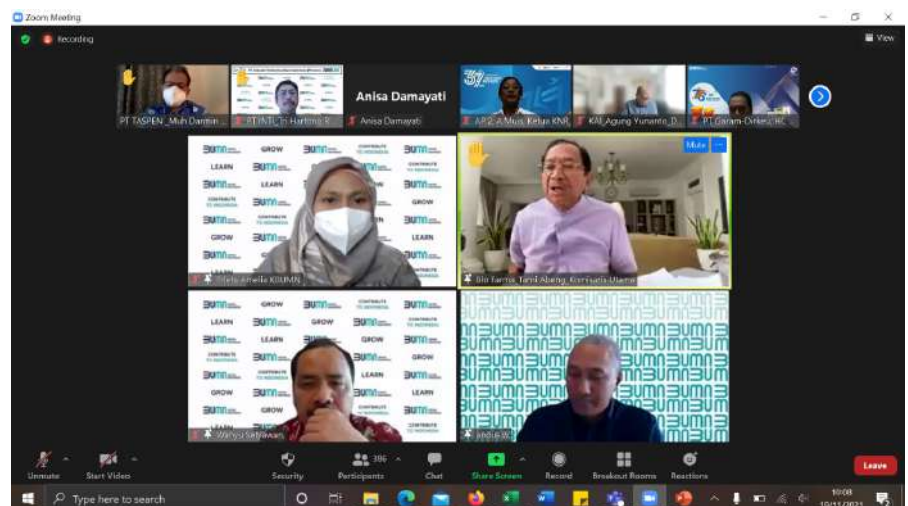
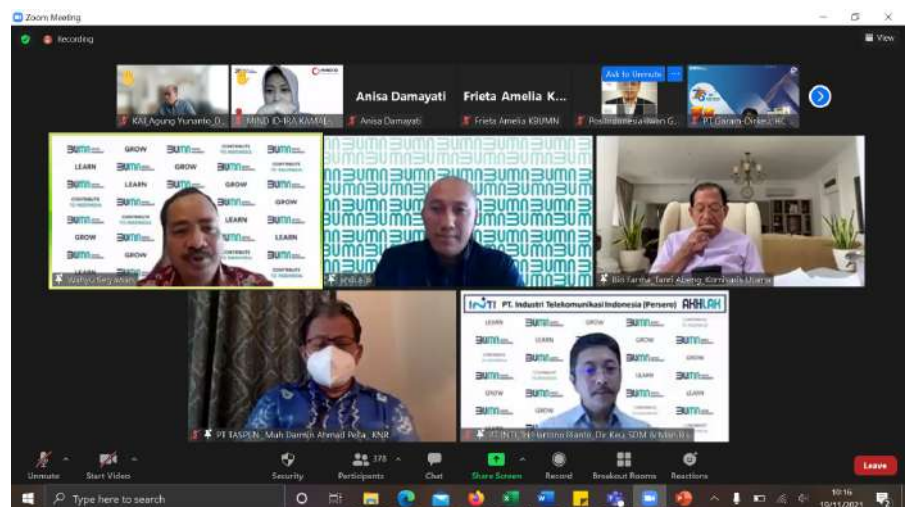
keberagaman. Sementara itu kualifikasi profesional direksi BUMN digolongkan dalam profesi keuangan, komersil, SDM, operasional dan teknologi. Sedangkan karakter direksi BUMN dinilai dari keterbukaan, kesadaran, ekstraversi, mudah akur dan toleransi pada tekanan.

Peraturan Menteri tersebut mulai berlaku sejak diundangkan pada 24 Agustus 2021. Dengan berlakunya Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-11/MBU/07/2021 tersebut, maka peraturan sebelumnya yakni Peraturan Menteri BUMN Nomor PER03/MBU/02/2015 tentang Persyaratan, Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Anggota Direksi BUMN dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.*

INFO

Peraturan Menteri BUMN No. PER-11/MBU/07/2021

bisa diunduh di
<https://jdih.bumn.go.id/lihat/PER-11/MBU/07/2021>



(Dok. FHCI)

Wahyu Wibowo

Transformasi SDM ASDP Menuju *World Class*

Sebagai BUMN bidang transportasi, PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) harus terus melakukan transformasi, khususnya bidang sumber daya manusia (SDM) atau *human capital* agar dapat selalu memberikan layanan terbaiknya ke masyarakat.

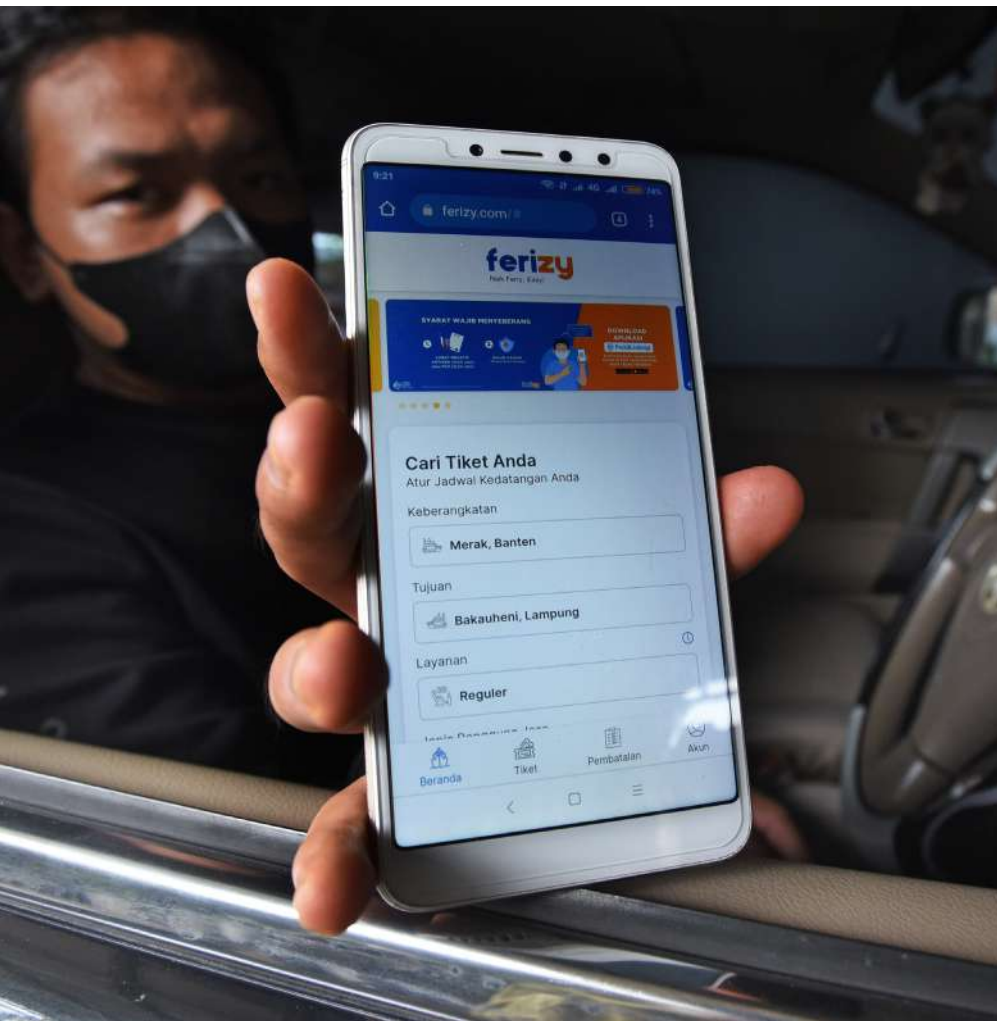
Komitmen transformasi tersebut dijalankan secara konsisten oleh seluruh insan ASDP, sebagaimana yang disampaikan oleh Direktur SDM dan Layanan Korporasi ASDP Wahyu Wibowo, dimana salah satu prestasi upaya transformasi yang berhasil ditorehkan ASDP adalah proses digitalisasi aplikasi pesan tiket kapal Ferizy, yang sangat memudahkan masyarakat menggunakan layanan kapal feri.

Transformasi ASDP tentunya tidak berhenti sampai di situ. Wahyu, yang pernah menjabat Kepala Biro Umum dan Humas Kementerian BUMN, mengatakan walau di tengah era ketidakpastian akibat disrupsi dandan akibat pandemi Covid-19 sekarang ini, ASDP terus melakukan peningkatan kompetensi yang berbasis digital sebagai hal untuk yang peningkatan meningkatkan keunggulan SDM-nya.

"Dalam menghadapi era disrupsi digital dan masa pandemi saat ini, ASDP telah mempersiapkan pembangunan budaya digital di perusahaan termasuk meningkatkan kompetensi berbasis digital bagi SDM dan memperkenalkan pola kerja WFH tanpa mengurangi produktivitas," ujar mantan komisaris sejumlah BUMN yakni PT Pegadaian (Persero), PT Taspen (Persero), dan PT Reasuransi Indonesia Utama (Persero) ini.

Wahyu melanjutkan pembangunan budaya digital dan peningkatan kompetensi berbasis digital masuk ke dalam Business Digital Roadmap TI, yang menjadi acuan ASDP untuk mencapai target pelaksanaan transformasi digital.





Warga memperlihatkan aplikasi pesan tiket kapal Ferizy untuk penyeberangan di Pelabuhan Merak pada telepon pintarnya di Cilegon, Banten. (ANTARA FOTO: Asep Fathulrahman)

Sejumlah kegiatan pengembangan SDM yang dilakukan ASDP di antaranya mengikutsertakan SDM-nya ke dalam program Digital Academy (BOD-1), Digital Leadership, dan Making Digital Talent BUMN, yang diadakan Kementerian BUMN bekerja sama dengan Indonesia Digital Learning Institute (IDLI) Telkom.

Pada 2022 ini, ASDP pun telah diarahkan Menteri BUMN Erick Thohir melantai di Bursa Efek Indonesia. "Untuk menuju *go public*, maka SDM terlebih dahulu melakukan perubahan fungsi pengelolaan dari *support* menjadi *business partner* dan ini telah menjadi bagian dari rencana jangka panjang perusahaan menuju *human capital* berkelas dunia," kata Wahyu.

Menurut peraih gelar S1 Teknik Mesin Institut Teknologi Nasional Malang dan S2 Magister Manajemen Keuangan Universitas Bhayangkara Jakarta ini, pengelolaan SDM ASDP di mulai dari penyesuaian organisasi dengan mengikuti model operasi baru, sehingga karyawan mampu memberikan keunggulan kompetitif terhadap organisasi dalam menghadapi perubahan bisnis ke depan. Kemudian, implementasi sistem manajemen kinerja dengan

perubahan *reward* didasarkan pada *performance*, sehingga diharapkan mendorong peningkatan produktivitas karyawan.

Langkah pengelolaan SDM selanjutnya adalah penerapan *system grading* dan sistem remunerasi berbasis kinerja, penyusunan *career path*, dan pengelolaan talenta untuk mempersiapkan SDM, yang mempunyai kompetensi, serta perbaikan sistem HRIS untuk pengelolaan layanan SDM ke depan yang berbasis teknologi digital.

"Selain itu, dalam mengantisipasi pemenuhan kapasitas dan kompetensi SDM, pengelolaan SDM dilakukan mulai dari proses rekrutmen dengan merekrut personal potensial, penguatan kompetensi SDM melalui program pengembangan yang terarah, pembangunan *leader* yang andal, dan pembangunan *engagement* kepada karyawan untuk mendukung strategi perusahaan," katanya.

Wahyu pun menambahkan sebagai fondasi dari keseluruhan langkah-langkah transformasi tersebut adalah program implementasi budaya berbasis AKHLAK, yang akan mengubah perilaku insan ASDP menjadi *world class*.*

Angkie Yudistia

**Berjuang untuk
Indonesia yang
Ramah Disabilitas**

Sejak diangkat menjadi Staf Khusus Presiden Joko Widodo pada November 2019, Angkie Yudistia terus berjuang mewujudkan Indonesia yang ramah disabilitas.

Angkie, pendiri Thisable Enterprise, merupakan penyandang disabilitas pertama yang diangkat Presiden sebagai staf khususnya. Kehadirannya diharapkan mampu membangun kesadaran masyarakat bahwa penyandang disabilitas bisa setara dengan lainnya. Indonesia juga diharapkan menjadi negara yang ramah disabilitas.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada 2020, jumlah penyandang disabilitas di Tanah Air mencapai 30 juta jiwa dengan berbagai keterbatasan mulai motorik, intelektual, mental, dan ganda.

Perempuan kelahiran 5 Mei 1987 tersebut menjelaskan kebutuhan masing-masing disabilitas berbeda. Oleh karenanya, pihaknya berupaya menciptakan kondisi yang menaungi berbagai jenis disabilitas tersebut.

Di sisi lain, Indonesia telah memiliki Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. "Meski sudah memiliki UU Penyandang Disabilitas, tetapi perjuangan kita susah banget karena aturan turunan dari UU tersebut baru turun pada 2019 dan 2020," kata Angkie.

Sembilan peraturan turunan tersebut merupakan wujud komitmen Presiden Joko Widodo dalam menjalankan amanat UU 8/2016.

Aturan turunan tersebut yakni PP Nomor 52 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial bagi Penyandang Disabilitas; PP Nomor 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas; PP Nomor 13 Tahun 2020 tentang Akomodasi yang Layak bagi Peserta Didik Penyandang Disabilitas; PP Nomor 39 Tahun 2020 tentang Akomodasi yang Layak untuk Penyandang Disabilitas dalam Proses Peradilan; PP Nomor 42 Tahun 2020 tentang Aksesibilitas terhadap Permukiman, Pelayanan Publik, dan Pelindungan dari Bencana bagi Penyandang Disabilitas; dan PP Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan.

Selanjutnya, Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 67 Tahun 2020 tentang Syarat dan Tata Cara Pemberian Penghargaan dan Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas; Perpres Nomor 68 Tahun 2020 tentang Komisi Nasional Disabilitas;

dan Ratifikasi Perjanjian Internasional yang diatur dalam Perpres Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pengesahan Traktat Marrakesh untuk Fasilitasi Akses atas Ciptaan yang Dipublikasi bagi Penyandang Disabilitas Netra, Gangguan Penglihatan, atau Disabilitas dalam Membaca Karya Cetak.

Pada 1 Desember 2021, Presiden Joko Widodo juga telah melantik tujuh Anggota Komisi Nasional Disabilitas (KND). Pelantikan itu dilakukan berdasarkan Keputusan Presiden (Keppres) 53/M/2021 tentang Pengangkatan Keanggotaan Komisi Nasional Disabilitas.

"KND ini merupakan langkah awal yang positif atas kesetaraan penyandang disabilitas untuk menciptakan lingkungan yang inklusif," ujar Angkie yang hobi membaca itu.

Komisi akan bersinergi dengan sejumlah kementerian dalam merancang program-program yang ramah dengan disabilitas. Tantangan utamanya, sambung Angkie, ada di Kemendagri dan juga otonomi daerah. Banyak program yang ramah disabilitas, tetapi belum maksimal dilakukan di daerah. Oleh karenanya, perlu kerja bareng antara daerah dan pusat untuk mewujudkan Indonesia yang ramah disabilitas.

Gerak Semakin Terbatas

Pandemi COVID-19 juga menjadi tantangan tersendiri bagi penyandang disabilitas. Sebelum pandemi saja, kata Angkie, gerak penyandang disabilitas terbatas apalagi dengan adanya pandemi. Bantuan pemerintah pun, kurang maksimal diakses oleh penyandang disabilitas karena permasalahan data. Saat ini, data yang ada baru bersifat makro dari BPS, belum ada yang bisa menampilkan profil penyandang disabilitas secara keseluruhan.

Selain itu, di Kementerian Sosial pun tidak semua penerima manfaat yang disabilitas telah mendaftarkan dirinya sebagai penyandang disabilitas. "Saat pandemi COVID-19 ini kita belajar banyak. Kita kembali melakukan pendataan yang baik bagi teman-teman disabilitas," terang lulusan London School of Public Relations itu.

Ke depan, para penyandang disabilitas dapat nyaman tinggal di Indonesia. Meskipun saat ini, penyandang disabilitas masih mendapat stigma negatif dan masih dianggap tidak bisa apa-apa karena keterbatasan fisik, mental, ataupun keterbatasan lainnya. "Jangan dianggap teman-teman disabilitas tidak bisa apa-apa. Walaupun memiliki keterbatasan, tetapi di satu sisi memiliki kelebihan dan itu yang perlu diasah secara bersama-sama," ajak Angkie.*

Human Transformation

Hermawan Kartajaya

Founder and Chairman, MarkPlus, Inc.

Incoming Chair, International Council for Small Business

Co-Founder, World Marketing Forum

Digital transformation telah menjadi kata yang *trending* di dunia bisnis dalam 5 tahun terakhir. Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin maju—artificial intelligence, big data, 3D printing, blockchain, augmented reality, dan sebagainya—tren digitalisasi pelan namun pasti terus masuk ke hampir semua lini kehidupan.

Dan tiba-tiba di akhir 2020 lalu dunia dikejutkan oleh wabah COVID-19. Tragedi ini telah mengubah banyak hal dan memaksa manusia untuk mengadopsi jenis perilaku baru. Namun di balik tantangan yang muncul akibat pandemi ini, ada juga berkah tersembunyi. Pandemi ini telah menciptakan *burning platform* untuk proses transformasi digital. Siap atau tidak, saat ini semua institusi dipaksa untuk lebih serius memanfaatkan teknologi digital. CEO Microsoft, Satya Nadella, bahkan meyakini bahwa transformasi digital yang terjadi selama 2 bulan di masa pandemi menyamai proses serupa selama 2 tahun di masa normal!

Pertanyaannya, bagaimana perusahaan Anda bisa memanfaatkan momentum ini secara optimal? Apakah cukup hanya dengan mengadopsi teknologi yang tepat maka organisasi Anda akan langsung melesat?

Bukan Sekadar Masalah Teknologi

Sebelumnya perlu saya luruskan bahwa istilah *digital transformation* sendiri cenderung menyederhanakan fenomena ini. Proses transformasi yang terjadi sebenarnya tidak

sekedar hanya dalam aspek teknologi. Jauh lebih luas dari itu. Teknologi hanyalah salah satu bagian kecilnya saja.

Dari sisi bisnis, transformasi yang terjadi akibat adopsi teknologi digital ini bisa dikategorikan dalam 4 kelompok besar:

Reevaluate Your Value Proposition

Ini adalah transformasi yang terjadi pada **manajemen produk** (barang maupun jasa) yang ditawarkan perusahaan. Produk yang tradisional dipoles ataupun dirombak hingga menjadi lebih digital. Teknologi digital “disuntikkan” ke dalam produk agar memberikan *value* (manfaat) yang lebih besar bagi pelanggan. Jadi lebih cepat, lebih fleksibel, lebih nyaman, dan lebih-lebih lainnya.

Reconnect with Your Customers

Teknologi digital juga telah mengubah cara kita terhubung dengan pelanggan. Ini adalah transformasi dalam **manajemen pelanggan**. Teknologi digital menjadikan pelanggan memperoleh alternatif-alternatif cara baru dalam berinteraksi dengan perusahaan. Cara baru mendapatkan informasi produk, cara baru melakukan pemesanan, cara baru melakukan pembelian, cara baru melakukan pembayaran, bahkan juga cara baru menyampaikan keluhan.

Rebuild Your Business

Nah, ini perubahan yang lebih strategik: transformasi **model bisnis** perusahaan. Sederhananya, ini adalah perubahan dari cara perusahaan mendapatkan uang. Teknologi digital

memang memungkinkan ada bisnis-bisnis baru yang bisa menghasilkan pundi-pundi tambahan bagi perusahaan.

Reimagine Your Organization

Produk berubah, interaksi dengan pelanggan berubah, model bisnis berubah, tentunya harus pula diikuti dengan perubahan pola kerja di dalam perusahaan. Inilah transformasi **struktur organisasi**. Ada beberapa opsi struktur baru yang bisa diadopsi oleh perusahaan. Menurut Neuhauser, Bender, dan Stromberg di dalam bukunya yang bertajuk *Culture.com: Building Corporate Culture in the Connected Workplace*, perusahaan bisa melakukannya dengan tiga cara, yakni terintegrasi secara menyeluruh (*integrated*), berbarengan (*paralel*), atau campuran dari keduanya (*hybrid*).

Transformasi Manusia

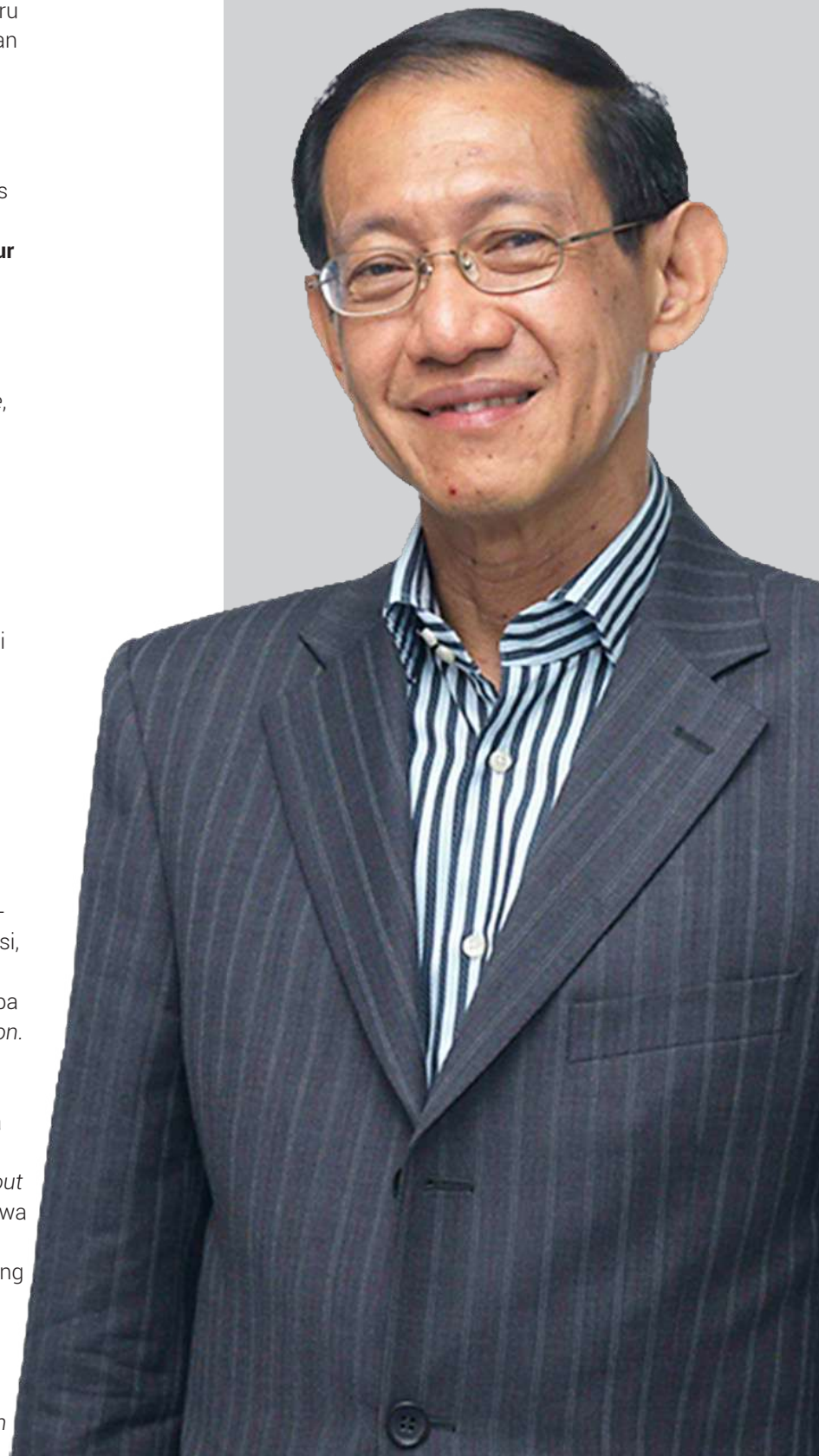
Cukupkah transformasi-transformasi di atas? Saya katakan; "Belum!". Keempat transformasi di atas hanya mencakup hal-hal yang sifatnya teknis. Produk, manajemen pelanggan, model bisnis dan struktur organisasi itu ibarat *hardware*-nya saja. Masih ada *software* yang juga harus diubah mengikuti perkembangan teknologi digital yang diadopsi organisasi.

Apa *software* dari sebuah organisasi?

Manusianya! Secanggih apapun transformasi-transformasi "teknis" yang dilakukan organisasi, tidak akan berjalan optimal jika tidak didukung sumber daya manusia yang tepat. Itulah kenapa artikel ini saya beri judul *Human Transformation*.

Bukan saya saja yang berpendapat seperti ini. Tabrizi et al. (2019) di dalam sebuah artikelnya di Harvard Business Review secara tegas mengatakan; "*digital transformation is not about technology!*". Artikel tersebut menyatakan bahwa transformasi digital bisa berjalan sukses jika pemimpin di organisasi mau kembali ke hal yang paling mendasar. Apa itu? Perubahan *mindset* dan budaya! Perubahan manusia!

Ada sebuah pertanyaan penting yang perlu Anda jawab untuk menjalankan proses *Human Transformation* tersebut.



Siapa *Talent Digital* yang Anda Perlukan?

Untuk mengawal transformasi digital di sebuah organisasi bisnis, ada 3 tim utama yang harus Anda persiapkan. Tim ini sebenarnya sudah ada di dalam organisasi-organisasi tradisional, namun seiring transformasi digital yang Anda lakukan, perlu ada peran baru yang ditambahkan.

Knowledge Team

Mereka adalah tim yang berkuat dengan data, analisa dan perencanaan. Mereka mengumpulkan data tentang pesaing dan pelanggan lalu menganalisanya sebagai rekomendasi untuk penyusunan strategi dan program. Sederhananya, ini tim bagian *mikir*.

Posisi-posisi yang terkait dengan tim ini sudah ada sejak sebelum era digital. *Market analyst*, *product manager* dan *strategic planner* adalah contoh-contohnya. Sekarang pun peran mereka mungkin masih diperlukan. Namun, perkembangan bentuk data yang semakin kompleks tentu membutuhkan kemampuan analisa yang semakin "canggih" pula. Teknik perencanaan pun mungkin sudah tidak seperti dahulu lagi. Perlu kemampuan membuat *plan* yang lebih fleksibel alias lincah (*agile*).

Karena itu, Anda perlu terus mencermati perkembangan di industri Anda. Apakah ada peran lama (tradisional) di *knowledge team* ini yang perlu digantikan atau dilengkapi dengan peran baru yang lebih digital

Business Team

Ini adalah tim yang tugasnya terkait dengan manajemen hubungan dengan pelanggan (*customer relationship*). Ada yang bertugas untuk mendapatkan pelanggan baru, ada juga yang fokus mempertahankan loyalitas pelanggan lama.

Di era tradisional, contoh dari *business team* adalah *sales executive*, *customer service*, *account manager* dan posisi-posisi lain yang sejenis. Perkembangan teknologi menjadikan sebagian proses penjualan mulai didigitalisasi. Konsekuensinya, peran para tim bisnis tradisional pun mulai dilengkapi atau bahkan digantikan dengan teknologi. *Chat bot* adalah contoh teknologi yang menggantikan peran *customer service*, sedangkan *online community* adalah

contoh teknologi yang melengkapi peran tim penjualan.

Silahkan cermati proses penjualan dan dinamika pelanggan Anda. Tentukan peran-peran tradisional yang perlu diperkuat dengan *business team* digital. Atau jika memang diperlukan, sebagian peran tradisional bahkan mungkin sudah saatnya "dipensiunkan".

Service Team

Mereka ini adalah tim pendukung yang lebih banyak bekerja di belakang layar. Namun tanpa kehadiran mereka, operasional bisnis Anda bisa berantakan. Di era tradisional, contoh *service team* ini mencakup tim produksi/operasi, administrasi, *supply chain*, dan sejenisnya.

Dengan kemunculan teknologi baru, muncul pula berbagai jenis produk dan promosi baru yang dibalut teknologi digital. Ketika perusahaan beramai-ramai mengembangkan aplikasi sebagai penunjang produk mereka, maka diperlukan peran *app developer*. Demikian pula ketika konten promosi di media sosial sudah bisa dilakukan dengan beragam bentuk (tulisan, imej, audio dan video) maka peran-peran baru seperti *content creator*, *animation specialist* dan *digital studio producer* juga semakin diperlukan.

Teknologi Memang Cool, Tapi...

Manusia dan teknologi memang harus saling melengkapi. Saya meyakini prinsip ini tidak hanya berlaku di tataran individu, namun juga organisasi. Untuk itulah, dalam rangka menjalankan *digital transformation* secara optimal, *human transformation* tidak boleh dilupakan. Bahkan *human transformation* itulah inti yang sebenarnya dari proses perubahan yang dilakukan perusahaan di era digital ini.

Saat pelaksanaan MarkPlus Conference beberapa tahun yang lalu (sebelum pandemi), di hadapan sekitar 5000 peserta yang hadir secara *offline*, saya sudah mendeklarasikan bahwa *technology is cool, but human is warm*. Prinsip yang sama saya yakini berlaku pula di organisasi kita. Adopsi teknologi digital secara besar-besaran tanpa dikawal perubahan *knowledge*, *skill* dan *mindset* dari sumber daya manusia perusahaan bisa mengakibatkan gagalnya transformasi yang dicita-citakan.*

Omicron

Varian Baru COVID-19 yang Bikin Penasaran

Sempat mereda setelah serangan varian delta pada akhir semester pertama 2020, dunia kembali dikejutkan dengan penemuan varian baru COVID-19 dengan kode B.1.1.529 yang kemudian diberi nama Omicron.

Penamaan Omicron berangkat dari kebijakan Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) yang memberikan nama varian-varian COVID-19 dengan abjad Yunani yaitu alpha, beta, delta. Omicron diambil dari abjad ke-15 Yunani yang berarti "o kecil".

WHO menyatakan Omicron ini menjadi varian yang menjadi perhatian dan berpotensi membawa resiko secara global cukup tinggi. Setidaknya hingga awal Desember 2021, tercatat varian ini telah terdeteksi di 60 negara.

Dari laporan mingguan yang dikeluarkan oleh Pusat Pengendalian Pencegahan Penyakit Amerika Serikat (CDC) pada awal Desember 2021, dilaporkan mereka yang terpapar Omicron mengeluhkan gejala batuk. Selain itu juga merasakan mudah lelah, pilek, dapat juga hidung tersumbat.



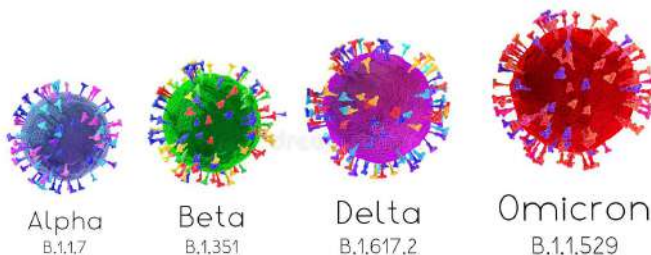
Selain gejala tersebut CDC juga melaporkan penyakit ikutan yang dialami adalah demam, mual dan muntah, sesak nafas, diare dan anosmia.

Untuk menghadapi ancaman penyebaran varian baru ini, pemerintah sudah melakukan sejumlah kebijakan seperti mencegah masuknya kunjungan dari beberapa negara, memperketat aturan masuk ke dalam negeri dengan penerapan secara ketat aturan karantina bagi pelaku perjalanan luar negeri.

Mendorong peningkatan jumlah penerima vaksin baik untuk usia di atas 11 tahun dan juga mulai bagi anak-anak usia 6 tahun hingga 11 tahun.

Selain itu, untuk mengantisipasi longgarnya penerapan protokol kesehatan oleh masyarakat saat perayaan natal dan tahun baru, pemerintah juga mengeluarkan aturan tentang pelaksanaan PPKM selama masa perayaan Natal 2021 dan liburan Tahun Baru 2022.

Namun demikian, upaya untuk menjaga agar tidak terpapar varian baru ini dapat dilakukan dengan mengenakan masker, menjauhi kerumunan, menjaga jarak, mencuci tangan secara berkala dan mengurangi berkumpul.*



dreamstime.com

Kementerian BUMN Hadirkan E-Katalog Riset & Inovasi BUMN

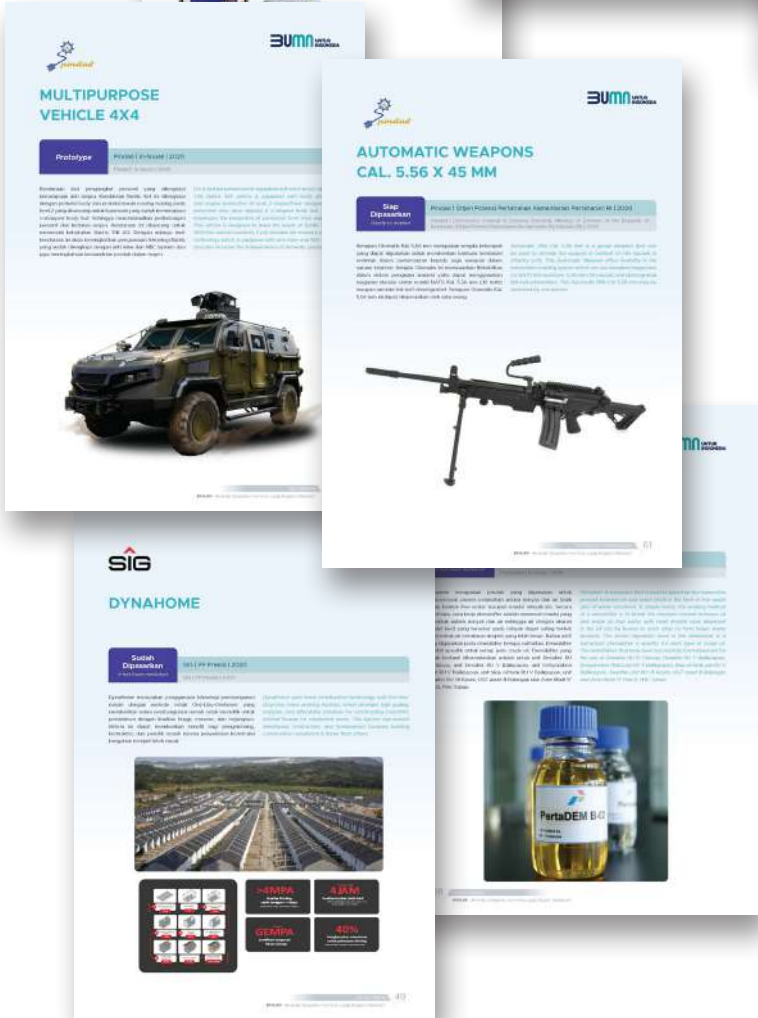


Di era disrupsi ini, BUMN menghadapi tantangan semakin besar seiring perubahan lingkungan bisnis, yang semakin dinamis. Hal ini dikarenakan tantangan, yang dihadapi pada masa lalu sangat berbeda dengan era teknologi industri 4.0 dan ditambah adanya pandemi Covid-19, yang memengaruhi seluruh aktivitas bisnis. Dalam *Roadmap* BUMN 2020–2024, tertuang 5 Prioritas Kementerian BUMN sebagai landasan arah kebijakan selanjutnya. Kelima prioritas tersebut yaitu (1) Nilai Ekonomi dan Sosial untuk Indonesia, dengan meningkatkan nilai tambah ekonomi dan dampak sosial bagi masyarakat dan ekonomi Indonesia; (2) Inovasi Model Bisnis, dengan restrukturisasi model bisnis melalui pembangunan ekosistem, kerja sama, pertimbangan kebutuhan *stakeholders*, dan fokus pada *core business*; (3) Kepemimpinan Teknologi,

dengan memimpin secara global dalam teknologi strategis dan melembagakan kapabilitas digital; (4) Peningkatan Investasi, dengan mengoptimalkan nilai aset dan menciptakan ekosistem investasi yang sehat; serta (5) Pengembangan Talenta, dengan mengedukasi dan melatih tenaga kerja, mengembangkan SDM berkualitas untuk Indonesia, profesionalisasi tata kelola, dan sistem seleksi SDM.

Riset dan inovasi merupakan hal penting bagi keberlangsungan suatu perusahaan untuk tetap tumbuh dan berkembang. Perusahaan yang memiliki daya saing tinggi selalu menghasilkan inovasi-inovasi yang mampu meningkatkan kinerja perusahaan tersebut. Lahirnya suatu inovasi tentunya dimulai dari pelaksanaan riset yang dilaksanakan oleh fungsi *research & development* di masing-masing perusahaan. Pada 2020, Kementerian BUMN telah melakukan pemetaan *research center* di masing-masing kluster dan ditemukan bahwa masing-masing BUMN masih melakukan kegiatan risetnya secara silo dan setiap kluster memiliki kapabilitas fungsi riset yang berbeda-beda. Dari hasil pemetaan tersebut juga diketahui bahwa belum tersedia repositori hasil riset yang dapat diakses oleh seluruh BUMN.

Beranjak dari hasil pemetaan tersebut dan untuk memaksimalkan fungsi riset di setiap kluster serta menumbuhkan budaya kolaborasi riset, maka Menteri BUMN pada 2021 telah mengeluarkan Surat Edaran tentang Transformasi Fungsi *Learning Center/ Corporate University, Research Center, dan Innovation Center BUMN*. Saat ini, fungsi riset di masing-masing kluster ada di bawah naungan *Research Institute*, yang memiliki kewenangan untuk merumuskan kebijakan, strategi, standardisasi, dan kolaborasi



dalam pelaksanaan *research and innovation* di dalam fokus area/klaster BUMN. Sebagai langkah awal untuk membuat repositori hasil riset BUMN yang bisa diakses oleh publik dan sebagai katalisator kolaborasi riset antara BUMN dan unsur-unsur pentaheliks, yaitu *Academy, Business, Community, Government*, dan *Media*, maka disusun lah suatu E-Katalog Riset & Inovasi BUMN.

E-Katalog Riset & Inovasi BUMN ini merupakan katalog interaktif yang berisikan hasil riset dan inovasi yang telah dilakukan oleh BUMN. Dalam e-katalog tersebut terdapat deskripsi singkat riset dan inovasi, tahun pelaksanaan riset, dan *partner* dalam melaksanakan riset. Tema yang diangkat dalam E-Katalog Riset & Inovasi BUMN Tahun 2021 adalah "Dengan Inovasi Mendorong Perubahan" yang dibagi dalam enam subtema yaitu *Green Energy, Infrastruktur, Manufaktur, Pertahanan & Keamanan, Kesehatan, dan Ketahanan Pangan*. E-katalog ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai media informasi hasil riset dan inovasi yang telah dilaksanakan BUMN, sehingga tidak akan terjadi duplikasi riset yang dilakukan BUMN dan hasil riset yang ada dapat dimanfaatkan secara bersama-sama oleh Research Institute.

E-Katalog Riset & Inovasi BUMN

Scan dan download disini



E-Katalog Riset & Inovasi BUMN ini telah di-*launching* oleh Deputi Bidang Sumber Daya Manusia, Teknologi, dan Informasi Kementerian BUMN Tedi Bharata pada 16 Desember 2021 dengan mengundang perwakilan Research Insititute BUMN dan perwakilan di lingkungan Kementerian BUMN. Saat ini, E-Katalog Riset & Inovasi BUMN telah dapat diakses dan diunduh pada portal publik Kementerian BUMN di link berikut (<https://bumn.go.id/media/e-katalog>). ***

RANCANGAN EKONOMI BIRU INDONESIA

Pemerintah merancang ekonomi biru untuk transformasi pembangunan yang lebih inklusif dan berkelanjutan. Model pembangunan ekonomi dengan mengoptimalkan kelautan ini dipercaya dapat menjawab tantangan pemulihan ekonomi pascapandemi.



POTENSI INDONESIA


Zona ekonomi eksklusif
3 juta km²


Jumlah pulau
17.508


Luas laut
290.000 km²


Garis pantai
80.791 km


Nilai ekonomi
1,33 miliar dolar AS


Potensi lapangan kerja
45 juta orang

PELUANG DAN TRANSFORMASI



Kelautan non-ikan

- Permintaan bahan kimia, garam, dan pembangunan kapal terus berkembang.
- Potensi cadangan minyak dan gas besar.

- Integrasi bisnis serta industri garam.
- Pendampingan keuangan.
- Digitalisasi



Perikanan

- Produksi ekspor rumput laut yang kompetitif.
- Permintaan akuakultur tinggi.

- Pemanfaatan teknologi untuk logistik.
- Standarisasi kualitas makanan.
- Peningkatan infrastruktur seperti listrik untuk industri.



Perdagangan

- Komoditas laut beragam.
- Terdapat 157 pelabuhan internasional.

- Peningkatan infrastruktur pelabuhan dan digitalisasi.



Pariwisata

- Sebanyak 76% spesies terumbu karang dunia ada di Indonesia.
- Kaya budaya dan peninggalan sejarah kemaritiman.

- Penanganan COVID-19.
- Pembukaan akses ke tempat wisata.

 **Peluang**

 **Rencana transformasi**

RENCANA KERJA SAMA

- **2021 - 2022**
Menyiapkan rencana induk ekonomi biru bersama Swedia.
- **2022**
Membawa pembahasan ekonomi biru dalam pertemuan G20.
- **2022**
Meluncurkan rencana induk ekonomi biru.
- **2023**
Membahas ekonomi biru dalam pertemuan ASEAN.

“ Kerangka pembangunan ekonomi biru diarahkan untuk mengoptimalkan modal yang dimiliki Indonesia sebagai negara kepulauan dengan keanekaragaman sumber daya kelautan.”



Suharso Monoarfa
Menteri Perencanaan dan Pembangunan Nasional/ Kepala Bappenas



Respons E-mail dari Erick Thohir

Pada tanggal 29 Oktober 2021, Menteri BUMN Erick Thohir mengirimkan e-mail ke seluruh insan BUMN. Dalam e-mail tersebut, Erick Thohir menyampaikan rasa terima kasih kepada seluruh insan BUMN atas kontribusinya selama 2 tahun ini demi Transformasi 100% untuk Indonesia.

Para insan BUMN memberikan respons positif terhadap e-mail tersebut, seperti dengan mengunggahnya di media sosial Instagram. BUMN yang berpartisipasi di antaranya: PT Krakatau Steel, PT Kimia Farma, Holding Perkebunan, Bank Mandiri, Pegadaian, Perum Jasa Tirta, PT Bukit Asam, Peruri, dan masih banyak lagi.*

Mengintip Gawai Mutakhir Akhir Tahun

Sepanjang semester kedua 2021, sejumlah gawai berbagai merek diluncurkan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dengan fitur-fitur yang makin memudahkan aktivitas sehari-hari. Berikut beberapa gawai yang layak kita intip.



1. iPhone 13

Gawai ini resmi diluncurkan di Indonesia pada 19 November 2021. Mengusung empat varian iPhone 13, iPhone 13 Mini, iPhone 13 Pro, dan iPhone Pro Max, dengan kisaran harga Rp14,9 juta hingga termahal Rp30,9 juta.

iPhone 13 dan iPhone 13 Mini hadir berukuran layar 6,1 inci dan 5,4 inci dengan fitur perisai keramik membuat bagian depan gawai semakin kuat. Penguatan kapasitas baterai dan juga sistem kamera TrueDepth didesain ulang menjadi lebih kecil dan lebih baik. Sementara layarnya didukung teknologi Super Retina XDR OLED.

2. Samsung Galaxy Z Fold3 5G

Telepon pintar ini menggunakan teknologi layar lipat tahan air. Perangkat dirancang memenuhi kebutuhan penggunaanya dalam beraktivitas sehari-hari dan menikmati hiburan.

Berukuran layar depan 6,2 inci dan layar utama 7,6 inci dengan teknologi Dynamic AMOLED 2x ini membuat penggunaanya makin dimanjakan oleh gambar-gambar yang ditampilkan. Memori internalnya 512GB, RAM 12GB, menggunakan Qualcomm Snapdragon 888, serta baterai 4.400mAh. Gawai ini dibanderol Rp24,9 juta-Rp26,9 juta dengan tiga pilihan warna phantom black, phantom green, dan phantom silver.





3. Realme 8i

Gawai besutan pabrikan China ini memberikan kepuasan saat memainkan gim. Menggunakan layar 120Hz dan chip MediaTek Helio G96 dengan dua inti A75 besar dan enam inti A55 kecil. Frekuensi utama chip mencapai 2,05GHz.

Kapasitas penyimpanannya ada pilihan 4GB+64GB dan 6GB+128GB dengan varian terakhir mendukung memori virtual hingga 5GB. Dibekali baterai 5.000mAh ini didukung pengisian daya 18W. Gawai dijual antara Rp2,49 juta-Rp2,9 juta.



4. Vivo Y33s

Selanjutnya, Vivo mengeluarkan Y33s, yang mengusung memori 8GB+4GB extended RAM, yang dapat memperluas memori RAM dengan mengambil 4GB dari penyimpanan internal (ROM) menjadi 12GB RAM, tertinggi di kelasnya.

Y33s juga membuat pengalaman bermain *mobile gaming* menjadi lebih menyenangkan. Ia juga dilengkapi chipset Helio G80 Gaming dan ditambah ultragame mode dan multiturbo.

Dibalut model Trendy Slim Design yaitu sentuhan desain dengan ketebalan ramping 8,0 mm, membuat gawai ini lebih nyaman digenggam sehari-hari. Untuk mendapatkan gawai ini, bisa ditebus seharga Rp3,3 juta.



5. POCO X3 GT

Pabrikan POCO akhir tahun ini meluncurkan POCO X3 GT dengan mengadopsi jaringan 5G yang disebut "5G killer" karena ditawarkan dengan harga kompetitif, di bawah Rp4,8 juta dan diperkuat performa chipset MediaTek Dimensity 1100 5G serta ditunjang RAM 8GB dan baterai 5.000mAh.

Berukuran layar 6,6 inci dan dimensi 163,3x75,9x8,9 mm ini pas digenggam dan disimpan di saku. Bobot gawai ini 193 gram dan tebal 8,9 mm. Tersedia dengan warna *wave blue* dan *cloud white*. Kekhawatiran layar mudah retak atau pecah bisa ditepis karena gawai ini mengusung *Corning Gorilla Glass Victus*, yang memberikan perlindungan maksimal. POCO X3 GT dibanderol mulai Rp4,39 juta hingga Rp4,79 juta.*

Suvenir Lukisan Kulit Kayu dari Papua

Tradisi pembuatan lukisan kayu khas Papua telah ada sejak dulu dan merupakan warisan turun-temurun dari nenek moyang suku-suku di Sentani, Kabupaten Jayapura, Papua, yang dihuni 10 suku dengan 22 sub suku (keret) dan 18 bahasa daerah setempat.

“Sampai sekarang tak ada yang tahu kapan lukisan kulit kayu ditemukan, yang jelas sejak dari nenek moyang kami, lukisan kulit kayu ini digunakan untuk sarana komunikasi,” kata perupa asal Sentani yang juga pemilik sanggar Yauw Alloz Chrisyen (YAC) Art Work Kalep Leleran (33).

Lukisan kulit kayu asal Bumi Cenderawasih adalah sebuah presentasi goresan berbagai motif dengan beragam makna serta simbol-simbol keunikan budaya dan kekayaan alam Papua yang eksotis. Tiga warna utama lukisan kulit kayu, yakni merah, hitam, dan putih, menjadi ciri khas identitas daerah di tanah Mutiara Hitam ini.

Warna merah berasal dari buah merah dan tanah liat, warna hitam dari arang



Perupa asal Sentani Kalep Leleran (33) mengupas kulit pohon Khombouw di hutan Raiphah Ayapo Kampung Baru, Kabupaten Jayapura, Papua.



Perupa sedang merendam kulit kayu di tepi Danau Sentani, Ayapo Kampung Baru, Kabupaten Jayapura.

atau abu sisa pembakaran, serta warna putih dari kapur (terbuat dari kerang laut dan bia). Sementara media lukis atau kanvasnya menggunakan kulit pohon khombow.

Kulit pohon khombow yang telah diolah menjadi kanvas kemudian dilukis oleh perupa dengan berbagai motif alam, benda, dan makhluk hidup.

Lukisan kulit kayu yang telah jadi kemudian dipasarkan dengan harga antara Rp100 ribu hingga Rp5 juta tergantung dari kualitas bahan, ukuran, dan tingkat kesulitan pembuatannya.



Perupa sedang menunjukkan kulit pohon Khombow.



Perupa sedang menyiapkan cat untuk melukis kulit kayu di Sanggar Seni Yauw Alloz Chrisyen (YAC) Art Work, Waena, Jayapura, Papua.

Pengunjung memilih lukisan kulit kayu yang hendak dibeli di stan Sanggar Seni Yauw Alloz Chrisyen (YAC) Art Work menanti pengunjung pada Pameran dan Pagelaran Budaya Nasional di Holtekamp Jayapura, Papua.



Penjaga stan Sanggar Seni Yauw Alloz Chrisyen (YAC) Art Work menanti pengunjung pada Pameran dan Pagelaran Budaya Nasional di Holtekamp Jayapura, Papua.



KADET 1947

Cerita Heroik Penjaga Angkasa



Kisah berlatar belakang sejarah dan kemudian diangkat ke layar lebar banyak didapati dalam produksi film-film Hollywood, sebut saja “Midway”, “Saving Private Ryan”, dan “The Flag of Our Fathers”. Demikian pula, dalam perfilman nasional, beberapa kisah perjuangan kemerdekaan dibesut menjadi tontonan yang apik.

Pada November 2021 lalu, satu lagi kisah perjuangan anak bangsa dalam upaya mempertahankan kemerdekaan kembali diangkat ke layar lebar, “Kadet 1947”.

Berangkat dari misi pemboman udara pertama yang dilakukan Tentara Nasional Indonesia (TNI), film berdurasi 1 jam 51 menit ini mengangkat kisah yang jarang diceritakan dalam buku sejarah nasional tentang bagaimana tujuh kadet atau taruna akademi angkatan udara melakukan misi penerbangan pada 29 Juli 1947 untuk membombardir basis tentara Belanda di Semarang, Salatiga dan Ambarawa, Jawa Tengah.

Misi udara itu merupakan aksi balasan atas agresi militer Belanda pertama pada 21 Juli 1947 sekaligus pelanggaran Belanda atas Perjanjian Linggarjati, yang ditandatangani sebelumnya. Serangan Belanda itu juga menasar sejumlah pangkalan udara Republik dan mengakibatkan hancurnya pesawat-pesawat milik Indonesia yang merupakan rampasan perang dari Jepang.

Dibesut oleh Rahabi Mandra dan Aldo Swastia, “Kadet 1947” tak hanya menceritakan bagaimana peristiwa pada 29 Juli 1947 itu berlangsung, namun juga menggarap unsur drama pada film itu, sehingga selain membuka wawasan penonton, juga menghibur.

Saat menyampaikan keterangan pers kepada media, Rahabi mengatakan unsur drama harus “nyambung” dengan cerita aslinya.

“Jadi, kita harus mirip dengan tokoh nyata. Kita harus cari kesesuaiannya dengan kejadian nyata. Kita melakukan riset, tata bahasa, gaya hidup, kondisi sosial, dan apa yang dimakan saat itu,” kata Rahabi.

Yang menarik dalam film ini, selain menampilkan sosok pimpinan TNI AU saat itu yakni Komodor Suryadi Suryadarma, Komodor Udara Halim Perdanakusuma, dan Adi Sucipto, juga disisipkan adegan yang menggambarkan kehadiran Presiden Soekarno dan Panglima Besar Sudirman.

Tujuh kadet angkatan udara yang terlibat misi itu masing-masing Mul, diperankan Kevin Julio, Adji oleh Mathino Lio, Sigit diperankan Bisma Karisma, Har oleh Omara Esteghlal, dan Tardjo, diperankan Wafda Saifan.

Selanjutnya, kadet Kaput diperankan Fajar Nugra dan Chicco Kurniawan memerankan kadet Dul. Sementara, pemeran Soekarno dipercayakan kepada Ario Bayu dan Indra Pacique memerankan Jenderal Besar Sudirman.

Melengkapi film ini, juga diluncurkan soundtrack film Kadet 1947 berjudul “Bakti”. Digarap Melly Goeslaw, lagu ini dibawakan penyanyi muda Anneth Delliencia, juara Indonesian Idol Junior 2018 dan pendaftar baru terbaik Anugerah Musik Indonesia 2021.***



OM OPIBUS





*"Berkah cinta,
berkah damai,
berkah kebahagiaan
semoga semua ini
menjadi milikmu saat Natal."*

Selamat

Natal
& Tahun Baru 2022