

KAMI HADIR, KAMI BERGERAK,
KAMI BEKERJA, KAMI BERSINERGI

Human Capital INSIGHT



Powered by **FHCI**

EDISI 11 MARET 2022

**MEMPERSIAPKAN SDM
FARMASI MENGHADAPI
PERUBAHAN ARSITEKTUR
KESEHATAN GLOBAL**

**REKRUT TALENTA TERBAIK,
KEMENTERIAN BUMN-FHCI
KEMBALI GELAR PPB**

**MELESTARIKAN FAHOMBO,
TRADISI LOMPAT BATU
SUKU NIAS**





Daftar Isi **Human Capital** INSIGHT

EDISI 11

MARET 2022



6

TOPIK UTAMA

Mempersiapkan SDM Farmasi Menghadapi Perubahan Arsitektur Kesehatan Global

12

LIPUTAN KHUSUS

Rekrut Talenta Terbaik, Kementerian BUMN-FHCI Kembali Gelar PPB

4 LENSA
Event Pacu Jawi Kembali Digelar

28 PAKAR
Dr. Yayan Hadiyat : Memahami Sikap Kerja dan Strategi Retensi Karyawan Milenial

15 SRIKANDI
Peran Penting Ibu Bentengi Keluarga dari Ancaman COVID-19

32 GALERI FOTO

18 MILENIAL
Erick Thohir Berharap Besar pada Generasi Muda

34 INFOGRAFIS
Aturan Pencairan Jaminan Hari Tua

21 BERITA TERKINI
Dunia Kerja Pasca Pandemi COVID-19

35 SERBA-SERBI
Vaksin Booster COVID-19

24 BINCANG SANTAI
Dharma Syahputra : Kimia Farma Ciptakan SDM Farmasi dan Apoteker Andal

36 TEKNO - HC
Memilih Laptop bagi Anak untuk Pembelajaran Jarak Jauh

26 SOSOK
Rizki Meizano : Bahu-Membahu Angkat UMKM Naik Kelas

38 BINGKAI CERITA
Melestarikan Fahombo Tradisi Lompat Batu Suku Nias

COVER STORY:

Kunjungan Menteri BUMN Erick Thohir ke PT Bio Farma Bandung. (Dok. Bio Farma)



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

Mempersiapkan SDM Farmasi



NINA KURNIA DEWI
Pemimpin Redaksi

Sudah dua tahun dunia dilanda situasi pandemi COVID-19. Situasi pandemi tidak hanya berdampak pada sistem kesehatan global namun juga kehidupan masyarakatnya.

Salah satu pelajaran penting yang didapat dari pandemi COVID-19 adalah bahwa arsitektur kesehatan global lambat dalam merespons pandemi dan tidak siap untuk mencegah keadaan kedaruratan kesehatan masyarakat dunia.

Kini saatnya sistem kesehatan dunia yang sempat mendapat tekanan besar itu, bangkit dan pulih dari kondisi pandemi.

Momen kebangkitan ini sejalan dengan tema Presidensi G20 yakni *Recover Together, Recover Stronger* yang salah satunya bertujuan membangun kembali arsitektur kesehatan global yang lebih kuat dan dapat bertahan menghadapi krisis kesehatan, serta mempersiapkan generasi mendatang yang lebih baik.

Ada tiga isu prioritas dalam menata ulang arsitektur kesehatan global, yaitu membangun ketahanan sistem kesehatan global, harmonisasi standar protokol kesehatan global serta memperluas manufaktur global dan pusat pengetahuan untuk pencegahan pandemi.

Lewat ketiga fokus itu, Indonesia sebagai Presidensi G20 tahun 2022 ini berkomitmen untuk bekerja sama membangun arsitektur kesehatan global yang kuat, dengan tetap berpegang pada prinsip solidaritas, akuntabilitas, dan kesetaraan.

Berdasarkan kebijakan pemerintah itu, tentu perusahaan BUMN di bidang *health care* khususnya sektor farmasi, juga harus mempersiapkan sumber daya manusia yang handal.

Tenaga farmasi dan apoteker akan selalu menjadi fokus utama untuk dilakukan *upskilling* dan *reskilling* agar selalu relevan dengan tren bisnis pasca pandemi dan terus melakukan peningkatan kapasitas agar perusahaan dapat bertahan pasca pandemi, bahkan mampu bersaing dengan para kompetitor di industri farmasi global. Perusahaan BUMN bidang farmasi siap mewujudkan SDM berkualitas.

Salam SDM unggul.*





EVENT PACU JAWI KEMBALI DIGELAR

Joki memacu sapinya saat digelarnya event perdana Pacu Jawi di Nagari Labuah Parambahan, Kabupaten Tanah Datar, Sumatera Barat, Sabtu (5/2/2022). Pemkab Tanah Datar menggelar agenda pariwisata pertama pada 2022 diawali dengan event pacu jawi yang sudah setahun vakum dan dihadiri ratusan masyarakat. (ANTARA FOTO/Iggoy el Fitra)



Mempersiapkan SDM Farmasi Menghadapi Perubahan Arsitektur Kesehatan Global



INDONESIA 2022

Tahun 2022 merupakan tahun yang sangat penting dan menentukan tidak hanya bagi Indonesia namun juga bagi tatanan global di mana Indonesia menjabat sebagai Presidensi G20 sekaligus menjadi tuan rumah dari Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) G-20.

Logo Presidensi G20 Indonesia 2022 di Bundaran HI, Jakarta. (ANTARA FOTO: Sigid Kurniawan)



Menteri BUMN Erick Thohir (tengah) didampingi Wakil Menteri BUMN II Kartika Wirjoatmodjo (kanan) dan Dirut Angkasa Pura (AP) I Faik Fahmi (kiri) meninjau fasilitas Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai di Badung, Bali. (ANTARA FOTO: Fikri Yusuf)

Mengusung tema *Recover Together, Recover Stronger*, Presidensi G20 Indonesia mengangkat tiga topik besar yang salah satunya adalah arsitektur kesehatan dunia.

Tentu saja perubahan arsitektur kesehatan dunia G20 pada masa pandemi Covid-19 yang perlu diantisipasi terkait dengan perluasan hubs industri dan riset kesehatan global dalam rangka pencegahan, kesiapan dan respons terhadap pandemi.

BUMN sebagai salah satu tulang punggung ekonomi Indonesia tentunya perlu mempersiapkan pengembangan human capital dalam bidang kesehatan, selain untuk menghadapi perubahan arsitektur kesehatan global itu juga untuk memperkuat dan menjaga ketahanan kesehatan nasional.

Riset dan inovasi

Deputi Bidang Sumber Daya Manusia BUMN, Teknologi dan Informasi Kementerian BUMN Tedi Bharata menilai bahwa Indonesia saat ini berada di kondisi dunia yang sangat



dinamis dengan berbagai perubahan terjadi baik dari sisi sosial ekonomi yang didorong oleh kemajuan teknologi dan pandemi COVID-19. Terdapat *lesson learned* di mana vaksin menjadi hal yang dibutuhkan di seluruh dunia.

"Kita lihat bahwa negara maju dengan *research and innovation* yang baik mampu merespons dan membuat vaksin dengan cepat, namun tentunya mereka mempergunakan hal tersebut untuk memenuhi kebutuhan domestik terlebih dahulu," kata Tedi Bharata kepada majalah Human Capital Indonesia.

Hal tersebut tentunya menunjukkan pentingnya Indonesia memiliki kemampuan beradaptasi, *learning, research* dan inovasi sehingga tidak hanya terus reaktif atas perubahan yang terjadi, namun justru menjadi aktor yang mampu *men-drive* perubahan itu sendiri. Selain itu tentunya Indonesia tidak terus-menerus bergantung pada negara lain.

Hal tersebut sangat dipengaruhi oleh kualitas dari SDM. Sejalan dengan yang selalu disampaikan Menteri BUMN Bapak Erick Thohir melalui lima Prioritas Kementerian BUMN. Salah satunya mengenai pengembangan kualitas SDM dan mendorong lahirnya talenta unggul berkualitas yang mampu menjadi *superhero-superhero* baru yang memiliki kompetensi dan *expertise*, yang mampu membawa Indonesia mengatasi tantangan besar tersebut menjadi hal yang sangat penting.

Sejalan dengan tema G20 yakni *recover together, recover stronger*, momentum pasca pandemi ini perlu dimanfaatkan untuk mengakselerasi peningkatan kualitas SDM untuk mendukung ketahanan kesehatan nasional.

Dalam rangka mendorong transformasi bidang kesehatan khususnya farmasi, Kementerian BUMN juga telah melakukan berbagai inisiatif strategis seperti membentuk holding farmasi untuk menjadi motor pengembangan industri farmasi Indonesia, mendorong skema *partnership* dengan perusahaan Kesehatan global untuk meningkatkan

kualitas berstandar global, serta mendorong digitalisasi di industri kesehatan.

Komitmen ini akan senada dengan transformasi *human capital* melalui berbagai kebijakan dan program yang mendukung upaya untuk menghasilkan talenta-talenta BUMN yang unggul sesuai dengan *core business* masing-masing. Untuk itu, Kementerian BUMN berkolaborasi dengan perusahaan BUMN dan berbagai mitra strategis seperti Forum Human Capital Indonesia (FHCI).

Setelah membentuk *core value* AKHLAK, Kementerian BUMN terus mendorong agar BUMN dapat menjadi tempat terbaik untuk belajar, bertumbuh dan berkontribusi untuk Indonesia. SDM perlu dilengkapi dengan *mindset, knowledge*, dan *skillset* yang relevan.

Menyiapkan SDM Farmasi

BUMN sebagai tempat terbaik untuk belajar, bertumbuh, dan berkontribusi untuk Indonesia tentunya tidak hanya berfokus pada para insan BUMN, melainkan juga kepada masyarakat Indonesia secara luas, dalam mengembangkan kompetensinya.

"Bekolaborasi dengan FHCI dan berbagai BUMN, kita membentuk program pengembangan seperti Program Magang Mahasiswa Bersertifikat (PMMB) dan yang terbaru berkolaborasi pula dengan Perhimpunan Pelajar Indonesia Dunia (PPID) yakni Indonesia *Global Talent Internship* (IGTI) untuk memberikan kesempatan pelajar luar negeri untuk dapat mengembangkan diri dan



Petugas medis melakukan Rapid Test Antigen ke warga yang hendak bepergian antar provinsi di labklinik Kimia Farma, Kendari, Sulawesi Tenggara. (ANTARA FOTO: Jojon)



Sedang meracik obat bubuk dan obat kapsul. (ANTARA FOTO: Maulana Surya)

berkontribusi pada proyek strategis di BUMN. Salah satunya di bidang kesehatan di mana Bio Farma sedang mengembangkan *project* yakni vaksin mRNA dengan salah satu tpeserta magang yakni Gabriele Kembuan dari Harvard University," kata Tedi Bharata.

Di luar pengembangan SDM, lanjut Tedi, Kementerian BUMN juga membantu berbagai upaya penanganan pandemi seperti dukungan percepatan penanganan COVID-19, percepatan vaksinasi, hingga aspek ekonomi seperti dukungan untuk UMKM.

Ke depan, Kementerian BUMN akan terus mendorong berbagai kebijakan dan program yang tentunya semakin memperkuat ketahanan Kesehatan dan mendukung G20 agar semakin mengukuhkan peran Indonesia secara global.

Dukungan Kimia Farma

Sebagai salah satu anggota Holding BUMN Farmasi, PT Kimia Farma Tbk telah menjadi pusat pengembangan talenta farmasi & kesehatan utama di Indonesia baik melalui proses pemagangan mahasiswa, pemagangan tenaga kerja dan menjadi pemberi kerja utama di industri farmasi di Indonesia.

Dari 11.906 karyawan Kimia Farma sebanyak 3.872 karyawan atau sekitar 32 persen merupakan lulusan farmasi dan apoteker. Hal ini merupakan kekuatan Kimia Farma dalam bersaing di dunia bisnis farmasi dan juga tentunya *healthcare*.

Direktur Umum dan Human Capital Kimia Farma Dharma Syahputra menjelaskan bahwa *health care value chain* di Indonesia sangat kompleks dan *fragmented*, dengan berbagai perusahaan domestik dan internasional yang bersaing di dalamnya.

Dengan melihat *Digital Healthcare* di Indonesia, Kimia Farma memiliki kekuatan yang cukup besar karena memiliki *value chain* yang terintegrasi mulai dari produksi bahan baku obat sampai dengan jaringan retail & kilinik serta laboratorium di seluruh Indonesia.

Jika berkaca dari sisi kebijakan pemerintah, tentu perusahaan di bidang *health care* sangat diuntungkan dikarenakan kebijakan fiskal 2022 ini pemerintah mengedepankan pemantapan pemulihan ekonomi dengan tetap *memprioritaskan* sektor kesehatan.

Dengan demikian tenaga farmasi dan apoteker akan selalu menjadi fokus bagi Kimia Farma untuk dilakukan *upskilling* dan *reskilling* agar dapat selalu relevan dengan tren bisnis pasca pandemi dan terus melakukan *continuous improvement* kepada seluruh pegawai, khususnya bagi pegawai farmasi dan apoteker, agar perusahaan tetap dapat *sustain* pasca pandemi, sehingga bisa bersaing dengan kompetitor.

"Menurut kami, perkembangan SDM-nya dipandang sangat perlu dikarenakan bisnis inti Kimia Farma yang memang memerlukan *resource* terutama tenaga berkeahlian farmasi dan kesehatan sehingga pada akhirnya ekosistem Digital Healthcare yang dibangun di Kimia Farma dapat tercapai," kata Dharma Syahputra.

Momentum pengembangan SDM Farmasi dapat dimanfaatkan dalam arsitektur kesehatan global G20 yang

baru oleh Kimia Farma dikarenakan sejalan dengan inisiatif yang telah disusun.

Kimia Farma sendiri telah mengidentifikasi sejumlah faktor kunci pengembangan SDM farmasi dalam rangka memperkuat ketahanan kesehatan nasional dan beradaptasi dengan perubahan arsitektur kesehatan global.

Pertama adalah Workforce Composition di mana Kimia Farma terus meningkatkan jumlah serta kompetensi *researcher* dengan penguatan *advance research* yang berfokus kepada BBO, API dan *essential oil* serta *big opportunity business* di sektor klinik, untuk peningkatkan komposisi medical.

Kedua, faktor *Develop the Key Capabilities*, Kimia Farma memiliki 4 fokus dalam pengembangan *key capabilities* yakni di bidang *Planning*

Strategy (Business Intelligent Expert, Data Scientific Expert, Corporate Strategic Specialist), Manufacture (Manufacture Advance Specialist, Warehouse Management Expert), Research (Researcher Specialist, Expert BBO/API Analyst, Biotech Specialist) serta Medical (Medical Advanced & Drugs Expert).

Ketiga adalah riset dan pengembangan serta faktor kunci yang terakhir *People & Digital Capabilities* yang dalam mewujudkan transformasi Human Capital, Kimia Farma terkhusus di Human Capital telah menyusun *Key Strategies Transformation Program* yang akan menjadi kunci dalam melakukan transformasi di Human Capital yang terbagi menjadi 6 agenda utama, yakni *Leadership Capabilities, Digital Capabilities, Digital Culture, Digital Mindset & Attitude, Digital HR Transformation dan Digital HR Technology.**



Direktur Utama Bio Farma Honesti Basyir (kedua kanan) bersama Direktur Utama Kimia Farma Tbk Verdi Budidarmo (kanan), Direktur Utama Indofarma Tbk Arief Prumahanto (kedua kiri) dan SEVP Produksi Bio Farma Juliman, menyampaikan keterangan pers tentang holding BUMN farmasi di Jakarta, Rabu (5/2/2020). Terbentuknya holding BUMN Farmasi diharapkan dapat memperkuat kemandirian industri farmasi nasional dalam hal penelitian dan produksi, serta mendorong penerapan produksi dan quality management system untuk mendapatkan Pre-Qualification WHO. (FOTO ANTARA: Puspa Perwitasari)

Rekrut Talenta Terbaik, Kementerian BUMN-FHCI Kembali Gelar PPB

Kementerian BUMN bersama Forum Human Capital Indonesia (FHCI) kembali memanggil putra-putri terbaik bangsa untuk mengabdikan diri sebagai karyawan BUMN dalam program Program Perekrutan Bersama (PPB) BUMN 2022.



Karyawan Bank Mandiri melayani nasabah yang mengajukan kredit mikro produktif dengan menggunakan aplikasi Mandiri Pintar di Bank Mandiri Cabang Mayestik, Jakarta. (ANTARA FOTO: Nova Wahyudi)

Direktur Eksekutif FHCI Sofyan Rohidi mengatakan PPB BUMN 2022 ini dibuka untuk kategori reguler. "Setelah diselenggarakan pada 2019, tahun ini, Kementerian BUMN dan FHCI kembali membuka pendaftaran PPB untuk kategori reguler. Pendaftaran direncanakan dibuka pada pertengahan April," ujarnya.

Program PPB 2022 tersebut diperuntukkan bagi lulusan Diploma, Strata 1 dan Strata 2. Sofyan mengatakan untuk program perekrutan kali ini diperkirakan melibatkan sebanyak 40 hingga 50 BUMN.

Penyelenggaraan PPB reguler ini berdasarkan Surat Menteri BUMN Nomor S-39/MBU/01/2022 tertanggal 12 Januari 2022 terkait Penunjukan FHCI sebagai Koordinator Program Merangkap Pelaksana PPB BUMN 2022 dan Surat Asdep MSDM KBUMN Nomor S-1/DSI.MBU/A/01/2022 tertanggal 11 Januari



Pengunjung mencari lowongan kerja di Kabupaten Pekalongan, Jawa Tengah. *Foto diambil sebelum pandemi Covid-19. (ANTARA FOTO: Harvian Perdana Putra)

2022 tentang Permintaan Data Rencana Kebutuhan Pegawai BUMN Tahun 2022.

Terdapat empat tahapan pelaksanaan PPB yakni pertama berupa pendaftaran dan seleksi awal, lalu dilanjutkan tahap kedua adalah seleksi tes kemampuan dasar dan *core value* BUMN atau AKHLAK. Kemudian, tahap ketiga adalah seleksi BUMN. Tahap terakhir yaitu tahap pembekalan dan pembinaan, berupa bela negara, inaugurasi dan *onboarding*. Tahapan pelaksanaan tersebut direncanakan dimulai pertengahan April.

Pada tahap pendaftaran dan seleksi awal, para peserta akan diminta membuat akun pendaftaran, memasukan biodata pribadi, dan mengunggah sejumlah dokumen pendukung lainnya. Peserta juga diminta mengisi formulir kesediaan untuk ditempatkan di seluruh lokasi kerja dan unit BUMN di Tanah Air. Setelah melakukan pendaftaran, peserta akan diarahkan ke halaman kartu peserta dan melakukan tes seleksi awal administrasi.

Kemudian, pada tahap kedua berupa tes kemampuan dasar dan *core values* BUMN (AKHLAK), yang diselenggarakan dan dikoordinir tim FHCI. Sementara, untuk seleksi BUMN akan mencakup tiga subtahapan yakni tes kemampuan sesuai posisi pilihan, interview manajemen, dan tes kesehatan.

Pada tahap keempat, peserta yang lolos akan diikutsertakan dalam kegiatan bela negara. Sedangkan tahap inagurasi, seluruh peserta diundang dalam acara Penerimaan Karyawan Baru BUMN secara serentak di seluruh Indonesia dengan dihadiri Menteri BUMN. Untuk tahap terakhir yakni pembekalan karyawan baru BUMN atau disebut *onboarding*, para peserta akan mendapatkan pembekalan secara serentak di seluruh Indonesia yang mencakup pembinaan mental, nilai-nilai budaya BUMN, serta sinergi dan soliditas BUMN.

Sofyan memperkirakan jumlah pelamar PPB 2022 kali ini bakal meningkat seiring peningkatan jumlah lulusan perguruan

tinggi, di samping faktor pemutusan hubungan kerja akibat pandemi COVID-19.

PPB Papua

Selain menyiapkan PPB 2022 kategori reguler, FHCI juga melakukan PPB BUMN untuk kategori putra-putri terbaik Papua dan Papua Barat sebagai kelanjutan program serupa yang dimulai pada 2019.

Sofyan menjelaskan program perekrutan ini berawal dari instruksi lisan Presiden Joko Widodo saat bertemu para ketua adat Papua dan Papua Barat. Dari situ, Presiden Jokowi kemudian memberikan kesempatan kepada putra-putri terbaik dari Papua dan Papua Barat untuk berkarya menjadi aparatur negara atau BUMN.

Atas dasar itu, Kementerian BUMN kemudian menggelar kegiatan perekrutan PPB kategori putra-putri Papua dan Papua Barat dengan kuota sebanyak 1.015 tenaga kerja. Dari hasil seleksi yang dilakukan, lanjut Sofyan, sudah terpenuhi 750 kuota. "Kami berharap melalui seleksi pada



Pemuda dan pemudi Papua mengenakan pakaian berbahan batik khas Papua di Sentani, Jayapura, Papua. *Foto diambil sebelum pandemi Covid-19. (ANTARA FOTO: Dian Kandipi)

tahun ini, bisa terpenuhi kuota yang masih tersisa," harapnya.

Sofyan menambahkan melalui program perekrutan PPB BUMN itu juga menunjukkan bahwa putra dan putri dari Papua dan Papua Barat bisa bersaing baik dikancah nasional maupun internasional.*

Program PPB 2022 tersebut diperuntukkan bagi lulusan Diploma, Strata 1 dan Strata 2. Program perekrutan kali ini diperkirakan melibatkan sebanyak 40 hingga 50 BUMN.

- Sofyan Rohidi -
Direktur Eksekutif FHCI



Petugas memeriksa salah satu pipa di Kilang RU (Unit Pengolahan) V Balikpapan, Kalimantan Timur. *Foto diambil sebelum pandemi Covid-19. (ANTARA FOTO: Hafidz Mubarak A.)



Peran Penting Ibu Bentengi Keluarga dari Ancaman COVID-19

Peningkatan kasus positif COVID-19 pada periode Januari hingga Februari 2022 ini kembali meningkatkan kewaspadaan masyarakat seperti halnya saat puncak penularan pada Juli 2021 lalu.

Sejak awal telah ada peringatan terjadinya gelombang ketiga pandemi COVID-19, sehingga pemerintah kemudian mendorong peningkatan

jumlah orang, yang divaksin baik dosis pertama dan kedua maupun *booster* bagi tenaga kesehatan dan juga lansia yang memiliki resiko tinggi terpapar COVID-19.

Salah satu upaya yang paling mendasar untuk menangkal penyebaran COVID-19 adalah dengan menyiapkan keluarga atau satuan terkecil di masyarakat



Kesehatan mental bisa diwujudkan dengan menciptakan suasana rumah dan keluarga yang nyaman, disertai keterbukaan membicarakan masalah dan saling berbagi cerita dengan anggota keluarga lainnya.

agar lebih andal dalam mencegah penularan.

Di sinilah, peran perempuan dan ibu menjadi penting sebagai salah satu ujung tombak penjaga kesehatan keluarga. Penasihat Dharma Wanita Persatuan Kementerian Kesehatan Ida Budi Gunadi, dikutip dari keterangan yang disampaikan Kementerian Kesehatan, mengatakan keluarga merupakan unit terkecil di masyarakat, yang dalam fungsinya, keluarga dapat saling memantau kondisi setiap anggotanya untuk mengetahui jika ada yang memiliki gejala terpapar COVID-19.

Selain itu, seorang ibu memiliki peran yang besar untuk memastikan bagaimana setiap anggota keluarga mematuhi protokol kesehatan, peduli terhadap kesehatan diri, dan memastikan mendapatkan asupan makanan yang bergizi, sehingga daya tahan tubuh anggota keluarga dalam kondisi yang baik.

Setidaknya ada beberapa hal yang dapat dilakukan ibu untuk membentengi keluarga dari ancaman virus COVID-19. Pertama, memastikan anggota keluarga cukup mendapatkan nutrisi dan gizi melalui makanan yang



dikonsumsi oleh keluarga. Tak hanya kecukupan protein, namun juga jenis makanan yang beragam disertai dengan asupan buah-buahan, sayuran, susu, dan tentunya vitamin bila dibutuhkan.

Kedua, ibu dapat mengajak anggota keluarga untuk berolahraga secara teratur. Bisa dilakukan dengan kegiatan olahraga yang ringan bersama-sama atau memotivasi anak untuk mau berolahraga mandiri seperti bersepeda, lari, atau sekadar jalan pagi hari.

Selanjutnya, mendorong untuk beristirahat cukup dan tidak melakukan aktivitas fisik berlebihan juga penting dilakukan oleh ibu dan diingatkan kepada anggota keluarga lainnya.

Hal ketiga yang bisa dilakukan oleh ibu adalah mengajak anggota keluarga melaksanakan protokol kesehatan apabila baru beraktivitas dari luar rumah. Sifat dasar ibu yang teliti, sabar, dan tak bosan mengingatkan suatu hal kepada anak-anak menjadi hal yang penting

agar anggota keluarga lainnya tidak lupa menjalankan protokol kesehatan sesuai beraktivitas di luar rumah.

Menjaga kebersihan rumah juga bisa diprakarsai oleh ibu, yang selain memastikan sirkulasi udara rumah lancar dan ruangan yang ada di rumah juga bersih, juga memastikan sampah rumah tangga dibuang dengan baik, sehingga tak ada tempat bagi bakteri atau kuman di dalam rumah.

Hal terakhir yang bisa dilakukan oleh ibu dalam membentengi keluarga dari ancaman COVID-19 adalah menjaga kesehatan mental keluarga. Bersama-sama dengan suami, seorang ibu bisa menciptakan mental keluarga yang sehat dan akan mempengaruhi daya tahan keluarga menghadapi pandemi.

Kesehatan mental bisa diwujudkan dengan menciptakan suasana rumah dan keluarga yang nyaman, disertai keterbukaan membicarakan masalah dan saling berbagai cerita dengan anggota keluarga lainnya. Termasuk juga menumbuhkan rasa sosial di antara anggota keluarga, salah satunya memberikan bantuan dan perhatian kepada tetangga yang tengah melakukan isolasi mandiri karena terpapar COVID-19.

Peran ibu sebagai sentral keluarga sangatlah penting. Dari unit terkecil masyarakat ini, bila tumbuh ketahanan keluarga menghadapi pandemi, maka akan terbentuk kekuatan komunitas atau unit masyarakat yang lebih luas untuk secara bersama-sama melewati pandemi.***



A photograph of Erick Thohir, the Minister of State-Owned Enterprises (BUMN), speaking at a podium. He is wearing a patterned batik shirt and a black face mask. He is gesturing with his right hand, pointing upwards. The background is dark with some blue lighting effects.

Erick Thohir Berharap Besar pada **Generasi Muda**

Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Erick Thohir.
(ANTARA FOTO: Dhemas Reviyanto)

Kepemimpinan muda dalam suatu perusahaan termasuk BUMN sangatlah penting dalam rangka memenangkan persaingan pasar baik di tingkat nasional maupun global. Peran pemuda memang tidak lepas dari sejarah bangsa ini.

Menteri BUMN Erick Thohir mengatakan sejak dulu generasi muda Indonesia memiliki peran besar dalam menggerakkan perubahan di Tanah Air. Erick Thohir mencatat pada 1928, generasi muda sudah mendeklarasikan Sumpah Pemuda, yang menjadi tonggak bagi semangat persatuan dan kesatuan untuk mencapai kemerdekaan Indonesia. "Saya yakin anak muda memang sejak dulu sudah banyak melakukan perubahan," ujarnya.

Program kepemimpinan muda di BUMN merupakan bagian transformasi, yang dilakukan Menteri BUMN Erick Thohir. Transformasi ini penting mengingat BUMN merupakan sepertiga kekuatan ekonomi Indonesia. "BUMN dengan *leadership* muda siap mengguncang dunia, tapi tentu dengan konteks yang bukan hanya mimpi, tapi harus konkret dan jelas. Hal-hal seperti ini yang kita coba lakukan sebaik-baiknya," katanya.



Kegiatan Milenial Mengajar pada tahun 2018.
(ANTARA FOTO: Moch Asim)



Generasi milenial sedang berdiskusi dalam sebuah seminar. (ANTARA FOTO: Audy Alwi)

Erick Thohir melanjutkan dengan transformasi, BUMN diharapkan dapat berkompetisi dan bahkan memenangkan persaingan global saat dunia mengalami perubahan drastis akibat disrupsi teknologi dan pandemi Covid-19. "Itulah kenapa transformasi BUMN harus kita lakukan dari jumlah, bisnis model, *grouping* berdasarkan rantai pasok, plus kepemimpinannya supaya kita bisa bersaing," jelasnya. Apalagi, Indonesia memiliki pasar dan sumber daya alam yang besar,

sehingga jangan sampai kedua anugerah tersebut dipakai untuk pertumbuhan bangsa lain.

Di sinilah, Erick Thohir menekankan bahwa BUMN melakukan sejumlah intervensi dengan tujuan agar BUMN berperan sebagai penyeimbang pasar, tapi bukan berarti memusuhi asing. Kalau dalam kompetisi pasar terjadi keseimbangan, maka berarti ada *check and balances*. "Karena itulah, transformasi BUMN saya wajibkan

BUMN ini tidak hanya bisnis model, tapi *human capital*. Hal ini menjadi penting karena BUMN menjadi penyeimbang pasar Indonesia, penyeimbang juga di pasar dunia, dan ini merupakan bagian ketahanan kita sebagai negara yang lebih mandiri," katanya.

Tentu, lanjut Erick Thohir, generasi muda juga harus menjadi bagian yang mentransformasi diri. Selain meningkatkan kompetensi, generasi muda BUMN harus didasari pula dengan akhlak yang baik sebagai *check and balances*. "Di sini, saya rasa penting sekali bahwa pendidikan menjadi kunci, penting sekali generasi muda Indonesia menjadi generasi yang produktif dan solutif, bukan generasi yang hanya mengeluh atau bergunjing," ucapnya.

Menteri BUMN juga mengatakan akan berbahaya sekali kalau generasi muda ke depannya bukan menjadi bagian yang membangun bangsa ini. Generasi muda harus belajar dari pengalaman sejarah bahwa bangsa Indonesia rentan mengalami perpecahan. "Kita dijajah ratusan tahun oleh sebuah perusahaan (VOC), karena kita sendiri mau dipecah-belah dan saya rasa generasi muda Indonesia, yang memiliki sejarah besar yakni Sumpah Pemuda pada 1928, harus terus dijaga," katanya.



Sejumlah peneliti muda sedang melakukan penelitian di laboratorium. (ANTARA FOTO: Audy Alwi)

Saya yakin anak muda memang sejak dulu sudah banyak melakukan perubahan.

- Erick Thohir -
Menteri BUMN

dan itu tidak mudah dengan adanya disrupsi yang terjadi secara besar-besaran baik di globalisasi, digitalisasi, ataupun *green economy*," ujarnya.

Dengan demikian, tambah Erick Thohir, menjadi penting adanya keberpihakan dan memberikan kesempatan kepada generasi muda untuk menjadi pemimpin di BUMN. Namun, ia berpesan dalam memilih pemimpin muda tersebut harus tetap melalui kompetensi, bukan asal muda saja. "Saya berharap transformasi di

Erick Thohir melihat bahwa era disrupsi terjadi karena dua faktor yakni kemajuan teknologi dan perilaku generasi milenialnya. "Dengan demikian, generasi milenial harus menjadi generasi yang bertanggung jawab, apalagi di bawah generasi milenial, ada generasi yang lebih muda lagi yakni generasi Z, yang memiliki cara berpikir yang berbeda lagi. Ayo berbuat yang terbaik untuk kepentingan orang banyak, apalagi saat kita diberikan amanah," pesan Menteri BUMN Erick Thohir.*



Dunia Kerja Pasca Pandemi COVID-19

Suasana bekerja di kantor saat pandemi Covid-19.
(ANTARA FOTO: Indrianto-Eko Suwarso)

Pandemi COVID-19 turut mentransformasi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada suatu organisasi. Pandemi COVID-19 juga telah membuktikan bahwa suatu organisasi dan pekerja dapat melalui tekanan dengan cara beradaptasi, pivot dan memiliki kemampuan bertahan.

"Akan tetapi pada era yang terus berubah ini, bertahan saja tidak cukup. Maka suatu organisasi harus *thrive* ke depannya," ujar Direktur Deloitte Consulting, Nancy Paat Sitompul, dalam webinar Forum Human Capital Indonesia (FHCI) bertema *The Future of Work After Pandemic Era*, akhir Januari 2022.

Nancy menjelaskan berdasarkan riset yang dilakukan selama dua tahun terakhir, ada organisasi yang sudah menerapkan pola pikir *thrive* atau terus berkembang.

Organisasi yang memiliki pola pikir yang terus berkembang tersebut memiliki tujuan, potensi dan juga perspektif.

Kuncinya adalah bagaimana menjadikan organisasi tersebut sebagai *social enterprise*, yang mana fokusnya pada manusia. Pandemi menjadikan organisasi memiliki peran dalam prinsip kemanusiaan seperti etika, keadilan, berkembang, transparansi, dan lainnya.



Direktur Eksekutif FHCI Sofyan Rohidi. (Dok. FHCI)

Ada lima tren agar suatu organisasi dapat berpindah dari pola pikir bertahan ke berkembang. Pertama, merancang pekerjaan untuk kesejahteraan. Pada masa pandemi, sangat penting sebagai praktisi SDM untuk dapat mengombinasikan fisik, mental, keuangan, dan sosial ke dalam desain pekerjaan tersebut.

Kedua, peningkatan kapasitas yakni melihat potensi dan juga preferensi pekerjaan dari pekerja supaya bisa menggerakkan pembelajaran, kemampuan adaptasi dan dampak.

Ketiga, adanya tim super yakni membentuk tim super yang bisa menggunakan teknologi dalam meningkatkan cara dalam bekerja. Keempat, tata kelola strategi pekerja yakni bagaimana praktisi SDM dapat menggunakan data riil untuk mengambil keputusan yang berhubungan dengan potensi pekerja.

Kelima, adanya memo pada praktisi SDM yakni perubahan peran praktisi SDM dari standardisasi dan penegakan kebijakan menjadi perekayasa ulang pekerjaan di seluruh perusahaan.

Bantuan Aplikasi

Executive Vice President General Affair PT PLN (Persero), Arsyadany Ghana, mengatakan pihaknya mengembangkan suatu platform layanan yang dibutuhkan untuk menunjang proses bisnis dan fasilitas serta layanan pegawai.

PLN memiliki layanan Aplikasi Management Surat (AMS) Korporat sehingga seluruh layanan surat-menyerut dikelola di dalamnya. PLN juga masih mengembangkan fiturnya dengan menambahkan fitur pengadaan, kebutuhan transformasi,



Webinar "The Future of Work After Pandemic Era". (Dok. FHCI)

Pandemi menjadikan organisasi memiliki peran dalam prinsip kemanusiaan seperti etika, keadilan, berkembang, transparansi, dan lainnya.

- **Nancy Paat Sitompul** -
Direktur Deloitte Consulting

Dengan adanya inovasi aplikasi, PLN juga menginisiasi *Flexible Remote Working* yang memungkinkan pekerja untuk dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dari mana saja. Skema tersebut dilakukan dengan bantuan aplikasi yang sudah dikembangkan oleh PLN.

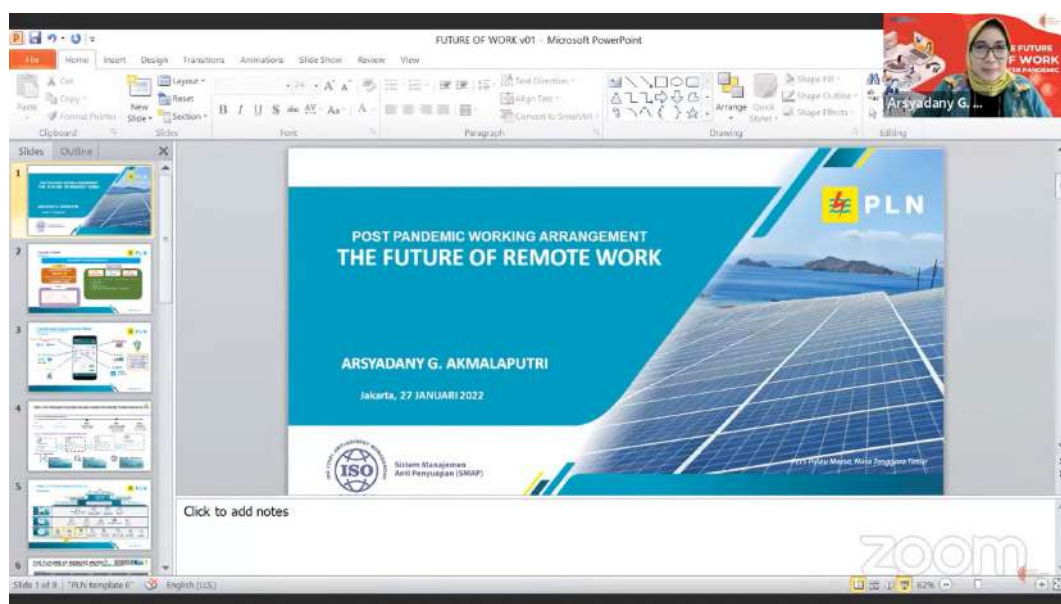
Untuk absensi, maka sistem di PLN menggunakan PLN Daily, untuk nota dinas menggunakan AMS, komunikasi dengan telekonferensi maupun aplikasi pesan, penyimpanan dokumen dengan NAS atau *E-Arsip*, dan kolaborasi ruang pertemuan dengan *E-meeting*.

Sementara untuk modelnya sendiri terbagi empat yakni sebagian besar di lapangan/kantor dengan pekerjaan

gedung, alat dan keperluan kantor, dan gedung serta pemeliharaan halaman.

Dalam webinar tersebut juga tampil Nancy Paat (Direktur Deloitte Consulting), Arsyadany Ghana A (EVP General Affair PT PLN (Persero), Andreas Hassim (Division Head BRI Corporate University), Ahmed Yaseer (VP Human Capital Strategic Management PT Telkom Indonesia Tbk.), dan moderator Kamariah Latief (FHCI/Telkom). Direktur Eksekutif FHCI Sofyan Rohidi juga mengatakan bahwa *sharing session* tersebut menjadi tempat berbagi pengetahuan sesama anggota FHCI dalam pengelolaan SDM pasca pandemi.

Melalui *sharing session* ini diharapkan para praktisi pada bidang *human*



(Dok. FHCI)

perjalanan dinas, ATK, fasilitas kesehatan, dan lainnya. Itu semua tergabung dalam sistem aplikasi terbuka dalam sistem digital, sehingga dapat dikembangkan terus.

Aplikasi itu sudah direncanakan sejak 2019. Namun penerapannya sendiri baru dimulai pada 2021 seiring dengan pandemi COVID-19. Manajemen PLN menargetkan pada 2023, seluruh layanan sudah berbasis digital.

jarak jauh namun terbatas, 100 persen di lapangan/kantor, 100 persen pekerjaan jarak jauh, dan sebagian besar jarak jauh namun bisa sewaktu-waktu ke lapangan/kantor.

Penerapan *Flexible Remote Working* tersebut juga menguntungkan karena di sisi lain dapat menghemat sejumlah biaya, seperti pemakaian perkakas dan peralatan, biaya listrik, air dan gas, pos dan telekomunikasi, bahan makanan dan konsumsi, sewa

capital dapat mengambil *insight* dalam bentuk strategi pengelolaan sumber daya manusia pada masa depan, sehingga dapat berperan dalam memajukan pengelolaan SDM berskala global.

Untuk itu, FHCI akan membuat kajian mengenai pekerjaan apa saja yang akan hilang pada saat ini dan yang akan datang, serta lapangan kerja apa yang akan muncul. *

Dharma Syahputra

Kimia Farma

Ciptakan

SDM Farmasi dan

Apoteker Andal



PT Kimia Farma Tbk, sebagai Anggota Holding BUMN Farmasi, sudah sejak lama berkontribusi mengembangkan *human capital* bidang farmasi dan apoteker di Tanah Air.

Pengembangan SDM tersebut tidak hanya di internal Kimia Farma (KF), namun secara nasional di level mahasiswa, yang mengambil jurusan pendidikan farmasi dan apoteker, melalui program pemagangan.

Terkait hal tersebut, Majalah Human Capital Insight mewawancarai Direktur Umum dan Human Capital Kimia Farma Dharma Syahputra.

Dharma menyelesaikan Master of Management in Human Resource UGM dan Teknik Industri STT Telkom Indonesia. Mengikuti HR Executive Program University of Michigan, AS, serta pemegang sertifikasi di bidang global HR yaitu Global Professional in Human Resource (GPHR) dari HRCI yang diakreditasi NNCA, USA.

Jabatan yang pernah diembannya antara lain VP of Human Capital Development PT Telkom Indonesia (2016-2019), VP Human Capital Strategic Managemet PT Telkomsel (2012-2016), dan VP Human Capital Management PT Graha Sarana Duta (2010-2012).

Dharma kemudian ditunjuk sebagai Direktur Umum dan Human Capital Kimia Farma sejak 2019. Berikut petikan wawancaranya.

Bagaimana selama ini pengembangan SDM khususnya tenaga farmasi dan apoteker di Kimia Farma?

Kimia Farma Group telah menjadi pusat pengembangan talenta farmasi dan kesehatan yang utama di Indonesia melalui pemagangan mahasiswa, pemagangan tenaga kerja, dan menjadi pemberi kerja di industri farmasi.

Dari 2019 hingga 2021, Kimia Farma sudah memiliki tenaga kerja magang sebanyak 7.300 orang dan mahasiswa 106 orang, yang didominasi tenaga farmasi dan kesehatan di entitas Kimia Farma yaitu KF Apotek & KF Doliagnostika.

Kami juga melakukan *talent mobility* dari 2020-2021 terhadap 1.324 karyawan dalam rangka memperkaya portofolio karir mereka untuk menciptakan *talent readiness*.

Bagaimana upaya Kimia Farma meng-upskill SDM terkait adanya disrupsi teknologi dan pandemi Covid-19?

Kami membuat prioritas pengembangan SDM dalam tiga aspek. Pertama, *employee* yakni menjaga dan mempromosikan kesehatan karyawan, yang memengaruhi produktivitasnya. Lalu, *workplace*, beradaptasi dengan kultur kerja baru, digitalisasi proses pekerjaan, dan manajemen kerja.

Aspek selanjutnya, *business reskilling* dan *upskilling* karyawan, manajemen efisiensi, dan *reforming* operasional bisnis.

Prioritas ini akan terasimilasi dalam *cycle of talent management framework* dimulai dari proses *mapping*, *development*, *succession planning*, dan *performance management system*, sehingga mendorong peningkatan *talent readiness*.

Kami juga memberikan pelatihan dan pembinaan untuk meningkatkan kompetensi mahasiswa secara akademik maupun *softskill* dalam berorganisasi dan *community development*.

Di ranah pelajar, Kimia Farma memiliki Program Generasi Hebat untuk memerangi isu-isu kesehatan lingkungan seperti penyalahgunaan narkoba dan perundungan.

Bagaimana upaya Kimia Farma menyalurkan TJSL pendidikan untuk menciptakan tenaga farmasi yang baru dan andal?

Jauh sebelumnya, Kimia Farma sudah berfokus terhadap bidang pendidikan melalui Program Basecamp. Program ini merupakan CSV (*create shared value*) kami, yang berpotensi meningkatkan pencapaian bisnis perusahaan sesuai manajemen operasional yang lebih baik.



Dok. Kimia Farma

Bagaimana kontribusi tanggung jawab sosial dan lingkungan (TJSL) Kimia Farma dalam mengembangkan SDM di mahasiswa dan pelajar?

Kimia Farma memiliki Program Beasiswa Sosial Project Camp atau Basecamp yang memberikan beasiswa bagi mahasiswa jurusan farmasi kurang mampu.

Dalam program ini, mahasiswa penerima beasiswa memiliki kesempatan menjalankan magang di Kimia Farma. Hal ini menjadi cikal bakal tenaga farmasi yang baru dan andal di perusahaan, karena sudah terlebih dahulu kami latih melalui berbagai pelatihan dan pembinaan.*

Rizki Meizano

Bahu-Membahu Angkat UMKM Naik Kelas



Menteri Erick Thohir (tengah) berfoto bersama Rizki Meizano (kiri) dan CFO Muda Pandhu (kanan).
(Foto: Dok. FHCI)

Setelah sepuluh bulan menjabat CEO Muda Rumah BUMN Jawa Timur, Rizki Meizano menjadi paham soal tantangan yang dihadapi usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Minimnya akses kompetensi hingga pemodalannya menjadi hambatan utama bagi UMKM tumbuh dan berkembang.

Bersama 17 Rumah BUMN lainnya di Jatim, Rizki bahu-membahu agar 119.632 UMKM, yang tergabung di wilayahnya, dapat naik kelas dengan menyelenggarakan 2.151 kegiatan peningkatan kapasitas UMKM.

"Pengembangan UMKM, yang dilakukan Rumah BUMN mencakup

tiga 3C yakni *competence*, *commerce* dan *technology*, dan *capital*," kata mantan Pimpinan Cabang Bank Mandiri di sejumlah wilayah tersebut.

Untuk *competence*, Rumah BUMN Jatim melakukan sejumlah upaya peningkatan kompetensi mulai dari pengembangan produk, *branding*, hingga pemasaran. Kemudian, *commerce*, pihaknya memberikan pelatihan pemanfaatan teknologi dan juga lokapasar untuk memperluas pasar.

Terakhir, *capital* atau modal, Rumah BUMN merekomendasikan bank-bank BUMN memberikan program kemitraan atau pemodalannya

kepada UMKM. "Kami lihat usahanya dulu, kalau sekiranya bisa masuk ke perbankan, maka kami rekomendasikan bisa mengakses kredit usaha rakyat (KUR)," jelas lulusan Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada itu.

Selain UMKM, lanjut Rizki, terdapat empat tugas Rumah BUMN lainnya yakni sebagai *basecamp* milenial, *co-working space*, tanggung jawab sosial dan lingkungan, serta kemitraan. "Kami (CEO dan CFO muda) melaksanakan lima fungsi itu bersinergi dengan pemangku kepentingan yakni BUMN, pemda, komunitas, asosiasi, masyarakat, dan lainnya," terangnya.





Rizki Meizano mendampingi Menteri BUMN Erick Thohir saat berkunjung ke Rumah BUMN Surabaya. (Foto: Dok. FHCI)

Untuk *basecamp* milenial, Rumah BUMN Jatim mengajak generasi muda BUMN bergabung dan mengikuti kegiatan di Rumah BUMN. "Kami beberapa kali mengadakan kegiatan *sharing session* dengan narasumber Menteri BUMN Bapak Erick Thohir, Ketua Umum FHCI Ibu Alexandra Askandar, dan Deputi Bidang Sumber Daya Manusia, Teknologi, dan Informasi Kementerian BUMN Bapak Tedi Bharata. Kegiatan ini berhasil menarik minat generasi muda BUMN di Jatim," tambah Rizki.

Rumah BUMN Jatim juga berfungsi sebagai *co-working space* bagi masyarakat maupun komunitas di wilayah tersebut.



Rizki Meizano (kedua dari kanan) berfoto bersama Ketua Umum FHCI, Alexandra Askandar dan Direktur Eksekutif, Sofyan Rohidi saat berkunjung ke Rumah BUMN Surabaya. (Foto: Dok. FHCI)

Kolaborasi Lintas Sektor

Sebagai CEO Muda Rumah BUMN, lanjut Rizki, dirinya harus menjalin komunikasi dan berkolaborasi dengan banyak pihak untuk memajukan UMKM di wilayahnya.

Pelaku UMKM pun terbantu dengan kehadiran Rumah BUMN,

karena selain pelatihan juga mendapat kesempatan mengikuti kegiatan seperti pameran berskala internasional. "Misalnya, ada Dubai Expo dan Bank Mandiri memberi kesempatan UMKM untuk ambil bagian," kata Rizki.

Kemudian, Rumah BUMN juga harus bersinergi dengan BUMN dan hal itu merupakan sesuatu yang baru bagi Rizki untuk bertemu banyak pimpinan BUMN.

Pada 2022, Rumah BUMN Jatim menargetkan dapat mendukung program tanggung jawab sosial dan lingkungan Kementerian BUMN, yang terdiri atas pendidikan, lingkungan hidup, dan pengembangan UMKM.

Khusus pengembangan UMKM, pihaknya berupaya menyediakan alat-alat produksi UMKM seperti mesin cetak, mesin jahit, dan alat fotografi. "Kami juga menargetkan pada 2022,

UMKM dapat mengekspor produknya. Kami sedang mendata UMKM mana saja yang siap melakukan ekspor," ujarnya.

Ke depan, Rizki berharap dapat mengadakan festival BUMN, yang tidak hanya diikuti pelaku UMKM saja, tetapi juga generasi muda BUMN di wilayahnya.*

Memahami Sikap Kerja dan Strategi Retensi Karyawan Milenial

Studi di Perusahaan Swasta dan BUMN

Dr. Yayan Hadiyat

CHRO Napan Group dan Dosen FEB Universitas Pakuan



Di awal kepemimpinannya, Menteri BUMN Erick Tohir mendorong Generasi Milenial agar bisa memimpin perusahaan-perusahaan BUMN. Di sejumlah perusahaan swasta maupun BUMN, kelompok pekerja generasi milenial ini bahkan sudah mulai memimpin perusahaan, minimal di unit-unit kerja, departemen maupun divisi, dan di level direksi.

Dari berbagai literatur, kelompok pekerja generasi milenial adalah mereka yang saat ini berumur antara 25-42 tahun. Mereka digambarkan generasi yang lahir di saat tumbuh subur perkembangan teknologi, sehingga memengaruhi pembentukan profil mereka dibanding generasi sebelumnya yaitu Generasi Baby-Boomer dan Generasi-X. Mereka fasih menggunakan teknologi digital dan menghabiskan banyak waktu di media sosial.

Berkaitan dengan sikap kerja, hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan sikap kerja Generasi Milenial dari generasi

sebelumnya yaitu Generasi Baby-Boomer dan Generasi-X. Hasil penelitian Myers & Sadaghiani (2010) memberikan antitesis terhadap stereotip pada generasi milenial, justru mereka adalah generasi yang lebih positif, lebih terbuka dan mereka bekerja dengan baik dalam tim dan termotivasi untuk bermanfaat bagi organisasi mereka.

Penelitian IDN Research Institute tahun 2020 juga melaporkan bahwa Generasi Milenial digambarkan sebagai generasi petualang dan kreatif. Stereotip dan mitos tentang Gegerasi Milenial hanya didasarkan pada asumsi dan akan menghalangi kita untuk benar-benar memahami dan sepenuhnya menangani kebutuhan generasi ini.

Penulis menyajikan hasil penelitian sikap kerja karyawan milenial di perusahaan swasta dan perusahaan BUMN untuk memahami bagaimana sikap kerja mereka dan bagaimana pengaruhnya terhadap niat berhenti dan kinerjanya. Kedua penelitian mengambil populasi karyawan milenial.

Penelitian pertama pada 2020 yaitu dilakukan di grup perusahaan swasta yang terdiri dari beberapa jenis industri yaitu 1 perusahaan holding, 3 perusahaan manufaktur, 1 perusahaan industri perhotelan, 1 perusahaan jasa infrastruktur telekomunikasi, dan 1 perusahaan jasa penyedia internet dan layanan multi media yang berlokasi di beberapa wilayah di Indonesia, yaitu Jakarta, Bogor, Palembang dan Semarang. Sementara itu, penelitian kedua dilakukan di perusahaan BUMN adalah perusahaan pada industri media dan layanan multimedia yang berkantor pusat di Jakarta dan memiliki lokasi kerja di 34 provinsi di Indonesia.

Sampel pada penelitian pertama berjumlah 188 responden yang diambil secara *propotioned stratified random sampling* dan penelitian kedua mengambil sampel secara sensus yaitu

mengambil semua anggota populasi sebagai sampel dengan tingkat respons 75,6% dan data valid sebanyak 366 dari total 393 data yang masuk, yaitu data responden yang menjawab semua daftar pertanyaan pada kuesioner.

Untuk memudahkan penyebutan dua penelitian tersebut, penulis menyebutkan penelitian pertama untuk penelitian di grup perusahaan swasta dan penelitian kedua untuk penelitian di perusahaan BUMN.

Model Sikap Kerja

Untuk memahami sikap kerja dan bagaimana pengaruhnya terhadap perilaku, konstruksi model penelitian ini menggunakan teori sikap kerja dari Rosenberg and Hovland (1960) "*Three-Component Model of Attitudes*" yaitu kognitif, afektif dan perilaku, dan pada skema hubungan antar variabel digunakan model anteseden dan konsekuensi dari sikap kerja dari Truxillo, et al (2016).

Pembentukan sikap kerja didahului oleh faktor-faktor yang berpengaruh yaitu karakteristik pekerjaan, kepemimpinan, stress atau tekanan, persepsi dukungan organisasi, keadilan, kepribadian dan *person-environment fit*. Sementara sikap itu sendiri akan memberikan konsekuensi pada perilaku kerja, diantaranya yaitu kinerja, perilaku loyalis pada perusahaan atau *organization-citizenship behavior (OCB)*, kemangkiran (*absenteeism*), *turnover* karyawan dan kinerja unit kerja.

Sikap kerja adalah bentuk abstraksi dari perasaan dan atau keyakinan karyawan tentang pekerjaan, organisasi, pengawasan, atau aspek lain dari tempat kerja. Oleh karenanya, komponen sikap kerja yang digunakan adalah kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen organisasional (*organizational commitment*) dan keterikatan kerja (*work engagement*). Niat berhenti (*intention to quit*) digunakan sebagai proses antara sebelum seseorang meninggalkan perusahaan dan dikelompokkan sebagai komponen sikap kerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor anteseden. Sementara itu, konsekuensi dari sikap kerja yang digunakan adalah kinerja (*job performance*).

Kepuasan Kerja dan Niat Berhenti

Berkaitan dengan sikap kerja, kepuasan kerja adalah "Keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang", atau sebagai rasa puas seseorang atas pekerjaannya yang membedakan dengan reaksi afektif lainnya, seperti suasana hati, kepuasan kerja terkait dengan sumber tertentu yang spesifik (Locke, 1976). Seperti dikemukakan Maslow (1883) dan Herzberg (1968) juga yaitu pentingnya pemenuhan berbagai kebutuhan karyawan yang dapat menentukan perilaku seseorang di tempat kerja.

Hasil penelitian pada kedua penelitian ini menunjukkan karyawan milenial berkinerja tinggi. Hanya 1,6% karyawan pada penelitian pertama dan 1,1% karyawan pada penelitian kedua

yang menyatakan kinerjanya rendah. Sementara itu, tidak ada karyawan yang menyatakan memiliki kepuasan sangat rendah.

Analisis pada dimensinya, hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja karyawan milenial secara lebih banyak ditunjukkan oleh kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap pekerjaan. Skor kepuasan yang relatif rendah pada kesempatan promosi dan terhadap gaji, menunjukkan adanya kebutuhan faktor motivasional ekstrinsik dalam kepuasan kerjanya.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan di beberapa negara, diantaranya yaitu penelitian Kowske et al. (2010) dan Twenge, et al (2012) di Amerika Serikat dan penelitian Zhang et al. (2014) di China, melaporkan karyawan generasi milenial menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada faktor ekstrinsik keamanan pekerjaan dan pengakuan. Demikian pula penelitian Masum et al. (2016) di Turki, juga melaporkan adanya tingkat kepuasan yang tinggi pada dukungan lingkungan kerja, pengawas, dan rekan kerja, sedangkan tingkat kepuasan yang rendah adalah masalah sistem penghargaan, tunjangan tambahan dan pembayaran upah.

Berkaitan dengan niat berhenti, kedua hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap niat berhenti dari karyawan milenial, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan menurunkan niat karyawan untuk berhenti atau meninggalkan perusahaan. Hubungan kedua variabel pada karyawan milenial ini tidak berbeda dengan generasi sebelumnya, adanya kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh yang nyata untuk mempertahankan karyawan terbaik di perusahaan.

Komitmen Organisasional dan Niat Berhenti

Komitmen Organisasional merupakan variabel yang telah lama banyak diselidiki sebagai fenomena di tempat kerja dan dampaknya terhadap hasil organisasi khususnya terhadap niat berhenti dan kinerja karyawan.

Allen dan Meyer (1991) mengenalkan model tiga komitmen organisasional yang menyatakan bahwa komitmen memiliki tiga komponen berbeda yang sesuai dengan keadaan psikologis yang berbeda yang dicerminkan dari (a) Keinginan (komitmen afektif), (b) Kebutuhan (komitmen berkelanjutan), dan (c) Kewajiban (komitmen normatif) untuk mempertahankan pekerjaan di dalam organisasi.

Hasil uji statistik pada penelitian pertama dan penelitian kedua memberikan bukti empiris yang sama yaitu adanya pengaruh negatif komitmen organisasional terhadap niat berhenti. Komitmen yang tinggi pada karyawan milenial akan menurunkan niat mereka untuk berhenti atau meninggalkan perusahaan. Hanya besaran nilai prediktor komitmen

organisasional terhadap niat berhenti pada penelitian pertama memiliki angka yang lebih tinggi yaitu komitmen organisasional 44,1 persen memprediksi niat berhenti, sementara pada penelitian kedua nilai prediktornya hanya 15,2 persen.

Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional di perusahaan swasta lebih kuat dalam memprediksi niat karyawan untuk berhenti dari perusahaan dibandingkan karyawan milenial di perusahaan BUMN. Hal ini bisa jadi disebabkan oleh perbedaan proses afektif sebagai karyawan BUMN yang psikologis terbangun adanya perasaan yang kuat untuk berkomitmen sebagai bagian dari abdi negara.

Keterikatan Kerja dan Niat Berhenti

Keterikatan kerja telah menjadi konstruk populer bagi para peneliti maupun praktisi dalam menyelidiki sikap kerja dan perilaku karyawan di tempat kerja. Menurut Kahn (1990) dan Bakker (2010) keterikatan kerja adalah keadaan energi positif yang tinggi seseorang di sebuah organisasi, mengidentifikasi dirinya dengan perkerjaan, melibatkan dalam pekerjaannya, dan mengekspekasikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja.

Kemudian Rich, *et al* (2010) yang menggunakan tiga dimensi untuk mengukur konstruk keterikatan kerja yaitu: 1) Keterikatan fisik (*physical engagement*); 2) Keterikatan kognitif (*kognitif engagement*); dan 3) Keterikatan emosional (*emotional engagement*). Penggunaan ketiga dimensi tersebut dipandang lebih tepat dan lebih relevan untuk memberikan gambaran pembentukan keterikatan kerja seseorang di tempat kerja.

Hasil pada penelitian pertama melaporkan keterikatan kerja karyawan milenial memiliki skor rata-rata yang tinggi. Hanya 1,6% karyawan yang menyatakan berkinerja rendah dan tidak ada karyawan yang menyatakan keterikatan tinggi sekali atau rendah sekali. Kemudian keterikatan kerja mereka dibangun lebih besar oleh keterikatan emosional, kemudian dibangun lebih banyak oleh keterikatan fisik dan keterikatan kognitif.

Sementara itu, pada penelitian kedua juga memiliki skor keterikatan yang tinggi. Hanya 0,5% karyawan yang memiliki keterikatan rendah dan tidak ada yang menyatakan rendah sekali. Jika dilihat dari dimensinya, keterikatan kerja mereka lebih besar dibangun oleh keterikatan emosional, kemudian keterikatan fisik dan keterikatan kognitif.

Bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap niat berhenti karyawan milenial? Pada penelitian pertama dilaporkan keterikatan kerja pengaruhnya tidak signifikan terhadap niat berhenti. Sementara itu, hasil pada penelitian kedua menunjukkan adanya pengaruh signifikan keterikatan kerja

terhadap niat berhenti. Hal ini menjadi catatan penting bagi perusahaan bahwa perlunya menjaga dan meningkatkan keterikatan kerja karyawan milenial di perusahaan BUMN.

Kinerja Karyawan Milenial

Secara umum kinerja diartikan sebagai penyelesaian tugas dengan mengaplikasikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Kinerja sebagai perilaku didefinisikan oleh Campbell, *et al* (1990) yaitu sebagai aksi atau tindakan dari seseorang yang relevan dengan tujuan organisasi.

Kontruks kinerja memiliki tiga dimensi yaitu: 1) *Task Performance*, 2) *Contextual Performance* dan 3) *Counter-Productive Work Behavior*. Dalam mengukur kinerja, banyak peneliti tidak menggunakan dimensi perilaku kontra-produktif atau *counter-productive work behavior* tidak digunakan dengan pertimbangan perilaku kontraproduktif adalah konstruksi yang sangat sulit diintegrasikan dengan teori pengetahuan dan keterampilan sebagai anteseden kinerja. Gagasan tentang perilaku kontraproduktif secara inheren bertentangan (Motowidlo dan Kell, 2013).

Selain itu, pada penelitian ini definisi operasional variabel kinerja yang dibuat oleh peneliti didasarkan pada teori dari Borman dan Motowidlo (1993) yang membedakan kinerja pada pekerjaan yang berkaitan dengan kemajuan dari hasil pekerjaan dan berkaitan dengan bagaimana seseorang memahami pekerjaannya secara kontekstual. Kemudian mengacu juga pada teori kinerja sebagai fungsi dari kemampuan, keterampilan dan usaha dari seseorang atau individual pada suatu situasi (Porter & Lawler, 1968); dan kinerja sebagai perilaku atau aksi dari seseorang yang relevan dengan tujuan organisasi (Campbell *et al*, 1990).

Secara umum kinerja diartikan sebagai penyelesaian tugas dengan mengaplikasikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.

Kinerja karyawan milenial secara deskriptif pada kedua penelitian menunjukkan skor rata-rata yang tinggi, dapat diartikan bahwa mereka menyatakan kinerja mereka sangat baik. Pada penelitian pertama, rata-rata skor kinerja adalah 4,04 dan masuk kategori tinggi.

Distribusi frekuensi kinerja menunjukkan 29,3 persen karyawan menyatakan tinggi sekali, tinggi 69,7 persen dan karyawan yang menyatakan berkinerja sedang dan rendah hanya 0,5 persen dan tidak ada yang menyatakan kinerjanya rendah sekali. Melihat skor rata-rata pada dimensi, kinerja karyawan milenial lebih tinggi ditunjukkan pada kinerja tugas mereka yaitu 4,22, sementara kinerja kontekstual 3,85.

Demikian pula hasil pada penelitian kedua, skor rata-rata kinerja karyawan milenial menunjukkan angka yang tinggi pula yaitu 4,11 dan distribusi frekuensinya karyawan yang menyatakan berkinerja tinggi sekali 35,5 persen, tinggi 60 persen dan sedang 3,6 persen. Tidak ada karyawan yang menyatakan kinerja mereka rendah atau rendah sekali.

Berdasarkan hasil penelitian di perusahaan swasta dan BUMN, kinerja karyawan milenial sangat baik. Mereka memahami pekerjaannya dengan baik, tahu apa yang harus dicapai dalam pekerjaan, merencanakan dan melaksanakan pekerjaan tepat waktu, serta dapat memisahkan masalah utama dan masalah lainnya di tempat kerja.

Niat Berhenti dan Kinerja

Munculnya niat berhenti merupakan sinyal kuat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Niat berhenti bisa disebabkan oleh adanya ketidaksesuaian antara individu dengan pekerjaan dan lingkungannya. Seseorang yang merasakan adanya ketidakpuasan, berpikir untuk berhenti adalah langkah logis berikutnya (Mobley, 1977).

"*Causal Model of Turnover*" dari Price & Mueller (1981) menjelaskan bagaimana seseorang yang berniat untuk memenuhi harapan dan nilai-nilai, berinteraksi dengan variabel lain dan faktor lingkungan, kemudian diterjemahkan pada pilihan, apakah ia akan tetap di perusahaan atau meninggalkan perusahaan.

Proses niat berhenti terdiri dari tiga elemen dalam proses kognitif seseorang keluar dari perusahaan, yaitu 1) Berfikir untuk berhenti, 2) Adanya niat untuk mencari pekerjaan lain, dan 3) Niat berhenti. Selaras dengan model ini, Cammann, *et al* (1979) menyusun konstruk variabel niat berhenti dengan empat indikator yaitu 1) Saya berniat meninggalkan perusahaan ini; 2) Saya bermaksud melakukan upaya tulus untuk mencari pekerjaan lain selama beberapa bulan ke depan; 3) Saya serius berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya; 4) Segera setelah saya dapat menemukan pekerjaan yang lebih baik, saya akan meninggalkan perusahaan.

Ada analisis menarik dari hasil kedua penelitian ini, niat berhenti (*turnover*) karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Adanya niat berhenti dari karyawan, baik di perusahaan swasta maupun BUMN, tidak menunjukkan bahwa kinerja mereka buruk atau rendah.

Artinya, bisa jadi karyawan memiliki niat untuk berhenti atau meninggalkan perusahaan, tetapi kinerja mereka tetap tinggi atau mereka tetap berkinerja baik. Namun demikian, berdasarkan analisis pada indikator variabel niat berhenti,

indikator niat berhenti mereka akan segera muncul jika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik di luar perusahaan.

Mereka tidak secara langsung menunjukkan niat berhenti dengan aktif mencari pekerjaan baru, namun bisa tiba-tiba muncul kehendak berhenti begitu ada tawaran kerja baru di luar. Untuk itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang kondusif dan menarik.

Strategi Retensi Karyawan Milenial

Kedua penelitian memberikan hasil analisis yang berbeda pada model penelitian pengaruh sikap kerja terhadap niat berhenti, di mana pada penelitian pertama pengaruh keterikatan kerja tidak signifikan terhadap niat berhenti. Sementara pada penelitian kedua semua komponen sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap niat berhenti.

Pengujian model penelitian pengaruh sikap kerja dan niat berhenti terhadap kinerja, kedua penelitian melaporkan pengaruh niat berhenti tidak signifikan terhadap kinerja karyawan milenial dan keterikatan kerja dilaporkan sebagai prediktor yang paling kuat dan signifikan pada kinerja mereka.

Hal ini menjadi perhatian bagi perusahaan baik swasta maupun BUMN bahwa memperkuat keterikatan kerja bagi karyawan milenial meskipun mereka berkinerja baik bukan berarti tidak adanya niat berhenti mereka untuk meninggalkan perusahaan. Niat berhenti mereka akan segera muncul jika ada tawaran pekerjaan baru yang lebih baik diluar perusahaan.

Pengaruh dua variabel sikap kerja lainnya yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional hasil penelitian menunjukkan perbedaan, yaitu pada penelitian pertama, kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, akan tetapi komitmen organisasional pengaruhnya tidak signifikan.

Hal sebaliknya terhadap karyawan di perusahaan BUMN, kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sementara itu komitmen organisasional pengaruhnya signifikan terhadap kinerja.*

Hasil penelitian di perusahaan swasta dan BUMN ini bisa menjadi perspektif baru untuk memahami sikap kerja karyawan milenial dan menjadi referensi baru bagi perusahaan untuk menyusun strategi retensi bagi karyawan milenial agar mereka bertahan dan tetap berada di perusahaan dengan kontribusi terbaiknya.*



Kunjungan ke Rumah BUMN Surabaya

Ketua Umum FHCI, Alexandra Askandar dan Direktur Eksekutif, Sofyan Rohidi berkunjung ke Rumah BUMN Surabaya untuk berdialog mengenai program CEO CFO Muda yang disambut langsung oleh CEO Muda (Bro Rizki) dan CFO Muda (Bro Pandhu). Acara ini juga menghadirkan UMKM Unggulan yang berasal dari Jawa Timur dan dialog dengan tema "Srikandi Entrepreneur & Srikandi Millennial BUMN".*



Program Trauma Healing Erupsi Semeru

FHCI bersinergi dengan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) menyelenggarakan program Aksi Dukungan Psikososial (Trauma Healing) Erupsi Semeru selama 30 hari dari tanggal 15 Desember 2021 hingga 16 Januari 2022. Bantuan diberikan kepada 230 Anak di 5 lokasi posko yang terletak di Kecamatan Candipuro, Kabupaten Lumajang



dengan berbagai kegiatan yang seru untuk mengembalikan semangat belajar anak-anak penyintas erupsi Gunung Semeru. Penutupan program tersebut dilaksanakan di desa Penanggal dan dihadiri oleh Sofyan Rohidi (Direktur Eksekutif FHCI) dan Ahmad Fikri (Direktur Pendistribusian BAZNAS RI).*

Opening CFO School

FHCI berkolaborasi dengan BUMN Leadership & Management Institute (BLMI) menggelar acara "Opening CFO School" secara virtual pada hari Rabu tanggal 23 Februari 2022. Acara ini menghadirkan tokoh-tokoh inspiratif antara lain Deputi Bidang Sumber Daya Manusia, Teknologi, dan Informasi Kementerian BUMN Tedi Bharata, Deputi Keuangan dan Manajemen Risiko Kementerian BUMN Nawal Nely, Ketua Umum FHCI Alexandra Askandar, Board of BLMI Agus Dwi Handaya, Associate Professor of Strategy at INSAED Prof. Philipp Meyer-Doyle, dan Professor Distinguished Chair for Finance and Investment at IPMI International Business School Prof. Ir. Roy H. M. Sembel, MBA, Ph.D, CSA, CIB-IPMI.*



Cerdas Berinvestasi

Srikandi BUMN telah mengadakan Smart Investing Series Episode 1 yang mengangkat tema "Cerdas Berinvestasi Masa Kini Hidup Sejahtera di Masa Nanti". Acara virtual yang dilaksanakan pada 25 Februari 2022 ini menghadirkan pembicara, antara lain Prita Ghozie (Principal Consultant & CEO ZAP Finance), Sophie Navita (TV Host/Certified Healthchef), Theodora V. N. Manik (Direktur Mandiri Sekuritas), dan Asri Natanegeri (VP Wealth Management Group, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.), serta dipandu oleh Riska Lavinia (Wealth Specialist & Advisory PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.).*

ATURAN PENCAIRAN JAMINAN HARI TUA

Kementerian Ketenagakerjaan menerbitkan aturan baru pada 4 Februari 2022 tentang tata cara pembayaran manfaat Jaminan Hari Tua (JHT). Aturan itu tertuang dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2022.



CARA PENCAIRAN JHT

Daring:

- 1 Buka laman lapakasi.bpsketenagakerjaan.go.id.
- 2 Isi data diri.
- 3 Unggah semua dokumen (maksimal 6MB), klik simpan.
- 4 Mendapat jadwal wawancara daring lewat *email*.
- 5 Petugas melakukan verifikasi melalui *video call*.
- 6 Saldo JHT akan dikirim ke rekening.

Di kantor cabang BPJS:

- 1 Bawa dokumen asli.
- 2 Aktifkan fitur GPS saat berada di sekitar lokasi kantor cabang.
- 3 Pindai (*scan*) QR Code di kantor cabang.
- 4 Isi data diri.
- 5 Unggah semua dokumen.
- 6 Setelah menerima notifikasi, perhatikan kepada petugas untuk mendapat nomor antrian.
- 7 Wawancara dengan petugas dan mendapat tanda terima.
- 8 Saldo JHT akan dikirim ke rekening.

PENCAIRAN SEKALIGUS

Kriteria:

- Mencapai usia pensiun (56 tahun).
- Berhenti bekerja (mengundurkan diri, PHK).
- Mengalami cacat total (sebelum usia pensiun)
- Meninggal dunia

PENCAIRAN SEBAGIAN

Kriteria:

- Memenuhi masa kepesertaan minimal 10 tahun.
- Berlaku bagi peserta yang masih bekerja atau terkena PHK.
- Nilai klaim 30% untuk perumahan dan 10% untuk keperluan lain.

DOKUMEN YANG DIBUTUHKAN

- Kartu BPJS Ketenagakerjaan
- KTP
- Kartu Keluarga
- Buku rekening
- Foto diri terbaru
- NPWP
- Surat keterangan pensiun/cacat/berhenti bekerja/tidak lagi bekerja di Indonesia (untuk pencairan JHT sekaligus).
- Surat keterangan aktif bekerja atau berhenti bekerja (untuk pencairan JHT sebagian).

“Program JHT merupakan usaha kita semua untuk menyiapkan agar para pekerja kita di hari tuanya, di saat sudah tidak bekerja, mereka masih dapat melanjutkan kehidupannya dengan baik.”

Ida Fauziah

Menteri Ketenagakerjaan



SERBA SERBI

Vaksin *Booster* COVID-19

Upaya Hadapi Ancaman Gelombang Ketiga

Tenaga kesehatan memeriksa kelengkapan data peserta Vaksinasi Gotong Royong Booster di klinik Kimia Farma, Radio Dalam, Jakarta, Rabu (23/2/2022). Menteri BUMN Erick Thohir mengatakan sebanyak 350 klinik Kimia Farma siap melayani vaksinasi booster guna mempercepat program vaksin yang dicanangkan pemerintah. (ANTARA FOTO: Dhemas Reviyanto)

Peningkatan kasus positif COVID-19 di Indonesia hingga akhir Februari masih menunjukkan kecenderungan peningkatan. Berbagai upaya dilakukan pemerintah untuk memastikan laju penularan dapat dikendalikan dan daya dukung fasilitas kesehatan tetap terjaga.

Salah satu upaya yang terus digaungkan oleh pemerintah adalah ajakan kepada masyarakat untuk mengakses vaksin *booster* (penguat) COVID-19 sebagai upaya meningkatkan kekebalan tubuh terhadap virus COVID-19, salah satunya varian omicron.

Salah satu kelompok yang didorong untuk segera mendapatkan vaksinasi *booster* COVID-19 adalah lansia. Lansia termasuk ke dalam kelompok yang rentan dan beresiko tinggi saat terpapar COVID-19.

Untuk lansia, atau warga di atas 60 tahun, bisa mendapatkan vaksin *booster*, sesuai dengan ketentuan dari Dirjen Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Kementerian Kesehatan, berjarak tiga bulan sejak menerima dosis kedua.

Hingga awal Februari, Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) telah menyetujui penggunaan enam merek vaksin *booster* COVID-19 yaitu masing-masing Sinovac, Pfizer, AstraZeneca, Moderna, Zifivax dan Sinopharm.

Bagi penerima dosis pertama dan kedua Sinovac maka untuk *booster* akan diberikan setengah dosis AstraZeneca atau Pfizer. Sedangkan untuk penerima dosis pertama dan kedua AstraZeneca maka untuk *booster* akan diberikan satu dosis AstraZeneca atau setengah dosis moderna atau Pfizer.

Jenis vaksin *booster* yang diberikan kepada masyarakat akan ditentukan oleh petugas kesehatan berdasarkan riwayat dosis 1 dan 2, serta ketersediaan vaksin di tempat layanan.

Sementara untuk selain lansia, yaitu masyarakat berumur 18 tahun ke atas, pemberitahuan apakah sudah dapat mengakses layanan vaksin *booster* dapat diketahui dari aplikasi PeduliLindungi masing-masing dan kemudian bisa mendatangi fasilitas layanan kesehatan yang menyediakan layanan vaksin *booster*.

Hingga akhir Februari 2022, Kementerian Kesehatan mencatat telah ada 190.310.509 dosis pertama vaksin COVID-19 yang disuntikkan, kemudian 142.517.246 dosis kedua yang disuntikkan. Sementara untuk dosis ketiga tercatat 9.235.089 yang sudah disuntikkan kepada masyarakat. *

Memilih Laptop bagi Anak untuk Pembelajaran Jarak Jauh



Siswa kelas 3 SD Muhammadiyah 28 Jakarta mengikuti kegiatan pembelajaran jarak jauh (PJJ) atau daring dirumahnya di kawasan Kebayoran Lama, Jakarta. (ANTARA FOTO: Indrianto Eko)

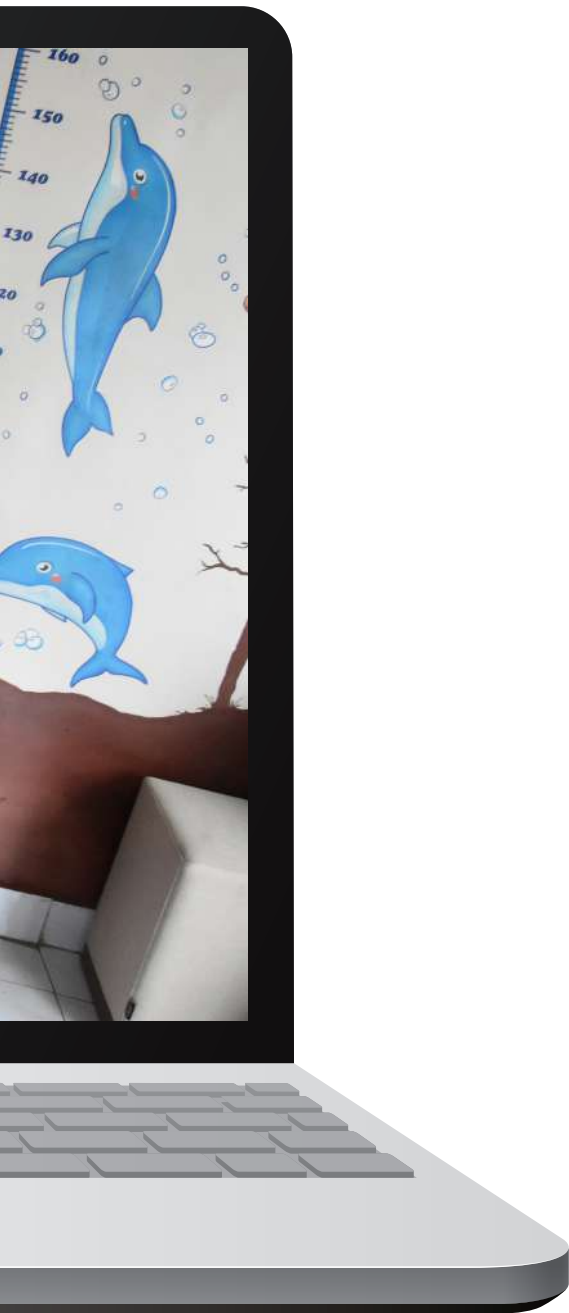
Kebijakan pembelajaran jarak jauh masih berlangsung sebagai bagian dari upaya pemerintah mencegah penyebaran COVID-19. Imbas dari kebijakan itu, laptop atau komputer jinjing masih menjadi kebutuhan utama untuk proses pembelajaran.

Untuk kebutuhan anak, orang tua kerap kali dihadapkan dengan tuntutan kualitas laptop yang mumpuni untuk kebutuhan anak sekolah belajar daring dari rumah dan

tentunya bisa mendapatkan laptop dengan harga yang terjangkau.

Dikutip dari berbagai sumber, berikut beberapa jenis laptop yang bisa menjadi pertimbangan untuk digunakan anak belajar dari rumah. Tak hanya dari sisi spesifikasi yang cukup baik, namun juga dari sisi keterjangkauan harga.

Laptop yang relatif terjangkau, namun memiliki spesifikasi yang cukup, umumnya berharga di



kisaran Rp6 juta hingga Rp10 juta. Dengan rentang harga tersebut, kita dapat menemukan laptop dengan kapasitas RAM yang cukup yaitu 4GB hingga 8GB dan bahkan beberapa sudah ada yang mengadopsi memori jenis SSD (*solid state drive*).

Untuk keperluan sehari-hari seperti *browsing*, *streaming*, dan mengetik dokumen hingga editing foto atau video secara ringan, spesifikasi berikut ini bisa digunakan untuk belajar dan mengerjakan tugas sekolah.

Beberapa laptop yang bisa menjadi pilihan antara lain:

1. **Lenovo IdeaPad S340-14API-CTID**

Dalam seri ini, Lenovo menggunakan prosesor AMD dari seri Ryzen 3 3200U. Memiliki penyimpanan SSD 512GB dengan kapasitas RAM 8GB, sehingga bisa digunakan untuk beberapa pekerjaan sekaligus. Bobot yang ringan dan bentuk yang ringkas, juga memudahkan dalam penggunaannya.

Seri laptop yang sudah dilengkapi dengan operating system Windows 10 original ini, dibanderol dengan harga sekitar Rp6 juta.

2. **ASUS VivoBook K403FA-EB301T**

Laptop keluaran 2021 ini memiliki SSD dengan kapasitas 512GB dan RAM 4GB. Memori ini mendukung kinerja prosesor Core i3 yang mumpuni untuk penggunaan sehari-hari. ASUS seri ini menawarkan kapasitas baterai yang cukup apik, sehingga bisa bertahan hingga 24 jam.

Memiliki layar ukuran 14 inci, komputer jinjing ini sudah dilengkapi dengan operating system Window 10 dan tipe kartu grafis UHD Graphics 620. Untuk harga, laptop ini bisa didapatkan dengan kisaran Rp7 juta.

3. **Redmibook 15**

Laptop ini sudah menggunakan prosesor generasi ke-11 dengan RAM 8GB dan menggunakan sistem penyimpanan SSD. Dengan berat 1,8 kg serta menggunakan material polycarbonate, layar yang disediakan 15,6 inci.

Diperkuat dengan prosesor Intel Core i3, laptop ini didukung sumber daya baterai berkapasitas 46Wh dengan daya tahan 10 jam. Dibanderol dengan harga Rp6,9 juta.

4. **Infinix INbook X1**

Laptop dari Infinix ini hadir dengan bobot yang ringan, hanya 1,48 kg, dan menggunakan material metal, sehingga tampak kokoh. Dibekali dengan 2 port USB 3.0 dan 1 port USB 2.0 juga port HDMI, microSD dan 3,5 mm jack audio, juga sudah dilengkapi port USB type C dengan transfer data dan pengisian daya yang lebih cepat.

Memiliki ukuran layar 14 inci dan resolusi FHD 1920x1080 pixel. Juga dilengkapi dengan prosesor Intel Core i3 generasi ke-10 dengan RAM 8 GB dan penyimpanan internal PCIe SSD 256 GB. Laptop ini dapat dimiliki dengan harga Rp6 juta.

5. **ACER Aspire 5 (A514-53)**

Laptop yang diluncurkan pertama pada 2020 ini memiliki bentuk yang ramping dan bobot yang relatif ringan yaitu 1,5 kg. Memiliki ukuran layar 14 inci dan menawarkan tampilan yang jernih dengan teknologi Acer ExaColor.

Memiliki prosesor Intel Core i3-10110U yang cukup untuk mengerjakan tugas sekolah dan juga presentasi. Memiliki memori RAM 4GB dan penyimpanan SSD 512GB. Laptop ini diklaim memiliki kekuatan baterai sampai 14 jam dan dibanderol dengan harga Rp6 juta, serta sudah lengkap dengan operating system Windows 10.*

Melestarikan **Fahombo** Tradisi Lompat Batu Suku Nias

Foto dan Teks : Muhammad Adimaja

Desa Bawomataluo terletak di wilayah Nias Selatan, Provinsi Sumatera Utara. Bawomataluo dalam bahasa Nias berarti bukit matahari. Sebuah desa di atas bukit yang telah ada sejak berabad-abad lalu dan masih terpelihara dengan baik.

Desa ini adalah ibu kota desa-desa adat yang tersebar di Pulau Nias. Desa Bawomataluo menyimpan sebuah tradisi yang masih terjaga kelestariannya yaitu lompat batu atau *Fahombo*. Dahulu, pada masa peperangan antarsuku, prajurit yang ikut berperang diharuskan mampu melompati tumpukan batu untuk masuk ke dalam benteng musuh yang tinggi.

Tradisi *Fahombo* dilakukan di sebuah batu besar di depan sebuah bangunan rumah panggung segi empat dengan pola huruf U. Bangunan megah yang dihiasi ukiran-ukiran itu adalah rumah Raja (Kepala Suku).

Ketika ritual *Fahombo* dilaksanakan, pemuda Nias akan mengenakan pakaian adat pejuang. Batu yang harus dilompati berbentuk seperti sebuah piramida dengan permukaan atas yang datar. Tingginya kurang lebih dua meter, dengan lebar sekitar satu meter. Ketika melompat tidak diperbolehkan menyentuh batu, sebab jika kulit menyentuh batu, maka mereka dianggap belum berhasil.

Saat ini, tradisi *Fahombo* atau lompat batu digunakan para pemuda untuk uji ketangkasan dan menunjukkan kematangan secara fisik.

Masyarakat Nias memaknai tradisi *Fahombo* yang telah menjadi salah satu warisan budaya dunia ini sebagai proses pendewasaan dan pembentukan karakter yang kuat untuk menjalani kehidupan.*

Seorang pemuda bersiap tampil dalam tradisi lompat batu (fahombo).



Seorang pemuda melompati batu saat berlatih.



Tempat tradisi lompat batu (fahombo) di Desa Bawomataluo, Nias Selatan, Sumut.



Seorang pemuda melompati batu saat tradisi fahombo dihadapan para wisatawan di Desa Bawomataluo, Nias Selatan, Sumut.

Just Mom

Kasih Ibu yang Tak Lekang Zaman



Ada banyak film mengangkat kasih sayang seorang ibu, yang jauh melebihi batas kasih sayang anak kepada orang tuanya. Salah satu film yang bisa menjadi pilihan tontonan keluarga pada akhir pekan adalah “Just Mom”, besutan sutradara Jeihan Angga.

Dalam film ini, produser Hanung Bramantyo mendapat aktris senior Christine Hakim sebagai pemeran sosok Ibu Siti. Sebagaimana ibu pada umumnya, Siti sangat menyayangi anak-anaknya. Ia memiliki dua anak kandung dan satu anak adopsi. Ketika dua anak kandungnya sudah dewasa dan memiliki kesibukannya sendiri, tinggal lah Ibu Siti dengan anak angkatnya, Jalu.

Cerita bergulir menjadi sebuah drama ketika Siti, yang kemudian didiagnosa mengidap kanker merasa kesepian dan memutuskan untuk merawat Murni (Ayushita), seorang pengidap gangguan jiwa, tengah hamil, dan terlantar.

Keputusan Ibu Siti itu, kemudian ditentang oleh anak pertama yang diperankan oleh Niken Anjani, anak kedua diperankan Ge Pamungkas. Sedangkan, anak ketiga, yang diperankan oleh Toran Waibro, mau tidak mau masuk dalam lingkaran konflik itu.

Pada mulanya, anak-anak Ibu Siti tidak bisa menerima mengapa ibu mereka sampai harus merawat Murni, bahkan kemudian mengajak Murni tinggal di rumah. Tapi perlahan, alasan Siti bersikeras merawat Murni, terjawab.

Namun, kemudian cerita mengalir untuk menyuguhkan puncak dan *ending* cerita yang menarik dan menyempurnakan akhir film ini.

Kisah film yang dipaparkan sederhana dan *familier* dengan kehidupan keluarga, namun pesan yang ditinggalkan sungguh mendalam, ketika kita kemudian mengingatkan kembali bahwa kasih ibu selalu melebihi batas-batas yang ada, tidak hanya kepada anak-anak yang lahir dari rahimnya, namun juga anak-anak yang membutuhkan curahan kasih sayang seorang ibu.

“Jadi, pengorbanan seorang ibu itu tidak ada habisnya dan rasa kemanusiaannya tidak membeda-bedakan mana yang lahir dari rahimnya dan mana yang tidak,” kata Christine Hakim, saat peluncuran film ini beberapa waktu lalu.

“Just Mom” mulai tayang di bioskop seluruh Indonesia pada akhir Januari lalu.



BRO OPIBUS



Program Perekrutan Bersama (PPB) BUMN 2022

Dalam rangka pelaksanaan PPB 2022, BUMN akan mencari kandidat pegawai untuk posisi di BUMN maupun Anak Perusahaan BUMN.



COMING SOON
PERSIAPKAN DIRI ANDA..