

Edisi 6 | Tahun 2017



www.indonesiapower.co.id

in.power

media komunikasi indonesia power



Community of Expertise

The logo for "Community of Expertise" (comet-ip) is centered. It features the text "comet-ip" in a green and orange font, with "COMMUNITY OF EXPERTISE" in a smaller, grey font below it. The logo is superimposed on a background of two hands holding a row of white human silhouettes, which are themselves holding a miniature industrial power plant scene.

**COMMUNITY OF EXPERTISE
BORN TO BE THE POWER
GENERATION EXPERTISE**

Waktu telah membawa kita sampai di penghujung tahun 2017. Sepanjang sebelas bulan, Indonesia Power telah menggoreskan sejumlah “kisah” baru dalam buku perjalanannya. Kisah-kisah tersebut menjadi penutup tahun 2017 sekaligus sebuah awal baru bagi Indonesia



Rahmi Sukma

Kepala Bidang Komunikasi Korporat Indonesia Power

Power untuk melangkah di tahun 2018. Seperti halnya, *Community of Expertise* yang menutup tahun sekaligus akan menjadi salah satu langkah awal Indonesia Power pada tahun 2018.

Community of Expertise merupakan upaya perusahaan untuk mewujudkan *Human Capital Excellence* (HCE) melalui pemetaan keberadaan para ahli pembangkitan di Indonesia Power. Tak hanya memetakan, perusahaan juga ingin mengetahui lebih dalam tentang kompetensi dan keahlian yang dimiliki para ahli tersebut, dengan cara melaksanakan uji kompetensi dan sertifikasi.

Dengan demikian, sebagai perusahaan pembangkitan yang fokus pada O&M serta pengembangan pembangkit, Indonesia Power dapat mengetahui kekuatan pasukannya. Sebagaimana yang disebutkan Direktur SDM & Administrasi, Roikhan, dengan mengetahui kekuatan pasukan, perusahaan menjadi lebih siap dan lebih baik dalam melaksanakan penugasan-penugasan baru. Paparan tentang *Community of Expertise* yang disampaikan Roikhan dan Ade Hendratno (KDIV SDM) ini pun mengisi halaman-halaman Rubrik Beranda edisi ini.

Tak ketinggalan, beragam informasi dan kegiatan di Indonesia Power telah kami rangkum untuk menemani akhir tahun Anda. Segenap Redaksi INPOWER menghaturkan ucapan “Selamat Tahun Baru 2018”. Semoga tahun depan menjadi tahun penuh semangat, kesuksesan, dan kebahagiaan pun selalu menyertai kita dalam mencapai tujuan kita bersama.

Salam Redaksi

DAFTAR ISI

- 4 CEO’S NOTE**
Cara Bekerja ala Indonesia Power Way.
- 6 BERANDA**
- *Community of Expertise*
Born to be The Power Generation Expertise.
- Indonesia Power
Memetakan Keahlian Melalui
Community of Expertise.
- 10 LIPUTAN KHUSUS**
Semesta Budaya IP,
Semangat Implementasi Budaya IP AKSI.
- 12 PROFIL**
Ahli Pembangkitan Indonesia Power:
Asah Keahlian, Kelola Pembangkit
Secara Berkelanjutan.
- 14 FOTO KITA**
Kendaraan Listrik
untuk Kehidupan yang Lebih Baik.
- 16 BERITA**
Kegiatan-kegiatan Indonesia Power.
- 20 OPINI**
Community of Expertise di Mata Sang *Expert.*
- 21 INSPIRASI**
Makan Siang Bersama.
- 22 CSR**
Lestarkan Subak Lewat Klaster Padi Organik.
- 24 WISATA**
Sanggau, Pesona Alam di Tapal Batas Negeri.
- 25 MANAJEMEN**
Tinggalkan Hal Tabu Jadilah Profesional.

Pelindung : Direksi INDONESIA POWER
Penanggung Jawab : Sekretaris Perusahaan
Pemimpin Redaksi : KBIDKOM
Redaktur Pelaksana : Sigid Endro Winarogo
Sekretaris Redaksi : Bimara Aryanoraga
Staf Redaksi : Elza Febrianto
Fotografer : Maryani
Sirkulasi : Suntarti
Koordinator
Peliputan Unit Bisnis : Seluruh MKAD, MADM dan MSMH

Konsultan Media : INTEGRITI
 PT Integra Cipta Kreasi
 T/F: (021) 2765 0747
 www.integrity.web.id
Editor : Muhammad Pamungkas
Reporter : Dyota Lakhsmi T., Farhan Kamal,
 Abdullah Baraja, Candra Fivetya,
 M. Nur Fitrianto, Chairudi B. Dharmas
Kreatif : Andunk Bayumurti



Alamat Redaksi:
 Gedung Indonesia Power Lt.3
 Bidang Komunikasi Korporat
 Jl. Jend. Gatot Subroto Kav.18,
 Jakarta 12950
 Tel. (62-21) 526 7666
 Fax. (62-21) 575 1923
 redaksi@indonesiapower.co.id



PROGRAM PEMERINTAH

1. Pembangunan Sektor Ketenagalistrikan 35 GW.
2. Tantangan SDM menghadapi MEA, menelurkan kebijakan:
 - a. Standarisasi dan Sertifikasi Profesi.
 - b. Program peningkatan SDM, khususnya di Sekolah Kejuruan dan Vokasi.



PROGRAM PERUSAHAAN

1. Dukungan atas Program Pemerintah
2. Kesiapan penyediaan SDM untuk pengembangan dan sustainability Perusahaan.



BENEFIT BAGI SISWA

- Mendapatkan Sertifikasi Profesi.
- Memperoleh peluang besar rekrutmen IP Grup.

BENEFIT BAGI SEKOLAH

- Link & Match sekolah dengan industri.
- Pengkayaan kurikulum berbasis industri.

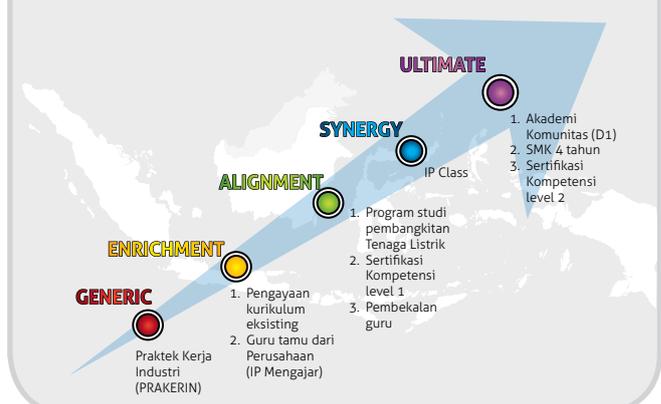
BENEFIT BAGI PERUSAHAAN

- Man power planning, recruitment, on boarding training yang terintegrasi.
- Integrated CSR with bussiness.

SKEMA DAN LINGKUP KERJA SAMA



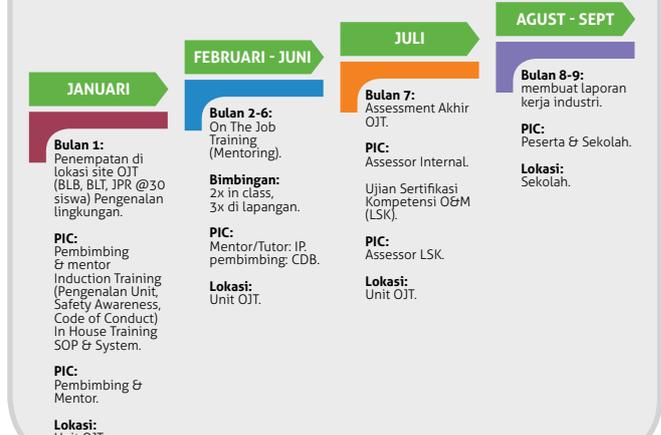
GRAND STRATEGY IP-PINTAR



PROGRAM KERJA KERJA SAMA PENDIDIKAN IP-PINTAR



SKEMA PROGRAM PRAKERIN KEAHLIAN PEMBANGKITAN TENAGA LISTRIK Th. 2018



CARA BEKERJA ALA INDONESIA POWER WAY



Ada satu peristiwa yang membuat saya galau, menjadi kekhawatiran saya akan generasi penerus, dan cukup mengganggu pikiran saya. Sampai akhirnya, saya merasa perlu untuk menuliskan mengenai Indonesia Power Way. Saya mengharapkan insan-insan Indonesia Power memahami dengan benar: apa itu Indonesia Power Way dan bagaimana praktiknya sehari-hari?

Secara sederhana, Indonesia Power Way adalah cara insan-insan Indonesia Power dalam berpikir, bertindak, dan melakukan bisnis di kegiatan sehari-hari di perusahaan yang selalu dilandaskan pada nilai-nilai Integritas, Profesional, Proaktif, dan Sinergi.

Sebenarnya, sudah ada contoh perilaku dan *key words* untuk menggambarkan masing-masing nilai IP AKSI tersebut, yang juga sudah diperkaya dengan kuis setiap minggunya. Namun, pada kesempatan ini, saya ingin memberikan penekanan pada contoh perilaku IP AKSI pada cara kita bekerja.

Contoh sederhana, kita dengan mudah melihat perbedaan signifikan cara memotong/

menggunakan pisau dapur yang dilakukan oleh juru masak biasa atau juru masak profesional, atau cara menata acara yang dilakukan oleh *event organizer* atau dengan panitia internal, dan seterusnya. Perbedaan itu berasal dari kumpulan pengetahuan dan keterampilan yang menjadi agregat pengalaman dari masing-masing individu.

Memang, pasti ada perbedaan. Namun, di dalam korporasi besar dan mapan di mana sistem tata kelola manajemen sudah terbentuk, maka diharapkan ada satu sistem dan standar tertentu untuk menjaga dan memastikan cara bekerja masing-masing anggota di perusahaan tersebut efektif untuk mendorong, mempercepat eksekusi program-program perusahaan

untuk mencapai target perusahaan. Sistem dan standar yang mengatur cara bekerja anggota perusahaan itulah yang dimaksud dengan Indonesia Power Way.

Sebagai contoh:

1. Cara bekerja insan pengelola keuangan mulai dari berpikir, bertindak, dan menjalankan bisnis haruslah selalu fokus dan *concern* pada ketajaman perencanaan anggaran, memastikan pengendalian efektif, dan memastikan setiap rupiah yang dikelola memberikan *value creation* bagi perusahaan. Yang dilakukan dengan cara menjunjung tinggi integritas, secara profesional (ahli di bidangnya), proaktif, dan bersinergi antarbidang terkait.
2. Cara bekerja insan pengelola operasi dan pemeliharaan mesin pembangkit mulai dari berpikir, bertindak, dan menjalankan bisnis haruslah selalu fokus dan *concern*

pada keandalan mesin beroperasi. Meminimalkan gangguan, menurunkan *loses-loses*, dan meningkatkan produksi, serta menghindarkan bahaya kecelakaan yang dilakukan dengan cara menjunjung tinggi integritas, secara profesional (ahli di bidangnya), proaktif, dan bersinergi antarbidang terkait.

3. Cara bekerja insan pengembangan usaha mulai dari berpikir, bertindak, dan menjalankan bisnis haruslah fokus/*concern* pada kegiatan pengelolaan inisiasi proyek sampai dengan proyek berhasil diperoleh dan proyek berhasil dijalankan, sampai pengawasan proyek dan COD. Seluruh tahapan dilakukan dengan cara menjunjung tinggi integritas, secara profesional (ahli di bidangnya), proaktif, dan bersinergi antarbidang terkait.

Masih banyak contoh lainnya, yang intinya adalah seluruh kegiatan tersebut dilakukan dengan cara menjunjung tinggi integritas, baik dalam integritas data, benturan kepentingan. Selain itu, juga dikerjakan secara profesional, memahami benar konteks materi, menggunakan *tools* manajemen yang

best practice, menggunakan kerangka berpikir yang komprehensif dan *end to end*, melakukan analisis secara tajam, serta menggunakan media komunikasi yang tepat. Selain itu, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan *monitoring* selalu proaktif dan sinergi, peduli akan waktu, tidak *silo-silo*, dan fokus pada pemenuhan layanan proses bisnis berikutnya.

Idealnya, jika semua itu dilakukan oleh insan-insan Indonesia Power akan dapat membentuk karakter yang kuat. Yang dapat dengan mudah membedakan insan Indonesia Power dengan Insan perusahaan lainnya dan, yang pasti, Program Perusahaan akan mudah dieksekusi dan target mudah dicapai, *Insy Allah*.

Bagaimana dengan kita? Maukah kita berubah? Perubahan adalah keharusan, yang suka atau tidak suka harus dijalani. Tinggal, bagaimana kita mengambil sikap positif atau negatif?

Karena, jika tidak berubah, maka kita akan tertinggal dan tidak akan menjadi bagian dari masa depan perusahaan. *Ayoo...pahami* dan terapkan IP AKSI dalam keseharian bekerja, dalam Indonesia Power Way.

Wassalamu'alaikum,
Salam IP AKSI,

Sripeni inten Cahyani

Direktur Utama PT Indonesia Power



COMMUNITY OF EXPERTISE BORN TO BE THE POWER GENERATION EXPERTISE

Kehadiran para *expertise* dengan kompetensi, keahlian, dan pengalaman mumpuni di bidang pembangkitan di lingkungan Indonesia Power memegang peranan penting dalam pertumbuhan perusahaan. Sepak terjang para *expertise*, diharapkan dapat menunjang pencapaian *Human Capital Excellence* sebagai salah satu tujuan perusahaan sekaligus memberikan *value added* bagi perusahaan, *shareholder*, maupun *stakeholder*.

STANDARISASI

Sejak triwulan III tahun 2017 lalu, Indonesia Power telah membangun sebuah komunitas keahlian pembangkitan di lingkungan perusahaan yang disebut dengan *Community of Expertise* (ComEt). ComEt dilatarbelakangi oleh adanya kebutuhan perusahaan untuk terus bertumbuh dan bergerak dinamis di tengah perkembangan teknologi dan kapasitas pembangkit serta iklim bisnis yang senantiasa berubah (*volatility*), penuh

dengan ketidakpastian (*uncertainty*), kompleksitas (*complexity*), dan ambiguitas (*ambiguity*).

Indonesia Power menyadari bahwa, untuk dapat mengikuti dinamika perkembangan tersebut, SDM memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan. SDM tak lagi hanya sebagai sumber daya, melainkan sebagai kapital dan investasi perusahaan (*human capital*). Karenanya, ComEt menjadi salah satu langkah

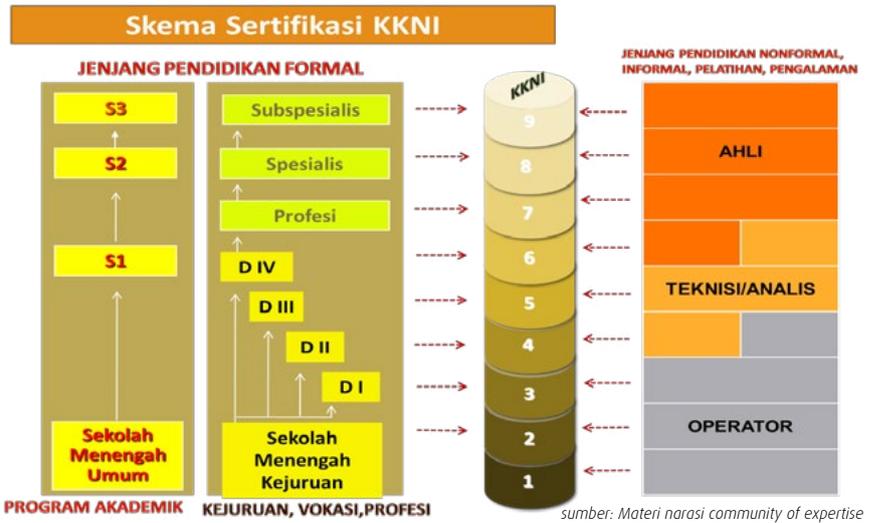
Indonesia Power dalam mempersiapkan kebutuhan perusahaan akan *power generation expertise* dan *technical services*.

Di sisi lain, hingga saat ini, standar pengukuran kompetensi yang spesifik untuk keahlian pembangkitan, yang diakui secara nasional maupun internasional, belum lengkap tersedia sehingga diperlukan pengakuan bersama akan keahlian pembangkitan ini. Hal ini pun mendorong Indonesia untuk merumuskan, menyusun, serta menerapkan standarisasi dan sertifikasi *expertise* level 5—8 melalui ComEt.

“Memang, standarisasi dan sertifikasi untuk jenis dan level keahlian pembangkitan di atas level 3, belum tersedia. Karenanya, di awal program ComEt ini, kami membuat standarisasi baik untuk jenis keahlian maupun *leveling*-nya,” jelas KDIV SDM Indonesia Power, Ade Hendratno.

Ade menambahkan, dalam penyusunan dan perumusan standarisasi keahlian pembangkitan tersebut, Indonesia Power menggunakan beberapa referensi. Di antaranya, Skema Sertifikasi Kualifikasi Kompetensi Nasional Indonesia (SKKNI) yang sesuai dengan Peraturan Presiden No. 8 Tahun 2012, serta berbagai direktori yang diperoleh dari PT PLN (Persero), *sister company* (seperti, PLN Enjiniring), dan Persatuan Insinyur Indonesia (PII).

“Selain merujuk pada referensi tersebut, penyusunan standarisasi ini juga melibatkan



para *senior leader* dan para senior dengan keahlian yang sudah diakui, baik yang masih aktif sebagai pegawai maupun yang sudah purna tugas,” tambah Ade.

AHLI DAN SPESIALIS

Setelah menetapkan standarisasi jenis, level, dan *assessment* di akhir September 2017 lalu, Indonesia Power telah melaksanakan *assessment* para *expert* untuk gelombang pertama. Pada termin pertama ini, terdaftar sebanyak 539 ahli dengan berbagai jenis dan level keahlian. Kemudian, berdasarkan kelengkapan dokumen, tercatat 146 ahli yang tervalidasi.

Dari jumlah tersebut, sebanyak 73 ahli mengikuti tahap *assessment*. Tahapan

expert untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi keahliannya,” jelas Ade.

Dalam waktu dekat, tepatnya pada triwulan IV-2017, kembali dilakukan validasi dokumen keahlian terhadap 393 ahli dan sebanyak 132 ahli berhasil mengikuti *assessment* keahlian. Proses *assessment* akan berlanjut pada semester 1 dan semester 2 tahun 2018 mendatang. Sertifikasi *expertise* ini akan dilaksanakan secara berkelanjutan sampai terpenuhinya kebutuhan *expertise* sesuai dengan rencana strategis perusahaan.

Pada tahap awal ComEt, memang lebih difokuskan pada bidang teknik, meskipun tengah disusun pula sistem *expertise* untuk



assessment ini menghasilkan sebanyak 57 ahli/spesialis untuk level 5—8. Adapun proses *assessment* dilakukan oleh asesor internal dan eksternal dan dilaksanakan di unit-unit untuk level 4 dan di Kantor Pusat untuk level 5—8.

“Standarisasi *expertise* dan standar pengujiannya memang telah kami tetapkan. Namun, tentunya terbuka untuk penyempurnaan. Sistem *expertise* ini kami bangun agar dapat lebih menarik para

bidang nonteknik. Adapun ComEt yang diterapkan dan dikembangkan Indonesia Power meliputi keahlian teknik yang terdiri dari Spesialis Operasi, Spesialis Pemeliharaan, dan Ahli Enjiniring (*Expert*) (lihat Tabel Spesialis & Ahli Enjiniring). Spesialis adalah seorang yang ahli di bidangnya secara teknis, sedangkan Ahli/*Expert* adalah seorang yang ahli di bidangnya dan dapat memberikan rekomendasi-rekomendasi terkait bidang keahliannya.

Tabel Spesialis & Ahli Enjiniring

SPEKTRUM OPERASI	SPEKTRUM PEMELIHARAAN	AHLI ENJINIRING
Spesialis Pengoperasian PLTU Batubara	Spesialis Boiler Super Critical	Ahli Boiler dan HRSG
Spesialis Pengoperasian PLTGU	Spesialis Boiler PC	Ahli Turbin & Pompa
Spesialis Pengoperasian PLTP	Spesialis Boiler CFB	Ahli Generator & Mesin-mesin Listrik
Spesialis Pengoperasian PLTA	Spesialis Boiler Stocker	Ahli Trafo, Jaringan Listrik & Proteksi
Spesialis Pengoperasian PLTG	Spesialis Boiler Fan	Ahli Sistem Kontrol & Instrument
Spesialis Pengoperasian PLTD	Spesialis HRSG	Ahli Civil & Structure
Spesialis Pengoperasian Auxiliary Island	Spesialis Turbin & Pompa	Ahli Efisiensi
Spesialis Pengoperasian Coal Handling Sytem	Spesialis Generator & Mesin-mesin Listrik	Ahli Vibrasi
Spesialis Pengoperasian Ash Handling	Spesialis Trafo, Jaringan Listrik & Proteksi	Ahli Non Destruction Test & Material
	Spesialis Sistem Kontrol & Instrument	Ahli K3
		Ahli Lingkungan
		Ahli Kimia & Korosi
		Ahli Risiko Enjiniring
		Ahli Reliability
		Ahli Data Mining

Terkait dengan keahlian ini, Ade menegaskan bahwa keahlian ini melekat pada masing-masing individu, bukan jabatan. Jikapun melekat pada jabatan, hal tersebut hanyalah sebuah kebetulan, di mana jabatannya merupakan jabatan profesi. Misalnya saja, seorang ahli/spesialis *boiler* yang juga menjabat sebagai Manajer Pemeliharaan. Selama sertifikasi keahliannya masih berlaku, Sang Manajer tetaplah seorang ahli/spesialis *boiler*.

Dengan demikian, tidak menutup kemungkinan keahliannya akan dibutuhkan dan ia pun harus turun tangan menangani gangguan yang terjadi di pembangkit sebagai seorang ahli/spesialis *boiler*. "Jika dianalogikan, seperti seorang dokter yang menjadi direktur rumah sakit atau seorang pilot yang menjadi direktur maskapai penerbangan," ungkap Ade.

KONSENSUS

Pengalaman selama puluhan tahun sebagai perusahaan pembangkitan, menjadikan keahlian pembangkitan sebagai DNA perusahaan. Kualitas *expert* Indonesia Power pun telah terbukti dengan kinerja positif dari korporat serta pengakuan atas keahlian para *expert*, baik di dalam maupun di luar negeri.

"Kami pernah dipercaya untuk melakukan kegiatan jasa O&M di Timur Tengah. Beberapa kali, kami juga diberi penugasan langsung oleh PLN untuk menyelesaikan gangguan di unit-unit milik PLN. Bahkan, *expert-expert* pabrikan, seperti Mitsubishi, mengakui kompetensi *expertise* kami dalam penanganan gangguan. Misalnya, gangguan pada generator atau kontrol *turbin valve*," urai Ade.

Namun, untuk melahirkan para *expert* ini, memang bukanlah suatu hal yang mudah. Dibutuhkan proses dan kemauan dari para ahli itu sendiri untuk meningkatkan kompetensi dan mengasah keahliannya secara konsisten. Hal ini pun menjadi tantangan yang dihadapi Indonesia Power, terutama dalam hal mengantisipasi *gap* generasi yang terjadi di lingkungan perusahaan. Untuk itu, diperlukan upaya percepatan kompetensi melalui *transfer knowledge* dari para ahli senior kepada generasi penerusnya yang dikemas dalam Program Akselerasi Kompetensi.

Ke depannya, ComEt ini akan dilengkapi dengan program-program sertifikasi pelatihan untuk mendukung dalam memperoleh sertifikasi keahlian. Ade menyebutkan bahwa saat ini manajemen sedang memetakan kebutuhan pelatihan dan sertifikasi yang diperlukan sesuai

dengan jenis dan level kompetensi keahlian yang telah ditetapkan.

Kemudian, akan dilaksanakan pula program pelatihan bagi asesor guna meningkatkan kualitas dan kuantitas asesor, terutama di unit-unit. Tak kalah penting, adalah kehadiran sistem benefit yang dapat menjadi motivasi pegawai untuk mengembangkan kompetensinya sebagai seorang ahli/spesialis.

"Kami juga sedang mengawal proses konsensus para *stakeholder* pembangkitan yang dipimpin Ditjen Ketenagalistrikan Kementerian ESDM agar standarisasi jenis dan *leveling* kompetensi yang telah kami rumuskan dan susun ini dapat menjadi ketetapan bersama. Dengan demikian, kelak dapat menjadi standar kompetensi pembangkitan (level 4 ke atas) yang diterapkan di Indonesia," harap Ade.

Dengan langkah dan strategi yang telah disusun tersebut, kehadiran ComEt diharapkan dapat memberikan kepastian bagi perusahaan dalam memetakan kompetensi keahlian serta memelihara kompetensi perusahaan. Hal ini, tentunya, akan berdampak pada rencana investasi keahlian yang lebih pasti serta terjaminnya keberlangsungan perusahaan karena didukung oleh kekuatan *human capital* yang ekselen. 🌟

INDONESIA POWER MEMETAKAN KEAHLIAN MELALUI *COMMUNITY OF EXPERTISE*

DI BALIK KONSEP *COMMUNITY OF EXPERTISE* (COMET), TERSIMPAN IMPIAN BESAR INDONESIA POWER, YAKNI MELAHIRKAN AHLI-AHLI PEMBANGKITAN YANG PROFESIONAL DAN MUMPUNI DI BIDANGNYA. TAK HANYA ITU, DENGAN KEAHLIANNYA, SANG *EXPERT* DAPAT MEMBERIKAN KONTRIBUSI TERBAIK BAGI PERUSAHAAN DAN JUGA SEKTOR KETENAGALISTRIKAN NASIONAL. DALAM SEBUAH KESEMPATAN, DIREKTUR SDM & ADMINISTRASI INDONESIA POWER, ROIKHAN, MENGUNGKAPKAN IMPIAN DAN HARAPAN PERUSAHAAN ATAS KEHADIRAN COMET DI LINGKUNGAN INDONESIA POWER.



Roikhan

Direktur SDM & Administrasi
Indonesia Power

ComEt digadang sebagai salah satu langkah perusahaan untuk mewujudkan Human Capital Excellence (HCE). Bagaimana peran dan kontribusi ComEt dalam hal tersebut?

Dalam perkembangan sektor ketenagalistrikan saat ini, kami harus bergerak dinamis mengikuti perkembangan tersebut. Seiring dengan itu, kami pun mendapat penugasan-penugasan baru dan besar dalam hal operasi dan pemeliharaan pembangkit maupun pengembangan

pembangkit baru. Karenanya, penting bagi perusahaan untuk melihat kekuatan dan keahlian pasukan yang menjadi ujung tombaknya. Maka, kami pun harus memotret dan memetakan setiap keahlian yang ada di perusahaan melalui komunitas keahlian ini.

Jika kami sudah memiliki peta para ahli ini, kami bisa memproyeksikannya untuk semua lini. Dengan pemetaan ini, kami juga bisa melihat *gap* yang terjadi dan dapat mengisi *gap* tersebut secara tepat, misalnya saja dengan memberikan pendidikan. Ketika penugasan-penugasan baru datang, kami bisa menempatkan para ahli dengan tepat sesuai dengan bidangnya sehingga kami pun bisa lebih baik dalam menangani setiap tugas yang diamanahkan kepada kami.

Apa yang menjadi tantangan bagi perusahaan dalam menerapkan ComEt untuk terwujudnya HCE?

Adanya persepsi keliru tentang keahlian inilah yang harus kami luruskan. Sebagian orang ada yang menganggap bahwa, dengan uji keahlian/kompetensi melalui ComEt ini, pegawai bersangkutan akan dipindahkan ke fungsional. Padahal, pengujian ini kami lakukan semata untuk memetakan keberadaan para ahli di perusahaan.

Yang perlu ditegaskan di sini adalah **keahlian itu melekat pada individu, bukan jabatan**. Mereka yang berada di

jajaran fungsional adalah para pegawai yang ditempatkan sesuai keahliannya. Dengan keahliannya, mereka akan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan akan menghargai sesuai dengan kontribusinya. Semakin besar kontribusinya, semakin besar pula penghargaan yang diterimanya. Maka, para *expert* ini bisa meraih manfaat dengan keahlian yang dimilikinya.

Apa target dan harapan perusahaan ke depannya—terkait dengan ComEt?

Pemetaan para ahli ini memang membutuhkan waktu. Kami tidak hanya membuat formula, tetapi juga melakukan pengujian, mengidentifikasi *gap* yang ada, kemudian mengisi kekosongan akibat *gap* tersebut. Kami menargetkan proses pemetaan keahlian ini dapat terpenuhi dalam waktu 1—1,5 tahun dengan proses pengujian yang akan dilakukan setiap triwulan.

Memang, hal ini bukanlah hal yang mudah. Karenanya, saya mengharapkan dukungan dari seluruh insan Indonesia Power. Tentunya, kehadiran ComEt ini diharapkan dapat menjadi kekuatan perusahaan yang mampu mempertahankan *sustainability* perusahaan sekaligus menjadi *problem solver* di perusahaan. Dengan demikian, ke depannya, Indonesia Power dapat menjadi organisasi pembelajar yang sehat. 🌱

SEMESTA BUDAYA IP

SEMANGAT IMPLEMENTASI BUDAYA IP AKSI

UNTUK MENINGKATKAN PEMAHAMAN DAN PENERAPAN BUDAYA IP AKSI DALAM PERILAKU SEHARI-HARI, INDONESIA POWER MERASA PERLU ADANYA UPAYA INTERNALISASI BUDAYA. HAL INI DAPAT MENDORONG TERCIPTANYA TATA NILAI DALAM PERILAKU KESEHARIAN INSAN INDONESIA POWER. UPAYA INTERNALISASI TERSEBUT DIWUJUDKAN DALAM PROGRAM SEMESTA BUDAYA IP, YANG MERUPAKAN KEPANJANGAN DARI SEMANGAT BERSAMA IMPLEMENTASI BUDAYA INDONESIA POWER.



Martanti Hadiati

Manajer Manajemen Perubahan dan Budaya Perusahaan

Dalam sebuah sesi wawancara, Manajer Manajemen Perubahan dan Budaya Perusahaan, Martanti Hadiati, memaparkan seluk beluk Semesta Budaya IP secara gamblang kepada Tim Redaksi INPOWER. Berikut rangkumannya.

Apa yang melatarbelakangi perusahaan untuk menerapkan Semesta Budaya IP?

Dalam internalisasi budaya perusahaan, kami membutuhkan sebuah program yang mampu mendorong realisasi IP AKSI secara optimal. Di sisi lain, perusahaan menyadari bahwa untuk

membumikan IP AKSI ini, kami tidak bisa berdiri sendiri. Perusahaan membutuhkan peran dan keterlibatan dari seluruh insan Indonesia Power.

Maka, Semesta Budaya IP ini pun hadir sebagai program yang diangkat guna meningkatkan partisipasi dan peran semua pihak dalam internalisasi budaya perusahaan secara optimal. Program ini, sebenarnya, lebih kepada sebuah Festival Budaya. Di mana, dalam festival tersebut, berlangsung kompetisi antarunit Indonesia Power melalui penampilan presentasi dan video singkat yang menjelaskan proses internalisasi budaya di masing-masing unit.

Melalui program ini, implementasi budaya yang efektif yang ditampilkan oleh unit diharapkan dapat menjadi inspirasi bagi unit lainnya dalam upaya implementasi budaya secara optimal. Yang tak kalah penting adalah kegiatan ini mampu meningkatkan partisipasi dan peran *leader* dalam menggerakkan penerapan budaya kerja sesuai tata nilai perusahaan, yaitu IP AKSI.

Disamping itu, upaya internalisasi di unit juga meningkatkan dan mengembangkan potensi kreativitas insan Indonesia Power. Karena, mereka harus menemukan, menyusun, serta menerapkan cara yang efektif dan tepat dalam membumikan IP AKSI di lingkungan kerjanya.

Apakah program ini dapat benar-benar menjadi langkah tepat dan efektif dalam upaya internalisasi budaya IP AKSI?

Pada dasarnya, semua unit sudah menerapkan budaya kerja. Bukan hanya itu, penerapannya pun telah diukur *maturity level*-nya setiap triwulan dalam *Organizational Capital Readiness (OCR)*.



Inspiring Session oleh Sulistyio Wimbo S. Hardjito



Antusiasme para peserta hingga menggunakan kostum superhero



Sesi penjurian oleh juri internal dan eksternal



Sesi penjurian oleh juri internal dan eksternal

Dengan implementasi infrastruktur budaya kerja yang baik, yang diikuti tindak lanjutnya, unit-unit ini pun siap menampilkan program-program budaya kerja yang sudah diimplementasikannya.

Dengan Semesta Budaya IP ini, terpilih unit yang mampu meningkatkan implementasi budaya IP AKSI serta terpilih program internalisasi yang dinilai efektif dalam menumbuhkan perilaku sesuai IP AKSI. Kemudian, melalui kegiatan ini pula, terhimpun beragam program internalisasi budaya yang efektif.

Jadi, sebenarnya, kompetisi yang berlangsung dalam Semesta Budaya ini, *spirit*-nya bukanlah kompetisi. Melainkan, sebagai sebuah refleksi atas penerapan budaya IP AKSI di seluruh unit. Karenanya, unit yang terpilih sebagai yang terbaik dan dianggap berhasil dalam menerapkan tata nilai IP AKSI diharapkan bisa menjadi *role model* bagi unit lainnya maupun bagi korporat.

Bagaimana konsep dan kegiatan dari Semesta Budaya IP?

Kegiatan Semesta Budaya IP berlangsung selama 2 hari di Yogyakarta, 9—10 November 2017 lalu. Kegiatan ini diikuti oleh seluruh unit yang kami bagi menjadi dua kategori, yaitu kategori UJP dan kategori KP/UP/UPJP/UJH. Setiap unit akan mempresentasikan dan menampilkan video tentang penerapan budaya IP AKSI di unitnya. Presentasi dilakukan oleh *senior leader*, *general manager* unit, ataupun manajer unit yang didampingi oleh agen-agen perubahan yang ditunjuk.

Untuk penilaiannya, kami melihat lima aspek, yaitu presentasi, cakupan dan kemudahan implementasi, efektivitas program, partisipasi *leader*, serta kesesuaian OCR. Untuk memberikan gambaran sekaligus *best practices* tentang implementasi budaya kerja di perusahaan, kami selipkan *Inspiring Session* dalam kegiatan ini.

Sebagai pembicara, adalah Bapak Sulistyo Wimbo S. Hardjito yang pernah menjabat sebagai direksi di beberapa BUMN, seperti PT KAI, PT Pelni, dan PT Angkasa Pura.

Dalam kesempatan tersebut, Beliau *sharing* pengalaman tentang implementasi perubahan budaya kerja di PT KAI. Melalui sesi ini, kami memperoleh pengalaman tentang implementasi budaya kerja yang implementatif dan *proven* dari perusahaan lain yang bisa kami gunakan sebagai referensi dalam penerapan budaya kerja yang efektif.

Apa yang menjadi harapan ke depannya?

Kegiatan ini sangat didukung oleh jajaran direksi, terutamanya Direktur Utama yang sangat *concern* dengan kegiatan ini internalisasi budaya IP AKSI. Hal ini menjadi motivasi kuat bagi seluruh insan Indonesia Power, khususnya para *leader* untuk berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan internalisasi budaya.

Harapannya, upaya internalisasi budaya IP AKSI, baik yang dituangkan dalam Semesta Budaya IP maupun kegiatan lainnya, dapat mendorong penerapan tata nilai budaya sebagai perilaku keseharian insan Indonesia Power dalam bekerja. 🙌

PEMENANG SEMESTA BUDAYA IP AKSI



KATEGORI UJP Percontohan Implementasi Budaya Terbaik UJP Banten 2 Labuan



Kategori KP/UP/UPJP/UJH Percontohan Implementasi Budaya Terbaik UP Bali



Kategori Unit Favorit UJP Banten 2 Labuan



AHLI PEMBANGKITAN INDONESIA POWER:

ASAHA KEAHLIAN, KELOLA PEMBANGKIT SECARA BERKELANJUTAN

KOMPETENSI DAN KEAHLIAN MERUPAKAN ELEMEN PENTING YANG HARUS DIMILIKI SETIAP INSAN PEMBANGKITAN. KEDUANYA SANGAT DIBUTUHKAN UNTUK Mendukung operasional pembangkit yang andal. Namun, untuk menguasai keduanya, bukanlah hal yang mudah. Diperlukan kerja keras, semangat, dan jam terbang yang tinggi, hingga insan pembangkitan dapat dikatakan sebagai ahli (*expert*) pembangkitan. Seperti halnya, para ahli pembangkitan Indonesia Power berikut ini.

USVIZAL ZAINUDDIN Ahli Pemeliharaan Boiler



Keahlian yang dimiliki General Manager UJP Banten 1 Suralaya (BSR) ini telah membawanya hingga titik saat ini, yakni sebagai Ahli Pemeliharaan Boiler dengan tingkat keahlian Level 8. Keahlian ini diasahya sejak ditempatkan pertama kali di PLTU Suralaya pada bagian Pemeliharaan Boiler unit 1—4.

Kesehariannya dan keterlibatannya dalam menyelesaikan berbagai tantangan yang terjadi selama pemeliharaan *boiler*, mampu meningkatkan kompetensi dan mengasah keahlian Sarjana Teknik Mesin ini sebagai seorang Ahli Pemeliharaan Boiler.

“Mengasah keahlian ini dapat pula dilakukan dengan berbagi ilmu yang dimiliki. Misalnya saja, dengan menjadi *Technical Advisor* Pemeliharaan Boiler di lingkungan perusahaan maupun PLN. Lalu, melakukan *sharing knowledge*, menjadi narasumber, hingga melakukan pendampingan, *coaching*, dan diskusi dengan pegawai-pegawai muda,” ujar Usvizal.

“Yang terpenting, untuk menjadi seorang ahli, adalah keinginan yang kuat untuk belajar dan terlibat langsung dalam pelaksanaan pekerjaan,” tambahnya.

Menanggapi kehadiran *Community of Expertise* di Indonesia Power, pria kelahiran Tanah Datar, Sumatra Barat ini, menyebutkan komunitas keahlian tersebut sebagai wadah yang tepat untuk mengembangkan keahlian pembangkit di Indonesia Power. Untuk itu, pengelolaan keahlian ini harus dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan sehingga dapat melahirkan ahli-ahli pembangkitan Indonesia Power yang akan menjadi pemain utama dalam pengelolaan pembangkit di Indonesia. 🌐

ALEX FERNANDES
Ahli Enjinir Sistem Kontrol
& Instrumen UJH



Alex mengawali karirnya di tahun 2006. Kala itu, Alex menjalani masa OJT (*on the job training*) di bidang pemeliharaan listrik pada Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling. Bidang tersebut sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Namun, *passion*-nya telah membawa Alex pada bidang lain yang memang diminatinya.

“Saya sangat menyenangi *logic* atau pemrograman dalam sistem kontrol. Kebetulan, dalam keseharian, saya lebih banyak menyelesaikan gangguan di sisi sistem kontrol. Kemudian, kesempatan untuk menyalurkan *passion* ini pun datang ketika saya bergabung dengan Tim Retrofit *system control* PLTA Kracak di 2006,” terang pria kelahiran Solok tersebut.

Seiring waktu, pria yang menyelesaikan pendidikan pascasarjana di Teknik Elektro Universitas Indonesia ini dipercaya sebagai Ketua Tim Generasi Muda sistem kontrol di UBP pada pekerjaan Retrofit sistem kontrol PLTA Ubrug. Dari UBP, Alex pun pindah ke Unit Jasa Pemeliharaan (UJH). Kepindahannya ke UJH menjadi kesempatan baginya untuk semakin mempertajam kemampuan enjiniring dalam sistem kontrol pembangkit hingga, akhirnya, menjadi seorang *expert* di bidang sistem kontrol dan instrumen.

“Pengalaman adalah guru terbaik untuk mengasah kemampuan. Selain itu, saya pun mendapat siraman ilmu dan wawasan dari rekan maupun para senior. Namun, di sisi lain, saya pun harus selalu meng-*update* perkembangan sistem pemrograman yang sangat dinamis agar keahlian ini selalu terasah,” ujar pria yang kini menjabat sebagai Manajer Perencanaan dan Persiapan Pemeliharaan Area I UJH. 📍

RONNY CHRISTIAN SIRAIT
Ahli Pemeliharaan Boiler PC
UP Suralaya



Pengalaman adalah guru yang sangat berharga. Setidaknya, itulah yang dirasakan Ronny. Sejak ditugaskan pertama kali di UP Suralaya sebagai operator Unit 6, pria kelahiran Medan, 26 Desember 1982, ini tak pernah berhenti untuk belajar. Di setiap tempat, di mana ia ditugaskan, selalu ada ilmu yang bisa dipetik dan pengalaman yang mengasah keahliannya sebagai seorang ahli pembangkitan.

“Memang, cara yang paling efektif untuk mengasah kemampuan dan keahlian adalah dengan terlibat langsung dalam menghadapi gangguan/permasalahan yang terjadi di pembangkit. Ketika terjun langsung di lapangan, kita belajar banyak hal. Mulai dari melakukan inspeksi, *me-review*, melakukan eksekusi ekselen, hingga melakukan evaluasi dan tindakan pencegahan,” jelas *expert* yang menjabat sebagai Ahli Madya Enjiniring Mesin UP Suralaya.

Menurutnya, mengasah kompetensi dan keahlian juga bisa dilakukan dengan cara saling berbagi ilmu yang dimiliki dengan rekan sejawat, para senior, ataupun rekan-rekan muda yang bergabung di Indonesia Power. “Kuncinya, yang paling penting, adalah jangan merasa paling pintar. Kita harus siap menerima masukan dari siapa saja,” tambah Sarjana Teknik Mesin ini.

Karenanya, kehadiran *Community of Expertise* di Indonesia Power merupakan wadah bertukar pikiran, pengetahuan, dan pengalaman yang efektif dari dan bagi para ahli pembangkitan di Indonesia Power.

“Komunitas ini juga menjadi langkah perusahaan dalam mengelola para *expert* maupun para pegawai untuk menjadi seorang *expert* melalui penerapan standar panduan dan pembinaan,” pungkas Ronny. 📍

MEKY PRIYATNO
Ahli *Troubleshooting*
Pemeliharaan Trafo, Jaringan
Listrik, dan Proteksi



Meskipun memulai karir sejak tahun 2008 di UP Semarang, bidang elektrikal digeluti baru di awal tahun 2013. Tepatnya, saat pria kelahiran 10 Mei 1984 ini dipindahkan ke Bagian *Engineering* sebagai AMU Generator & Trafo. Di sinilah, ia pun mulai mengasah kemampuannya sebagai ahli di bidang pemeliharaan trafo, jaringan listrik, dan proteksi.

“Saya banyak belajar dari para senior dan rekan kerja. Selain itu, kompetensi dan keahlian ini juga saya peroleh dari membaca buku dan jurnal ilmiah serta mengikuti berbagai pelatihan, seminar, atau *benchmarking*,” ujar Supervisor Pemeliharaan Listrik PLTU ini.

Bagi pehobi *traveling* ini, keahlian yang dimiliki harus dapat diaplikasikan sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan maupun sektor ketenagalistrikan nasional. Disamping itu, keahlian tersebut hendaknya dapat ditularkan kepada pegawai lainnya, terutama para pegawai muda, melalui *sharing knowledge* maupun pembinaan keahlian/kompetensi.

“Karenanya, kehadiran *Community of Expertise* ini dapat menjadi langkah yang sangat efektif dalam mengembangkan para Ahli Pembangkitan di Indonesia, khususnya di Indonesia Power. Saya berharap, komunitas ini dapat dikelola dengan baik sehingga dapat berkontribusi maksimal bagi perusahaan,” harapnya. 📍

KENDARAAN LISTRIK UNTUK KEHIDUPAN YANG LEBIH BAIK

Indonesia Power dukung pengembangan kendaraan listrik untuk kehidupan yang lebih baik. Jajaran Direksi Indonesia Power mensosialisasikan kendaraan listrik dalam peringatan Hari Listrik Nasional (HLN).





INDONESIA POWER MERIAHKAN HLN KE-72

Hari Listrik Nasional (HLN) ke-72 menjadi momen yang menyatukan seluruh keluarga besar PLN Group. Tak terkecuali, Indonesia Power. Serangkaian kegiatan digelar dalam rangka memperingati hari jadi perusahaan listrik milik negara ini, mulai dari Learning, Innovation, Knowledge, Exhibition (LIKE); Porseni; hingga upacara yang menjadi puncak kegiatan HLN. Semarak HLN ini pun ditutup dengan kegiatan *Family Day* yang berlangsung di Jakarta Convention Center, (3/12).



1



2



3



4



5



6



7

1. Upacara peringatan HLN ke-72 dipimpin langsung oleh Direktur Utama Indonesia Power, Sripeni Inten Cahyani.
2. Tim Indonesia Power turut meriahkan *Family Day*.
3. Indonesia Power mengikuti parade *defile* saat pembukaan Porseni HLN ke-72 di Plaza Terbuka PT PLN (Persero).
4. *Vocal Group* Indonesia Power raih Juara I dalam PORSENI HLN ke-72. Di ajang yang sama, Arditya Bani Parwitra dinobatkan sebagai Best Player dalam Lomba Band.
5. Tim Basket Indonesia Power berhasil menduduki posisi Juara ke-3.
6. Tim Futsal Indonesia Power berhasil menduduki posisi Juara ke-3.
7. Indonesia Power raih Juara 2 dalam pertandingan tenis meja.

FKI, KARYA INOVASI TERBAIK INSAN INDONESIA POWER



Sebagai perusahaan pembangkitan yang sarat dengan aset berteknologi tinggi dan bernilai tinggi, Indonesia Power senantiasa mendorong pengembangan inovasi guna meningkatkan kinerja dan keandalan unit pembangkitnya. Di semester 2 tahun 2017, Indonesia Power kembali menggelar Forum Karya Inovasi (FKI) yang menampilkan karya-karya terbaik dari insan Indonesia Power.

Tepat di Hari Kamis, (16/11), Indonesia Power menggelar penutupan FKI Semester 2 di Indonesia Power Kantor Pusat, Jakarta. Dalam kegiatan yang dihadiri jajaran Direksi Indonesia Power ini, diumumkan para pemenang FKI untuk 3 kategori, yaitu Kategori Pembangkitan, Kategori *Technical Supporting*, dan Kategori *Non-Technical Supporting*.

Setiap karya inovasi yang dikembangkan insan-insan Indonesia Power akan diproses dan dikaji lebih lanjut untuk, kemudian, diaplikasikan di unit-unit lainnya. Selain itu, karya inovasi juga akan didaftarkan hak patennya sebagai sebuah kekayaan intelektual. Karya-karya inovasi yang terpilih sebagai pemenang ini, selanjutnya akan mengikuti proses seleksi pada Lomba Karya Inovasi di tingkat PT PLN (Persero).

Dalam kesempatan tersebut, juga ditampilkan video-video tentang budaya perusahaan. Video tersebut merupakan karya insan Indonesia Power dari unit-unit dalam rangka Festival Budaya bertajuk "Semesta Budaya". Video ditayangkan secara *live* di seluruh unit melalui *video conference* (vicon).

"Saya memberikan dukungan luar biasa pada FKI dan Semesta Budaya. Saya ingin melihat, bagaimana IP AKSI diterapkan dalam keseharian di unit? Pembumih budaya perusahaan ini dapat terjadi jika frekuensi orang yang sama akan menciptakan kreativitas," pungkas Direktur Utama Indonesia Power, Sripeni Inten Cahyani.

PEMENANG FKI



KATEGORI PEMBANGKITAN:

- Juara I : UP Semarang
- Juara II : UJP Banten 3 Lontar
- Juara III : UP Mrica



KATEGORI TECHNICAL SUPPORTING:

- Juara I : Unit Jasa Pemeliharaan (UJH)
- Juara II : UJJP Kamojang
- Juara III : UJP Jawa Barat 2 Pelabuhan Ratu



KATEGORI NON-TECHNICAL SUPPORTING:

- Juara I : Indonesia Power Kantor Pusat
- Juara II : UJP Banten 1 Suralaya
- Juara III : UJP Jawa Barat 2 Pelabuhan Ratu



Jakarta, (23/11). Dalam ajang Indonesia Best Electricity Awards (IBEA) 2017, Indonesia Power meraih 3 penghargaan sekaligus, yaitu *The Best Electricity Company*, *The Best Power Plant CSR Electricity Company*, dan *The Best Power Plant* lebih dari 100 MW yang diraih UP Suralaya. Penghargaan diberikan langsung oleh Menteri ESDM, Ignasius Jonan, kepada Direksi Indonesia Power.

Selain meraih penghargaan untuk ketiga kategori tersebut, Indonesia Power dan anak perusahaannya pun berhasil masuk sebagai finalis untuk beberapa kategori lainnya. Di antaranya, *TOP 5 Power Plant <10 MW* (PT Indo Pusaka Berau), *TOP 5 Operation & Maintenance Company* (PT Cogindo DayaBersama), *TOP 5 Power Plant >100 MW* (UPJP Perak Grati), *Special Award Innovation Electricity* (PT Indonesia Power), dan *Electrical Support and Service Company* (PT Garda Power Mandiri). 🌐



Jakarta, (28/11). Indonesia Power berpartisipasi dalam kegiatan The 3rd International Conference and Exhibition on Geothermal, Hydro, Solar, Wind, Ocean Wave, and Bioenergies di Ballroom Hotel Le Meridien. Dengan mengusung tema "*Development Project for Renewable Energy*", booth Indonesia Power menampilkan unit-unit yang menggunakan energi terbarukan, seperti UP Saguling, UPJP Kamojang, UP Mrica, hingga proyek yang tengah dibangun, PLTA Rajamandala dan PLTM Lambur. 🌐



Jakarta, (19/12). Indonesia Power raih Penghargaan Trusted Company Based on Corporate Governance Index (CGPI) dalam ajang CGPI Awarding and Conference 2017 yang diselenggarakan The Indonesian Institute for Corporate Governance (IICG). Penghargaan diserahkan langsung oleh Ketua Dewan Pengurus IICG, G. Suprayitno kepada Direktur Utama Indonesia Power, Sripeni Inten Cahyani. 🌐



Jakarta, (29/11). Jajaran Direksi Indonesia Power yang diwakili Direktur Operasi II, Antonius R.T. Artono dan Direktur Pengembangan Niaga, Adi Supriono, mengikuti Kompas 100 CEO Forum ke-8 di Dian Ballroom Hotel Raffles, Kuningan. Forum dialog para pemimpin perusahaan setingkat CEO ini diresmikan oleh Presiden Joko Widodo. Kegiatan ini merupakan hasil kerja sama Harian Kompas dengan PT PLN (Persero). 🌐



Jakarta, (4/12). Sebagai wujud penerapan *Good Corporate Governance* (GCG), Indonesia Power menyelenggarakan Vendor Gathering 2017 di Ruang Serbaguna Indonesia Power Kantor Pusat. Kegiatan yang mengusung tema “Bersinergi untuk Kesuksesan Bersama” ini dihadiri jajaran Direksi Indonesia Power dan diikuti lebih dari 50 orang perwakilan *vendor*. 📌



Jakarta, (28/11). Menutup akhir tahun 2017, Indonesia Power kembali menggelar Aksi Donor Darah di Lobi Ground Indonesia Power Kantor Pusat. Kegiatan CSR yang dilaksanakan setiap 3 bulan sekali ini diikuti 122 pendonor dan berhasil mengumpulkan 99 kantong labu darah. 📌



Jakarta, (18/12). Indonesia Power raih penghargaan 9 Profer hijau sekaligus untuk kesembilan unitnya, yaitu UP Suralaya, UP Semarang, UP Bali (PLTDG Pesanggaran dan PLTG Gilimanuk), UPJP Priok, UPJP Kamojang (PLTP Drajat), UJP Labuan, UJP Suralaya 8, dan UJP Cilegon. Penghargaan yang diserahkan langsung oleh Menteri LHK, Siti Nurbaya Bakar, ini sebagai wujud komitmen Indonesia Power dalam pengelolaan lingkungan. 📌



Jakarta, (5/12). Dalam ajang CECT Sustainability Awards ke-3 yang diselenggarakan Center for Entrepreneurship Change and Third Sector, Indonesia Power meraih penghargaan sebagai *The Best Holistic CSR Performance* Peringkat 1. Penghargaan untuk kategori *Non-Publicity Listed Company* ini diterima langsung oleh Direktur Utama Indonesia Power, Sripeni Inten Cahyani. 📌



Yogyakarta, (7/12). Indonesia Power raih Penghargaan ASEAN Risk Champion dalam gelaran ASEAN Risk Award 2017 di Hotel Alana. Dalam ajang yang sama, Direktur Utama Indonesia Power, Sripeni Inten Cahyani, meraih penghargaan sebagai *Risk Manager of The Year*. 📌

COMMUNITY OF EXPERTISE DI MATA SANG EXPERT

PENGALAMAN LEBIH DARI 22 TAHUN TELAH MELAHIRKAN AHLI-AHLI PEMBANGKITAN DI LINGKUNGAN INDONESIA POWER. KEBERADAAN PARA AHLI INI PUN MENJADI UJUNG TOMBAK PERUSAHAAN DALAM MENJALANKAN BISNIS JASA O&M PEMBANGKIT DAN PENGEMBANGAN PEMBANGKIT. HINGGA, PERUSAHAAN MEMANDANG PENTINGNYA KEBERADAAN SEBUAH WADAH YANG FOKUS PADA PENINGKATAN KOMPETENSI DAN KEAHLIAN PARA AHLI YANG TERSTANDARISASI DAN TERSERTIFIKASI, YAITU *COMMUNITY OF EXPERTISE*. TERKAIT HAL TERSEBUT, DUA ORANG AHLI INDONESIA POWER PUN ANGKAT BICARA DALAM LEMBAR OPINI BERIKUT.

SUPARLAN GM UP Semarang



Seorang *expert* yang mumpuni terlahir di berbagai jenis pembangkit yang dikelola oleh Indonesia Power, mulai dari PLTU, PLTG/U, PLTA, PLTP, hingga PLTD/G. Para *expert* ini terbentuk, selain dari pengalaman kerja, tentunya juga dengan dukungan program-program perusahaan, seperti diklat, *sharing knowledge*, dan sertifikasi.

Peran aktif sang ahli dalam pengelolaan pembangkit merupakan kontribusi terbaik yang diberikan guna mendukung kinerja terbaik perusahaan. Para ahli ini diharapkan dapat menjadi tombak-tombak kinerja eksten bagi Indonesia Power, khususnya dalam memenuhi kebutuhan pasokan listrik Program 35 ribu MW.

Karenanya, kehadiran *Community of Expertise* (ComEt) di Indonesia Power sangatlah tepat dengan tuntutan perusahaan dalam upaya menjamin kesinambungan perusahaan. Dengan adanya ComEt, diharapkan dapat menambah nilai perusahaan melalui pengembangan aset fisik perusahaan. Para ahli diharapkan pula dapat menjadi pemacu dalam peningkatan kualitas, kuantitas, dan kompetensi pegawai sehingga regenerasi para ahli dapat berlangsung di Indonesia Power.

MOCHAMAD SOLEH Plt. Kepala Bidang Riset, Inovasi, & Knowledge Management Indonesia Power



Sebagai bagian dari *Human Capital*, para *expert* harus dijaga dan diasah terus keahliannya. Rotasi, mutasi, dan promosi pegawai adalah hal lazim di suatu perusahaan sehingga diperlukan sebuah wadah agar keahlian yang telah diasah bertahun-tahun tersebut tidak menguap begitu saja. *Community of Expertise* (ComEt) ini dapat menjadi wadah bagi proses *transfer knowledge* sehingga menjamin keberlangsungan keahlian di Indonesia Power.

Menjadi seorang ahli, bukanlah hal mudah. Melainkan, membutuhkan langkah yang panjang. Mulai dari pembekalan teori dan praktik yang cukup hingga pembentukan karakter seorang ahli. Karakter khusus yang harus dimiliki seorang ahli adalah keingintahuan yang tinggi, pikiran yang terbuka pada pendapat orang lain, keinginan belajar yang tinggi, keinginan untuk berbagi pengetahuan, serta berpikir dan bertindak secara ilmiah. Sekali lagi, ComEt dapat menjadi sebuah lingkungan yang kondusif bagi proses pembentukan *expertise* tersebut.

Peran dan kontribusi para ahli di perusahaan, terutama dalam menjaga keandalan dan efisiensi pembangkit, akan menjadi kontribusi positif bagi sektor ketenagalistrikan nasional. Bagi perusahaan sendiri, keberadaan para ahli ini dapat menjadi salah satu bentuk layanan yang diberikan perusahaan kepada pelanggannya sekaligus menjadi pembeda dengan perusahaan sejenis lainnya.

MAKAN SIANG BERSAMA

Oleh: **Muh Arifin** | Ketua Ikatan Keluarga Pensiunan Listrik Negara Daerah Indonesia Power (IKPLN D IP)

Munas IKPLN yang dihelat dari tanggal 1—2 Maret 2017 adalah Munas pertama yang saya ikuti sejak terpilih menjadi Ketua Ikatan Keluarga Pensiunan Listrik Negara Daerah Indonesia Power (IKPLN D IP) pada Agustus 2016. Perhelatan cukup semarak, dihadiri perwakilan dari 27 DPD dari seluruh Indonesia, dari Aceh sampai Papua yang berjumlah sekitar 60 orang. Selain sebagai ajang silaturahmi, agenda utama dalam Munas tersebut adalah pemilihan pengurus periode 2017—2021 dan terpilihlah Bapak Dr. Ir. Djuanda Nugraha Ibrahim, M.M., sebagai Ketua Umum untuk kedua kalinya.

Dirut PT PLN (Persero), Bapak Sofyan Basir dan Direktur HCM, Bapak Muhammad Ali menyampaikan sambutan yang sangat memukau. Kabar yang menggembirakan dari kedua petinggi PLN tersebut adalah sedang diusahakannya kenaikan manfaat pensiun menjadi minimal Rp1 juta per bulan, yang sekarang sudah terealisasi. *Alhamdulillah.*

Berbicara tentang Pak Dirut, terus terang saya kagum. Sebagai seorang yang berlatar belakang bankir, Beliau begitu piawai

menuturkan program-program besar serta tantangan besar yang tengah dihadapi PLN. Di sisi lain, Beliau adalah pribadi yang ramah dan santun.

Dari paparannya yang berlangsung sekitar 15 menit, ada satu hal menarik yang ingin saya sampaikan dalam tulisan ini. Beliau mengatakan bahwa seluruh anggota Direksi setiap hari makan siang bersama. Sambil makan siang, berbincang-bincang dan *sharing* informasi sehingga semua anggota Direksi mengetahui seluruh program dan tantangan yang dihadapi.

Disamping itu, menurut Beliau, makan siang bersama adalah bagian dari upaya menjalin kebersamaan. Memang, membangun budaya kebersamaan perlu dilakukan secara rutin dan berkesinambungan.

BUDAYA KEBERSAMAAN

Ketika saya berkunjung ke KOMIPO, Korea Selatan, sekitar tahun 2008, saya juga mendapati arti pentingnya budaya kebersamaan. Sebuah banner bertuliskan "*Harmony*" di lobi Kantor Pusat KOMIPO cukup menarik perhatian. *Harmony* yang artinya keselarasan dan identik dengan kebersamaan adalah satu-satunya nilai

budaya perusahaan (*corporate culture*) yang dianut karyawan KOMIPO.

Rupanya, bangsa Korea mengedepankan semangat kebersamaan untuk meraih kinerja unggul. Bahkan, budaya kebersamaan ini dipupuk sejak dini, seperti anak-anak TK yang diminta berpegangan tangan setiap pagi sebelum masuk kelas. Berpegangan tangan adalah bagian dari melatih kebersamaan.

Benarlah adanya, semboyan "bersatu kita teguh, bercerai kita runtuh". Untuk menyatukan langkah, menyelaraskan pandangan dan sikap, terkadang diperlukan pengorbanan dan toleransi. Memupuk kebersamaan harus dilakukan secara kontinyu, terus-menerus, dalam berbagai aspek, berbagai bentuk, dan berbagai kesempatan.

Membangun budaya kebersamaan bisa dimulai dari lingkungan terkecil, yaitu keluarga. Budaya kebersamaan yang telah dipupuk di lingkungan keluarga akan terus dibawa dalam lingkungan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Untuk itu, kuncinya adalah rendah hati dan toleran terhadap perbedaan. 🌟

Jakarta, September 2017



LESTARIKAN SUBAK LEWAT KLASTER PADI ORGANIK

Melalui program CSR-nya, Indonesia Power UP Bali mendukung konsep “*Tri Hita Karṇa*” dalam menjaga kelestarian Subak dan lingkungan sekitarnya agar tetap lestari. Dukungan tersebut diejawantahkan melalui pengembangan pertanian organik terintegrasi dengan fokus utama tanaman padi organik dan kelapa wulung.

KLASTER

Tri Hita Karṇa merupakan konsep dengan nilai menjaga hubungan dengan Tuhan Yang Maha Kuasa, hubungan dengan alam agar tetap lestari, dan hubungan harmonis dengan sesama manusia. Karenanya, pengembangan pertanian padi organik dilaksanakan UP Bali untuk menjaga kelestarian dan kualitas lingkungan.

Disamping itu, program CSR yang sesuai dengan misi perusahaan “Bersahabat dengan Lingkungan” ini juga bertujuan untuk meningkatkan ekonomi masyarakat sekitar sekaligus sebagai pembelajaran bagi para petani. Adapun pola program yang dilaksanakan dengan membentuk klaster binaan dalam satu wilayah atas rekomendasi pemerintah setempat. Pengembangan klaster ini sangat diperlukan untuk meningkatkan produksi padi yang akan mendorong terwujudnya ketahanan pangan di daerah.

Untuk itu, UP Bali menggandeng beberapa pihak dalam pelaksanaan program CSR tersebut. Di antaranya, DLHK Kota Denpasar, Dinas Pertanian Kota Denpasar, Dinas Perikanan Kota Denpasar, Dinas Kebudayaan Kota Denpasar, Palimanan, Pekaseh, Kelian Subak, Kepala Desa Pinatih, serta Kelian Adat Anggabaya.

Sementara itu, target sasaran dari program ini adalah kelompok masyarakat yang tergabung dalam anggota Subak yang jumlahnya sekitar 50 orang serta masyarakat sekitarnya. Pada tahap awal, akan dikembangkan Klaster Padi seluas 10 hektar dengan basis perlakuan organik untuk mendukung kelestarian lingkungan.

Kemudian, juga akan dibentuk Klaster Wanita Tani (KWT) dalam pengembangan Kawasan Rumah Pangan Lestari (KRPL). Melalui KWT, diharapkan dapat meningkatkan perekonomian dan pemberdayaan wanita yang berjumlah sekitar 20 orang. Baik pengembangan Klaster Padi maupun KWT dilaksanakan dalam beberapa tahap kegiatan, yaitu tahap persiapan, tahap implementasi, penguatan organisasi kelompok, pengembangan program terintegrasi, dan tahap pelaporan.

MANFAAT

Bagi petani dan masyarakat sekitar, ada manfaat-manfaat yang dapat mereka rasakan melalui program. Di antaranya, terjadi peningkatan produksi padi, dari ukuran awal panen adalah 5,5 ton per hektar dengan pengukuran sesuai standar BPS melalui pengukuran Ubinan. Indikator peningkatan produksi mengacu kepada panen awal sebelum program dilaksanakan, bukan kepada hasil produksi dibandingkan dengan panen sebelumnya. Mengingat, terdapat siklus penurunan hasil panen karena keadaan cuaca dalam siklus tanam.

Manfaat berikutnya adalah adanya peningkatan Usaha Menengah, Kecil, dan Mikro (UMKM) yang terlibat. Kemudian, terjadi peningkatan jumlah anggota yang turut serta dalam pengembangan Klaster Padi. Usaha mina padi dan penanaman tanaman sela bernilai ekonomi pun semakin berkembang sehingga dapat menambah nilai ekonomi petani, selain dari hasil padi.

Disamping itu, tercapai peningkatan nilai ekonomi Klaster Padi dengan diversifikasi produk yang dihasilkan. Di sini, ada penciptaan usaha dengan peningkatan penjualan beras selain penjualan produk utama, yang selama ini hanya menjual Gabah Kering Panen (GKP).

Sedangkan, bagi Indonesia Power sendiri, program ini memberikan manfaat, antara lain terjalannya sinergi dengan kelompok masyarakat, pemerintah, dan



perusahaan lainnya; mendukung PROPER; serta mengimplementasikan visi dan misi perusahaan. Selain itu, program ini sekaligus mendukung Program Pemprov Bali dalam mewujudkan “Bali Clean and Green Province” serta memperbaiki lingkungan dengan tidak menggunakan bahan kimia berbahaya.

PERCONTOHAN

Program ini direncanakan akan menjadi agenda rutin yang dilaksanakan minimal selama tiga tahun. Hasilnya akan selalu dipantau atau dievaluasi supaya dapat berjalan kontinu dan semakin bermanfaat positif ke depannya. Untuk program CSR di

tahun ini, telah dilaksanakan Rapat Terpadu untuk membahas hasil *monitoring* dan evaluasi pada 14 Desember 2017, dan ini melibatkan dinas-dinas terkait dan Subak Anggabaya.

Ke depannya, program Subak Organik ini diharapkan dapat menjadi program percontohan (Sekolah Lapang) bagi para petani, pemerintah, serta *stakeholders* lainnya. Khususnya, percontohan dalam pengembangan kelompok berbasis masyarakat melalui pertanian organik, kelestarian lingkungan, pemberdayaan perempuan, serta sinergi antar lembaga.

Program Pertanian Organik ini berhasil mendapatkan sejumlah penghargaan, seperti Gold Medals THK Awards dari Pemprov Bali, Penghargaan dari Pemkot Denpasar dalam implementasi Program CSR Kota Denpasar, serta Proper Hijau UP Bali.

Sebagai informasi, Subak adalah sebuah organisasi yang dimiliki oleh masyarakat petani di Bali yang khusus mengatur tentang manajemen atau sistem pengairan/irigasi sawah secara tradisional, untuk memproduksi tanaman pangan khususnya padi dan palawija. Dengan keunikan sistem organisasinya, Subak dinobatkan sebagai situs Warisan Budaya Dunia oleh UNESCO yang dikukuhkan dalam sebuah upacara di Pura Taman Ayun, Badung, pada tahun 2012 lalu. 🌐



Sanggau

PESONA ALAM DI TAPAL BATAS NEGERI



Jembatan Kapuas Tayan



Jembatan Kapuas Tayan



Sumber air panas Sipatn Lotup



Arung Jeram Suruh Tembawang



Goa Thang Raya

Sanggau, mungkin belum banyak orang yang pernah singgah di sini atau, bahkan mendengar nama daerah ini sekalipun. Padahal, Sanggau menyimpan potensi wisata yang sayang sekali untuk diabaikan. Sanggau, bisa dibilang, memiliki pilihan tempat wisata yang lengkap, mulai dari wisata alam, budaya, sejarah, religi, kuliner, hingga belanja. Di kabupaten ini pula, terdapat sebuah pembangkit listrik tenaga uap (PLTU) yang dikelola Indonesia Power.

MUST VISITED PLACES

Sanggau merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Kalimantan Barat. Dari ibu kota provinsi, Sanggau berjarak sekitar 200 km di sebelah utara Pontianak dan dapat dicapai dalam waktu 5—6 jam. Sanggau merupakan wilayah yang berbatasan langsung dengan Malaysia.

Sebagian besar wilayahnya merupakan dataran tinggi yang berbukit dengan banyak

hutan dan rawa, serta dialiri beberapa sungai, seperti Sungai Kapuas dan Sungai Sekayam. Letaknya yang berada di bagian tengah Pulau Kalimantan membuat Sanggau tidak memiliki pantai-pantai indah seperti di daerah lain. Kendati demikian, kondisi alam Sanggau mampu memikat para wisatawan, khususnya para petualang alam, yang ingin menjelajahi keindahan bukit dan hutan-hutan Sanggau.

Salah satu daya tarik wisata Sanggau adalah keunikan sumber air panas Sipatn Lotup. Sumber air panas Sipatn Lotup berada di daerah, yang secara geografis, tidak memiliki gunung berapi. Seperti halnya air panas dari gunung berapi, air panas Sipatn Lotup juga mengandung belerang.

Sipatn Lotup dapat dicapai dalam waktu sekitar 2,5 jam dari pusat kota Sanggau dengan jarak tempuh sekitar 70 km. Kondisi jalan yang masih berupa tanah kuning dan sulit dilalui terutama di musim hujan membuat perjalanan ke Sipatn Lotup membutuhkan waktu lebih panjang.

Meskipun begitu, Sipatn Lotup layak masuk dalam daftar “*must visited place*” di Sanggau.

Adapula Goa Thang Raya yang berada di Beduai, sekitar 2 jam perjalanan dari Kota Sanggau. Konon, goa sepanjang 100 m ini dulunya adalah rumah adat panjang (rumah suku Dayak) yang menjadi bebatuan. Bagian dalam goa berupa jalan berliku yang menyerupai sebuah kamar dan dihuni ratusan kelelawar. Goa Thang Raya merupakan salah satu tempat yang disakralkan sebagai tempat suci

WISATA ADRENALIN

Sejak tahun lalu, Sanggau juga memiliki sebuah *landmark* yang menjadi ikon kabupaten ini, yaitu Jembatan Kapuas Tayan. Jembatan yang terletak di Kota Tayan ini ditengarai menjadi jembatan terpanjang di Kalimantan, dengan panjang 1.480 m, yang membentang di atas Sungai Kapuas. Jembatan Kapuas Tayan menampilkan keindahan rancang bangun modern yang didominasi warna merah-putih.

Bagi pecinta olahraga penuh petualangan dan memacu adrenalin, bisa mencoba tantangan arus Arung Jeram Suruh Tembawang di Entikong, sekitar 2,5 jam perjalanan dari Kota Sanggau. Arung jeram ini memiliki 20 riam (kesulitan) yang terjal dengan waktu tempuh dari Entikong ke Suruh Tembawang 5—12 jam, tergantung pada kondisi air serta memiliki tikungan sungai yang sempit. 🌊

TINGGALKAN HAL TABU JADILAH PROFESIONAL



DALAM DUNIA PROFESIONALISME, MENUNDA PEKERJAAN ADALAH HAL TABU DAN TERLARANG UNTUK DILAKUKAN. SIKAP SENANG MENUNDA PEKERJAAN MERUPAKAN KEBIASAAN BURUK YANG MEMBUAT SESEORANG KEHILANGAN KESEMPATAN, BAHKAN MENGHANCURKAN KARIRNYA.

PRIORITAS

Sikap menunda pekerjaan kerap terjadi di saat seseorang dihadapkan pada dua hal, yakni pekerjaan yang dianggap mudah dan pekerjaan yang dianggap sangat sulit. Namun, saat semua pekerjaan tersebut ditunda, tanpa disadari kita telah menimbun sebuah permasalahan.

Saat pekerjaan kian menumpuk, pekerjaan mudah sekalipun takkan menjadi mudah untuk diselesaikan. Ditambah lagi, rasa malas yang kian membunyah di saat tumpukan pekerjaan kian meninggi. Hal ini tentu akan membuat kita tidak fokus pada pekerjaan sehingga berujung pada hasil yang tidak maksimal.

Dalam bekerja, kita tidak bisa memilih untuk mendapatkan tugas sesuai dengan keinginan atau minat sehingga berkenan di hati dan membuat kita *enjoy* mengerjakannya. Saat menerima tugas, apa pun kondisinya, maka kita juga menerima tuntutan untuk menyelesaikan tugas tersebut dengan baik dan tepat waktu. Sesulit apa pun, pekerjaan tersebut tetap harus dihadapi dan diselesaikan karena tidak akan terselesaikan hanya dengan menundanya.

Untuk itu, diperlukan komitmen dalam bekerja. Selain itu, juga diperlukan kemampuan dalam manajemen diri dan waktu. Kemampuan untuk memilah pekerjaan sangat diperlukan di sini. Buatlah skala prioritas dari tugas-tugas yang kita

terima berdasarkan tingkat urgensinya. Menunda suatu pekerjaan untuk pekerjaan lain yang lebih urgen, bukanlah termasuk sikap menunda pekerjaan.

Awali pagi dengan pekerjaan yang sulit atau tingkat urgensinya tinggi terlebih dahulu dan menutupnya dengan tugas-tugas yang ringan. Sebaliknya, kita juga bisa melakukan pemanasan di pagi hari dengan tugas-tugas yang ringan, baru kemudian beranjak ke tugas-tugas yang lebih sulit. Kita bisa memilih di antara dua cara tersebut, selama kita merasa nyaman dalam mengerjakannya.

TENGGAT WAKTU

Jika sudah menentukan skala prioritas, kita bisa merancang langkah-langkah efektif untuk menyelesaikan pekerjaan. Buatlah catatan-catatan penting terkait pekerjaan tersebut, termasuk tenggat waktunya sehingga bisa berfungsi sebagai *reminder*.

Adanya tenggat waktu juga bisa menjadi prioritas. Sekalipun tidak ada tenggat waktu yang ditetapkan oleh atasan, bukan berarti pekerjaan tersebut tidak memiliki target penyelesaian. Hanya saja, di sini kita diberi keleluasaan untuk menyelesaikan sesuai dengan waktu kita.

Untuk itu, supaya pekerjaan tidak terbengkalai, kita bisa menetapkan sendiri tenggat waktu untuk setiap pekerjaan yang kita terima. Kita pun bisa menyelesaikannya dengan cara mencencil pekerjaan tersebut atau mengerjakannya di sela-sela pekerjaan lainnya.

Yang terpenting adalah tidak ada pekerjaan yang menjadi lebih baik dengan menundanya. Jadikanlah, hal ini sebagai prinsip dalam bekerja. Dengan begitu, kita tidak akan tergoda untuk bersantai-santai agar kita pun tak perlu menggantikan waktu yang terbuang dengan bekerja lembur. 🌀

Mari Gunakan Peralatan Listrik untuk Kehidupan Lebih Baik

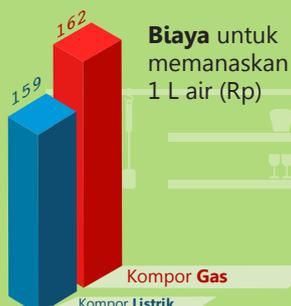
Keunggulan Kendaraan Listrik:

- Bebas polusi & anti bising
- Lebih efisien
- Tanpa emisi
- Akselerasi yang optimal
- Minim perawatan



Keunggulan Kompor Listrik:

- Tidak ada nyala api (tidak berpotensi kebakaran)
- Suhu masak lebih presisi & bisa bervariasi
- Mudah digunakan, dibersihkan & dipindahkan
- Ramah lingkungan



Sumber : PT PLN (Persero)