

Enermia

Edisi Februari 2024

BE EARTH FRIENDLY



SCAN ME

BUKIT ASAM
JUARA SFRC

BERJAYA
DENGAN DIGITALISASI

KURMA RENDAM,
MEMANG BOLEH?

redaksi Enermia

BE EARTH FRIENDLY

KETUA PENGARAH

Niko Chandra

PIMPINAN REDAKSI

Hendri Mulyono

REDAKTUR PELAKSANA

Putri Ayu Fatmawati

WK. REDAKTUR PELAKSANA

Rini Asmiyati

SEKRETARIS REDAKSI

Didi Aryadi

KOORDINATOR LIPUTAN

Risa Adriani

PRODUKSI DAN DISTRIBUSI

Nur Arif Fadlillah

EDITOR & LAYOUT

Arman Adnan, Cecep Irfan

KORESPONDEN**Muara Enim & Lahat:**

Anisa Tanjung, Erizaldi,
Tyas S. Adi Wibowo

Palembang:

Yulian Sudarmawan, Asyhari Prima Nanda,
Ricky Aditya, Tri Rusyda Utami

Jakarta:

Michael Agustinus

Ombilin:

Alman Syarif, Andrea Neldi

Tarahan:

Gilang Bayu Pradana

ALAMAT REDAKSI

Humas PT Bukit Asam Tbk,

Kantor Besar Lama,

Jl. Parigi No. 1 Tanjung Enim
Sumatera Selatan 31716

Telepon +62734451096, +62734452352,

Faksimili +62734451095, +62734452993,

✉ majalah@bukitasam.co.id,

🌐 <http://www.ptba.co.id>,

📘 PT Bukit Asam Tbk,

🐦 @BukitAsamPTBA,

📷 bukitasamptba

Redaksi menerima artikel, berita, karikatur yang terkait pertambangan batu bara dari pembaca. Lampirkan gambar/foto dan identitas penulis ke alamat email redaksi yang tertera di atas. Panjang naskah maksimal dua halaman A4.



Dear Readers

Dalam rangkaian memperingati HUT Bukit Asam ke-43, perusahaan menggelar sejumlah pertandingan. Tentu saja, pertandingan itu seru dan menarik. Tapi, yang lebih seru lagi, panitia mengatur anggota tim tidak berdasarkan pada satuan kerja (satker) tapi membaurnya dalam tim-tim tertentu. Tak ada lagi 'orang keuangan' versus 'orang SDM'.

Sebelumnya, memang, dalam Rapat Kerja awal Januari 2024, Dewan Direksi mengadakan kegiatan tambahan bertajuk Synergy Summit: Building Bridges for Leaders. Tujuannya, tak lain, membangun budaya perusahaan yang cocok bagi insan-insan Bukit Asam, termasuk jajaran direksi tentu saja, dalam menghadapi masa depan perusahaan yang sangat menantang. Pada kesempatan itu, Jajaran Direksi merumuskan apa yang disebut sebagai AKSI, akronim dari Akuntabel, Keberlanjutan, Sinergi dan Inovasi.

AKSI adalah sebuah tema transformasi budaya di Bukit Asam. Dari sini, kemudian, Bukit Asam melakukan transformasi budaya perusahaan yang sesuai dengan tantangan zaman untuk mencapai visi perusahaan.

Kita tahu, perusahaan memang berjalan dalam suatu sistem yang rumit. Untuk mengurai kerumitan tersebut, manajemen membentuk departemen-departemen atau unit-unit kerja tertentu. Dalam kondisi ini, seringkali, dalam unit-unit kerja ini secara pelan-pelan akan terbentuk sub-sub budaya perusahaan. Frasa orang 'humas, orang CSR, orang tambang, orang keuangan dan sebagainya,' adalah kondisi yang sering kita dengar. Kesannya eksklusif. Padahal, mereka bekerja dalam suatu perusahaan yang sama.

AKSI berupaya mengikis eksklusivisme tersebut. Dan, kami menjadikan sebagai tema Laporan Utama Majalah Enermia edisi Februari 2024.

Tentu saja, kami juga menurunkan banyak tulisan lain yang menarik. Antara lain, tulisan betapa pedulinya Bukit Asam dengan pendidikan masyarakat. Sebut saja, cerita dari Pulau Tegal di wilayah operasional Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan, tulisan tentang literasi ketika orang dipermalukan karena membaca buku yang dianggap salah dan banyak lagi artikel-artikel lainnya. Kita sama-sama belajar, sesuatu yang memang di-*encourage* sebagai continuous learning yang menjadi bagian dari AKSI. **E**

So, yuk kita ber-AKSI.

Salam

Redaksi



DAFTAR ISI

SAATNYA BER-AKSI

Bukit Asam berinisiatif membangun budaya perusahaan baru yang sesuai dengan kondisi zaman. Mengacu pada nilai-nilai AKHLAK.

26-33 Kabar Utama

04 CEO Message

05 Prestasi

Bukit Asam Juara SFRC



10-11 Sosok



Fenny Widyastuti
Vice President
SDM Strategik

SDM ENABLER TRANSFORMASI!

12 Cerita Tambang

Perempuan di Tengah Tambang

24-25 AKHLAK

Ayo Ber-AKSI

06-10 Lintas

Berjaya dengan Digitalisasi

Ketika Pelajar Berkompetisi

13-23 Matahati

Pendidikan

Pemusnah Sampah untuk Muara Enim

Manisnya Cuan Rongsok

Mereka yang Lolos

Khitanan Massal di Lima Kecamatan

34 Gaya Hidup

Baca Kok Malu

Sebagian orang malu menunjukkan buku apa yang sedang mereka baca....



Kurma Rendam....

Anak-anak Bermain Warna



Rumah Berbahan Fly Ash

Pompa Irigasi bagi Petani



37 Sobat Kita

Carlos Dacosta Gomes

Filosofi Berolahraga

Olahraga erat kaitannya dengan dunia kerja. Ada konsep *fair play*. Kita tidak harus selalu benar.



Menjaga Semangat AKSI

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Insan Bukit Asam yang saya cintai dan banggakan,

Terima kasih kepada seluruh insan Bukit Asam karena saya melihat banyak perubahan ke arah yang semakin baik. Salah satunya adalah semangat dan keberanian dalam pengambilan keputusan. Semangat dalam keberanian mengambil keputusan ini menjadikan kita sebagai agen perubahan untuk perusahaan. Hal ini merupakan salah satu perwujudan dari Akuntabel, perilaku yang menjadi fokus kita menuju transformasi budaya.

Saya ingin semangat AKSI (Akuntabel, Keberlanjutan, Sinergi, Inovasi) terus dihayati, diterapkan dan menjadi pondasi dalam setiap aspek kegiatan yang kita lakukan. Saya yakin, implementasi AKSI yang merupakan turunan dari AKHLAK ini dapat membawa Bukit Asam menuju arah yang semakin baik.

Saya juga ingin mengingatkan bahwa kita perlu menjadi insan yang Akuntabel dengan memastikan seluruh kelengkapan pekerjaan, baik administratif dan teknis telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta selalu menjaga aspek *Good Corporate Governance*. Harapannya, setiap pengambilan keputusan dapat selalu melihat dari berbagai macam sudut pandang mulai dari teknis, bisnis dan komersial, keuangan, legal, manajemen risiko, dan sudut pandang lain yang krusial.

Akhir kata, saya berharap semangat kebersamaan dan perjuangan insan Bukit Asam di awal tahun ini dapat terus terjaga, sehingga kita dapat melakukan akselerasi terhadap program-program kerja dan pengembangan yang telah kita rencanakan. Dengan begitu, saya berharap seluruh target yang kita cita-citakan bersama dapat tercapai.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh. 

Arsal Ismail

Direktur Utama

Bukit Asam Juara SFRC

Lima kegiatan lomba: Firefighter Competency Test, Structural Fire Fighting, Road Accident Rescue, Water Rescue dan Firefighter Combat Challenge. Bukit Asam berprestasi.

Memasuki tahun pertama, kompetisi Sumatera Fire & Rescue Challenge (SFRC) sukses digelar di Tanjung Enim, 19-22 Februari 2024 sebagai bagian dari peringatan bulan Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3). Bukit Asam memborong berbagai penghargaan dalam kompetisi tersebut.

Dengan mengirimkan dua tim perwakilan, Bukit Asam-Tim A menjadi juara umum. Disusul Mifa Bersaudara pada posisi kedua, dan PT Putra Perkasa Abadi Site Bukit Asam pada posisi ketiga.

Direktur Operasi & Produksi Bukit Asam Suhedi menyampaikan ucapan selamat kepada seluruh peserta yang sudah mengikuti seluruh rangkaian acara dengan baik. Dia berharap, SFRC dapat bermanfaat bagi setiap perusahaan yang telah berpartisipasi. "Saya berharap seluruh ilmu dan pengalaman yang

didapatkan mampu meningkatkan kemampuan para tim rescue untuk perusahaan masing-masing," ujarnya.

Dengan diadakannya SFRC di tingkat regional, Ketua Badan Pengawas Pertapindo, Muhammad Hendrasto menerangkan bahwa kompetisi ini menguji kemampuan seluruh peserta. "Agar tidak ada gap keahlian dan kemampuan antar peserta, maka bagi peserta yang belum menjadi juara akan diadakan program pengembangan kapasitas," ujarnya.

Hal ini menjadi salah satu agenda Pertapindo untuk dapat menaungi *Emergency Response Team* (ERT), agar kualitas K3 di Indonesia dapat terus meningkat.

Sebagai informasi, kompetisi ini diikuti oleh 15 tim, dengan total 146 personil *Emergency Response Team* (ERT) dan 49 Observer dari 24 perusahaan yang ber-



beda untuk menilai kemampuan para personil ERT yang bertanding dalam ajang ini.

Terdapat lima kegiatan yang akan dilombakan yaitu; *Firefighter Competency Test*, *Structural Fire Fighting*, *Road Accident Rescue*, *Water Rescue*, dan *Firefighter Combat Challenge*. Kompetisi berlangsung mulai dari 19-22 Februari 2024.

Diselenggarakan di Tanjung Enim, SFRC mendapat sambutan antusias dari masyarakat sekitar. Hal ini tentunya mendorong upaya perusahaan dan pemerintah daerah untuk menjadikan Tanjung Enim sebagai Kota Wisata.

Perhelatan *closing ceremony* SFRC menjadi penutup rangkaian peringatan Bulan K3 yang diadakan oleh Bukit Asam. Dibuka sejak 12 Februari 2024, terdapat 11 kegiatan Bulan K3 yang diikuti oleh seluruh insan Bukit Asam.

■ Michael Agustinus

“ Kompetisi ini diikuti oleh 15 tim, dengan total 146 personil Emergency Response Team (ERT) dan 49 Observer dari 24 perusahaan yang berbeda untuk menilai kemampuan para personil ERT yang bertanding dalam ajang ini.



Anak-anak Bermain Warna

Sebanyak 466 anak dari berbagai wilayah mengikuti lomba mewarnai Peringatan HUT Bukit Asam ke-43.

Masih dalam semarak peringatan Hari Ulang Tahun (HUT) yang ke-43 tahun, Bukit Asam menggelar lomba mewarnai tingkat PAUD dan TK yang diadakan mulai dari bulan Januari hingga bulan Februari 2024. Mengusung tema "Pioneering The Future", Ketua Panitia HUT Bukit Asam ke-43, Deniswara Nur Fadilah Putra, mengatakan bahwa perlombaan ini diadakan untuk mendorong inovasi dan kreativitas anak bangsa dengan semangat pionir.

"Lomba ini tidak hanya menjadi ajang kompetisi semata, tetapi juga menjadi wahana untuk merangsang kreativitas peserta. Harapannya, melalui lomba ini

para adik-adik dapat menumbuhkan rasa percaya diri dalam memberi warna pada karya-karyanya," ungkap Deniswara.

Sebanyak 466 anak dari berbagai wilayah turut mendaftar untuk mengikuti lomba ini. 415 diantaranya, dapat dinikmati hasil karyanya dapat dilihat melalui laman media sosial Instagram dengan tagar #HUTBukitAsam43. Dari jumlah peserta tersebut, sebanyak 94 anak tergabung dalam kategori PAUD dan 321 anak dari kategori TK.

Salah satu orang tua dari pemenang kategori PAUD, ibu dari Rumaisha menyambut dengan baik perlombaan ini dengan mempersiapkan peralatan dan

mencari tahu tentang tema yang diusung pada HUT Bukit Asam ke-43. "Semoga semakin tahun penyelenggaraanya kian bagus dan sering membuat kegiatan seperti ini," ungkaphya.

Proses seleksi dan penjurian lomba berlangsung ketat, dengan 345 peserta dari ring 1 perusahaan, dan 70 peserta dari luar ring 1 perusahaan. Proses penjurian lomba mewarnai mengajak Bartega Studio, studio seni terkemuka untuk menilai hasil karya peserta. Tak hanya itu, Bukit Asam juga menggaet seniman lokal Muara Enim untuk memastikan keobjektifan dan kualitas penilaian.

Putri Ayu Fatmawati, Rini Asmiyati

Mereka yang Menang:

Kategori TK:

- **Juara 1:**
Ghazi Eltsabit Danadyaksa
(TK Enderun Islamic)
- **Juara 2:**
Muhammad Tsaqif Hartono
(TK Al Ikhsan)
- **Juara 3:**
Raih Ashdaq Nasution
(TK Assyifa)
- **Juara 4:**
Tasya Namira Nasution
(TK Harapan 2)
- **Juara 5:**
Fathan Alfa Rizqi
(TK IGM)

Kategori PAUD:

- **Juara 1:**
Rumaisha Atira Mecca S.
(Rainbow Kids)
- **Juara 2:**
Namiyah Khafa Karima
(Palm Kids)
- **Juara 3:**
Ahmad Ismail Haryanta Islami
(Belum Sekolah)
- **Juara 4:**
Desak Putu Raya Parwati
(Belum Sekolah)
- **Juara 5:**
Isvara Salasika Lifi
(Palm Kids)



BERJAYA DENGAN DIGITALISASI

Bukit Asam melakukan pengembangan teknologi dan digitalisasi sebagai langkah strategis untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan ketepatan. Mengurangi risiko *human error*.

Program digitalisasi tak hanya sekadar mengikuti tren mengikuti perkembangan teknologi. Tapi, digitalisasi nyata-nyata membawa manfaat, membuat pekerjaan menjadi efektif dan efisien. Tengok saja faedah digitalisasi di Bukit Asam.

Bukit Asam melakukan digitalisasi untuk mendukung aktivitas operasional Perusahaan. Seluruh kegiatan operasi mulai dari produksi di pertambangan hingga pelabuhan dapat dipantau secara real time melalui ponsel dengan in-house super app CISEA (Corporate Information System and Enterprise Application).

"Kami mengelola bisnis secara modern, profesional, dan terpercaya dengan memanfaatkan teknologi digital yang canggih," ungkap Arsal Ismail, Direktur Utama Bukit Asam. "Pengembangan teknologi dan digitalisasi merupakan langkah strategis untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta ketepatan. Hal ini juga untuk mengurangi risiko *human error*," dia menegaskan.

Arsal menjelaskan aplikasi CISEA, misalnya, mengintegrasikan beberapa sistem sekaligus. Untuk kegiatan penambangan, CISEA memiliki *Map Operational (MAPO)*, *Slope Stability Radar*, *Mine Operation System*. Dengan aplikasi ini, posisi alat-alat tambang dan kinerja operator bisa di monitor melalui MAPO yang terintegrasi dengan *Fleet Management System* serta GPS tracking. *Slope Stability Radar* dapat mendeteksi perubahan atau pergerakan pada lereng permukaan dari waktu ke waktu untuk memastikan keselamatan operasional penambangan. *Mine Operation System* memonitor proses dari perencanaan produksi dan angkutan, realisasi produksi, hingga pengeluaran batu bara dan penggunaan BBM di penambangan.

Kemudian, untuk kegiatan pengangkutan, CISEA punya *Supervisory Control & Data Acquisition (SCADA)*, *Cargo Tracking System*, *Automatic Train Loading Station (ATLS)*. SCADA mengontrol peralatan pertambangan seperti *Belt Conveyor* secara otomatis. Proses kedatangan kereta, pengangkutan, sampai bongkar muat di pelabuhan/dermaga bisa diketahui lewat *Cargo Tracking System*. ATLS mampu mendeteksi dan memasukkan batu bara ke gerbong kereta api secara efisien dan aman.

"Manfaat dari digitalisasi ini adalah pengambilan keputusan yang menjadi lebih cepat dan akurat. Selain itu juga mendukung implementasi praktik pertambangan terbaik (*Good Mining Practice*)," Arsal menjelaskan.

Sementara, untuk aktivitas di pelabuhan, pada aplikasi CISEA terdapat *Coal Handling Facility*, *Vessel Track* dan *Customer Information System*. Fungsi *Coal Handling Facility* adalah otomatisasi dan analisis data secara *real time* untuk mengoptimalkan penanganan, penyimpanan, dan pengangkutan batu bara. *Vessel Track* untuk memantau pergerakan dan lokasi kapal pengangkut batu bara. Lalu *Customer Information System* untuk menginformasikan ketersediaan produk, harga, kontrak dan informasi penting lainnya bagi pelanggan.

"Tidak hanya mendorong kinerja, digitalisasi juga kami lakukan untuk meningkatkan layanan kepada konsumen maupun masyarakat luas," ujar Arsal.

Tentu saja, Arsal tak berlebihan. Sejumlah penghargaan diterima Bukit Asam berkat keberhasilan digitalisasi ini. Di antaranya adalah Runner-up ASEAN Coal Award 2023 dalam ajang ASEAN Energy Award bidang Coal Handling and Distribution, 4 penghargaan dalam ajang Indonesia Digital Innovation & Achievement (IDIA) Awards 2023, serta Top Digital Implementation 2023 #Level Stars 5 dalam Top Digital Awards 2023.

■ Michael Agustinus





Ketika Pelajar **BERKOMPETISI**

Memperingati ultah ke-43, Bukit Asam menggelar perlombaan cepat-tepat untuk siswa-siswi, mulai dari sekolah tingkat dasar sampai menengah atas. Ada juga lomba pidato Bahasa Inggris.

Suasana di Museum Batu Bara pada 5-7 April 2024 sungguh meriah. Maklum, ada lomba di salah satu ikon tujuan wisata di Tanjung Enim yang memang memiliki fasilitas serba lengkap tersebut. Bukit Asam kembali menggelar Lomba Cepat Tepat. Pesertanya, mulai dari pelajar Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP) hingga Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan (SMA/SMK).

Berbeda dengan tahun lalu, kali ini Bukit Asam turut menghadirkan *Speech Competition* untuk mendukung kreativitas dan kemampuan pelajar dalam berbahasa Inggris. Kompetisi ini hadir sebagai salah satu rangkaian dari perayaan Hari Ulang Tahun (HUT) ke-43 Bukit Asam.

Rangkaian kompetisi ini ditujukan untuk seluruh pelajar dari sekitar wilayah operasional Bukit Asam. Sebanyak 42 SD, 23 SMP, dan 21 SMA dalam formasi tim mengikuti Lomba Cepat Tepat. Sebanyak 51 siswa SMA, 43 siswa SMP, dan 37 siswa SMA mengikuti *Speech Competition*. Total terdapat 320 peserta

yang berpartisipasi di tahun ini.

General Manager Unit Pertambangan Tanjung Enim Bukit Asam Venpri Sagara menyampaikan, kompetisi ini merupakan momen untuk para pelajar mengukur kemampuan diri agar dapat menjadi visioner muda yang berkembang dari energi, antusiasme, dan ide-ide yang dihasilkan.

"Semoga selama kompetisi ini, adik-adik bisa mengambil banyak pelajaran. Karena ini bukan hanya soal siapa pemenangnya, tapi sejauh mana adik-adik para pelajar bisa mengetahui kemampuan dirinya," ujarnya.

Sementara itu, Jollyn Audrey Lee, peserta sekaligus pemenang *Speech Competition* dari SMA Santo Yosef Lahat merasa beruntung bisa mendapatkan pengalaman yang berharga dari kompetisi ini.

"Tentunya, terima kasih kepada Bukit Asam, kami bisa memberikan opini dan membawakannya dalam *speech* mengenai *How we see energy in the future*,"



ujarnya.

Tema tersebut diangkat sebagai upaya Bukit Asam dalam mengusung semangat 'Pioneering The Future', untuk menjadi yang terdepan dalam menciptakan perubahan positif dan inovasi yang membawa dampak jangka panjang, khususnya dalam bidang energi.

Selain itu, pada kompetisi Lomba Cepat Tepat para peserta berharap agar lomba dapat diadakan lagi di tahun berikutnya.

"Kami sangat berharap untuk Lomba Cepat Tepat dapat kembali diadakan di tahun depan dengan soal yang lebih menantang dan bervariasi," ujar Aura Rizka, Rio Ferliuwan dan M Gigih dari SMAN 1 Unggulan Muara Enim.

■ Tyas S. Adi Wibowo

General Manager Unit Pertambangan Tanjung Enim Bukit Asam Venpri Sagara menyampaikan, kompetisi ini merupakan momen untuk para pelajar mengukur kemampuan diri agar dapat menjadi visioner muda yang berkembang dari energi, antusiasme, dan ide-ide yang dihasilkan.



Fenny Widyastuti
Vice President SDM Strategik

SDM, ENABLER TRANSFORMASI!



Untuk menghadapi dunia industri 4.0 dan persaingan global tentu saja SDM Strategik berkomitmen untuk mempersiapkan pegawai memiliki kompetensi yang relevan dengan kebutuhan industri saat ini.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang berharga bagi perusahaan. Memiliki pegawai yang berkualitas dan berkompoten akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Bukit Asam sangat serius dalam mengelola Sumber Daya Manusia, hal ini ditunjukkan dengan adanya 2 Satuan Kerja yang menangani fungsi Pengelolaan Sumber Daya Manusia, yaitu SDM Strategik (SDMS) dan SDM Operasional (SDMO). SDM Strategik memegang fungsi vital dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia di Bukit Asam, SDMS bertanggung jawab terhadap pembuatan kebijakan, *organizational development*, pengelolaan talent *management* secara *end-to-end* (rekrutmen, pengelolaan karir dan kinerja hingga talent mobility), serta fungsi yang paling penting yaitu: learning and development pegawai.

Sedangkan untuk SDM Operasional (SDMO) memiliki tugas untuk mengelola hal-hal yang bersifat administratif seperti administrasi kepegawaian, payroll, layanan kesehatan dan hubungan industrial.

Ketertarikannya terhadap dunia Sumber Daya Manusia, membawa Fenny Widyastuti menjadi nakhoda pada Satuan Kerja SDM Strategik PT Bukit Asam Tbk, "Saya pertama kali ditugaskan sebagai Spesialis SDM Pratama dan ditempatkan di Assesment Center dan setelah perjalanan panjang. Alhamdulillah, sekarang diberi amanah sebagai VP SDM Strategik," kenangnya.

Dari semua penugasan yang telah dilalui, Jabatan Asisten Manajer Pengelolaan Asesmen memberi banyak *lesson learned* untuk Fenny. "Waktu itu di *Assesment Center* ditunjuk menjadi salah satu *profit center* perusahaan. Nah, saya harus *going extra miles* untuk menyusun strategi dan mengoptimalkan sumber daya yang ada sehingga target yang diharapkan dapat tercapai," ujar Fenny.

Berbekal pengalaman selama 15 tahun di dunia ke-SDM-an kemampuannya dalam mengelola pegawai tidak perlu diragukan lagi. Ketika ditanya soal fungsi SDM untuk mendukung proses transformasi bisnis



“ Saya percaya SDM merupakan salah satu enabler dalam mendukung transformasi perusahaan dalam menghadapi tantangan bisnis ke depan, SDM akan mempersiapkan pegawai melalui berbagai program pengembangan leadership maupun re-skilling kompetensi sehingga pegawai dapat mendukung transformasi bisnis perusahaan,” tuturnya.

perusahaan Fenny dengan penuh antusias menyampaikan jawabannya. “Saya percaya SDM merupakan salah satu enabler dalam mendukung transformasi perusahaan dalam menghadapi tantangan bisnis ke depan, SDM akan mempersiapkan pegawai melalui berbagai program pengembangan maupun re-skilling kompetensi sehingga pegawai dapat mendukung transformasi bisnis perusahaan,” tuturnya.

Untuk menghadapi dunia industri 4.0 dan persaingan global tentu saja SDM Strategik telah menyiapkan berbagai program untuk para pegawai agar dapat terus relevan dengan kebutuhan industri saat ini, Fenny menyampaikan bahwa saat ini SDM Strategik tengah berfokus pada learning and development.

“Iya saat ini SDM Strategik baru saja menyusun learning architecture pegawai yang berisi tentang program pelatihan pegawai yang disesuaikan dengan jabatannya, dilain sisi juga saat ini SDM Strategik memiliki *Project Career Development Journey* yang berfokus pada pembaharuan kompetensi teknis bagi pegawai,” ungkapnya.

Untuk menghadapi persaingan global, SDM Strategik telah menyiapkan program Bukit Asam Leadership and Acceleration Program (BLADE) yang didesain untuk meningkatkan kompetensi Global Business Perspective dan Inovasi. “Melalui Program BLADE kami bekerja

sama dengan beberapa Universitas dan Perusahaan Mitra di Luar Negeri, pada akhir Februari lalu BLADE – FL Series baru saja pulang dari Filipina setelah menyelesaikan *benchmarking* di ACEN Company dan *short course* di Asian Institute of Management,” beber Fenny.

Fenny mengingatkan di era masifnya penggunaan IT, ancaman cyber juga harus diwaspadai dengan seksama, dan ini juga menjadi salah satu fokus SDM Strategik untuk meningkatkan pengetahuan pegawai seputar dunia IT dan IT Security. “Pegawai yang literasi IT nya baik, mereka justru akan memahami dan dapat mengambil langkah-langkah terbaik untuk menjaga data-data sensitif di perusahaan, terutama infrastruktur dan elemen-elemen pendukung perusahaan yang kritikal dan kerap menerima ancaman cyber,” ujarnya.

Dalam menghadapi dunia industri yang berkembang secara dinamis Fenny menyampaikan bahwa kita dapat terus Adaptif menghadapi perubahan. “Industri mining itu terus berkembang, terutama didorong dengan adanya perkembangan teknologi, sehingga kita harus mampu untuk mengikuti perkembangan tersebut. Hal ini tentu sejalan dengan nilai Adaptif yang terdapat dalam *core values* AKHLAK,” tukas Fenny.

“Pegawai yang memiliki sifat Adaptif akan mampu menghadapi dan beradaptasi dengan berbagai perubahan yang

sangat cepat. Pada saat yang sama, mereka akan terdorong terdorong untuk berinovasi, sehingga akan memberikan added value bagi perusahaan,” tambahnya.

Dalam kaitan dengan perubahan Fenny berpendapat bahwa setiap pegawai harus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tren dan perkembangan industri pertambangan. Kemudian, secara aktif berpartisipasi dalam pelatihan dan sertifikasi, menumbuhkan inisiatif untuk belajar secara mandiri, membangun jaringan profesional yang luas, fleksibel serta terbuka terhadap perubahan.

“Kita tahu, industri terus bertransformasi. Kami mengajak seluruh pegawai di perusahaan untuk beradaptasi lebih cepat dengan perubahan dan perkembangan teknologi,” tutur Fenny.

Fenny mengakui bahwa proses belajar itu tidak mudah. “Tapi adaptasi mensyaratkan orang untuk selalu belajar. Untuk itu, pegawai harus resolute dan resilient, dalam menghadapi semua tantangan dalam proses tersebut itu,” ungkapnya.

Sebagai penutup, Fenny kembali mengingatkan untuk selalu mengacu pada nilai-nilai inti AKHLAK. “Yang saya turunkan juga penekanannya pada *integrity, respect, empowerment and empowering others*,” tuturnya. “Hal tersebut menjadi landasan utama seorang pemimpin dalam mengembangkan kualitas, kompetensi serta komitmen yang ada pada setiap pegawai. Ini akan mempermudah dalam melakukan *alignment* antara visi pribadi dan visi organisasi di manapun pegawai tersebut bernaung,” dia mengungkapkan.

“Saya percaya bahwa kita semua selalu ingin menjadi manusia yang bermanfaat bagi orang lain,” ungkap Fenny.

E Rini Asmiyati, Risa Adriani

Perempuan di Tengah Tambang

Oleh: Amanda Syafira

Hola Miners!
Ini pantu pembuka saya

*Main ke Semendo untuk makan bekasam (cakep)
Saat pulang tidak lupa membeli buah tangan (cakep)
Salam Sejahtera untuk semua insan Bukit Asam (cakep)
Perkenalkan saya Amanda dari Penambangan*

Yup, saya Amanda Syafira dari Satuan Kerja Penambangan. Sesuai nama, saya perempuan. Sekali lagi, saya memang asli perempuan, menjawab banyak pertanyaan dan keraguan bahwa perempuan di sektor pertambangan.

Ini sedikit tentang Satuan Kerja Penambangan. Satuan Kerja Penambangan sendiri sekarang berada dibawah pimpinan seorang Vice President, serta memiliki 8 Assistant Vice President atau disingkat AVP. Kedelapan AVP tersebut terbagi menjadi AVP Evaluasi dan Pelaporan Penambangan (EPP, dan saya berada disini), AVP Kendali Operasi Harian dan Penunjang (KOHP), AVP Penambangan Air Laya, AVP Muara Tiga Besar, AVP Penambangan Banko 1, AVP Penambangan Banko 2, AVP Penambangan Swakelola 1 dan AVP Penambangan Swakelola 2.

Kami di Satuan Kerja EPP memiliki tanggung jawab untuk mengorganisir dan mengkoordinir seluruh kegiatan evaluasi dan pelaporan Penambangan Unit Pertambangan Tanjung Enim (UPT). Sebagai seorang 'mimin' (read: admin), saya dan rekan lainnya bertugas untuk merampung laporan-laporan rutin, administrasi rutin. Kami juga bertanggung jawab untuk membantu menyediakan kebutuhan data terkait dengan administrasi serta kontrak di lingkup penambangan.

Bergabung di Satuan Kerja EPP memberi saya beragam pengalaman serta mengasah soft skill saya karena kami dituntut untuk mampu menghadapi pihak kedua/mitra kerja/kontraktor dengan beragam skenario yang berbeda-beda dengan baik dan solutif tanpa meninggalkan konflik interpersonal. Kalau boleh



jujur, pada awalnya saya merasa dunia yang saya masuki sangatlah baru dan terasa cukup berat.

Sebab, saat selesai mengikuti Pembinaan Mental, Fisik dan Disiplin (BINTALFISDIS) pada April 2021 dan dilanjut menjalani program On The Job Training (OJT) di EPP, saya diminta untuk melakukan review beberapa kontrak pekerjaan yang ada di lingkup penambangan. Dan, wah, otak saya membeku rasanya. Maklum, saya belum paham betul bahasa kontrak. Tapi, saya terus belajar dan tentu saja saya akhirnya bisa.

Bergabung dengan Bukit Asam pada 2021 serta sempat menjadi pegawai termuda. Tak, tahulah kalau sekarang. Sebagai pegawai termuda (belum tau kalau sampai sekarang) membuat saya meyakini bahwa bermimpi itu sangat sah dan diperbolehkan. Dulu saat bersekolah di SMK dan memilih jurusan Geologi Pertambangan, menjadi bagian dari jajaran pegawai Bukit Asam hanya menjadi garis besar angan yang belum saya yakini mampu terwujud. Pada 2021, mimpi itu terealisasi.

Ini tulisan pertama saya. Mohon maaf kalau ada yang salah. Kepada Allah SWT saya memohon Ampun. Ini ya pantun penutupnya.

*Bangun rumah pakai batubata (Cakep)
Interiornya pakai kayu rotan (Cakep)
Cukup disini dulu perjumpaan kita (Cakep)
Sampai bertemu di lain kesempatan.*

Tertanda,
Amanda Syafira
Satuan Kerja Penambangan
10 Februari 2024 

Matahati

act to inspire



Suatu Hari di Pulau Tegal

16 **MANISNYA
CUAN
RONGSOK**

19 **KHITANAN MASSAL
DI LIMA
KECAMATAN**

20 **RUMAH
BERBAHAN
FLY ASH**

Pendidikan

Sebagai sebuah perusahaan, Bukit Asam meyakini bahwa pendidikan adalah salah satu modal dasar untuk menjadikan kehidupan yang lebih baik. Dari sini, kami para pemimpin senior dan pegawainya mendukung serta memperkuat komunitas-komunitas utama sebagai praktik kemasyarakatan yang baik. Tentu saja, praktik-praktik kemasyarakatan yang baik pada umumnya berbeda-beda tergantung pada ukuran, kompleksitas, dan lokasi perusahaan. Perusahaan yang lebih besar diharapkan memiliki pendekatan yang lebih komprehensif.

Sebagai contoh keterlibatan perusahaan dalam komunitas misalkan: ikut berperan dalam meningkatkan standar pendidikan dari sisi dukungan peningkatan infrastruktur fasilitas kegiatan belajar mengajar dan kompetensi tenaga pendidik melalui pelatihan-pelatihan yang relevan serta pemberian beasiswa bagi peserta didik yang dalam pelaksanaannya dapat bekerjasama dengan lembaga-lembaga yang memiliki kredibilitas dan berpengalaman dengan praktik-praktik terbaik.

Sebagai tambahan terhadap aktivitas yang langsung dapat dilakukan oleh perusahaan, peluang untuk praktik kemasyarakatan yang baik ini termasuk kegiatan *employee volunteering* terhadap komunitas yang tentunya didukung penuh oleh perusahaan. Pada umumnya pemimpin perusahaan secara aktif berpartisipasi di dalam kegiatan komunitas dan aktif memberikan dukungan.

Dalam konteks ini, kami juga ingin mengutip apa yang dikatakan Malcolm S. Forbes, seorang pebisnis terkemuka, yaitu bahwa tujuan pendidikan adalah menggantikan pikiran yang kosong menjadi pikiran yang terbuka. Oleh sebab itu, melalui pendidikan, masyarakat dapat memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk berkontribusi dalam sektor ekonomi, menciptakan lapangan kerja baru, dan meningkatkan taraf hidup secara keseluruhan guna mewujudkan masa depan yang lebih cerah. **E**

Salam

Hartono

Vice President Sustainability Bukit Asam

PEMUSNAH SAMPAH UNTUK MUARA ENIM

Mesin mampu mengolah sampah menjadi sumber energi alternatif, pupuk dan media tanam yang dapat membantu petani.

Bukit Asam memberikan bantuan berupa mesin pemusnah sampah untuk Kabupaten Muara Enim. Penyerahan bantuan dilaksanakan di Tempat Pembuangan Akhir (TPA) Bukit Kancil, Muara Enim, pada 13 Februari 2024. Bantuan itu mendapatkan apresiasi Pejabat (Pj) Bupati Muara Enim, Ahmad Rizali.

"Tentu saja, kehadiran mesin yang memiliki kapasitas produksi 50-60 ton per hari ini diharapkan dapat membantu memaksimalkan pengelolaan sampah di TPA Bukit Kancil seluas 28,5 hektar ini, mengingat secara total TPA Bukit Kancil menerima sekitar 70 ton timbunan sampah per hari," kata Ahmad Rizali.

Ahmada Rizali juga menekankan pentingnya kerja sama antara pemerintah daerah dan dunia usaha dalam menjaga kebersihan serta kelestarian lingkungan. "Mari bersama kita bersinergi membangun Bumi Serasan Sekundang menjadi yang terdepan," ujarnya.

Sementara itu, Hartono, Vice President Sustainability Bukit Asam mengatakan, bantuan tersebut merupakan bagian dari upaya Perusahaan untuk mendukung kebersihan dan keberlanjutan lingkungan serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Ini sejalan dengan visi Bukit Asam untuk menjadi perusahaan energi kelas dunia yang peduli lingkungan.

Mesin pemusnah sampah yang diberikan adalah produksi PT Indo Power International (IPI) jenis Sistem Konversi Limbah Lanjutan (Advance Waste System/AWS) tipe 50. Mesin ini mampu mengolah sampah menjadi sumber energi alternatif, pupuk dan media tanam yang dapat semakin mempermudah masyarakat untuk menciptakan lingkungan yang semakin asri dan lestari.

"Dengan adanya mesin ini, diharapkan proses pengelolaan sampah di Kabupaten Muara Enim dapat memberikan nilai positif terhadap lingkungan dan masyarakat sekitar," Hartono mengatakan.

E Tyas S. Adi Wibowo



“

Tentu saja, kehadiran mesin yang memiliki kapasitas produksi 50-60 ton per hari ini diharapkan dapat membantu memaksimalkan pengelolaan sampah di TPA Bukit Kancil seluas 28,5 hektare ini, mengingat secara total TPA Bukit Kancil menerima sekitar 70 ton timbunan sampah per hari,” kata Ahmad Rizali.





MANISNYA CUAN RONGSOK

Sarjianto memulai bisnis rongsokan sejak 15 tahun lalu dengan modal Rp10 juta. Bantuan modal dari Bukit Asam membuat bisnis berkembang sampai jauh.

Pagi yang mendung. Tapi, obrolan kami tak bersuara murung. Bahkan, tak jarang, tawa kami pecah tak terbendung. Riuhnya kicau burung semakin meramaikan silaturahmi itu berlangsung. Hari itu, memang, kami dari tim Sustainability sengaja datang untuk berkunjung.

Orang lebih mengenalnya dengan nama Jani Rongsok. Padahal, nama sebenarnya adalah Sarjianto. Dia adalah pemilik Usaha Kecil Menengah yang menjadi Binaan Satuan Kerja (Satker) Sus-

tainability Bukit Asam.

Nama Jani Rongsok tak ujug-ujug datang begitu saja. Nama itu muncul karena usaha yang Jani geluti. Dia memang berbisnis jual-beli barang-barang rongsok. Sebut saja sebagai pengepul, sekaligus pedagang barang-barang yang oleh banyak orang sudah tak berguna. Naluri bisnisnya melihat potensi bisnis dari barang yang sudah dianggap sampah itu. Tak main-main, bisnisnya saat ini beromset Rp100 juta sampai Rp350 juta per bulan.





Meski bekas, atau sudah tak terpakai, barang-barang tersebut tetap mempunyai nilai ekonomi, ujar Jani. "Rongsokan bisa memberikan keuntungan bila dikelola dengan benar," ungkapnya. "Barang-barang bekas tersebut bisa didaur-ulang. Bisa dibuat barang lain yang bermanfaat."

Tentu saja, tak ada yang mudah. Ada saja sandungan. "Saya pernah ditipu. Rugi ratusan juta rupiah," kenang Jani. "Saya tak berputus asa. Saya terus bangkit. Bagi saya, itu adalah sebuah pelajaran yang mahal."

Jani berkisah dia memulai usahanya 15 tahun lalu dengan modal Rp10 juta.

"Itu pun pinjaman dari kawan," kenangnya.

Ketika usahanya semakin berkembang, Bukit Asam melihat keseriusan Jani. Perusahaan yang berkantor pusat di Tanjung Enim itu, lokasi di mana Jani membangun 'kerajaan bisnisnya', memberikan pinjaman sebesar Rp50 juta sebagai tambahan modal.

"Saya senang. Terimakasih," ujar Jani. "Dengan modal tambahan itu, usaha saya berkembang. Dan, inilah saya sekarang. Saya juga bisa memperkerjakan 11 orang,"

ujarnya tersenyum dalam perbincangan santai kami.

"Syarat utama dalam bisnis ini, mungkin dalam bisnis apapun, adalah jejaring yang luas," Jani menuturkan. "Saat ini, jaringan kami sampai ke Palembang dan Lampung. Tentu saja, saya tak ingin hanya sampai di situ saja. Saya ingin lebih luas dan jauh lagi."

Terimakasih Jani. Kami mendapatkan banyak pelajaran tentang kegigihan dalam perbincangan yang akrab dan santai. Sesuatu yang sangat penting adalah jangan berputus asa. Selalu ada jalan untuk meraih sukses.

E Erizaldi

“Tentu saja, tak ada yang mudah. Ada saja sandungan. ‘Saya pernah ditipu. Rugi ratusan juta rupiah,’ kenang Jani. ‘Saya tak berputus asa. Saya terus bangkit. Bagi saya, itu adalah sebuah pelajaran yang mahal.’”





MEREKA YANG LOLOS

Seleksi para calon penerima Bidiksiba 2024 memasuki tahap seleksi administrasi. Sebanyak 240 peserta dinyatakan lolos administrasi.

Ini kabar terbaru seleksi Program Bantuan Biaya Pendidikan Mahasiswa Sekitar Bukit Asam (Bidiksiba) 2024. Dari ratusan siswa yang mendaftar, sebanyak 240 dinyatakan lolos administrasi. Mereka akan maju ke tahap berikutnya, yaitu tes bahasa Inggris dan psikotes.

Sebagai informasi, mereka yang lolos tahap administrasi berasal dari berbagai wilayah sekitar unit operasional Bukit Asam. Rinciannya, sebanyak 175

orang berasal dari Unit Pertambangan Tanjung Enim, 8 orang dari Unit Dermaga Kertapati, 25 orang dari Unit Pelabuhan Tarahan, serta 32 orang dari Unit Pertambangan Ombilin.

Sebanyak 183 peserta dari Unit Pertambangan Tanjung Enim dan Unit Dermaga Kertapati mengikuti psikotes dan tes bahasa Inggris pada 20-21 Februari 2024. Disusul 32 peserta dari Unit Pertambangan Ombilin pada 24 Februari

2024, dan 25 peserta dari Unit Pelabuhan Tarahan pada 26 Februari 2024.

Ketua Program Bidiksiba 2024, Laurentius Agus Haryadi, menyatakan bahwa proses seleksi ini merupakan langkah awal yang penting dalam mendorong kemajuan masyarakat di sekitar wilayah operasi PTBA melalui bidang pendidikan. "Dengan membuka kesempatan kepada siswa-siswi dari keluarga prasejahtera untuk meraih pendidikan, rantai kemiskinan dapat diputus. Kami berharap program beasiswa ini memberikan dampak positif bagi masa depan para peserta dan masyarakat secara luas," dia mengatakan.

Program Bidiksiba bertujuan memberikan kesempatan kepada lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA)/Sederajat dari keluarga prasejahtera di sekitar perusahaan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang Perguruan Tinggi (Diploma Tiga atau D-III). Sejak 2013 hingga 2023 sudah ada 345 orang penerima beasiswa ini. PTBA bekerja sama dengan Politeknik Negeri Sriwijaya, Politeknik Negeri Malang, dan Politeknik Negeri Lampung dalam Program Bidiksiba 2024.

E Tyas S. Adi Wibowo

“Program Bidiksiba bertujuan memberikan kesempatan kepada lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA)/Sederajat dari keluarga prasejahtera di sekitar perusahaan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang Perguruan Tinggi (Diploma Tiga atau D-III). Sejak 2013 hingga 2023 sudah ada 345 orang penerima beasiswa ini.

Khitanan Massal di Lima Kecamatan



Ini adalah salah satu kegiatan yang mewakili ungkapan terimakasih Bukit Asam kepada masyarakat di sekitar wilayah operasional perusahaan.

Bukit Asam, bekerja sama dengan PT Bukit Asam Medika (PT BAM), mengadakan khitanan massal secara gratis di lima kecamatan pada sekitar wilayah operasional sekitar perusahaan, mulai 27 Februari hingga 8 Maret 2024. Kelima kecamatan tersebut yaitu Kecamatan Tanjung Agung, Kecamatan Merapi Barat, Kecamatan Muara Enim, Kecamatan Lawang Kidul, dan Kecamatan Merapi Timur. Asisstant Vice Presiden (AVP) Sustainable Economics, Social & Environment Bukit Asam Mustafa Kamal menyatakan bahwa khitanan

gratis tersebut merupakan bagian dari rangkaian acara Hari Ulang Tahun (HUT) Bukit Asam ke-43.

"Kegiatan ini merupakan salah satu wujud terima kasih atas dukungan yang diberikan masyarakat kepada perusahaan," kata Mustafa. "Selain mendukung program pendidikan melalui program beasiswa Bidiksiba, Ayo Sekolah, Bepasiba, dan Beasiswa Santri, Bukit Asam juga memberikan perhatian pada kesehatan anak-anak dengan menyediakan layanan khitan gratis."

Lebih lanjut, Mustafa mengatakan

“Lebih lanjut, Mustafa mengatakan bahwa dengan memberikan layanan kesehatan seperti khitan secara gratis, perusahaan tersebut tidak hanya memperhatikan kebutuhan kesehatan masyarakat, tetapi juga berkontribusi pada pembentukan generasi yang lebih sehat dan lebih baik di masa depan.



bahwa dengan memberikan layanan kesehatan seperti khitan secara gratis, perusahaan tersebut tidak hanya memperhatikan kebutuhan kesehatan masyarakat, tetapi juga berkontribusi pada pembentukan generasi yang lebih sehat dan lebih baik di masa depan.

Pelaksanaan khitanan gratis tahun ini dilakukan secara massal oleh tim dari Rumah Sakit Bukit Asam Medika dengan dukungan Musyawarah Pimpinan Kecamatan (Muspika).

Salah satu panitia penyelenggara, dr. Andrias Norris menyatakan bahwa terdapat sekitar 100 anak yang akan di-khitan pada masing-masing kecamatan. Adapun manfaat yang diperoleh bagi para peserta, selain tindakan khitan juga mendapatkan obat, kontrol pasca khitan, uang saku dan hadiah (peci dan sarung). "Untuk pelaksanaan khitan massal dilakukan oleh petugas medis dari PT BAM, dan kemudian untuk kontrol serta perawatan pasca khitan anak-anak, PT BAM berkoordinasi dengan puskesmas setempat dalam pelaksanaannya," dia menjelaskan.

Selain Khitanan Gratis, ada berbagai kegiatan sosial lain yang diadakan untuk masyarakat sekitar perusahaan dalam memperingati HUT ke-43 Bukit Asam. Dengan kolaborasi dan dukungan dari berbagai pihak, Bukit Asam berkomitmen untuk menebar manfaat dan memberikan dampak positif yang berkelanjutan bagi masyarakat sekitar.

Michael Agustinus, Risa Adriani

RUMAH BERBAHAN FLY ASH

Bukit Asam membangun rumah rumah untuk Imam Masjid Nurul Hidayah, Tanah Putih, Tanjung Enim dengan memanfaatkan FABA.

Ramadhan adalah bulan baik dan kesempatan untuk berbuat baik. Menyambut bulan suci Ramadhan 1445 H, Satuan Kerja Pengelolaan Aset dan Infrastruktur Sipil Penunjang (PAISP) Bukit Asam membangun rumah untuk Imam Masjid Nurul Hidayah yang berlokasi di Tanah Putih, Tanjung Enim. Menariknya, rumah tersebut dibangun dengan memanfaatkan limbah Fly Ash-Bottom Ash (FABA).

FABA dapat digunakan untuk pembuatan substitusi bahan baku bangunan

seperti batu bata, semen dan juga batakko dimana FABA memiliki sifat dan fungsi yang sama dengan bahan baku yang disubstitusikan. Dalam kaitan ini, FABA tersebut diambil dari limbah pembakaran batu bara pada pembangkit listrik milik perusahaan.

Penggunaan campuran FABA ini merupakan inovasi dari satuan kerja PAISP dengan mengacu kepada penelitian terkait campuran FABA untuk beton struktur yang telah dilakukan oleh AVP Perencanaan Sipil dan Wasbang Panca

Kola dan Pimpinan Sarana Penunjang & Infrastruktur Dian Prasayanthi.

Pemanfaatan limbah FABA sebagai campuran batakko dan beton struktur, selain memberikan nilai tambah berupa efisiensi biaya konstruksi, juga merupakan upaya konservasi lingkungan dan sesuai dengan Visi Bukit Asam sebagai Perusahaan Energi Kelas Dunia yang Peduli Lingkungan.

Sebagai informasi, rumah untuk imam masjid dimaksud merupakan salah satu bentuk komitmen Bukit Asam dalam mewujudkan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan Tahun 2030 No. 7 Energi Bersih dan Terjangkau, No. 9-Infrastruktur, Industri, dan Inovasi, No. 11-Kota dan Komunitas yang Berkelanjutan, dan No. 13-Penanganan Perubahan Iklim. Kedepannya, Bukit Asam, melalui Satuan Kerja PAISP, akan terus berupaya melaksanakan konstruksi dan berinovasi dengan memanfaatkan limbah yang berpotensi untuk memberikan nilai tambah bagi perusahaan dan lingkungan.

Risa Adriani



“Pemanfaatan limbah FABA sebagai campuran batakko dan beton struktur, selain memberikan nilai tambah berupa efisiensi biaya konstruksi, juga merupakan upaya konservasi lingkungan dan sesuai dengan Visi Bukit Asam sebagai Perusahaan Energi Kelas Dunia yang Peduli Lingkungan.”



Foto pelaksanaan pembangunan Rumah Imam



Foto Rumah Imam yang sudah selesai



Pompa Irigasi bagi Petani

PLTS bisa menyuplai listrik ke pompa irigasi untuk pengairan sawah warga yang biasanya mengandalkan tadah hujan.

Sejak beroperasi sekitar satu tahun lalu, Pembangkit Listrik Tenaga Surya (PLTS) yang dibangun Bukit Asam tahun 2021 mengubah pola pertanian dan hasilnya bagi para petani. PLTS tersebut menggerakkan irigasi dan mengairi sawah warga yang sebelumnya lahan tadah hujan.

Kades Nanjungan Kecamatan Merapi Timur Lahat, Depi Satriani mengatakan, sebelumnya lahan pertanian warga merupakan lahan tadah hujan. Saat itu, pertanian hanya mengandalkan musim

"Bahkan pernah tidak menanam karena kemarau," ungkap Kades. Saat ditemui di sela-sela peresmian PLTS oleh Pj Bupati Lahat Muhammad Farid bersama Vice President Sustainability PT Bukit Asam Tbk Hartono.

Dikatakan, setelah PLTS dibangun dan beroperasi pada tahun 2022 lalu, petani bisa menanam hingga tiga kali dalam setahun. Dengan pola padi-padi palawija. Palawija yang ditanam seperti sayur mayur dan umbi-umbian.

"Tak hanya menanam tanaman, di

sawah juga petani bisa membudidayakan ikan. Jadi sawah tidak kering karena perairannya lancar," tambahnya.

Tak hanya itu, saat kemarau panjang pertengahan 2023 lalu. Sawah petani tidak berdampak dan bisa menanam. "PLTS untuk irigasi sawah ini digunakan lima desa di Kecamatan Merapi Timur. Di antaranya Desa Nanjungan, Desa Tanjung Lontar, Desa Tanjung Jambu, Desa Sengkuang dan Desa Gedung Agung, dengan total sekitar 12 poktan dengan luasan sekitar 70-80 ha," katanya.

Dikatakan, kondisi ini dapat meningkatkan produksi pertanian lantaran bisa menanam tiga kali setahun. Bahkan bisa menambah pendapatan keluarga. "Memang biasanya hasil sawah untuk konsumsi keluarga. Tapi sekarang sebagian bisa dijual dari panen selanjutnya. Selain itu, ikan-ikan dan palawija yang dibudidayakan juga bisa dimanfaatkan warga desa," katanya.

VP Sustainability Bukit Asam Hartono mengatakan, sumber energi yang berasal Pembangkit Listrik Tenaga Surya (PLTS)

berkapasitas 27.500 Watt ini mampu digunakan untuk keperluan pengairan sawah oleh warga.

PLTS bisa menyuplai listrik ke pompa irigasi untuk pengairan sawah warga yang biasanya mengandalkan tadah hujan.

Pembangunan PLTS oleh Bukit Asam dari Program Pengembangan Masyarakat Berkelanjutan (PPMB) di wilayah desa binaannya dinilai efisien dan efektifitas untuk peningkatan hasil produksi dan panen.

"Ini tanggung jawab energi terbarukan serta memberikan manfaat Pemda Lahat dan warga di sekitar perusahaan," sam-paiannya.

Untuk Desa Nanjungan sebagai wilayah binaan merupakan ring II perusahaan dan salah satu perhatian untuk peningkatan. PLTS penghijauan membangun kesejahteraan hidup lebih baik. "Semoga adanya PLTS ini jadi semangat kontribusi dan perekonomian masyarakat," ujarnya.

PLTS ini merupakan kerjasama kolaborasi dengan Pemda Lahat dan masyarakat. "Kami juga apresiasi masyarakat yang telah hibahkan tanahnya dalam pembangunan PLTS," ujarnya.

Plt Bupati Lahat Muhammad Farid S.STP., M.Si, mengatakan, PLTS ini sangat bermanfaat dan berfaedah bagi petani di lima desa. Dirinya meminta bangunan dapat dirawat dan dijaga.

"Selaku orang tua yang menginginkan dapat berkelanjutan. Apa yang dibangun dijaga, silakan diatur, baik teknis dan maintenance," ujarnya.

E Tyas S Adiwibowo



Suatu Hari di Pulau Tegal

Bakti Bukit Asam terhadap pendidikan adalah marwah tak terbantah. Bahkan, untuk masyarakat yang tak selalu dekat dengan wilayah operasional perusahaan.

Matahari merajuk. Awan mendung menggelayut di langit yang kelabu. Tetesan hujan tak terlalu deras tapi membuat kuyup. Cuaca dingin pagi itu menggigilkan tubuh.

Hanya saja, kondisi itu tak menghalangi kami untuk berangkat. Rombongan CSR dari Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan, tak patah semangat. Baju yang lusuh tak membuat kami mengeluh. Tekad kami kuat. Semangat untuk saling berbagi dengan masyarakat adalah vitamin yang ampuh. Kami sadar, this is a historical moment for the kids of Pulau Tegal.

Bergegas, kami pun menaiki kapal kecil itu yang akan membawa kami ke Pulau Tegal. Cuaca waktu itu membuat laut sedikit berombak. Tapi, alhamdulillah, dalam perjalanan cuaca mulai berubah. Sedikit malu-malu, matahari pun mulai menebarkan sinarnya. Bahkan, menyambut siang, sinarnya semakin menyengat kulit, mengeringkan baju yang tadinya sempat sedikit basah.

Kami pun tiba di Pulau Tegal, disambut dengan Sige Pangunten, tarian khas Lampung untuk menyambut tamu. Rasa haru merayap pelan. Tak terbayangkan, para penarinya adalah anak-anak

yang dulu sangat sulit mendapatkan akses pendidikan.

Dua tahun silam, Bukit Asam Pelabuhan Tarahan menyerahkan perangkat internet (WiFi) CSR sebagai pelaksanaan Program CSR perusahaan untuk para siswa Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Pulau Tegal. Tak hanya itu, total 36 penduduk di Pulau Tegal juga dapat menerima manfaat atas pengadaan perangkat internet tersebut.

"Kami dari Bukit Asam berharap bantuan perangkat internet ini memotivasi adik-adik di sini untuk belajar lebih giat, lebih banyak sehingga mendapatkan hasil yang maksimal," ujar ketua rombongan kami. "Dengan adanya perangkat ini, kalian bisa menjangkau dunia. Pulau Tegal sekarang sudah memasuki era digital, tak kalah dengan masyarakat lain di seluruh Indonesia, bahkan di seluruh dunia. Manfaatkanlah dengan baik untuk tujuan yang baik."

Edy Sutrisno, Camat Teluk Pandan kala itu, mengatakan Bukit Asam selalu memberikan support dan perhatian kepada mereka. "Terimakasih. Bantuan ini sangat berguna bagi warga kami, terutama siswa PKBM Pulau Tegal," ujarnya. "Kami akan mengelola bantuan

ini dengan baik dan memanfaatkannya seluas mungkin bagi kemaslahatan bersama. Sekali lagi, terima kasih yang sangat untuk Bukit Asam.”

Pulau Tegal berlokasi di Teluk Lampung. Orang sering bingung membedakan antara Pulau Tegal dan Tegal Mas. Memang, secara fisik keduanya berlokasi pada satu pulau yang sama, masuk dalam Kecamatan Teluk Pandan, Kabupaten Pesawaran, Lampung. Tapi, secara sosial dan ekonomi, ada perbedaan seperti langit dan bumi.

Kalau Tegal Mas adalah sebuah kawasan wisata yang menjanjikan banyak kesenangan dan kemewahan. Sementara, Pulau Tegal adalah nama Rukun Tetangga (RT) tempat bermukim masyarakat nelayan yang kehidupannya masih kekurangan. Kini, Pulau Tegal sudah menjadi kampung digital.

Sebelumnya, sulitnya akses ke pendidikan membuat sedikit sekali anak-anak di sana yang bisa bersekolah. Kalau pun ada, mereka harus bersekolah di ‘darat’ di Lampung yang harus ditempuh sekitar satu jam perjalanan dengan menggunakan kapal kecil bermotor, untuk tidak mengatakan perahu, menyeberangi laut.

Pada 2016, seorang perempuan bernama Uniroh Utami berkunjung ke sana. Hatinya terenyuh melihat kondisi masyarakat di RT itu. Dia tergerak untuk mengubah nasib masyarakat di sana, terutama anak-anak agar mereka mendapat pendidikan yang seharusnya.

Kemudian, bersama sejumlah relawan, Uniroh membentuk PKBM, sebuah lembaga belajar non formal. Dia berharap dengan PKBM, yang diberi nama PKBM Pesona, anak-anak Pulau Tegal tak perlu lagi menyeberang pulau untuk mendapatkan pendidikan.

Itu tadi, Pulau Tegal berlokasi cukup jauh dari Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan. Tapi, dalam perkembangannya, perusahaan yang berkantor pusat di Tanjung Enim ini, menaruh perhatian besar dengan pembangunan masyarakat yang bermukim di Teluk Lampung itu. Lagi pula, Bukit Asam memang sangat peduli untuk meningkatkan kualitas pendidikan, tidak hanya untuk masyarakat yang bermukim di sekitar wilayah operasional perusahaan.

Melalui program Corporate Social Responsibility (CSR), Unit Pelabuhan Tarahan kemudian ikut membantu dengan memberikan sebuah kapal kecil. Kapal kecil itu berfungsi untuk memudahkan transportasi para pemukim Bukit Asam dan para relawan yang bergabung dalam PKBM. Ivan Sagara dari AM SDM, Umum, Hukum, dan Humas Pelabuhan Tarahan dan Jumadar dari AVP Kantor Perwakilan Jakarta menyerahkan bantuan ke Uniroh pada 2018, disaksikan oleh pihak Kecamatan, tokoh masyarakat dan para penduduk setempat.

Tak hanya untuk alat transportasi semua kebutuhan PKBM Pesona, yang sekarang sudah memiliki delapan relawan yang secara bergantian mengajar di Pulau



Tegal, menurut Uniroh saat itu, bantuan kapal itu akan sangat bermanfaat bagi masyarakat di sana. Kapal itu juga, ujarnya, bisa digunakan untuk hal-hal yang komersial yang hasilnya untuk kepentingan pendidikan.

Bukit Asam telah berbuat banyak untuk memperbaiki kualitas kehidupan masyarakat di Pulau Tegal. Melalui Unit Pelabuhan Tarahan, perusahaan yang berkantor pusat di Tanjung Enim, Sumatera Selatan, ini telah memberikan berbagai bantuan dan pelatihan. Sebut saja, pembangunan Pembangkit Listrik Tenaga Surya (PLTS), pelatihan jahit-menjahit dan berbagai kegiatan lain yang memberikan kesempatan untuk meningkat kesejahteraan masyarakat di sana. Bukit Asam adalah perusahaan dengan nurani peduli sangat tinggi untuk membangun negeri tercinta ini.

Kami pun bersiap-siap kembali ke daratan Lampung usai semua aktivitas pada Jumat itu. Kapal bergerak pelan meninggalkan Pulau Tegal. Lalu, lajunya semakin cepat.

Aku menoleh ke belakang, menyaksikan daratan Pulau Tegal yang semakin jauh semakin kelihatan kecil, menyaksikan keindahan Indonesia. Sayup, potongan puisi yang ditulis Uniroh menggema di kepala. Menyejukkan hati, memberikan kekuatan untuk berbakti.

.....Ada banyak tangan yang Tuhan kirimkan

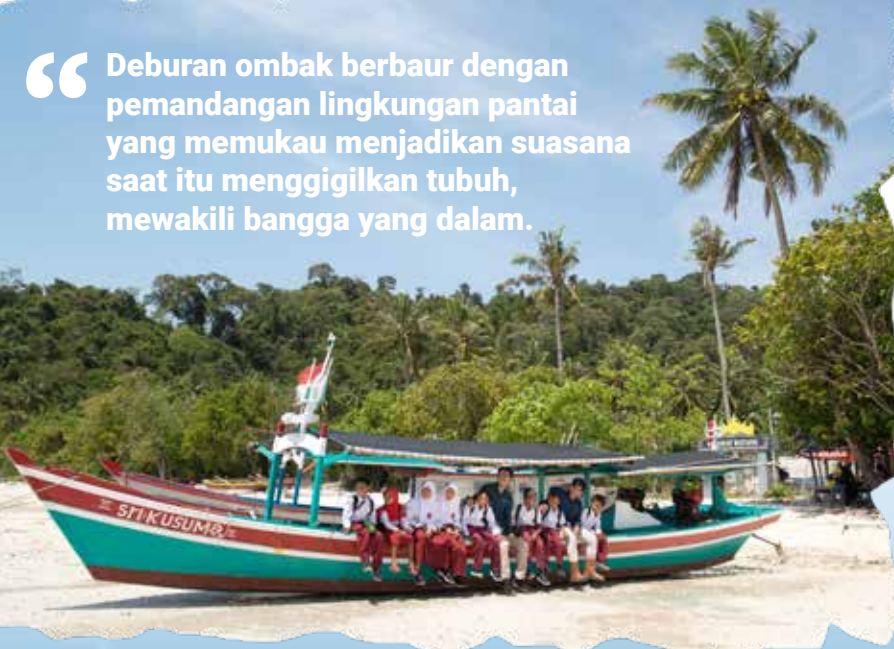
Tangan yang kuat mencengkram
Tak peduli badai, ombak dan angin kencang

Tangan itu tangan milik Bukit Asam.

Ah, pujian ini terlalu tinggi. Terlalu berlebih. Kami, insan-insan di Bukit Asam, hanya melakukan apa yang harus, apa yang kami bisa dengan segenap kemampuan kami. Kami hanya ingin kita semua bisa terbang bersama.

E Redaksi

“Deburan ombak berbaur dengan pemandangan lingkungan pantai yang memukau menjadikan suasana saat itu menggigilkan tubuh, mewakili bangga yang dalam.”



AYO BER-AKSI

Jajaran Pimpinan Bukit Asam berkomitmen mendukung Bukit Asam Ber-AKSI untuk menghadapi tantangan zaman.





Bukit Asam kembali menyelenggarakan Rapat Kerja sebagai agenda rutin tahunan di perusahaan. Rapat Kerja dilaksanakan sebagai bentuk koordinasi antar Satuan Kerja yang mana pada akhirnya akan disepakati program-program yang akan menjadi target pada tahun pelaksanaan.

Tak seperti biasanya, ada yang berbeda pada Rapat Kerja tahun 2024. Tahun ini terdapat rangkaian kegiatan tambahan untuk mendukung kesuksesan hasil dari Rapat Kerja yang diselenggarakan. Jajaran pimpinan Bukit Asam melaksanakan Synergy Summit: Building Bridges for Leaders. Kegiatan ini menjadi bagian dari rangkaian Rapat Kerja Tahun 2024 yang diselenggarakan 2 hari sebelum Rapat Kerja digelar.

Synergy Summit dilaksanakan pada 8-9 Januari 2024. Pada hari pertama dilaksanakan beberapa kegiatan yakni Culture Champion Alignment, Talent DNA Discovery dan Team Building serta pada hari kedua yakni Outbound AKSI.

Kegiatan ini dibuka langsung oleh Direktur Utama Bukit Asam. Dalam sambutannya, ia mendorong Synergy Summit untuk dapat menjadi kegiatan yang menambah kerjasama dan kolaborasi antar pimpinan atau lebih jauh antar

Satuan Kerja guna mendukung Bukit Asam BerAKSI.

Secara detail pada hari pertama, para pimpinan menyimak hasil Leadership Alignment Workshop BOC dan BOD mengenai Transformasi Budaya Perusahaan: Bukit Asam BerAKSI (Akuntabel, Keberlanjutan, Sinergi & Inovasi), kemudian bersama-sama menyusun komitmen inisiatif budaya dan diakhiri dengan simbolisasi komitmen melalui pembubuhan cap tangan pada pohon komitmen.

Kegiatan dilanjutkan dengan pembahasan hasil Talent DNA setelah sebelumnya dilakukan tes untuk mengetahui talenta dari para pimpinan. Kemudian dilakukan Team Building melalui aktivitas pendukung yang dipandu oleh fasilitator.

Pada hari kedua, jajaran pimpinan melaksanakan Outbound di area Botanical Garden Bukit Asam secara berkelompok. Outbound yang dilaksanakan pun disesuaikan dengan tema Transformasi Budaya perusahaan yakni Bukit Asam BerAKSI, yang harapannya dapat memperkaya pemahaman jajaran pimpinan terhadap penerapan transformasi tersebut.

Kini, seluruh jajaran pimpinan Satuan Kerja siap melanjutkan kerjasama dan kolaborasi yang telah terjalin sebelumnya

“

Tahun ini terdapat rangkaian kegiatan tambahan untuk mendukung kesuksesan hasil dari Rapat Kerja yang diselenggarakan. Jajaran pimpinan Bukit Asam melaksanakan Synergy Summit: Building Bridges for Leaders. Kegiatan ini menjadi bagian dari rangkaian Rapat Kerja Tahun 2024 yang diselenggarakan 2 hari sebelum Rapat Kerja digelar.

dalam mendukung transformasi budaya melalui pelaksanaan komitmen inisiatif budaya, guna tercapainya Bukit Asam BerAKSI yang merupakan pilar dalam mencapai tujuan perusahaan.

Unless commitment is made, there are only promises and hopes; but no plans. Itu kata Peter Drucker.

■ Tim Budaya Perusahaan



Bukit Asam berinisiatif membangun budaya perusahaan baru yang sesuai dengan kondisi zaman. Mengacu pada nilai-nilai AKHLAK.

Agak lain, memang, dari rapat-rapat kerja (Raker) sebelumnya. Selain agenda biasa seperti rapat-rapat sebelumnya, Raker Direksi Bukit Asam pada 8-9 Januari 2024 mempunyai kegiatan tambahan bertajuk Synergy Summit: Building Bridges for Leaders. Tujuannya, tak lain, membangun budaya perusahaan yang cocok (*appropriate, prompt*) bagi insan-insan Bukit Asam, termasuk jajaran direksi tentu saja, dalam menghadapi masa depan perusahaan yang sangat menantang. Pada kesempatan itu, Jajaran Direksi merumuskan apa yang disebut sebagai AKSI, akronim dari Akuntabel, Keberlanjutan, Sinergi dan Inovasi.

AKSI adalah sebuah tema transformasi budaya di Bukit Asam. Sebut sajalah ini sebagai *the beginning of an end*, awal dari berakhirnya budaya lama. Dari sini, kemudian, Bukit Asam melakukan transformasi budaya perusahaan yang

sesuai dengan tantangan zaman untuk mencapai visi perusahaan.

Firdausi Farhana, Asisten Manager Pengembangan Budaya Satuan Kerja Sumber Daya Manusia Operasional Bukit Asam, dengan fasih menjelaskan tentang transformasi budaya ini. "Bukit Asam percaya bahwa nilai-nilai AKHLAK merupakan nilai yang baik yang ditetapkan oleh Kementrian BUMN untuk mendukung Transformasi BUMN, namun selaras dengan Rencana Strategis Bisnis, dengan strategi perusahaan yang lebih spesifik, perilaku yang perlu difokuskan dalam suatu organisasi juga perlu melihat kebutuhan maupun kekuatan yang dimiliki atau DNA dari Bukit Asam sendiri. Hal tersebut yang melahirkan AKSI sebagai tema transformasi budaya," ujar perempuan muda yang akrab dipanggil Usi ini. "Kita tahu, Bukit Asam mempunyai ciri budaya sendiri yang kami sebut sebagai *culture traits*. Sebutlah sebagai

Deoxyribonucleic Acid, atau DNA-nya Bukit Asam."

DNA adalah istilah biologi yang mengacu pada molekul yang memuat seluruh instruksi genetik yang dibutuhkan oleh semua organisme dalam seluruh siklus hidupnya. Informasi genetik yang terdapat dalam DNA diturunkan oleh orang tua atau induk ke generasi berikutnya melalui reproduksi. Dalam konteks organisasi, DNA merupakan kumpulan karakteristik unik yang membedakan sebuah perusahaan dari yang lain.

Dikutip dari laman resmi Kementerian BUMN, AKHLAK BUMN adalah singkatan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Masing-masing nilai memiliki penjabarannya sendiri untuk penerapan kode etik dan kode perilaku yang akan diterapkan di Kementerian BUMN. AKHLAK BUMN adalah panduan perilaku dari setiap sumber daya manusia (SDM) BUMN untuk diimplementasikan dalam perilaku keseharian dan membentuk budaya kerja di BUMN. Nilai-nilai AKHLAK BUMN wajib diimplementasikan oleh seluruh Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan-perusahaan BUMN. Nilai-nilai utama AKHLAK BUMN dituangkan dalam Surat Edaran Menteri BUMN SE-7/MBU/07/2020 tentang Nilai-nilai Utama (Core Values) Sumber Daya Manusia BUMN.

Menurut Usi, tentu saja, Bukit Asam tidak sekonyong-konyong langsung menetapkan budaya AKSI tersebut. "Satuan Kerja SDM Bukit Asam melakukan kajian terhadap banyak dokumen, termasuk wawancara dengan direksi dan pegawai. Kami juga melakukan Focus Discussion Group (FGD). Paling tidak tim telah mengkaji 98 dokumen strategis, melakukan wawancara (*in-depth interview*) dengan seluruh direksi dan perwakilan manajemen, melaksanakan pengumpulan aspirasi melalui FGD (*Focus Group Discussion*) yang dilakukan dengan perwakilan dari seluruh level jabatan.

Satuan Kerja kami juga juga melakukan kajian terhadap program budaya dan menganalisa sistem *human resources* di perusahaan. Hasilnya, itu tadi, tim sampai pada kesimpulan yang disebut AKSI."

Apa boleh buat, masih dalam perbincangan redaksi Bukit Asam, Usi dan rekan-rekan lain di Satker SDMO menyebutkan, suka atau tidak, dalam



kajian mereka ada sejumlah traits yang harus diubah, yang walaupun memiliki arti positif namun juga dapat menjadi tantangan ke depan dalam pencapaian visi perusahaan. "Misalnya, saling menyalahkan dan saling melempar tanggung jawab, suka dan tidak suka, eksklusif, kurang disiplin, zona nyaman, demotivasi dan *operational oriented*," Usi mengatakan. "Padahal, perusahaan tentunya menginginkan budaya yang kolaboratif, peduli, apresiatif, kekeluargaan, inklusif, sadar risiko, *continuous learners*, *extra-mile*, proaktif, adaptif, berani mengambil risiko dan tentunya peduli dengan lingkungan sesuai dengan visi perusahaan."

Niko Chandra, Sekretaris Perusahaan Bukit Asam, menjelaskan secara lebih mendalam. "Perusahaan memang berjalan berjalan dalam suatu sistem yang *complicated*. Rumit," dia menjelaskan. "Untuk mengurai kerumitan tersebut, manajemen biasanya membentuk departemen-departemen atau unit-unit kerja tertentu. Dalam kondisi ini, seringkali, dalam unit-unit kerja ini secara perlahan akan terbentuk sub-sub budaya perusahaan. Kita sering mendengar frasa orang humas, orang CSR, orang tambang, orang keuangan dan sebagainya," dia mengatakan.

"Kesannya sangat eksklusif. Padahal, mereka bekerja dalam suatu perusahaan yang sama," tutur Niko. "Kondisi ini memang menimbulkan kebanggaan unit kerja. Tapi, kalau tidak dikelola secara benar, kebanggaan sektoral menimbulkan masalah. Ini yang ingin kita ubah. Kita berupaya melakukan transformasi budaya."

Menurut Niko, Bukit Asam tidak boleh lengah akan nature dari terbentuknya sub-sub budaya tersebut. "Manifestasinya, antara lain, itu tadi, terlihat

dari penyebutan 'orang humas, orang lapangan, orang kantor Jakarta dan sebagainya. Frasa ini memiliki konotasi negatif seolah-olah ada budaya sempalan dari budaya arus utama (*mainstream*) yang dikembangkan perusahaan. Padahal, sebenarnya, perusahaan ini dibentuk untuk mewakili suatu budaya perusahaan yang sama."

Secara teori, kata Niko, ada beberapa pendekatan untuk menyatukan budaya ini. "Ada istilah yang disebut salad bowl; semua sayur dalam mangkuk salad tidak kehilangan identitas yang memang berbeda-beda, tetapi dipersatukan oleh dressing dan menjadi makanan yang enak," ujarnya. "Kita bisa menganalogikan dengan salah satu makanan tradisional Indonesia. Sejumlah sayuran seperti bayam, kangkung, tahu, tempe, telur masih kelihatan bentuk dan rasa aslinya tetapi dipersatukan oleh bumbu pecel. Dan, gabungan sayuran itu kita sebut pecel."

Lebih Lanjut, Niko menjelaskan, sub-kultur dapat memperlemah dan mengganggu budaya organisasi, jika terjadi konflik dengan budaya yang dominan, yaitu nilai-nilai inti (*core values*) yang dianut dan merupakan kontribusi nilai-nilai dari sebagian besar anggota organisasi. *Dominant culture* merupakan kepribadian organisasi secara keseluruhan yang membedakannya dengan organisasi lain. "Solusinya adalah menumbuhkan kesadaran bahwa sebenarnya subbudaya terbentuk untuk membantu aktivitas anggota organisasi dalam pekerjaan sehari-hari. Subkultur harus diarahkan untuk

mendukung budaya yang dominan dalam sebuah konfigurasi yang harmonis," dia menegaskan.

Marilah kita agak ilmiah sedikit. Umumnya, orang mengatakan budaya perusahaan sebagai 'the way things work around here'. Tapi, tentu saja, banyak definisi tentang kultur. Salah satunya menyebutkan kultur adalah seperangkat simbol dan pengertian yang digunakan orang untuk mengorganisasikan gagasan mereka, menginterpretasikan pengalaman-pengalamannya, membuat keputusan yang pada akhirnya mengarahkan tindakan-tindakan mereka (Adrian Furnham, *Corporate Culture Shock*, 1997).

Budaya adalah suatu pola asumsi yang dibuat, ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu yang kemudian dipelajari oleh anggota-anggotanya dan mengarahkan perilaku mereka di tempat kerja. Jadi, kultur adalah penting karena kultur mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi, kepuasan kerja dan moral organisasi (R. Gonzales, *Corporate Culture Modification*, 1987).

Dalam konteks ini, kultur perusahaan menyangkut penyebaran dan penjabaran sebuah sistem nilai yang berlaku dalam sebuah perusahaan. Hanya saja, mengubah sebuah kultur perusahaan bukanlah perkara mudah. Kultur yang sudah matang dalam sebuah perusahaan dalam periode yang lama akan menolak perubahan karena kultur itu sudah stabil. Apapun upaya dari luar untuk mengubahnya akan mendapat



perlawanan yang sengit. Karena itu, seperti sebuah tarian, kultur haruslah di-korreografi-kan secara hati-hati. Biasanya, perubahan yang diinginkan membutuhkan waktu lama dan bersifat jangka panjang. Kadangkala, ini merupakan proyek *multifacet*.

Jadi, perubahan kultur mensyaratkan sebuah proses yang di dalamnya ada sebuah sistem yang dirancang untuk membentuk kultur tersebut. Persoalannya, adakah sebuah sistem yang mampu menciptakan kultur? Adakah sebuah sistem yang dapat menjadi driver untuk membangun kultur yang menjamin suatu performansi unggul?

Kita sudah melihat beberapa definisi tentang kultur. Dalam istilah yang sangat umum, kultur merupakan apa yang nampak (*the look*), apa yang terasa (*the feel*) dan suasana yang memberi warna (*the climate*) dari organisasi orang-orang yang ada di dalamnya. Kultur berdasarkan pada persepsi dan asumsi orang terhadap bagaimana sesuatu dilakukan dalam sebuah organisasi. Manifestasi kunci dan kultur adalah kepercayaan (*beliefs*), sikap (*attitude*) dan nilai-nilai (*values*).

Secara tak terhindarkan, budaya sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh tim manajemen dalam organisasi tersebut sebab merekalah yang menetapkan kebijakan-kebijakan dan praktek-praktek dalam organisasi tersebut. Dalam kaitan ini, apa boleh buat, tim manajemen adalah yang paling bertanggungjawab dalam membentuk suatu budaya, yang kemudian mewakili keseluruhan perilaku yang ada di dalamnya.

Dari sini, kita perlu menengok apa yang disebut sebagai visi, misi, arah dan tujuan serta strategi perusahaan yang, suka atau tidak suka, merupakan

hasil dari gagasan para anggota tim manajemen, lebih spesifik lagi mereka yang berada pada puncak organisasi, yang dalam banyak buku sering disebut sebagai *visionary leadership*. Syarat pertama dari transformasi budaya tersebut adalah bahwa organisasi membutuhkan kepemimpinan yang mempunyai visi. Kepemimpinan di sini adalah para pemimpin senior sebagai penanggung jawab utama yang menjalankan roda perusahaan.

Perusahaan-perusahaan yang berkembang selalu mempunyai pemimpin senior yang mempunyai visi yang menantang dan mampu menerjemahkannya menjadi strategi yang jelas. Tengok saja, misalnya, Jack Welch dari General Electric atau Bill Gates dari Microsoft. Harus diakui bahwa kebanyakan perusahaan mengartikulasikan visinya sebagai sesuatu yang maknanya kabur, misalnya menjadi perusahaan kelas dunia, bersahabat dengan lingkungan, dan seterusnya. Visi tersebut pada kenyataannya hanya sekadar retorika, tak membumi dan lebih banyak hanya menjadi pajangan yang digantung di dinding-dinding ruang kantor.

Mengubah budaya organisasi merupakan sesuatu yang sulit, membutuhkan dedikasi dan konsistensi yang tinggi untuk mendukung "cara baru" atau "cara yang diinginkan" agar dimiliki dan dipercayai. Sebagai pemimpin, hal pertama yang harus dilakukan adalah menetapkan sasaran dan arahan secara jelas. Terangkanlah secara jelas apa yang diinginkan atau apa yang dipersyaratkan dan jelaskan pula apa perbedaan persyaratan yang baru dengan persyaratan sebelumnya. Jika anda tidak mengetahui perilaku baru yang diinginkan, maka carilah. Bertanyalah kepada pemimpin yang telah

sukses melaksanakan perbaikan ini sebelumnya.

Komitmen yang tidak konsisten merupakan suatu kelemahan, maka tunjukkanlah suatu komitmen yang tidak naik turun. Pemimpin merupakan sumbu dari kesuksesan suatu perusahaan – para pegawai akan mengawasi secara ketat tindak tanduk para pemimpinnya. Begitu dirasakan adanya tindakan atau dukungan yang tidak konsisten atau bersifat tentatif, maka para pegawai akan menganggap bahwa perubahan yang dicanangkan merupakan sesuatu yang opsional. "Kita tahu, memang, banyak orang enggan untuk berubah," kata Niko. "Tapi, kita harus melakukan sesuatu. Kita harus ke luar dari zona nyaman."

Karena itu, di samping komitmen, pemimpin juga harus membuktikan bahwa dia mau berubah. Jika seorang pemimpin tidak melaksanakan apa yang dia katakan dan tidak menunjukkan kemauan yang kuat untuk melakukan sesuatu yang berbeda maka sekali lagi, orang lain akan menyimpulkan bahwa pemimpinnya tidak serius.

Dalam kaitan ini, syukurlah, Bukit Asam mempunyai sejumlah pemimpin yang visioner. "Dewan Komisaris, Dewan Direksi, serta Manajemen sepakat untuk menjalankan transformasi budaya yang kita sebut AKSI itu," kata Usi. "Dalam kegiatan *Culture Champion Alignment*, *Talent DNA Discovery* dan *Team Building* dua hari sebelum raker, Pak Arsal Ismail sangat mendorong Synergy Summit tersebut. Beliau mengatakan kegiatan ini akan memperkuat kerjasama dan kolaborasi antar pimpinan, bahkan antar satuan kerja guna mendukung Bukit Asam Ber-AKSI."

Berubah itu sulit.

Tapi, seperti kata Robin S. Sharma, penulis Kanada dengan bukunya yang terkenal *'The Monk Who Sold His Ferrari: A Fable About Fulfilling Your Dreams and Reaching Your Destiny'*: perubahan itu berat pada awalnya, bikin mumet saat di tengahnya, tapi memberikan suatu yang begitu indah pada akhirnya.

Putri Ayu Fatmawati, Rini Asmiyati



MEMBANGUN TEAMWORK

Kerja tim bukanlah sesuatu yang baru. Paling tidak, setiap organisasi punya sejarah dengan apa yang namanya tim.

Sejujurnya, ini kata Jacalyn Sherriton dan James L. Stern, penulis buku bertajuk *Corporate Culture, Team Culture: Removing the Hidden Barrier to Team Success*. Masyarakat bisnis dunia sedang menghadapi perubahan yang paling besar dan paling traumatik. Perubahan tersebut, antara lain, perlunya berfokus dan beroperasi secara global dan perlunya tetap kompetitif di tengah berbagai perubahan. Situasi ini mengarahkan pada sebuah tantangan, yaitu bagaimana cara mengkoordinasikan fungsi-fungsi yang pada dasarnya sangat berbeda dan sangat khusus dalam suatu perusahaan. Ini adalah cara agar untuk

bertahan hidup.

Biasanya, menjawab tantangan tersebut, beberapa perusahaan mengambil kesimpulan praktis: membentuk tim formal. Di sini, kata kuncinya adalah formal. Barangkali, sejauh ini konteks tersebut masih relevan.

Kerja tim bukanlah sesuatu yang baru. Paling tidak, setiap organisasi punya sejarah dengan apa yang namanya tim. Sekelompok karyawan, berkumpul bersama secara informal untuk berbagi gagasan atau memecahkan masalah. Ada yang memujinya, ada pula yang sangat mengajukannya. Namun, tim-tim tersebut tak dianggap sebagai sesuatu

yang formal dalam struktur organisasi dan jarang diakui dalam sistem kompensasi dan imbal jasa.

Menghadapi tantangan perubahan saat ini, perusahaan segera bergerak pada pembentukan tim lintas fungsi yang bersifat formal, menggantikan struktur hirarkis tradisional yang menggunakan struktur matriks. Aliansi dari berbagai fungsi sangat menonjol. Tim yang bersifat antar bidang dan antar disiplin menjadi begitu mengemuka dan menjadi sebuah norma dalam budaya korporasi.

Kita harus jujur, arif dan rasional dalam melihat sebuah hubungan antara pegawai dan manajemen. Kita bisa menganalogikan pola hubungan tersebut sebagai sebuah pasangan yang sedang menari. Masing-masing punya peran berbeda, namun membangun keindahan gerak. Intinya, tak ada yang saling mengekang. Dalam membangun keindahan itu, Kadang-kadang mereka berhadapan-hadapan, kadang-kadang berpegangan tangan dan tak jarang saling belakang-membelakangi. Tapi, apapun posisi dan peran masing-masing penari, pola tersebut mencerminkan sebuah dinamika yang menjadi landasan keindahan tarian tersebut.

Beberapa pemimpin perusahaan melihat transisi menuju sebuah tim yang formal sangat mudah. Mereka mengirimkan memo, mengadakan pertemuan dengan karyawan untuk menjelaskan secara ringkas kenapa dan betapa pentingnya tim, membuat penyesuaian-penyesuaian terhadap struktur organisasi dan menggelar sejumlah pelatihan. Dan, ini dia: "Kita sekarang bekerja dalam sebuah tim," pikir mereka. Tentu saja, sederhana itu.

Sebaliknya, transisi itu merupakan perjalanan yang panjang. Bergerak menuju sebuah tim formal mensyaratkan perubahan yang besar dalam budaya korporasi. Asal tahu saja, inilah tantangan kita yang sesungguhnya.

E Redaksi

“ Kita bisa menganalogikan pola hubungan tersebut sebagai sebuah pasangan yang sedang menari. Masing-masing punya peran berbeda, namun membangun keindahan gerak.





Bukit Asam takes the initiative to build a new corporate culture based on the conditions of the times. Based on AKHLAK values.

Somewhat different, indeed, from previous working meetings. In addition to the usual agenda like the last meetings, the Bukit Asam Board of Directors Meeting on January 8-9, 2024, had an additional activity entitled Synergy Summit: Building Bridges for Leaders. The goal was to build an appropriate corporate culture for Bukit Asam's people, including the Board of Directors, to face the company's challenging future. On that occasion, the Board of Directors formulated AKSI, an Accountability, Sustainability, Synergy, and Innovation acronym.

AKSI is the theme of cultural transformation at Bukit Asam. Let's call it the beginning of an end, the beginning of the end of the old culture. Hence, Bukit Asam transformed its corporate culture to meet the challenges of the times and achieve the company's vision.

Firdausi Farhana, Assistant Manager of Cultural Development of Bukit Asam's

Operational Human Resources Unit, eloquently explained about this cultural transformation. "Bukit Asam agrees that the AKHLAK values are commendable values established by the Ministry of SOEs to support SOE transformation. Still, in line with the business strategic plan and the specific strategy of the company, organizational behaviors should also take into account the unique needs, strengths and DNA of Bukit Asam. This led to the development of AKSI as the theme of cultural transformation," said the young woman, who was familiarly called Usi. "We know that Bukit Asam has its cultural characteristics, which we call cultural traits. Call it Deoxyribo Nucleic Acid, or Bukit Asam's DNA."

DNA is a biological term that refers to the molecule containing all the genetic instructions all organisms need throughout their life cycle. Parents pass genetic information in DNA to the next generation

through reproduction. In an organizational context, DNA is a collection of unique characteristics that distinguish one company from another.

Quoted from the official website of the Ministry of SOEs, AKHLAK BUMN stands for Amanah, Kompeten, Harmonious, Loyal, Adaptive, and Collaborative. Each value elaborates on implementing the code of ethics and conduct applied at the Ministry of SOEs. AKHLAK BUMN is a behavioral guide for every human resource (HR) of BUMN to be implemented in daily behavior and form a work culture in BUMN. The values of AKHLAK BUMN must be implemented by all Human Resources (HR) in BUMN companies. The central values of SOE AKHLAK are outlined in the Circular Letter of the Minister of SOEs SE-7/MBU/07/2020 concerning the Core Values of SOE Human Resources.

According to Usi, Bukit Asam did not immediately establish the AKSI culture.



"Bukit Asam's HR Unit reviewed many documents, including interviews with directors and employees. The team reviewed a minimum of 98 strategic documents, conducted in-depth interviews with all members of the Board of Directors and management representatives, and gathered aspirations through Focus Group Discussions (FGDs) with representatives from all levels. Our Working Unit also reviewed the cultural program and analyzed the company's human resources system. As a result, the team came to a conclusion called AKSI."

Unfortunately, still in conversation with Enermia, Usi, and her other colleagues in the Bukit Asam's Operational Human Resources Unit, they said, like it or not, some traits need to be improved. "For example, blaming and shifting responsibilities, likes and dislikes, exclusiveness, lack of discipline, comfort zone, demotivation and operational oriented," Usi said. "Whereas, the company certainly wants a culture that is collaborative, caring, appreciative, familial, inclusive, risk-aware, continuous learners, extra-mile, proactive, adaptive, risk-taking and of course caring about the environment following the company's vision."

Niko Chandra, Corporate Secretary of Bukit Asam, explains in more depth. "The company does run in a complicated system," he explained. "To unravel the complexity, management usually forms certain departments or work units. In this condition, often, in these work units, sub-cultures of the company will slowly form. We often hear the phrases PR person, CSR person, mining person, finance person and so on," he said.

"The impression is very exclusive. In fact, they work in the same company," said Niko. "This condition does create pride in the work unit. But, if not managed

properly, sectoral pride can cause problems. This is what we want to change. We are working on cultural transformation."

According to Niko, Bukit Asam should be aware of the nature of the formation of these sub-cultures. "The manifestation, among others, can be seen in the mention of 'public relations people, field people, Jakarta office people and so on. This phrase has a negative connotation as if there is a splinter culture from the mainstream culture developed by the company. When, in fact, the company was formed to represent a common corporate culture."

In theory, Niko said, there are several approaches to bringing these cultures together. "There is a term called salad bowl; all the vegetables in the salad bowl don't lose their distinct identity, but are united by the dressing and become a delicious meal," he says. "We can analogize this to one of Indonesia's traditional foods. A number of vegetables such as spinach, kale, tofu, tempeh, eggs still look their original shape and taste but are united by pecel seasoning. And, the combination of vegetables we call 'pecel'."

Furthermore, Niko explained that sub-cultures can weaken and disrupt organizational culture if there is a conflict with the dominant culture, namely the core values that are embraced and are the contribution of values from most members of the organization. The dominant culture is the overall personality of the organization that distinguishes it from other organizations. "The solution is to raise awareness that subcultures are actually formed to assist the activities of organizational members

in their daily work. Subcultures should be directed to support the dominant culture in a harmonious configuration," he emphasized.

Let's get scientific. Generally, people refer to company culture as 'the way things work around here.' But, of course, there are many definitions of culture. One of them says culture is a set of symbols and notions that people use to organize their ideas, interpret their experiences, make decisions, and ultimately direct their actions (Adrian Furnham, Corporate Culture Shock, 1997).

Culture is a pattern of assumptions created, discovered, or developed by a particular group that is then learned by its members and directs their behavior in the workplace. Thus, culture is vital because it directly influences motivation, job satisfaction, and organizational morale (R. Gonzales, Corporate Culture Modification, 1987).

In this context, corporate culture involves disseminating and elaborating a value system that applies in a company. However, changing company culture is a challenging matter. A culture that has matured in a company over a long period will resist change because it is already stable. Any attempt from outside to change it will be met with fierce resistance. Therefore, like a dance, culture must be carefully choreographed. Usually, the desired change takes a long time and is long-term. Sometimes, it is a multifaceted project.

So, culture change requires a process in which a system is designed to shape



the culture. The question is, is there a system that can create a culture? Can a system be a driver to build a culture that guarantees superior performance?

We have seen several definitions of culture. In very general terms, culture is the look, the feel, and the climate of an organization of people. Culture is based on people's perceptions and assumptions of how things are done in an organization. Critical manifestations of culture are beliefs, attitudes, and values.

Inevitably, a company's culture is heavily influenced by the management team within the organization, as they are the ones who set the policies and practices within the organization. In this regard, the management team is the most responsible for shaping the culture and representing the overall behavior within the organization.

From here, we need to look at what is called the company's vision, mission, direction goals, and strategies, which, whether we like it or not, are the result of the ideas of the management team members, more specifically those at the top of

the organization, which in many books is often referred to as visionary leadership. The first requirement for cultural transformation is that the organization needs visionary leadership. The leadership here is the senior leaders, who are mainly responsible for running the company.

Growing companies always have senior leaders with a challenging vision that can translate into a clear strategy. Consider, for example, Jack Welch of General Electric or Bill Gates of Microsoft. Admittedly, most companies articulate their vision as something vague, such as being a world-class company, environmentally friendly, etc. In reality, the vision is just rhetoric, not grounded, and mostly just a display hanging on the walls of the office space.

Changing an organization's culture is demanding, requiring dedication and consistency to support the "new way" or "desired way" to be owned and believed. As a leader, the first thing to do is to set clear goals and direction. Be clear about what is desired or required and how the new requirements differ from the previous

requirements. If you don't know the new desired behavior, then look for it. Ask leaders who have successfully implemented these improvements before.

Inconsistent commitment is a weakness, so demonstrate a commitment that stays the same. Leaders are the axis of a company's success - employees will closely monitor the actions of their leaders. Employees will perceive the change as optional once inconsistent or tentative actions or support are perceived. "We know that people are reluctant to change," says Niko. "But we have to do something. We have to get out of our comfort zone."

Therefore, in addition to commitment, leaders must prove they are willing to change. If a leader does not walk the talk and does not show a strong willingness to do things differently, then again, others will conclude that the leader is not severe.

In this regard, thankfully, Bukit Asam has some visionary leaders.. "The board of commissioners, the board of directors, and the management team are in agreement on a cultural change, which is called AKSI," said Usi. "In the Culture Champion Alignment, Talent DNA Discovery, and Team Building activities two days before the meeting, Mr. Arsal Ismail strongly encouraged the Synergy Summit. He said this activity would strengthen cooperation and collaboration between leaders and work units to support Bukit Asam Ber-AKSI."

Change is hard, actually.

Yet, as Robin S. Sharma, the Canadian author of the acclaimed book 'The Monk Who Sold His Ferrari: A Fable About Fulfilling Your Dreams and Reaching Your Destiny': Change is hard at first, messy in the middle, and gorgeous at the end."

Putri Ayu Fatmawati, Rini Asmiyati

“Bukit Asam HR Unit reviewed many documents, including interviews with directors and employees. We also conducted Focus Discussion Group (FGD). The team has reviewed at least 98 documents, conducted 5 interviews with members of the board of directors, eleven FGDs with employees of the company and its subsidiaries. Our Working Unit also reviewed the cultural program and analyzed the company's human resources system. As a result, the team came to a conclusion called AKSI.”



BUILDING TEAMWORK

Teamwork is not something new. At the very least, every organization has a history with teams.

Honestly, this is what Jacalyn Sherri-ton and James L. Stern, authors of *Corporate Culture, Team Culture: Removing the Hidden Barrier to Team Success*. The global business community faces the most significant and traumatic changes yet. These changes include the need to focus and operate globally and remain competitive amidst change. This

situation leads to the challenge of coordinating a company's fundamentally different and highly specialized functions. It is the way to survive.

Usually, in response to such challenges, some companies take the practical conclusion: form a formal team. Here, the critical word is proper. This context may still be relevant so far.

“ We can analogize the relationship pattern to a couple of dances. Each has a different role but builds the beauty of the movement. In essence, no one is restraining each other. In making that beauty, sometimes they face each other, hold hands, and often go back to back. But, whatever the position and role of each dancer, the pattern reflects a dynamic that becomes the foundation of the beauty of the dance.

Teamwork is not something new. At the very least, every organization has a history with teams. A group of employees gathered together informally to share ideas or solve problems. Some praised it, others strongly advocated it. However, these teams are not considered formal within the organizational structure and are rarely recognized in compensation and reward systems.

Facing the challenges of change today, companies are quickly moving towards forming formalized cross-functional teams, replacing the traditional hierarchical structure using a matrix structure. Alliances across functions were prominent. Interdisciplinary teams became so famous that they became the norm in corporate culture.

In employee and management relationships, we must be honest, wise, and rational. We can analogize the relationship pattern to a dancing couple. Each has a different role but builds the beauty of the movement. In essence, no one is restraining each other. In making that beauty, sometimes they face each other, sometimes they hold hands and not infrequently back-to-back. But, whatever the position and role of each dancer, the pattern reflects a dynamic that becomes the foundation of the beauty of the dance.

Some company leaders see the transition to a formalized team as easy. They send out a memo, hold a meeting with employees to explain briefly why and how vital teams are, adjust the organizational structure, and conduct some training. And, there it was: “We now work in a team,” they thought. Of course, it was that simple.

Instead, the transition was a long journey. Moving towards a formal team requires a significant change in corporate culture. So, as you know, this is our fundamental challenge.

E Editorial





BACA KOK MALU

Sebagian orang malu menunjukkan buku apa yang sedang mereka baca, tren yang kemudian disebut sebagai *book-shaming*. Padahal, membaca itu memberikan pengalaman subjektif

Kita sebut saja namanya Anindita, seorang *bookish*—orang yang suka membaca. Pada suatu hari, saat sahabatnya mendekat, dia seperti sengaja menutup-nutupi buku yang sedang dipegangnya. Agaknya, dia malu kalau para sahabatnya tahu judul buku yang sedang dia baca. Anindita sedang mengalami apa yang disebut sebagai *book-shaming*.

Barangkali, kita sudah sering mendengar istilah *body-shaming*. Tidak jauh berbeda dengan istilah *body-shaming*, *book shaming* adalah tindakan ofensif mengomentari jenis buku yang orang lain baca. Misalnya saja, ada teman yang me-

ngatakan: "Udah tua kok masih baca komik cinta-cintaan. Malu dong sama dunia."

Halloooo, itu komentar yang salah. Orang baca kok dipermalukan.

Kita tahu bahwa Indonesia merupakan salah satu negara dengan tingkat literasi yang rendah di dunia. Bukan hanya karena Indonesia memiliki masyarakat yang buta huruf, namun juga membaca belum menjadi kegiatan yang digemari oleh warga negaranya.

Salah satu alasan mengapa masih banyak yang belum senang membaca buku, karena belum menemukan bacaan yang menarik untuk mereka. Mereka mencari dunia yang 'lebih indah' dalam

sebuah buku. Membiarkan perilaku *book-shaming* merajalela akan menghambat keinginan seseorang untuk membaca lebih dan menemukan genre buku yang ia suka. Tentunya, kita tak ingin orang akan sembunyi-sembunyi hanya untuk membaca, bahkan berhenti membaca hanya karena tidak ingin dianggap rendah.

Konon, istilah *book-shaming* pertama kali peneliti temui pada tahun 2021. Akun Instagram Penerbit Haru mulai memperkenalkan kampanye *Read Asia*, *Read Diverse*, *Read All* sebagai sebuah rangkaian acara yang akan mengisi kegiatan Penerbit Haru sepanjang 2021. Dalam kampanye itu, Penerbit Hari menyebut-nyebut istilah *book-shaming*.

Sebelum membahas lebih dalam mengenai masalah ini, pertama-tama kita perlu memahami apa itu *book-shaming*. Secara sederhana, *book-shaming* adalah tindakan yang tidak menghormati preferensi, pilihan, atau genre bacaan orang

lain. Ini adalah situasi atau kondisi di mana seorang pembaca memutuskan untuk membatalkan pilihan bacaan sesama pembaca dengan melabeli mereka sebagai 'sampah', 'buang-buang waktu', bukan 'buku yang sebenarnya' atau 'literatur yang sebenarnya'.

Jenis ini biasanya dilakukan oleh orang-orang yang mengklaim atau percaya bahwa mereka memiliki selera sastra yang lebih tinggi daripada sesama pembaca. Tujuannya adalah untuk membuat sesama pembaca merasa lebih rendah secara intelektual sehingga pembaca yang memproklamirkan diri memiliki selera sastra yang lebih tinggi dapat merasa lebih unggul daripada mereka, sebuah masalah umum yang cukup lazim di masyarakat kita di mana setiap orang ingin menikmati semacam superioritas atas orang lain.

Di negara di mana budaya membaca sudah mengalami penurunan, sangat menyedihkan melihat orang-orang memaksakan preferensi sastra mereka kepada sesama pembaca, sambil bersikap sombong untuk menunjukkan superioritas intelektual yang salah terhadap mereka yang memilih genre atau buku yang berbeda.

Meski kita tidak terlalu peduli dengan apa yang orang lain pikirkan tentang pilihan bacaan kita dan bagaimana mereka menilai kita untuk itu, kita tetap merasa kasihan pada pembaca baru yang baru saja membiasakan diri untuk membaca dan ingin mengeksplorasi pilihan bacaan mereka. Karena komentar-komentar tersebut, para pembaca pemula yang baru saja mengadopsi membaca sebagai sebuah kebiasaan mulai merasa tidak percaya diri dengan pilihan bacaan mereka dan memilih untuk tidak mendiskusikan sebuah karya sastra karena takut dipermalukan atau merasa malu karena tidak membaca "literatur yang sesungguhnya" atau membaca buku-buku yang dicap oleh para elit sastra sebagai "membuang-buang waktu."

Para pembaca pemula ini kemudian terpaksa membaca buku-buku yang tidak mereka sukai demi menyenangkan orang lain atau menganggap membaca sebagai kegiatan yang berbahaya, menghilangkan kegembiraan yang didapat dari mengeksplorasi sastra yang membawa kebahagiaan bagi mereka.

Apa yang gagal kita pahami sebagai pembaca adalah bahwa buku berbicara secara berbeda kepada kita masing-



foto istimedia

“ Di negara kita di mana budaya membaca sedang menurun, kita sebagai pembaca harus membuat bacaan dapat diakses oleh pembaca baru, bukannya mempersulitnya dengan memermalukan dan mengejek pilihan bacaan mereka.”

masing. Hanya karena kita tidak dapat menemukan sesuatu yang bernilai dalam sebuah buku, bukan berarti seluruh dunia akan merasakan hal yang sama. Setiap orang berbeda satu sama lain dan mereka semua memiliki cara mereka sendiri untuk memahami dan menafsirkan sebuah karya sastra. Apa yang tidak dipahami oleh beberapa pembaca adalah bahwa membaca adalah perjalanan pribadi, yang didorong oleh selera, perspektif, dan keinginan kita yang unik untuk pertumbuhan dan hiburan pribadi. Alih-alih mendikte apa yang disebut sebagai 'sastra yang sesungguhnya', kita sebagai pembaca seharusnya merayakan keragaman pilihan bacaan di antara sesama pembaca.

Kita tidak memiliki masalah dengan orang-orang yang mengkritik sebuah karya sastra atau penulisnya, namun kita tentu saja memiliki masalah ketika kritik tersebut ditujukan kepada para pembaca yang menikmati buku-buku tersebut. Rasa elitisme sastra di antara beberapa pembaca membutakan mereka terhadap fakta bahwa karya sastralah yang terbuka

untuk dikritik, bukan orang yang membaca dan menikmatinya. Selain itu, kita sebagai pembaca, harus memahami bahwa sastra bersifat subjektif yang membuat membaca menjadi pengalaman yang subjektif. Saya percaya bahwa membaca apa yang membuat kita merasa bahagia, bukan apa yang membuat dunia bahagia.

Di negara kita di mana budaya membaca sedang menurun, kita sebagai pembaca harus membuat bacaan dapat diakses oleh pembaca baru, bukannya mempersulitnya dengan memermalukan dan mengejek pilihan bacaan mereka. Sebagai pembaca, adalah tanggung jawab kita untuk merayakan selera membaca yang beragam dan mendorong pembaca baru dan lama dengan menciptakan lingkungan di mana setiap orang merasa bebas untuk mengeksplorasi preferensi sastra mereka tanpa rasa takut akan 'penghakiman'.

Memang membanggakan punya rak khusus yang penuh dengan buku-buku. Tapi, tentunya, sungguh memalukan kita tak pernah membaca buku-buku itu.

E Risa Adriani

Kurma Rendam Memang Boleh?



Selain langsung dikonsumsi, kurma juga dapat dimakan setelah direndam terlebih dulu. Membantu pencernaan dan bikin cerdas.

Bagi sebagian orang, merendam kurma adalah sesuatu 'kurang ker-jaan'. Tapi, sebenarnya, merendam kurma bukanlah praktek yang aneh dan menjadi pilihan sebagian bagian dari makanann untuk sahur atau berbuka puasa.

Proses merendam kurma dalam air tidak hanya memberikan rasa yang lebih lembut dan manis, tetapi juga menghasilkan sejumlah manfaat kesehatan

yang menakjubkan. Artinya, nutrisi dalam buah tersebut akan lebih mudah diserap oleh tubuh, menyediakan energi yang bertahan lama selama menjalani ibadah puasa. Selain itu, rendaman air juga dapat membantu memperbaiki tekstur kurma yang mungkin terlalu kering dan membuatnya lebih segar saat disantap.

Kurma yang direndam memiliki konsistensi yang lebih lunak dan mudah dipecah, sehingga lebih mudah dikonsumsi. Sebaliknya, kurma yang tidak direndam cenderung lebih keras dan membutuhkan usaha ekstra untuk mengunyahnya.

Untuk itu, Anda perlu mempertimbangkan manfaat kurma yang direndam air sebagai santapan saat buka maupun sahur. Manfaatnya tidak hanya untuk energi namun untuk kesehatan kulit hingga fungsi otak.

Semoga bermanfaat.

 dari berbagai sumber

Meningkatkan energi

Kurma adalah sumber gula alami dan karbohidrat, menjadikannya camilan yang ideal untuk meningkatkan energi. Ini juga membuatnya menjadi makanan pre-workout yang bagus.

Meningkatkan kesehatan tulang

Kurma kaya akan mineral seperti kalsium, magnesium, dan fosfor, yang penting untuk menjaga tulang kuat dan sehat.

Meningkatkan fungsi otak

Kurma mengandung nutrisi seperti vitamin B6 dan magnesium, yang penting untuk kesehatan otak dan dapat meningkatkan fungsi kognitif.

Kaya serat

Kurma yang direndam merupakan sumber serat pangan yang sangat baik, yang membantu pencernaan dan mempromosikan kesehatan usus yang lebih baik. Serat yang tinggi juga membantu memberikan rasa kenyang dan kenyang.

Mendukung pencernaan

Kandungan serat yang tinggi dalam kurma yang direndam membantu pencernaan, mencegah sembelit, dan mempromosikan sistem gastrointestinal yang sehat.

Mengatur kadar gula darah

Kurma memiliki indeks glikemik rendah, artinya mereka dapat membantu mengatur kadar gula darah dan mencegah lonjakan tiba-tiba.

“

Kurma yang direndam memiliki konsistensi yang lebih lunak dan mudah dipecah, sehingga lebih mudah dikonsumsi.

Carlos Dacosta Gomes

Bukit Asam UPTE

Filosofi Berolahraga

Olahraga erat kaitannya dengan dunia kerja. Ada konsep fair play. Kita tidak harus selalu benar.



Banyak pekerja duduk berlama-lama, menghabiskan waktu berjam-jam menatap layar komputer. Tak ada yang salah, memang. Tapi, kebiasaan itu tak selalu baik. Tubuh jadi lemas dan pegal. Paling tidak, itu kata Carlos Dacosta Gomes. Pegawai Bukit Asam di di Unit Pertambangan Tanjung Enim (UPTE) itu memang penggemar berat olahraga.

Bahkan, Carlos menjelaskan, olahraga bukan hanya aktivitas fisik biasa, melainkan juga sebuah filosofi yang melandasi setiap aspek kehidupannya.

"Ayah saya mengatakan dalam kompetisi olahraga selalu ada kalah dan menang. Semuanya harus kita terima. Kalau kalah, kita harus lapang dada," ungkap Carlos. "Begitu juga dengan pekerjaan, tidak bisa kita merasa selalu benar," ujar pria asal Timor Leste yang seluruh anggota keluarganya merupakan penggemar olahraga.

"Juga, harus ada keterampilan. Dalam, olahraga sepak bola misalnya, kita tidak bisa mengoper bola hanya ke satu orang yang sama terus-menerus. Harus bisa membagi porsi ke yang lainnya," ujar Carlos. "Dalam olahraga sepak bola misalnya, kita tidak bisa mengoper bola hanya ke satu orang yang sama terus-menerus. Harus bisa membagi porsi ke yang lainnya. Demikian juga kan kondisinya dalam dunia kerja."

Kecintaan Carlos terhadap olahraga sudah dimulai sejak masa sekolahnya di Yayasan Don Bosco di Timor Leste. Semangatnya yang tak pernah padam untuk bergerak dan bersaing telah tertanam kuat sejak usia dini. Selama 28 tahun mengabdikan di Bukit Asam, Carlos memiliki minat yang sangat luas. Dia tidak hanya



“

Dia yakin bahwa olahraga dapat menjadi fondasi yang kokoh untuk karir seseorang, karena melalui olahraga seseorang dapat mengembangkan disiplin, ketekunan, dan kepemimpinan yang diperlukan dalam dunia kerja.

menggeluti suatu bidang olahraga, tetapi hampir semua jenis olahraga.

Manfaat olahraga bagi Carlos sangatlah luas. Selain meningkatkan kesehatan fisik, berolahraga juga membantu dalam membangun semangat juang yang kuat dan meningkatkan produktivitas kerja. Dia yakin bahwa olahraga dapat menjadi pondasi yang kokoh untuk karir seseorang, karena melalui olahraga seseorang dapat mengembangkan disiplin, ketekunan, dan kepemimpinan yang diperlukan dalam dunia kerja.

"Olahraga bukanlah sekadar hobi atau kesenangan semata," ujar Carlos. "Olahraga adalah sebagai bagian integral dari kehidupannya yang memberikan banyak manfaat, baik dalam hal kesehatan fisik maupun mental. Olahraga menjadikan kita pribadi yang lebih baik, baik dalam pekerjaannya maupun dalam hubungan sosialnya. Pada saat yang sama, kita membangun jaringan sosial, sekaligus mengasah kemampuan sosial."

"Olahraga ini menginspirasi," Carlos menegaskan.

■ Rini Asmiyati dan Risa Adriani

TEKA-TEKI SERU?

Jawab Kuisnya
SIKAAT Hadiahnya

3 Orang
Beruntung
akan mendapatkan
hadiah menarik

1



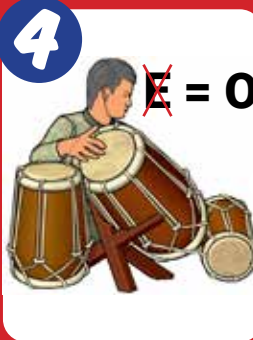
2



3



4



5



Tebaklah kata yang
tersembunyi dari gabungan
gambar di atas

Syarat & Ketentuan:

1. Kirimkan jawaban kamu ke CP: **RISA - 081382337514**
2. 3 peserta beruntung akan mendapatkan hadiah menarik



📷 Nur Arif Fadlillah
Apperture : f/4.5
Sutter Speed : 1/320
ISO : 100
Focal Length : 148 mm

Selamat memperingati

Isra' Mi'raj

27 Rajab 1445H



Selamat merayakan

**TAHUN BARU
IMLEK 2024**

Gong Xi Fa Cai

