

INSPIRATIONAL WOMEN

Breaking Barriers in the Tech World



Kearney: Dampak Artificial Intelligence (AI) di ASEAN

Memaksimalkan Manfaat, Meminimalkan Risiko dalam Ekonomi Digital Indonesia

Mendorong Transformasi Kesehatan Digital

iCIO Exchange Kunjungi Digital Transformation Office Kemenkes

Tjioe Mei Tjue **Direktur Operasional & Teknologi Informasi PT Bank CIMB Niaga TBK.**

Membangun Tim Yang Kapabel Kunci Sukses di Dunia IT

Peran Perempuan di Dunia Teknologi

Memahami Data dan Faktanya



iCIO
COMMUNITY



EID AL-FITR *Mubarak*

Wishing you a wonderful Eid filled with happiness and peace. May this special day bring you closer to your loved ones and fill your heart with warmth. Here's to creating beautiful memories and treasuring the moments we share.



iCIO Community
committee@iciocommunity.org

CAPTURE

- 06 Tahun 2024 Menjadi Tahun Komersialisasi Jaringan
- 07 Google Rilis Sistem Peringatan Banjir Berbasis AI
- 08 Laporan e-Conomy SEA Google, Temasek dan Bain & Company: Mengkaji Potensi Penuh Dinamika Ekonomi Digital Indonesia dan Asia Tenggara
- 10 PBB Menetapkan Resolusi AI Global, Bagaimana dengan Indonesia?
- 11 Survey McKinsey dan Grant Thornton Soal Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan

GALLERY

- 13 iCIO Community: Membangun dan Memperkuat Koneksi Anggota Melalui iCIO Breaktime
- 16 Mendorong Transformasi Kesehatan Digital: iCIO Exchange Kunjungi Digital Transformation Office Kemenkes
- 36 Women Leadership Forum 2024: Kehadiran Perempuan Bukan Hanya Soal Kesetaraan Tapi Keunggulan Kompetitif Bagi Perusahaan

INSIGHT

- 14 Dampak Artificial Intelligence (AI) di ASEAN: Memaksimalkan Manfaat, Meminimalkan Risiko dalam Ekonomi Digital Indonesia
- 19 Memimpin dengan Empati: Widyastuti Ningsih tentang Kepemimpinan Perempuan dalam Dunia Bisnis
- 42 Perluas Jangkauan dan Dampak IGNITE

22

NEWS HIGHLIGHT

International Day of Women and Girls in Science 2024: Sarat Dengan Tantangan

- 25 Peran Perempuan di Dunia Teknologi: Memahami Data dan Faktanya
- 30 Top 15 Negara Paling Sukses Atasi Tantangan Perempuan di STEM

33

MEMBER SPOTLIGHT

Deborah Intan Nova: Terus Dukung Keberagaman dan Inklusifitas

38

MEMBER SPOTLIGHT

Tjioe Mei Tjue: Membangun Tim Yang Kapabel Kunci Sukses di Dunia IT

46

PROGRAMS

iCIO Community



Graha BIP Lt. 7

Jl. Jend Gatot Subroto, Kav 23
Jakarta 12390
Telp. 0821-1999-9039
www.iciocommunity.org



iCIO Community



@iCIO Community



iCIO Community



@iciocommunity



0821-1999-9039

Penasehat

Harry Surjanto
Rachmat Gunawan
Suzan Zhang
committee@ciocommunity.org

Produksi

Viswa Pujita Devi
Nathasya Wang
Komang Indah Suryani Dewi
committee@ciocommunity.org

Tentang iCIO Community

iCIO Community adalah komunitas CIO (Chief Information Officer) dan staf senior di bidang TIK perusahaan dan organisasi di Indonesia. Komunitas ini disediakan untuk membantu para anggotanya menjadi pemimpin yang semakin efektif dan berkembang secara profesional maupun personal.

Tentang iCIO Magz

iCIOMagz menyajikan informasi terkait berbagai praktek-praktek terbaik dibidang TIK yang berkontribusi positif bagi perusahaan dan organisasi. Audience iCIOMagz adalah CIO, CXO, akademisi hingga praktisi senior dibidang TIK yang bekerja di vendor-vendor produk dan solusi TIK.

Atasi Tantangan Gender

Editor

Committee of iCIO Community

Sejak dahulu, wanita telah berjuang melawan ketidaksetaraan dan stereotip gender untuk meraih tempat mereka di dunia yang didominasi oleh laki-laki. Perjuangan ini terus berlanjut hingga saat ini, bahkan dalam industri yang paling maju sekalipun, seperti Teknologi Informasi (TI).

Edisi majalah kali ini secara khusus menyoroti peran penting pemimpin perempuan, dengan membahas bagaimana pemimpin perempuan saat ini menghadapi tantangan dan mencapai kesuksesan dalam karir mereka.

Melalui fakta-fakta terkait *gender gap* dan pandangan dari perempuan lainnya, kami menggambarkan realitas yang ada dan memperkuat kesadaran akan pentingnya terus berjuang untuk kesetaraan gender di tempat kerja.

Dalam semangat peringatan Hari Kartini, kami juga merayakan warisan inspiratif Raden Ajeng Kartini, seorang pahlawan nasional Indonesia yang berjuang untuk hak-hak perempuan dan pendidikan.

Semangat dan tekad Kartini untuk membebaskan perempuan dari belenggu tradisi memberikan inspirasi bagi kita semua untuk terus memperjuangkan kesetaraan dan inklusivitas, terutama di dunia kerja. Edisi ini menggambarkan betapa pentingnya terus menghargai dan meneruskan perjuangan Kartini dalam mewujudkan impian akan masa depan yang lebih cerah dan setara bagi semua wanita.

Rubrik "Member Spotlight" edisi ini merupakan kontribusi berharga dalam menyoroti peran penting pemimpin perempuan, khususnya dalam industri Teknologi Informasi (TI). Tema ini sangat relevan dengan fokus majalah saat ini yang menelusuri perkembangan keterwakilan perempuan di berbagai bidang, terutama di industri TI yang merupakan salah satu ranah yang didominasi oleh laki-laki.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan Bu Tjioe Mei Tjue, seorang pemimpin perempuan dan Chief Information Officer (CIO) di Bank CIMB Niaga, memberikan wawasan yang berharga tentang tantangan

dan peluang yang dihadapi oleh perempuan di dunia TI. Meskipun ada peningkatan dalam keterwakilan perempuan di bidang ini, *gender gap* masih menjadi kenyataan yang harus diatasi.

Namun, dengan semangat perubahan yang semakin kuat, kita menyaksikan perubahan positif. Semakin banyak perempuan yang mengambil peran yang lebih aktif, berani maju, dan mematahkan stereotip yang ada. Mereka menempatkan diri mereka di posisi-posisi penting di perusahaan-perusahaan terkemuka, termasuk di posisi CIO, seperti yang dipegang oleh Bu Mei.

Perubahan ini tercermin dari landasan inklusifitas yang semakin kuat dalam lingkungan kerja. Perusahaan-perusahaan kini semakin menyadari pentingnya mendorong keragaman dan inklusivitas sebagai faktor kunci untuk meraih inovasi yang berkelanjutan. Dukungan sistematis dari keluarga, rekan kerja, dan komunitas juga menjadi faktor penting dalam memperkuat posisi perempuan di industri TI.

Salah satu wawancara ini kami harapkan dapat memberikan inspirasi bagi pembaca untuk mengapresiasi kontribusi para pemimpin perempuan di bidang TI, serta untuk memperkuat sistem pendukung di sekitar mereka. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memberikan kesempatan yang setara bagi semua individu, kita dapat memastikan bahwa bakat dan potensi perempuan di bidang TI dapat berkembang secara maksimal, sehingga menghasilkan inovasi yang lebih beragam dan berkelanjutan.

Melalui dukungan sistematis dari berbagai pihak, termasuk keluarga, rekan kerja, dan komunitas, serta melalui upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kita dapat memberikan kesempatan yang setara bagi semua individu untuk berkembang dan berkontribusi dalam industri TI. Mari kita terus memperjuangkan impian akan masa depan yang lebih cerah dan setara bagi semua wanita di dunia kerja. Selamat Hari Kartini!



Image source: https://www.freepik.com/free-vector/equal-scale-women-men_8895676.htm

Tahun 2024 Menjadi Tahun Komersialisasi Jaringan '5.5G'



Image source: <https://www.freepik.com>

5.5G, atau dikenal sebagai 5G Advanced, merupakan tahap evolusi berikutnya dari jaringan 5G. Teknologi ini menandakan lompatan besar dalam konektivitas seluler, menghadirkan kecepatan, keandalan, dan fleksibilitas yang lebih tinggi.

Pada gelaran "Mobile World Congress (MWC) 2024" di Barcelona akhir Februari lalu, Huawei meluncurkan berbagai solusi dan produk 5.5G, termasuk delapan praktik inovatif untuk membangun jaringan 5.5G. MWC 2024 mempertemukan para pemimpin industri telekomunikasi, seperti Deutsche Telekom, Orange, Telefonica, BT, dan Vodafone, yang menunjukkan antusiasme terhadap 5.5G.

Para petinggi perusahaan tersebut memaparkan rencana mereka untuk meluncurkan generasi baru internet seluler 5.5G. Internet seluler generasi baru ini akan memungkinkan pengembangan aplikasi yang jauh lebih canggih dibandingkan aplikasi data berat yang digunakan saat ini, seperti Facebook, Instagram, YouTube, Netflix, dan TikTok.

Standarisasi 5.5G

Jaringan telekomunikasi membutuhkan standar, yaitu aturan teknis global yang mendefinisikan cara kerja dan interoperabilitas teknologi. Standarisasi ini memakan waktu dan melibatkan berbagai pihak, mulai dari perusahaan, akademisi, hingga badan industri.

3GPP, badan pembuat standar yang berkontribusi pada 5G, menggunakan sistem "rilis" paralel untuk menyediakan platform bagi pengembang dalam mengimplementasikan fitur baru. Dalam sistem 3GPP, 5G dikategorikan sebagai "release 17", dan 5.5G dijuluki "release 18".

Setelah tiga tahun pengembangan pesat, 5.5G mulai menjadi kenyataan dengan seluruh standar, layanan, produk, perangkat, bisnis, dan kebijakan yang siap sedia. Tahun pertama komersialisasi 5.5G telah dimulai, dengan Timur Tengah yang telah menyediakan layanan 5.5G secara luas. Di Eropa, Asia Pasifik, dan Amerika Latin, operator dan industri tengah melakukan verifikasi 10 Gbps untuk persiapan komersialisasi 5.5G di tahun 2024.

Google Rilis Sistem Peringatan Banjir Berbasis AI



Image source: <https://blog.indobot.co.id/google-ai/>

Google telah mengembangkan teknologi kecerdasan buatan (AI) untuk memprediksi banjir sepekan sebelumnya, yang telah berhasil terintegrasi ke dalam sistem peringatan dini. Inovasi ini tidak hanya memberikan manfaat sosial yang besar dalam menyelamatkan nyawa, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan dalam konteks bisnis.

Google memulai pengembangan sistem peringatan banjir sejak tahun 2017. Melalui upaya multi-tahun ini, Google memanfaatkan teknologi AI untuk membangun infrastruktur operasional yang *real-time*. Infrastruktur ini memberikan peringatan banjir kepada pengguna melalui platform-platform Google, yaitu *Google Search*, *Maps*, dan notifikasi Android, yang terintegrasi dalam platform *Flood Hub* pada tahun 2022.

Proyek pertama prediksi banjir ini dilakukan di India, di wilayah Patna, Bihar. Kolaborasi dengan pemerintah setempat dan penggunaan data *real-time* lokal, Google berhasil menghasilkan prediksi banjir yang sangat akurat untuk lokasi-lokasi tertentu yang mereka gabungkan ke dalam Pemberitahuan Publik Google pada tahun 2018.

Mereka memanfaatkan model prediksi dari berbagai elemen seperti dari peristiwa sejarah, pembacaan tingkat sungai, hingga medan dan elevasi area hasilnya menghasilkan peta dan menjalankan ratusan ribu simulasi di setiap lokasi.

Pendekatan ini ditujukan untuk membangun model yang akurat untuk lokasi-lokasi tertentu, namun, Google bertujuan bukan hanya untuk memecahkan masalah di tingkat lokal, tetapi juga untuk memperluas pengaruhnya secara global.

Google secara bertahap memperluas prediksi banjir mereka di seluruh negara dan ke Bangladesh, mencakup 360 juta orang. Pada saat itu, Google mampu memberikan prediksi hingga 48 jam ke depan, namun dalam setiap kasus, model-model mereka bergantung pada ketersediaan data aliran sungai lokal, sehingga sulit untuk memperluas prediksi ke negara-negara lainnya.

Pengembangan teknologi AI untuk prediksi banjir mencerminkan strategi jangka panjang dalam menghadapi tantangan global yang kompleks, bukan hanya dari perspektif teknis, tetapi juga sebagai bagian dari solusi yang lebih besar terhadap masalah sosial dan lingkungan yang mendesak. Keterlibatan dengan pemerintah setempat menunjukkan pentingnya kerjasama antara sektor swasta dan publik dalam menghadapi bencana alam. Kerjasama ini tidak hanya memunculkan solusi yang lebih efektif, tetapi juga membuka peluang bagi berbagai pihak untuk memperluas dampak sosialnya.

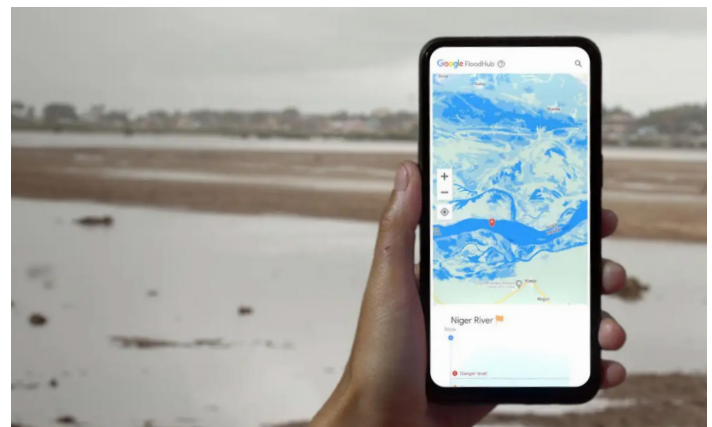


Image source: <https://blog.google>

Laporan e-Conomy SEA Google, Temasek dan Bain & Company: Mengkaji Potensi Penuh Dinamika Ekonomi Digital Indonesia dan Asia Tenggara

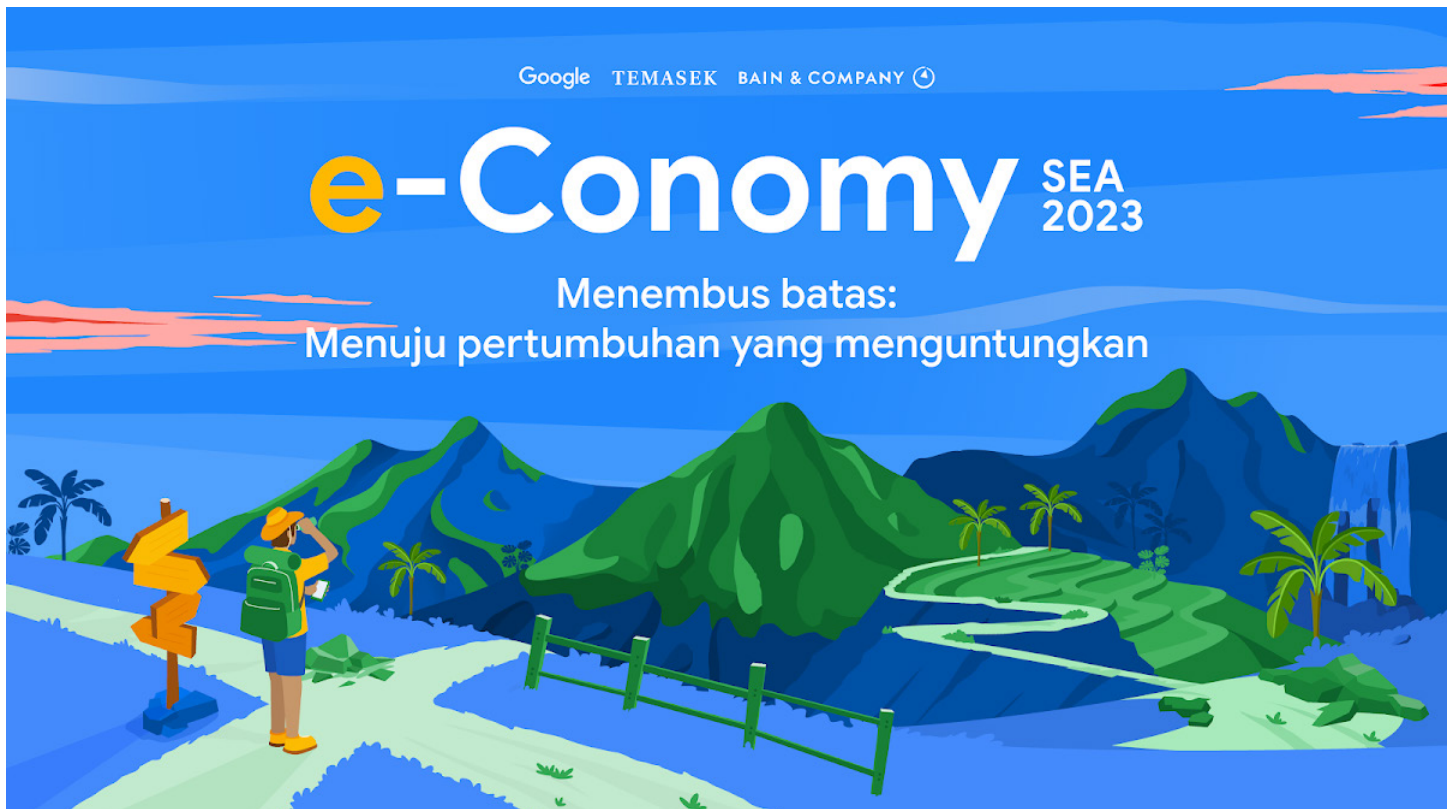


Image source: <https://economysea.withgoogle.com>

Ekonomi digital Indonesia tumbuh stabil dan diperkirakan mencapai GMV (Gross Merchandise Value) USD 82 miliar (Rp 1.283 triliun) pada tahun 2023, tumbuh 8 persen year-on-year, menurut laporan e-Conomy SEA yang disusun Google, Temasek dan Bain & Company. Indonesia bahkan dikatakan berpotensi menjadi negara pertama di Asia Tenggara yang mencapai GMV sekitar USD 110 miliar (Rp1.721 triliun) pada tahun 2025, masih menurut laporan yang sama.

Dalam laporan e-Conomy SEA 2023, terdapat 6 negara yang menjadi perhatian laporan tersebut, yakni Indonesia, Filipina, Vietnam, Thailand, Malaysia, dan Singapura, dengan jumlah populasi seluruh negara sekitar 605 juta penduduk.

Lima Sektor Pendorong Ekonomi Indonesia

Pertama, sektor *e-commerce* akan bertumbuh pada tahun 2025 dan pembelanjaan konsumen akan meningkat bersama dengan pertumbuhan ekonomi. GMV sektor ini diperkirakan tumbuh 15%, dari US\$62 miliar (Rp971 triliun) pada tahun 2023 menjadi US\$82 miliar (Rp1.282 triliun) pada tahun 2025.

Kedua, dari sektor *travel online*, diproyeksikan mengalami pertumbuhan tertinggi sebesar 68% pada tahun 2023, dengan capaian GMV sekitar US\$6 miliar (Rp94 triliun). Sektor ini tumbuh pesat akibat pencabutan pembatasan mobilitas terkait pandemi, sehingga mendorong peningkatan permintaan domestik dan perjalanan bisnis.

Ketiga, dari sektor *transportasi dan pengiriman makanan* justru mengalami penurunan GMV sebesar US\$7 miliar (Rp109 triliun) pada akhir tahun 2023. Namun, sektor ini akan kembali tumbuh pada tahun 2025 dengan proyeksi capaian GMV sebesar US\$9 miliar (Rp141 triliun) pada tahun 2025.

Keempat dari sektor *media online*, diperkirakan akan mengalami pertumbuhan sedang dengan capaian GMV sekitar US\$7 miliar (Rp109 triliun). Pada tahun 2030, GMV di sektor ini akan tumbuh dua kali lipat sekitar US\$15 miliar (Rp235 triliun).

Kelima, dari sektor *layanan finansial digital*, laporan e-Conomy SEA 2023 memperkirakan layanan pinjaman dan kekayaan akan naik pesat dari basis yang rendah. Ditambah lagi, Indonesia akan



Kredit Foto: Nadia Khadjah Putri Source: <https://wartaekonomi.co.id>

menjadi pasar pembayaran digital terbesar di Asia Tenggara dengan perkiraan *Gross Transaction Value* (GTV) sebesar US\$760 miliar (Rp11.915 triliun) pada tahun 2030.

Pendanaan Capai Level Terendah

Meskipun pertumbuhan ekonomi digital menjanjikan, pendanaan privat di Asia Tenggara, termasuk Indonesia, menghadapi tantangan. Pendanaan privat di Indonesia mengalami penurunan signifikan sebesar 87 persen pada paruh pertama 2023 dibandingkan dengan periode yang sama tahun sebelumnya.

Tantangan tersebut termasuk koreksi valuasi yang meningkat, ketidakpastian profitabilitas di beberapa perusahaan, dan situasi pasar modal yang kurang kondusif, yang semuanya dapat menyulitkan investor dalam melakukan exit. Namun, meskipun investor menjadi lebih selektif, cadangan dana (*dry powder*) di Asia Tenggara terus bertambah, mencapai USD 15,7 miliar (Rp 245 triliun) pada akhir 2022, menandakan potensi pertumbuhan yang ada.

Meskipun ada tantangan, Temasek tetap optimis prospek ekonomi digital di Asia Tenggara, termasuk Indonesia, tetap cerah karena masih ada ruang yang signifikan untuk mendorong ekonomi seperti, demografi yang menguntungkan, pertumbuhan kekayaan, dan populasi yang semakin urban

mengatur panggung untuk pertumbuhan ekonomi digital di masa depan. Persaingan juga diharapkan menjadi lebih rasional dalam mengejar profitabilitas yang berkelanjutan. Ekonomi digital Asia Tenggara dapat mencapai potensi penuhnya dengan meluasnya partisipasi dalam ekonomi digital, munculnya sektor-sektor baru, investasi dalam infrastruktur fisik, serta kebijakan dan regulasi di tingkat regional.



PBB Menetapkan Resolusi AI Global, Bagaimana dengan Indonesia?



Image source: <https://id.techinasia.com/pbb-sepakati-resolusi-ai>

Pada tanggal 21 Maret 2024, Majelis Umum PBB dengan suara bulat mengadopsi resolusi yang dipimpin Amerika Serikat (AS) tentang kecerdasan buatan (AI). Resolusi ini menandai langkah penting dalam membangun standar global untuk mengatur teknologi yang berkembang pesat ini.

Resolusi ini menyerukan 193 negara anggota PBB dan pihak lain untuk membantu negara-negara berkembang dalam mengakses manfaat transformasi digital dan sistem AI yang aman. Resolusi ini juga menegaskan bahwa "hak asasi manusia dan kebebasan fundamental harus dihormati, dilindungi, dan dipromosikan dalam siklus hidup sistem kecerdasan buatan."

Meskipun resolusi ini tidak mengikat dan tidak memiliki mekanisme penegakan, para pejabat AS menekankan pentingnya adopsi bulat suara sebagai langkah penting dalam membangun pagar pembatas AI global.

Indonesia Menuju Regulasi AI

Diskusi tentang cara terbaik untuk mengatur AI telah mendominasi forum bilateral dan multilateral selama lebih dari setahun, mulai dari KTT G-7 di Jepang hingga KTT Keamanan AI yang diselenggarakan oleh Inggris pada November 2023.

Di Indonesia, Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo) baru menerbitkan Surat Edaran (SE) Menteri Kominfo Nomor 9 Tahun 2023 tentang Etika Kecerdasan Buatan (AI) di Indonesia pada 19 Desember 2023. SE ini berfungsi sebagai jembatan menuju undang-undang yang lebih komprehensif tentang AI.

Kesiapan Indonesia dalam mengadopsi kecerdasan buatan (AI) masih memerlukan peningkatan yang signifikan dalam hal implementasi, inovasi, dan investasi. Menurut Global AI Index 2023 yang dirilis oleh Tortois Media, Indonesia menempati peringkat ke-46 dari 62 negara yang diukur berdasarkan kemampuan AI suatu negara dibandingkan dengan ukuran populasi atau ekonomi negara, serta dibandingkan dengan negara-negara lainnya. Salah satu aspek yang krusial untuk ditingkatkan adalah kesiapan regulasi pemerintah.

Menteri Kominfo Budi Arie Setiadi mengungkapkan bahwa pemerintah sedang menyiapkan Rancangan Undang-Undang (RUU) AI dalam waktu dekat. RUU ini diharapkan dapat membawa kepastian hukum dalam pemanfaatan dan pengembangan AI serta mendukung pengembangan ekosistem AI nasional.

Namun, perumusan RUU AI tertunda karena masa bakti DPR RI periode 2019-2024 yang akan segera berakhir. Indonesia akan mengadakan Pemilu Presiden, Wakil Presiden, dan anggota DPR baru pada pertengahan Februari 2024.

Survey McKinsey dan Grant Thornton Soal Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan

Dalam lanskap kepemimpinan perusahaan yang terus berkembang, upaya menuju kesetaraan gender dalam posisi manajemen senior telah mengalami kemajuan dalam beberapa tahun terakhir. Laporan dari lembaga survey global seperti McKinsey dan Grant Thornton International Ltd. (GTIL) membagikan strategi bagaimana mendorong kesetaraan gender di posisi kepemimpinan.

Menurut laporan *Women in the Workplace 2023* dari McKinsey, kenaikan perempuan ke posisi C-Level telah mengalami peningkatan dari tahun 2015 yaitu sekitar 17 hingga 28 persen. Tren ini juga berlanjut ke tingkat VP dan SVP, di mana representasi perempuan telah mengalami peningkatan signifikan dari 27 hingga 33 persen. Kemajuan seperti ini menunjukkan bukti pencapaian individu dan memperlihatkan komitmen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.



Image source: <https://www.wrike.com>

Namun, laporan terbaru GTIL, *Women in Business 2024: Pathways to Parity*, mengungkapkan realitas yang berbeda. Sementara ada perkembangan dari jumlah perempuan di posisi kepemimpinan, kemajuan ini terbilang lambat, dengan hanya peningkatan 1,1% yang tercatat dalam satu tahun terakhir. Pertumbuhan yang bertahap, meskipun positif, menggambarkan hambatan yang persisten yang menghalangi realisasi penuh kesetaraan gender dalam posisi kepemimpinan. Pada tingkat saat ini, mencapai kesetaraan penuh diproyeksikan baru akan tercapai pada tahun 2053.

Kesetaraan Gender Melalui Strategi DE&I yang Jelas dan Terukur

Laporan GTIL menguraikan tiga area fokus utama untuk membantu organisasi menempatkan lebih banyak perempuan di posisi manajemen senior.

Pertama, dengan mendefinisikan strategi keberagaman, kesetaraan, dan inklusi (DE&I) dan mengukurnya terhadap target spesifik. Menurut laporan tersebut, perusahaan dengan strategi DE&I memiliki persentase tertinggi perempuan yang menduduki posisi manajemen senior (38%) - sedikit lebih tinggi daripada perusahaan yang memiliki keduanya, strategi DE&I dan strategi ESG (36%).

Pengukuran juga penting. Perusahaan yang mengukur dampak DE&I memiliki persentase perempuan yang jauh lebih tinggi di posisi manajemen senior dibandingkan dengan perusahaan yang tidak mengukur upaya DE&I mereka. Laporan ini juga menemukan bahwa keterlibatan perempuan sebagai pemimpin dalam inisiatif DE&I memiliki korelasi langsung dengan persentase perempuan di posisi kepemimpinan senior di perusahaan mereka.

Membongkar Mitos: Model Kerja Fleksibel Bukan Hanya untuk Wanita

Pada tahun 2023, sebanyak 57 persen organisasi menerapkan kebijakan kerja hybrid, remote, dan on-site, yang mengharuskan karyawan untuk bekerja di kantor selama 2-3 hari. Di industri teknologi pun, angka implementasi kebijakan ini bahkan lebih tinggi, mencapai lebih dari setengah (54 persen).

Kebijakan hybrid working ini menjadi manfaat yang dibutuhkan karyawan baik laki-laki maupun perempuan. Sebanyak 78 persen karyawan mengatakan bahwa kesempatan untuk bekerja jarak jauh dan mengatur jadwal mereka sendiri merupakan manfaat perusahaan yang utama, nomor dua setelah layanan kesehatan. Faktanya, fleksibilitas tempat dan waktu kerja bahkan dinilai lebih tinggi daripada manfaat tradisional seperti cuti orang tua dan penitipan anak.

Fleksibilitas juga menjadi inti pandangan karyawan tentang masa depan pekerjaan. Setengah dari wanita dan sepertiga pria menyebutkan "menawarkan fleksibilitas signifikan dalam kapan dan di mana karyawan bekerja" sebagai salah satu dari tiga faktor utama dalam kesuksesan masa depan perusahaan mereka.



THE 9TH PRESTIGIOUS INDONESIA CIO'S AWARDS IS BACK!

The 2024 CIO Awards honor Chief Information Officer (CIO) or IT leaders who lead their organizations by delivering business value and innovative use of IT in exceptional ways.

NOMINATIONS IS NOW OPEN!

Register Your Nomination Through This Link

ciocommunity.org/icio-awards-nominate



iCIO Community: Membangun dan Memperkuat Koneksi Anggota Melalui iCIO Breaktime

Setelah serangkaian perayaan Imlek yang meriah, masyarakat Tionghoa menyambut Cap Go Meh sebagai penutup yang penuh makna. Tidak hanya sebagai perayaan budaya, Cap Go Meh juga menjadi simbol harmoni dan persatuan dalam masyarakat multikultural. Melihat adanya momen ini, iCIO Community memilih untuk berkumpul bersama merayakan Cap Go Meh melalui iCIO Breaktime, sebuah acara informal yang dirancang untuk mempererat hubungan antaranggota.

Pada akhir Februari lalu, anggota iCIO Community berkumpul di kediaman Bapak Iskak Hendrawan, yang akrab disapa Pak Jack, IT & Ops Director IFG Life. Dalam suasana yang hangat dan akrab, iCIO Breaktime menjadi momen pilihan untuk melepas penat dari urusan teknologi dan mengalihkan perhatian ke sesuatu yang lebih personal.

iCIO Breaktime tidak hanya sekedar pertemuan santai, melainkan juga merupakan wadah untuk berbagi hobi dan pengalaman antaranggota. Salah satu momen yang paling mengesankan dalam acara kali ini adalah bagaimana Pak Jack menceritakan dan memperlihatkan *mini zoo* pribadinya. Seorang pecinta hewan sejati, Pak Jack mempunyai berbagai jenis hewan peliharaan mulai dari ikan-ikan eksotis hingga Tortoise.

Dalam suasana yang penuh kehangatan, anggota iCIO Community saling bertukar cerita dan pengalaman. Pak Jack juga berbagi tentang bagaimana ia merawat dan memelihara setiap hewan di *mini zoo*-nya, menghadirkan sentuhan personal dalam acara ini.



Sebagai tuan rumah, Pak Jack menyampaikan kesan dan pesan yang hangat kepada para tamu. Ia berharap agar momen iCIO Breaktime ini tidak hanya meninggalkan kenangan yang berharga, tetapi juga memperkuat hubungan baik secara profesional maupun personal di antara anggota. Ide untuk mengadakan kegiatan serupa pun disambut antusias oleh para anggota yang lain, menandakan keberhasilan acara ini dalam menciptakan ikatan yang lebih erat di antara mereka.

“Sangat senang bisa berbagi momen santai ini bersama rekan – rekan iCIO yang lain, walaupun tidak semuanya dapat hadir tapi semoga acara Breaktime kali ini berkesan dan mempererat hubungan kita baik secara profesional ataupun personal. Mungkin nanti kita bisa jadwalkan lagi kegiatan – kegiatan seperti ini untuk saling *sharing* hobi atau hanya sekedar kumpul-kumpul saja.”

Dalam keseluruhan rangkaian kegiatan iCIO Community, iCIO Breaktime menjadi contoh nyata semangat kolaborasi, pembelajaran, dan kebersamaan. Di tengah diskusi-diskusi yang mendalam dan acara-acara formal lainnya, kehadiran iCIO Breaktime menunjukkan bahwa kehangatan dan keakraban juga memiliki tempat yang penting dalam memperkuat ikatan antaranggota.

Padatnya jadwal kerja dan tanggung jawab profesional, acara seperti ini mengingatkan anggota bahwa ada lebih banyak hal dalam hidup selain pekerjaan. Melalui momen-momen seperti ini, iCIO Community tidak hanya menjadi sebuah komunitas yang berfokus pada teknologi dan manajemen informasi, tetapi juga menjadi keluarga yang saling mendukung satu sama lain. Perayaan Cap Go Meh yang penuh makna hingga acara santai seperti iCIO Breaktime, setiap momen diisi dengan nilai-nilai penting seperti persatuan, pertukaran ide, dan dukungan antaranggota.



Dampak Artificial Intelligence (AI) di ASEAN:

Memaksimalkan Manfaat, Meminimalkan Risiko dalam Ekonomi Digital Indonesia

Potensi transformasional AI di Indonesia memerlukan integrasi yang bertanggung jawab untuk memaksimalkan manfaat sambil mengurangi risiko.

Ditulis oleh: Shirley Santoso & Rohit Sethi



Dalam lanskap digital saat ini, *Artificial Intelligence* (AI) merupakan dorongan kuat bagi evolusi model bisnis dan organisasi, menawarkan visi yang tak tertandingi seputar inovasi, efisiensi, dan pengambilan keputusan berbasis data. Namun, hal ini menimbulkan kecemasan terhadap penggantian tenaga kerja dan pelanggaran privasi data. Organisasi harus merencanakan mitigasi risiko untuk mengoptimalkan potensi penuh AI.

AI diproyeksikan memberikan keuntungan ekonomi substansial di wilayah ASEAN. Pada tahun 2030, AI dapat menyumbang USD 1 triliun pada PDB ASEAN, dengan harapan Indonesia sendiri menyumbang sekitar 40%, dengan perkiraan kontribusi sebesar USD 366 miliar. Indonesia berfokus dalam peningkatan ekonomi digital dengan menekankan peran kunci AI dalam pertumbuhan ekonomi dan kemajuan teknologi.

Survei Egon Zehnder dan Kearney mengungkapkan bahwa meskipun AI dianggap sebagai peluang, terdapat hasil keberhasilan yang tidak pasti. Para pemimpin harus memahami dimensi teknis AI dan mengatasi risiko secara strategis dalam mengintegrasikan AI secara bertanggung jawab dan efektif.

Walaupun AI generatif memiliki akurasi yang tinggi, tetapi dapat menunjukkan hasil yang tidak tepat, atau halusinasi data, oleh karena itu proses keterlibatan manusia terus-menerus diperlukan untuk memverifikasi dan memperbaiki hasil model dari AI generatif.



Image source: <https://www.freepik.com/free-vector/>

Mengandalkan layanan pihak ketiga untuk penanganan data sensitif juga dapat menghasilkan risiko untuk bisnis jika langkah keamanannya tidak memadai. Melakukan penelitian menyeluruh terhadap penyedia layanan dan memberlakukan praktik perlindungan data yang kuat merupakan langkah penting.



Image source: <https://www.freepik.com/free-vector/>

Selain risiko, volume data yang disimpan oleh platform AI dapat menyebabkan biaya melonjak karena peningkatan pengumpulan data, biaya penyimpanan, dan biaya pemrosesan. Pemimpin organisasi harus memastikan bahwa manfaat dari implementasi AI lebih besar dari tuntutan ekonomi ini.

Terakhir, efektivitas model AI bergantung pada kualitas data pelatihan. Tanpa penyajian yang seimbang dari keragaman dunia nyata, AI berisiko menghasilkan hasil yang bias.

Dalam menavigasi lanskap AI yang kompleks ini, pemimpin harus memahami dimensi teknis AI dan mengatasi risiko secara strategis. Dengan secara aktif mengelola tantangan, mereka dapat menggunakan integrasi AI yang bertanggung jawab ke lingkungan kerja, dan memaksimalkan manfaat serta meminimalkan risiko.

Indonesia mengakui potensi besar AI dan berkomitmen untuk memanfaatkan kegunaan transformatifnya secara aman. Indonesia telah mengambil langkah-langkah proaktif dengan mengeluarkan pedoman yang menjabarkan pertimbangan etis penggunaan AI, dan menciptakan lingkungan yang mendukung adopsi dan inovasi yang bertanggung jawab.

Tahun lalu, Indonesia juga meluncurkan blueprint Digital Vision 2045 serta Strategi Ekonomi Digital 2030 oleh Kementerian ICT dan Menteri Koordinator Perekonomian yang membahas AI dalam memainkan peran kunci untuk mendukung pertumbuhan ekonomi.

Indonesia juga telah menerbitkan blueprint Strategi Nasional AI pada tahun 2020, menjelaskan lima prioritas nasional untuk AI dalam pelayanan kesehatan, reformasi birokrasi untuk pelayanan publik yang berpusat pada warga, pendidikan dan penelitian, keamanan pangan dan mobilitas, serta layanan untuk memfasilitasi pengembangan kota cerdas.

Integrasi AI yang berhasil memerlukan investasi strategis dalam infrastruktur dan kemitraan dengan pemimpin teknologi. Merekrut profesional berpengalaman dengan keahlian AI merupakan langkah penting untuk mendorong inovasi dan mengelola kesulitan implementasi.

Pemimpin bisnis dapat menavigasi adopsi AI dengan memberikan prioritas pada faktor kunci: (i) dengan jelas menentukan dasar bisnis untuk integrasi AI, (ii) memastikan kualitas dan keandalan data menjadi yang utama, (iii) langkah-langkah keamanan yang kuat untuk melindungi data sensitif serta menetapkan pedoman dan kebijakan etis, (iv) desain arsitektur yang matang untuk integrasi yang lancar dan dapat diskalakan, dan (v) adopsi AI yang berhasil memerlukan perubahan budaya di dalam organisasi.

Organisasi dapat mengamankan kesuksesan AI dengan mengadopsi langkah-langkah praktis yaitu memprioritaskan kemajuan, transparansi, inovasi, dan pemantauan secara terus-menerus. Dimulai dengan implementasi skala kecil dan memantau investasi AI dengan cermat dapat memungkinkan organisasi menavigasi lanskap AI dengan percaya diri.

Di Indonesia, aplikasi AI sudah mendapatkan perhatian dari berbagai sektor yang beragam, menunjukkan pendekatan teknologi yang dinamis dan inovatif. Beberapa platform AI di Indonesia termasuk penggunaan *chatbot* dalam layanan pelanggan, penggunaan AI untuk pengambilan keputusan yang lebih baik, dan pengenalan suara untuk keamanan. Seiring dengan terus berkembangnya AI, pikiran strategis dan proaktif akan menempatkan organisasi untuk mengarahkan perubahan yang dipercepat di dalam sektor mereka. Selain itu, organisasi juga perlu berinvestasi dalam pengembangan bakat, penelitian, infrastruktur, serta penanganan dan pedoman etis.



Image source: <https://www.scribd.com>

Mendorong Transformasi Kesehatan Digital: iCIO Exchange Kunjungi Digital Transformation Office Kemenkes



Transformasi teknologi telah menjadi pilar utama dalam mewujudkan perubahan di berbagai sektor, tak terkecuali dalam sektor kesehatan. Di Indonesia, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia telah mengambil langkah progresif melalui Digital Transformation Office (DTO) untuk mengakselerasi transformasi kesehatan yang bertujuan untuk meningkatkan akses dan kualitas layanan kesehatan bagi masyarakat.

Dalam upaya ini, kolaborasi tentu menjadi kunci utama. Di akhir bulan Januari lalu, iCIO Community berkesempatan untuk berkunjung ke DTO Space yakni ruang kerja Tim DTO dan juga markas bagi tim percepatan transformasi digital kesehatan, yang berlokasi di Gedung Prof. Sujudi kompleks Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Melalui acara iCIO Exchange, anggota iCIO Community yang merupakan pemimpinteknologi dari perusahaan terkemuka di Indonesia berkumpul bersama untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan tim DTO.

Pada kesempatan tersebut, Setiaji, Chief Digital Transformation Office Kementerian Kesehatan, menyambut antusiasme para peserta iCIO Exchange. Ia menyatakan bahwa kontribusi dan masukan dari para pemimpin teknologi tersebut akan membantu meningkatkan layanan kesehatan digital, sehingga nantinya lebih mudah diakses, lebih sederhana, dan tentunya lebih bermanfaat bagi masyarakat. "Transformasi teknologi di sektor kesehatan menjadi fokus Kementerian Kesehatan RI melalui Pusat Data dan Teknologi Informasi-Digital Transformation Office (DTO)". Melalui program iCIO Exchange dan kedatangan teman-teman dari iCIO Community

yang merupakan para pemimpin TI, kami menggali peluang untuk saling bertukar pengetahuan dan pengalaman bersama, kami bertekad membangun fondasi yang kuat untuk meningkatkan akses dan kualitas layanan kesehatan bagi masyarakat Indonesia. Saya mengucapkan terima kasih atas partisipasi serta kontribusi dari rekan-rekan iCIO Community dalam diskusi yang berlangsung di DTO Space." ungkap Setiaji saat ditanya tentang kesan dan pesannya menjadi host iCIO Exchange kali ini.

Digital Transformation Office sendiri merupakan tim yang terdiri dari para ahli di bidang teknologi, data, product dan beragam latar belakang lainnya yang bertujuan untuk mentransformasi sektor kesehatan di bidang digital utamanya mengembangkan platform bernama SATUSEHAT.



Platform ini bertujuan untuk meningkatkan integrasi layanan kesehatan, mulai dari pelayanan prenatal hingga perawatan lanjut usia, melalui konektivitas data, analisis, dan layanan terpadu.

Melalui iCIO Exchange kali ini, para anggota iCIO berkesempatan untuk berdiskusi langsung dengan para pemikir utama di balik transformasi kesehatan digital, seperti Reza Pramono, Chief Technology Officer Digital Transformation Office, Agus Rachamanto, Deputy Chief at the Digital Transformation Office, dan Faris Naufal Rahman, Chief of Product Digital Transformation Office, serta Setiaji selaku Chief Digital Transformation Office Kementerian Kesehatan. Ini adalah langkah yang signifikan dalam memperkuat kolaborasi antara sektor publik dan swasta untuk mendorong inovasi dalam layanan kesehatan digital di Indonesia.

Transformasi Kesehatan Digital di Indonesia dan Ekosistem SATU SEHAT

Di tengah tantangan kompleks yang dihadapi dalam pengelolaan rekam medis bagi 270 juta penduduk Indonesia, tim Digital Transformation Office (DTO) berada di garis depan untuk meresponsnya. Salah satu tantangan utama adalah kompleksitas pengelolaan data kesehatan, baik dalam format digital maupun kertas. Namun, dengan munculnya pandemi COVID-19, agenda transformasi digital menjadi prioritas nasional, memperkuat urgensi perubahan dalam sistem kesehatan.

Kementerian Kesehatan Indonesia dihadapkan pada kendala, yakni memiliki lebih dari 400 aplikasi yang menyebabkan pelayanan kesehatan menjadi kurang efisien. Untuk mengatasi hal ini, Kementerian Kesehatan merumuskan *Digital Health Transformation Strategy Blueprint 2024* dengan visi mengintegrasikan data kesehatan individu dari berbagai sumber untuk menyediakan informasi yang komprehensif.

Blueprint tersebut tidak hanya menargetkan integrasi data kesehatan individu, tetapi juga memperhatikan aspek lainnya seperti *Healthcare Simplification and Digitalization*. Ini mencakup adaptasi kesehatan ke dalam versi digital serta penyederhanaan sistem pengiriman data berbasis Rekam Medis Elektronik (RME) untuk mempercepat aksesibilitas dan efisiensi layanan kesehatan.

Selain itu, visi tersebut juga mencakup *Health Innovation Ecosystem Development and Support* untuk mengembangkan ekosistem inovasi kesehatan. Dengan demikian, diharapkan perkembangan layanan kesehatan yang inovatif dan berkualitas dapat terus berkelanjutan.

Dengan semangat kolaborasi dan inovasi, serta dukungan tim yang berdedikasi, Kementerian Kesehatan berhasil membangun ekosistem layanan kesehatan terpadu dan personal melalui SATUSEHAT. Platform ini telah mengalami pertumbuhan yang signifikan, dengan jumlah pengguna mencapai 111.954.325 orang dan berhasil mengintegrasikan 17.667 fasilitas kesehatan.

SATUSEHAT bertujuan untuk mengintegrasikan data kesehatan individu antar fasilitas kesehatan melalui RME, mendukung interoperabilitas data kesehatan melalui digitalisasi dan standarisasi. Melalui integrasi ini, layanan kesehatan menjadi lebih terkoordinasi, efisien, dan memberikan informasi yang lebih lengkap kepada individu.

Meskipun perjalanan menuju transformasi ini tidaklah mudah, Kementerian Kesehatan Indonesia bersama tim DTO terus berupaya mengatasi tantangan tersebut. Dengan komitmen yang kuat, diharapkan transformasi kesehatan digital di Indonesia akan terus berlangsung dan memberikan dampak positif yang signifikan bagi kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

Melindungi Data Kesehatan: Langkah DTO dalam Era Kesehatan Digital

Keamanan siber telah menjadi fokus utama tidak hanya dalam ranah teknologi informasi, tetapi juga dalam sektor kesehatan yang sensitif. Dalam ekosistem SATUSEHAT, menjaga keamanan data dan informasi menjadi landasan yang tak terpisahkan demi kelancaran sistem *Healthcare* secara universal. Serangan siber terhadap sistem kesehatan dapat mengakibatkan konsekuensi serius, mulai dari kerusakan infrastruktur kesehatan, penyalahgunaan data kesehatan, hingga risiko nyata terhadap nyawa individu.



Kementerian Kesehatan telah mengambil langkah proaktif dengan memprioritaskan keamanan data dan informasi melalui penerapan kerangka regulasi yang ketat di Indonesia. Berbagai bentuk keamanan data dan privasi telah diimplementasikan pada SATUSEHAT, termasuk PIA (*Privacy Impact Assessment*), klasifikasi data, data masking, enkripsi data, tagging data pribadi, serta salah satu contoh yang mencolok adalah penerapan standar internasional ISO 27001 dan ISO 27799. Standar ini bukan hanya menjadi panduan, tetapi juga menjadi pondasi yang kokoh dalam membangun lapisan keamanan yang kuat.



SATUSEHAT memastikan bahwa setiap tahap pengolahan data, mulai dari pengumpulan hingga penyimpanan dan pertukaran data, dilakukan dengan standar keamanan tertinggi. Langkah-langkah ini tidak hanya memastikan kepatuhan terhadap Undang-Undang Perlindungan Data Pribadi No. 27 Tahun 2022, tetapi juga memberikan jaminan kepada pengguna bahwa data kesehatan mereka akan diamankan dengan baik.

Tantangan dalam menjaga keamanan data di sektor kesehatan tidaklah sedikit. Ancaman siber terus berkembang dan semakin kompleks, membutuhkan pendekatan yang holistik dan terus-menerus untuk mengatasinya. Selain itu, kebutuhan akan kerja sama antara berbagai pemangku kepentingan, mulai dari pemerintah hingga sektor swasta dan akademisi, juga menjadi kunci dalam menghadapi tantangan ini secara efektif.

Dalam konteks ini, upaya SATUSEHAT untuk menjaga keamanan informasi tidak boleh dianggap remeh. Ini adalah komitmen nyata untuk memberikan layanan kesehatan yang aman dan terpercaya bagi masyarakat. Namun, upaya ini juga harus terus dievaluasi dan diperbarui sesuai dengan perkembangan teknologi dan ancaman siber yang muncul.

Selain itu, pendekatan yang melibatkan edukasi dan kesadaran akan pentingnya keamanan informasi juga penting. Pengguna layanan kesehatan perlu diberikan pemahaman tentang pentingnya menjaga kerahasiaan dan integritas data mereka sendiri, serta tindakan yang dapat mereka ambil untuk melindungi diri mereka dari potensi ancaman siber.

Dengan demikian, menjaga keamanan data dan informasi dalam ekosistem SATUSEHAT bukan hanya menjadi tanggung jawab pemerintah atau penyedia layanan kesehatan semata, tetapi juga merupakan komitmen bersama untuk memberikan perlindungan yang sejati bagi setiap individu dalam menjalani perjalanannya. Dengan langkah-langkah yang tepat dan kerja sama yang nyata, kita dapat memastikan bahwa sektor kesehatan tetap menjadi tempat yang aman dan terpercaya bagi semua orang.

Pertukaran pikiran dan pendapat dalam iCIO Exchange ini menjadi sumber inspirasi untuk inovasi baru dalam dunia TI. Diskusi tentang tantangan masa depan dan peluang yang muncul memicu pemikiran kreatif dan solusi-solusi baru yang dapat mengubah paradigma. Program iCIO Exchange juga menjadi wadah untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan dalam dunia TI sehingga tetap relevan dalam era digital.

Melalui sesi diskusi, presentasi, dan pengenalan organisasi, para anggota iCIO memiliki kesempatan untuk memperdalam pemahaman mereka tentang tren terbaru, praktik terbaik, dan strategi yang dapat diterapkan dalam organisasi mereka. Dengan iCIO Exchange ke DTO Kementerian Kesehatan kali ini, iCIO Community berharap para anggota dan pemimpin teknologi yang hadir dapat mengatasi tantangan masa depan dan menciptakan dampak positif yang lebih luas, serta berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan dan inovasi di seluruh sektor.

Memimpin dengan Empati: Widyastuti Ningsih tentang Kepemimpinan Perempuan dalam Dunia Bisnis

“Kepemimpinan yang baik tidak selalu identik dengan gaya kepemimpinan yang dominan. Justru, pemimpin yang rendah hati dan penuh empati mampu membawa organisasi mencapai kesuksesan yang luar biasa.”



Kalimat tersebut merupakan salah satu filosofi kepemimpinan Widyastuti Ningsih, Chief Financial Officer (CFO) CTI Group. Sejak awal karirnya, Widyastuti yang akrab disapa Widy selalu menunjukkan kegigihan, keinginan untuk terus belajar, dan mencoba hal baru. Hal ini mengantarkannya menapaki berbagai jenjang karir di sektor perbankan, retail, hingga menemukan panggilan hidupnya di dunia teknologi informasi.

Dalam artikel ini, Widy membagikan filosofinya dengan memimpin dengan empati, membangun budaya organisasi yang inklusif, dan mendorong kolaborasi dalam tim.

Sepanjang 14 tahun berkarya di CTI Group, apa yang menjadi momen kunci yang membantu Anda berkembang menjadi seorang CFO dan pemimpin yang sukses?

Satu momen penting yang menjadi poin balik dalam perjalanan karir saya adalah ketika saya ditugaskan untuk mempelajari hal-hal baru saat menjabat sebagai General Manager keuangan di CTI Group di tahun 2016. Saya pribadi selalu mencari tantangan baru, dan monotonitas merupakan tantangan yang selalu ingin saya atasi. Momen ini membuka peluang besar bagi saya untuk keluar dari zona nyaman dan mengembangkan *skillset* baru.

Tugas ini menantang saya untuk mempelajari dunia teknologi informasi yang kompleks dan menjadi titik awal dimana saya belajar memimpin sebuah tim yang lebih besar. Di sini, saya dihadapkan pada dua tantangan besar: mempelajari hal baru sebagai individu dan memimpin tim yang lebih besar.

Pertama, saya sadar bahwa meskipun saya dituntut belajar hal baru, saya tidak bisa menyelesaikannya sendirian. Oleh karena itu, saya membangun kepercayaan dengan tim saya dan bekerja sama dengan mereka untuk tidak membatasi diri. Saya belajar untuk mendelegasikan tugas dan memanfaatkan kekuatan dan bakat setiap anggota tim.

Kedua, memimpin tim yang lebih besar membutuhkan gaya kepemimpinan yang berbeda. Saya belajar untuk menjadi lebih komunikatif dan suportif. Saya juga belajar untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan terbuka untuk ide-ide baru.

Kerja sama tim yang solid dan komunikasi yang efektif menjadi kunci utama dalam menyelesaikan tugas ini. Pengalaman ini mengajarkan saya bahwa kesuksesan tidak bisa dicapai sendirian. Sebagai seorang pemimpin, saya membutuhkan tim yang solid dan terampil di sekitar saya. Kepercayaan dan keterampilan tim inilah yang mendorong saya melewati tantangan baru dan menjadi lebih baik dalam menjalankan peran kepemimpinan.

Apa nilai-nilai yang Anda pegang sebagai pemimpin?

Bagi saya, kepemimpinan didasarkan pada nilai kerendahan hati (*humble*), karena rendah hati akan menjadi dasar seseorang untuk selalu mau belajar hal baru dan menerima masukan dari rekan ataupun tim kerja. Filosofi ini juga merupakan salah satu nilai yang sangat dijunjung tinggi di CTI Group.

Saya percaya bahwa sebagai seorang pemimpin, penting bagi saya untuk mencontohkan sikap rendah hati ini kepada tim saya. Saya sangat beruntung telah bekerja dengan banyak pemimpin yang memiliki nilai-nilai yang sama di CTI Group. Mereka bukan hanya mempraktikkan nilai-nilai tersebut, tetapi juga bersedia untuk membimbing dan memberikan dukungan kepada rekan-rekan mereka. Mereka juga selalu memberikan penghargaan yang pantas kepada setiap individu, dan menjalani pekerjaan mereka dengan sangat profesional.

Dari pengalaman Anda, apa pesan atau nasihat yang ingin Anda bagikan dengan sesama pimpinan lainnya?

Sebagai seorang yang berada di posisi kepemimpinan, saya ingin menyampaikan pesan yang mungkin sederhana namun sangat penting: jangan pernah ragu untuk mencoba hal baru, dan jadilah diri sendiri. Keuntungan terbesar dari mencoba

hal baru adalah peluang-peluang baru yang akan kita temukan dalam kehidupan—baik dalam karir, hubungan, maupun pertumbuhan pribadi. Menurut saya, menjadi autentik sangatlah penting. Meskipun tidak selalu mudah, namun menjadi diri sendiri dengan jujur di tempat kerja memiliki dampak yang sangat kuat.

Bagaimana Anda melihat seorang perempuan berada diposisi kepemimpinan seperti Anda? Apakah Anda mengalami tantangan spesifik terkait ini dan bagaimana Anda mengatasinya?

Menurut saya, menjadi seorang pemimpin perempuan adalah sebuah kehormatan dan tanggung jawab besar. Ada tantangan yang muncul, terutama dalam industri yang mayoritas didominasi oleh laki-laki seperti industri teknologi informasi. Namun, saya percaya bahwa kesempatan selalu terbuka bagi siapa pun yang berkompeten, tidak peduli dengan gender.

Di CTI Group, saya tidak merasakan adanya hambatan ini. Saya diberi kesempatan yang sama dan dipercaya untuk memegang posisi sebagai seorang Direktur sejak 2020. Tentu, dalam perjalanan ini, ada hal-hal yang perlu saya pelajari lebih dalam, terutama dalam membangun hubungan dengan mitra bisnis.

Saya memahami bahwa salah satu faktor penting dalam membangun relasi adalah memahami perbedaan dan kesamaan antar individu, termasuk perbedaan gender baik pria maupun perempuan. Motivasi saya untuk terus belajar tentang dinamika interaksi karena saya yakin ini membantu saya membangun koneksi yang lebih kuat dan komunikasi yang lebih efektif dengan semua orang. Memahami cara setiap mitra, kolega, dan tim saya berkomunikasi dan berinteraksi memungkinkan saya untuk menyesuaikan pendekatan saya dan membangun relasi yang lebih erat dan produktif.

Secara kultural, saya menyadari bahwa perempuan seringkali menghadapi tekanan lebih besar dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Terutama dalam budaya kita yang mungkin masih mengharapkan perempuan untuk mengurus rumah tangga dan keluarga. Saya bersyukur memiliki *support system* yang kuat, baik dari keluarga maupun CTI Group, yang memungkinkan saya untuk berkembang dalam karir. Pengalaman ini mendorong saya untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan suportif bagi semua karyawan, khususnya mereka yang memiliki tanggung jawab keluarga.

Memprioritaskan keseimbangan kehidupan profesional dan pribadi bukan hanya tentang akomodasi, tetapi juga tentang membangun budaya kerja yang suportif dan inklusif. Hal ini terbukti meningkatkan retensi karyawan, meningkatkan moral, dan mendorong kinerja yang lebih tinggi. Saya percaya bahwa dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, kita dapat memastikan bahwa anggota tim kami dapat bekerja dengan lebih efisien dan bahagia.



Image source: <https://www.freepik.com/free-vector/>

Saya percaya bahwa dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, kita dapat memastikan bahwa anggota tim kami dapat bekerja dengan lebih efisien dan bahagia.

Apa kualitas dan karakteristik yang menurut Anda penting dimiliki seorang pemimpin perempuan?

Menurut pandangan saya, salah satu kualitas yang sangat penting bagi seorang pemimpin perempuan adalah empati yang luar biasa. Perempuan seringkali membawa sudut pandang yang berbeda dalam kepemimpinan, terutama dalam menghadapi situasi yang menantang. Kemampuan untuk merasakan dan memahami perasaan orang lain, dipadukan dengan keterampilan komunikasi yang kuat, menjadi landasan penting dalam mengatasi situasi-situasi sulit. Ketika kita dihadapkan pada masa-masa yang penuh tantangan atau ketidakpastian, hal pertama yang harus kita pikirkan adalah bagaimana kita peduli terhadap orang-orang di sekitar kita—bagaimana kita mendukung mereka dan berkomunikasi dengan mereka. Koneksi ini menjadi sangat penting, terutama dalam membangun hubungan yang kuat dan saling percaya di dalam tim.

Siapa sosok pemimpin perempuan yang Anda kagumi?

Ada dua sosok perempuan yang sangat saya kagumi. Pertama adalah Mother Teresa dan yang kedua adalah Sri Mulya Menteri Keuangan. Kenapa? Nilai-nilai empati dan kemanusiaan yang dijunjung tinggi oleh Mother Teresa juga menginspirasi

saya, menunjukkan bahwa kelembutan dan kebaikan hati juga memiliki peran penting dalam kepemimpinan. Disisi lain, Sri Mulyani menjadi contoh nyata bahwa perempuan juga bisa memiliki ketegasan dan keahlian. Kedua sosok ini memberikan inspirasi yang kuat bagi saya dalam menjalani peran kepemimpinan saya.

Bagaimana Anda melihat peran perempuan dalam dunia kepemimpinan di masa depan

Saya melihat bahwa peran perempuan dalam dunia kepemimpinan semakin terbuka lebar, meskipun masih dihadapkan pada hambatan-hambatan kultural yang telah saya bahas sebelumnya. Industri teknologi, sebagai contohnya, telah lama didominasi oleh laki-laki. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, kita telah menyaksikan peningkatan yang signifikan dalam jumlah perempuan pemimpin di perusahaan teknologi. Banyak perempuan inspiratif yang berhasil membuka jalan bagi lebih banyak keberagaman gender di industri tersebut. Saya optimis bahwa perempuan akan semakin menduduki posisi penting dalam dunia bisnis, termasuk di bidang teknologi informasi.

Selain itu, budaya yang mendukung perempuan di lingkungan kerja juga menjadi faktor kunci. Saya pribadi merasakan hal ini selama berkarir di CTI Group. Kami memahami bahwa keberagaman dalam kepemimpinan membawa beragam sudut pandang dan gagasan ke meja diskusi, yang pada akhirnya mendorong inovasi dan pemecahan masalah di industri teknologi yang terus berkembang pesat.



Image source: <https://www.freepik.com>

International Day of Women and Girls in Science 2024

Sarat Dengan Tantangan



Image source: <https://www.freepik.com>

Journey untuk merealisasikan kesetaraan gender dibidang bidang sains, teknologi, rekayasa, dan matematika (STEM) dihadapkan banyak tantangan. Ajang tahunan **The International Day of Women and Girls in Science 2024** di New York menjadi sarana membangun kolaborasi untuk mencari solusi bersama.

Tantangan untuk meningkatkan partisipasi perempuan di bidang sains, teknologi, rekayasa, dan matematika (STEM) terus menjadi isu utama pada acara yang telah digelar untuk kesembilan kalinya tahun ini.

Acara yang diinisiasi oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada tahun 2015, tahun ini pada tanggal 11 Februari ditujukan sebagai pengingat akan banyaknya hambatan yang telah diatasi oleh perempuan dan menyoroti upaya yang masih perlu dilakukan untuk mencapai kesetaraan gender serta untuk menginspirasi generasi masa depan dan mengadvokasi Inklusi. Meskipun terdapat kemajuan, selama bertahun-tahun, kesenjangan gender di bidang STEM masih tetap besar.

Data PBB yang diungkap di acara tersebut menyebutkan:

- Perempuan seringkali mendapat dana penelitian yang lebih kecil dibandingkan laki-laki dan, meskipun mereka mewakili 33,3 persen dari seluruh peneliti, hanya 12 persen dari anggota akademi sains nasional adalah perempuan.
- Hanya satu dari lima profesional (22%) adalah perempuan di bidang seperti *Artificial Intelligence*

- Dibidang teknik hanya 28 persen lulusan yang perempuan, sementara di bidang computer dan informastika lulusan perempuan mencapai 40 persen.
- Peneliti perempuan memiliki karier yang lebih pendek dan bergaji rendah. Selain itu, karya mereka kurang terwakili dalam jurnal terkenal dan sering kali diabaikan untuk promosi.

STEM mencakup berbagai industri, mulai dari bidang tradisional seperti sains dan matematika, hingga bidang yang jarang dikaitkan dengan **STEM**, seperti desain dan perawatan kesehatan. Di seluruh sektor STEM, prinsip utamanya tetap sama: kreativitas, pemecahan masalah, dan inovasi.

Peningkatan keberagaman gender dan ras di STEM menjadi tujuan kesetaraan di bidang tersebut. Salah satu cara terpenting adalah berbagi inspirasi antar perempuan yang telah sukses di bidang ini Survei dari Lembaga advokasi AAUW yang telah berdiri sejak tahun 1881 membuktikan jika anak perempuan memiliki contoh perempuan seperti halnya anak laki-laki, maka kesenjangan gender dalam inovasi akan berkurang hingga 50 persen.

Terlepas dari berbagai tantangan pada pertumbuhan dan kesetaraan di bidang ini, perempuan masih memberikan kontribusi penting terhadap sains. *The Forbes 30 under 30* bidang sains 2024 menyorot banyaknya penelitian yang dilakukan perempuan yang membawa banyak manfaat nyata. Salah satunya adalah penelitian terkait dampak teknologi modern, seperti *artificial intelligence* dan platform media sosial terhadap tingkah laku manusia yang dilakukan Julie Jiang, kandidat PhD Universitas Southern California.



Image source: <https://www.freepik.com/free-vector/>

“Dengan memahami cara orang berkomunikasi secara online, penelitian saya telah memberikan wawasan tentang bagaimana kita dapat mendorong perilaku positif, kebaikan, dan inklusivitas serta mengurangi perilaku berbahaya berupa toksisitas, misinformasi, dan polarisasi. Penelitian seperti ini semakin penting ke depan dan kita tidak hanya fokus pada pengembangan teknologinya saja,” kata Jiang seperti di kutip dari *Built By Girls*. Bagi peneliti seperti Jiang, saat ini bisa dikatakan sebagai masa yang paling menantang dalam sains, mengingat perkembangan modern dalam teknologi “Dengan banyaknya data online, ilmuwan sosial komputasi seperti saya kini dapat memecahkan permasalahan mendesak dalam ilmu sosial dengan cara yang belum pernah kami lakukan sebelumnya,” ujarnya.

“Pada akhirnya saya berharap dapat memastikan bahwa teknologi berfungsi sebagai kekuatan positif dalam membentuk kehidupan kita, baik secara nyata maupun virtual.”

Jiang mengakui ia tidak memiliki *role model* perempuan, dan semua panutannya adalah laki-laki. “Saya seringkali merasa heran sendiri karena memang tidak memiliki panutan perempuan, dan menjadikan laki-laki sebagai sumber inspirasi juga sering kali menghadirkan keraguan di dalam diri saya, apakah saya bisa mengikuti jejak mereka. “Kepada semua remaja putri yang bercita-cita menjadi ilmuwan, saya ingin meyakinkan mereka dengan tegas, ‘Ya, Anda bisa!’

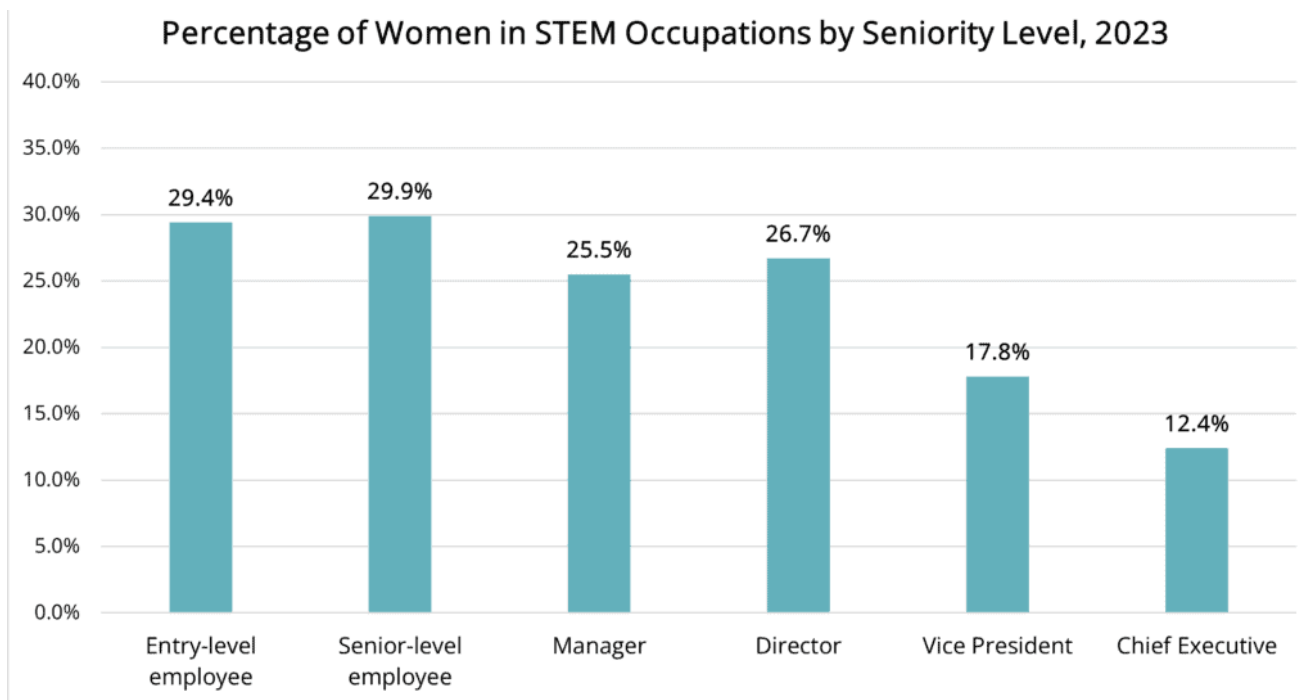
Keterwakilan Perempuan Masih Terbatas

Meski upaya meningkatkan kesetaraan gender telah dimulai sejak 9 tahun lalu, namun memang harus diakui hasilnya belum terlalu menggembirakan. Menurut laporan *Global Gender Gap report 2023* dari *World Economic Forum* minimnya keterwakilan Perempuan di bidang STEM terus menjadi tantangan.

Women comprise only 29.2 % of the STEM workforce in 146 nations evaluated, compared to nearly 50 % of non-STEM occupations. Despite a 1.58% increase in STEM female workers between 2015 and 2023, a troubling gender imbalance remains. Women face challenges when pursuing STEM leadership roles. For instance, women represent 29.9% of senior workers but only 12.4% in C-suite roles. Organizations, governments, educational institutions, and the larger scientific and technological community must work together to remove barriers that prevent women from advancing in STEM careers.

Dari data daftar angkatan kerja di 146 negara yang dievaluasi, jumlah perempuan di bidang STEM hanya mencakup 29,2 persen, sementara di luar bidang tersebut keterwakilan perempuan mencapai hampir 50 persen. Meskipun terjadi peningkatan sebesar 1,58% dalam jumlah pekerja perempuan di bidang STEM antara tahun 2015 dan 2023, ketidakseimbangan gender masih tetap menjadi masalah.

Jumlah tersebut semakin mengecil di level senior. Misalnya saja, keterwakilan Perempuan di bidang STEM level senior mencapai 29,9 persen namun hanya 12,4 persen yang menempati posisi *top level* manajemen.



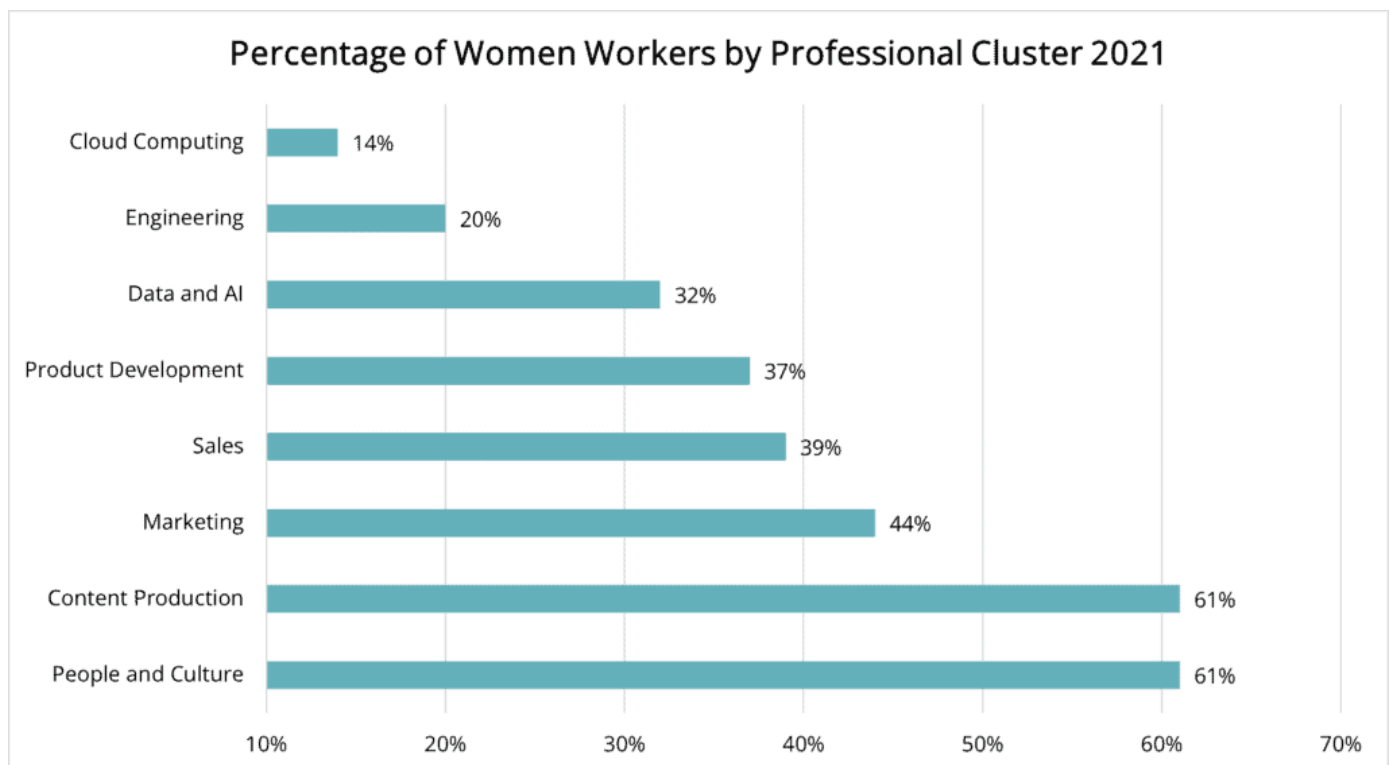
Sumber: World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2023.



image source: Adobe Stock/leungchopan

International Day of Women and Girls in Science is an opportunity to promote full and equal access to and participation in science for women and girls.

Bagaimana dengan keterwakilan perempuan terkait *role* dan keterampilan perempuan di STEM? Data terakhir dari *Global Gender Report 2021* yang bersumber dari penelitian di LinkedIn dan mewakili 20 negara mengungkap: secara umum ada peningkatan jumlah keterwakilan perempuan dalam sejumlah profesi, yakni 61 persen di bidang produksi *content*, 44 persen di bidang *marketing*, 37 persen di pengembangan produk, dan 14 persen di komputasi *cloud*.



Sumber: World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2023.

Bagaimana dengan keterwakilan perempuan terkait *role* dan keterampilan perempuan di STEM? Data terakhir dari *Global Gender Report 2021* yang bersumber dari penelitian di LinkedIn dan mewakili 20 negara mengungkap: secara umum ada peningkatan jumlah keterwakilan perempuan dalam sejumlah profesi, yakni 61 persen di bidang produksi *content*, 44 persen di bidang *marketing*, 37 persen di pengembangan produk, dan 14 persen di komputasi *cloud*.

Peran Perempuan di Dunia Teknologi: Memahami Data dan Faktanya

Perempuan memegang peran penting dalam dunia teknologi, namun statistik menunjukkan bahwa kehadiran mereka masih terbilang minim.

Hanya sekitar 27 persen dari total pekerja di bidang ilmu komputer adalah perempuan. Bahkan dalam posisi kepemimpinan, perempuan hanya menduduki 19 persen dari peran teknis di perusahaan-perusahaan teknologi terkemuka.

Meskipun telah ada upaya untuk mengatasi kesenjangan ini, kesenjangan upah berdasarkan gender masih tetap terjadi. Perempuan yang bekerja di bidang teknologi rata-rata hanya memperoleh 82 sen untuk setiap dolar yang diperoleh oleh rekan laki-laki mereka. Selain itu, rendahnya keterwakilan juga tercermin dalam pendanaan modal ventura, di mana startup yang didirikan oleh perempuan hanya menerima 2,3 persen dari total pendanaan modal ventura pada tahun 2021.

Data ini menunjukkan bahwa diperlukan inisiatif yang lebih besar dalam hal keberagaman dan inklusi di industri teknologi. Hal ini penting untuk memanfaatkan potensi penuh dari bakat perempuan dan mendorong inovasi ke depan. Dengan menghadirkan lebih banyak kesempatan dan dukungan untuk perempuan di bidang teknologi, kita dapat menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan berdaya saing tinggi.

Berikut ini sejumlah data dan fakta yang dikumpulkan dari berbagai sumber:

- Hingga saat ini, hampir 50 perempuan menjadi pimpinan perusahaan dalam daftar Fortune 500.
- Pada tahun 2021, jumlah lamaran tertinggi dari perempuan untuk pekerjaan teknologi diterima untuk JavaScript, Java, dan Python.
- 34 persen perempuan lebih memilih bekerja secara remote, dengan alasan peningkatan efisiensi.
- Women Tech memprediksi perlu waktu sekitar 133 tahun untuk menutup kesenjangan ekonomi gender.
- 28 persen perempuan meninggalkan pekerjaan di bidang teknologi karena kurangnya peluang pertumbuhan karier.
- 93 persen investasi modal di perusahaan teknologi diberikan kepada perusahaan yang didirikan oleh laki-laki.
- 39 persen perempuan merasa bahwa bias gender menghambat peluang mereka untuk dipromosikan.
- Sekitar 1,5 juta perempuan bekerja di perusahaan teknologi di Amerika Serikat.
- 44 persen perempuan memperoleh gelar terkait STEM pada tahun 2022.
- Perempuan saat ini memegang 26,7 persen pekerjaan yang berhubungan dengan teknologi.
- Di perusahaan dengan lebih dari 10.000 karyawan, keterwakilan perempuan di bidang teknologi mencapai 26,2 persen.
- Persentase perempuan yang menduduki jabatan di bidang teknologi telah menurun selama dua tahun terakhir.
- Perempuan di bidang rekayasa perangkat lunak memperoleh 0,93 sen untuk setiap dolar yang diperoleh laki-laki di bidang tersebut.
- Meskipun terdapat akses yang setara, perempuan hanya menerima 18 persen gelar ilmu komputer baru.
- Perusahaan yang melakukan pelatihan kesetaraan gender secara sukarela mempekerjakan lebih sedikit perempuan dibandingkan perusahaan yang mengikuti pelatihan wajib.



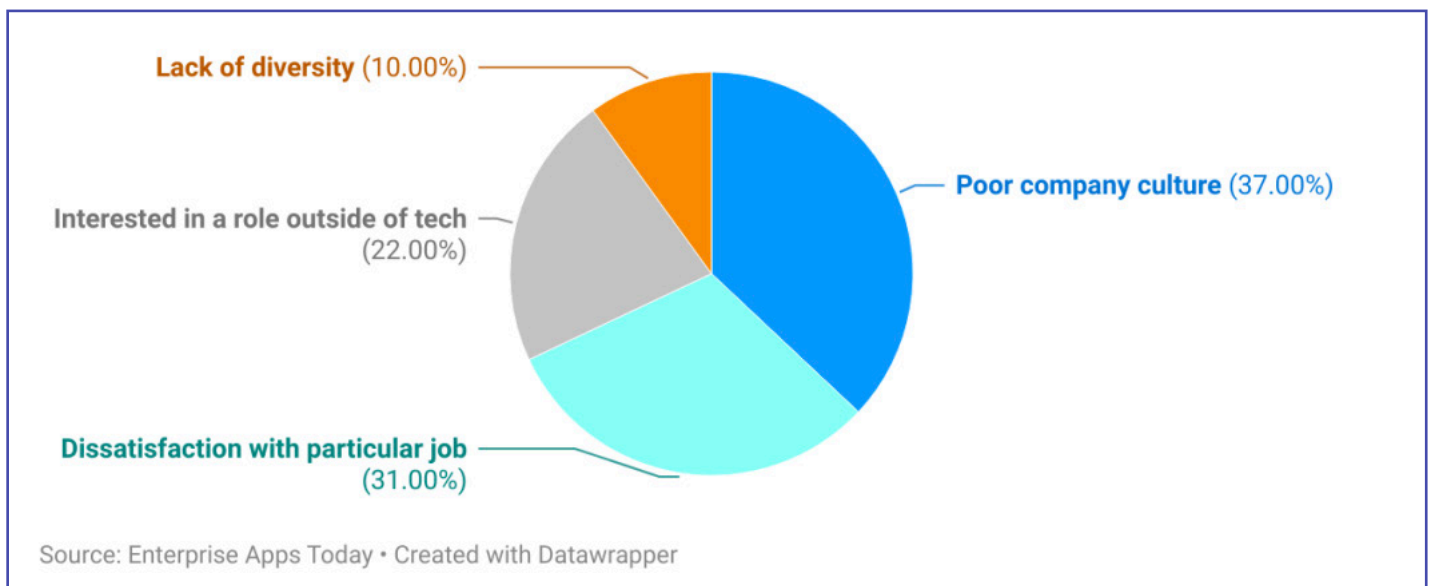
image source: istockphoto.com

- Lebih dari 50 persen perempuan di bidang teknologi melaporkan mengalami ketidaksetaraan gender, diskriminasi, atau pelecehan seksual.
- Perempuan hanya menerima 1,9 persen pendanaan modal ventura untuk tim startup yang seluruhnya perempuan pada tahun 2022.
- 50 persen perempuan di bidang teknologi meninggalkan pekerjaannya sebelum usia 35 tahun.
- 32 persen perempuan yang memegang peran teknis dan teknik sering kali merupakan satu-satunya perempuan yang bekerja.
- Bisnis dengan tim eksekutif yang beragam memiliki kemungkinan 25 persen lebih besar untuk mempunyai profitabilitas di atas rata-rata

Mengapa Perempuan Meninggalkan Pekerjaan di Sektor Teknologi?

- Karyawan perempuan di bidang teknologi meninggalkan perusahaan karena budaya perusahaan yang buruk.
- 31 persen perempuan di bidang teknologi mengatakan mereka tidak puas dengan peran tertentu yang ditawarkan kepada mereka.
- 22 persen populasi perempuan di perusahaan teknologi telah menerima peluang yang lebih baik di luar bidang teknologi.
- Dan 10 persen sisanya mengatakan mereka merasa ada kekurangan dalam keberagaman di perusahaan.

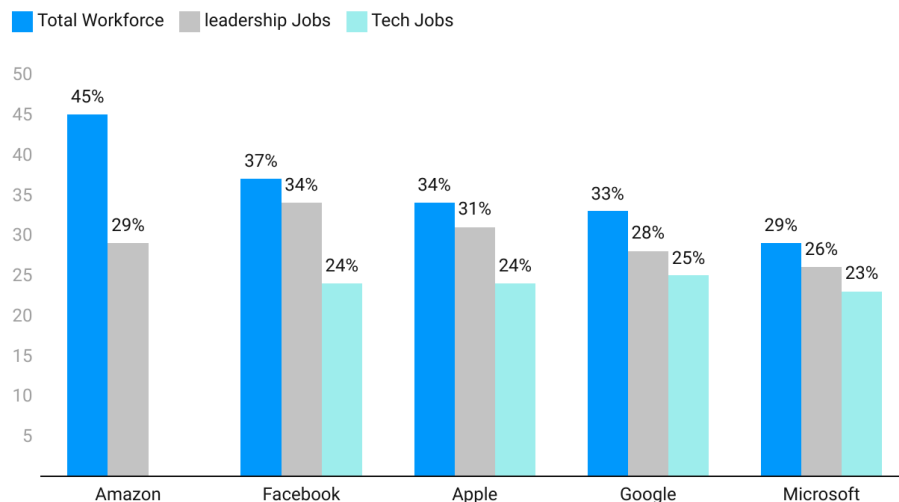
Why Women Leave the Tech Industry



Keterwakilan Perempuan di Perusahaan Top di Bidang Teknologi

- Amazon memiliki jumlah karyawan perempuan mencapai 45 persen dari total tenaga kerja namun hanya 29 persen yang ditawari peran kepemimpinan.
- Facebook memiliki karyawan perempuan 37 persen dari total tenaga kerja, sementara 34 persen merupakan pekerjaan kepemimpinan dan 24 persen merupakan pekerjaan teknologi.
- Apple memiliki 24 persen dari total tenaga kerja, sementara 31 persen merupakan pekerjaan kepemimpinan dan 24 persen adalah pekerjaan teknologi yang ditempati oleh perempuan.
- Perempuan mencakup 33 persen dari total tenaga kerja di Google, dimana 28 persen merupakan pekerjaan kepemimpinan dan 25 persen adalah pekerjaan teknologi.
- Perempuan meliputi 29 persen dari total tenaga kerja, di Microsoft, sementara 26 persen adalah pekerjaan kepemimpinan dan 23 persen adalah pekerjaan teknologi

Women's Representation At Big Tech Companies

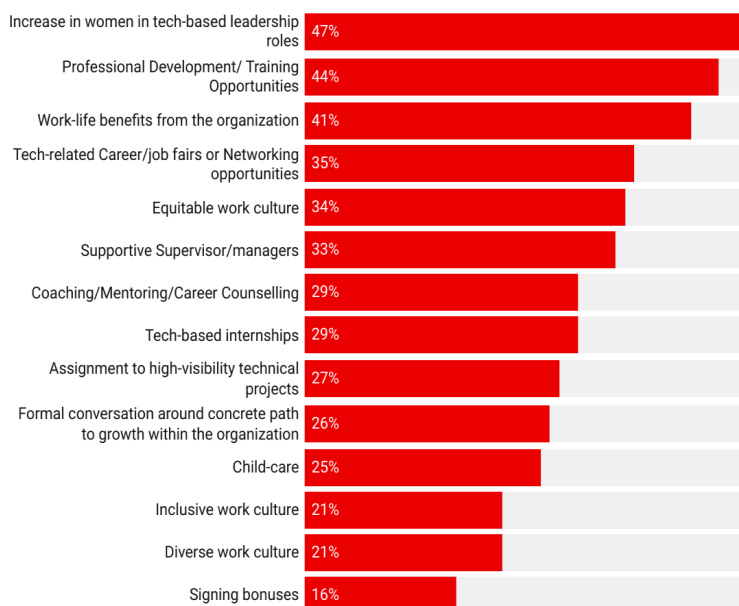


Source: Enterprise Apps Today • Created with Datawrapper

Apakah Perusahaan Mendorong Karyawan Perempuan untuk Mengejar karir di Teknologi?

- 47 persen perusahaan mendorong perempuan untuk mengejar karir di bidang teknologi dengan meningkatkan peran kepemimpinan berbasis teknologi.
- 44 persen perusahaan di seluruh dunia fokus pada peluang pelatihan, sementara 41 persen perusahaan memberikan keseimbangan kehidupan kerja.
- Perempuan dalam bidang teknologi mengatakan bahwa 35 persen perusahaan memberikan peluang berjejaring sementara 34 persen sisanya memberikan budaya kerja yang adil.
- Faktor lain yang mendorong perempuan untuk mengejar karir di bidang teknologi adalah memiliki manajer yang suportif (33 persen), konseling karir (29 persen), magang berbasis teknologi (29 persen), proyek teknis dengan visibilitas tertinggi (27 persen), konversi formal (26 persen), pengasuhan anak (25 persen), budaya kerja inklusif (21 persen), budaya kerja beragam (21 persen) dan bonus (16 persen)

What Could Organization Do To Encourage More Women To Pursue Tech-Related Careers?

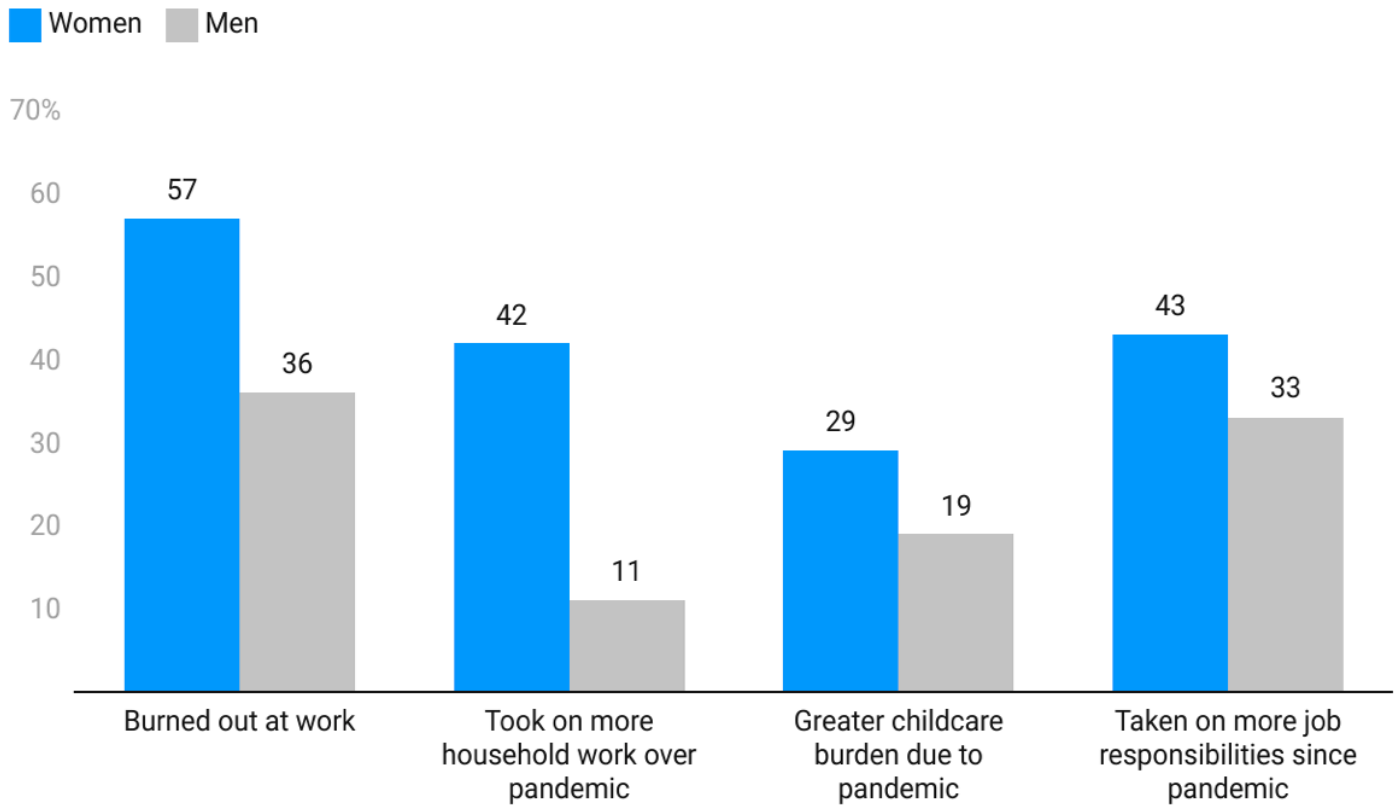


Sumber: skillssoft.com

Tantangan yang di Hadapi Perempuan dalam Pekerjaan

- *Women in Technology* menyebut 57 persen wanita merasa kelelahan di tempat kerja sementara hanya 36 persen pria merasakan hal yang sama.
- 42 persen perempuan mengatakan mereka melakukan lebih banyak pekerjaan rumah tangga selama pandemi, sementara 11 persen laki-laki mengatakan hal serupa.
- Rasio perempuan dan laki-laki sebesar 29 persen dan 19 persen mengatakan mereka merasakan beban pengasuhan anak yang paling tinggi selama pandemi.
- Sementara 43 persen karyawan perempuan di industri teknologi mengatakan mereka mengambil lebih banyak tanggung jawab pekerjaan setelah pandemi dan 33 persen karyawan laki-laki di industri yang sama mengatakan hal yang sama.

Tech Industry Challengers: Women Vs. Men



Sumber: Zippa

Faktor Penentu Kepuasan Dalam Bekerja

Menurut Women in Technology, perempuan yang bekerja di perusahaan teknologi memiliki berbagai faktor dalam kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Keamanan Kerja

- 44 persen karyawan perempuan di perusahaan teknologi merasa cukup puas dengan keamanan kerja.
- 31 persen karyawan perempuan merasa sangat puas, sementara 15 persen merasa tidak puas, 8 persen dan 2 persen masing-masing merasa agak tidak puas dan sangat tidak puas.

2. Potensi pertumbuhan

- 42 persen perempuan di bidang teknologi mengatakan bahwa mereka sangat puas dengan pertumbuhan karier mereka, sedangkan 29 persen perempuan merasa cukup puas. 22 persen perempuan di bidang teknologi mengatakan bahwa mereka tidak puas dengan pertumbuhan karier mereka. Sisanya sebesar 6 persen dan 1 persen masing-masing menyatakan cukup dan sangat puas.

3. Tingkat Gaji

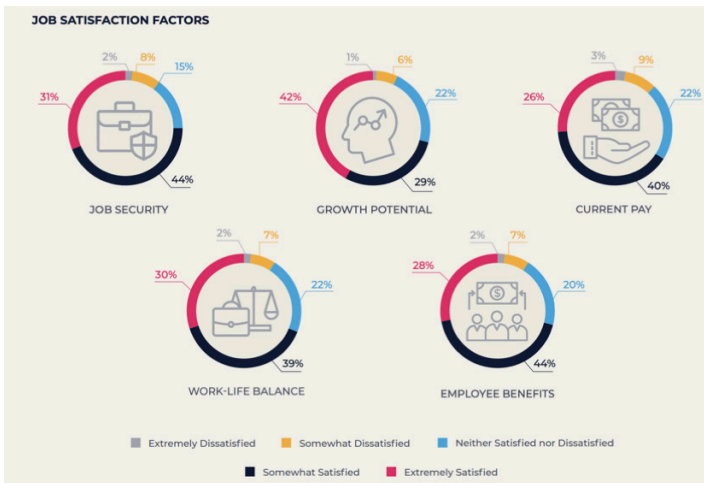
- 40 persen perempuan di bidang teknologi cukup senang dengan gaji mereka saat ini. 26 persen dan 22 persen perempuan merasa sangat senang, sementara sisanya merasa tidak puas.

4. Keseimbangan Kehidupan Kerja

- 39 persen perempuan yang bekerja di bidang teknologi mengatakan bahwa mereka mendapatkan keseimbangan kehidupan dan kerja, sementara 30 persen sangat senang dengan keseimbangan kehidupan kerja mereka.
- Sebanyak 22 persen, 7 persen, dan 2 persen sisanya memiliki pemikiran negatif terhadap keseimbangan kehidupan kerja di perusahaan teknologi.

5. Benefit karyawan

- 44 persen perempuan mengatakan bahwa mereka cukup senang dengan tunjangan karyawan yang diberikan perusahaan mereka, sementara 28 persen perempuan mengatakan bahwa mereka senang dengan tunjangan karyawan.
- Di sisi lain, secara keseluruhan, 29 persen karyawan perempuan di industri teknologi tidak puas dengan unjangan karyawan di berbagai tingkatan.



Sumber: Skillsoft.com

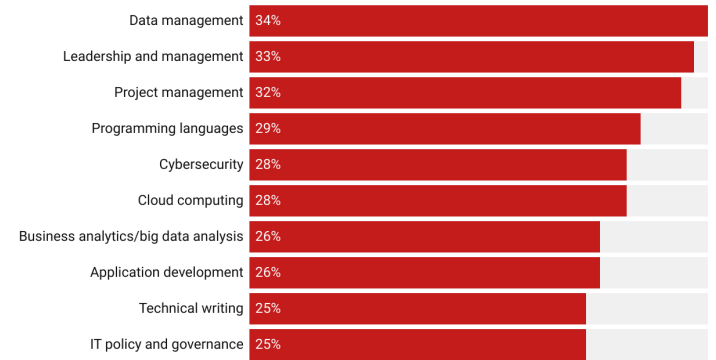
Keterampilan yang diinginkan untuk Membangun Karir

- 34 persen perempuan ingin mengembangkan keterampilan mereka dalam pengelolaan data.
- 33 persen wanita ingin mengembangkan masa depan mereka dalam kepemimpinan dan manajemen, sementara 32 persen ingin berkarir di bidang manajemen proyek.
- 29 persen perempuan ingin berkarir di bidang programming.
- 28 persen wanita bersedia meraih masa depan dalam karir komputasi awan, sementara 26 persen wanita berkeinginan untuk bekerja di bidang analisis bisnis dan pengembangan aplikasi.
- 25 persen perempuan masing-masing ingin berkarir di bidang penulisan teknis serta kebijakan dan tata kelola TI

Tren Perempuan di bidang Teknologi

- 34 persen perempuan ingin mengembangkan keterampilan mereka dalam pengelolaan data.
- Declining Representation: Keterwakilan perempuan dalam bidang tech menurun dan hanya mencapai 32 persen.
- Educational Shifts: Meskipun peluang sudah setara, namun kecenderungan perempuan mengambil jalur pendidikan di bidang STEM menurun, untuk ilmu komputer bahkan hanya mencapai 18 persen.

Skills That Women In Tech Want To Build In The Future



Sumber: skillsoft.com

- Alokasi Dana Venture: Pendanaan yang diterima startup yang dikelola perempuan mencapai rekor terendah pada tahun 2022 dan hanya mencapai 1,9 persen dari total pendanaan.
- Job Attrition: 50 persen perempuan di STEM akan meninggalkan pekerjaan di sektor ini sebelum mencapai usia 35 tahun.
- Workplace Challenges: Lebih dari 50 persen perempuan di sektor STEM mengalami pelecehan seksual, diskriminasi, dan sexism di lingkungan kerja yang didominasi laki-laki.
- Disparitas Investasi: Founder startup perempuan hanya berhasil menggaet pendanaan dari venture capital sebesar 2 persen dari total pendanaan.
- Leadership Trends: Jumlah perempuan yang mencapai level puncak karir menurun dan hanya mencapai 28 persen pada 2023.

Data dan fakta ini menjadi bukti tantangan untuk merealisasikan keterwakilan gender di bidang STEM atau teknologi masih menghadapi banyak tantangan.

Kolaborasi berbagai pihak mulai dari kalangan pemerintah, swasta, akademisi dan pihak lain jelas menjadi kunci agar kesetaraan gender di bidang STEM ini bisa terealisasi.

Top 15 Negara Paling Sukses Atasi Tantangan Perempuan di STEM

Meskipun banyak negara berkomitmen dan aktif mempromosikan inklusivitas dan keberagaman di dunia kerja, data menunjukkan keterwakilan perempuan di STEM menunjukkan kecenderungan menurun.

Lain negara lain pula tantangannya. Pun dalam membangun kesetaraan gender yang dilakukan oleh 38 negara yang tergabung dalam Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). Lalu negara mana yang memiliki program terbaik? Bagaimana ketersediaan lapangan kerja di bidang STEM bagi kalangan perempuan? Penyedia layanan cloud, Cloudzero membuat pemeringkatan dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Negara dengan jumlah perempuan di dunia STEM adalah Lituania (49 persen) dan Islandia (45 persen). Kedua negara, khususnya Islandia, telah berkomitmen kuat untuk memastikan kesetaraan gender di tempat kerja, sesuatu yang tidak luput dari perhatian di bidang STEM.

Undang-undang tahun 2000 tentang Kesetaraan Status dan Kesetaraan Hak Perempuan dan Laki-Laki menjadi kunci kesuksesan ini. Bahkan undang-undang ini telah mengalami sejumlah amandemen termasuk ketentuan yang mewajibkan perusahaan dengan lebih dari 50 karyawan untuk memiliki 40 persen perempuan dan laki-laki yang terwakili di dewan direksi mereka.

Penelitian ini juga mengungkapkan Polandia memiliki jumlah lulusan perempuan di bidang STEM tertinggi (43 persen), diikuti oleh Inggris (38 persen).

Kedua negara telah melakukan upaya untuk mempromosikan kesetaraan gender dalam pendidikan, khususnya di bidang STEM. Organisasi-organisasi di Inggris seperti *WISE Campaign*, berupaya menginspirasi dan mendukung perempuan dalam mengejar pendidikan STEM, sementara *Perspektywy Education Foundation* di Polandia menyelenggarakan kampanye yang memperkenalkan studi STEM kepada anak perempuan di sekolah menengah.

1. Islandia

Islandia dinyatakan sebagai negara terbaik dalam memperjuangkan perempuan di bidang STEM, dengan rata-rata gaji perempuan tertinggi di semua posisi pekerjaan. Negara Eropa hampir mempunyai representasi gender yang setara di bidang STEM, dengan 45 persen pekerja perempuan bekerja di bidang STEM. Selain itu, fokus Islandia yang kuat pada kesetaraan dan dukungan terhadap perempuan di semua industri telah menyebabkan kesenjangan upah gender yang rendah (10 persen).



Image source: <https://www.freepik.com>

Islandia memiliki inisiatif pendidikan yang mendorong perempuan muda untuk melanjutkan pendidikan di bidang STEM, yang berkontribusi terhadap persentase perempuan lulusan STEM yang relatif tinggi (35 persen). Metode pengajaran *Hjalli*, misalnya, membebaskan anak-anak dari stereotip gender dan memastikan kesetaraan kesempatan di kelas.

Meskipun demikian, Islandia merupakan salah satu negara dengan jumlah peran STEM terendah yang tersedia per 1.000 pekerja perempuan. Hal ini kemungkinan besar disebabkan oleh rendahnya jumlah penduduk dan perekonomian yang berfokus pada industri lain, termasuk perikanan dan pariwisata.

2. Belanda

Belanda adalah negara terbaik kedua dalam memperjuangkan perempuan di bidang STEM, dengan jumlah peran STEM tertinggi yang tersedia per 1.000 pekerja. Banyak perusahaan Belanda berupaya menjadikan bidang STEM lebih inklusif.

Wolters Kluwer telah diakui sebagai perusahaan teratas dalam hal kesetaraan gender pada tahun 2023, dengan penandatanganan Prinsip-Prinsip Pemberdayaan Perempuan PBB oleh CEO-nya. Meskipun upah perempuan rata-rata di Belanda tinggi, hanya 29 persen tenaga kerja perempuan di negara tersebut yang bekerja di bidang STEM.

Hal ini mungkin disebabkan oleh ekspektasi masyarakat bahwa tanggung jawab pengasuhan anak harus dilimpahkan

kepada perempuan. Kathryn Saducas, salah satu pendiri Swap Studio, mengungkapkan bahwa di Belanda masih terdapat lebih banyak perempuan yang tinggal di rumah bersama anak-anaknya.

Sayangnya, ekspektasi ini juga dimiliki oleh negara-negara di seluruh dunia. Sebuah studi OECD pada tahun 2017 menemukan bahwa meskipun sebagian besar orang di seluruh dunia setuju bahwa perempuan harus dapat bekerja di luar rumah, lebih dari seperempat pria dan perempuan lebih memilih keluarga dengan perempuan yang tinggal di rumah.

Oleh karena itu, Belanda adalah negara yang berupaya untuk mempromosikan keberagaman gender dalam peran STEM, khususnya melalui kebijakan bebas bias gender, kampanye rutin untuk terus-menerus membangun kesadaran Masyarakat dan penelitian tentang disparitas gender.

3. Amerika Serikat

Amerika berada di urutan belakang dengan rata-rata gaji perempuan lebih kecil dibanding Luksemburg. Meskipun AS memiliki rata-rata upah perempuan yang lebih tinggi dibandingkan sebagian besar negara di dunia, hal ini mungkin disebabkan oleh PDB per kapita tertinggi. Kesenjangan upah berdasarkan gender di AS (17 persen) masih merupakan sesuatu yang harus dihadapi oleh perempuan di negara tersebut dan memerlukan perbaikan lebih lanjut di banyak industri.

Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa 34 persen lulusan STEM adalah perempuan dan 34 persen bekerja di bidang STEM. AS mempunyai kebijakan di tingkat federal dan negara bagian yang mendorong kesetaraan gender dalam pendidikan.

Rank	Country	Total Number Of Female Workers Per Country	Percentage Of people In STEM Roles Being Women	Percentage Of Female STEM Graduates per Country	The Gender Wage Gap per Country	Average Female Wage Per Country	Number Of STEM Roles Available Per 1,000 Female Workers
1	Iceland	199	45persen	35persen	10persen	\$79,473	1
2	Netherlands	9,234,000	29persen	29persen	13persen	\$63,225	13
3	United States	147,717,000	34persen	34persen	17persen	\$77,463	7
4	Belgium	4,921,000	33persen	26persen	1persen	\$64,848	5
5	Denmark	2,864,000	35persen	34persen	6persen	\$64,127	1
6	Sweden	4,993,000	33persen	36persen	7persen	\$50,407	4
7	Italy	22,412,000	35persen	40persen	6persen	\$44,893	2
8	Poland	16,301,000	37persen	43persen	9persen	\$36,897	2
9	France	27,816,000	27persen	32persen	12persen	\$52,764	9
10	Luxembourg	309	27persen	28persen	n/a	\$78,310	7
11	Switzerland	4,542,000	36persen	22persen	14persen	\$72,993	7
12	Ireland	2,446,000	38persen	29persen	7persen	\$52,243	3
13	Lithuania	1,354,000	49persen	30persen	9persen	\$43,875	1
14	Norway	2,729,000	39persen	29persen	4persen	\$53,756	1
15	United Kingdom	31,340,000	26persen	38persen	14persen	\$53,985	5

Sumber: cloudzero.com

Bagaimana dengan Penyediaan Lapangan Kerja

Amerika Serikat menawarkan jumlah peluang kerja tertinggi di bidang STEM, dengan total 1.065.554. Jumlah ini empat kali lebih tinggi dibandingkan jumlah lowongan kerja tertinggi berikutnya, di Prancis, yang memiliki total 262.934 pekerjaan di bidang STEM. Prancis memiliki komitmen yang kuat terhadap penelitian dan inovasi, yang mungkin menjadi alasan mengapa negara ini memiliki permintaan pekerja STEM tertinggi kedua, khususnya di pusat teknologi utama di Toulouse, Paris, dan Lyon.

Meskipun Inggris memiliki persentase lulusan STEM yang tinggi (38%), peluang yang tersedia jauh lebih rendah dibandingkan negara lain, dengan hanya lima pekerjaan STEM per 1.000 pekerja perempuan. Ini bukan satu-satunya tantangan bagi perempuan di Inggris, karena negara ini juga memiliki kesenjangan upah gender tertinggi (14%) setelah Amerika Serikat (17%).

Hal ini menunjukkan tantangan yang dihadapi perempuan dalam mendapatkan pekerjaan dengan upah tinggi, termasuk di bidang STEM. Inggris mungkin memiliki persentase lulusan STEM perempuan yang tinggi (38%) namun hanya memiliki lima peran STEM yang tersedia per 1.000 pekerja perempuan. Sama halnya dengan Amerika Serikat, kesetaraan gender di bidang STEM dan angkatan kerja yang lebih luas masih perlu ditingkatkan.

Penelitian lebih lanjut mengungkapkan bahwa teknik merupakan bidang STEM dengan jumlah lowongan kerja terbanyak, memberikan total 2.124.033 peluang. Ada permintaan besar akan pekerja karena pesatnya kemajuan teknologi yang terlihat di seluruh dunia.

Insinyur diperlukan untuk membantu organisasi mengikuti evolusi teknologi yang berkelanjutan. Insinyur komputasi awan, misalnya, membantu bisnis menghemat biaya komputasi awan dan mengalokasikan uang tersebut untuk kemajuan teknologi lebih lanjut.

Perusahaan konsultan manajemen global, McKinsey & Company, memperkirakan bahwa jika jumlah perempuan dalam angkatan kerja teknologi meningkat menjadi 45%, Eropa akan mampu menutup kesenjangan keterampilan dan meningkatkan PDB mereka. Hal ini menegaskan bahwa saat ini, lebih dari sebelumnya, dunia membutuhkan lebih banyak perempuan di bidang STEM.

Rank	Country	The Gender Wage Gap Per Country	Average Female Wage In Each Country	Number Of Science And Mathematics Job Roles	Number Of Computer Science And Engineering Job Roles	Number Of Engineering Job Roles
1	Netherlands	13%	\$63,225	852	1,745	121,167
2	Luxembourg	n/a	\$78,310	124	301	1,744
3	Belgium	1%	\$64,848	291	1,003	25,119
4	Switzerland	14%	\$72,993	284	2,043	29,218
5	United States	17%	\$77,463	73,151	103,318	889,085
6	France	12%	\$52,764	1,022	3,993	257,919
7	Iceland	10%	\$79,473	12	45	182
8	Germany	14%	\$58,940	2,103	18,737	226,609
9	Denmark	6%	\$64,127	101	354	3,45
10	Sweden	7%	\$50,407	290	906	19,249
11	Austria	12%	\$63,802	122	721	13,12
12	Ireland	7%	\$52,243	243	863	6,868
13	Norway	4%	\$53,756	68	234	3,032
14	Australia	10%	\$59,408	742	1,285	28,655
15	United Kingdom	14%	\$53,985	8,994	13,041	130,49

Sumber: cloudzero.com

1. Belanda

Belanda menempati posisi pertama sebagai negara terbaik bagi perempuan untuk memulai karir di bidang STEM. Negara Eropa menawarkan jumlah peran STEM tertinggi per 1.000 pekerja perempuan, sebagian besar karena negara ini memiliki jumlah posisi teknik tertinggi yang tersedia (121.167).

Belanda menawarkan beragam peluang bagi para insinyur, khususnya dalam bidang keberlanjutan dan pembangunan infrastruktur. Jika lebih banyak perempuan yang mengisi peran-peran ini, kesenjangan upah gender sebesar 14% di negara ini akan mengalami penurunan yang signifikan.

2. Luksemburg

Luksemburg menyusul sebagai salah satu tempat terbaik bagi perempuan untuk memulai karir di bidang STEM, dengan upah perempuan rata-rata tertinggi kedua sebesar. Hal ini dapat dijelaskan oleh tingginya biaya hidup di Luksemburg dan organisasi-organisasi di negara tersebut yang menyediakan gaji yang sesuai.

Selain itu, negara ini unggul dalam sektor keuangan dan teknologi – bidang di mana perempuan menerima gaji lebih tinggi dibandingkan di industri lain.

Luksemburg juga memiliki jumlah peran STEM yang tersedia di atas rata-rata per 1.000 pekerja perempuan. Sebagai anggota Uni Eropa, negara ini bahkan menawarkan

perempuan di bidang STEM kesempatan untuk bekerja di proyek penelitian internasional, menjadikannya negara dengan peluang menjanjikan bagi perempuan untuk memulai karir di bidang STEM.

3. Belgia

Belgia adalah negara terbaik ketiga bagi perempuan untuk memulai karir STEM, dengan kesenjangan upah gender terendah di dunia (1%) dan menawarkan 25.119 pekerjaan di bidang teknik.

Belgia memiliki kebijakan ketenagakerjaan yang ketat yang tidak hanya melindungi pekerja dari pengangguran dan penyakit, namun juga menegakkan kesetaraan upah di tempat kerja. Transparansi upah yang menyertai kebijakan-kebijakan ini memastikan bahwa perempuan tidak dibayar lebih rendah dibandingkan rekan laki-laki mereka untuk melakukan pekerjaan yang sama. Hal ini tampaknya menyebabkan negara tersebut menawarkan rata-rata gaji perempuan yang tinggi.

DEBORAH INTAN NOVA

CHIEF INFORMATION OFFICER AT COCA-COLA
BOTTLING INVESTMENTS GROUP

TERUS DORONG KEBERAGAMAN & INKLUSIFITAS



Deborah Intan Nova, atau yang akrab disapa Debbie Nova, adalah salah satu perempuan yang memberikan dampak besar untuk perusahaan raksasa The Coca-Cola Company di wilayah Asia. Saat ini, posisi Debbie sebagai Chief Information Officer Bottling Investments Group menjadikannya salah satu figur kunci dalam peta kepemimpinan industri teknologi informasi.

Dalam perjalanan kariernya yang sudah melebihi 25 tahun di dalam Coca-Cola System, Debbie telah menempati berbagai posisi strategis. Mulai dari menjadi Sistem Implementor saat implementasi sistem penjualan dan distribusi di Indonesia pada tahun 1996, hingga menjadi anggota Tim Eksekutif Grup Coca-Cola Amatil pada Januari 2018, Debbie telah membuktikan dirinya sebagai pemimpin yang visioner dan berpengaruh.

Namun, kesuksesan yang diraih Debbie tak hanya tercermin dari pencapaiannya dalam dunia korporat. Ia juga dikenal sebagai sosok yang peduli pada pengembangan tim, menghargai keberagaman, dan bersemangat dalam meningkatkan kapasitas dan kapabilitas individu-individu di sekelilingnya. Kepedulianya terhadap pemberdayaan perempuan juga terlihat dari berbagai inisiatif yang telah dijelankannya di Coca-Cola, seperti pendirian *Female Warrior* dan peluncuran *iCIO Women Leadership Forum* di tahun 2017 untuk mendukung *Women Empowerment* dalam bidang IT.

Debbie Nova bukan hanya menjadi model inspiratif bagi para wanita profesional di dunia IT, tetapi juga mengemban peran penting sebagai sosok yang membuka peluang bagi kemajuan perempuan dalam lingkungan bisnis. Berikut rangkuman dari wawancara eksklusif *iCIO Magz* dengan Debbie Nova.

iCIO Magz:

Bu Debbie, berdasarkan pengalaman Anda di industri food & beverages (F&B) khususnya sebagai pemimpin di bidang teknologi, apa saja tantangan dan peluang yang Ibu temui dibandingkan dengan sektor lain?

Bu Debbie:

Dalam industri F&B, terdapat beberapa keunikan dibandingkan sektor lain. Pelayanan pelanggan khususnya. Dibutuhkan pemahaman mendalam terhadap kebutuhan dan preferensi yang beragam sekaligus memberikan edukasi ke pelanggan baik itu tentang produk maupun program-program keberlanjutan (*sustainability*) perusahaan. Selain itu, tren konsumen terus berubah, sehingga perusahaan harus terus berinovasi untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen.

Coca-Cola adalah perusahaan *brick & mortar*, maka tantangan dari sisi teknologi adalah bagaimana kami bisa mendukung perusahaan untuk bisa memiliki interaksi lebih intensif dengan pelanggan kami secara digital, tidak dibatasi oleh ruang dan waktu.

Untuk menjawab tantangan tersebut, terdapat banyak peluang bagi perusahaan yang mampu beradaptasi dan berinovasi. Pertama, bagaimana kami bisa mengintegrasikan semua *channel* interaksi kami dengan pelanggan, kedua, bagaimana kami membangun digital platform sehingga mereka bisa berinteraksi dengan perusahaan tanpa batasan yang saya sebutkan tadi. Ini akan menjadi nilai tambah untuk para pelanggan.

iCIO Magz:

Bagaimana strategi Anda dalam memanfaatkan peluang melalui integrasi semua saluran interaksi dengan pelanggan dan pengembangan platform digital?

Member Spotlight

Bu Debbie:

Proses kami mulai dari membangun *roadmap* terkait teknologi yang digunakan, baik itu jangka pendek, menengah dan panjang. Platform baru seperti *e-commerce* bukan dilihat sebagai satu proyek saja, tetapi kami perlu memastikan platform ini menjadi bagian dari bisnis yang terintegrasi dengan berbagai proses bisnis lainnya sehingga menjadi satu ekosistem. Hal tersebut yang perlu diperhatikan dalam membuat sebuah *technology roadmap*.

Kedua, kami mempersiapkan sumber daya, bagian mana yang dijalankan dari pihak internal maupun pihak eksternal (*technology partner*). Setelah itu, kami memberikan pelatihan untuk sumber daya internal sehingga bisa siap dalam mendukung kebutuhan teknologi yang akan datang. Di sisi lain, *technology partner* akan melengkapi sehingga menjadi satu kesatuan dengan tim internal.

Ketiga, kami memastikan adopsi teknologi. Tidak bisa dipungkiri dengan adanya teknologi baru akan membuat sebuah transformasi di bisnis. Tidak hanya dari sumber daya manusianya (SDM) yang dibangun, tapi bagaimana proses adopsi teknologi yang kami gunakan, baik ke para pelanggan kami, maupun dari sisi internal sales *team* kami. Transformasi yang muncul pada proses *go-to-market*, dengan lahirnya *channel* baru yang muncul seperti *channel e-commerce*.

iCIO Magz:

Menurut Anda, apa saja tren atau inovasi teknologi yang berpotensi untuk shaping the future industri F&B? Bagaimana persiapan yang sudah Anda atau tim lakukan untuk beradaptasi dengan perubahan dan dunia IT yang dinamis tersebut?

Bu Debbie:

Dalam pandangan saya, terdapat beberapa tren teknologi yang berpotensi membentuk masa depan industri F&B. Pertama adalah *Digital horizontal collaboration*, yang artinya integrasi proses bisnis secara menyeluruh dari sisi permintaan (*demand*) sampai penyediaan (*supply*) dan perencanaan (*planning*), dengan menghilangkan silo dan menciptakan ekosistem yang lebih terhubung.

Kedua, *Data Analytics*, yang tidak hanya deskriptif dan prediktif, tetapi juga preskriptif, dengan menggabungkan data dari berbagai sumber dan algoritma pasar sehingga dapat memberikan pengalaman yang lebih personal dan memuaskan bagi pelanggan.

Terakhir, kemunculan *Generative AI* yang menjanjikan percepatan dalam pencapaian hasil yang diinginkan, terutama di area yang sebelumnya sulit dijangkau secara cepat.

Tiga tren teknologi ini berpotensi akan menjadi kunci dalam industri F&B kurang lebih selama 5 sampai 10 tahun ke depan dengan *progress advancement* yang dinamis dan semakin cepat.

Perusahaan kami telah mengambil beberapa langkah. Pertama, kami berinvestasi secara signifikan di area-area tersebut baik secara *budget* maupun SDM. Selanjutnya, kami terus melakukan eksperimen berlandaskan *use case* yang memberi nilai tambah bagi perusahaan. Dan yang tidak kalah pentingnya, kami mempersiapkan sumber daya internal kami, dan mempertimbangkan dampak inovasi teknologi terhadap peran-peran profesi yang ada di perusahaan, yang mungkin akan berubah atau bahkan melengkapi peran-peran yang sudah ada.

iCIO Magz:

Selain tantangan dan peluang dari sisi industri dan teknologi, menurut Anda apakah peran SDM juga bisa menimbulkan tantangan dan peluang khususnya dari konteks gender? Apakah Anda percaya bahwa kehadiran perempuan di bidang teknologi, khususnya industri F&B, cenderung lebih kompetitif dari segi pengambilan keputusan dan inovasi?

Bu Debbie:

Menurut saya di industri F&B perlu menyadari pentingnya *gender diversity* dan *inclusion*. Kenapa? Para pelanggan atau konsumen F&B sangat bervariasi, dari sisi gender, latar belakang, usia dan lainnya. Dengan memiliki tim yang representatif secara demografis, perusahaan bisa menyesuaikan dan lebih personal terhadap berbagai dimensi konsumen. Ini bisa menjadi *win-win solution*, menciptakan produk yang lebih personal dan memuaskan bagi semua konsumen, yang pada gilirannya menguntungkan perusahaan.

Sedangkan dari perspektif teknologi, *gender diversity* dan *inclusion* ini berperan dalam meningkatkan kreatifitas dalam setiap tahapan proses teknologi. Adanya SDM perempuan dalam perusahaan dapat membawa sudut pandang secara menyeluruh mulai dalam tahapan desain, pembangunan, pengujian, dan implementasi teknologi. Ini penting karena konsumen F&B memiliki kebutuhan yang sangat beragam, dan melibatkan beragam perspektif dapat membantu memastikan bahwa solusi teknologi yang dikembangkan benar-benar memenuhi kebutuhan pelanggan.

Namun, tantangan dalam mencapai keberagaman gender dimulai jauh sebelum masuk ke industri. Pendidikan dalam bidang STEM (*Science, Technology, Engineering, and Mathematics*) perlu lebih memperhatikan untuk menarik minat pelajar perempuan. Keterwakilan perempuan dalam bidang ini akan mencerminkan SDM industri di masa depan. Selain itu, setelah masuk ke industri, perusahaan perlu memastikan bahwa ada dukungan yang cukup untuk pengembangan karier perempuan, mulai dari *mentoring* hingga proses promosi dan kompensasi yang bebas dari bias gender. Dengan mengatasi tantangan ini, semua industri khususnya F&B dapat mengoptimalkan potensi SDM dalam mendorong inovasi dan pertumbuhan.

iCIO Magz:

Seperti apa demografi antara laki-laki dan perempuan di industri F&B saat ini? Dan bagaimana pandangan Anda terhadap upaya untuk memastikan gender diversity dan inclusion di industri ini, serta peran teknologi dalam mendukung hal tersebut?

Bu Debbie:

Dalam industri F&B, terutama dalam proses *supply chain* seperti produksi, distribusi, dan *delivery*, menurut saya masih banyak peluang yang bisa diambil untuk memastikan kesetaraan antara SDM laki-laki dan perempuan. Di perusahaan saya, memang mayoritas SDM di pabrik masih didominasi oleh laki-laki, meskipun sudah ada peningkatan dalam keseimbangan di bagian *back office*. Di bidang IT, saya melihat adanya peningkatan proporsi perempuan menjadi sekitar 25-27%, dan kami terus berupaya untuk meningkatkannya.

Salah satu nilai utama Coca-Cola, adalah *Diversity, Equity, and Inclusion (DE&I)*. Kami telah menerapkan kebijakan rekrutmen yang bebas dari bias gender, memberikan kesempatan yang sama bagi semua individu untuk berpartisipasi dalam proses ini.

Dalam pengalaman saya, yang memegang pasar di wilayah negara berkembang seperti Indonesia, saya melihat peningkatan bertahap dalam kesetaraan gender di industri ini, meskipun tidak secepat di negara-negara maju.

Inisiatif yang kami lakukan adalah implementasi *digital factory* di salah satu pabrik kami. Melalui digitalisasi dan digitisasi proses produksi, kami bertujuan untuk mencapai keseimbangan gender yang lebih baik dengan rasio perempuan dan laki-laki menjadi 50-50%. Hal ini terjadi karena digitalisasi memungkinkan proses produksi tidak lagi bergantung pada tenaga fisik semata, tetapi lebih pada kemampuan membaca, menganalisa data dan memahami sistem.

Digitalisasi dan digitisasi ini juga meningkatkan efisiensi sumber daya dan memungkinkan kami untuk merekrut talenta yang memiliki keahlian dalam menganalisa data dan memberikan peringatan terhadap gangguan atau masalah dalam produksi yang tidak bergantung pada kemampuan fisik.

Selain itu, upaya intensif dalam digitalisasi dan digitisasi dalam 3-5 tahun terakhir ini telah membantu kami dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif. *Data analytics* menjadi kunci dalam menjadikan keputusan berdasarkan data dan memberikan wawasan yang relevan bagi pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, langkah-langkah menuju digitalisasi tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga mendukung tujuan DE&I dalam industri F&B.

iCIO Magz:

Melihat kembali perjalanan karier ibu, saran apa yang akan ibu berikan kepada para pemimpin wanita, baik di bidang teknologi maupun di bidang lain, yang kini sedang mengejar karier mereka?

Bu Debbie:

It is all started from you. Saya percaya bahwa segalanya dimulai dari diri kita sendiri. *Understand your aspirations and passions* adalah langkah awal yang penting dalam mengejar karier. Persiapkan diri dengan baik dan tetap berkomitmen pada tujuan Anda.

Kedua, *build your support system.* Membangun sistem dukungan yang solid sangatlah penting. Ketika kita menghadapi tantangan dalam perjalanan karier, memiliki *support* dari orang-orang di sekitar kita dapat membuat proses tersebut lebih mudah dan lebih memotivasi.

Terakhir, *be the agent of change.* Setelah mengatasi berbagai tantangan dan mencapai tingkat kesuksesan tertentu, penting bagi kita untuk memberikan kembali kepada komunitas dan menjadi agen perubahan. *Commit to challenge gender stereotypes and biases.* Jika Anda berada dalam posisi manajerial, pastikan bahwa kebijakan perusahaan mendukung keberagaman dan inklusi. Luangkan waktu untuk menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan semua individu untuk berkembang dan sukses.



Women Leadership Forum 2024: Kehadiran Perempuan Bukan Hanya Soal Kesetaraan Tapi Keunggulan Kompetitif Bagi Perusahaan

Dalam era digital yang dinamis dan berkembangnya anskap bisnis menuntut kita untuk tetap adaptif dan proaktif dalam merespons perubahan. Di tengah tantangan yang ada, peran perempuan dalam posisi manajerial dan kepemimpinan tidak boleh dianggap sebelah mata dalam mengemban peran sebagai inisiator, eksekutor dan menginspirasi lahirnya ide-ide inovatif yang memacu pertumbuhan dan transformasi.

Memperingati International Women's Day yang jatuh setiap tanggal 8 Maret, iCIO Community pada Rabu, 6 Maret lalu di Habitate Jakarta Kuningan menyelenggarakan *Women Leadership Forum*, forum khusus yang diadakan untuk mengeksplorasi perspektif wanita yang tidak hanya berdedikasi dan berkomitmen pada pertumbuhan profesional, tetapi juga berdedikasi untuk keluarga dan masyarakat. Acara ini juga menjadi kesempatan bagi para partisipan untuk saling menginspirasi, berbagi peluang dan kesempatan untuk berkoneksi.

Sebuah studi yang dilakukan oleh *Boston Consulting Group* dan *Technical University of Munich* menggarisbawahi bahwa perusahaan dengan kepemimpinan yang beragam, terutama dengan kehadiran perempuan di peran manajerial, berhasil mencapai peningkatan pendapatan sebesar 34% dari produk dan layanan inovatif.

Dengan tema "*Strategic Imperative: Women in Workforce Driving Innovation and Digital Growth*", *iCIO Women Leadership* tahun ini bertujuan untuk menggali peran penting para pemimpin perempuan dalam lingkungan kerja dan menyoroti bagaimana empati dan kecerdasan emosional perempuan, yang sering dikaitkan dengan aspek "feminin"

mereka, terbukti menjadi sumber keunggulan kompetitif dalam pengambilan keputusan di perusahaan dan mendorong inovasi yang tepat sasaran.

Acara Tatap Muka Pertama Pasca Pandemi

iCIO Women Leadership 2024 menjadi momentum penting sebagai acara pertama yang diselenggarakan secara tatap muka setelah pandemi. Acara ini mengumpulkan para pemimpin perusahaan, pakar industri, dan profesional dalam satu panggung, menciptakan ruang diskusi yang menginspirasi dan bermanfaat bagi semua partisipan. Meskipun acara ini didesain untuk mengeksplorasi perspektif wanita, forum ini tidak hanya memberikan inspirasi kepada wanita, tetapi juga menginspirasi dan memperkaya pemahaman seluruh peserta tentang peran gender dalam dunia kerja profesional.

YB Hariantono, selaku Chairman dari iCIO Community, juga menekankan dalam sambutannya, "Saat ini, antara pria dan wanita memang bukan lagi soal kesetaraan. Keterwakilan wanita dalam berbagai bidang, termasuk teknologi informasi, semakin meningkat, terbukti dengan banyaknya wanita yang menduduki posisi puncak manajemen TI, seperti yang terlihat dari anggota wanita aktif di iCIO Community. Saya yakin bahwa peran serta wanita akan terus berkembang dan meluas ke berbagai aspek" Acara ini mengundang empat pembicara terkemuka yakni Retno Kusumawati, Managing Director Accenture Indonesia; Rivana Mezaya, Director of Digital and Sustainability Grab Indonesia; Henny Purnamawati, Managing Director Egon

Zehnder Indonesia; dan Risa Effennita Rustam, Director of Finance, Human Resources, and General Affairs Bursa Efek Indonesia.

Sesi *panel discussion* juga berlangsung penuh diskusi dan interaktif dengan kehadiran Ibu Jeny Mustopha, CIO dari Bank BTPN, anggota dari iCIO Community yang juga menjadi moderator dan memandu jalannya diskusi panel. Sesi berlangsung dengan 3 segmen yang membahas mulai dari segmen tentang strategi imperatif untuk bisnis, kolaborasi dan fokus TI pada tahun 2024 hingga realita antara karier dan keluarga dari pengalaman para panelis. Para panelis sepakat bahwa keberagaman dalam posisi manajerial di perusahaan membawa perspektif yang beragam, menghasilkan solusi yang lebih inovatif dan responsif terhadap kebutuhan pasar dengan bantuan *support system* baik dari perusahaan serta keluarga. Kolaborasi antar eksekutif dalam organisasi juga menjadi kunci untuk menghasilkan ide-ide inovatif yang memperkuat pertumbuhan digital.

Dukung Peran Pemimpin Perempuan Lewat Lingkungan yang Supportif

Kolaborasi antara para eksekutif menjadi sangat penting dalam menciptakan gagasan baru dan menghadapi pertumbuhan digital, terutama dengan partisipasi aktif dari pemimpin perempuan. Dukungan yang tepat dari pemimpin dan perusahaan dapat membuka peluang yang lebih besar bagi wanita untuk mencapai potensi maksimal mereka.

Retno Kusumawati, Managing Director Accenture Indonesia, selaku *keynote speaker* dalam *Women Leadership* tahun ini menyoroti pentingnya keterwakilan perempuan dalam lingkungan kerja untuk mendorong hasil bisnis yang lebih baik.

Beliau menekankan bahwa dukungan dari pemimpin memiliki dampak besar terhadap loyalitas para wanita di masing-masing perusahaan.

Dalam presentasinya, Retno membagikan konsep tentang mengukur potensi manusia menggunakan kerangka NBO (*net better off*).

1. Memberdayakan perempuan dengan keterampilan digital, termasuk teknologi seperti *cloud computing*, *cybersecurity*, dan *robotic*. Keterampilan digital perempuan saat ini masih di bawah rata-rata global, dan inisiatif untuk meningkatkannya akan membuka peluang baru bagi wanita.
2. Menciptakan peningkatan kehidupan kerja yang bermanfaat bagi perempuan. Perusahaan harus memperhatikan bagaimana pekerjaan dapat memengaruhi kehidupan pribadi karyawan, terutama perempuan. Peningkatan kehidupan kerja akan membantu membuka lebih banyak potensi bagi perempuan, terutama yang bekerja jarak jauh.
3. Menunjukkan kepemimpinan yang suportif. Pemimpin yang mendengarkan aktif dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Wanita perlu memiliki contoh profesional yang baik dalam manajemen puncak organisasi.

Dalam era di mana kecepatan dan inovasi adalah kunci kesuksesan, peran perempuan dalam kepemimpinan bisnis tidak boleh diabaikan. Mereka membawa keunikan dan kekuatan yang dapat memperkaya dunia kerja dan mendorong pertumbuhan yang berkelanjutan.



TJIOE MEI TJUEN

DIREKTUR OPERASIONAL & TEKNOLOGI
INFORMASI
PT. BANK CIMB NIAGA TBK

Membangun Tim Yang Kapabel Kunci Sukses di Dunia IT



Bu Mei, demikian di sapa sehari-hari, telah menghabiskan sepanjang karirnya sejak tahun 1980-an di dunia IT. Hal itu dimulai sejak ia lulus SMA dan memilih melanjutkan Pendidikan tingginya di London University jurusan Computer Science dan Statistics.

Karirnya diawali di dunia IT dan mulai bersentuhan dengan industri jasa keuangan pada tahun 1985, tepatnya di Grup Dharmala. Setelah selama dua tahun sejak lulus dari Universitas pada tahun 1983, Bu Mei bekerja di industri manufaktur yakni, produsen pakaian jadi dan sekarang kita kenal dengan nama PT. Great River International Tbk.

“Saya memulai bekerja di Dharmala Group dan ditempatkan di MIS division yang bertugas menyediakan sistem dan solusi IT untuk berbagai anak perusahaan di Grup Dharmala, jadi tidak langsung pada Bank nya. Pekerjaan saya waktu itu *‘doing all programming & system design’* untuk anak perusahaan Dharmala Group, mulai dari yang bergerak di industri Asuransi, termasuk menangani *system* untuk Dana Pensiun suatu perusahaan Minyak (yang di kelola oleh Asuransi Jiwa Dharmala Group), hingga terakhir mengurus *system* pada Bank. Sebelum tahun 1989 Bank Dharmala statusnya masih Bank Pasar.”

Paket Kebijakan Oktober 1988 atau yang kita kenal sebagai Pakto 88 dari pemerintah untuk me-deregulasi industri perbankan Indonesia, menjadi titik awal Bu Mei mulai berkiprah di industri perbankan secara langsung. Saat itu dengan adanya kebijakan itu, Dharmala Group meningkatkan status bank pasar yang dimilikinya menjadi bank umum.

“Saya ditunjuk menjadi *Electronic Data Processing (EDP) Manager/Head* yang bertanggung jawab kepada Direktur Operasional Bank. Tugas saya adalah membangun sistem IT Bank Dharmala yang baru saja menjadi Bank Umum” ungkap Bu Mei.

Sejak itu karirnya di industri perbankan terus berkembang. Berbagai bank papan atas di Indonesia pernah merasakan ‘tangan dingin’ ibu dari satu anak ini dalam membangun System IT mereka. Sebut saja Bank Permata, Citibank, Bank Barclays Indonesia, Bank Ekonomi (HSBC Indonesia), Commonwealth Indonesia hingga CIMB Niaga.

Meniti karir lebih dari 2 dekade di bidang IT hingga menjadi CIO Bank CIMB Niaga saat ini, membuat ia kini memahami betul tantangan yang harus dihadapi perempuan untuk berkiprah di IT, khususnya pada industri perbankan. Ia pun menjadi pelaku dan saksi hidup bagaimana perkembangan teknologi digital membawa perubahan yang sedemikian besar bagi industri keuangan saat ini dan di masa depan.

Di tengah kesibukan sehari-harinya, pada pertengahan Maret lalu, iCIO Magz memperoleh kesempatan berbincang secara eksklusif dengan Tjioe Mei Tjuen. Berikut ini adalah rangkumannya.

iCIO Magz:

Meskipun Anda memulai karir di industri manufaktur, sepanjang lebih dari dua dekade karir Anda jalani di perbankan. Apa yang membuat Anda sebagai praktisi di bidang IT betah mengembangkan karir di industri perbankan ini?

Bu Mei:

Menurut saya industri perbankan itu sangat unik, karena industri ini adalah industri kepercayaan. Bank membantu mengelola sebegitu banyak uang mulai dari milik individu, serta para pemilik usaha kecil dan menengah hingga perusahaan kelas *enterprise* ditambah uang dari modal pemegang saham, seluruhnya di kelola oleh Bank sedemikian rupa agar dapat memberikan imbalan yang baik untuk semua. Karena itu jika bank bisa dikelola dengan benar, seluruh nasabah percaya dan merasa diuntungkan, maka bank pun sebagai entitas bisnis akan dapat terus berkembang untuk memberikan keuntungan kepada seluruh stakeholdersnya yaitu Pemegang Saham, Nasabah2 serta Karyawan2 Bank.

Pengelolaan yang benar tentu termasuk pengelolaan berbagai resiko yang menjadi tantangan dan menjadi tanggung jawab Bank. Dan disitulah teknologi informasi masuk dan menjadi andalan industri ini. Dan, *when we talk about technology, people are the keys*. Selalu menarik bagi saya untuk dapat merekrut, lalu menempatkan "*people at the right place*", mengembangkan mereka serta *men'challenge*' dan *me-manage* setiap individu serta *team* untuk dapat menjadi individu serta *team* yang unggul & sukses.

Kembali ke pertanyaan tadi mengapa saya betah di industri perbankan ini selama lebih dari 20 tahun, karena tugas dan tanggung jawab saya ada unsur teknologi, *people*, dan proses nya.

iCIO Magz:

Bagaimana Anda menjelaskan keterkaitan teknologi, *people*, dan proses di perbankan ini?

Bu Mei:

Di IT, kita tidak akan bisa membuat sesuatu dengan baik apabila kita tidak tahu persis siapa target pengguna produk serta *end to end process* penggunaan atas produk tersebut. Lalu kita juga harus mengerti kenapa orang mau membeli atau menggunakan produk ini, serta untuk apa saja kebutuhan orang terhadap produk ini hingga seperti apa keuntungan & kenyamanan yang bisa di peroleh konsumen dengan menggunakan produk ini.

Dengan kata lain, bagi saya divisi operasi dan IT dimana saya bekerja ini merupakan tempat yang paling 'balance'. Dimana kita harus dapat mengutamakan Kepuasan pelanggan yang diimbangi dengan Efisiensi serta *Control* (Risk Management) yang baik dalam *Process* yang tentunya sangat membutuhkan dukungan Teknologi (IT).

Sebagai gambaran jika kita bekerja dibidang yang hanya fokus di *customer experience* (service quality), kita akan melakukan berbagai upaya untuk membuat pelanggan 'happy' dan efisiensi akan kurang menjadi perhatian.

Namun jika di bagian *operations* dan *IT*, maka efisiensi akan juga menjadi prioritas selain kemudahan & kenyamanan yg diberikan kepada pelanggan. Disamping itu keamanan pun harus di perhatikan. Jadi, upaya untuk menghadirkan kepuasan kepada nasabah tetap harus mempertimbangkan '*risk & control*', sehingga jangan sampai keinginan perusahaan untuk menghadirkan kepuasan pelanggan menghadirkan risiko yang besar, ataupun biaya yg besar. Jadi meski lebih dari 20 tahun di industri perbankan ini, saya masih harus terus belajar dan siap untuk selalu beradaptasi dan berubah untuk menjadi lebih baik.

iCIO Magz:

Berdasarkan pengalaman, apa yang menurut Anda berhasil membawa perubahan yang signifikan di industri perbankan saat ini dan tentu saja ke depan?

Bu Mei:

Kalau jaman dahulu, hadirnya mesin ATM merupakan suatu transformasi yg besar untuk industri perbankan. Ke depan saya melihat teknologi *AI*, *GEN AI* dan *Machine Learning* akan mendorong perubahan yang sangat besar di industri perbankan.

iCIO Magz:

Sejauh apa inisiatif yang dilakukan CIMB Niaga untuk mengadopsi teknologi *AI*?

Bu Mei:

Di era digital saat ini, teknologi *AI* telah menjadi bagian integral dari banyak industri, termasuk perbankan. CIMB Niaga saat ini mengadopsi teknologi ini untuk meningkatkan efisiensi dan layanan perbankan. Salah satu penerapan *AI* di CIMB Niaga adalah penggunaan *Chatbot* di aplikasi internal untuk kepegawaian (*Arjuna* by CIMB Niaga) untuk dapat menjawab pertanyaan seputar kepegawaian di CIMB Niaga, meliputi proses *Onboarding*, *Hybrid Working*, *Benefit*, *Lerning & Development*, *Performance Management*, dan lainnya. Selain *Chatbot*, *Credit Analytics* dan *Corporate Assurance* juga menerapkan *AI* sebagai bagian dari *continuous improvements* dalam menjawab tantangan bisnis. *AI* juga memainkan peran krusial dalam aspek Keamanan pada CIMB Niaga. Misalnya, pada *Fraud Detection System* yang menggunakan algoritma pembelajaran mesin (*machine learning*) untuk mengidentifikasi transaksi yang mencurigakan.

Untuk *Cyber Security*, Kami memiliki inisiatif untuk meningkatkan teknologi pendeteksian berbasis sistem *AI* sehingga dapat melakukan analisis perilaku dari pengakses sistem secara lebih akurat. Dengan inisiatif ini akses oleh pengguna yang identitasnya mencurigakan dapat di-terminasi secara otomatis.

Eksplorasi penerapan *AI* untuk lainnya pun terus dilakukan, khususnya terkait dengan *Generative AI* yang saat ini kita lihat sudah banyak penerapannya. Untuk ini, CIMB Niaga secara aktif memberikan akses dan juga pembekalan mengenai *Generative AI*, *Automation*, dan *Emerging Technology* lainnya kepada seluruh karyawan melalui aplikasi pembelajaran internal kami yaitu *LoG* (*Learning on the Go*).

Member Spotlight

Pada bulan Maret 2024, CIMB Niaga menyelenggarakan OCTO Hackfest, ini merupakan acara tahunan yang ditujukan untuk peminat *AI bank-wide* untuk menelurkan berbagai solusi *use cases* berbasis *GenAI*. Ini merupakan evolusi dari perjalanan CIMB Niaga dalam memanfaatkan teknologi terkini, termasuk *Generative AI*.

iCIO Magz:

Bagaimana dengan tren integrasi teknologi AI, cybersecurity, dan automation, apakah juga ke depan akan menjadi tantangan utama bagi praktisi IT di dunia perbankan?

Bu Mei:

CIMB Niaga menyambut tren ini secara dinamis. Sudah sejak beberapa tahun yang lalu, peningkatan otomasi dilakukan pada proses - proses bank kami dengan *Robotic Process Automation* yang juga di sertai dengan *Workflow Management*. Hal ini telah membantu peningkatan efisiensi kerja serta mempercepat proses yang terjadi.

Dalam usaha meningkatkan kepuasan pelanggan, saat ini, CIMB Niaga sedang mempersiapkan pembekalan untuk *team* kami dengan teknologi berbasis *Natural Language Processing (NLP)* untuk dapat memberikan informasi yang dibutuhkan secara tepat dan cepat. Hal ini dilakukan dengan mengembangkan sistem berbasis AI yang dapat membantu *Customer Service* dalam memberikan respon yang lebih akurat dan cepat kepada nasabah kami. Maraknya pertukaran data melalui *open banking* menggunakan teknologi API (SNAP BI) juga membuat dunia Perbankan semakin terintegrasi dengan industri - industri lainnya. Hal ini juga sangat membantu kami memperluas layanan bank kami kepada nasabah.

Namun pesatnya perkembangan teknologi dan juga penerapannya tentunya disertai dengan risiko - risiko pada Bank, antara lain terkait dengan: kepatuhan/ regulasi, keamanan (*Cyber Security & Fraud*) serta *Data Privacy*. Kurangnya pengetahuan serta pengawasan oleh manusia, dan juga tantangan dalam implementasi serta manajemen investasi dan pengendalian biaya dengan baik dapat mengakibatkan kerugian fatal bagi perusahaan.

Oleh karena itu Bank kami juga menerapkan prinsip ke hati - hati an dalam perencanaan Sistem Informasi Teknologi bank yang tentunya di sertai pula dengan pengembangan sumber daya manusia serta pengetahuan risiko yang memadai.

iCIO Magz:

Bagaimana dengan Gender Gap? Sejauh pengalaman Anda apakah ada perbedaan selama 20 tahun terakhir dan semakin banyak perempuan yang berkiprah di dunia IT?

Bu Mei:

Belum banyak perubahan. Dari dulu hingga saat ini jumlah perempuan yang berkiprah di IT terlebih yang berhasil mencapai level CIO masih sangat terbatas. Dan itu tidak hanya terjadi di Indonesia tetapi di berbagai belahan dunia.

Saya pernah bekerja di salah satu perusahaan internasional dan seringkali mengikuti regional (Asia Pacific) meeting, dan saya menjadi satu-satunya perempuan di kalangan CIO dari perusahaan tersebut. Namun ada juga perusahaan dimana saya bekerja di sekitar akhir 90- an dan awal tahun 2000-an, sudah cukup banyak perempuan yang menduduki posisi penting dibidang IT di region Asia Pacific nya. Hal itu mungkin dikarenakan ada kebijakan terkait '*diversity*' pada perusahaan tersebut. Jadi misalnya mereka memutuskan bahwa 30 persen dari pimpinan di divisi operasi dan IT harus perempuan sehingga harus berkomitmen untuk merealisasikan hal itu. Meski begitu berdasarkan pengalaman saya hal itu belum banyak di terapkan di perusahaan - perusahaan di Indonesia.

iCIO Magz:

Menurut Anda apa yang menjadi penyebab utama minimnya jumlah perempuan yang memilih berkarir di bidang IT?

Bu Mei:

Menurut saya jawabannya adalah bekerja di bidang teknologi itu menuntut kesiapan bekerja setiap saat dibutuhkan selama 24 jam, sehingga waktu yg bisa dialokasikan untuk diri sendiri bisa menjadi tidak ada kepastian. Apalagi saat ini ketika segala aktifitas sangat tergantung dengan IT. *Anything can just happen at any time*. Sehingga kita sebagai *leader* di IT harus selalu ada & siap untuk membantu. Akan semakin sulit ketika perempuan itu telah berkeluarga, karena kalau sudah ada di rumah ada saja yang harus dilakukan mulai urusan anak hingga suami. Dan adakalanya, suami menuntut atau berharap saat kita dirumah harus mengutamakan urusan dirumah. Walaupun ada juga suami - suami yang lebih ada pengertian. Mungkin hal inilah yg menjadi *barrier* utama minimnya jumlah Perempuan yang bekerja di bidang IT.

iCIO Magz:

Dan itu tidak hanya terjadi di Indonesia?

Bu Mei:

Betul, karena memang *work-life balance* itu menjadi harapan semua orang secara universal. Dan sebagai perempuan apalagi telah berkeluarga, faktor dukungan pasangan juga sangat menentukan. Dan itu tidak dipengaruhi faktor kita di negara berkembang atau negara maju. Pengalaman saya sebagai perempuan yang bekerja di bidang IT di sejumlah bank multinasional membuktikan hal itu.

iCIO Magz:

Bagaimana Anda menyeimbangkan peran sebagai istri, ibu, dan praktisi IT sehingga bisa menjadi seorang CIO?

Bu Mei:

Menurut saya *the key to success* dimanapun kita bekerja dan apapun bidangnya baik teknologi ataupun yang lain, yang penting adalah mampu membangun tim yang kuat yang mampu bekerjasama dengan baik, dimana setiap anggota tim bisa menjadi *problem solver*.



Image source: <https://www.freepik.com>

Dengan demikian mereka bisa membantu mengerjakan pekerjaan kita. Karena itu pemilihan anggota tim harus benar-benar berdasarkan kapasitas dan kapabilitas yang kita butuhkan. Jika kita sudah memiliki tim seperti itu, sangat penting untuk menempatkan mereka pada bidang yang benar - benar sesuai dengan kemampuan serta *passion* mereka agar mereka dapat bersinar dalam pekerjaannya. Berikan mereka kesempatan untuk terus belajar dan berkembang, *empower* mereka agar dapat berkarya. Jika hal itu dilakukan, saya rasa akan sangat membantu khususnya bagi seorang CIO/ pemimpin perempuan seperti saya untuk dapat menjalankan kehidupan secara lebih normal didalam kehidupan berkeluarga.

iCIO Magz:

Untuk Anda sendiri apakah perbandingan jumlah pria dan perempuan menjadi pertimbangan utama dalam membangun tim yang kuat tersebut?

Bu Mei:

Menurut saya yang terpenting adalah kemampuan serta kapasitas dari kandidat tersebut. Tidak masalah laki2 atau perempuan. Tapi, *to be honest*, dalam beberapa kesempatan, saat saya menemukan kandidat laki - laki dan perempuan yang kapabilitas maupun kapasitasnya sama, saya memilih yang perempuan, karena dari pengalaman yang saya dapatkan, secara *nature* umumnya perempuan lebih unggul dalam hal *dealing & understanding people*, serta lebih *details oriented*. kebetulan pekerjaan saya di bidang *Operations & IT* di bank, sangat membutuhkan karakter yang memiliki *attention to details* (alias yang kecil - kecil juga di perhatikan dan di pertanyakan ..ha...ha...), jadi saya merasa lebih cocok dengan yang wanita.

iCIO Magz:

Bagaimana advise Anda terhadap perempuan yang enggan terjun di dunia teknologi dan IT karena sulit memiliki work life balance?

Bu Mei:

Menurut saya apapun yang kita kerjakan baik di bidang IT atau lainnya, bisa terus menyita waktu kita jika kita tidak dapat memprioritaskan dengan tepat serta kita tidak memiliki team serta *colleagues* yang dapat membantu kita di saat kita sangat membutuhkan mereka. Seperti yang telah saya sampaikan sebelumnya, kuncinya terletak pada bagaimana kita mampu membangun tim yang efektif sehingga kita bisa meng-*empower* mereka untuk meng-*handle* pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku. Kita hanya perlu sedikit waktu untuk memonitor serta memberikan pengarahan singkat kepada mereka jika mereka membutuhkan nya.

SHIRLEY DHEWAYANI SANTOSO

SENIOR PARTNER AND TRANSFORMATION EXPERT DI KEARNEY

Perluas Jangkauan dan Dampak IGNITE

Shirley Dhewayani Santoso bukanlah sekadar seorang Senior Partner dan Transformation Expert di Kearney, perusahaan konsultan global yang menyediakan layanan konsultasi manajemen kepada klien di berbagai sektor industri, tetapi juga seorang pionir dalam memimpin perubahan dan memberdayakan perempuan di dunia profesional. Dengan jabatan pentingnya sebagai President Director Kearney Indonesia, Head of Kearney's Asia Organization, Transaction & Transformation Practice; dan Member of Global Managing Partner Leadership Team. Pada tahun 2019 dan 2022, ia menerima penghargaan Indonesia's Businesswoman of the Year atas kepemimpinannya yang luar biasa, prestasinya, kepemimpinan pemikirannya, kontribusinya terhadap masyarakat, dan pengaruhnya terhadap negara. Dia juga baru-baru ini dianugerahi Top Global 25 Women Leaders in Consulting oleh The Consulting Report.

Ketika Kearney Indonesia (bersama-sama dengan Egon Zehnder Indonesia) memperkenalkan IGNITE, sebuah komunitas yang menghimpun para pemimpin perempuan profesional, Shirley turut aktif sebagai penggagas dan pendukungnya. IGNITE bukan hanya sekadar platform mentorship, tetapi juga sebuah gerakan yang bertujuan untuk meningkatkan keterwakilan perempuan di tingkat kepemimpinan dan mendorong keragaman tenaga kerja di Indonesia, yang saat ini sudah mencakup sekitar 40 perusahaan.

Dalam wawancara eksklusif dengan iCIO Magz, Shirley berbagi pengalaman dan pemikirannya tentang *passion*, kepemimpinan, dan tantangan yang dihadapi oleh perempuan dalam dunia kerja. Dari masa kecilnya yang dipenuhi dengan inspirasi dari sang ayah hingga perjalanan panjangnya dalam dunia konsultasi, Shirley telah membuktikan bahwa *passion* adalah kunci untuk mencapai kesuksesan yang berarti.

Berikut rangkumannya.

iCIO Magz:

Ibu Shirley, dalam setiap kesempatan Anda sering berbagi tentang passion yang memotivasi Anda dalam menjalani pekerjaan. Anda menyebutkan, "Saya ingin sepenuhnya menekuni sesuatu yang saya nikmati agar bisa membuat perbedaan yang signifikan." Apakah ada momen atau pengalaman khusus yang menjadi titik balik dalam menemukan passion tersebut?

Bu Shirley:

Sejak kecil, saya terinspirasi oleh ayah saya, seorang kardiolog (ahli jantung) yang berpengalaman sangat lama



dibidangnya dan bekerja dengan semangat yang luar biasa. Saya tumbuh dengan nilai-nilai yang menekankan bahwa pekerjaan harus sesuai dengan *passion*, yang mana merupakan sumber energi dan dedikasi.

Bagi saya, *passion* berarti bekerja sepenuh hati dan menghasilkan sesuatu yang dapat membuat perubahan nyata. Saya menemukan *passion* saya dalam keinginan untuk bekerja demi membawa dampak positif bagi orang lain. Setelah lulus dari universitas, saya menyadari bahwa profesi konsultan adalah cara yang efektif untuk mewujudkan *passion* ini. Saya telah bekerja dengan Kearney selama 20 tahun dan hal itu membantu saya untuk memiliki kesempatan untuk memberikan dampak dan memberi saya *purpose*. Baik bagi staf saya, klien, masyarakat, maupun untuk Indonesia.

iCIO Magz:

Sebagai konsultan, bagaimana Anda memastikan bahwa Anda memberikan dampak yang signifikan bagi klien Anda?

Bu Shirley:

Di dunia konsultan, kami selalu berusaha memberikan dampak yang signifikan. Saya menghindari proyek-proyek yang hanya berujung pada persetujuan tanpa memberikan

nilai tambah yang nyata. Salah satu contoh proyek yang sangat bermakna untuk saya pribadi adalah ketika kami melakukan proyek - terkait pendistribusian vaksin COVID-19. Proyek tersebut begitu sukses sehingga studi kasus distribusi vaksin di Indonesia berhasil menjadi teladan di Saudi Arabia dan negara lainnya. Tidak hanya pendistribusian vaksin tapi kami juga membantu dalam menyumbang pemikiran mengenai penyampaian informasi tentang vaksin kepada masyarakat Indonesia yang belum sepenuhnya memahami perannya dalam menghadapi pandemi.

Selain itu, saat terjadi gelombang COVID Delta dan Indonesia mengalami kekurangan oksigen, kami berdiskusi tentang bagaimana AT Kearney dengan banyak pihak dapat membantu membangun rumah oksigen untuk masyarakat di kota-kota terpencil. Program-program yang kami jalankan selalu mempertimbangkan dampak sosial yang dapat kami berikan, baik kepada masyarakat maupun karyawan kami. Kembali lagi ke poin bekerja untuk membawa dampak, setiap langkah yang kami ambil diarahkan untuk membuat perbedaan yang nyata dalam masyarakat dan memberikan inspirasi bagi yang lain.

iCIO Magz:

Bagaimana gaya kepemimpinan Anda memengaruhi cara Anda memimpin, dan apa yang menjadi proses Anda dalam mencapai posisi kepemimpinan saat ini?

Bu Shirley:

Filosofi kepemimpinan saya adalah *servant leadership*, bagaimana memberdayakan orang lain untuk menjadi versi terbaik dari diri mereka dan menciptakan pemimpin lainnya. Saya percaya bahwa sebuah tim yang kuat dibangun dari kepercayaan, kolaborasi, dan inspirasi.

Tentu saja ini tidak mudah. Membangun kepercayaan membutuhkan waktu, terutama di dunia konsultan yang lebih didominasi pria. Saya membutuhkan kepercayaan diri untuk menjadi suara yang rasional, dan itu hanya bisa tercapai melalui praktek dan dedikasi yang berkelanjutan. Memberikan pendapat secara terbuka sangat penting, dan saya sering berdiskusi dengan para female talent mengenai hal ini, berbagi pengalaman dan strategi untuk berhasil di dunia yang kompetitif ini. Selain itu, sebagai organisasi internasional di mana kami juga mempunyai staff dan klien dari negara lain, kami juga perlu memperhatikan bagaimana berkomunikasi dengan budaya lain.

Secara umum, dunia konsultan bukanlah lingkungan yang mudah, dengan jam kerja yang panjang dan tekanan yang tinggi. Namun, dengan filosofi kepemimpinan untuk menciptakan dampak diiringi dengan passion dan purpose, bukan hanya bagi klien saya tetapi juga untuk tim saya, saya bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja di mana kita dapat mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, fokus pada pekerjaan yang purposeful serta meningkatkan inklusivitas di dalam dunia kerja.

iCIO Magz:

Dari pengalaman Anda, apa yang menjadi tantangan khusus bagi female talent dalam menekuni dunia kerja?

Bu Shirley:

Sebagai perempuan, saya merasa perlu membuktikan diri, terutama dengan tanggung jawab yang saya emban, yaitu memberikan yang terbaik dalam setiap proyek yang saya tangani. Saya merasa cukup beruntung karena mendapat *support system* yang baik dari keluarga, yang memungkinkan saya untuk mengejar ambisi karier saya sambil tetap memperhatikan kebutuhan keluarga saya dan juga budaya perusahaan yang cukup mendukung

Poin penting lainnya yang saya pelajari adalah bagaimana memahami prioritas kita. Saya pernah mengambil cuti dari dunia kerja karena saya ingin fokus dalam keluarga, *and that's okay*. Mengerti prioritas dan mengambil pilihan yang saya yakini dengan tulus bahwa itu adalah keputusan yang tepat seringkali dilihat sebagai tantangan bagi orang lain khususnya perempuan.

Karena itu penting juga untuk memiliki mentor, sponsor atau sosok panutan dalam dunia kerja. Disaat saya sudah siap untuk kembali ke dunia kerja, saya bersyukur dengan mentor dan sponsor saya, John Kurtz, memberikan dukungan bagaimana cara saya bisa kembali ke dunia konsultan dengan memberikan kinerja terbaik dan juga tetap memperhatikan keluarga saya di mana anak saya saat itu masih kecil.

iCIO Magz:

Bagaimana Anda melihat peran female talent dalam berbagai sektor industri selama ini, khususnya di Indonesia?

Bu Shirley:

Dari pengalaman dan data yang kami dapatkan di AT Kearney, tantangan *female talent* di Indonesia bukanlah masalah akses ke pasar kerja, namun lebih pada kurangnya perwakilan mereka di tingkat kepemimpinan, terutama di posisi C-level dan juga lingkungan perusahaan yang inklusif. Partisipasi perempuan dalam angkatan kerja di Indonesia mencapai lebih dari 50 persen, namun hanya sebagian kecil dari mereka yang berhasil mencapai posisi C-level. Menurut data yang kami peroleh, pada tingkat manajemen senior, hanya sekitar 24 persen yang diisi oleh perempuan, dan hanya 4 persen yang mencapai posisi C-level dan juga lingkungan perusahaan yang inklusif

Ada beberapa *reason of concern*: Pertama, kurangnya *role model* perempuan. Seperti data yang saya sampaikan, figur kepemimpinan perempuan di beberapa industri belum signifikan. Tanpa *role model* dan *mentoring* yang kuat, perempuan mungkin merasa kesulitan untuk menemukan inspirasi dan arahan dalam mencapai tujuan mereka.

Kedua, tuntutan pilihan hidup. Perempuan sering kali dihadapkan pada tekanan untuk memilih antara karier dan kehidupan pribadi, antara pekerjaan dan keluarga. Sangat penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan

kerja yang inklusif dan mendukung karyawan mereka - termasuk perempuan - sehingga mereka merasa didukung di semua tahap kehidupan pribadi dan profesional mereka.

Ketiga, kekurangan *voice of reason*, berkaitan dengan role model, ketika tidak ada banyak contoh yang bisa kita lihat dan ikuti, sulit untuk membayangkan diri kita dalam peran yang sama, yang perlu juga di iringi dengan iklim perusahaan yang mendukung. Ini bisa menimbulkan rasa tidak yakin dan kekhawatiran akan kegagalan dan juga *confident level* saat juga harus menyampaikan prioritas mereka. Tanpa role model yang memberikan inspirasi dan keyakinan, perempuan mungkin merasa sendirian dan tidak didukung dalam mengejar tujuan mereka.

iCIO Magz:

Apa langkah konkret yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kesetaraan gender dalam dunia kerja, dan bagaimana Anda melihat tanggapan perusahaan dalam mengatasi masalah ini?

Bu Shirley:

Sementara kesadaran tentang pentingnya kesetaraan gender semakin meningkat di banyak perusahaan, tantangan nyata terletak pada implementasi strategi yang efektif untuk memberikan peluang yang tepat bagi perempuan untuk belajar dan berkembang.

Menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung adalah kunci dalam memfasilitasi pertumbuhan pemimpin perempuan. Perubahan struktural dalam organisasi diperlukan untuk menarik, mempertahankan, dan mengembangkan lebih banyak perempuan dalam berbagai tingkatan jabatan. Hal ini bisa mencakup pembentukan program mentoring, pengembangan figur teladan, program seperti *paruh waktu*, *path to parent* serta penetapan metrik keberhasilan yang inklusif dan berorientasi pada hasil.

Dengan memperkuat program-program seperti ini, perusahaan dapat menciptakan budaya yang mempromosikan kesetaraan, membangun jalan karier yang terbuka bagi semua, dan memastikan bahwa perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk mencapai potensi mereka. Langkah-langkah ini bukan hanya membantu perempuan dalam organisasi, tetapi juga meningkatkan kinerja dan keberlanjutan keseluruhan perusahaan dengan memanfaatkan semua bakat yang tersedia.

Itu juga salah satu objektif IGNITE, sebuah *Women Networking and Mentorship Program*, untuk mendorong keterwakilan perempuan di jajaran jabatan strategis perusahaan dan menciptakan ruang bagi model peran dan *mentorship* dalam perjalanan karier perempuan. Harapannya perusahaan dapat secara aktif mendukung perkembangan dan kemajuan profesional perempuan, serta memberikan dukungan yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif.

iCIO Magz:

Sebagai salah satu penggagas program IGNITE, bagaimana Anda melihat kontribusi program ini dalam mendukung dan memberdayakan para pemimpin perempuan profesional di Indonesia?

Bu Shirley:

Saat ini Di IGNITE ada sekitar 30 mentor perempuan di jajaran C-Level menciptakan jaringan yang kuat antara para

pemimpin perempuan dengan generasi berikutnya. Program ini juga mendukung *mentorship across industries* terutama bagi sektor industri yang belum banyak memiliki kepemimpinan perempuan. Dengan memperluas jangkauan dan dampak program ini, kami berharap dapat terus mendorong keterwakilan perempuan di berbagai sektor industri di Indonesia.

iCIO Magz:

Apakah rencana atau visi Ibu dalam 2 – 5 tahun ke depan untuk program IGNITE?

Bu Shirley:

Rencana kami untuk program IGNITE berfokus pada perluasan jangkauan serta meningkatkan dampak positifnya. Pada tahun lalu, IGNITE telah menjalin MoU dengan KADIN, dan tahun ini dengan APINDO dan IDX, untuk memperluas *mentorship* ke dunia bursa, melibatkan semua perusahaan yang terdaftar di sana. Kami percaya bahwa langkah ini sesuai dengan kebutuhan Indonesia saat ini.

Kami juga berfokus pada efek skala, dimulai dari program yang relatif kecil dan berupaya untuk memperluasnya. Saat ini, sudah ada 40 perusahaan yang bergabung dengan program kami, dan kami berencana untuk meningkatkan skala program ini secara signifikan.

Pada jangka panjang, kami memiliki visi untuk menjadikan IGNITE sebagai gerakan nasional untuk perempuan di Indonesia. Kami berharap dapat menjalin kerjasama dengan BUMN yang juga memiliki *roadmap* untuk meningkatkan keterwakilan perempuan hingga 30 persen. Kami juga akan fokus pada pembangunan kapabilitas dan prinsip “*pay it forward*”, di mana para mentee kami akan menjadi mentor bagi generasi berikutnya, menciptakan siklus yang berkelanjutan dalam pemberdayaan perempuan di dunia kerja.

iCIO Magz:

Bagaimana Anda melihat peran teknologi dalam meningkatkan kesetaraan gender?

Bu Shirley:

Teknologi dapat memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kesetaraan gender dalam dunia kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung. Kami baru selesai membuat *digital economy roadmap* untuk Indonesia, untuk mencapai Indonesia Emas, perlu mencapai GPD growth 6-7 persen per tahun. *On average* saat ini Indonesia berada di 4-5 persen GDP growth,



dimana peningkatan 1-2 persennya dari *digital economy*. Bisa kita lihat di sektor ini bisa memberikan peluang pada perempuan, karena menawarkan lebih banyak fleksibilitas bagi dengan kemungkinan untuk bekerja dari rumah atau dengan jam kerja yang lebih fleksibel. Jadi pertumbuhan *digital economy* menjadi penting menciptakan suatu dunia bagi dengan kemungkinan untuk bekerja dari rumah atau dengan jam kerja yang lebih fleksibel. Jadi pertumbuhan *digital economy* menjadi penting menciptakan suatu dunia

iCIO Magz:

Bagaimana Anda melihat peran teknologi dalam mengubah lanskap konsultasi dan industri secara keseluruhan? Apakah ada tren atau inovasi teknologi tertentu yang menurut Ibu akan memiliki dampak besar di 2 – 5 tahun ke depan?

Bu Shirley:

Teknologi telah memainkan peran yang signifikan dalam mengubah paradigma konsultasi dan industri secara menyeluruh, terutama melalui adopsi teknologi seperti kecerdasan buatan (AI) dan analisis Big Data. Di dunia konsultasi, kami telah mengimplementasikan AI dan Big Data secara luas. AI telah membantu dalam otomatisasi tugas-tugas yang tidak bernilai tambah, sementara Big Data telah memberikan wawasan yang lebih dalam melalui analisis data yang lebih baik.

Dalam konteks industri, tren penggunaan AI semakin meningkat. Saat ini, sekitar 22 persen karyawan di Indonesia telah menggunakan AI dalam berbagai aspek pekerjaan mereka. Di sektor perbankan, misalnya, penggunaan AI telah menjadi semakin umum untuk analisis data, sementara industri manufaktur telah mulai mengadopsi AI dengan tingkat sekitar 6-7 persen. AI juga memiliki potensi besar untuk mendukung inisiatif Indonesia 4.0 dengan meningkatkan nilai tambah dalam proses manufaktur, tanpa menghilangkan pekerjaan, melainkan mengubah modelnya menjadi lebih bernilai tambah. Tentu, hal ini akan membutuhkan pengembangan role dan keterampilan baru.

Diperkirakan bahwa AI akan memberikan kontribusi sebesar USD 366 miliar dalam satu dekade mendatang, dengan Indonesia diproyeksikan berkontribusi sebesar 40 persen dari total GDP di ASEAN-yang dihasilkan oleh AI. Hal ini menunjukkan dampak yang signifikan, terutama mengingat populasi dan potensi ekonomi yang tinggi di Indonesia.

iCIO Magz:

Nasihat apa yang ingin Anda sampaikan untuk para pemimpin?

Bu Shirley:

Berkerja dengan *passion* adalah kuncinya. Jadilah seseorang yang mampu membuat perbedaan dan menjadi suara yang berarti.

About iCIO Community

BACKGROUND

The iCIO Community is an Indonesian community of senior IT leaders and decision makers who come together to share their experience, knowledge and wisdom

OUR PURPOSE

Become a premiere community of IT leaders and decision makers that provides the trusted knowledge, resources peer-to-peer collaboration to enable you too become a more effective leader, driving personal and organizational result.

OUR MISSION

The iCIO Community is a community with the resources, expertise, and credibility required to help you meet a wide range of goals - short and long -term, individual and collective.

Provide a profesional community that connects you with targeted professional networks, valued information, trusted organizations, and innovative discussions.

OUR PROGRAMS

iCIO Awards



Executive Leadership Forum



iCIO Contribute



iCIO Exchange

iCIO Magz



Women Leadership Forum



iCIO Talks



BOARD OF ADVISOR



Harry Surjanto

President Director
PT Anabatic Technologies Tbk



Agus Wicaksono

CEO & Founder
Alumnia



Adikin Basirun

CEO
Molindo Group
(PT. Madusari Murni Indah, Tbk.)



Dino Bramanto

Managing Director
PT Karsa Lintas Buwana
(Kalbe E-Health)



Ongki Kurniawan

Co-Founder and CEO
Skorlife



EXECUTIVE DIRECTOR
SUZAN ZHANG
Director - CTI Group

CO-FOUNDER
RACHMAT GUNAWAN
CEO - CTI Group

CHAIRMAN
Y.B HARIANTONO
Advisor - Bank Mega

VICE CHAIRMAN
YESSIE D. YOSETYA
Chief of Enterprise Business and Corporate Affairs – PT XL Axiata Tbk.

SECRETARY GENERAL
DICKIE WIDJAJA
Chief Information Officer - Investree

TREASURER
DEWI T. SALEH

Coordinator Division

MEMBERSHIP
EDWIN SUGIANTO
COO & CMO
 PT AXA Insurance Indonesia

ISKAK HENDRAWAN
IT & Operational Director
 IFG Life

PARTNERSHIP
VICTOR KOROMPIS
SEVP IT
 Bank BNI

WILBERTUS DARMADI
CIO
 Toyota Astra Motor

RESEARCH
MUHAMMAD SUHADA
Director & CTO
 PT MNC Kapital Indonesia

ADVOCACY
ABIDIN RIYADI ABIE
CIO
 Toyota Astra Finance

RICO U. FRANS
Chief of IT and Digital Analytics
 PT XL Axiata Tbk.

COMMUNICATION
DEDEN ANUGRAH
CIO
 Kamadaja Logistics Group

BENEDICT SULAIMAN
Vice President – Information Technology
 Ramsay Sime Darby Healthcare Indonesia

PROGRAMS

/ prō.gram /

Executive Leadership Forum

CIO dan para pemimpin bisnis lainnya seperti CEO, CMO, CFO seringkali memiliki agenda yang berbeda-beda terkait dengan TI. Konsentrasi CIO biasanya pada hal-hal yang bersifat operasional, sementara CEO fokus pada strategi untuk mendorong pertumbuhan organisasi, CFO pada keuangan dan CMO pada bagaimana meningkatkan pengalaman pelanggan. Perbedaan cara pandang ini harus diminimalisasi agar TI bisa menjadi enabler untuk kinerja perusahaan yang lebih baik. iCIO *Executive Leadership Forum* didesain untuk menjawab tantangan yang dihadapi para executive bisnis ini.



iCIO Talk

iCIO Talk merupakan sarana untuk mempermudah CIO dan pemimpin bisnis lainnya untuk berbagi berbagai praktik bisnis terbaik yang terkait dengan IT. iCIO Community akan memfasilitaskan mereka melalui wawancara untuk kemudian di publikasikan dalam bentuk video maupun artikel.

iCIO Exchange

Memberikan Anda kesempatan untuk berbagi kepada rekan-rekan CIO bagaimana lingkungan kerja Anda yang menantang. Program ini mengakomodasi anggota untuk bertemu dan berbagi pandangan tentang lingkungan kerja lintas industri.



Women Leadership Forum

Untuk memahami bagaimana perempuan dihadapkan pada tantangan dan dinamika kepemimpinan saat mereka memimpin transformasi digital dalam perjalanan karier mereka, iCIO menciptakan forum khusus untuk mempelajari perspektif dari para pemimpin perempuan. Biasanya forum ini diadakan setiap tahun pada bulan April atau Maret, memperingati hari - hari penting bagi perempuan yakni Hari Kartini atau International Women's Day.





iCIO Awards

iCIO Awards adalah penghargaan yang diberikan kepada para CIO dan staff di bidang TI yang telah terbukti sukses menghadirkan nilai terbaik dari TI di lingkungan organisasi. Penghargaan tahunan ini di tunjukan untuk memberikan motivasi dan mendorong para CIO untuk terus meningkatkan kinerja dan prestasinya sehingga pemanfaatan TI dapat memberikan kontribusi positif bagi pertumbuhan organisasi secara berkela.



iCIO Breaktime

iCIO Breaktime adalah sebuah program yang didesain untuk menyediakan waktu dan ruangan bagi para CIO untuk bersantai sejenak dari tekanan pekerjaan sehari-hari.

Para CIO dapat bersantai dengan peer group-nya sambil berbagi pengalaman dan berbincang seputar dunia mereka sembari melakukan hobinya.



iCIO Contribute

iCIO Contribute merupakan gerakan para CIO ke Universitas dan lembaga pendidikan tinggi untuk berbagi cerita dan memotivasi mahasiswa melalui kegiatan mentorship, berbagi pengetahuan teknis dan pengalaman kerja.

Tujuan program ini adalah untuk mendukung program-program dari lembaga pendidikan tinggi dalam mendekatkan dunia pendidikan dengan dunia kerja yang sesungguhnya.



WHY BECOME MEMBER?

Anggota akan bergabung dalam sebuah komunitas CIO dan staf senior di bidang TI dan ahli akan berbagi pengalaman, pengetahuan hingga berbagai praktik terbaik dibidang TI sehingga bisa membantunya menjadi pemimpin yang lebih efektif.

iCIO Community ditunjukan untuk menjadi sebuah platform yang dapat menjadi sarana bagi anggotanya untuk berinteraksi dengan sesama dan berbagai pihak terkait yang relevan, sehingga dapat membantu para member memperkaya pengetahuan yang diperlukannya dalam memimpin organisasi maupun pengembangan diri secara personal sebagai professional.


iCIO Community juga didukung oleh fasilitas Technology Center yang memungkinkan para anggotanya melakukan berbagai simulasi untuk proof of concept, trouble shooting dan porting sehingga mempermudah sharing pengetahuan dan pengalaman secara teknis. iCIO Community dikelola secara demokratis dan transparan dijalankan oleh komite yang akan berinteraksi dengan para anggotannya.

Begitu menjadi anggota, Anda dapat terlibat langsung dalam pengembangan komunitas ini maupun berbagai aktivitas yang telah ada sesuai dengan ketersediaan waktu dan keinginan anda.

iCIO Community juga mengajak para anggota, untuk mendorong para CIO atau pemimpin bisnis lain bergabung dalam komunitas ini sehingga tujuan dari komunitas ini untuk menjadi platform bagi para anggotanya untuk menjadi pemimpin yang lebih efektif dan pengembangan diri secara personal sebagai profesional dapat tercapai.

CONNECT WITH US

 www.iciocommunity.org

 0821-1999-9039

 iCIO Community

 @iciocommunity

 iCIO Community

 @iCIO Community

 iCIO Community

 iCIO Community

iCIO RUA 2024 and Gathering

ARCHITECTING DIGITAL INNOVATION RIGHT: FROM STRATEGY TO MODERN ARCHITECTURE

The Halalbihalal Gathering is an informal event held by iCIO Community for networking between iCIO Members and the iCIO Network in celebration of Eid Mubarak.

This year, the Halalbihalal is being held alongside the Annual General Meeting of the iCIO Community Members.



Keynote Speaker

ROHIT SETHI

Senior Principal - Kearney Indonesia



Speaker

MATTHEW HARDMAN

CTO APAC - Hitachi Vantara



DETAIL AGENDA

Wed, 8th May 2024 | 15.00-19.00

14.30-15.00 | **Open Registration**

15.00-17.00 | **iCIO RUA 2024**
**Attended by iCIO Member Only*

17.00-19.00 | **Halalbihalal**
**Attended by Sponsor, iCIO Members and iCIO Network Only*

RSVP HalalbiHalal

bit.ly/iCIORGathering2024

SPONSORED BY

Gold Sponsor



Silver Sponsor



INQUIRIES:
(+62) 821 1999 9039





Happy Kartini Day

The spirit of Kartini lives on in every woman who dares to break boundaries and fight for her rights. May her courage and strength inspire us to always stand up for what is right and justice.



iC10 Community | committee@iciocommunity.org



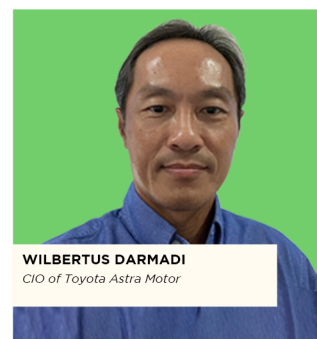
NEW PROGRAM

NAVIGATE

6 MONTHS MENTORSHIP PROGRAM

Program to connects mentors and mentees based on their technology interests, career goals, and skill levels. Facilitating personalized guidance, share industry insights, and offer advice on navigating challenges and career progression within the technology field.

Meet Some of Our Mentor:




REGISTER NOW
OR CONTACT US ON:
 **(+62)821 1999 9039**

And Many More!