

# GENERASI MUDA *yang* PIMPIN KREATIVITAS EKONOMI *di* ERA DIGITAL

"Terus dekat dengan permasalahan yang ada, supaya dekat dengan masalah kamu harus dekat dengan orang-orang yang termarginalkan dimana mereka memiliki kesulitan dalam mengakses sumber daya. Disana kamu akan menemukan masalah untuk diselesaikan"

~Matahari Farransahat~

"Bukan Kemampuan yang Membuat Kita Yakin, Tapi  
Keyakinan yang Membuat Kita Mampu"

~Fathin Naufal~

"Jangan berhenti belajar. Sejatinya, belajar itu terus menerus. Kita akan selalu bertemu masalah yang harus ditemukan jawabannya"

~Mufid Salim~



DEPARTEMEN PEMBANGUNAN SOSIAL DAN KESEJAHTERAAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS GADJAH MADA

**BG** BUANA Grafika  
PENERBIT

ISBN: 978-623-7358-36-7

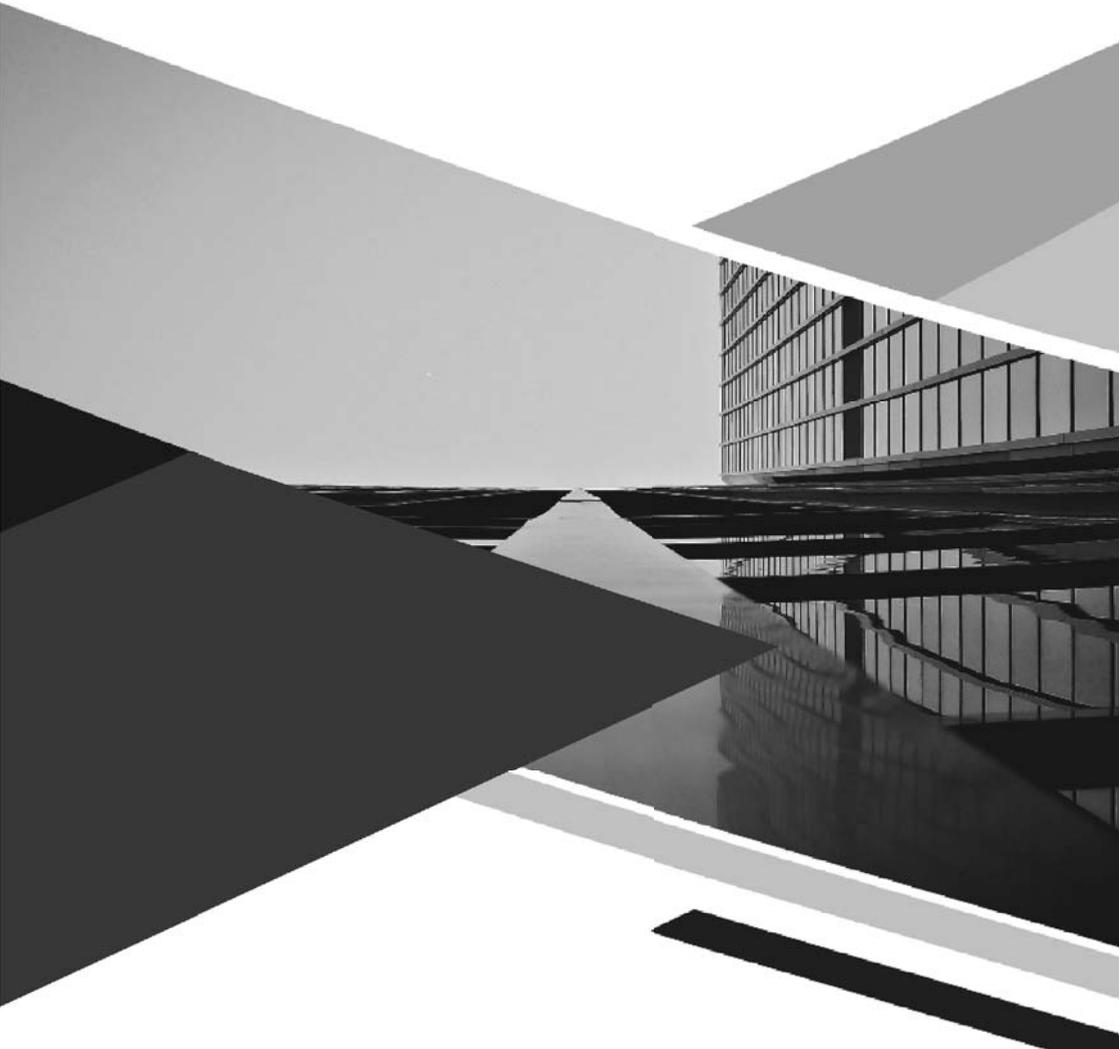


Editor: Milda Longgeita Br. Pinem

# GENERASI MUDA *yang* PIMPIN KREATIVITAS EKONOMI *di* ERA DIGITAL

Editor: Milda Longgeita Br. Pinem

# **GENERASI MUDA** *yang* **PIMPIN KREATIVITAS** **EKONOMI** *di* **ERA DIGITAL**



## DAFTAR ISI

<b>CREATIVE HUB FISIPOL UGM, EKOSISTEM PENCETAK SOCIOPRENEUR MUDA</b>	
Oleh: Jalin Atma I.....	(3)
<b>BISNIS SOSIAL DI ERA DIGITAL</b>	
Oleh: Lutfia Hasanah.....	(7)
<b>MAKAN #SEHATITUGAMPANG</b>	
Oleh: Dwi Adhe Nugraha.....	(13)
<b>BUAT USAHA DI USIA MUDA, KENAPA TIDAK?</b>	
Oleh: Syifa Mahmudah.....	(18)
<b>DATA SCIENCE DALAM BISNIS DUNIA DI GITAL</b>	
Oleh: Devi Kusuma Wardhani.....	(30)
<b>SEDEKAH BAJU, BISNIS SOSIAL UNTUK MENOLONG SESAMA</b>	
Oleh: Anniza Sofia Latifa.....	(35)
<b>BERKREASI DALAM PEMBANGUNAN DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT ERA MILLENIAL</b>	
Oleh: Anindita Dian Safira.....	(40)
<b>WAKTUNYA YANG MUDA YANG BERKARYA</b>	
Oleh: Ratu Hanifa Pradnya Siwi.....	(45)
<b>SANTAI BUKAN BERARTI TIDAK SERIUS</b>	
Oleh: Lina Nur Afifah.....	(51)

**TAKLUKKAN MIMPI AGENT OF CHANGE  
BERSAMA FANO ALFIAN ARDYANSYAH**

Oleh: Intan Nisaul Chusna.....(57)

**MENJADI KECOJA DI TENGAH GLOBALISASI**

Oleh: Nidha Ul Khasanah.....(70)

**KEPEMIMPINAN MASA KINI  
ALA FOUNDER LIBRARIO**

Oleh: Shafira Mourina Y. ....(76)

## CREATIVE HUB FISIPOL UGM, EKOSISTEM PENCETAK SOCIOPRENEUR MUDA

Oleh: Jalin Atma I.

Sore lalu tepatnya tanggal 19 November 2019 ada sebuah perbincangan ringan yang menarik bersama direktur utama *Creative Hub*, Matahari Farransahat atau akrab kami sapa Xais. Saya menemui beliau di markas C-Hub, Jl. Sosiojusticia di lantai tiga Digilib, FISIPOL UGM. Sore itu kami berbincang mengenai sebuah fakta yang sedikit menggelitik. Xais berasumsi bahwa “Jangan- jangan para sarjana terjun ke dunia kewirausahaan setelah terbentur keadaan dan ditolak di berbagai lini pekerjaan, terutama yang satu jalur dengan fokus studi yang mereka geluti di masa kuliah”. Berangkat dari fakta dan asumsi tersebut, pria kelahiran Belgia 1 Mei 1982 ini berharap bahwa *Creative Hub* yang dipimpinya mampu menjadi sebuah solusi untuk memfasilitasi para mahasiswa yang memiliki jiwa sosial dan kewirausahaan, supaya mampu menciptakan serta mengembangkan usahanya sejak dini agar setelah lulus nanti mereka tidak hanya telah memiliki pekerjaan, namun mampu memberikan lapangan pekerjaan pada orang lain dan menyelesaikan permasalahan sosial yang ada dalam masyarakat.

Seperti yang kita semua tahu, masyarakat sangatlah kompleks termasuk juga permasalahan yang ada didalamnya. Maka dari itu guna menyelesaikan permasalahan yang ada di dalam masyarakat dan menciptakan *startup* yang mampu memberikan solusi alternative melalui jalan wirausaha sosial, diperlukan kerja kolektif tidak hanya dari satu atau dua bidang keahlian melainkan sebanyak-banyaknya. Untuk itu C-Hub membuka ruang kerja bersama antar disiplinier baik bisnis, pendidikan, pemerintahan dan lainnya dengan harapan mampu

saling bahu membahu dalam menyelesaikan berbagai permasalahan sosial yang sangat kompleks.

Produk yang sangat diharapkan oleh C-Hub adalah sebuah karya nyata, Xais menjelaskan kalau C-Hub mengedepankan *disipliner approach*, dimana yang menjadi tujuan akhir bukan hanya lulusan fakultas ilmu sosial yang hanya mampu menelaah dan mengerti sebuah permasalahan sosial saja, akan tetapi yang mampu '*Do Something*' dalam mengatasi permasalahan yang ada. Untuk mencapai tujuan besar menciptakan *sociopreneur*, C-Hub yang dikomandoi Xais memfokuskan konsentrasi kepada dua hal: *Talent Pitching* dan Akademi Kewirausahaan Masyarakat (AKM).

*Talent pitching* merupakan sebuah mentoring yang diberikan C-Hub kepada para mahasiswa yang hendak mengembangkan *startup*-nya, melalui sebuah inkubasi *startup* ini C-Hub berharap mampu menetaskan karya nyata yang berasal dari mahasiswa dalam upaya menyelesaikan masalah yang ada dengan jalan wirausaha sosial. Proses tersebut merupakan sebuah usaha yang amat berat karena pada realitanya, kesempatan untuk gagal dalam memulai *startup* sangatlah besar bahkan hingga 90%. Besarnya persentase kegagalan dikarenakan beberapa hal, yang pertama karena *startup* memulai sesuatu yang baru berdasarkan sebuah ide, maka sudah barang tentu tidak semua ide mampu diterima dan benar-benar dibutuhkan dalam masyarakat, dalam hal ini para *sociopreneur* perlu mengasah inovasi dan kepekaan sosial para pemula di bidang sosial-masyarakat. alasan kedua adalah kemampuan *monetize* kan ide, finansial sangatlah penting dalam proses *sociopreneur* karena dalam menjalankan inovasi perlulah biaya yang tidak sedikit. Ketiga adalah kemampuan untuk menghimpun massa yang akan menjadi target atau konsumen dari produk *startup*-nya, karena inovasi dan modal yang didapat akan sia-sia apabila tidak ada orang yang menggunakan produk mereka. Namun, mau bagaimanapun besarnya peluang gagal, selalu ada kemungkinan untuk meraih keberhasilan sehingga sekecil apapun peluang harus mampu dimanfaatkan

sebaik- baiknya. Melalui *talent pitching* calon-calon *sociopreneur* diberikan berbagai fasilitas berupa mentoring dari para ahli di berbagai bidang sehingga akses informasi menjadi lebih mudah, mendapatkan tempat khusus untuk mengembangkan *startup* mereka dan berbagai fasilitas lain yang diberikan secara cuma-cuma.

Setelah mendengar berbagai fasilitas yang sangat mendukung sebuah ekosistem pembelajaran inovatif dalam menciptakan *startup*. Muncul sebuah pertanyaan dalam benak saya, lalu siapakah yang dapat menikmati fasilitas C-Hub? Apakah hanya para mahasiswa yang telah pemilik *startup* saja? Ternyata Xais membuka peluang sebesar-besarnya bagi mahasiswa yang ingin belajar menjadi wirausahawan sosial. Dia hanya mensyaratkan satu hal, yaitu harus memiliki sebuah misi sosial yang dapat memberikan kebermanfaatn di dalam masyarakat. Di akhir perbincangan kami yang hangat, beliau berterimakasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dinamika perjalanan C-Hub, mulai dari FISIPOL UGM yang secara cuma-cuma mau menyediakan tempat dengan berbagai fasilitas mumpuni, serta pihak pihak yang bekerja sama dengan C-Hub mulai dari kementerian perindustrian dan kementerian lain yang telah menandatangani *Memorandum of Understanding* (MOU) guna menunjang keberlanjutan C-Hub.

**“Terus dekat dengan permasalahan yang ada, supaya dekat dengan masalah kamu harus dekat dengan orang-orang yang termarginalkan dimana mereka memiliki kesulitan dalam mengakses sumber daya. Disana kamu akan menemukan masalah untuk diselesaikan”**

Pesan Matahari Farransahat untuk Mahasiswa yang Ingin  
Memulai *Sociopreneur*

## BISNIS SOSIAL DI ERA DIGITAL

Oleh: Lutfia Hasanah

Fathin Naufal Nur Islam atau yang akrab dipanggil Naufal ialah seorang pemuda kelahiran Bener, Tegalrejo, Yogyakarta, 24 tahun yang lalu tepatnya pada tanggal 16 Februari 1995. Naufal merupakan lulusan Prodi Teknik Industri Universitas Gadjah Mada pada tahun 2019. Saat ini dia menjabat sebagai manajer Amikom *Business Park (ABP) Incubator* dan menjadi salah satu mentor di Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (BEKRAF) Indonesia. Naufal juga tergabung dalam inovator *bootcamp* yaitu SDY Labs yang merupakan salah satu langkah revolusi teknologi untuk Indonesia. SDY Labs ingin melahirkan inovator muda yang terampil menciptakan inovasi teknologi. Dalam hal ini SDY Labs melakukan program karantina 12 bulan untuk melahirkan *engineer* dan *technopreneur*. Saat ini, ia juga menjadi dosen honorer prodi kewirausahaan di Amikom. Ia telah bekerja di Amikom kurang lebih selama 3 tahun. Tidak hanya itu, ia juga aktif dalam program pembinaan mahasiswa dan pembinaan masyarakat di Kali Code. Tidak kalah penting lagi, Fathin Naufal merupakan *founder* dari Gifood.

Gifood merupakan platform yang menghubungkan orang-orang yang memiliki makanan berlebih dengan mereka yang membutuhkan. Gifood berangkat dari keresahan dan pengalaman. Seringkali ketika kita melakukan atau tergabung dalam suatu *event* menjumpai banyak makanan yang berlebih. Terkadang kita bingung makanan tersebut akan diberikan kepada siapa. Sampai akhirnya, tak jarang ditemukan makanan yang terbuang sia-sia. Padahal disadari atau tidak, di luar sana masih banyak orang-orang yang kelaparan dan sangat membutuhkan makanan. Pernah pada saat yang lalu, Naufal melakukan wawancara *social experiment* pada orang-orang yang

ada di pinggiran jalan, pemulung, dan semacamnya. Kebanyakan dari mereka hanya bisa makan sehari sekali. Saat ditanya mengapa, jawabnya adalah tidak masalah jika dirinya makan hanya sekali saja yang penting anak dan isteri mereka dapat tercukupi makan dan kebutuhan lainnya. Sebenarnya, yang menjadi masalah bukan karena tidak ada makanan, melainkan kurangnya atau terbatasnya akses antara pemilik makanan dengan orang-orang yang membutuhkan. Tidak hanya itu, data menunjukkan bahwa terdapat sekitar 13 juta ton setiap tahunnya, makanan terbuang percuma dan sia-sia di Indonesia. Survei FAO juga menunjukkan bahwa Indonesia merupakan negara yang membuang makanan terbanyak ke-2 di dunia. Dari fakta penduduk, Indonesia mengalami kelaparan sekitar 19,4 juta setiap harinya (voaindonesia.com). Sangat lucu dan miris ketika banyak orang yang memiliki makanan berlebih tapi di sisi lain banyak orang yang kelaparan. Melihat hal tersebut dan kondisi digital yang sudah lazim saat ini, pemuda lulusan Teknik Industri Universitas Gadjah Mada ini melalui teknologi, berinisiatif untuk mendirikan suatu *platform* yang dinilai dapat mengatasi masalah tersebut. Melalui Gifood yang berarti memberi makan.

Limbah makanan dan kelaparan adalah dua dari sekian banyak masalah di sekitar kita. Gifood dengan semboyannya *Give Food, Give Love* hadir untuk membantu menyelesaikan kedua masalah tersebut, sesuai dengan *Sustainable Development Goals* nomor 12. Gifood telah memiliki website sendiri, aplikasi, Instagram, dan Line. Namun, pada awalnya Gifood beroperasi melalui platform Line. Melalui *Official Account* Line, Gifood hadir menjadi wadah untuk memfasilitasi orang-orang yang memiliki makanan berlebih dengan orang-orang yang membutuhkan. Kala itu, *Official Account* Gifood hanya dikenal oleh beberapa orang saja, namun seiring berjalannya waktu, banyak teman-teman yang mengetahui dan menyebarkan OA Gifood. Berangkat dari situlah, Gifood dikenal oleh masyarakat luas. Mekanisme bekerjanya Gifood melalui line yaitu orang, komunitas, atau instansi yang memiliki makanan berlebih langsung chat OA Gifood dengan menyertakan gambar makanannya, lokasi, dan

kontak yang dapat dihubungi. Ada dua opsi dalam sasaran yang dituju, apakah pihak terkait ingin memberi makanannya ke orang pada umumnya atau ke orang-orang yang memang sangat membutuhkan. Dalam hal ini, jika pihak terkait bermaksud makanannya diberi ke siapa saja maka Gifood langsung membagikan informasi tersebut melalui postingan di line.

Namun, jika pihak terkait ingin benar-benar menuju ke orang yang sangat membutuhkan, maka pihak Gifood akan mengirimkan volunteer yang bertugas untuk mengantar makanan tersebut pada yang berhak menerima. Gifood telah memiliki volunteer tetap di beberapa titik di Yogyakarta. Daerah-daerah mana saja yang banyak orang kurang mampu, misalnya saja di kampung pemulung. Tetapi, aplikasi line juga memiliki kelemahan. Ketika Line error, maka solusi lainnya dapat melalui website Gifood. Di website Gifood orang dapat dengan sendirinya mengunggah karena telah disediakan beberapa fitur. Informasi yang ada di website nantinya diunggah ulang di Line.

Gifood berdiri pada tahun 2017 yang berarti pada saat pendirian Gifood usia Fathin Naufal masih terbilang muda yaitu 22 tahun. Pada usia tersebut terkadang masih jarang pemuda-pemuda yang dapat berpikiran sampai hal tersebut dengan melahirkan inovasi-inovasi. Di usia muda tersebut, emosi dalam diri masih tergolong labil. Namun, bagi pemuda kelahiran 16 Februari 1995 ini, usia tidak selalu *relate* dengan kedewasaan. Tua itu pasti tapi dewasa belum tentu. Kita didewasakan melalui proses. Jika di usia muda, kita mendapatkan banyak kesempatan dan pengalaman untuk memimpin serta telah melalui banyak tantangan, maka sifat kedewasaan akan tumbuh dengan cepat.

Awalnya, keanggotaan Gifood hanya 4 orang saja. Namun, seiring berjalannya waktu, Gifood telah memiliki belasan *volunter*. Visi utama Gifood masih bergerak di sisi sosial. Menjadi tantangan besar ketika saat ini kebanyakan orang bekerja hanya untuk mengejar uang atau materi namun Gifood hadir di sisi sosial yang lebih kuat. Orang pasti merasa kurang tertarik ketika

diajak bergabung bersama Gifood. Untuk itu diperlukan langkah nyata untuk menjaga agar Gifood atau organisasi semacamnya tetap *sustainable*. *Founder* Gifood ini, beranggapan bahwa ada beberapa hal yang dinilai dapat mengatasi hal tersebut. Pertama adalah dengan adanya visi yang sama. Dalam hal ini, visi utamanya Gifood yaitu membantu orang. Antara anggota dan pemimpin harus menerapkan visi yang sama. Kedua adalah dari sisi kekeluargaan yang dikuatkan. Kekeluargaan yang kuat nantinya akan melahirkan rasa nyaman di dalamnya. Ketiga yaitu dari sisi upah atau gaji. Jika ketiganya dapat terpenuhi atau paling tidak salah satu terpenuhi, maka organisasi akan tetap sustain. Ketiga hal itu dapat diterapkan juga ketika dalam kepemimpinan menghadapi suatu masalah, misalnya saat tim ilang-ilangan. Langkah preventif yang dapat dilakukan adalah menguatkan kembali visi dan kekeluargaan. Jika rasa kekeluargaan sudah kuat maka rasa nyaman juga semakin kuat. Agenda kumpul rutin juga dapat dilakukan. Ketika ada anggota yang tidak datang, maka kita harus menanyakan mengapa ia tidak datang sehingga yang bersangkutan akan merasa bahwa dirinya dibutuhkan.

Apresiasi juga sangat diperlukan ketika ada orang yang telah berjasa melakukan suatu hal. Ketika ia merasa bermanfaat dan berguna di suatu tim, maka kekeluargaan yang terjalin dan hubungan yang terjalin dengan tim juga semakin kuat.

Pemuda lulusan Teknik Industri UGM ini memiliki beberapa motivasi di dalam hidupnya. Menurutnya, pengalaman merupakan hal utama yang menjadi motivasi dalam hidupnya. Seperti yang tercantum dalam tulisan di lembaran buku tulis *sidu, experience is the best teacher*. Hal lain yang dapat dijadikan semangat adalah dengan membaca buku-buku serta tokoh-tokoh yang dapat dijadikan inspirasi. Masa muda adalah masa yang enak. Idealisme masih ada, belum tergerus dengan realita kehidupan dunia. Energi kita masih banyak, banyak ide-ide kreatif. Jika usia kita sudah tua, realita kehidupan lebih kompleks, lebih susah berpikir kreatif. Seperti halnya perusahaan-perusahaan yang berusia tua, inovasinya menjadi

berkurang. Muda itu tidak lama, masa muda itu masa paling produktif. Semakin tua mimpi kita tidak tinggi lagi. Semangat juga masih tinggi, maka manfaatkanlah hal itu. Di masa muda harus banyak bereksperimen, pengalaman memimpin harus banyak. "Anak muda jangan rebahan aja, jadilah pemimpin yang membawa perubahan. Apalagi saat ini ada bonus demografi. Tidak perlu khawatir melakukan hal ini itu, jangan underestimate dengan diri sendiri," tutur *founder* Gifood ini.

**“Bukan Kemampuan yang Membuat Kita Yakin, Tapi  
Keyakinan yang Membuat Kita Mampu”**

**-Fathin Naufal-**

## MAKAN #SEHATITUGAMPANG

Oleh: Dwi Adhe Nugraha

Siapa bilang untuk menjadi sehat itu mahal harganya?  
Siapa bilang untuk mendapatkan asupan makanan yang bergizi harus didapatkan dari bahan makanan yang susah didapatkan?  
Siapa bilang pola hidup sehat susah diterapkan?

Mungkin itulah berbagai macam contoh pertanyaan yang akan memenuhi kepala kita disaat membaca judul tulisan ini. Sebagian lagi (mungkin) secara ekstrim akan menganggap bahwa hal itu mustahil dan sukar dilakukan. Dan masih banyak alasan lain lagi untuk tidak melakukannya.

Apabila kita “masih” bisa bertanya seperti pertanyaan diatas tadi, maka pastikan kita belum kenalan dengan Mufid Salim, salah satu inisiator *Gizigo.id*. Karena sejatinya, *tagline* judul ini penulis dapatkan dari beliau.

“Berawal dari diskusi bersama dengan teman-teman dari ahli gizi yang memiliki masalah dalam menyosialisasikan pola hidup sehat. Bagaimana menjangkau masyarakat secara luas” begitulah kurang lebih penjelasan lengkap Pria asal Lombok ini ketika ditanya cikal bakal ide membentuk *Gizigo.id*.

Dapat dikatakan sungguh ideal dan akan sangat membantu masyarakat banyak, terutama yang akan menjadi calon orang tua nantinya hehe.

“Kita banyak ngobrol dari sisi *Startup* seperti metode *design thinking* yang dimana digunakan untuk menggali sejauh mana masalah yang akan kita carikan solusinya dan solusi apa yang paling tepat untuk mengatasi masalah tersebut. Akhirnya, melalui metode *design thinking* tersebut ketemulah konsep *Gizigo.id* ini” lanjutnya menerangkan dengan khas senyum semringahnya.

Di era digital seperti sekarang, siapa yang tidak memiliki gawai di tangan?

“Sebuah *website* untuk menyajikan informasi yang berkaitan dengan pola hidup sehat, lebih spesifik lagi adalah untuk gizi keluarga” tutur Mufid ketika ditanya tentang fokus *Gizigo.id*.

Mungkin untuk para pembaca yang masih menyandang status mahasiswa dan belum berkeluarga akan kecewa ketika mendengar *Gizigo.id* didesain untuk segmentasi keluarga muda. Namun, jangan khawatir ya. Pola makan gizi seimbang dari *Gizigo.id* ini pada umumnya dapat dilakukan oleh siapa saja, termasuk anda para mahasiswa Republik Jomblo (silakan ketawa ya).

Ibarat daun muda yang baru muncul dan masih berwarna hijau muda segar,

“Mulainya sudah dari tahun lalu, muncul ide dan kegelisahannya kurang lebih bulan Oktober. Pendekatan dan penekanan pada *Search Engine Optimization* (SEO) yang lebih kepada *website* dan mesin pencari. Main di sosial media, komunitas daring. Goalnya lebih kepada *sharing* informasi dan menjalin relasi”.

Nuansa khas keluarga milenial yang dibawakan *Gizigo.id* dalam perjalanannya sampai sekarang, banyak berbicara tentang

persoalan Makanan Pendamping-ASI (MP-ASI). *Gizigo.id* memiliki premis bahwa perhatian terhadap makanan bergizi dan bernutrisi harus didapatkan sejak sedini mungkin.

“Diperuntukkan untuk anak berumur 6 bulan keatas. Mulai dilatih mengenal makanan selain ASI. Diajari untuk makan mulai dari makanan yang lembut seperti bubur hingga memiliki tekstur dan padat. Dengan harapan setelah dua tahun lepas dari ASI, si anak dapat makan secara mandiri. Proses ini penting karena banyak keluhan dari ibu-ibu muda yang memiliki anak yang susah makan” terangnya lengkap kepada penulis.

“Padahal, dari sisi ilmu gizi, fase kehidupan kita itu ada istilah *nutrition in life cycle*. Setiap fase dalam kehidupan kita itu ditentukan oleh gizi di periode sebelumnya. Kuncinya adalah belajar dan memahami. Berkaca pada pola hidup sehat yang ada di luar negeri yang notabene sudah dikenalkan cara hidup sehat sejak dini dan telah menjadi pengetahuan umum. Tidak harus lulus dari bidang gizi. Seharusnya bisa dipelajari oleh semua orang” tutur pria dengan *basic* ilmu komunikasi ini meyakinkan.

Sudah seharusnya kita, terutama para mahasiswa untuk merubah paradigma tentang makan itu *kudu kenyang*, harus porsi kuli, jam makan yang *dirapel* menjadi satu. Dari hal yang kecil, seperti mulai memerhatikan asupan yang bergizi dari porsi makan yang ada pada piring kita.

“Makan sehat yang berdasarkan petunjuk dari Kementrian Kesehatan, mengikuti pola piringku, kalau dulu 4 sehat 5 sempurna, kalau sekarang berganti istilah menjadi gizi seimbang, lebih komplit dengan kebutuhan tubuh sekali makan dengan mengisi

seperempat karbohidrat, seperempat lauk pauk, setengahnya sayur dan buah” pungkasnya.

Pola makan seperti ini juga dirasa penting untuk diaplikasikan kepada masyarakat kota seperti di Yogyakarta ini. Memang pada dasarnya, masyarakat kota memiliki persoalan yang berbeda dengan masyarakat desa ihwal pola konsumsi bergizi.

“Terdapat perbedaan pola konsumsi dimana isu masyarakat desa lebih kepada seputar kekurangan gizi. Namun, untuk masyarakat kota karena *saking* banyaknya pilihan makanan, muncul kasus seperti kelebihan berat badan. Oleh karena itu, gerak kami lebih kepada sosialisasi pola hidup sehat. Gampang kok, yakni dengan kembali pada pola makan nenek moyang kita” tuturnya.

Selain itu, persoalan kurangnya aktivitas fisik yang dialami oleh masyarakat kota sering kali memicu berbagai ragam penyakit.

“Kebiasaan konsumsi *fast food* yang terlalu banyak mengandung karbohidrat, sedangkan keluaran tenaga yang tidak terlalu banyak yang paling hanya berkendara ke satu tempat ke tempat lainnya, tidak berjalan kaki. Kegiatan fisiknya kurang namun asupan *karbonya* banyak, sehingga makanan disimpan sebagai lemak. Karena kita beraktivitas, maka harus seimbang antara tenaga yang dikeluarkan dengan asupan yang didapat. Ibarat hukum *supply and demand*”. Begitulah ungkap Mufid kepada penulis.

Terakhir, Mufid berpesan untuk menjaga pola konsumsi dan asupan yang bergizi, terutama untuk kalangan mahasiswa.

**“Jangan berhenti belajar. Sejatinya, belajar itu terus menerus. Kita akan selalu bertemu masalah yang harus ditemukan jawabannya”**

-Mufid Salim-

## BUAT USAHA DI USIA MUDA, KENAPA TIDAK?

Oleh : Syifa Mahmudah

Yuk, Kenalan sama pemuda sukses dengan keahlian, ide, serta memiliki motivasi luar biasa. Namanya, M Abdurrohman Alhafidz atau yang akrab dengan panggilan Hafidz. Dia merupakan salah satu *founder startup* yang mencapai kesuksesannya di usia yang masih terbilang sangat muda. Hafidz memiliki jabatan sebagai *Chief Executive Officer* (CEO) dari perusahaan yang bergerak di basis teknologi yang diberi nama "Idmetafora". Laki-laki kelahiran Palembang 1995 ini berhasil memperkenalkan nama Idmetafora sebagai salah satu *web developer* yang cukup ternama di Indonesia. Buktinya bisa dicoba ketik di papan pencarian google, '*web developer Indonesia*', Idmetafora menjadi saran yang dimunculkan, *lho!* Idmetafora adalah perusahaan berbasis teknologi dengan menawarkan jasa berupa pembuatan *website*, sistem informasi perusahaan atau pemerintah. Idmetafora sudah banyak dipercaya oleh perusahaan-perusahaan besar yang tersebar di Indonesia, pernah melakukan project dari Jawa, Sumatera, Kalimantan, Sulawesi, bahkan hingga negara luar pernah menggunakan jasa Idmetafora seperti Swiss, Australia, dan Italia. Sejak berdiri pada April tahun 2014 hingga saat ini, *project* yang dikerjakan lebih dari 90 , *wah* sudah banyak sekali.

Ide untuk mulai merintis Idmetafora mulai terpikirkan oleh Hafidz sejak masih berada di bangku kuliah semester 4. Hebat bukan? Di usia yang masih sangat muda dan di tengah-tengah sibuknya kuliah ia bisa mendirikan usaha rintisannya ini, dan usaha ini diprakarsai olehnya sendiri! Bertransformasi dari hobi yang mulai ditekuni sejak tahun terakhir di sekolah menengah atas, hingga bisa memiliki keahlian pada bidang

ini dan berproses sampai sejauh ini. Selain itu sempat terpikir oleh Hafidz saat masa-masa awal ide ini muncul, saat masih berkuliah Teknik Informatika di Universitas Mercubuana Yogyakarta, terasa seperti adanya kesalahan dalam dirinya yang masih disibukan oleh banyak organisasi kampus dan sedikit melupakan untuk berkarya di bidang yang memang seharusnya ia tekuni. Akhirnya bergeraklah untuk mulai berkarya dan melihat adanya peluang yang besar untuk bisa mengembangkan usaha di bidang ini, karena Hafidz merasa banyak orang yang berkecimpung di bidang ini tetapi kurang serius menekuninya. Idmetafora terus berkembang hingga memiliki banyak anak perusahaan. anak perusahaan di bawah idmetafora masih berkaitan dengan hal-hal berbau teknologi, salah satunya “Arsifab” yang bergerak pada pemroduksian produk. pengerjaan yang dilakukan itu pemesanan rumah secara *online* dengan memilih desain yang dikerjakan oleh arsitektur ternama yang dikenal dengan nama Atelier Riri.

Sejak awal merintis perusahaan juga terdapat berbagai tantangan. Kesulitan yang pertama kali dirasakanyaitu bagaimana cara seorang anak muda yang masih memiliki tampang *baby face* meyakinkan orang penting perusahaan yang jelas sudah berumur jauh lebih tua, untuk mempercayai Idmetafora untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, apalagi yang menjadi sasaran memang perusahaan-perusahaan yang cukup besar. Tapi jangan takut, kita punya keahlian, kita harus yakin dengan apa yang kita bisa. Begitulah yang seharusnya diyakini oleh orang-orang, terutama sebagai pemimpin, keoptimisan sangat penting sebagai marwah kendali perusahaan. Bagaimana cara Hafidz bersikap tentunya didasari juga dengan pengalaman-pengalaman yang ia didapatkan. Seringnya ikut organisasi kampus mengajarkan bagaimana memanajemen waktu antara kegiatan luar dan kewajiban untuk mengikuti kelas. Namun ada yang membedakan dari kepemimpinan saat mengorganisir orang-orang di kampus dengan di kantor. Di kampus, hal yang dilakukan cenderung memotivasi para mahasiswa untuk turut aktif dalam

kegiatan, sedangkan ketika telah memasuki kerja kepemimpinan yang dilakukan bukan hanya tentang memotivasi tetapi juga cara-cara yang dilakukan untuk mengendalikan bawahan dan bekerja bersama-sama untuk mencapai target perusahaan serta pembagian tugas yang sudah terlihat lebih jelas. Selain itu pengalaman yang didapatkan dari dalam, yaitu asupan membaca buku-buku yang meng-*insight* diri untuk bisa memimpin dengan baik. Buku yang menurut Hafidz bisa untuk dijadikan pembelajaran dan salah satu buku yang ia suka yaitu buku yang ditulis oleh Jack Welch dengan judul *The Real Life MBA*. Bisa *nih*, jadi bahan bacaan rujukan.

Hafidz merupakan sosok yang tegas dan memiliki jiwa profesionalisme yang tinggi, namun juga bukan berarti tidak bisa dijadikan teman yang asik, Hafidz memiliki sisi hangat dan ramahnya juga di lain sisi. Dalam menjalankan *startup* ini tentunya membutuhkan tenaga lebih untuk mengembangkan jalannya perusahaan. Diterimanya karyawan-karyawan yang akan membantu Hafidz, namun kendali utama tentunya tetap di pegang olehnya. Karyawan perusahaan yang silih berganti menjadi salah satu tantangan yang di hadapi oleh Hafidz juga Idmetafora. Keputusan-keputusan yang diambil untuk memberhentikan juga menerima karyawan bukanlah hal yang mudah, akan tetapi bila ingin membangun *culture* perusahaan yang diinginkan perusahaan, menurut Hafidz memang harus adanya tindakan tegas, seperti dalam memilih karyawan. Hampir setiap karyawan yang bekerja di Idmetafora memiliki usia lebih tua dibanding Hafidz sendiri sebagai CEO di perusahaan ini. Profesional menjadi pegangan teguh agar bisa bekerja dengan tidak merasa tidak enak untuk memberikan tugas dan arahan kepada yang lebih tua, bagaimana sosok kepemimpinan yang baik dibutuhkan di sini, dengan cara-cara mendelegasikan tugas agar tersampaikan dengan baik kepada bawahannya, dan menaruh kepercayaan juga tantangan awal yang cukup sulit tetapi harus untuk dikendalikan. *Leadership* juga perlu menganut prinsip "*the right man in the right place*", saat masalah-masalah internal mulai muncul di perusahaan ia mengingatkan

dengan melihat bagaimana individu tersebut, apakah memiliki inisiatif yang tinggi sehingga bisa diberi pendekatan persuasif, atau malah tidak sadar dengan kesalahan dan memiliki inisiatif yang terbilang rendah, tentu saja hal ini akan dikondisikan dengan cara yang tegas.

Seni memimpin diri sendiri dan memimpin bawahan juga sesuatu yang saling berkaitan erat. Melihat bagaimana Hafidz bertindak secara tegas kepada karyawannya sebagai bentuk implementasi ketegasan pada diri sendiri juga. Lebih ke bagaimana mengendalikan diri, kalau kita bisa mengendalikan diri sendiri biasanya bisa mempengaruhi orang lain. Tentunya hal ini akan memudahkan untuk pengendalian dalam memimpin perusahaan. Kondisi perusahaan juga mempengaruhi dari bagaimana kita memotivasi karyawan. Penawaran yang diberikan adalah kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk berkembang, kesempatan untuk mengeksplor diri melebihi batas kemampuannya, karena terkadang di usia tertentu seseorang itu membatasi dirinya dengan pikiran-pikiran tertentu. Untuk tidak membatasi diri sendiri pada masa ini, Hafidz mengambil keputusan untuk melanjutkan pendidikan magisternya. Terlebih saat ini harus menyesuaikan dengan permintaan dan penawaran yang ada saat ini. Agar permintaan dapat dipenuhi, dibutuhkannya manajemen perubahan, bagaimana kita terus berusaha untuk mengembangkan dan jangan mudah untuk puas dengan apa yang sudah dicapai.

Pesan Hafidz untuk anak muda sekarang, jika punya keinginan untuk menjalankan *startup* juga, yang terpenting adalah keberanian untuk bertindak, "*Dare to Action!*". Memang penyakit kebanyakan penduduk Indonesia itu malas. Malas untuk melakukan hal baru, malas untuk berinteraksi, malas untuk mengerjakan sesuatu. Padahal dengan malas memangnya apa yang akan dihasilkan? Perkembangan teknologi yang pesat juga menjadi kendala dan pemicu kemalasan juga. Berkembangnya penggunaan media sosial, *game online*, dan hal-hal serupa lainnya. Maka pengendalian diri itu menjadi sangat penting. Kadang butuh juga untuk menyendiri, pikirkan apa yang mau

jadi tujuan hidupmu, kalau ada ide yang muncul dicatat, juga catat target-target yang ingin dicapai sebagai motivasi diri.

**“Tidak harus menunggu punya pengalaman untuk memulai. Mulailah, maka kau akan mendapatkan pengalaman”**

- M. Abdurrohman Alhafidz -

# DATA SCIENCE DALAM BISNIS DUNIA DIGITAL

Oleh: Devi Kusuma Wardhani

Dalam era digital pada saat ini, banyak dari kita yang harus dituntut mengerti bagaimana sistem digital dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Namun, pada kenyataannya, banyak dari masyarakat, terutama masyarakat Indonesia, yang belum mengetahui dan mengerti bagaimana sistem digital bekerja. Pada keadaan masyarakat yang masih minim pengetahuan mengenai sistem digital, ada seseorang yang memiliki ketertarikan terhadap sistem digital yang ada di Indonesia, yaitu Anggoro.

Anggoro adalah pria asli Yogyakarta yang saat ini masih menempuh pendidikan S1 di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sanata Dharma. Ia sudah sejak lama telah masuk dalam bidang teknologi digital. Ia juga menuturkan bahwa dalam mengembangkan ketertarikannya tersebut, ia telah bergabung dengan beberapa komunitas-komunitas di bidang digital dan sudah memiliki ide dengan dibantu oleh *talent development* mulai dari semester awal masuk ke dalam bangku perkuliahan. Ketertarikan Anggoro dalam dunia teknologi dan digital ini dapat terlihat jelas dari bagaimana ia dengan sangat antusias menjelaskan mengenai Sadasa Academy yang merupakan usaha yang tengah ia kembangkan saat ini.

Sadasa Academy adalah sebuah usaha yang dibentuk dengan tujuan memberikan akses pembelajaran bagi masyarakat dan institusi, khususnya masyarakat Yogyakarta, mengenai akses pembelajaran dan pelatihan dalam teknologi digital dan data science. Sehingga diharapkan setiap lulusan Sadasa Academy dapat mengembangkan ilmu yang didapatkan sebelumnya untuk

memanfaatkan teknologi digital yang pada saat ini merupakan aspek yang sangat berkembang secara signifikan dari waktu ke waktu. Sadasa Academy juga telah memiliki jaringan kerja sama dengan pemerintah, dan juga memiliki program-program yang bertujuan untuk melakukan transformasi sumber daya manusia di sektor pemerintahan maupun sektor swasta.

Saat mengembangkan Sadasa Academy, Anggoro memiliki keresahannya mengenai ekosistem digital yang ada di Indonesia. "Ekosistem digital di Indonesia tidak dibangun dengan pondasi yang benar. Pondasi yang benar berangkat pada gagasan bukan *startup*-nya. Gagasan harus berangkat pada *talent development*." Itulah yang dituturkan Anggoro yang dapat dikatakan sebagai motivasi dalam mengembangkan Sadasa Academy. Ia juga menuturkan bahwa *talent development* merupakan hal yang paling fundamental mengenai *startup*. *Talent development* terbagi ke dalam programmer (*hacker*), desainer (*hipster*), dan yang terakhir adalah pembisnis (*hustler*) yang harus tau akan perannya masing-masing.

Sadasa Academy pertama kali resmi berdiri pada tanggal 1 Mei 2019, dimana saat itu Anggoro sedang menjalani semester 14. Dalam mengembangkan Sadasa Academy juga Anggoro tidak hanya sendiri ia dibantu oleh kurang lebih 15 yang ia sebut sebagai anggota keluarga dan saat ini sudah terdapat penambahan anggota keluarga. Dalam merekrut seseorang yang akan menjadi anggota keluarga, ia memiliki standar yakni mereka yang memiliki kompetensi membangun Sadasa Academy dan setiap orang diberikan kesempatan dan kebebasan untuk mengembangkan dirinya sendiri.

Pada gaya kepemimpinannya, pria yang berpenampilan santai ini juga dalam memperlakukan dan berkomunikasi dengan semua anggota keluarganya dengan santai namun tetap ada kedudukan dalam sebuah kelembagaan, yang dalam hal ini adalah Sadasa Academy. Walaupun santai, Anggoro juga tetap menuntut kinerja yang baik, jika ada salah satu anggota keluarga Sadasa Academy yang tidak menjalankan tugasnya dengan baik atau terkesan sembarangan maka ia juga akan

mengambil keputusan apakah anggota tersebut masih dapat bergabung atau tidak berdasarkan berbagai macam pertimbangan. Namun, Anggoro menuturkan bahwa selama ini anggota keluarga Sadasa Academy ini tetap menjalankan tugas sebagaimana mestinya dan terus memberikan inovasi untuk terus mengembangkan Sadasa Academy.

Pada programnya, Sadasa Academy memberikan program edukasi yang telah banyak dari lulusannya berinovasi dengan menjadi peneliti dan bahkan ada yang kemudian melanjutkan ke jenjang S2 bahkan S3. Program yang ada memiliki fokus pada *capacity building* dengan melakukan transformasi sumber daya manusia di dalam sektor pemerintahan maupun swasta dengan salah satu programnya adalah revitalisasi SMK 4.0 karena SMK penyumbang tenaga kerja tertinggi.

Hal ini juga menggambarkan bahwa Anggoro dalam memimpin Sadasa Academy selalu memiliki tekad yang kuat untuk mewujudkan setiap programnya. Ia juga menargetkan pada tahun 2020 Sadasa Academy akan merambah pada Kementerian Pendidikan. Pencapaian tersebut berangkat dari ekosistem pada sistem edukasi dalam hal ini berbayar, untuk lebih menghargai pembuat sistem digital dan memberikan edukasi pada masyarakat, terutama masyarakat Yogyakarta.

Cara mengenalkan Sadasa Academy kepada masyarakat secara luas, Anggoro dan anggota keluarganya menggunakan media sosial yang saat ini merupakan sumber informasi utama yang paling banyak diakses oleh masyarakat. Anggoro juga berpendapat bahwa dengan media sosial, Sadasa Academy akan lebih mudah untuk diakses masyarakat dan mengenalkan Sadasa Academy kepada masyarakat.

Terlihat dari bagaimana Anggoro dalam berbicara, ia merupakan pribadi yang memiliki kemauan keras dalam mengenalkan dan mengembangkan Sadasa Academy agar lebih banyak masyarakat yang mengetahui tentang Sadasa Academy. Saat menjalankan program-program yang ada, ia juga terus mendorong seluruh anggota keluarganya untuk memberikan kesempatan bagi setiap anggota yang diharapkan dapat

menciptakan inovasi secara bebas. Selain mengembangkan Sadasa Academy, ia juga terus berupaya untuk membantu masyarakat agar lebih berkembang dalam menghadapi dunia teknologi digital pada saat ini

**"Bukan legaliter, tetapi hierarki harus ada dalam penbambilan keputusan dengan tidak terlalu formal dan dengan adanya kesadaran peran masing-masing."**

-Anggoro-

## SEDEKAH BAJU, BISNIS SOSIAL UNTUK MENOLONG SESAMA

Oleh: Anniza Sofia Latifa

Era modern seperti sekarang, anak muda dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif dalam segala hal. Generasi milenial sebagai calon pemimpin bangsa haruslah cerdas, aktif, dan progresif. Banyak yang beranggapan bahwa perubahan besar dari suatu bangsa berasal dari kalangan muda yang memiliki semangat perubahan. Di negara mana pun diseluruh dunia harus mempersiapkan generasi mudanya untuk menjadi pemimpin dalam menghadapi era disrupsi seperti sekarang. Kepemimpinan sendiri adalah suatu bentuk kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan pemimpin adalah seseorang yang mempunyai tugas untuk mengarahkan dan membimbing anggota untuk menggerakkan mereka kearah pencapaian tujuan bersama.

Di Indonesia sendiri banyak anak muda yang sudah menjadi pemimpin. Melalui berbagai wadah seperti organisasi dan *startup* kekinian, banyak generasi muda yang mengembangkan kemampuan *leadership* mereka. Salah satunya adalah Azka Yahdiyani Putri. Perempuan muda berusia 24 tahun ini telah mengembangkan kemampuan kepemimpinannya melalui sebuah program yang dibentuknya pada tahun 2017. Berangkat dari kepeduliannya terhadap berbagai permasalahan sosial, Azka membentuk sebuah organisasi sosial bernama Sedekah Baju. Tujuan dari pembentukan Sedekah Baju adalah untuk menolong masyarakat kecil yang tidak mampu, seperti gelandangan dan kelompok masyarakat kecil lain dalam memenuhi kebutuhan sandang mereka. Dalam menjalankan organisasi sekaligus bisnis yang berorientasi pada

*socio entrepreneurship* ini, Azka dibantu oleh teman-temannya yang juga memiliki minat dalam isu sosial yang sama. Selain dari teman-temannya, Sedekah Baju juga membuka *batch* untuk relawan yang berminat dalam mengikuti kegiatan sedekah baju. Relawan ini bergerak bersama untuk mengumpulkan dan membagikan baju-baju bekas yang telah terkumpul dari para donatur kepada orang yang membutuhkan. Program Sedekah Baju ini pun sudah memiliki cabang kepengurusan di Sumatera dimana pengelolanya adalah teman dari Azka sendiri.

Sebagai seorang pendiri dan pemimpin dari Sedekah Baju, Azka mengatakan bahwa dalam memimpin diperlukan nilai-nilai yang harus dipegang teguh. Menurutnya jika seorang pemimpin tidak memiliki nilai yang dipegang dan diimplentasikan bagaimana dia dapat memimpin dan memberi contoh pada anggotanya. Selain itu seperti kebanyakan pemimpin yang lain, Azka juga menerapkan kedisiplinan yang tinggi pada anggota Sedekah Baju. Bahkan ia sangat tegas pada anggota yang tidak menjalankan tugas dengan baik. Dia tidak segan untuk menonaktifkan anggota yang tidak menjalankan tugas dengan baik tersebut. Menurut Azka lebih baik mempunyai sedikit anggota akan tetapi bekerja dengan baik dan produktif daripada memiliki banyak anggota tetapi tidak bekerja secara maksimal.

Di balik program Sedekah Baju yang saat ini mulai dikenal masyarakat, terdapat cita mulia Azka. Profit dari hasil Sedekah Baju yang didapat dari kerja samanya bersama mahasiswa dan masyarakat umum untuk menjual baju bekas menghasilkan pemasukan 10% untuk program Sedekah Baju. Keuntungan ini digunakan Azka untuk memberi fee pada anggotanya untuk mengikat komitmen mereka. Selain itu, Azka sebenarnya ingin menyalurkan keuntungan dari Sedekah Baju untuk mendukung pemberdayaan kelompok perempuan akan tapi hal tersebut belum dapat terlaksana sekarang. Tujuan lain dari program ini adalah untuk mengurangi sampah yang bersumber dari pakaian bekas. Seperti yang kita ketahui, dewasa ini perkembangan *fashion* sangat cepat bahkan muncul *fast fashion brand* yang secara terus

menerus mengeluarkan produk dengan kualitas yang bisa dibbilang rendah. Kemunculan produk dari *fast fashion* pun turut ikut dalam menyumbang sampah yang berdampak pada pencemaran lingkungan. Maka dari itu sekarang banyak digalakan kampanye gerakan *thrifting*. *Thrifting* memiliki arti sebuah kegiatan untuk berbelanja di toko barang bekas, cuci gudang, atau dari organisasi amal. Kegiatan Sedekah Baju yang menjual dan membagikan baju bekas dapat dikatakan sebagai sebuah langkah nyata dalam mengurangi limbah yang berasal dari pakaian. Melalui kegiatan yang ada dan tujuan untuk menyelamatkan lingkungan, membantu kelompok masyarakat kecil, dan membantu pemberdayaan wanita dapat dikatakan program Sedekah Baju adalah sebuah program berbasis *sociopreneur*.

Selain itu, perempuan alumni Departemen Politik dan Pemerintahan UGM tahun 2018 ini juga sangat senang menjalin relasi. Ia berpendapat bahwa relasi itu merupakan hal yang sangat krusial. Semakin mengenal banyak orang semakin banyak pula ilmu yang akan didapatkan. Sebagai seorang pemimpin wanita, Azka juga mendukung gerakan feminisme dimana menurutnya perempuan harus berdaya dan tidak boleh selalu bergantung kepada laki-laki. Didukung pula oleh suaminya, Azka didorong untuk tetap melanjutkan pendidikan dan karirnya. Azka mengatakan walau pun wanita harus mandiri wanita tidak boleh melupakan kewajibannya terutama sebagai seorang istri. Meskipun bekerja wanita tetap harus bisa membagi waktu kapan dia harus bekerja dan kapan dia mengerjakan pekerjaan rumah tangga. Selain program Sedekah Baju, Azka berkolaborasi dengan suaminya yang juga merupakan pemimpin dari salah satu *startup* membentuk sebuah program bernama Anfaal Fondation. Program ini adalah program sosial yang bertujuan untuk membantu pendidikan anak-anak yatim, piatu, atau yatim-piatu melalui program beasiswa. Target dari Anfaal Fondation adalah anak yatim, piatu, atau yatim piatu yang memiliki kekurangan finansial dari jenjang sekolah dasar sampai ke perkuliahan. Bekerja sama dengan para donatur, program

Anfaal Fondation telah membantu banyak anak untuk memperjuangkan cita-cita mereka.

Lewat berbagai kemajuan teknologi yang ada, anak muda sangat bersemangat untuk terus berkarya dan tidak lupa untuk membantu sesama. Azka adalah salah satunya. Melalui program-program yang dirintisnya dan dengan dukungan dari orang-orang disekitarnya, Azka mampu untuk menjadi seorang pribadi yang dapat memimpin anggotanya. Bersama tujuan untuk membantu sesama dan menyelamatkan lingkungan pasti program yang Azka prakarsai lambat laun akan semakin dikenal banyak orang.

*“Perempuan harus berdaya dan harus ikut andil dalam perubahan sosial”*

*-Azka Yahdiyani Putri-*

## BERKREASI DALAM PEMBANGUNAN DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT ERA MILLENNIAL

Oleh : Anindita Dian Safira

Terkadang kamu mungkin berpikiran tentang banyak hal, ingin mencoba segalanya, ini dan itu. Banyak sekali. Ingin punya perusahaan, menjadi atasan, ingin memiliki bawahan, ingin mengatur, ingin menjadi pemimpin. Adakah salah satunya yang kamu pikirkan? Membuka usaha A, B, C, dan masih banyak lagi. Baiklah, kita sama. *Sob*, memulai suatu hal memang tidak mudah, kamu mungkin bimbang, ingin melakukan apa? langkah mana yang harus diambil? Berhasil ataukah tidak? Salah satunya merintis sebuah usaha yang nantinya akan merekrut anggota lainnya, menjadi seorang pemimpin. Tunggu dulu, Ini bukan hanya sekedar membaca biografi, cerita hidup, ataupun motivasi. Sejatinya motivasi ada pada dirimu, kamu sendiri yang akan membakar semangatmu, sosok ini mungkin salah satu pemantik. Lalu apa yang bisa kamu ambil? Ikuti saja alurnya.

Mari kita beranjak memasuki pintu pertama, sejenak menuju sosok Ayah yang penuh cinta pada anak dan istrinya ini, sosok anak yang berbakti pada orang tuanya, sosok pemimpin yang mengayomi anggotanya. Walaupun banyak amanah yang ada di pundaknya, tak urung membuatnya berhenti untuk mewujudkan satu keinginannya, yaitu bermanfaat untuk manusia lainnya.

Sekarang, sosok ini sedang menempuh S2-nya di sebuah kampus kerakyatan di kota kenangan. Sudah tahu bukan? Universitas Gadjah Mada, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, dengan jurusan bernama Pembangunan Sosial dan Kesejahteraan (PSdK).

Dzikri Asykarullah namanya, lelaki kelahiran Pati, 12 April 1992 ini lahir dari sebuah keluarga kecil yang memiliki kepekaan sosial yang tinggi. Sang ibunda berhasil dengan jerih payahnya mendirikan PAUD dan TK khusus untuk masyarakat yang tidak mampu di suatu daerah di lereng Merapi. Bahkan dari mereka ada yang tidak membayar, ada juga yang membayar secara sukarela. Belajar dari sana lah jiwa sosialnya tertanam kuat. Jiwanya tergerak ketika “*sense of social*”-nya merespon apa yang terjadi di sekitarnya. Ia bersama beberapa kawannya mendirikan sebuah *start up* yang bergerak di bidang transportasi *online*. *Start up* tersebut diberi nama “*Fatimah Safety Ojek*”.

Perusahaan ini lahir atas ide bersama dengan kawannya. Karena mereka lelah dengan skripsi, muncullah ide untuk memudahkan ibu-ibu dalam menjemput dan mengantarkan anak ketika dari/hendak bersekolah. Ojek khusus perempuan. Setelah berjalan beberapa waktu, berkembanglah konsumennya dari ibu-ibu menjadi mbak- mbak mahasiswi. Apa yang membedakan dengan ojek *online* lainnya? Perusahaan ini mengambil semua *driver* hanya dari kalangan perempuan untuk konsumen perempuan. Keren ya, habis lelah skripsi terbitlah perusahaan. Kamu lelah skripsi ngapain? Kurangi rebahan, ayo bangun perusahaan!

Mari kita melangkah lebih jauh lagi, memasuki kunci dari semuanya. Sebuah perusahaan yang sukses tidak lepas dari sosok pemimpin yang berhasil. Kamu mau jadi pemimpin yang bisa mengatur usahamu dengan baik, bukan? Bagaimana *sih* caranya? Mungkin kamu perlu menyimak beberapa hal yang telah disampaikan Dzikri yang penuh inspirasi.

Bagaimana strategi sang pemimpin dalam membangun usahanya? *Okay* mulai dari awal, kamu perlu **belajar dari hal-hal yang baru**, pengalaman, kondisi lapangan, sesuaikan. Temukan kebutuhan apa yang ada di sekitarmu. **Buat motivasi kebaikan** untuk jangka panjang yang melandasi usahamu, jaga motivasi itu. Lalu, rancang ingin seperti apa usahamu. *Fatimah Safety Ojek*

menggunakan perspektif pemberdayaan dalam menjalankan kegiatan transportasi yang unik ini. Dzikri membawa arah perusahaannya ke dalam dunia sosial, agar kaum wanita berdaya dan produktif. Ini yang menjadi ciri khas dalam perusahaan beliau. Jadi, berbicara tentang *sociopreneurship*, jangan lupa kamu juga harus membangun **inovasi** bagaimana usahamu beradaptasi dengan perkembangan jaman. Setelah itu apa? Eksekusi!

Menjadi *sociopreneurship* yang berjiwa kepemimpinan tinggi bisa dilatih, dari Dzikri kita bisa belajar bahwa saat menjadi pemimpin, kita harus memiliki **visi yang jelas**. Apa arah yang akan dituju, jangan sampai kita lupa seiring berjalannya waktu. Melalui visi itulah kamu berpegang teguh diiringi dengan misi yang kamu rancang. Visi yang kamu bawa juga lebih baik berjangka panjang, jadi kamu akan bisa memprediksi apa yang akan terjadi di masa depan. Di *Fatimah Safety Ojek*, Dzikri membawa visi berwirausaha sembari bermanfaat untuk masyarakat khususnya kaum wanita. Lalu, apa visi perusahaanmu nanti?

Selanjutnya yang tak kalah penting dalam sebuah kepemimpinan yaitu komunikasi. Komunikasi merupakan salahsatu faktor utama dalam sebuah roda perusahaan. **Komunikasi yang ada haruslah jelas dan tegas**. Semua tidak harus dilakukan secara tatap muka, karena sekarang ada teknologi yang memudahkan. Jadi gunakan sebaik- baiknya, gunakan untuk membangun komunikasi secara intensif. Namun, tetap tidak menghilangkan hal penting dari komunikasi secara langsung atau tatap muka. Jangan lupa, gunakan bahasa yang baik. *Fatimah Safety Ojek* menggunakan komunikasi yang memudahkan para pelaku *driver* maupun pelanggan, sehingga terjalin saling menguntungkan.

Selanjutnya, bagaimana mengaplikasikan kepemimpinan kepada rekanmu? Kamu perlu **bahagiakan rekan** atau bawahanmu juga, *Sob!* Dalam artian kamu sebagai pemimpin harus *humble* kepada mereka, perhatikan hak-haknya, dekati secara kekeluargaan untuk membangun solidaritas. Perhatikan

apa yang mereka butuhkan dalam sebuah perusahaan. Jika terdapat perbedaan pendapat, atau sedang ada masalah dengan bawahan, seorang pemimpin bisa melakukan pendekatan dari hati ke hati. Hal ini merupakan cara ampuh dalam **membangun suasana kekeluargaan** dalam lingkup usahamu. Perusahaan *Fatimah Safety Ojek*, ada pertemuan rutin yang mempertemukan semua anggotanya. Disanalah kebersamaan akan terjalin, pemimpin seakan-akan selalu membaur dengan bawahannya, seperti sebuah keluarga. Solidaritas akan berpengaruh terhadap loyalitas bawahanmu. Jadi, mereka seperti keluargamu sendiri. Semua memang butuh proses dalam membangun sebuah perusahaan sukses! Jalani dan nikmati!

**“Jangan takut untuk memulai kebaikan, karena dari satu  
kebaikan akan tumbuh kebaikan yang lain”**  
-Dzikri Asykarullah-

## WAKTUNYA YANG MUDA YANG BERKARYA

Oleh: Ratu Hanifa Pradnya Siwi

Jika bicara mengenai umur, umur bagi seseorang hanyalah sebuah angka, mungkin inilah yang menjadikan pemuda ini tidak ingin kalah dengan senior-seniornya di dalam pengembangan passionnya. Penulis telah jatuh kepada pihak ini dan menganggap bahwa bertambahnya umur tidak serta merta menjadi satu-satunya ukuran kapasitas dari seorang pemimpin, mungkin statement "Sudah saatnya yang muda yang memimpin" dapat direalisasikan dari sosok CEO muda bernama Alwyan ini. Pemuda kelahiran 1994, Kabupaten Gunungkidul, Daerah Istimewa Yogyakarta, ini di usianya yang masih belia telah mengemban tanggung jawab sebagai CEO di perusahaan pusat Widya Indonesia Nusantara dan melakukan pengawasan terhadap anak perusahaan Widya Indonesia Nusantara ini, dan tidak tanggung-tanggung, rencananya perusahaan ini akan melebarkan sayapnya dengan menambah branch perusahaannya di tahun 2021 menjadi 4 anak perusahaan.

Sebelum membahas lebih dalam sepak terjang pemuda ini dalam memimpin, perlu diketahui terlebih dahulu bahwa perusahaan ini bergerak di dalam "high technology" dengan IA dan IoT sebagai basis *core* perusahaan ini. Ketertarikannya kepada dunia IT mengantarkannya pada dunia bisnis IA dan IoT yang luar biasa dinamis di era ini.

Semangat muda, penuh dengan semangat belajar dan kompetensi luar biasa yang mampu memikat hati investor. Mungkin hal tersebut yang cocok menjadi julukan pemuda ini. Namun pemuda ini mengaku bahwa, dalam sepak terjang karir nya tidak berjalan mulus di awal, namun menemukan titik keberhasilan di akhir. Nah pastinya teman-teman penasaran bagaimana tips and trick untuk mengembangkan start-up menjadi

perusahaan besar seperti Alwyan ini, mari kita lihat bersama cerita beliau.

Berawal dari pemikiran ingin membangun bisnis, pemuda yang bersekolah di perguruan tinggi Universitas Gadjah Mada ini pernah memilih banting setir untuk pindah ke jurusan lain, karena merasa kurang passion di jurusan tersebut, itu sanggahnya

Saya suka mengorganisasi satu tim, tapi tidak dapat ilmu elektronik dan teknologi, maka dari itu saya membanting setir untuk bergelut di jurusan yang saya rasa akan mempermudah pengembangan impian saya. Karena bagi saya pribadi mempelajari sistemnya terlebih dahulu menjadi penting hal tersebut dikarenakan nantinya akan lebih ke pengaplikasian algoritme dan hal-hal sejenisnya, karena basis perusahaan ini memang akan lebih condong bergerak di "very high teknologi".

Di dalam usaha untuk mencoba mendalami dunia wirausaha ini serta usaha mengembangkan bisnis, CEO muda ini mengaku bahwa ada rangkaian panjang sehingga sampai pada detik ini, berikut *track record* yang penulis coba ambil dari *chit chat* dengan CEO muda ini

Jadi awalnya saya yang *drop out* pindah jurusan ini hilang dari radar akademik sekitar 6 bulan, kemudian masuk Agustus 2014. Mencoba daftar beasiswa ditolak, mencoba daftar organisasi juga ditolak, baru akhirnya diterima di Himpunan Mahasiswa Islam Indonesia (HMII), dan di koperasi mahasiswa (Kopma UGM), nah dari sinilah saya dapat pengalaman untuk berwirausaha. Setelah itu saya sempat menjabat jadi menteri kewirausahaan di BEM KM UGM, dan memenangkan beberapa kejuaraan dari beberapa bank serta menyabet medali

Emas di ajang PKM KC poster. Kemudian mencoba mengajukan proposal pengembangan bisnis ke 15 investor ditolak, namun akhirnya justru dapat investor dari kenalan sahabat saya sewaktu KKN. Saya diinvest saat sedang kuliah dan skripsi, namun saya cenderung tidak berfikir berat saat itu karena saya sendiri beranggapan bahwa hidup dapat dimanipulasi, tugas kita hanya menjalani saja.

Ada sekitar 80 karyawan saat ini dari yang awalnya hanya 8 anggota, kemudian saya meyakinkan diri dengan bantuan investor saya itu, Dan seperti inilah perusahaan saat ini. Saya merekrut karyawan dari mulai berbagai usia, ada yang dahulu sahabat saya, kakak tingkat saya bahkan dosen saya, dimana saya rasa mereka capable di bidang ini.

Selain itu di WIN ini menerapkan sistem managerial yang unik. Dari sini penulis belajar bahwa perusahaan yang baik itu harus diaplikasikan dengan pendekatan masing-masing.

Jadi kita di sini melihat sistem setiap anak perusahaan berbeda, kita liat dulu dari segi usia ,cara kerja, gender, dan tipikal dulu kerja di mana, tutur CEO ini.

Alwyan memberikan *tester* untuk membandingkan suasana kerja di anak perusahaan WIN, dimana ada perbedaan kebutuhan tim , oleh karena itu PT. WIN ini membuat kebijakan yang efektif dengan mempertimbangkan kenyamanan karyawan.

Di perusahaan Widya Indonesia Nusantara kita harus terbiasa kerja *remote*, karena ada sebagian karyawan disini Yogyakarta dan kemudian sebagian di Jakarta, karena pakta perusahaan di

Jakarta. Mereka terbiasa kerja remote lalu digabung dengan anak- anak yang notabene sulit diajak kerja *remote*, nah masalahnya dari itu di sini mereka membuat sistem sendiri, modifikasi untuk penyesuaian pada *fintech* karena banyak *core* atasnya berbasis latar belakang kerja tekologi, dan karena produk kita smart speaker.

Untuk menjaga kepercayaan satu sama lain di dalam sebuah perusahaan juga dinilai menjadi faktor penting dalam berkembangnya perusahaan. Berikut ini pemikiran dari Alwyan atas topik tersebut

Bagi saya pribadi impian harus sama, kemudian untuk mengelola perusahaan itu proporsi nya leadership 81 persen, *engineering* 8 persen, marketing 8 persen, baru sisanya *other* gitu. Tidak kalah penting juga adalah bagian dimana kamu sebagai *leader* punya sense didalam penerapan kebijakan di perusahaan serta bagaimana cara-cara yang pas untuk pendekatan ke karyawan, *sense of feeling* ini akan terbentuk dari jam terbang kerjamu, secara relatif akan tahu dengan sendirinya. Kemudian jangan lupa bahwa penting bagi pemimpin memiliki barrier baru kemudian ada *feedback* dari mereka, karena harapannya dengan begitu perusahaan tidak

akan chaos. Terakhir mengenai gaji harus realistis, kita perlu ada kenaikan gaji. Nah dengan cara diatas baru karyawan akan ada interested. Lalu mengenai challenge yang saya hadapi yakni memang bagaimana manajemen untuk mengatur waktu di dalam pengembangan anak perusahaan sebanyak itu dan di bagian bahwa *leader* harus membuat pendekatan kebijakan yang berbeda di setiap perusahaan. Kemudian *how to learn* mengenai *international business*, mereka memiliki *culture* bisnis yang berbeda sehingga harus dipelajari terlebih dahulu.

Nah, semoga sedikit cerita dari Alwyan ini dapat menjadi pendorong motivasi kita bersama, jangan malu atau takut untuk berkarya di usia muda dan siap menjadi pemimpin.

**“Pemimpin itu harus tahu apa yang dibutuhkan oleh anggotanya dan tugas pemimpin adalah beradaptasi”**

-Alwyan-

## SANTAI BUKAN BERARTI TIDAK SERIUS

Oleh: Lina Nur Afifah

Stop! stop! Berhenti *guys* jangan *nothing* (*Negatif Thinking*) dulu, pemimpin bukan suatu hal yang sulit ataupun berat, karena “yang berat itu rindu “ kata Dilan. Siapapun bisa menjadi pemimpin, kalian yang lagi baca artikel ini pun bisa *lhoo* jadi pemimpin, asalkan niat dan mau berusaha terus. Ingat *guys* menjadi pemimpin gak se- susah yang kalian bayangin kok, seperti kisah inspiratif yang akan dibahas dalam artikel ini nih. Biar kalian gak tambah penasaran *cuss cekidot* baca artikel ini sampai lembaran terakhir. Tapi, ada sedikit peringatan nih, Pliss bacanya pake mata, jangan pake hati, gak kebayang tuh gimana kalau baca pake hati. Oh iya baca juga jangan suka dilompat-lompatin apalagi sampai ditinggal-tinggal, jangan samain kaya pacar kalian ya, yang kalian tinggal pas lagi sayang-sayanginya, sudah-sudah kok malah jadi curhat...

Ngomong-ngomong soal buku, kalian pasti sering banget dengar kata “*don't judge a book by this cover*” pada tau kan artinya apa? Jadi, kita, aku dan kalian semua jangan menilai apapun itu hanya dari tampilan luarnya, entah itu makhluk bernyawa ataupun tidak bernyawa, entah itu *karnivora* maupun *omnivora*. Karena tampilan luar terkadang gak sama seperti dalamnya. Kaya orang yang akan di bahas di artikel ini nih, dari luar emang terlihat begitu cool, berwibawa, kaku, dan masih banyak lagi, seperti *image* yang melekat pada seorang pemimpin kebanyakan. Ternyata eh ternyata, dibalik sosoknya yang berwibawa ini tersimpan sejuta kerecehan dan *keabsurdan* yang ternyata mampu membuat sebuah aplikasi yang sangat membantu masyarakat UGM loo, terutama pada saat menghadapi kendala dalam berkendara *guys*. Warga masyarakat

UGM pasti udah pada tahu nih apa aplikasi yang dimaksud. Yang gak tahu kebangetan banget nih, eh kok malah jadi *nge-judge* hehe. Yang belum tahu, tenang aja aku bakal berbaik hati kasih tahu ke kalian, simak baik-baik nih.

*Yaps* aplikasi ini dikenal dengan nama “ BANTU” *guys*, nama yang sederhana memang, namun syarat akan makna. Seperti kita kembali diingatkan saat kita ingin membantu orang, tak perlu dengan hal yang mewah- mewah hanya dengan cara sederhana pun bisa yang penting tulus. Perlu kalian tahu juga nih, aplikasi ini memberikan banyak layanan bantuan kepada kalian semua. Diantaranya ada derek mobil, pembetulan mesin yang bermasalah, ganti ban, pelayanan keamanan, dan pemadaman. Sayangnya, ada satu hal yang gak bisa dilakukan oleh aplikasi ini, yaitu gantiin hati kamu yang tersakiti oleh dia *hehehe*. Kembali ke *leptop guys!* ada satu hal lagi yang paling keren dari aplikasi “BANTU” yaitu ada layanan medis juga *lhoo*, yang mana semua layanan ini telah bekerjasama dengan unit-unit yang ada di Universitas Gadjah Mada, misalnya nih dalam hal medis “BANTU” telah bekerjasama dengan *Gama Medica Center* (GMC), dan dalam hal otomotif “BANTU” juga bekerjasama dengan bengkel UGM. “BANTU” memang asli membantu sekali kan *guys!* Makanya *guys* buruan *download* aplikasi ini di HP kalian!, memang sih aplikasi ini tidak guna kalau kalian lagi tidak butuh, tapi *guys* sebagai manusia yang bijak bukankan lebih baik sedia payung dulu sebelum hujan? Supaya kalian tambah tertarik aku kasih tau nih! saat ini, aplikasi “BANTU” satu-satunya di Indonesia *lhoo guys*, baru di UGM aja. Keren banget kan? “BANTU” memang *is the best*. Perlu kalian ketahui juga nih, “BANTU” telah bekerjasama dengan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Wahh hebat sekali bukan? Kapan nih kalian bisa sehebat itu? Pasti akan jawab “kapan-kapan” terus sambil nyanyi lagunya Koes Plus.

*Eits by the way (btw)* dari tadi aku bahas “BANTU” tanpa memperkenalkan sosok dibalik aplikasi tersebut. Pasti kalian dibuat penasaran sama sosok hebat dibelakang layar yang memprakarsai terciptanya aplikasi “BANTU” ini. Sosok tersebut

adalah Ghilman Nafadza Hakim, yang sering disapa Ghilman, dia merupakan lulusan Fakultas Filsafat Universitas Gadjah Mada yang *coming soon* akan melanjutkan S2 di MM UGM. Pria kelahiran Jember ini merupakan sosok yang humoris dan bisa dibilang juga sebagai sosok pemimpin yang *santuy* tetapi tetap tegas dan bijaksana. Kalau kalian kenal dia lebih jauh, asli gak bohong dia orangnya asik banget apalagi saat diajak diskusi. Karena baginya menjadi pemimpin tak melulu harus terlihat menakutkan dan mempengaruhi banyak orang agar tunduk dan percaya terhadap semua pemikirannya. Menurutnya, hal utama yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah *skill* dalam memahami, untuk itu perlu belajar terus menerus karena memahami seseorang tidak semudah mempengaruhi, apalagi setiap orang memiliki watak, sifat, dan karakter yang berbeda-beda, tentunya dalam penanganannya pun berbeda-beda. Satu hal tak kalah penting adalah paham akan cara memposisikan diri kepada staff-staffnya, misalnya ada saat bisa menjadi teman curhat, teman main, dan ada saatnya juga menjadi pemimpin yang tegas, yang demikian itulah yang dapat membuat staff-staffnya merasa nyaman dan betah dibawah kepemimpinannya. Pria yang juga mengidolakan almarhum B.J. Habibie ini, telah begitu banyak merasakan *nano-nano* dalam menjalankan *sociopreneur* yang bisa masih seusia jagung ini. Asam, manis, pedas, garam, gula, merica, lada telah dirasakannya selama satu tahun menjalankan kepemimpinannya ini. Lengkap banget kan *guys* udah kaya mau masak sayur asem aja!. Hal itulah yang menjadi tantangan dan selalu menghampiri perjalanan *sociopreneurnya*. Hal ini, tentu menguji keteguhan hatinya untuk tetap bertahan sedangkan banyak orang diluar sana yang meremehkan usaha yang sedang dirintisnya. Tantangan inilah yang justru membuat dia termotivasi untuk selalu menunjukkan bahwa suatu saat apa yang orang-orang remehkan akan sukses menjadi pionir bagi generasi muda untuk terus berkarya demi memajukan bangsa Indonesia. Merdeka! Merdeka! Dan salutnya pria ini selalu punya banyak cara untuk mengatasi setiap masalah yang sedang menimpa dirinya maupun

staff- staffnya, yang mungkin sering banget bikin nge-*down*. *Emang ya guys* orang yang gak bisa apa-apa cuma bisa menjatuhkan aja, mungkin kalian sering melihat orang- orang seperti itu, dan mungkin orang tersebut ada disekitar kalian saat ini, *toxic* banget kan *guys* orang-orang kaya gitu. untuk itu waspadalah! waspadalah!

Contoh permasalahan diatas merupakan permasalahan eksternal yang sering dihadapi, ada juga nih masalah internal yang mungkin juga dihadapi oleh kalian sebagai pemimpin yang baru memulai *sociopreneur*. Masalah perubahan *mood* dan profesionalitas staff-staff yang bisa dibilang masih *roll coster* turut menjadi penyebabnya. Tapi tenang Ghilman ini sudah mempunyai racikan yang mujarab untuk mengatasi masalah tersebut yang juga menjadi cara ampuh untuk membuat mereka yang tadinya berkonflik kembali berintegrasi. Udah seperti teori sosial aja ya *guys*. Racikan tersebut adalah memotivasi staff-staffnya pada saat lagi *down* dengan mengingatkan kembali cita-cita yang dulu mereka bangun bersama, mengingat bagaimana mereka bisa sampai seperti sekarang ini, dan mengingat orang-orang yang selalu membantu hingga bisa seperti sekarang ini dan bisa dinikmati kebermanfaatannya oleh masyarakat di UGM. Melakukan pendekatan kepada mereka yang sedang berkonflik pun juga penting dan baginya dalam menyelesaikan masalah apapun harus dengan cara kekeluargaan.

*So guys*, jangan pernah takut untuk melakukan hal- hal baru, lakukan sesuatu sesuai dengan passion yang kalian miliki. Memimpin bukan sesuatu yang menakutkan, yang terpenting kalian tau apa yang akan kalian lakukan kedepannya, dan mungkin kedepannya kalian akan menghadapi banyak hal, nikmati saja dan jadikanlah sebagai proses untuk pendewasaan diri. Tentu jangan lupa untuk menjadi bermanfaat bagi orang lain, mencari permasalahan yang ada di sekitar kalian, temukan solusinya. Belajar menjadi seorang pemimpin tak perlu jauh-jauh sampai ke luar negeri ataupun semedi di goa- goa, kita hanya perlu peka terhadap lingkungan dan belajar kepemimpinan dari

hal-hal sekitar kita. Oh iya, kalian semua sebenarnya pemimpin *lho guys*, karena menjadi pemimpin tidak harus menempati kursi jabatan ataupun meja direktur, cukup dengan disiplin, tidak malas, konsisten, dan bertanggung jawab atas setiap tindakan yang kalian lakukan, kalian telah menjadi pemimpin yang sejati untuk diri kalian sendiri.

***“ Menjadi seorang pemimpin harus punya rasa percaya diri.  
Jika tidak, bagaimana orang bisa percaya?”***

*-Ghilman 2019-*

## TAKLUKKAN MIMPI *AGENT OF CHANGE* BERSAMA FANO ALFIAN ARDYANSYAH

Oleh: Intan Nisaaul Chusna

“Duh panas banget ya di Indonesia, lebih nyaman di Eropa dingin”

“Ya ampun polusi udara dekat pertambangan ganggu kesehatan orang”

“Ini limbah apa ya? Siapa ya yang bertanggungjawab ini?” “Bayar listrik kok semakin mahal ya.. uang buat jalan-jalan berkurang deh”

*Eittss...* sudah berapa banyak keluhan kita? Berapa kali kita ulangi keluhan tersebut? Kemudian kapan kita menerima perubahannya? Apakah menunggu *stakeholder* tertentu? Hmhm... sudah tidak saatnya *guys*, kalau bisa memanfaatkan potensi diri sendiri untuk menjadi *agent of change* maka mulai segeralah! Kalian mungkin banyak ide di otak tapi eksekusi kalian kurang atau bahkan tidak berani, sehingga kalian akan menjadi orang yang kalah dari lingkungan sekitar. Manfaatkan usia muda untuk menjadi motor penggerak, seperti Fano Alfian Ardyansyah di usianya yang muda namun dia menjadi salah satu inisiator energi terbarukan *lho...*

Pemuda kelahiran Mojokerto tanggal 21 September 1994 ini memiliki ketertarikan pada isu energi terbarukan semenjak kuliah di Universitas Gadjah Mada. Sudah banyak diskusi energi terbarukan yang dia ikuti semenjak menjadi mahasiswa, salah satu keresahan Fano adalah belum ada organisasi energi terbarukan

yang otonom di lingkungan UGM. Selain itu sudah tidak terhitung jumlah kompetisi yang diikuti oleh Fano tentang energi terbarukan. Namun, di balik diskusi dan perlombaan, ternyata Fano mendapatkan keuntungan seperti peribahasa sambil menyelam minum air, Fano bisa mendapatkan anggota yang satu visi misi dengan dia, kemudian tergabung menjadi tim riset energi terbarukan.

“Kami buat tim riset sendiri yang terbebas dari tujuan PKM atau kompetisi yang lainnya, tujuan riset adalah ingin menjawab pertanyaan-pertanyaan yang selalu mengganggu pemikiran kami sampai terpecahkan jawabannya,” tutur Fano sembari mengingat masa-masa beberapa tahun lalu bersama timnya dulu dengan senyum-senyum pada lamunan ingatannya. Uniknyanya, tim ini terdiri dari beberapa mahasiswa yang berbeda jurusan bahkan fakultas yaitu Fano (Teknik Industri UGM semester 6) serta lima temannya yang dari Pertanian, Teknik Kimia, Teknik Mesin, dan Fisika. Namun, bagaimana strategi Fano untuk membuat kegiatan mereka *sustainable* sampai saat ini?

*“Nowadays there is a gap between industry and academicians sector caused the role of is academicians haven’t touched real problem on industry sector yet,”* tutur dosen di salah satu mata kuliah yang Fano pilih yaitu kewirausahaan.

Berkat satu kalimat penggugah dari seorang dosen, membakar semangat Fano untuk menjadikan dia bersama timnya sebagai *agent of change*. Akhirnya Fano dan timnya memberanikan diri untuk menjadi sebuah tim usaha atau bisnis yang fokus di energi terbarukan. Tahun 2018 merupakan langkah baru Fano memberanikan diri mendaftar di inkubator usaha yang ada di Chub Fisipol UGM, serta di tahun itu pula Fano lulus dari Teknik Industri, Universitas Gadjah Mada. Namun, yang semula berjumlah enam orang di tim riset berubah menjadi hanya empat orang yang masih bertahan. Fano dan timnya memberi nama inovasinya dengan nama **Ailesh Power**.

Ailesh Power merupakan usaha yang berfokus pada pengelolaan limbah, peningkatan kualitas biomassa, analisis lingkungan, dan bioenergi. Tujuannya adalah untuk menciptakan kolaborasi positif antara akademisi dan sektor industri untuk menghasilkan industri yang berkelanjutan dalam inovasi teknologi dan manajemen. Produk dari Ailesh Power adalah Brikos (*Biopellet and Biobriquette product*), Sieco (*Waste Management Digital Platform*), Ailesh Startegic Partner (*Environmental and Technical Assistant*), Aitech (*Environmental Tech-Enabled service in Waste-to-Energy*), dan Aileshub (*Smart Energy and Waste Management*). Ailesh Power tercatat berdiri sejak 15 Maret 2018. Jabatan *Chief Executive Officer* (CEO) diamanahkan kepada Fano Alfian Ardyansyah sampai saat ini.

Fano mulai mengubah nada cerita menjadi ada unsur kewibaan dan ketegasan ketika tahapan cerita berpindah ke arah kepemimpinannya di Ailesh Power. Tentu kalian dapat mengimajinasikan nuansa obrolan antara penulis dan Fano di sesi ini. Fano yang semula duduk santai di atas *beenbag* dengan badan sedikit condong ke belakang, namun berubah menjadi duduk tegap dan menatap serius penulis yang ada di hadapannya. Salah satu citra pemimpin Fano mulai terlihat. Namun, suasana menjadi cair kembali ketika Fano mengucapkan kalimat pencair suasana, "Jujur ya jadi pemimpin itu ada masanya saya dibawa perasaan atau belajar kedewasaan saya mulai terasah, terutama dulu saya mahasiswa emosi masih labil serius *hehehe*". Nah, menarik hal apa ya kira-kira yang membuat Fano dibawa perasaan dan menjadikan dia lebih dewasa? *Yups*, tentunya tantangan dan hambatan yang Fano dapatkan.

Kita berselancar dulu dari hambatan yang didapatkan pemuda yang identik dengan kumis tipisnya itu. Anggota yang keberadaannya menjadi tanda tanya Fano saat di masa awal merintis Ailesh Power. Maka strategi Fano dalam menghadapi hal tersebut adalah pendekatan *peer to peer* dan menjadi pendengar yang baik untuk curhatan dari anggotanya yang kadang berjam-jam. Mulai dari strategi tersebut terkadang ada yang membuat Fano dibawa perasaan atau bahkan tidak punya

energi untuk membantu anggotanya. Penyebab hal tersebut adalah terkadang faktor permasalahan anggota bersumber dari keluarga, sehingga menurut Fano faktor tersebut merupakan hal yang sensitif dan dia hanya bisa menjadi *support system* secara lisan tanpa tindakan. Namun, berbeda jika permasalahan itu berawal dari faktor pribadi anggotanya seperti kurangnya percaya diri atau skill yang kurang, maka Fano berpikir bahwa semua itu bisa dilatih dan Fano akan membantunya belajar.

Perjalanan kepemimpinan Fano selanjutnya adalah tantangan baginya sebagai pemimpin di Ailesh Power. Fano juga merasakan ketika kepemimpinan itu beda usia, seperti saat ini ternyata ada tim Ailesh Power yang berprofesi sebagai dosen di Sumatera Selatan. Tentunya menjadi tantangan bagi Fano untuk mengondisikan gaya kepemimpinan kepada setiap yang dipimpinnnya. Strategi awal bergabung ke Ailesh Power adalah fokus ke *impact*, bukan sebatas keuangan atau ketenaran biografi anggota. Tantangan kedua bagi Fano adalah isi perasaan pemimpin yang ingin dikomunikasikan kepada anggota. Ketika Ailesh Power masih berada di tahapan *ideation* atau awal, saat ingin mengutarakan evaluasi atau masukan ada masa tidak enak atau tidak tega sama tim. Namun, Fano merekomendasikan untuk belajar *blak-blakan* atau terbuka sama anggota untuk menciptakan nilai kepercayaan kepada tim.

Di ujung cerita Fano tentang kepemimpinan, dia menyampaikan bahwa pengalaman adalah guru terbaik dalam hal kepemimpinan. Namun, selain pengalaman bisa juga sisi *leadership* dilatih melalui bacaan buku. Beberapa buku rekomendasi dari Fano adalah buku *Think and Grow Rich* karya Napoleon Hill, buku 100 Tokoh Paling Berpengaruh karya dari Michael H. Hart, dan buku *Skill with People* karya Less Giblin. Serta Fano merekomendasikan untuk mencari tahu *role model* tiap kepemimpinan yang dipilih sendiri yang bisa didapatkan dari buku biografi tokoh tersebut.

**“Kita harus tahu tujuan dan mimpi kita, setelah itu kita hidup untuk menjadikan mimpi itu menjadi kenyataan”**

**-Fano Alfian Ardyansyah-**

## MENJADI KECOJA DI TENGAH GLOBALISASI

Oleh: Nidha Ul Khasanah

Namanya Ulul Azmi Aziz, seorang narasumber yang saya temui sore itu di tengah keramaian Digilib Cafe, FISIPOL UGM. Sebagai pewawancara pemula yang amatir, awal wawancara terasa kaku. Pertanyaan yang sudah disiapkan, seketika lebur bersama rasa grogi dan kekhawatiran diri. Khawatir akan pertanyaan tidak tepat sasaran, khawatir dialog yang dibangun tidak menarik, dan kekhawatiran lain yang sebenarnya sederhana namun sore itu menjelma jadi penyebab lidah terasa kelu untuk berbicara. Ulul, begitu panggilannya, dengan gaya bicara santai mampu membawa dialog menjadi mengalir.

Dialog yang terasa santai kemudian mulai menyinggung Kartitedjo, Sebuah nama yang disematkan pada karyanya. Sebelum melangsungkan pertemuan tersebut, seperti pewawancara pada umumnya, saya mencari info terlebih dahulu mengenai Kartitedjo dan Ulul Azmi Aziz sebagai foundernya. Kartitedjo sebagai sebuah *start up* yang bergerak pada agensi pembuatan audiovisual terkait kegiatan bertajuk budaya. Saat pembicaraan yang dilakukan sore itu sudah cukup mengalir, saya mulai menyentuh pembahasan mengenai Kartitedjo dan beberapa seluk beluknya. Sederhananya, menurut sang narasumber Kartitedjo menjadi bentuk pengenalan dan pelestarian budaya Jawa melalui teknologi masa kini, yaitu dengan ditampilkan pada audiovisual yang menarik. Nama Kartitedjo bukan sebatas nama tanpa makna. Karti berasal dari karepeng ati, artinya berdasar pada kemauan hati, serta tedjo yaitu teladaning djiwo, yang bermakna jika sudah melakukan suatu hal berarti harus sepenuh hati. Nama Kartitedjo menjadi salah satu representasi Ulul ketika memutuskan untuk berkarya.

Latar dialog sore itu cukup menarik. Duduk di dekat dinding kaca, membuat saya sesekali menjatuhkan pandangan pada halaman depan FISIPOL yang tampak lengang, sekaligus sebagai upaya mengatur amunisi pertanyaan. Saat Ulul tengah menjelaskan bagaimana mekanisme kerja Kartitedjo, penjelasannya mengingatkan saya pada salah satu kutipan dari Tan Malaka, yang menyatakan bahwa idealisme adalah kemewahan terakhir yang hanya dimiliki oleh pemuda. Ada penerapan idealisme yang membuat Kartitedjo tidak berjalan dengan menjadikan keuntungan sebagai misi utamanya. Kartitedjo bukan sekadar agensi yang haus akan klien, yang siap menerima permintaan klien dengan mode apapun. Namun dalam mekanisme bekerjanya, Kartitedjo adalah *start up* muda yang cukup “sombong” dengan tidak menerima seluruh permintaan klien. Kartitedjo senantiasa melihat proyek yang ditawarkan kepadanya. Bagaimana misi dan visinya, serta siapa yang diuntungkan dengan proyek tersebut. Karena seperti yang sudah disinggung, Kartitedjo bukan menjadikan pasar sebagai prospek utamanya. Selain membawa misi pelestarian budaya, dalam Kartitedjo tertanam kebermanfaatan, menciptakan inspirasi, hingga upaya pemberdayaan. Idealisme ini hadir sebagai pengiring langkah Kartitedjo. Sekaligus suatu kunci keberhasilan seorang pemimpin mengembangkan usahanya.

Berjalan diringi dengan idealisme yang kuat, Kartitedjo juga tidak terlepas dari latar belakang yang mendasarinya untuk terbentuk. Dialog sore itu terus mengalir hingga menyentuh Kartitedjo dalam potret masa lampau dan rencana masa depan, dengan aliran cerita yang dikemas secara menarik oleh Ulul. Mengulas latar belakang lahirnya Kartitedjo, Ulul justru membawa dialog kami pada memori masa kecilnya. Masa kecilnya terasa dekat dengan tayangan kartun bertajuk komedi seperti Tom and Jerry, bukan tayangan tingkah lucu Punakawan, serta dekat dengan tayangan kisah romansa semacam Cinderella, bukan romansa ala Ramayana. Artinya sejak kecil budaya Jawa yang menjadi budaya aslinya tidak menjadi hal yang dekat dan akrab pada kehidupannya. Sehingga tidak heran hal sederhana

semacam tontonan masa kecil menjadi cikal bakal tipisnya pengetahuan pada budayanya sendiri. Sebagai seseorang yang termasuk dalam generasi millennial, Ulul tumbuh dan berkembang sejalan dengan zaman yang semakin modern. Berbicara era modern maka seperti terdapat rantai penghubung yang membuat pembahasan juga menyentuh tentang globalisasi. Globalisasi katanya membuat segala hal rekat dengan kemudahan, namun tidak jarang globalisasi dikambinghitamkan sebagai penyebab pudarnya nilai-nilai dan budaya lokal. Padahal globalisasi adalah konsep atau sistem sedangkan penentunya ada pada manusianya. Mengapa tidak menjadikan globalisasi sebagai sarana melestarikan hal yang dikhawatirkannya? Yaitu soal nilai dan budaya. Karena sudah pasti terlalu mustahil untuk menghentikan laju globalisasi yang sudah rekat dengan napas kehidupan manusia. Pemikirannya tersebut membawa Ulul berupaya mengolaborasi keingintahuan untuk belajar dan melestarikan budaya, dengan menggunakan kemajuan teknologi sebagai salah satu wujud globalisasi. Bentuk kolaborasi tersebut menghasilkan karya berupa Kartitedjo.

Kartitedjo adalah hasil kolaborasi yang tidak diciptakan Ulul seorang diri, Ulul mengaku pembentukan Kartitedjo tidak terlepas dari kerjasama dengan beberapa temannya. Banyak pendapat yang mengatakan berteman adalah pilihan, dalam memilih teman salah satunya didasarkan pada kesamaan. Kesamaan hobi, daerah, bahasa, prinsip, ketertarikan akan suatu hal, hingga gaya hidup. Ulul memiliki lingkaran pertemanan yang tidak jarang saling mengalami pertentangan dalam berbagai hal, namun mereka juga memiliki kesamaan. Salah satu persamaan di lingkaran pertemanan tersebut, mereka tertarik dengan kebudayaan, khususnya budaya Jawa. Atas dasar persamaan dan eratnya persahabatan Ulul memilih membentuk Kartitedjo bersama lingkaran pertemanannya.

Mereka memiliki keahlian yang berbeda-beda namun sama-sama menyukai budaya dan sadar dengan kewajiban untuk melestarikannya. Maka saat ditanya perihal strategi mengkoordinasikan awak Kartitedjo, justru Ulul merasa

Kartitedjo tidak memiliki strategi khusus. Karena Kartitedjo seperti wadah mereka untuk berbincang layaknya obrolan yang terjadi dalam lingkaran pertemanan pada umumnya, sekaligus mengaplikasikan keahlian mereka masing-masing. Sehingga komunikasi yang terjalin bukan bersifat formal layaknya seorang bos dan bawahan namun seperti komunikasi santai dalam jalinan persahabatan.

Saat disinggung soal rencana yang ingin dilakukan Kartitedjo dalam mengembangkan usahanya, Ulul menganalogikan Kartitedjo pada peristiwa pengeboman Hiroshima dan Nagasaki Jepang. Saat kota tersebut luluh lantak akibat pengeboman, ada satu jenis hewan yang masih bertahan. Dialah kecoa. Ulul mengharapkan Kartitedjo seperti kecoa yang terus bertahan dan tidak tergilas oleh zaman yang terus berubah. Jika pada umumnya generasi muda yang saat ini berkarya dengan berbagai usaha, menginginkan usahanya semakin maju, semakin berkembang, semakin besar, hingga mampu menjaring tengah kerja dan keuntungan yang melimpah, maka hal ini berbeda dengan seorang Ulul dan cita-citanya pada Kartitedjo. Masih menganalogikan dengan kecoa, menurutnya hewan tersebut lumayan banyak yang membenci sekaligus ditakuti. Biasanya orang yang membenci kecoa karena dia takut pada kehadiran si hewan berwarna kehitaman dengan gerak yang gesit, yang jika terkena pada kulit umumnya akan menyebabkan bengkak. Ulul ingin Kartitedjo menjadi seekor kecoa ditengah masyarakat yang terbuai dengan modernisasi, kapitalisasi, hingga lupa pada budaya sendiri. Maka kehadiran Kartitedjo akan menyebarkan bagi mereka karena berusaha menampilkan pelestarian budaya yang tidak masuk pada daftar usaha mereka.

Pemikiran seseorang memang tidak terlepas dari pembelajaran yang diterimanya. Ulul yang merupakan alumni tahun 2017 Pembangunan Sosial dan Kesejahteraan Fisipol UGM, mengaku dalam menjalankan Kartitedjo berupaya mengimplementasikan ilmu yang didapatkan dalam pembelajaran di bangku kuliahnya. Pembelajaran dibangku

kuliahnya yang dijalankan sejak tahun 2010 akrab dengan pengabdian, pengorganisasian masyarakat, hingga pemberdayaan yang kemudian ia terapkan dalam Kartitedjo. Ulul bersyukur memiliki kesempatan untuk belajar di jurusannya tersebut, karena menurutnya pembelajaran yang ia dapatkan sangat dekat dengan permasalahan masyarakat. Selain berbagai penjelasan yang sudah diulas, Kartitedjo juga merupakan bentuk pengamalan ilmu yang sudah didapatkan dalam bangku perkuliahan. Menerapkan ilmu yang dimilikinya salah satu kunci penting untuk seseorang mampu memimpin dan menciptakan karyanya.

**“Orang sukses jalannya nggak ada yang mulus, kalau saat ini jalanmu lagi nggak mulus, ya sudah aminkan saja, berarti ada kesuksesan yang sudah menanti”**

-Ulul Azmi Aziz -

## KEPEMIMPINAN MASA KINI ALA FOUNDER LIBRARIO

Oleh: Shafira Mourina Y.

### Tentang Librario

Librario, apa sih yang awalnya terpikir ketika mendengar kata itu? *Library*? *Yups*, Librario merupakan *platform* mengenai media literasi dan sebagai wadah perpustakaan kolektif dalam jaringan (daring). Sebelum lebih lanjut membahas Librario, kita perlu tahu nih bagaimana awal terbentuknya *start-up* ini.

Ternyata sebelum menjadi *start-up*, Librario merupakan komunitas baca bernama Catatan Kaki yang berada di Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada. Komunitas ini merupakan perkumpulan mahasiswa teknik yang suka membaca buku, meskipun tidak melulu buku materi kuliah saja. Komunitas ini didirikan oleh Warih Aji Pamungkas, yang biasa disapa Aji, dan enam teman lainnya yang memiliki hobi sama yaitu membaca. Kegiatannya meliputi diksusi buku dan berbagai bentuk sosialisasi lainnya kepada teman-teman Fakultas Teknik yang notabenenya kurang berminat membaca buku. Seiring berjalannya waktu, ketika Aji dan teman-teman, yang merupakan angkatan 2014, sudah berada di tingkat akhir perkuliahan, menginginkan komunitas dapat terus berjalan dan berada di luar kampus agar lebih leluasa ketika berkumpul. Selain itu, mereka juga menginginkan komunitasnya menghasilkan suatu produk sehingga muncul lah ide untuk membuat *start-up* bernama Librario.

*Nah* perlu kita ketahui, ide dasar dari Aji adalah memberikan fasilitas kepada orang-orang untuk meminjam buku dengan mudah, cepat, dan bertanggung jawab. Hal ini muncul dari pengalaman para anggota, yang suka membaca dan memiliki banyak buku, ketika bukunya dipinjam, namun sering tidak dikembalikan dan juga pengalaman ketika ingin membaca

buku namun tidak memiliki cukup uang untuk membeli sehingga membutuhkan fasilitas peminjaman buku. Selain itu, di tengah gencarnya kata-kata 'budaya literasi', laki-laki asal Kalimantan Timur ini mengingatkan kembali pentingnya 'literasi yang berbudaya'. Budaya apa sih yang dimaksud? Budaya yang pastinya masih berkaitan dengan buku, misalnya tidak membajak buku, merawat buku dengan baik, dan mengembalikan buku jika meminjamnya.

Setelah mengetahui bagaimana *platform* literasi digital ini terbentuk, kita pasti penasaran dengan isinya. Melalui Librario inilah literasi yang berbudaya ingin dilestarikan dan disosialisasikan ke semua orang. *Platform* ini berupa *repository* berisi data buku yang dimiliki oleh seseorang dan menjadi fasilitator antara pemilik dan peminjam buku. Mekanisme peminjaman buku ini berupa peminjam mencari nama dan data buku di Librario, lalu peminjam membayarkan sejumlah uang sebagai bentuk apresiasi bagi pemilik buku serta untuk berjaga-jaga jika terdapat kerusakan pada buku.

### **Kepemimpinan Masa Kini**

Kepemimpinan masa kini, apa perbedaannya dengan kepemimpinan biasanya? Kepemimpinan yang biasa kita ketahui merupakan struktural, terdapat bagian-bagian yang fungsinya berbeda-beda dan peran pemimpin biasanya lebih mendominasi. Namun, kepemimpinan masa kini berbeda, meskipun terdapat struktur yang terdiri atas bagian-bagian dan memiliki fungsi masing-masing, di sini pemimpin cenderung tidak terlihat jabatan pemimpinnya dan dekat dengan anggota. Kepemimpinan ini disebut kepemimpinan partisipatif karena memberikan peluang kepada anggota untuk dapat berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, model *bottom-up*, dan kepercayaan yang terbangun antara pemimpin dan anggota.

Kepemimpinan Aji merupakan salah satu ciri gaya kepemimpinan masa kini, yaitu semua orang memiliki kesempatan dan akses yang sama dalam menyampaikan pendapat meskipun *start-up* yang belum genap setahun ini tetap

memiliki struktur kepengurusan. Misalnya bagian *Public Relation* (PR) yang mengurus kemitraan, serta bagian-bagian lainnya. Ketika rapat berlangsung, siapa pun dapat memberikan aspirasi dan saran ke o Aji dan anggota lainnya dalam berkarya di Librario meskipun tiap orang memiliki tanggung jawabnya masing-masing. Laki-laki berkacamata ini juga berusaha untuk membudayakan gaya kepemimpinan tersebut.

Aji merasa membutuhkan orang-orang yang beragam untuk membuat Librario terus berjalan. Keberagaman yang dimaksud bukan hanya dalam suku dan agama saja, namun dari pemikirannya, bahkan jika bisa ada orang yang pemikirannya modern dan ada yang sangat konvensional. Librario juga menjadi tempat bagi Aji dan teman-temannya untuk bereksperimen atau mencoba hal baru dengan mengeluarkan ide gila yang tidak mungkin dapat dilakukan di tempat kerja mereka masing-masing.

Librario sangat terbuka bagi siapa pun yang berminat untuk bergabung, yang terpenting memiliki niat dan tanggung jawab. Seperti tadi, menurut Aji, di saat yang lain mencari orang-orang yang setipe untuk memajukan usahanya karena dinilai akan lebih mudah dalam berkoordinasi, namun Librario sebaliknya. Timnya membutuhkan pemikiran yang beragam, jika anggota tim hanya itu-itu saja maka pemikiran orang-orang tersebut akan seragam sehingga sulit untuk berinovasi dan memengaruhi kemajuan *start-up* ini.

### **Niat Baik + Semangat Baik**

Kata *sociopreneur* sedang naik daun saat ini, artinya *start-up* yang berorientasi pada sosial dan bisnis. Namun menurut salah satu *founder* Librario ini, *start-up* nya masih berorientasi pada sosial saja karena hanya menolong sebagai perantara bagi peminjam dan pemilik buku. *Nah* ke depannya, tim dari Librario berharap dapat mengembangkan usahanya ini ke bidang bisnis pula tanpa meninggalkan bidang sosialnya dan menjadi pekerjaan utamanya.

Menurut Aji, dengan anggota timnya yang memiliki karakter berbeda-beda membuat mereka saling melengkapi sehingga membuat kemajuan dalam Librario. Tidak kalah penting, setiap anggota memiliki tujuan, semangat, dan rasa Aji yang selalu memiliki ide gila namun tidak memikirkan eksekusinya, dilengkapi oleh temannya yang jarang berbicara namun tiba-tiba ketika rapat telah mengeksekusi suatu hal. Karakter seperti inilah yang dianggap dapat membuat Librario terus bertahan.

Karakter *founder* berkacamata ini juga terlihat saat awal membuat *start-up*, dirinya tidak mengetahui apa saja yang diperlukan dan risikonya, tidak peduli apakah akan bertahan di pasar, dan yang terpenting *sikat aja dulu!*. Pada awal berdirinya Librario, tidak mungkin terlepas dari adanya hambatan namun semangat dari dirinya dan teman-teman membuat Librario bertahan. Sejauh ini, Librario belum pernah ikut serta dalam lomba dan juga belum ada pendanaan, karena berkaca dari beberapa *start-up* yang mendapatkan investasi dana malah berbelok dari tujuan awalnya. Tujuan dan semangat baik yang ada malah tergantikan dengan kepentingan yang ada.

Meskipun ia belum mengetahui Librario akan dikembangkan lagi menjadi seperti apa, namun yang jelas fokusnya tetap pada bidang literasi. Harapannya, Librario tetap dapat bertahan dan terus berkembang.

**“Selalu memulai dan mengakhiri dengan semangat baik  
yang tidak boleh mati”**  
-Warih Aji Pamungkas -