DEKADE EMAS MENUJU PURNABAKTI

The Golden Decade to Honorable Retirement

Membangun Hubungan Perusahaan dengan Karyawan Paling Mesra dan Produktif

Damaruci
Nur Hasan Kurniawan
Enkky Sasono Anas Wijaya
Harry Wiyanto
Agus Winardono

DEKADE EMAS
MENUJU
PURNABAKTI

The Golden Decade to Honorable Retirement

Damaruci, Nur Hasan Kuniawan,
Enkky Sasono Anas Wijaya, Harry Wiyanto,
Agus Winardono

Membangun Hubungan Perusahaan dengan Karyawan
Paling Mesra dan Produktif

KBM INDONESIA

PENERBIT KBM INDONESIA

adalah penerbit dengan misi memudahkan proses penerbitan buku-buku penulis di tanah air Indonesia, serta menjadi media *sharing* proses penerbitan buku.

DEKADE EMAS MENUJU PURNABAKTI

The Golden Decade to Honorable Retirement

Copyright @ 2025 By Damaruci Dkk

All right reserved

Penulis

Damaruci, Nur Hasan Kuniawan, Enkky Sasono Anas Wijaya, Harry Wiyanto, Agus Winardono

Desain Sampul

Aswan Kreatif

Tata Letak

Husnud Diniyah

Editor

Dr. Muhammd Husein Maruapey, Drs., M.Pd.

Background isi buku di ambil dari https://www. freepik. com/

Official

Depok, Sleman-Jogjakarta (Kantor)

Penerbit KBM Indonesia

Anggota IKAPI/No. IKAPI 279/JTI/2021

081357517526 (Tlpn/WA)

Website

https://penerbitkbm. com

www. penerbitbukumurah. com

Email

naskah@penerbitkbm. com

Distributor

https://penerbitkbm. com/toko-buku/

Youtube

Penerbit KBM Sastrabook

Instagram

@penerbit. kbmindonesia

@penerbitbukujogja

ISBN: 978-634-202-613-7

Cetakan ke-1, Juli 2025

15,5 x 23 cm, iv + 139 halaman

Isi buku diluar tanggungjawab penerbit
Hak cipta merek KBM Indonesia sudah terdaftar di DJKI-Kemenkumham
dan isi buku dilindungi undang-undang.

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau
memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini
tanpa seizin penerbit karena beresiko sengketa hukum

Sanksi Pelanggaran Pasal 113
Undang-Undang No. 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta

i. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 100. 000. 000 (seratus juta rupiah).

ii. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 500. 000. 000,00 (lima ratus juta rupiah).

iii. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 1. 000. 000. 000,00 (satu miliar rupiah).

iv. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 4. 000. 000. 000,00 (empat miliar rupiah).

KATA PENGANTAR

Banyak orang membayangkan masa pensiun sebagai akhir dari perjalanan panjang dalam dunia kerja—masa istirahat setelah lelah berkontribusi. Namun dalam kenyataannya, tidak sedikit karyawan yang memasuki masa pensiun dalam keadaan belum siap secara keahlian, mental, finansial, maupun arah hidup. Idealnya, persiapan pensiun dimulai sejak hari pertama seseorang bekerja. Tetapi realitas di lapangan menunjukkan bahwa kesadaran itu seringkali baru hadir ketika masa pensiun sudah di ambang pintu.

Buku "**Dekade Emas Menuju Purnabakti (*The Golden Decade to Honorable Retirement*)**" hadir sebagai panduan praktis dan reflektif bagi mereka yang ingin memanfaatkan 10 tahun terakhir masa kerja secara maksimal. Masa satu dekade sebelum pensiun adalah masa paling krusial, karena pada periode inilah seseorang sebenarnya telah mencapai puncak dalam banyak aspek kehidupannya—baik keahlian, kepemimpinan, produktivitas, maupun stabilitas finansial.

Lebih dari itu, dekade emas ini juga merupakan puncak dari kematangan psikologis dan sosial: mulai dari kebijaksanaan dalam mengambil keputusan, rasa percaya diri yang stabil, kematangan emosi, hingga kemampuan menyambungkan pekerjaan dengan makna hidup yang lebih dalam. Di fase ini, seseorang bukan hanya bisa bekerja, tetapi juga sudah mampu membimbing, memberi inspirasi, dan meninggalkan warisan nilai bagi generasi berikutnya.

Melalui buku ini, pembaca diajak untuk menyadari bahwa pensiun bukanlah akhir, melainkan transisi menuju babak baru kehidupan yang bisa lebih berdaya dan bermakna. Bagi siapa pun yang merasa belum siap, buku ini akan membuka peluang untuk menata ulang arah. Dan bagi yang sudah berada di jalur yang benar, buku ini akan menjadi penguat untuk melangkah Menuju Purnabakti dengan penuh kehormatan dan ketenangan.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **i**
DAFTAR ISI ..... **iii**
BAB 1 DEKADE EMAS BUKAN DEKADE CEMAS **1**
BAB 2 PUNCAK KEAHLIAN (*EXPERTISE*) **7**
A. Penyebab Kegagalan Memiliki Bekal Keahlian. 8
B. Solusi Kegagalan Memiliki Bekal Keahlian 12
BAB 3 PUNCAK KECAKAPAN MEMIMPIN **17**
A. Penyebab Kegagalan Menjadi Pemimpin Handal 18
B. Solusi Kegagalan Meraih Jabatan 22
BAB 4 PUNCAK PRODUKTIVITAS (EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI) **27**
A. Penyebab Kegagalan Menjadi Pribadi Dengan Produktifivitas Tinggi 28
B. Solusi Kegagalan Menjadi Pribadi Dengan Produktifivitas Tinggi 32
BAB 5 PUNCAK PENDAPATAN DAN STABILITAS FINANSIAL **37**
A. Penyebab Kegagalan Mewujudkan Kemapanan Finansial 38
B. Solusi Kegagalan Mewujudkan Kemapanan Finansial. 42
BAB 6 PUNCAK PENGARUH DAN JEJARING SOSIAL **47**
A. Penyebab Kegagalan Membangun Jejaring Profesional. 48
B. Solusi Kegagalan Membangun Jejaring Professional. 52
BAB 7 PUNCAK KEBIJAKSANAAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN **57**
A. Penyebab Kegagalan Membangun Kebijaksanaan Diri 58

B. Solusi Kegagalan Membangun Kebijaksanaan Diri. 62
BAB 8 PUNCAK RASA PERCAYA DIRI 67
A. Penyebab Kegagalan Membangun Kepercayaan Diri 68
B. Solusi Rapuhnya Kepercayaan Diri 72
BAB 9 PUNCAK KEMATANGAN EMOSI DAN RELASI 77
A. Penyebab Kegagalan Membangun Kematangan Emosional..... 78
B. Solusi Kegagalan Membangun Kematangan Emosional..... 82
BAB 10 PUNCAK PEMAHAMAN MAKNA DAN TUJUAN HIDUP.. 87
A. Penyebab Kegagalan Memaknai Tujuan Hidup..... 88
B. Solusi Kegagalan Memaknai Tujuan Hidup..... 92
BAB 11 PUNCAK (FINALISASI) ROADMAP KEHIDUPAN 97
A. Penyebab Kegagalan Memfinalisasi Roadmap Kehidupannya. 98
B. Solusi Kegagalan Memfinalisasi Roadmap Kehidupannya.....102
BAB 12 ASSESSMENT, PLANNING, IMPLEMENT, EVALUATE (APIE) 107
A. Assessment.....108
B. Planning.....109
C. Implement 110
D. Evaluate 110
BAB 13 PILIHAN JALUR KEHEBATAN 113
A. 4 Jalur Kehebatan 114
B. *Entrepreneur* Sebagai Jalur Kehebatan Paripurna 115
BAB 14 *SUPPORT SYSTEM* KEBERHASILAN 117
DAFTAR PUSTAKA 121
PROFIL PENULIS..... 127

DAFTAR PUSTAKA

Allen, D. (2001). *Getting things done: The art of stress-free productivity.* Penguin Books.

Allen, T. D., & Eby, L. T. (Eds.). (2007). *The Blackwell handbook of mentoring: A multiple perspectives approach*. Blackwell Publishing.

Argyris, C. (1977). Double loop learning in organizations. *Harvard Business Review*, 55(5), 115–125.

Argyris, C. (1991). Teaching smart people how to learn. *Harvard Business Review*, 69(3), 99–109.

Atchley, R. C. (1999). *Continuity and Adaptation in Aging: Creating Positive Experiences*. Johns Hopkins University Press.

Baltes, P. B., & Staudinger, U. M. (2000). Wisdom: A metaheuristic (pragmatic) to orchestrate mind and virtue toward excellence. *American Psychologist*, 55(1), 122–136. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.122

Beehr, T. A. (1986). The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology*, 39(1), 31–55.

Bridges, W. (2004). *Transitions: Making sense of life's changes*. Da Capo Press.

Brousseau, K. R., Driver, M. J., Hourihan, G., & Larsson, J. (2006). The seasoned executive's decision-making style. *Harvard Business Review,* 84(2), 110–121.

Brown, B. (2012). *Daring greatly: How the courage to be vulnerable transforms the way we live, love, parent, and lead*. Gotham Books.

Brown, B. (2018). *Braving the wilderness: The quest for true belonging and the courage to stand alone*. Random House.

Burt, R. S. (2005). *Brokerage and Closure: An Introduction to Social Capital.* Oxford University Press.

Butler, R. N. (1963). The life review: An interpretation of reminiscence in the aged. *Psychiatry,* 26(1), 65–76.

Carstensen, L. L., Fung, H. H., & Charles, S. T. (2003). Socioemotional selectivity theory and the regulation of emotion in the second half of life. *Motivation and Emotion*, 27(2), 103–123.

Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M., & Charles, S. T. (1999). Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity. *American Psychologist,* 54(3), 165–181. https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.3.165

Catmull, E., & Wallace, A. (2014). *Creativity, Inc.: Overcoming the unseen forces that stand in the way of true inspiration*. Random House.

Clutterbuck, D. (2004). *Everyone needs a mentor: Fostering talent in your organisation*. CIPD Publishing.

Conger, J. A., & Fulmer, R. M. (2003). Developing your leadership pipeline. *Harvard Business Review*, 81(12), 76–84.

Covey, S. R. (1989). The 7 habits of highly effective people. Free Press.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Drucker, P. F. (2007). *The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done*. HarperBusiness.

Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383.

Ericsson, K. A., Charness, N., Feltovich, P. J., & Hoffman, R. R. (Eds.). (2006). *The Cambridge Handbook of Expertise and Expert Performance*. Cambridge University Press.

Erikson, E. H. (1950). *Childhood and society*. Norton.

Erikson, E. H. (1982). *The Life Cycle Completed*. W. W. Norton & Company.

Fernandes, D., Lynch Jr, J. G., & Netemeyer, R. G. (2014). Financial literacy, financial education, and downstream financial behaviors. *Management Science*, 60(8), 1861–1883.

Ferris, G. R., Treadway, D. C., Perrewé, P. L., Brouer, R. L., Douglas, C., & Lux, S. (2005). Political skill in organizations. *Journal of Management*, 31(6), 747–770.

Frank, R. H. (2007). *Falling behind: How rising inequality harms the middle class.* University of California Press.

Frankl, V. E. (1985). *Man's search for meaning*. Washington Square Press.

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.

Goleman, D. (2006). *Social intelligence: The new science of human relationships*. Bantam.

Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology,* 78(6), 1360–1380.

Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. SAGE Publications.

Heifetz, R., & Linsky, M. (2002). *Leadership on the line: Staying alive through the dangers of leading*. Harvard Business Press.

Hershey, D. A., Jacobs-Lawson, J. M., McArdle, J. J., & Hamagami, F. (2007). Psychological foundations of financial planning for retirement. *Journal of Adult Development*, 14(1), 26–36.

Higgins, M. C., & Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective. *Academy of Management Review,* 26(2), 264–288. https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378023

Hira, T. K., & Loibl, C. (2005). Understanding the impact of employer-provided financial education on workplace satisfaction. *Journal of Consumer Affairs,* 39(1), 173–194. https://doi.org/10.1111/j.1745-6606.2005.00009.x

Ibarra, H., & Hunter, M. (2007). How leaders create and use networks. *Harvard Business Review*, 85(1), 40–47.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). *Strategy maps: Converting intangible assets into tangible outcomes*. Harvard Business Press.

Kegan, R., & Lahey, L. L. (2009). *Immunity to change: How to overcome it and unlock potential in yourself and your organization*. Harvard Business Press.

Kessler, D. (2020). Finding meaning: The sixth stage of grief. Scribner.

Kim, J. E., & Moen, P. (2002). Retirement transitions, gender, and psychological well-being: A life-course, ecological model. *The Journals of Gerontology: Series B*, 57(3), P212–P222. https://doi.org/10.1093/geronb/57.3.P212

Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2015). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development (8th ed.).* Routledge.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2012). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations (5th ed.).* Jossey-Bass.

Levinson, D. J. (1978). *The seasons of a man's life. Ballantine Books*.

London, M. (2003). *Job feedback: Giving, seeking, and using feedback for performance improvement* (2nd ed.). Psychology Press.

Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2011). *Financial literacy and planning: Implications for retirement wellbeing*. National Bureau of Economic Research Working Paper, No. 17078. https://doi.org/10.3386/w17078

Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2014). The economic importance of financial literacy: Theory and evidence. *Journal of Economic Literature,* 52(1), 5–44.

Malkiel, B. G. (2015). *A random walk down Wall Street: The time-tested strategy for successful investing*. W. W. Norton & Company.

Mark, G., Gudith, D., & Klocke, U. (2008). *The cost of interrupted work: More speed and stress.* In Proceedings of the SIGCHI conference on human factors in computing systems.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it.* Jossey-Bass.

McAdams, D. P., & de St. Aubin, E. (1992). A theory of generativity and its assessment through self-report, behavioral acts, and narrative themes in autobiography. *Journal of Personality and Social Psychology,* 62(6), 1003–1015. https://doi.org/10.1037/0022-3514.62.6.1003

McCall, M. W., Lombardo, M. M., & Morrison, A. M. (1988). *The lessons of experience: How successful executives develop on the job.* Lexington Books.

Merton, R. C. (2014). The crisis in retirement planning. *Harvard Business Review,* 92(7/8), 43–50.

Neff, K. D. (2011). *Self-compassion: The proven power of being kind to yourself.* William Morrow.

Newport, C. (2016). *Deep work: Rules for focused success in a distracted world.* Grand Central Publishing.

OECD. (2020). *OECD/INFE 2020 International Survey of Adult Financial Literacy*. OECD Publishing.

Petkoska, J., & Earl, J. K. (2009). Understanding the influence of demographic and psychological variables on retirement planning. *Psychology and Aging*, 24(1), 245–251.

Prensky, M. (2001). Digital natives, digital immigrants. *On the Horizon*, 9(5), 1–6.

Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy.* Houghton Mifflin.

Rosenberg, M. B. (2003). *Nonviolent communication: A language of life*. Puddle Dancer Press.

Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality,* 9(3), 185–211. https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG

Schlossberg, N. K. (2004). *Retire smart, retire happy: Finding your true path in life.* APA Life Tools.

Siegel, D. J. (2010). *The mindful brain: Reflection and attunement in the cultivation of well-being*. W. W. Norton & Company.

Siegel, D. J. (2012). *The developing mind: How relationships and the brain interact to shape who we are*. Guilford Press.

Sternberg, R. J. (1998). A balance theory of wisdom. *Review of General Psychology,* 2(4), 347–365. https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.4.347

Stone, D., & Heen, S. (2014). *Thanks for the feedback: The science and art of receiving feedback well.* Viking.

Toffler, A. (1980). The third wave. Bantam Books.

Yura, H., & Walsh, M. B. (1967). *The Nursing Process: Assessing, Planning, Implementing, Evaluating*. Appleton-Century-Crofts.

Zenger, J. H., & Folkman, J. (2002). *The extraordinary leader: Turning good managers into great leaders*. McGraw Hill.

PROFIL PENULIS

Dr. Damaruci, S.Sos., M.M.

Kesadaran Damaruci mengenai pentingnya persiapan pensiun bagi pekerja sebaiknya dilakukan jauh-jauh hari adalah saat Damaruci sebagai *Training Section Head* pada tahun 2003 yang bertanggung jawab memberikan pembekalan PHK seluruh karyawan di Ahold Indonesia. PHK seluruh karyawan dilakukan akibat skandal laporan keuangan di Chili, untuk memperbaiki laporan keuangan korporasi sehingga seluruh jaringan supermarket di tiga negara yaitu Indonesia, Malaysia dan Thailand di jual. Karyawan yang di PHK diberikan materi pembekalan pengelolaan keuangan. Banyak peserta yang memberikan komentar bahwa materi ini sangat bermanfaat namun sebaiknya materi pengelolaan keuangan ini diberikan saat karyawan baru bukan saat karyawan di PHK.

Damaruci *founder* dan *CEO Life Skill Intelligence Institute* adalah anak ketiga dari delapan bersaudara. Masa bersekolah SD hingga SMP pernah berjualan es mambo, menjadi kuli yang bekerja menurunkan batu bata dari ruang pembakaran, menggembala kambing, menjadi petani, menjadi pemetik dan pemarut kelapa untuk pembuatan minyak kelapa, dan pekerjaan-pekerjaan serabutan lainnya. Saat SMA, untuk membiayai sekolahnya, ia menjadi pedagang asongan, menerima jasa vermak celana panjang, beternak ayam dan lele, hingga buruh bangunan.

Alhamdulillah walau dengan penuh keterbatasan bisa melanjutkan kuliah di Jurusan Kriminologi FISIP UI. Untuk membiayai kuliahnya, Damaruci melakoni beberapa pekerjaan seperti menjadi tenaga interviewer dan pengolah data di berbagai lembaga penelitian baik di dalam maupun di luar kampus, juga menjadi penulis resensi buku di berbagai harian, dan membuka bisnis penyewaan VCD. Semua dilakukan untuk menggapai pendidikan tinggi yang dicita-citakan sejak kecil.

Setelah lulus kuliah, pekerjaan formal pertama adalah menjadi peserta *Manajemen Trainee* (MT) di sebuah perusahaan retail nasional ternama. Setelah mengikuti program MT selama satu tahun dan menjadi lulusan terbaik, jabatan pertama yang dipilih adalah menjadi *Internal Audit Officer*, *Internal Audit Team Leader* lalu *Assistant Store Manager* hingga menjadi *Assistant Training Manager*. Lalu pindah bekerja ke perusahaan retail asing asal Belanda sebagai *Training Section Head*. Kemudian pindah bekerja di grup perusahaan pembiayaan asal Jepang, hingga menjadi *HR Development Division Head* (General Manager) yang membawahi tiga departemen yaitu *Recruitment & Selection, Career Development & Assesment, dan Policy and System Development.*

Setelah itu Damaruci memutuskan untuk menjadi *associate consultant and trainer* dengan spesialisasi *Organization Development* & *Talent Management* di berbagai perusahaan konsultan dan training seperti *Haygroup, People Prime Consulting Group, Duta Bangsa Training Centre, Q-One Consulting,* dan *DSS Consulting*. Disamping itu Damaruci juga mendirikan PT Optimis Solusi Berdaya. Klien konsultasi terkait *Organization Development* & *Talent Management* yang pernah dilayani Damaruci diantaranya Pertamina EP (2012), Kideco Jaya Agung (2013) Pipit Group (2015), Kisel (2017), Agro Boga Utama (2018), PT Kawasan Industri Makassar (2018), LKPP (2018), KSO Surveyor Indonesia; Sucofindo (2019), Pertamina Holding (2020), KCIC (2021-2022), Hutama Karya Infrastuktur (2023), Dapen PLN (2023-2024), dan PT USUI International Indonesia (2023-2024).

Sambil membesarkan empat orang anak, Damaruci juga berhasil menyelesaikan studi jejang magister (S2) di MM Trisakti dan jenjang doktoral (S3) di Manajemen SDM UNJ. Kegiatan lain Damaruci saat ini adalah menjadi dosen dan asesor BNSP, menjadi ketua RT, menjadi ketua komite sekolah, menjadi anggota berbagai asosiasi, juga menjadi pengelola sejumlah kios sebagai pasif income.

Damaruci telah menulis beberapa judul buku yaitu "Memimpin dengan Filosofi Koki" ; "Sukses dengan Filosofi Dongkrak" ; "Leadership for Life" ; "17 Kebodohan Koruptor" ; "*Life Skill Intelligence Smart and Synergic Way to Happiness*" "Nyali dan Kepemimpinan" ; "Salah Kaprah Memahami Percaya Diri" ; "Menjadi Manager SDM Bernyali" ; "Transformasi, Manajemen SDM di Era Digital" ; "Lifepreneurship: Personal Culture to Build Your Destiny" ; "Self Confidence-Management & Human Intelligence" ; "Learning Method for Building Self-confidence Character" ; "Support System Membangun Percaya Diri" ; "5 Bahan Baku Percaya Diri" ; "Self-Awareness First, Then Self Confidence" ; "Teori-Teori Pengembangan Kepercayaan Diri" ; "The Wisdom of Happiness: Your Ultimate Guide to Life Skill Intelligence" ; "SIPOC dan Transformasi Peran Manager SDM menjadi Strategic Business Partner".

Dr. Nur Hasan Kurniawan S.E., M.M., CRGP, AMRP (Nanang)

Nur Hasan Kurniawan adalah tokoh visioner dalam upaya reformasi dana pensiun Indonesia, yang memadukan keahlian akademis, pengalaman industri, dan kontribusi regulasi untuk membangun sistem pensiun yang inklusif dan berkelanjutan. Sebagai Ketua Umum Asosiasi DPLK 2019–2023 dan pendiri DSS Consulting, ia aktif mendorong peningkatan literasi keuangan, diversifikasi investasi, serta pengembangan ekosistem digital bagi pensiun sukarela. Visi besarnya tertuang dalam Peta Jalan Dana Pensiun Nasional 2024–2028, yang menargetkan kontribusi dana pensiun hingga 20% terhadap PDB menuju Indonesia Emas 2045.

Nur Hasan Kurniawan: Turut Merancang Dana Pensiun Masa Depan Indonesia

Di dunia keuangan yang sering dikuasai oleh bank besar, investasi, dan asuransi, ada satu sektor yang nyaris luput dari sorotan: dana pensiun. Padahal, sektor ini menyimpan peran penting dalam menjamin masa depan jutaan pekerja. Di tengah sunyinya perhatian publik, sosok Nur Hasan Kurniawan muncul sebagai arsitek perubahan—membangun fondasi yang kokoh untuk dana pensiun yang inklusif, kuat, dan berkelanjutan.

Nur Hasan Kurniawan: Akademisi, Praktisi, dan Penghubung Ekosistem

Nur Hasan Kurniawan bukanlah nama baru dalam industri keuangan. Ia meraih gelar doktor dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dari Universitas Negeri Jakarta. Namun, kariernya melangkah jauh melampaui kampus.

Nur Hasan Kurniawan saat ini mendirikan dan menjabat sebagai *Managing Partner* di DSS Consulting, di mana ia banyak terlibat dalam asistensi strategis untuk dana pensiun, asuransi, dan institusi keuangan

lainnya. Selain itu, ia pernah menduduki posisi penting sebagai Komisaris Independen di beberapa perusahaan asuransi jiwa dan dana pensiun, seperti di Asuransi Zurich General Takaful Indonesia, Heksa Solution Insurance dan DPLK Bank BJB.

Keterlibatannya di sektor regulasi juga patut diapresiasi. Nur Hasan aktif mendampingi lembaga pemerintah dalam menyusun kebijakan terkait dana pensiun dan perlindungan sosial. Ia adalah sosok yang bisa duduk bersama para direktur utama lembaga keuangan, sekaligus memahami kebutuhan pekerja biasa yang menanti masa pensiun yang layak.

Pada 2019, langkahnya semakin diperkuat ketika ia terpilih sebagai Ketua Umum Asosiasi Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) periode 2019–2023. Di sini, ia bukan hanya pemimpin administratif, tapi motor penggerak perubahan.

Nur Hasan Kurniawan: Upaya Mengubah Dana Pensiun Jadi Pilar Ekonomi

Saat berbicara di forum-forum nasional, Nur Hasan kerap menyoroti fakta mencengangkan: kontribusi aset dana pensiun terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia hanya sekitar 6–7%, jauh dari ideal. Bandingkan dengan negara seperti Korea Selatan yang bisa mencapai lebih dari 30%.

Nur Hasan Kurniawan menyadari bahwa akar masalahnya adalah kombinasi dari rendahnya literasi keuangan, keterbatasan akses, dan struktur investasi yang terlalu konservatif. Oleh karena itu, ia memimpin berbagai inisiatif untuk:

- Meningkatkan literasi pensiun lewat kampanye publik dan edukasi massal
- Mendorong diversifikasi instrumen investasi, dari dominasi deposito ke saham, EBA, dan reksa dana
- Membangun ekosistem pensiun digital, agar masyarakat informal dan pekerja lepas bisa ikut berpartisipasi

"Dana pensiun bukan cuma untuk mereka yang bekerja di kantor besar. Ini tentang keadilan antar-generasi. Semua orang berhak atas masa tua yang tenang," ujarnya dalam satu wawancara publik.

Nur Hasan Kurniawan: Memetakan Jalan Menuju 2045

Dalam kepemimpinannya di Asosiasi DPLK, Nur Hasan ikut menyusun Peta Jalan Dana Pensiun Nasional 2024–2028, bersama OJK dan pemangku kepentingan lainnya. Visi utamanya: menjadikan dana pensiun sebagai salah satu pilar pertumbuhan ekonomi nasional menuju Indonesia Emas 2045. Strategi itu dibangun di atas empat pilar utama yaitu 1). Penguatan daya saing industry, 2). Pengembangan ekosistem pensiun sukarela, 3). Transformasi digital dan teknologi, 4). Reformasi pengawasan dan tata kelola berbasis risiko. Langkah-langkah ini dijalankan bertahap mulai 2024 hingga 2028, dengan target menjadikan dana pensiun berkontribusi hingga 20% terhadap PDB nasional.

Nur Hasan Kurniawan: Sosok yang Tak Hanya Bicara, Tapi Bergerak

Apa yang membuat Nur Hasan Kurniawan istimewa bukan hanya gelar akademik atau jabatan formalnya. Ia mampu menyatukan dunia teori, praktik, dan kebijakan dalam satu visi yang konsisten: dana pensiun untuk semua.

Nur Hasan Kurniawan mengerti bahasa regulator, tapi juga bisa menjelaskan pentingnya pensiun kepada pedagang pasar atau driver ojek online. Ia paham rumitnya struktur investasi, namun tetap membumi dalam menata kebijakan. Dalam sebuah seminar, Nur Hasan pernah berkata, "Masa tua itu pasti. Tapi masa tua yang sejahtera harus direncanakan. Dan itulah yang sedang kami bangun bersama."

Nur Hasan Kurniawan: Warisan yang Tak Terlihat, Tapi Terasa

Dana pensiun adalah dunia yang sunyi. Tak banyak yang membicarakannya, apalagi menggelutinya. Tapi ketika waktunya tiba—

saat kita menua, tak lagi produktif, dan mulai menghitung hari—di situlah kerja tokoh seperti Nur Hasan Kurniawan menjadi nyata.

Nur Hasan Kurniawan mungkin bukan nama yang sering tampil di media. Tapi kelak, jutaan orang bisa hidup tenang di masa tua berkat sistem yang ia bantu rancang hari ini

Riwayat Pendidikan:

S1 - Sarjana Ekonomi, Ekonomi Bisnis, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1998

S2 - Magister Manajemen, Konsentrasi Manajemen Pasar Modal, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2003

S3 - Doktor, Ilmu Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pasca Sarjana, Universitas Negeri Jakarta, 2022

Pekerjaan Saat ini:

- Pendiri dan Chairman dari Daya Sinergi Solusi (DSS) Consulting
- Dewan Pembina – Lembaga Sertifikasi Pendidikan Dana Pensiun Indonesia (LSPDP)
- Komisaris Independen – Zurich General Takaful Indonesia
- Komisaris Independen – Heksa Solution Insurance
- Dosen Tetap – Nusa Putra University, Program S2 Manajemen - Sukabumi
- Ketua Dewan Pengawas cq Pengawas Independen – DPLK Bank Jabar (BJB)

Pengalaman Kerja

- 2022-2024 - CEO APACInsurtech Indonesia
- 2019-2023 – Ketua Umum Asosiasi DPLK
- 2012-2019 – Wakil Ketua Umum Asosiasi DPLK
- 1999-2016 – *Chief Employee Benefit* - Manulife Indonesia (termasuk ketua pengurus DPLK Manulife Indonesia)

Dr. Enkky Sasono Anas Wijaya, S.Sos., ST. MM

Enkky Sasono Anas Wijaya mantan Direktur Human Capital & Transformasi PT Jasa Marga, lahir dan menghabiskan masa remajanya di kota Pahlawan Surabaya, sosok yang lebih akrab dipanggil soni - nama panggilan semasa kecil -, merupakan anak terakhir dari 5 bersaudara, yang tumbuh dalam lingkungan sederhana. Kebahagiaan bersama Ayah tercinta yang hanya menemaninya sampai kelas 2 SMP, harus melanjutkan kehidupan bersama Ibunda yang berprofesi sebagai penjahit baju.

Rasa sedih ditinggal sang Ayah, tidak membawanya terlarut dalam kesedihan, karena harus bergulat menjalani realita kehidupan serta kebahagiaan bersama keluarga dan teman remajanya semasa itu, secara perlahan menghilangkan kesedihan. Setelah usia dewasa - entah kapan persisnya, barulah menyadari hikmah dari kepergian almarhum Ayah yang terasa "lebih awal". Ada beribu hikmah untuk menghadirkan rasa syukur dan kebahagiaan dalam setiap peristiwa kehidupan. Perjalanan hijrah ke Jakarta sekitar tahun 1990, ketika usia beranjak dewasa, dengan sejuta harapan menyongsong masa depan yang lebih baik.

Mengawali perjalanan karir sebagai karyawan operasional di BUMN di saat masih kuliah semester akhir Universitas Airlangga, Surabaya. Beberapa posisi strategis pernah diembannya, baik pada holding maupun pada grup perusahaan. *Operation & Finance Senior Advisor Marga Net One, Ltd, Bangladesh* (2004-2007), Senior Manager SDM & Umum Regional Surabaya (2007-2009), *General Manager Community Development Program* (2010-2011), *Vice President Development Center* (2012-2015), Direktur Keuangan dan Operasi PT Ismawa Trimitra (2015-2017), Direktur Utama PT Jasa Marga Bali Tol (2018-2019), dan terakhir mengemban posisi Direktur Human Capital & Transformasi PT Jasa Marga (2020-2021).

Kecintaan pada dunia *learning and people development* sejak masa usia muda dan berlanjut saat kuliah, dan hingga saat ini, seolah tidak ada habisnya untuk diekplorasi, terlebih dengan kemajuan teknologi saat ini. Kegiatan training, diskusi, seminar, dan aktivitas pembelajaran lainnya, serasa berbagi kebahagiaan bersama orang lain.

Menjalani masa pensiun sebagai pengajar pada program pascasarjana Universitas Panca Bhakti-Pontianak, serta beberapa kali menjadi dosen praktisi dari berbagai Universitas Negeri dan Swasta, serta menjadi narasumber kegiatan pembelajaran lainnya.

Dr. Ir. Harry Wiyanto, MBA., MM

Harry Wiyanto selain sebagai akademisi, juga memiliki pengalaman panjang sebagai praktisi di bidang Pemasaran di beberapa perusahaan besar di Indonesia, dan aktif memberikan pelatihan-pelatihan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, Pemasaran dan Penjualan.

Harry Wiyanto lahir di Jakarta pada tahun 1965. Ia memperoleh gelar Sarjana Teknologi Pangan dan Gizi dari Fakultas Teknologi Pertanian, Institut Pertanian Bogor dengan predikat Sangat Memuaskan pada tahun 1987. Harry Wiyanto selanjutnya mendapatkan gelar *Master of Business Administration* dari *Institute of Business and Management Labora* pada tahun 1992, Magister Manajemen dari Sekolah Tinggi Manajeman Labora pada tahun 1995, dan menyelesaikan Doktor di bidang Ilmu Manajemen pada Universitas Negeri Jakarta sebagai lulusan terbaik pada tahun 2020.

Pengalaman kerja Harry Wiyanto pernah menjabat sebagai Product Manager di PT Helios Arya Putra (Kalbe Group) thn 1988 sd 1991, Marketing Manager di PT Trebor Indonesia (Cadburys Group) thn 1991 sd 1997, dan Trade Marketing Group Manager di PT Delta Djakarta, tbk thn 1997 sd 2020.

Harry Wiyanto sebagai Dosen Tetap Prodi S1 Ilmu Manajemen dan S2 Magister Manajemen di Sekolah Tinggi Manajemen Labora sejak 1992.Selain sebagai Dosen Tetap, juga sebagai Wakil Ketua 3 Bidang Pemasaran dan Kerjasama sejak thn 2021; dan juga sebagai Kepala Prodi S2 Magister Manajemen sejak thn 2025.

Organisasi yang aktif diikuti yaitu Ikatan Doktor Alumni UNJ (IKADA UNJ), Forum Komunikasi Dosen (FKD), Forum Komunikasi Polisi dan Masyarakat Cerdas RI (FKPMC).

Dalam perjalanannya sebagai akademisi dan praktisi, Harry Wiyanto dikenal sebagai sosok yang memiliki kepedulian tinggi terhadap pengembangan kompetensi sumber daya manusia, terutama dalam

menyiapkan transisi karier menuju masa pensiun yang bermakna. Ia memandang bahwa masa pensiun tidak boleh diperlakukan sebagai akhir dari produktivitas, melainkan sebagai titik awal untuk kontribusi yang lebih bebas dan bermakna. Dengan latar belakang akademik dan pengalaman profesional yang luas, Harry kerap mengaitkan pentingnya literasi pensiun dengan kesiapan mental, spiritual, dan finansial, serta perlunya membangun identitas baru yang selaras dengan nilai dan potensi diri.

Melalui berbagai pelatihan dan kuliah, Harry Wiyanto mendorong mahasiswa dan peserta pelatihannya untuk memahami konsep *life after career* sebagai fase kehidupan yang harus dirancang dengan sadar dan strategis. Ia menekankan pentingnya membangun portofolio kontribusi, baik melalui wirausaha sosial, aktivitas komunitas, maupun pengembangan pribadi yang berkelanjutan. Bagi Harry Wiyanto, pendidikan manajemen tidak hanya berhenti pada peningkatan kinerja organisasi, tetapi juga menyentuh aspek-aspek kemanusiaan dalam siklus kehidupan kerja. Komitmen inilah yang menjadikan kontribusinya relevan dalam upaya membentuk paradigma baru tentang pensiun yang aktif, sejahtera, dan bermartabat.

Dr. Agus Winardono, SE., MM

Agus Winardono adalah tokoh penting dalam manajemen sumber daya manusia di Indonesia, khususnya melalui perannya sebagai Direktur Human Capital PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) sejak Januari 2021. Agus Winardono menempuh pendidikan Sarjana Ekonomi di Universitas Krisnadwipayana dan meraih gelar Magister Manajemen dari Sekolah Tinggi Manajemen PPM. Dengan pengalaman karier lebih dari 30 tahun di berbagai posisi strategis di BRI—termasuk dalam bidang audit internal dan manajemen regional—Agus Winardono membangun reputasi sebagai pemimpin yang tidak hanya kompeten dalam pengelolaan SDM, tetapi juga berintegritas tinggi. Keahliannya tidak terbatas pada aspek administratif, melainkan juga pada pengembangan nilai dan karakter SDM jangka panjang.

Sebagai arsitek transformasi *human capital* di BRI, Agus Winardono memandang bahwa pengelolaan SDM yang unggul harus bersifat holistik dan berkelanjutan, termasuk dalam menyiapkan para pegawai menuju masa pensiun. Ia menekankan pentingnya literasi pensiun sebagai bagian integral dari siklus hidup karier karyawan. Bagi Agus Winardono, program pensiun bukanlah sekadar urusan keuangan semata, tetapi tentang kesiapan psikologis, sosial, dan produktivitas seseorang ketika memasuki fase pasca-kerja. Maka dari itu, di bawah kepemimpinannya, BRI mulai mengembangkan pendekatan pembekalan pensiun berbasis human capital strategy—dengan fokus pada transisi identitas, kesiapan finansial, dan penguatan peran pasca-purna tugas.

Agus Winardono memahami bahwa salah satu tantangan besar dalam dunia kerja adalah rendahnya literasi pensiun, baik di kalangan pegawai muda maupun senior. Oleh karena itu, ia mendorong penguatan edukasi pensiun sejak dini, agar setiap insan BRI mampu merancang masa pensiun secara proaktif, terencana, dan bermakna. Dalam beberapa inisiatif internal, ia mendukung pengembangan modul

pelatihan pensiun berbasis keterampilan kewirausahaan, pengelolaan aset, serta perencanaan gaya hidup sehat dan aktif di masa tua. Ini sejalan dengan visi BRI yang tidak hanya membina pegawai selama masa kerja, tetapi juga mendampingi mereka dalam menjalani kehidupan produktif setelah pensiun.

Kepemimpinan Agus Winardono menunjukkan bahwa keberhasilan sebuah institusi tidak hanya diukur dari kinerja saat ini, tetapi juga dari bagaimana ia mempersiapkan masa depan seluruh ekosistem SDM-nya, termasuk masa pensiun. Ia percaya bahwa organisasi yang unggul adalah organisasi yang peduli terhadap siklus hidup penuh setiap individu, dari rekrutmen hingga pensiun. Dengan pendekatan yang inklusif dan berbasis empati ini, Agus Winardono berhasil menjadikan human capital sebagai kekuatan strategis yang berkontribusi pada keberlanjutan kinerja dan legacy organisasi—menjadikan pensiun bukan sebagai akhir, tetapi sebagai awal baru yang penuh makna.