

MEDIA KOMUNIKASI  
PENGGIAT SDM INDONESIA

# Human Capital

INSIGHT



Powered by **FHCI**

EDISI 2 | AGUSTUS 2020



INDONESIA  
75  
MAYU

**MEMBANGUN  
SDM UNGGUL  
MELALUI AKHLAK  
BUMN**

**PERINGATAN HUT KE-75  
KEMERDEKAAN RI  
TETAP HIKMAT  
DI TENGAH PANDEMI**

**YUK INTIP TRANSFORMASI  
HUMAN CAPITAL BUMN  
DI ERA DIGITAL**





# Daftar Isi **Human Capital** INSIGHT

EDISI 2 AGUSTUS 2020



# 12

**LIPUTAN KHUSUS**  
Mencari Talenta Muda  
Melalui Rumah BUMN

# 6



## TOPIK UTAMA

## Membangun SDM Unggul Melalui AKHLAK BUMN

### 4 LENSA

Pembentangan Bendera Merah Putih  
Di Dalam Kereta Api

### 24 GALERI FOTO

### 14 LIPUTAN KHUSUS

Mewujudkan BUMN yang Inklusif

### 25 INFOGRAFIS

Tips Wawancara Kerja Secara Virtual

### 16 SOSOK

Nasrul Fuad

### 26 TEKNO - HC

Yuk Intip Transformasi *Human Capital* BUMN di era Digital

### 18 CEO INSIGHT ON HC

Optimisme Angkasa Pura II Hadapi Pandemi

### 28 BINGKAI CERITA

Peringatan HUT ke-75 Kemerdekaan RI  
Tetap Hikmat di Tengah Pandemi

### 20 BERITA TERKINI

Membangun Agility untuk Generasi Organisasi Korporasi  
Berikutnya

### 30 HIBURAN

Komprehensif dengan Teori

### 23 SERBA-SERBI

4 Kiat Jadi Pengusaha UMKM *Go Online*

### 31 KOMIK

### COVER STORY:

Tim SAR Sukoharjo mengibarkan Bendera Merah Putih  
di puncak bukit Gunung Sepikul, Sukoharjo, Jawa Tengah, Sabtu (15/8/2020).  
ANTARA FOTO/Mohammad Ayudha/hp.



<b>Penerbit</b>	: Forum Human Capital Indonesia (FHCI)
<b>Pembina</b>	: Alex Denni (Deputi SDM & IT), Herdy Harman (Ketua Umum FHCI)
<b>Pemimpin Redaksi</b>	: Nina Kurnia Dewi
<b>Wakil Pemimpin Redaksi</b>	: Sofyan Rohidi
<b>Redaktur</b>	: Nanang Marjianto, Dharma Syahputra, Hadjar Seti Adji, Dian Purwaningrum
<b>Konsultan Media</b>	: Perum LKBN Antara

# Memperkuat AKHLAK BUMN



**SOFYAN ROHIDI**  
Wakil Pemimpin Redaksi

**P**andemi *corona virus disease* (COVID-19) telah membawa dampak serius bagi kondisi perekonomian nasional. Bahkan ancaman resesi yang dialami sejumlah negara, kini juga membayangi bangsa Indonesia.

Pemerintah pun ditantang untuk bisa bergerak lebih cepat dalam mengambil berbagai keputusan dan kebijakan yang tepat untuk memulihkan kondisi ekonomi. BUMN menjadi salah sektor yang ditetapkan untuk ikut serta dalam Program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN). Selain dalam penanganan COVID-19, BUMN juga diminta menjadi *role model* sebagai dalam penerapan protokol kesehatan dan kewaspadaan COVID lainnya.

Dalam upaya meningkatkan kinerja BUMN dan turut memperkuat perekonomian nasional, Menteri BUMN Erick Thohir telah menetapkan logo baru Kementerian BUMN, dan mencanangkan nilai utama Kementerian BUMN dan seluruh BUMN (*core value*), yakni AKHLAK.

AKHLAK merupakan kepanjangan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Prinsip dan nilai utama tersebut kemudian diimplementasikan oleh masing-masing perusahaan BUMN.

Nilai-nilai inti AKHLAK diharapkan tidak sekadar tumbuh tetapi akarnya kokoh sehingga akan menjadi perekat dan pemersatu para insan di seluruh BUMN.

Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan BUMN harus melakukan sosialisasi dan internalisasi nilai inti AKHLAK tersebut di masing-masing korporasi. Internalisasi nilai AKHLAK harus dimulai dari diri masing-masing insan BUMN.

Jika nilai AKHLAK ini sudah menjadi budaya seluruh Insan BUMN, diharapkan hal tersebut dapat meningkatkan daya saing seluruh perusahaan BUMN, dan terciptanya harapan BUMN sebagai Pabrik Talenta, serta lahirnya talenta muda dan SDM Unggul untuk Indonesia.

Talenta-talenta muda berbakat dan berkualitas dari BUMN selanjutnya diperlukan dalam penguatan kegiatan Rumah Kreatif BUMN, melalui "Program CEO Muda Rumah BUMN". Program ini merupakan wujud dan pengayaan dari program yang diinisiasi oleh Kementerian BUMN dalam membangun dan mengembangkan UMKM, sekaligus menjadi tempat berkumpulnya para milenial kreatif.

Program CEO Muda Rumah BUMN ini juga memberi kesempatan berkolaborasi bagi para talenta muda yang dipersiapkan menjadi calon pemimpin masa depan.

Upaya mengembangkan dan meningkatkan kualitas insan BUMN tersebut diharapkan dapat turut membantu memacu kinerja BUMN dalam ikut serta menggerakkan Kembali perekonomian nasional.

Salam sehat untuk Pembaca semua.  
Salam FHCI dan BUMN untuk Indonesia.





### **PEMBENTANGAN BENDERA MERAH PUTIH DI DALAM KERETA API**

*Penumpang mengikuti proses pembentangan bendera Merah Putih di dalam rangkaian KA Serayu di Peron 1 Stasiun Pasar Senen, Jakarta, Senin (17/8/2020). PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta mengajak penumpang kereta api (KA) menjadi saksi pembentangan bendera Merah Putih sepanjang 17 meter di dalam rangkaian KA dan peron stasiun dalam rangka memperingati HUT ke-75 Kemerdekaan RI. ANTARA FOTO/ Aprillio Akbar/wsj.*



Menteri BUMN Erick Thohir dalam peluncuran logo baru Kementerian BUMN di Kantor Kementerian BUMN, Jakarta, Rabu (1/7/2020). ANTARA/HO-Humas Kementerian BUMN

# Membangun SDM Unggul Melalui AKHLAK BUMN

Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Erick Thohir secara resmi menetapkan AKHLAK sebagai prinsip dan nilai utama (*core value*) BUMN pada 1 Juli 2020.



**A**KHLAK, yang merupakan kepanjangan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, adalah nilai inti dan semangat baru di lingkungan Kementerian BUMN.

“Saya menetapkan AKHLAK sebagai **core value**, bukan *lips service*. Kalau kita bekerja ada **core value**, ini akan membuat kita kuat,” ujar Menteri Erick.

Prinsip dan nilai utama (**core value**) BUMN tersebut dirumuskan menggunakan pendekatan penelarasan dan kombinasi antara

arahan dari Menteri BUMN (**top down**) dengan nilai-nilai yang ada (**values existing**) di BUMN (**bottom up**).

Deputi SDM dan TI Kementerian BUMN Alex Denni mengatakan, ketika Menteri BUMN Erick Thohir memberikan mandat untuk mengakselerasi transformasi SDM (**human capital**) BUMN, diharapkan bahwa transformasi tersebut tujuannya bukan sekadar menjadikan BUMN memiliki daya saing untuk bertempur di arena global namun juga diharapkan BUMN dapat menjadi pabrik talenta.



Deputi SDM dan TI Kementerian BUMN, Alex Denni. (Foto: Dok. Istimedia)



Kementerian BUMN meluncurkan logo baru pada Rabu (1/7) yang menjadi simbolisasi dari visi dan misi kementerian maupun seluruh BUMN dalam menatap era kekinian yang penuh tantangan sekaligus kesempatan. ANTARA FOTO/Aprillio Akbar/nz



Kick off AKHLAK di lingkungan PT Angkasa Pura II yang dipimpin Presdir AP II Muhammad Awaluddin. (Foto: Dok. Angkasa Pura II)

"Kenapa? karena bangsa Indonesia perekonomiannya semakin besar dan terus tumbuh, namun kekurangan talenta. Diharapkan BUMN-nya kuat dan para talentanya bisa 'diekspor' menjadi talenta-talenta untuk membangun bangsa Indonesia secara bersama-sama," kata Alex Denni.

Sebelum BUMN menjadi eksportir talenta, tentunya BUMN mesti memastikan bahwa talenta yang dimiliki betul-betul mempunyai kultur budaya dan kinerja yang baik sehingga kemudian layak disebut sebagai eksportir talenta SDM unggul.

Selama ini BUMN merupakan unit yang berdiri sendiri-sendiri (**stand alone**), sehingga perlu membangun

sendiri kapabilitasnya. Pada saat yang sama, Kementerian BUMN juga harus berperan sebagai pemegang saham aktif atau **active shareholder**.

Sebagai **active shareholder**, kata Alex Denni, Kementerian BUMN memberikan arahan-arahan pemegang saham mengenai apa yang harus dilakukan oleh masing-masing BUMN.

Kondisi BUMN Indonesia saat ini masih beragam kualitasnya, ada yang maju pesat tetapi ada pula yang masih bergerak mengejar ketertinggalan. Karena itu, perlu ada upaya untuk melakukan akselerasi agar kualitas dari BUMN-BUMN itu relatif tidak terlalu jauh perbedaannya.





Menteri BUMN Erick Thohir melalui kedua wakil menterinya sudah melakukan strategi konsolidasi bisnis di mana bisnis akan dikelola secara lebih intens dalam klaster-klaster yang akan mendukung sebuah ekosistem (*value chain*).

Untuk mempercepat proses mendukung strategi bisnis ini, di sisi SDM juga terus mengubah perannya dari sekadar pemegang saham aktif menjadi arsitek strategis. Melalui arsitektur dan desain yang seragam akan membuat masing-masing BUMN bisa bergerak lebih cepat, sehingga diharapkan konsolidasi dan transformasi bisnis juga lebih cepat dilakukan.



Pelindo 3 menggelar webinar Internalisasi dan Implementasi *core values* BUMN yakni AKHLAK, Jumat (10/7). (Foto: Dok. Pelindo 3)



PT Pegadaian (Persero) hari ini resmi internalisasi Insan Pegadaian ber-AKHLAK yang menjunjung tinggi nilai-nilai Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif. (Foto: Dok. Pegadaian)

Nantinya, ujar Alex Denni, BUMN akan terkonsolidasi berdasarkan klaster-klaster, dan talenta-talenta BUMN akan sangat mungkin untuk saling mengisi antarklaster, sehingga nilai-nilai dan budaya perusahaan BUMN harus sama.

“Kita memiliki kalimat afirmasi terhadap masing-masing AKHLAK ini. Kalau kita bicara kalimat afirmasi maka kami berharap mungkin di pekan-pekan awal, setiap kali mau **meeting** atau mulai bekerja ada baiknya kalimat afirmasi dari nilai inti tersebut kemudian kita jadikan dasar untuk internalisasi program nilai inti ini,” kata Alex Denni.

Menurut dia, nilai-nilai utama AKHLAK yang diucapkan oleh para mantan menteri BUMN menunjukkan bahwa nilai utama tersebut sudah tumbuh sejak dulu. Tetapi sekarang yang diinginkan bukan sekadar tumbuh tapi akarnya kokoh sehingga akan menjadi perekat dan pemersatu para insan di seluruh BUMN.

**Internalisasi AKHLAK**

Selepas nilai utama AKHLAK BUMN diluncurkan oleh Menteri BUMN Erick Thohir, perusahaan-perusahaan

BUMN melakukan internalisasi nilai utama baru tersebut di masing-masing perusahaan.

Salah satunya BUMN karya yakni Hutama Karya, yang melakukan internalisasi tata nilai utama perusahaan sejalan dengan nilai-nilai yang telah digagas oleh Menteri BUMN, Erick Thohir melalui pedoman budaya kerja di seluruh BUMN.

Direktur Human Capital & Legal Hutama Karya, Muh. Erry Sugiharto mengatakan bahwa AKHLAK menjadi pedoman dalam berperilaku bagi seluruh insan Hutama Karya yang wajib ditaati sebagai bentuk semangat BUMN dan Hutama Karya untuk mewujudkan Indonesia Maju.

Dengan begitu nilai budaya perusahaan tersebut harus diketahui, dipahami, dimengerti dan diimplementasikan seluruh insan Hutama Karya sebagai pedoman dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Direktur Human Capital & Legal Hutama Karya, Muh. Erry Sugiharto. (Foto: Dok. Hutama Karya)

Transformasi ini akan terus dikawal oleh para milenial, serta menjadikan seluruh pimpinan dan karyawan Hutama Karya sebagai agen perubahan (**change agent**) sehingga terjadi transformasi budaya di seluruh perusahaan.

Penerapannya sendiri telah dimulai dari **High Level Management** dengan cara menetapkan AKHLAK, sebagai nilai-nilai utama budaya perusahaan melalui Peraturan Direksi, yang juga disampaikan ke seluruh anak perusahaan serta afiliasi Hutama Karya.



Peraturan tersebut kemudian disosialisasikan kepada seluruh karyawan Utama Karya agar menjadi nilai-nilai utama dalam mencapai visi perusahaan, yaitu "**Indonesian Most Valuable Infrastructure Developer**" atau #IMVID, dalam artian menjadi perusahaan pengembang infrastruktur terkemuka di Indonesia.

Sosialisasi yang akan dilakukan adalah sosialisasi secara lisan, tulisan serta digital baik secara **online** maupun **offline** dengan menggandeng seluruh insan Utama Karya di semua **level** terutama kalangan milenial. Nilai AKHLAK BUMN diharapkan memberi sumbangsih nilai budaya bagi para karyawan sebagai identitas dan perekat budaya kerja, sehingga mendukung peningkatan kinerja berkelanjutan.

"Harapannya agar **core value** AKHLAK ini menjadi budaya seluruh insan Utama Karya pada khususnya dan insan BUMN pada umumnya, sehingga ada standardisasi nilai budaya seluruh insan BUMN. Dengan demikian, seluruh perusahaan BUMN mampu meningkatkan daya saing, menjadi pemain global, dan menjadikan BUMN sebagai pabrik talenta," kata Direktur Human Capital & Legal Utama Karya, Muh. Erry Sugiharto.

### Selaras Pancasila

Ketua Yayasan Karakter Pancasila Zaim Uchrowi menilai bahwa nilai utama AKHLAK sudah sesuai dan selaras dengan nilai-nilai Pancasila, karena AKHLAK telah mencakup nilai karakter spiritualitas, intelektualitas, fisik dan mentalitas, serta emosi sosial yang merupakan esensi dari lima sila Pancasila.

Dia juga menekankan pentingnya kunci utama internalisasi nilai utama AKHLAK agar berkelanjutan, yakni para pimpinan BUMN harus memberikan contoh, agar internalisasi nilai tersebut dapat berjalan dengan baik.

Selain itu di setiap bagian diperlukan tim inti atau tunas-tunas yang terus-menerus mengawal internalisasi serta menyebarkan nilai inti AKHLAK tersebut di masing-masing BUMN.

"Kalau hal tersebut ada, di mana internalisasi dilakukan di semua lini BUMN, maka nilai-nilai yang baik ini akan dapat dijaga dan dilaksanakan dengan sangat praktis dalam kehidupan sehari-hari, baik itu di kantor maupun di rumah," kata Zaim Uchrowi.



Ary Ginanjar (Foto: Dok. Istimewa)

Dia berharap internalisasi dan penerapan **core value** AKHLAK dapat segera terwujud dengan baik, serta memberikan dampak yang nyata sehingga menjadikan BUMN-BUMN di Tanah Air semakin sehat dan maju dalam bersaing hingga kancah global.

### Hindari Kesalahan

Sementara itu, pakar **human capital** Ary Ginanjar mewanti-wanti agar para pimpinan BUMN tidak terperangkap dalam empat kesalahan besar ketika melakukan internalisasi nilai utama AKHLAK.

Kesalahan pertama, yakni internalisasi nilai inti hanya dilakukan di permukaan di mana internalisasi tersebut hanya terjadi di area fisik tapi tidak masuk hingga ke dalam diri para individu.

Kedua, internalisasi hanya dilakukan melalui pendekatan intelektual. Akibatnya nilai utama AKHLAK hanya menjadi kognitif tapi tidak menjadi sikap, padahal dari elemen-elemen nilai tersebut AKHLAK akan menjadi sebuah penilaian bagi seluruh karyawan BUMN.

Kesalahan ketiga yakni motivasi karyawan masih bersifat fisik, jadi ketika dibicarakan AKHLAK tidak terjadi sinkronisasi dalam sosial

emosi karyawan. "Kalau motivasi karyawan masih terjadi pada dimensi transaksional, maka ketika korporasi melakukan internalisasi nilai utama, akan menghadapi penolakan dari karyawan," kata Ary.

Kesalahan terakhir dan paling menghabiskan dana korporasi dalam melakukan internalisasi nilai utama adalah transformasi budaya tanpa transformasi individu.

Korporasi langsung fokus ingin membangun transformasi budaya, tetapi yang diubah hanya organisasi, padahal aspek ini tidak mengalami perubahan. "Sebab yang berubah adalah manusianya, dalam hal ini karyawan korporasi tersebut," kata Ary Ginanjar. \*

# Mencari Talenta Muda Melalui Rumah BUMN



Staf Khusus Menteri BUMN Arya Mahendra Sinulingga. ANTARA FOTO/Rivan Awal Lingga/nz

**Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) membuka kesempatan generasi milenial menjadi *Chief Executive Officer (CEO)* dan *Chief Financial Officer (CFO)* di Rumah BUMN.**

**R**umah BUMN, yang merupakan penguatan program Rumah Kreatif BUMN, memiliki tujuan utama meningkatkan kualitas usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM).

Saat ini, jumlah Rumah BUMN di Sumatera ada 66 unit, Kalimantan 28 unit, Jawa 76 unit, Nusa Tenggara dan Bali 7 unit, serta Maluku dan Papua 17 unit. Ke depan, Rumah BUMN ditargetkan berada di setiap kabupaten/kota.

Terdapat lima fungsi baru Rumah BUMN, yang mempunyai semangat kolaborasi, yakni pengembangan UMKM, satuan tugas tanggap

bencana, program kemitraan dan bina lingkungan (PKBL), pengelolaan *coworking space*, dan pusat kegiatan milenial BUMN.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri BUMN No. S-241/MBU/DSI/08/2020 tertanggal 6 Agustus 2020, Forum Human Capital Indonesia (FHCI) telah ditunjuk sebagai Koordinator merangkap Pelaksana Program Rumah BUMN tersebut.

Staf Khusus Menteri BUMN Bidang Komunikasi Publik Arya Sinulingga dalam diskusi "Sosialisasi CEO Muda Rumah BUMN" di Jakarta, Selasa (11/8/2020) mengatakan



Deputi Sumber Daya Manusia, Teknologi dan Informasi Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Alex Denni dalam webinar di Jakarta, Selasa (11/8/2020). ANTARA/Indriani

Rumah BUMN akan menjadi tempat berkumpulnya BUMN di daerah. Di kabupaten, bisa terdapat 7-10 BUMN.

"Sebenarnya BUMN itu *powerfull*, tapi sayangnya tidak pernah berkoordinasi. Dengan adanya Rumah BUMN ini, memudahkan BUMN berkoordinasi," terang dia.

Lebih lanjut, Arya mengatakan milenial diberi kesempatan menjadi pemimpin Rumah BUMN, karena beberapa alasan yakni ajang kolaborasi talenta muda terbaik BUMN; pengembangan karier talenta muda; dan pengayaan karier program CEO muda.

Tak kalah penting, program ini dirancang meningkatkan semangat nasionalisme talenta muda bekerja untuk Indonesia. "Kita akan mendapatkan talenta muda terbaik melalui program ini," ujar Arya.

Terdapat delapan peran CEO muda di Rumah BUMN yakni mengelola Rumah BUMN Pusat (kelas A); mengoordinasi Rumah BUMN yang ada di provinsi tanggung jawabnya; menyinergikan BUMN untuk berkolaborasi mengelola Rumah BUMN; serta mediator antara BUMN dan tim pelaksana Rumah BUMN.

Kemudian, melaksanakan Forum Dialog Sinergi BUMN; sinergi

antarlembaga regional dan Rumah BUMN; monitoring dan evaluasi program kerja Rumah BUMN; dan melaporkan program kerja kepada OC Rumah BUMN.

### Ajang Kolaborasi

Deputi Sumber Daya Manusia, Teknologi, dan Informasi Kementerian BUMN Alex Denni mengatakan Rumah BUMN menjadi momentum baru bagi BUMN untuk berkolaborasi.

"Keberadaan Rumah BUMN merupakan gagasan yang tepat untuk berkolaborasi memberikan karya terbaik pada bangsa ini," katanya.

Rumah BUMN merupakan wujud pengayaan dari program inisiasi

Sementara itu, Ketua Umum Forum Human Capital Indonesia (FHCI) Herdy Harman menambahkan setiap BUMN dapat mengirimkan maksimal dua nominasi CEO dan CFO muda.

"Untuk kategori CEO, merupakan karyawan aktif BUMN, maksimal berusia 37 tahun pada akhir 2020, minimal pendidikan S1, minimal masa kerja dua tahun, berpengalaman memimpin organisasi, memiliki nilai-nilai utama yakni Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif (AKHLAK)," katanya.

Persyaratan sama juga berlaku untuk jabatan CFO Rumah BUMN. Hanya bedanya, syarat CFO ditambah hanya



Rumah Kreatif BUMN. ANTARA FOTO/Widodo S Jusuf/aww/17

Kementerian BUMN dalam membangun dan mengembangkan UMKM.

Alex menambahkan Rumah BUMN dapat mendukung kinerja UMKM secara efektif di daerah, sekaligus menjadi tempat berkumpul para milenial kreatif.

"Ini merupakan gagasan yang baik, pengelolaan sumber daya yang baik. Rumah BUMN merupakan wadah kolaborasi yang dikoordinasi para CEO milenial. Jadi, para milenial betul-betul diberi kesempatan mengekspresikan kapabilitasnya," jelas dia.

bagi lulusan manajemen keuangan atau akuntansi.

Untuk pendaftarannya, menurut Herdy, dibuka pada pekan ketiga Agustus 2020, seleksi video pekan keempat Agustus, penilaian pekan pertama September, pelatihan pekan kedua dan ketiga September, inagurasi pekan keempat September, serta penempatan CEO dan CFO milenial pada pekan pertama Oktober 2020.

Para CEO dan CFO muda itu nantinya mendapatkan penugasan selama dua tahun.\*

# Mewujudkan BUMN yang Inklusif



Menteri BUMN Erick Thohir (kiri) bertukar dokumen dengan Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah (kanan) saat menandatangani nota kesepahaman bersama antara Kementerian Ketenagakerjaan dengan Kementerian BUMN tentang pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas pada BUMN di Kantor Kementerian Ketenagakerjaan, Jakarta. ANTARA FOTO/Aprillio Akbar/pras.

**A**kses penyandang disabilitas ke dunia kerja masih minim. Mereka kesulitan bekerja di sektor formal karena keterbatasan yang dimilikinya.

Padahal, penyandang disabilitas juga mampu begitu diberikan kesempatan berkarya.

Deputi Sumber Daya Manusia, Teknologi, dan Informasi Kementerian BUMN Alex Denni meminta BUMN melakukan sesuatu jika para penyandang disabilitas belum memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan.

"BUMN jangan berhenti di proses rekrutmen saja, tetapi lewat dana *corporate social responsibility* (CSR) dan fasilitas yang dimiliki, bisa melakukan jemput bola sejak di bangku kuliah atau sekolah, bisa pula memberikan pelatihan sebelum masuk ke dunia kerja," terangnya.

Ia pun meyakini para pimpinan BUMN memiliki komitmen bersama membangun bangsa, yang nondiskriminatif pada mereka dengan keterbatasan.

Alex menjelaskan berdasarkan UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang

Penyandang Disabilitas, mereka berhak memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi.

Menurut dia, calon pekerja disabilitas tidak ingin diistimewakan, namun mereka hanya ingin bekerja sesuai bidang pekerjaan dan kualifikasi yang dimiliki.

Saat ini, terdapat sejumlah pegawai disabilitas di BUMN. Sebut saja, BRI terdapat 97 pegawai, Telkom 60 pegawai, PLN 48 pegawai, PTPN 3 ada 34 pegawai, dan Bank Mandiri 31 pegawai.

## Beri Kesempatan

Staf Khusus Presiden sekaligus Juru Bicara Presiden Bidang Sosial Angkie Yudistia mengatakan Presiden Joko Widodo telah memberikan kesempatan pada penyandang disabilitas untuk berkiprah dalam pembangunan di antaranya dengan menjadikan dirinya sebagai staf khusus presiden.

Ia menjelaskan pencapaian Visi Presiden Jokowi dan Wakil Presiden KH Ma'ruf Amin termasuk di dalamnya melibatkan peran penyandang disabilitas dalam pembangunan adalah wujud pemenuhan hak penyandang disabilitas sesuai UU 8/2016.

"Di antaranya dengan memastikan pemenuhan kuota tenaga kerja penyandang disabilitas yakni satu persen untuk sektor pemerintah dan dua persen untuk sektor swasta," terang Angkie.

Kemudian, perlindungan sosial bagi penyandang disabilitas; penguatan kewirausahaan, UMKM dan Koperasi, bagi penyandang disabilitas; serta peningkatan kesejahteraan bagi penyandang disabilitas.

Ketua Umum Perkumpulan Penyandang Disabilitas Indonesia (PPDI) Gufroni



**Beni Syarif Hidayat**

Direktur SDM dan Umum  
PT PGN Tbk. (Foto: Dok.  
PGN)

Sakaril mengatakan sebanyak 8,56 persen penduduk Indonesia merupakan penyandang disabilitas dan hampir setengahnya merupakan penyandang disabilitas ganda.

"Meski memiliki keterbatasan, para penyandang disabilitas ini tidak berpikir jika dirinya tidak mampu. Jadi, yang menentukan apakah dia mampu atau tidak, adalah mereka sendiri," katanya.

Ia menekankan penyandang disabilitas mempunyai kemampuan setara nondisabilitas, sehingga mempunyai hak mendapatkan pekerjaan yang layak.

"Terbuka luas kesempatan bagi disabilitas untuk berkarier termasuk di BUMN," imbuh Gufroni.

Menurut dia, bisnis hendaklah inklusif dan oleh karenanya, perlu melibatkan dan memberi kesempatan penyandang disabilitas seluas-luasnya.

## Peran BUMN

Direktur SDM dan Umum PT PGN Tbk Beni Syarif Hidayat mengatakan dukungan terhadap pekerja disabilitas antara lain fasilitas perkantoran, yang ramah disabilitas, misal pedestrian yang dilengkapi *guiding block*, lift dengan huruf braile, dan toilet ramah bagi pengguna kursi roda.

"Kami juga berupaya menciptakan budaya perusahaan yang empati dan mendorong rekan kerja dan atasan yang senantiasa mendukung rekan disabilitas untuk selalu berkarya," katanya. Hingga saat ini, tercatat empat pekerja disabilitas ada di PGN.

Beni menambahkan tidak ada perbedaan baik pekerja disabilitas maupun yang tidak. Begitu juga saat proses rekrutmen, pekerja disabilitas disamakan dengan umum.

"Saya nyaman sekali bekerja di PGN, karena di sini memberikan fasilitas yang benar dan bisa dimanfaatkan. Mulai dari komputer hingga akses pejalan kaki untuk penyandang disabilitas," kata Indro Irawan, penyandang tunanetra, yang ditempatkan di posisi *contact center* PGN.\*



FHCI menyelenggarakan Perekrutan Bersama BUMN di Bandar Lampung pada tahun 2019. ANTARA FOTO/ Ardiansyah/foc.


SOSOK

Nasrul Fuad

# Berprestasi di Tengah Keterbatasan







**M**emiliki keterbatasan fisik tidak menghalangi Nasrul Fuad untuk terus berprestasi. Bahkan, karyawan Bank Mandiri tersebut menyabet sejumlah penghargaan.

Sebut saja, juara Indonesia Contact Center Association (ICCA) Platinum Award kategori *Disabilty Support*, juara satu Foto Terbaik edisi Ramadhan yang diselenggarakan Bapekis Mandiri, dan juara dua Videografer edisi Kartini dari MCC Jakarta.

Awalnya, Nasrul yang lahir dengan keterbatasan fisik tidak memiliki lengan, bekerja sebagai pegawai kriya atau magang. Semua tes seleksi magang, yang disamakan dengan calon pegawai lainnya, dilaluinya dengan baik.

“Hari pertama bekerja, saya sangat bahagia. Meski sempat khawatir kedatangan saya dan teman-teman difabel lainnya tidak diterima, tapi Alhamdulillah, dugaan saya meleset, semua bisa menerima, berdiskusi, dan bekerja sama,” kenang dia.

Setelah magang dua tahun, Nasrul mengikuti seleksi karyawan tetap. Ia pun berhasil lulus menjadi karyawan tetap dan saat ini menduduki posisi sebagai pegawai pelaksana staf administrasi.

“Hingga saat ini, saya tidak pernah menerima perlakuan diskriminasi baik

di tempat kerja maupun kehidupan sosial,” tegasnya.

Bekerja di BUMN merupakan pencapaian luar biasa bagi Nasrul. Perusahaan tempatnya bekerja memberikan dukungan penuh. Fasilitas di Bank Mandiri pun bersahabat dengan kondisi difabel.

Ke depan, dia berharap dapat menempati posisi jabatan lebih tinggi lagi. Untuk itu, sembari bekerja, dia melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi dengan mengambil program studi ekonomi.

Ia pun memotivasi rekan-rekannya sesama difabel tetap semangat. Nasrul meyakini meski memiliki keterbatasan, penyandang disabilitas juga memiliki kemampuan, asalkan diberikan kesempatan dan memiliki wadah menunjukkannya.

Deputi Sumber Daya Manusia, Teknologi, dan Informasi Kementerian BUMN Alex Denni mengatakan Kementerian BUMN melalui Program Perekrutan Bersama BUMN 2019, telah mewajibkan seluruh BUMN membuka formasi dan jalur khusus bagi penyandang disabilitas.

“Kita diamanatkan UU Nomor 8 Tahun 2016 untuk memberikan kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas dan kita sebagai BUMN turut memberikan sumbangsih agar mereka dapat memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi,” terangnya.\*

# Optimisme Angkasa Pura II Hadapi Pandemi

Direktur Utama PT Angkasa Pura II (Persero)  
Muhammad Awaluddin



**PT** Angkasa Pura II (Persero) pada Juli 2020 mencatat jumlah penumpang meningkat 143 persen menjadi 1,52 juta orang dibandingkan Juni 2020 yang sekitar 620.000 penumpang.

Peningkatan jumlah penumpang pada bulan lalu itu menjadi harapan sekaligus optimisme Angkasa Pura II untuk bangkit di tengah pandemi COVID-19.

Hingga akhir Agustus 2020, Angkasa Pura II pun memperkirakan jumlah penumpang mampu menembus dua juta orang.

Direktur Utama Angkasa Pura II Muhammad Awaluddin menyatakan optimismenya dalam menghadapi masa adaptasi kebiasaan baru ke depan.

"Dengan tetap berkomitmen menjaga penerapan protokol kesehatan baik untuk operasional perusahaan maupun pelayanan pelanggan, serta ditambah program-program unggulan yang dijalankan Angkasa Pura II, kami makin optimistis ke depannya," katanya.

Awaluddin membeberkan salah satu langkah melayani masyarakat di tengah pandemi COVID-19 adalah dengan program *Safe Travel Campaign: Safe Airport for Safe Travel Experience*.



Penerapan adaptasi kebiasaan baru di Bandara Soekarno Hatta. ANTARA FOTO/Muhammad Iqbal/aww

Angkasa Pura II tidak sulit dalam memasuki masa adaptasi kebiasaan baru yang mengharuskan pembagian waktu kerja dengan dua sistem yang bergantian baik *work from office* (WFO) maupun *work from anywhere* (WFA).

Ia mengungkapkan keberhasilan penerapan *THE GREAT 2020* semakin disempurnakan dengan *core values* BUMN "AKHLAK" yang dicetuskan Menteri BUMN Erick Thohir.

Program kampanye diterapkan di 19 bandara yang dikelola BUMN itu dengan merujuk standar global dari **World Travel & Tourism Council** (WTTC).

"*Safe Travel Campaign* ini diharapkan meningkatkan kepercayaan masyarakat sehingga sektor penerbangan kembali menjadi penggerak utama perekonomian dan pariwisata pada masa adaptasi kebiasaan baru ini," kata Awaluddin.

Keberhasilan Angkasa Pura II yang mulai bangkit pada awal semester dua 2020 ini tak terlepas pula dari program transformasi digital perusahaan melalui *The GREAT 2020*.

*THE GREAT 2020* merupakan akronim dari *Go Global, Resilient in Operation, Enthusiasm in Service, Accelerating in Business, dan Talent Development*.

Sebagai contoh, terkait *Resilient in Operation*, Awaluddin menyebutkan

"*Corporate values* AKHLAK ini menyempurnakan *Corporate Culture Architecture AP2* yang terdiri atas *Basic Belief* yaitu *Committed to Excellence*, lalu *Corporate Values* yaitu AKHLAK, dan *Key Behaviour* yaitu *Performing Delighted Services*. Seluruh *PERFORMers* Angkasa Pura II Group harus menyelaraskan hati, pikiran dan tindakan untuk memberikan pelayanan terbaik dengan akhlak yang baik," ujar Awaluddin.\*

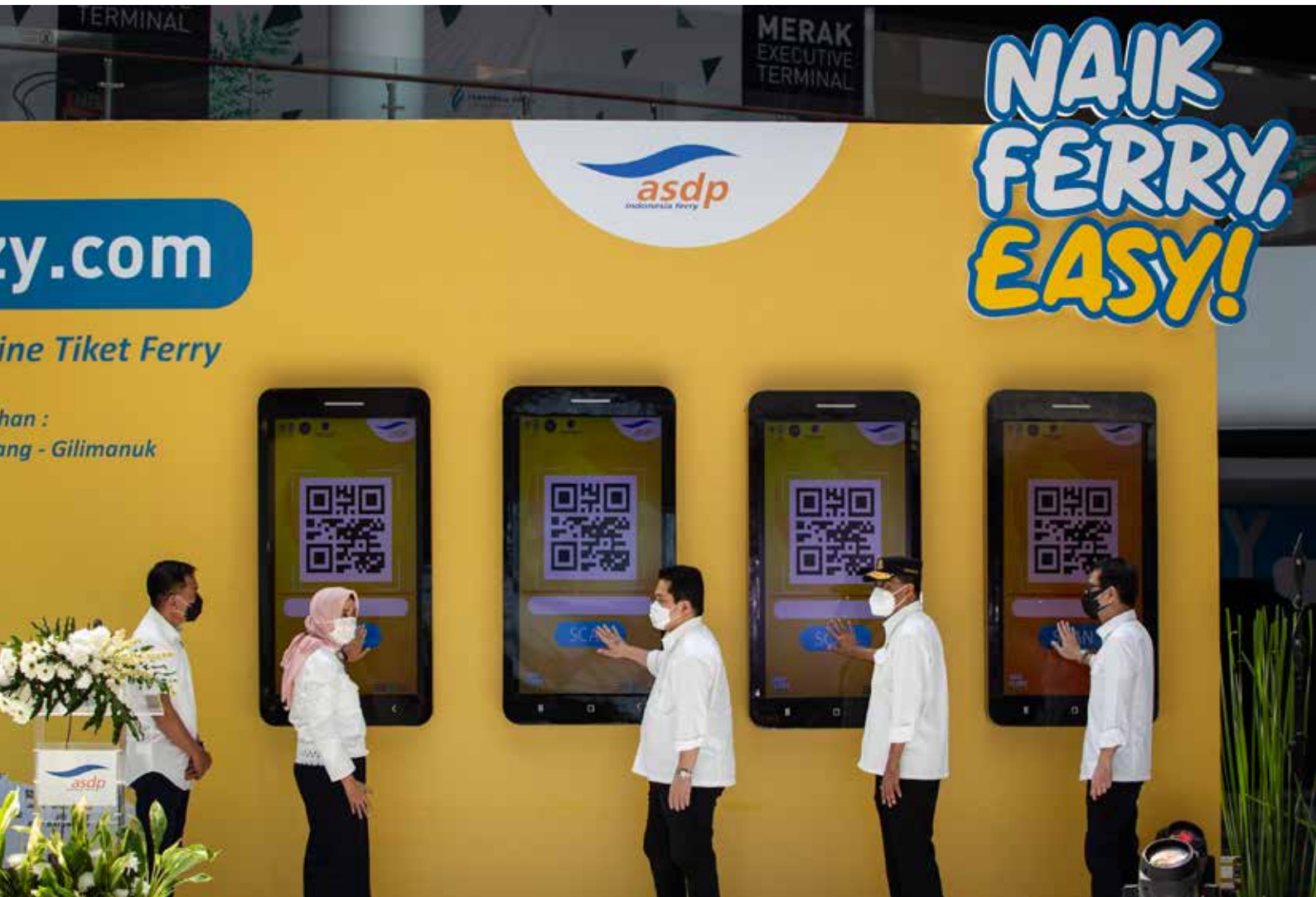
Setidaknya, ada tiga pilar yang dikuatkan Angkasa Pura II pada masa adaptasi baru, yakni memperkuat kesiapan operasional dan staf bandara; memastikan terciptanya *passenger experience* yang aman dari COVID-19; dan membangun kepercayaan dan keyakinan.

Selain menyediakan alat pelindung diri (APD) bagi staf dan memastikan penyewa mengedepankan kebersihan, Angkasa Pura II juga menerapkan teknologi terbaru yang mendukung penumpang menjalankan protokol kesehatan lewat pengalaman sistem *touchless* baik di lift maupun titik-titik *hand sanitizer* bagi penumpang.



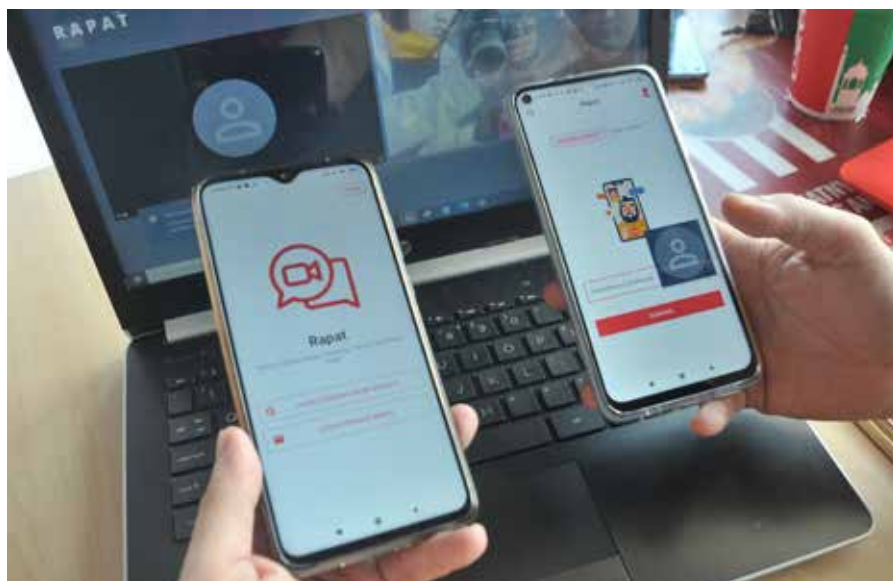
Penyemprotan disinfektan di Bandara Soetta. ANTARA FOTO/Muhammad Iqbal/pd.

# Membangun *Agility* untuk Generasi Organisasi Korporasi Berikutnya



Forum Human Capital Indonesia (FHCI) bersama PTPN dan LPP Agro Nusantara menggelar seminar daring bertajuk "*Toward Post-Pandemic Adventure: Building Agility for the Next Generation Organizations*" dengan menghadirkan pakar manajemen sumber daya manusia (SDM) Profesor Dave Ulrich dari Ross School of Business, University of Michigan, Amerika Serikat.

Menteri BUMN Erick Thohir (tengah), Menteri Perhubungan Budi Karya Sumadi (kedua kanan) dan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Wishnutama Kusubandio (kanan) didampingi Direktur Utama PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Ira Puspawati (kedua kiri) dan Komisaris Utama Saiful Haq Manan meluncurkan aplikasi Ferizy di Pelabuhan Merak, Banten, Sabtu (25/7/2020). ANTARA FOTO/Dhemas Reviyanto/wsj.



Aplikasi rapat daring yang bernama RAPAT ini menjadi salah satu hasil karya anak bangsa yang bisa digunakan saat pandemi COVID-19. ANTARA FOTO/Feny Selly/wsj.

Dalam sambutannya, Deputi SDM dan IT Kementerian BUMN Alex Denni mengatakan pandemi COVID-19 hanyalah sebuah pemicu untuk mengakselerasi transformasi. Jauh sebelum pandemi, fenomena perubahan di dunia sudah berjalan lebih cepat daripada perkiraan.

"Momentum pandemi ini harus betul-betul dimanfaatkan untuk melihat secara jeli kesempatan

dibalik kesulitan-kesulitan yang ada, sehingga dapat memberikan nilai tambah bukan hanya kepada BUMN, tetapi juga bangsa dan negara," ujarnya.

Dengan demikian, menurut Alex, momentum COVID-19 menjadi peluang bagi korporasi untuk menerapkan kelincahan organisatoris (*organizational agility*), agar tidak hanya bertahan di masa pandemi saat ini namun juga mampu menghadapi terangan dan krisis pasca-COVID.

Lalu, harus mulai dari mana jika korporasi ingin menerapkan *agility*? Profesor Dave Ulrich menyebut dimulai dari pemimpin perusahaannya.

Dalam menjalankan tugasnya, pimpinan perusahaan mesti fokus pada sumber kesuksesan sebagai prasyarat utama menerapkan *agility* yakni faktor organisasi, sumber terkait talenta, organisatoris, dan semua level kepemimpinan.

"Sebagai bagian dari pengurus perusahaan, bagaimana seorang pemimpin bisa membantu menciptakan organisasi yang lebih efektif," katanya.



Aplikasi raport digital berbasis Nomor Induk Siswa Nasional (NISN) tersebut dapat diakses oleh orang tua siswa tanpa harus mengambil raport ke sekolah guna mengantisipasi penyebaran COVID-19. ANTARA FOTO/Prasetya Fauzani/hp.

Perubahan dan dinamika lingkungan bisa mengubah apa yang sebelumnya dinilai tepat, namun menjadi keliru, dan hal itu dianggap menjadi ketidakmampuan memahami perkembangan lingkungan yang terjadi.

Dave Ulrich mengatakan jika harus memilih salah satu dari tren perubahan yang terjadi, maka fokuslah pada teknologi.

Perubahan teknologi yang begitu cepat dan dramatis, memaksa semua pihak berpikir ulang dan melakukan evaluasi. Teknologi juga memaksa korporasi membuat kapabilitas organisasi guna mencapai asimetri melalui agenda transformasi digital.

"Bagaimana cara perusahaan berinvestasi di sektor teknologi agar berhasil dalam persaingan pasar? Kita harus mengakses informasi digital supaya dapat membuat keputusan yang lebih baik," tuturnya.

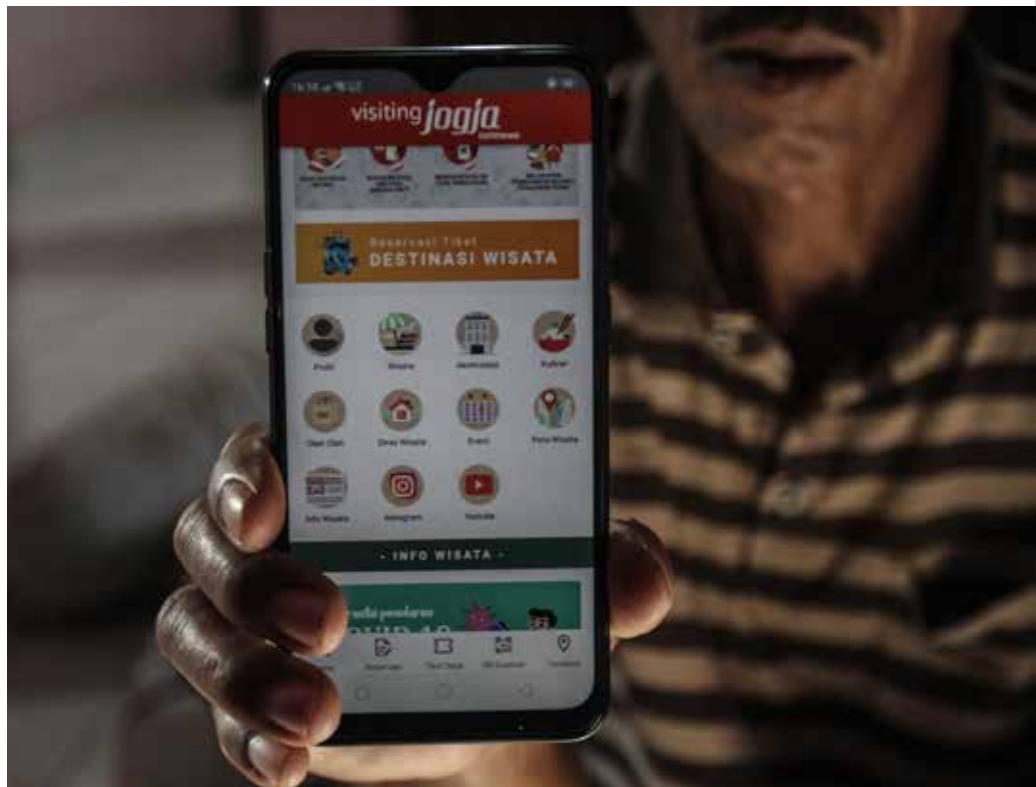
Selanjutnya, apa yang lebih penting bagi keberhasilan bisnis korporasi pada masa krisis, apakah talenta tenaga kerja atau kapabilitas organisasi? Tentu saja, kualitas organisasi memiliki dampak empat kali lipat terhadap keberhasilan bisnis serta kepuasan pelanggan dan investor, ketimbang talenta tenaga kerja.

Dan, Dave Ulrich melanjutkan, inilah alasan mengapa *agility* menjadi penting bagi organisasi karena dunia selalu berubah dengan pesat.

Oleh karena itu, mengetahui aspek kelincahan organisasi korporasi adalah kunci meraih kesuksesan dalam pasar, termasuk ketika berada dalam badai krisis.

### Agility

Apa sebetulnya *agility* itu? Dave Ulrich menyebut *agility* adalah kemampuan menciptakan masa



Pemerintah Di Yogyakarta melalui Dinas Pariwisata DIY dan Dinas Komunikasi dan Informasi DIY mengembangkan aplikasi Visiting Jogja untuk memesan tiket dan mengetahui informasi batas jumlah kunjungan destinasi wisata sebagai upaya menghadapi adaptasi kebiasaan baru di sektor pariwisata. ANTARA FOTO/Hendra Nurdiansyah/hp.

depan, mengantisipasi peluang, cepat beradaptasi, dan selalu belajar.

Korporasi yang menerapkan *agility* dapat *survive* dan tumbuh dalam kondisi dunia terus berubah.

"Untuk menerapkan *agility* dalam organisasi, lakukanlah audit *organization agility* secara keseluruhan terhadap bisnis Anda," tambahnya.

Dalam mengimplementasikan *agility*, korporasi dituntut mampu menciptakan *market oriented ecosystem* untuk organisasi yang *agile*, membangun *leadership agility* dengan menambah sejumlah hal ke dalam *skill* kepemimpinan saat ini dan generasi berikutnya, serta terakhir membuat talenta tenaga kerja menjadi lincah.

Kemudian, untuk melembagakan *agility*, tentunya melalui praktik SDM.

Penerapannya dengan berinvestasi pada praktik *human capital*, kinerja, komunikasi, dan berupaya dalam melembagakan (*institutionalize agility*).

Dave Ulrich juga menyarankan hal ini bisa dilakukan dengan menjadi teladan sebagai pimpinan yang *agile* bagi para karyawannya, bukan sekadar memerintah atau menuntut.

Sementara itu, Ketua Umum FHCI Herdy Harman mengatakan organisasi korporasi saat ini menghadapi paradoks dan kompleksitas yang tidak terduga serta terus berubah dalam kondisi adaptasi kebiasaan baru.

Hal tersebut, lanjutnya, membutuhkan pola pikir organisatoris, *skillset* dan *toolset* yang betul-betul berbeda untuk menghadapi tantangan sekaligus meraih keuntungan dari peluang yang akan datang.\*

# 4 Kiat Jadi Pengusaha UMKM *Go Online*

Pemerintah terus berupaya mengembangkan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Di tengah kemajuan teknologi, para pelaku UMKM diharapkan dapat beradaptasi dengan memasarkan produk maupun jasanya secara daring (*online*).

Berikut ada 4 kiat yang dapat dilakukan pelaku UMKM agar sukses *go online* :

## 01 PROMOSI



Head of Marketing Zilingo, Sarah Humaira, mengatakan untuk memikat para pelanggan, pengusaha harus melakukan promosi yang menarik. Beberapa contoh promosi yang bisa dilakukan pengusaha seperti memberikan gratis ongkos kirim ataupun diskon khusus jika pembelian mencapai jumlah tertentu sehingga pelanggan tertarik untuk terus berbelanja.

## 02 SESUAIKAN PRODUK DENGAN KEBUTUHAN KONSUMEN



Data Analyst dari Penyedia Layanan Kasir Digital Moka, Hutami Nadya, menyarankan pelaku usaha menyesuaikan kebutuhan konsumen sesuai dengan situasi. Misalkan, dalam kondisi pandemi COVID-19 seperti saat ini, masyarakat cenderung melakukan aktivitas memasak di rumah, maka pengusaha bisa membuat inovasi peralatan sesuai dengan kebutuhan.

## 03 JAMINAN MUTU DAN KUALITAS



Analisis Senior Supply Chain Indonesia, Zaroni, menyebutkan para pelaku UMKM harus terus memperhatikan mutu dan kualitas produk yang dipasarkan secara daring, agar produk dan jasa yang diujakan secara online itu dapat menjadi acuan standar, bahkan dapat bersaing dengan produk internasional.

## 04 PENGALAMAN BERBELANJA KONSUMEN



Zaroni juga menyarankan agar pengusaha memperhatikan pengalaman berbelanja konsumen, khususnya kepuasan konsumen saat berbelanja daring dari sebuah toko. produsen dan penyedia jasa logistik harus dapat beradaptasi guna menyediakan produk dan layanan terbaik, agar performanya dapat dirasakan dengan baik dan menyenangkan oleh para konsumen.\*

## Ulang Tahun Ke-13, FHCI Luncurkan E-Magazine Human Capital Insight

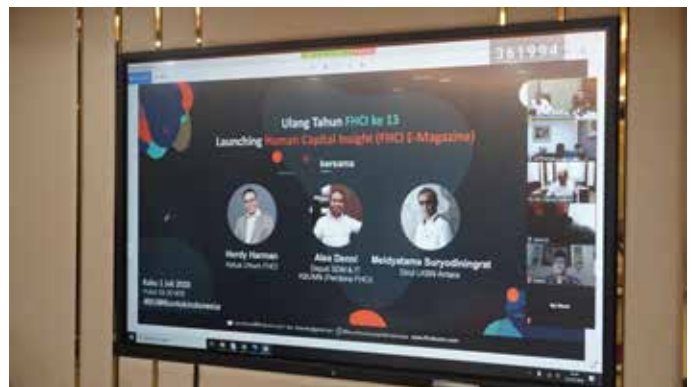


Ketua Umum FHCI Herdy Harman memotong tumpeng dalam acara Ulang FHCI ke-13.

Pada ulang tahun yang ke-13 FHCI meluncurkan majalah digital atau E-Magazine secara daring bernama Human Capital Insight. Majalah digital ini diharapkan bisa menjadi referensi utama mengenai sumber daya manusia atau human capital di Indonesia dan regional.



Perayaan ulang tahun serta peluncuran majalah digital ini diisi oleh arahan dari Deputi SDM dan Teknologi Informasi Kementerian BUMN Alex Denni dan Ketua Umum FHCI Herdy Harman, serta mengundang Direktur Utama Perum LKBN Antara Meidyatama Suryodiningrat.\*



Ulang FHCI ke-13 & Launching E-Magazine Human Capital Insight.



Ketua Umum FHCI Herdy Harman bersama Direktur Utama Perum LKBN Antara Meidyatama Suryodiningrat dan Pemimpin Redaksi E-Magazine HCI Nina Kurnia Dewi.



Launching E-Magazine Human Capital Insight.



# TIPS WAWANCARA KERJA SECARA VIRTUAL



1.



Coba cek kelancaran koneksi internet kamu sebelum waktu

2.

Cari tempat wawancara dimana suara kamu dan si pewawancara bisa terdengar jernih.



3.



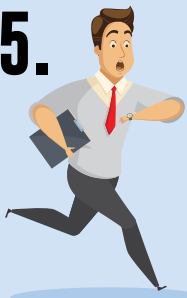
Siapkan dan pilih latar belakang yang nyaman untuk dilihat pewawancara kamu.

4.

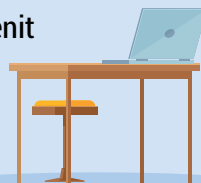


Pastikan ruangan yang digunakan cukup terang ya!

5.



Kamu harus sudah siap di hadapan perangkat dan masuk ke link wawancara paling enggak 10 menit waktu wawancara.



6.



Jangan lupa berpakaian seperti kamu akan wawancara offline loh ya.

7.

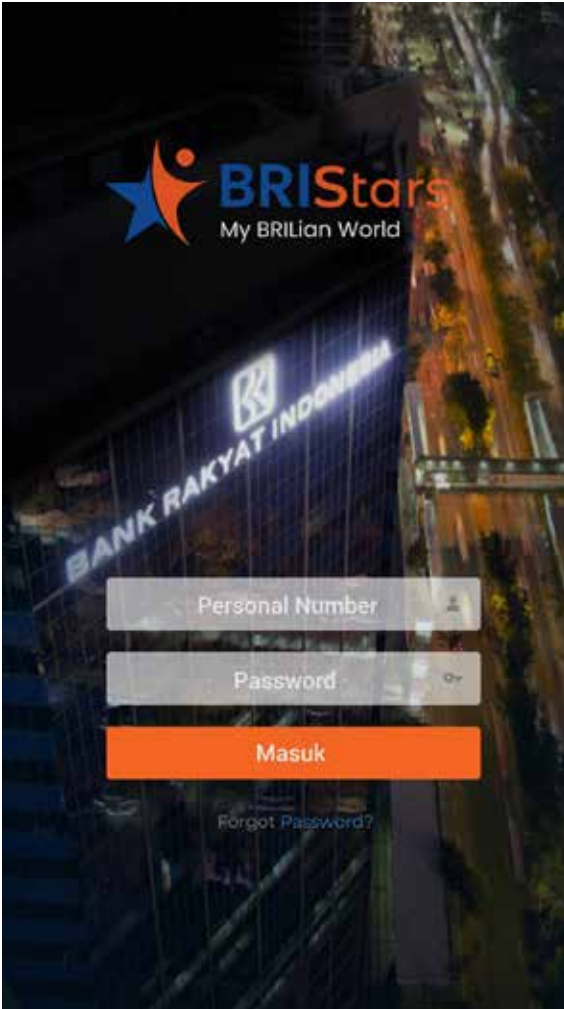


Kalau pewawancara sudah selesai bertanya, berilah sedikit jeda sebelum menjawab. Itu untuk memastikan nggak ada suara yang bertabrakan.

8.



Hati-hati loh! Jangan mengguncang kaki atau mengetuk apapun di dekat perangkat pintar kamu karena akan ditangkap oleh mikrofon.



# Yuk Intip Transformasi *Human Capital* BUMN di Era Digital



Salah satu BUMN yang telah memanfaatkan teknologi lewat *big data analytic* untuk mendukung potensi *human capital* semakin berkembang di era digital ini adalah BRI lewat sistem BRISmart.

Industri 4.0 bukan lagi istilah asing bagi masyarakat Indonesia. Beberapa tahun terakhir pengembangan *big data analytic* hingga kecerdasan buatan menjadi sorotan yang diharapkan dapat diterapkan di seluruh sektor industri, tak terkecuali di Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Executive VP Human Capital Business Partner BRI E.R.A Taufiq mengatakan BRISmart bukan hanya sebuah

sistem yang dapat diakses lewat situs ataupun aplikasi di telepon genggam yang berisikan hal-hal terkait *human capital*, tetapi juga dapat menjadi ruang kerja virtual bagi karyawannya.

Ada beragam fitur dalam sepuluh aplikasi yang disajikan BRISmart untuk karyawan BRI sehingga dapat maksimal, tidak hanya dalam bekerja tapi juga dalam mengembangkan talentanya.

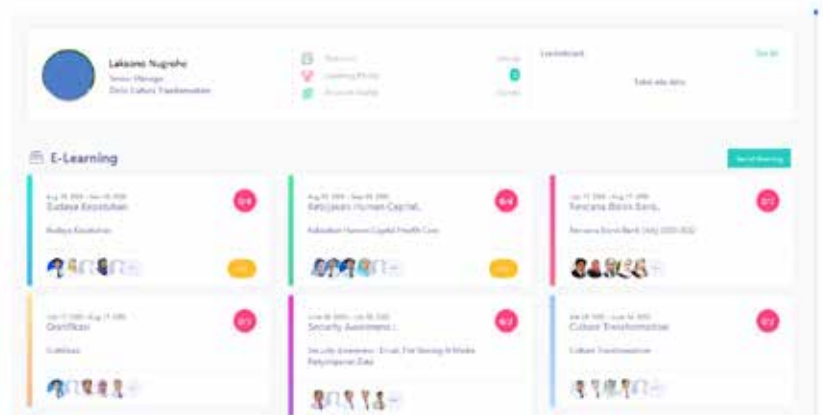
Dari bidang *Human Capital Management*, lewat sistem BRISmart perusahaan dapat melakukan analisa dan perencanaan sebuah keputusan atau pun kebijakan dibantu dengan aplikasi bernama *HC metrics and analytics*.

Aplikasi itu dapat menyajikan beragam laporan terkait *human capital* yang ada di BRI mulai dari menunjukkan pertumbuhan jumlah karyawan dari setiap periode, lalu



Jika ingin menyampaikan aspirasi, karyawan juga bisa memanfaatkan aplikasi BRILLiance yang berfungsi untuk mengumpulkan berbagai aspirasi dari seluruh karyawan di BRI.

Aplikasi BRILLiance yang terdapat dalam sistem BRISStars itu bahkan menampung indeks penilaian kinerja karyawan secara daring untuk menampilkan secara digital *performance management*.



Tidak hanya itu, sistem BRISStars memungkinkan para karyawannya untuk melakukan kegiatan surat-menyurat, memberikan nota hingga memo lewat aplikasi *Digital Office*.

Sejak sistem BRISStars digunakan, manfaat yang dirasakan oleh perusahaan perbankan yang saat ini didominasi oleh karyawan berusia muda itu antara lain meningkatnya produktivitas komunikasi antarkaryawan, khususnya terkait urusan Human Capital. "Semua servis HC bisa di-deliver dengan lebih cepat dan lebih mudah," ujar Taufiq.

Setelah tujuh tahun sistem BRISStars digunakan, aplikasi itu telah menciptakan pengalaman kerja bagi karyawan yang baik dan menyenangkan, sehingga menimbulkan ikatan (*engagement*) yang kuat antara karyawan dengan BRI sebagai perusahaan.\*

menyajikan data jumlah karyawan yang akan pensiun, dan tentunya data-data itu dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam mengambil kebijakan untuk karyawan BRI.

Selain itu, BRISStars bahkan dapat digunakan untuk rekrutmen karyawan baru dengan aplikasi *e-recruitment* BRI. Pegawai di bagian penerimaan karyawan dapat mengakses portal rekrutmen karyawan. Melalui fitur *social media analytics*, perusahaan bahkan dapat melakukan analisis media sosial pelamar.

Sistem BRISStars untuk menunjang produktivitas karyawan pun dapat dilihat dari penggunaan aplikasi BRISmart (*learning management system*). Misalnya, karyawan yang hendak melakukan perjalanan ke luar kota, tak perlu lagi bertatap muka secara langsung agar mendapatkan persetujuan atasan untuk perjalanan bisnisnya.

Karyawan dapat mengakses aplikasi BRISmart yang memungkinkan karyawan secara mandiri mengurus biaya perjalanannya lewat menu E-SPJ.

# Peringatan HUT ke-75 Kemerdekaan RI Tetap Hikmat di Tengah Pandemi



ANTARA FOTO/Agus Suparto/Handout/wpa/ws.j



ANTARA/HO- Biro Pers Setpres/aa.

**P**eringatan Hari Ulang Tahun (HUT) ke-75 Kemerdekaan Republik Indonesia pada 17 Agustus 2020 terasa berbeda dibanding tahun-tahun sebelumnya. Meski dilaksanakan dengan protokol kesehatan yang ketat, namun peringatan yang berlangsung di tengah pandemi COVID-19 itu tetap berlangsung hikmat.

Di berbagai tempat di seluruh wilayah Tanah Air, juga hampir tidak ada gegap gempita karnaval dan pawai yang melibatkan berkumpulnya banyak orang. Kalaupun ada acara lomba-lomba "Agustusan" yang menjadi ciri khas peringatan HUT RI, pelaksanaannya juga dibatasi demi mencegah penularan COVID-19.



ANTARA FOTO/Hafidz Mubarak A/ws.j

Bahkan di Jakarta dan berbagai daerah, upacara pengibaran bendera Merah Putih saat upacara peringatan Detik-Detik Proklamasi dilaksanakan secara virtual dengan menampilkan berbagai adat dan budaya bangsa.

Presiden Joko Widodo, Wakil Presiden Ma'ruf Amin, serta para pejabat negara yang hadir di Istana Merdeka mengenakan pakaian adat daerah. Tak ketinggalan para komisaris dan direksi BUMN yang turut hadir secara daring (*virtual*) juga ikut mengenakan pakaian adat dari berbagai daerah.

Kehadiran para direksi BUMN dan seluruh karyawan BUMN secara daring turut menyemarakkan peringatan detik-detik Proklamasi 17 Agustus 2020.

Di tengah suasana seperti ini, Museum Rekor Dunia Indonesia (MURI) menganugerahkan piagam penghargaan kepada Sekretariat Presiden Kementerian Sekretariat Negara karena berhasil menyelenggarakan upacara pertama secara daring dengan peserta terbanyak yang mencapai 17.845 orang.

MURI menilai hal tersebut merupakan rekor istimewa dan bersejarah karena belum pernah terjadi di persada Indonesia.

Upacara peringatan HUT ke-75 Kemerdekaan RI mengusung tema "Indonesia Maju" yang merepresentasikan Pancasila sebagai pedoman hidup berbangsa dan bernegara yang memperkokoh kedaulatan, persatuan, dan kesatuan Indonesia dalam mengisi kemerdekaan.\*



Presiden Joko Widodo (kanan) didampingi Ibu Negara Iriana Joko Widodo (kiri) memberi hormat saat pengibaran bendera Merah Putih pada Upacara Peringatan Detik-Detik Proklamasi di Istana Merdeka, Jakarta, Senin (17/8/2020). Tahun ini, Presiden Jokowi menggunakan baju adat Timor Tengah Selatan, Nusa Tenggara Timur (NTT). ANTARA FOTO/Agus Suparto/Handout/wpa/wsj.



ANTARA FOTO/Arif Firmansyah/hp.



ANTARA FOTO/Aloysius Jarot Nugroho/wsj.



Lomba Agustusan dengan protokol kesehatan. ANTARA FOTO/Raisan Al Farisi/hp.

# Komprehensif dengan

# TEORI

Kamariah Latief

Senior Advisor II HCM Telkom

**B**uku nonfiksi setebal 511 halaman ini ditulis David Rock bersama Linda Page dan diterbitkan pada 2009 oleh John Wiley and Sons Inc, New Jersey.

Buku ini membagi pembahasan ke dalam tiga pertanyaan mendasar yakni *Coaching Bedrock*, *Coaching Pillar*, dan *Neuroscience Platform*.

*Bedrock* menjelaskan tentang teori dan konsep dasar terkait *coaching*. Teori ini telah ada sejak lama sebelum *coaching* dikenal luas dan ternyata sangat mendukung praktik *coaching*.

*Coaching* didukung riset yang menjadi pilar dalam pelaksanaan *coaching*. Adapun *neuroscience* menjadi *platform* dalam *coaching* terkait apa yang sesungguhnya terjadi dalam otak manusia ketika proses bertransformasi dan bagaimana hubungan otak manusia dengan kehidupan mental dan sosial.

Buku ini walaupun tergolong tebal, tapi mampu membuat penasaran untuk terus membacanya karena sangat komprehensif menyajikan teori atau konsep terkait, sehingga kita sebagai pembaca bisa lebih *global thinking* dan memahami hubungan antar teori yang ada.

Satu hal yang menarik dan terkait dengan kondisi perubahan yang teramat cepat dan *uncertainty* tinggi dalam masa pandemi ini adalah

pertanyaan mengapa manusia sulit berubah, sementara seyogyanya kita harus adaptif dan *agile* agar *survive* dan bahkan *thrive* dalam kondisi ini.

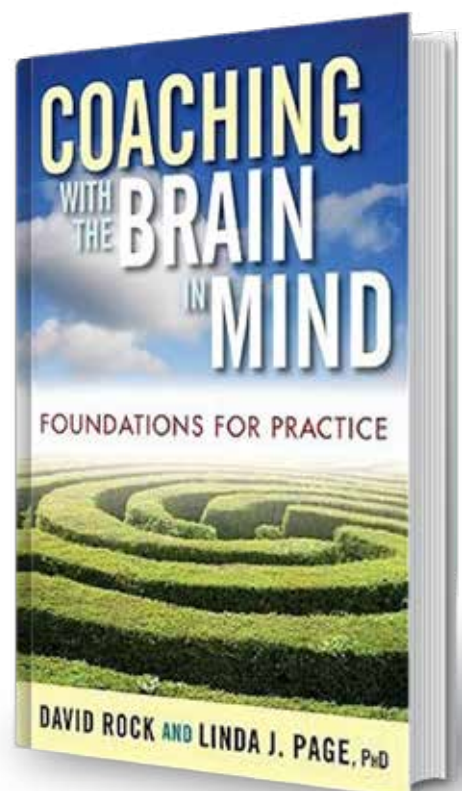
Hal ini terkait dengan *dual decision making system* pada otak manusia yang secara *default* bekerja pada *system 1* yang bekerja secara otomatis dan butuh energi bagi *working memory* untuk mengubah dan menyesuaikan *habit*.

Buku ini juga menjabarkan bagaimana perubahan dalam diri manusia dipengaruhi oleh *error detection sinyal* yang dihasilkan dari *orbital cortex* ketika harus berhadapan dengan hal baru dan hubungannya dengan *circuit fear*, *amygdala*.

Penulis juga memperkenalkan *ARIA Model* bagi *coach* untuk memahami perubahan secara fisiologis pada otak maupun perubahan ekspresi ketika seseorang di-*coaching*, baik saat fase *awareness*, *reflection*, *insight*, hingga *motivation*.

Terkait implementasi *leadership style* dalam organisasi, penulis merekomendasikan konsep *SCARF* yakni *Status*, *Certainty*, *Autonomy*, *Relatedness*, dan *Fairness*.

Buku ini sangat berguna bagi penggiat SDM karena salah satu peran kita dalam pengembangan SDM adalah melalui pendekatan *relationship* dengan *Coaching* ataupun *Mentoring*. Terkadang apa yang tidak dapat diobservasi lebih penting dari apa yang dapat diobservasi. Impian, tujuan, solusi dan bahkan akar masalah bisa dipersepsikan sangat berbeda oleh masing-masing orang. Pengakuan atas perbedaan persepsi ini akan menjadi langkah yang sangat penting dalam peningkatan performansi individu. Ketika individu dan organisasi mencapai tujuan yang kongruen, maka performansi dan produktifitas akan meningkat.





# OM OPIBUS



Bro..di kantor lagi butuh mahasiswa magang gak?

Lagi cari tempat magang nih, Maunya sih magang di BUMN ya, kayaknya asyik dan seru ..



Wah, pas banget tuh.. FHCI lagi ada Program Magang Mahasiswa Bersertifikat disingkat PMMB. Ada 2 jenis, magang bersertifikat industri & magang bersertifikat kompetensi.

udah banyak lho yg ikutan, PMMB Batch 1 kemarin ada 16.648 mahasiswa magang di 146 BUMN yg tersebar di 35 provinsi.



Wow! Oke juga nih programnya yaa bro..

Pastinya dong! Program magang ini terbuka untuk siapapun tanpa terkecuali, teman-teman disabilitas juga bisa punya kesempatan sama. Kalau diseriusin dan berprestasi saat magang, bisa buka jalan dan nambah bekal saat mau melamar kerja. Lebih terbuka lagi deh kesempatan bekerja juga di lingkungan BUMN.



Kereeen! Trus, cara daftarnya gimana?

Gampang.. buka aja website [pmbb.fhcibumn.com](http://pmbb.fhcibumn.com). Di web itu dijelasin cara daftarnya kok..



Siap... thanks bro..

Segenap pengurus FHCI  
mengucapkan :

*Dirgahayu*  
*Republik Indonesia ke 75*



**Indonesia Maju**

17 Agustus 1945 - 17 Agustus 2020