

MEDIA KOMUNIKASI  
PENGGIAT SDM INDONESIA

# Human Capital

INSIGHT



Powered by **FHCI**

EDISI 3 OKTOBER 2020



**PENGEMBANGAN  
SDM DALAM  
PANDANGAN  
MENTERI BUMN**

**MENYATUKAN  
NILAI UTAMA BUMN  
MELALUI AKHLAK**

**KEGIATAN OUTDOOR  
DI MASA PANDEMI**



# Daftar Isi **Human Capital** INSIGHT

EDISI 3 OKTOBER 2020

# 6



# 12

**LIPUTAN KHUSUS**  
Manfaat UU Cipta Kerja  
bagi Pekerja

## **TOPIK UTAMA** | Pengembangan SDM dalam Pandangan Menteri BUMN

**4 LENSA**  
Peluncuran Awal Edu Eco Agrowisata IOC Ubaya

**26 GALERI FOTO**

**14 LIPUTAN KHUSUS**  
Menyatukan Nilai Inti BUMN Melalui AKHLAK

**27 INFOGRAFIS**  
Makna Motif Batik Nusantara

**16 FIGUR**  
Fadhlan Mochamad Yusuf

**28 TEKNO - HC**  
Bonum, Layanan Kasir Digital Gratis bagi UMKM

**18 SOSOK**  
Agus Dwi Handaya

**30 BINGKAI CERITA**  
Gedung Pancasila  
Mengenang Sejarah Lahirnya Pancasila

**20 JELAJAH**  
Karimunjawa Siap Menyihir Dunia

**32 HIBURAN**  
Pahami Antargenerasi Lewat Komunikasi

**22 BERITA TERKINI**  
Bantuan Kuota Internet Gratis,  
Wujud Negara Hadir untuk Rakyat

**33 KOMIK**

**25 SERBA-SERBI**  
Kegiatan Outdoor di Masa Pandemi

### COVER STORY:

Warga melarung sesaji ke laut di Pantai Serang, Blitar, Jawa Timur. Larung sesaji berisi hasil bumi dan laut warga yang dilaksanakan pada bulan suro (Muharam) penanggalan Jawa tersebut sebagai wujud syukur masyarakat pesisir pantai selatan pulau Jawa. (ANTARA FOTO: Irfan Anshori)



<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

# Transformasi SDM BUMN



**NINA KURNIA DEWI**  
Pemimpin Redaksi

**T**ransformasi di tubuh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menjadi agenda utama Menteri BUMN Erick Thohir. Transformasi yang dilakukan dengan merapikan struktur BUMN melalui perampingan dan klusterisasi BUMN serta membangun ekosistem rantai pasok yang andal, diharapkan mampu menghadirkan BUMN yang efisien dan kompetitif.

Pengembangan BUMN pun terus digenjot antara lain melalui restrukturisasi dan penetapan perspektif baru dalam *Key Performance Indicator (KPI)* agar BUMN berkinerja baik dan mampu memberikan kontribusi maksimum bagi pendapatan negara.

Untuk itu, Kementerian BUMN membangun rencana strategis guna mendorong BUMN untuk dapat meningkatkan kinerja dan memiliki daya saing, dan hal ini dilakukan dengan perubahan peta peran Kementerian menjadi *Strategic Architect*.

Salah satu transformasi yang sangat terasa di BUMN adalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM), atau transformasi *human capital*. Menteri BUMN menginginkan agar BUMN menjadi pemain global dan pabrik talenta. Untuk itu BUMN harus melakukan pembenahan manajemen talenta dengan menyiapkan SDM Unggul yang siap menghadapi perubahan, dan ini diharapkan dapat dipercepat dan meningkatkan kualitasnya di tengah perubahan situasi akibat pandemic Covid-19.

Percepatan transformasi HC di BUMN atau upaya mengembangkan SDM BUMN, didorong dengan ditetapkannya nilai-nilai utama atau *core values* BUMN yakni Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, yang disingkat AKHLAK. Nilai AKHLAK diharapkan menjadi identitas dan perekat budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja BUMN secara berkelanjutan. Transformasi HC juga dikuatkan dengan *Employee Value Proposition (EVP)* yaitu "Belajar, Bertumbuh & Berkontribusi untuk Indonesia", dimana hal ini diharapkan mampu menjembatani tujuan transformasi HC yang antara lain adalah mencetak talenta BUMN yang saat ini belum melimpah.

Tentu saja, keberhasilan transformasi BUMN sangat tergantung pada kesiapan masing-masing SDM yang bergerak atas dasar semangat budaya organisasi perusahaan, yang sejalan dengan nilai AKHLAK BUMN.

Di sisi lain, peran pemimpin perusahaan BUMN sangat menentukan proses transformasi agar berjalan dengan baik sesuai visi, misi, tujuan dan rencana strategis perusahaan. Para pemimpin BUMN diharapkan dapat menjadi mentor dan *coach* bagi para karyawannya guna menjadi talenta profesional, inovatif, efisien, dan produktif.

Transformasi BUMN saat ini menjadi perhatian kita semua. Dan perubahan BUMN tentu saja sangat ditentukan oleh transformasi dan pengembangan SDM BUMN, dan ini adalah kerja keras kita bersama. Sebab benar apa yang dikatakan Richard Barretts yaitu "*Organization do not transform, but people do*".

Salam SDM Unggul BUMN Indonesia





## **PELUNCURAN AWAL EDU ECO AGROWISATA IOC UBAYA**

*Pengunjung memotret bunga anggrek yang dibudi dayakan di pusat pembibitan anggrek saat peluncuran awal Edu Eco Agrowisata De-Farm Integrated Outdoor Campus (IOC) Universitas Surabaya (Ubaya) di Trawas, Mojokerto, Jawa Timur, Sabtu (10/10/2020). Peluncuran awal Edu Eco Agrowisata tersebut menjadi alternatif wisata edukasi dan konservasi alam di mana pengunjung dapat belajar dan melihat secara langsung budi daya pertanian serta peternakan dengan tetap mematuhi protokol kesehatan pencegahan COVID-19. ANTARA FOTO/Moch Asim/ws.j.*

# Pengembangan SDM dalam Pandangan Menteri BUMN



Menteri Badan Usaha Milik Negara, Erick Thohir. (Foto; Kementerian BUMN)

**Sejak awal menjabat sebagai Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Erick Thohir telah diberikan amanah oleh Presiden Joko Widodo untuk melakukan transformasi BUMN.**

**M**eskipun Erick dikenal sebagai pengusaha sukses, namun amanah menjadikan BUMN menjadi perusahaan yang sehat dan berdaya saing tinggi, bukanlah pekerjaan yang mudah.

Salah satu transformasi tersebut berkaitan dengan aspek sumber daya manusia di perusahaan-perusahaan BUMN agar memiliki daya saing.

Menteri BUMN menginginkan agar ada pelebaran *talent pool* dan *rule of the game* dalam pengembangan SDM di perusahaan-perusahaan BUMN.

Hal ini bertujuan agar perusahaan-perusahaan BUMN memiliki tim yang dapat diandalkan dan terus mengalami regenerasi.

Merujuk pada Undang-Undang BUMN Nomor 19 tahun 2003, tugas BUMN tidak serta merta hanya



Penandatanganan Nota Kesepahaman Program Pengembangan Pegawai dan Perjanjian Kerjasama Bank antara PT Bank Mandiri (Persero) dan PT Kereta Api Indonesia (Persero). (Foto; Kementerian BUMN)

bermotif komersial, namun juga bisa mendapatkan tugas dari pemerintah yang sifatnya melayani kepentingan umum atau Public Service Obligation (PSO).

Untuk melaksanakan dua fungsi tersebut secara bersamaan, perusahaan BUMN harus dipimpin oleh orang dengan karakter yang visioner, bisa menetapkan orientasi strategi dengan tepat, serta kreatif dan inovatif dalam membuat kebijakan.

Pemimpin perusahaan BUMN yang terpilih harus memiliki visi yang kuat dan kemampuan jangkauan berpikir

lebih strategis agar bisa menghadapi perubahan dinamika-dinamika bisnis yang ada.

Selain itu kepemimpinan BUMN juga diharapkan dapat memenuhi presentase 15 persen kaum perempuan dan lima persen generasi millennial.

Menteri BUMN juga mendorong agar para pimpinan perusahaan BUMN dapat menjadi mentor dan contoh teladan yang baik bagi para karyawannya.

“Ketika kita diberi amanah, yang harus dijaga kitanya dulu. Jangan bicara orang lain, jika diri kita tidak memberikan contoh baik,” kata Menteri BUMN Erick Thohir.

#### Nilai Baru

Beberapa waktu lalu, Menteri BUMN Erick Thohir menetapkan *Employee Value Proposition (EVP)* dan *Employer Branding BUMN* dalam rangka meningkatkan daya saing BUMN menjadi pemain global dan pabrik talenta.

“EVP Badan Usaha Milik Negara yaitu *Learn, Grow, and Contribute to Indonesia* atau Belajar, Bertumbuh, dan Berkontribusi untuk Indonesia,” ujar Erick Thohir.



Sejumlah pegawai baru mendapat pendidikan. (ANTARA FOTO: Rosa Panggabean)

## TOPIK UTAMA

Menurut Erick Thohir, makna dari EVP itu yakni BUMN memberikan kesempatan belajar, tumbuh dan berkembang, serta berkontribusi untuk Indonesia.

EVP membangun keterikatan semua pihak dalam perusahaan sehingga dapat berdiri setara dan saling memberikan nilai tambah satu dengan lainnya serta dikomunikasikan melalui *Employer Branding BUMN*.

Sedangkan *Employer Branding* merupakan keseluruhan proses dan strategi perusahaan dalam mengkomunikasikan EVP untuk menciptakan dan meningkatkan ketertarikan hingga ikatan emosional



PT Kereta Api Indonesia (KAI) dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan (BPSDMP) menjalin kerja sama untuk pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang Perkeretaapian. (Foto Istimewa)



Menteri Badan Usaha Milik Negara, Erick Thohir. (Foto; Kementerian BUMN)

pada insan yang menjadi target/sasaran BUMN.

Menteri BUMN mengungkapkan makna dan pesan utama dari masing-masing elemen nilai karyawan atau *Employee Value Proposition (EVP)* BUMN yakni *Learn, Grow, and Contribute to Indonesia* (Belajar, Bertumbuh, dan Berkontribusi untuk Indonesia).

Learn (belajar), maknanya adalah memperoleh atau menguatkan

pengetahuan, perilaku, keterampilan, atau nilai-nilai yang baru atau berbeda.

Pesan utama dari *learn* yakni insan BUMN mempunyai kemauan untuk belajar dan membantu orang lain untuk belajar, lalu insan BUMN terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, dan setiap insan berkesempatan untuk belajar atau meningkatkan pengetahuannya baik melalui *experiential, social*, maupun *formal learning*.

"Kita sebagai manusia tidak boleh berhenti belajar. Ini adalah kunci saya bisa beradaptasi," kata Menteri BUMN.

Sedangkan makna dari *grow* (bertumbuh) adalah berkembang secara personal maupun profesional. Pesan utama dari nilai ini adalah insan BUMN mempunyai semangat untuk bertumbuh dan membantu orang lain dan lingkungan/organisasinya untuk bertumbuh, serta setiap insan berkesempatan untuk bertumbuh baik dari segi personal, karir maupun profesionalisme.

Menurut Menteri BUMN Erick Thohir, secara prinsip dirinya menyelesaikan tugas yang diberikan sebaik-baiknya karena ini amanah. Bahagia atau tidak,



harus terbayar dengan hasil. Kalau hasilnya baik, *Insyaa Allah* pasti bahagia.

Makna untuk *Contribute to Indonesia* (Berkontribusi untuk Indonesia) adalah mempunyai kontribusi dan andil, serta memberikan makna dan manfaat bagi Indonesia.

Pesan dari nilai ini yakni insan BUMN dan setiap insan bersama-sama memberikan kontribusi dan berperan aktif dalam memajukan dan menyejahterakan Indonesia.

Menteri BUMN mengatakan bahwa ketika kita dilahirkan di

"Terkait *core value* AKHLAK, saya melihat sesuatu yang konektivitasnya berkaitan dengan hasil riset tersebut," kata Menteri BUMN Erick Thohir.

Menteri BUMN mengakui bahwa dirinya bisa sukses karena tiga hal. Pertama menggunakan hati, kedua membangun tim dan ketiga karena Allah SWT.

Bagi Menteri BUMN, uang bukanlah segalanya melainkan nama baik dan kepercayaan dari orang lain yang bernilai penting.

"Kalau kekuasaan itu hanya mencari uang saya rasa salah. Justru kekuasaan itu harus didasari oleh etika dan empati, sehingga dapat

"Selama transformasi, proses bisnis dan *talent pool*-nya juga transparan, kita suka tidak suka harus tegas menjalankannya daripada kita rubuh bersama-sama," ujar Erick Thohir.

Menteri BUMN yakin bisa melakukan dan menjalankan transformasi tetapi tentunya bukan bekerja sendiri, melainkan dibantu oleh tim yang kuat.

Manajemen perusahaan BUMN menjadi penting untuk meningkatkan peran, kontribusi, serta kinerja perusahaan menjadi lebih profesional dan mengedepankan prinsip *good and clean governance*. Ruang untuk melakukan transformasi dan perbaikan perusahaan BUMN masih terbuka luas.



Indonesia, kita diberikan segala hal dari Indonesia, dirinya pun meraih kesuksesan dan dihargai di dunia karena Indonesia. Hal ini harus ada kontribusinya kepada Indonesia.

### Arti Sukses

Menteri BUMN Erick Thohir menyampaikan bahwa menurut hasil riset tingkat kesuksesan seseorang itu, aspek IQ menempati nomor 21, peringkat pertama justru kejujuran, kedua disiplin, dan yang ketiga *interpersonal skill*.

bermanfaat untuk orang banyak," kata Erick Thohir.

### Transformasi BUMN

Sejak awal, Menteri BUMN memandang transformasi BUMN adalah harga mati dan harus dijalankan.

Kepentingan dan pengaruh BUMN ini sangat masif bagi perekonomian nasional, di mana BUMN menyumbang sepertiga dari perekonomian nasional.

*Launching EVP dan Employer Branding BUMN.*  
(Foto; Kementerian BUMN)



Launching EVP dan Employer Branding BUMN. (Foto; Kementerian BUMN)

*Employee Value Proposition (EVP)* dan *Employer Branding* SDM sebagai salah satu upaya melakukan transformasi BUMN, Menteri BUMN menginginkan penerapannya dijalankan terhadap seluruh SDM BUMN mulai dari Direksi, Dewan Komisaris/Dewan Pengawas, manajemen, dan karyawan.

Direksi BUMN wajib mengkomunikasikan dan mengimplementasikan EVP melalui *Employer Branding*, dalam bentuk berbagai kegiatan atau program yang relevan.

Dalam rangka meningkatkan daya saing BUMN menjadi pemain global dan menjadikan BUMN sebagai pabrik talenta, maka perlu dilakukan transformasi Human Capital BUMN, di antaranya melalui penetapan EVP dan *Employer Branding* BUMN.\*

Hal ini untuk menjadikan BUMN sebagai salah satu tujuan utama bagi *New Entry Level, Professional* dan *Executive*, serta mempertahankan dan meningkatkan loyalitas pegawai BUMN.\*



PT Pegadaian (Persero) meraih penghargaan sebagai Indonesia's Best Companies to Work for In Asia 2020 dalam acara Employee First – HR Asia Awards, yang diselenggarakan secara virtual. (Foto Istimewa)





Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah (kiri) menyaksikan pekerja perempuan menyelesaikan pembuatan alat pelindung diri (APD) saat mengunjungi Industri Garmen di Jakarta. (ANTARA FOTO: M Risyal Hidayat)

# Manfaat UU Cipta Kerja bagi Pekerja



Sejumlah pekerja beraktivitas di perkantoran kawasan Kuningan, Jakarta. (ANTARA FOTO: Akbar Nugroho Gumay)

Pada 5 Oktober 2020, DPR mengesahkan RUU Cipta Kerja dalam rapat paripurna yang dihadiri sejumlah menteri Kabinet Indonesia Maju. UU *omnibus law* ini bertujuan menciptakan lapangan kerja sebanyak-banyaknya melalui investasi termasuk dengan memberikan kemudahan berusaha bagi sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM).

Staf Khusus Menteri Tenaga Kerja Dita Indah Sari mengatakan UU Cipta Kerja telah mengakomodasi kepentingan buruh dan mengadopsi berbagai hal yang baik dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

"Regulasi ini akan menjamin buruh masih menerima haknya ketika melaksanakan kewajibannya, seperti pesangon PHK, status kontrak, cuti, alih daya, hingga pengupahan," katanya. Menurut dia, *omnibus law* ini mampu menjawab berbagai isu ketenagakerjaan terkini, mengingat

UU sebelumnya sudah berumur hampir 17 tahun.

Menurut data Kemenaker, RUU mencantumkan waktu kerja tetap mengikuti ketentuan UU 13/2003 yakni 7 jam dalam satu hari dan 40 jam untuk 6 hari kerja dalam satu pekan. Sedangkan, waktu kerja 8 jam sehari dan 40 jam untuk lima hari kerja dalam sepekan.

*Omnibus law* ini juga tetap mengatur waktu kerja lembur maksimal 4 jam

Sedangkan, untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), disebutkan hanya untuk pekerjaan yang memenuhi syarat-syarat tertentu atau tidak tetap. PKWT memberikan perlindungan untuk kelangsungan bekerja dan perlindungan hak pekerja sampai pekerjaan selesai.

Saat PKWT berakhir, pekerja berhak mendapatkan uang kompensasi sesuai dengan masa kerja yang akan diatur lebih lanjut dalam peraturan pemerintah. Syarat PKWT

jaminan sosial lainnya seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun.

Sedangkan, terkait upah minimum (UM), data Kemenaker menyebutkan, UM wajib ditetapkan di tingkat provinsi, sedangkan UM kabupaten/kota ditetapkan dengan syarat tertentu dan mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi serta di atas UM provinsi. UM yang telah ditetapkan sebelum UU ini tidak boleh diturunkan.

### Dukung Pertumbuhan Ekonomi

Bank Dunia dalam pernyataannya menilai UU Cipta Kerja adalah upaya reformasi besar untuk membuat Indonesia lebih kompetitif dan mendukung masyarakatnya menjadi sejahtera.

Senior External Affairs Officer World Bank Lestari Boediono mengatakan UU ini dapat mendukung pemulihan ekonomi dan pertumbuhan jangka panjang yang tangguh di Indonesia. "Dengan menghapus berbagai pembatasan besar pada investasi dan memberikan sinyal bahwa Indonesia terbuka untuk bisnis, hal ini dapat membantu menarik investor, menciptakan lapangan kerja, dan membantu memerangi kemiskinan," katanya.

Sementara itu, Wakil Ketua Umum Badan Pengurus Pusat Himpunan Pengusaha Muda Indonesia (BPP Hipmi) Eka Sastra mengatakan UU ini mengakomodasi pengusaha untuk mendorong penciptaan lapangan kerja.

Dinamika ekonomi global memerlukan respons, yang cepat dan tepat, dari semua pihak, sehingga *Omnibus Law* UU Cipta Kerja, yang sudah disahkan DPR ini, diharapkan dapat memberikan sinyal kuat bagi Indonesia, yang kondusif dan terbuka untuk bisnis dan investasi.\*



Sejumlah pekerja pabrik berjalan di luar area pabrik saat jam istirahat di Boyolali, Jawa Tengah. (ANTARA FOTO: Aloysius Jarot Nugroho)

sehari, kemudian waktu istirahat dan cuti, yang tidak menghilangkan hak cuti seperti haid dan melahirkan.

Mengenai alih daya, RUU menyebutkan apabila terjadi pengalihan pekerjaan dari perusahaan alih daya, maka masa kerja dari pekerja tetap dihitung dan pengalihan perlindungan hak-hak pekerja harus dipersyaratkan dalam perjanjian kerja. Perusahaan alih daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan pemerintah pusat.

terpapar mengacu pada UU 13/2003 dengan penyesuaian terhadap perkembangan kebutuhan dunia kerja.

Mengenai pesangon, pemerintah memastikan pesangon betul-betul menjadi hak dan dapat diterima pekerja.

Sedangkan, jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) adalah skema baru terkait dengan jaminan sosial ketenagakerjaan, yang tidak mengurangi manfaat dari berbagai

# Menyatukan Nilai Utama BUMN Melalui AKHLAK



Kegiatan Internalisasi Core Values AKHLAK PT Pegadaian (Foto Istimewa)

**M**enteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Erick Thohir pada awal Juli lalu, telah menetapkan bahwa Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif atau disingkat AKHLAK, sebagai nilai utama atau *core values* BUMN.

Nilai AKHLAK menjadi panduan bagi seluruh manajemen BUMN untuk bekerja dengan benar demi kepentingan bangsa.

Deputi Bidang Sumber Daya Manusia, Teknologi, dan Informasi Kementerian BUMN Alex Denni mengatakan dengan AKHLAK, semua BUMN memiliki nilai yang sama.

"Perilaku juga hendaknya seragam. Perilaku yang seragam ini, kita sebut sebagai budaya," ujarnya dalam suatu webinar, bulan lalu.

Nilai-nilai utama tersebut diperlukan sebagai identitas dan perekat budaya kerja guna meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Awalnya, masing-masing BUMN memiliki nilai utama sendiri-sendiri. Namun, kehadiran *subholding* atau klusterisasi, menuntut nilai yang seragam.

Alex pun memberi contoh saat dirinya bekerja di PT Jasa Marga (Persero), BUMN tersebut memiliki 25 anak perusahaan dengan nilai berbeda-beda. Saat itu, disepakati untuk membuat nilai baru yakni "Apik", yang berlaku di seluruh Jasa Marga.

"Itu pula yang dilakukan PLN dengan membuat *core value* untuk grupnya, Pertamina juga membuat *core value* sendiri. Tetapi, dalam kerangka lebih luas, kita sepakat bahwa BUMN

menjadi grup yang saling terkoneksi satu sama lain," terang dia.

Lalu, bagaimana dengan nilai yang sudah ada sebelumnya di BUMN?

Alex menerangkan bahwa AKHLAK, selain ide Menteri BUMN, juga berdasarkan masukan BUMN. Misalnya, ada BUMN yang memiliki nilai *trust*, *integrity*, dan terpercaya, maka itu sama dengan Amanah. Begitu juga *smart*, *excellence*, dan kompeten, yang dirangkum menjadi nilai Kompeten.

Dalam proses tersebut juga melibatkan Forum Human Capital Indonesia (FHCI).



Alex Denni, Deputi SDM dan TI Kementerian BUMN (Foto Istimewa)

"Saya berterima kasih kepada para direktur utama BUMN, yang telah gencar melakukan internalisasi dan ini mendapatkan apresiasi dari Menteri BUMN, karena AKHLAK tidak hanya mendapatkan sambutan positif di BUMN, tapi juga di luar BUMN," jelas dia.

Dalam AKHLAK, terdapat enam *core values* dan 18 panduan perilaku, yang

diharapkan diterapkan seutuhnya oleh BUMN.

Dicontohkan, jika berbicara Amanah, maka terdapat tiga panduan perilakunya yakni memenuhi janji dan komitmen; bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan; dan berpegang teguh kepada nilai moral dan etika.

Kalau nilai Kompeten, panduannya ialah meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah; membantu orang lain belajar; dan menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.

Untuk nilai Harmonis, panduannya berupa menghargai setiap orang apa pun latar belakangnya; suka menolong orang lain; dan membangun lingkungan kerja yang kondusif.

Sedang, panduan perilaku untuk nilai Loyal adalah menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN, dan negara; rela berkorban untuk mencapai tujuan lebih besar; dan patuh pada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika.

### Tidak Instan

BUMN-BUMN mengimplementasikan nilai utama AKHLAK tersebut di perusahaannya. Di PLN, misalnya, Direktur Human Capital dan Management PT PLN (Persero) Syofvi Felienty Roekman mengatakan pihaknya menerapkan PLN 123 yakni PLN 1 adalah satu informasi setiap hari, PLN 2 yakni dua capaian setiap minggu, PLN 3 ialah tiga perbaikan setiap bulan.

Menurut dia, perubahan budaya perusahaan memang tidak bisa dilakukan secara instan.

"Perlu peta jalan dalam penerapan budaya AKHLAK di perusahaan," ujarnya.



Kegiatan sosialisasi core values AKHLAK kepada karyawan oleh PT Waskita Karya (Foto Istimewa)

Akselerasi Internalisasi Budaya AKHLAK

Syofvi menjelaskan sesuai arahan Kementerian BUMN, penerapan AKHLAK baik *core values* maupun panduan perilakunya tidak boleh dikurangi atau ditambahi.

Namun, apabila ada hal spesifik yang belum terakomodasi dalam AKHLAK, maka dapat disesuaikan melalui program penguatan budaya dan contoh perilaku sesuai AKHLAK.

Sementara, Direktur SDM dan Pengembangan Sistem PT Waskita Karya (Persero) Hadjar Seti Adji mengatakan perusahaannya mentransformasikan budaya perusahaan dari sebelumnya *Integrity, Professionalism, Teamwork*, dan *Excellence* atau IPTEx menjadi AKHLAK.

Untuk menginternalisasi nilai-nilai AKHLAK tersebut, Waskita Karya membuat video panduan dan

mengubah mars perusahaan agar sesuai dengan nilai utama AKHLAK.

Sedangkan, Direktur Sumber Daya Manusia PT Pegadaian (Persero) Mohammad Edi Isdwiarto mengatakan pihaknya melakukan transisi G-Values menuju AKHLAK yakni *Integrity, Professional, Mutual Trust, Customer Focus*, dan *Social Value* menjadi Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.

Pegadaian juga menyiapkan tim internalisasi budaya AKHLAK dengan jumlah 1.992 personel untuk tahap awal dan ke depan, diharapkan semua karyawan menjadi agen perubahan.

"Tim tersebut berfungsi untuk sosialisasi, internalisasi, monitoring dan evaluasi, serta implementasi," jelas Edi Isdwiarto.\*



# Bank Mandiri Membangun SDM Unggul Tingkat Global

**Agus Dwi Handaya**  
Direktur Kepatuhan dan SDM

**M**enapaki usia 22 tahun, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk membuktikan tidak hanya unggul di dalam negeri tetapi juga berjaya di tingkat global.

Di dalam negeri, sudah banyak sumber daya manusia Bank Mandiri menduduki posisi penting dan strategis baik di pemerintahan maupun BUMN lainnya.

Level internasional, sebut saja, Bank Mandiri berhasil meraih penghargaan bergengsi tingkat Asia dari HR Asia sebagai salah satu Perusahaan Terbaik di Asia untuk Bekerja (Best Companies to Work For), awal Oktober 2020 lalu.

"Penghargaan ini menjadi bukti keberhasilan visi *human capital* Bank Mandiri membangun budaya dan suasana lingkungan kerja yang membentuk seluruh Mandirian *highly engaged (super happy), highly capable (super productive)*, sehingga berdampak signifikan terhadap keberlangsungan bisnis dalam jangka panjang," ujar Direktur Kepatuhan dan Sumber Daya Manusia Bank Mandiri Agus Dwi Handaya, akhir pekan lalu.

(Dok. Bank Mandiri)



Apa saja yang membuat SDM Bank Mandiri menjadi unggul? Agus menyebut setidaknya ada empat hal yang secara natural menjadikan Bank Mandiri sebagai "kampus" terbaik untuk melatih dan membangun SDM unggul.

Pertama, *Continuous Transformation in Complexity*. Sejak merger hingga saat ini, Bank Mandiri tidak pernah berhenti bertransformasi di seluruh bidang.

Kondisi ini secara natural mendorong *mind-set* Mandirian untuk terbuka dan terbiasa dengan perubahan, selalu berusaha mengadopsi *best practices* di bidangnya dan bahkan berinovasi melahirkan *future practices*.

Kedua, *Strong Performance Management*. Sejak awal pascamerger, praktik *performance management system* (PMS) dengan basis *key performance indicator* (KPI) secara disiplin dan granular diterapkan, sehingga akuntabilitas kinerja setiap pegawai menjadi sangat kuat.

Kondisi itu secara natural membangun Mandirian memiliki jiwa kompetisi yang tinggi dan orientasi *result* yang kuat, dan kemudian mendorong cara-cara terbaru dan terbaik dalam bekerja agar mencapai hasil terbaik.

Ketiga, *Strong Leadership dan Culture*. Agus berterima kasih kepada para pemimpin Bank Mandiri terdahulu yang sesuai konteks pada periodenya telah menanamkan budaya kerja yang kuat, terutama dalam aspek menjaga integritas dengan seteguh-teguhnya, mencapai *level of excellence* dalam setiap pekerjaan, serta daya resiliensi dan determinasi yang tinggi.



Direktur Utama terpilih Bank Mandiri Darmawan Junaidi (tengah) didampingi (dari kiri-kanan) Direktur Kepatuhan dan SDM Agus Dwi Handaya, Direktur Teknologi Informasi Rico Usthavia Frans, Direktur Manajemen Risiko Ahmad Siddik Badruddin dan Pejabat Eksekutif Keuangan & Strategi Sigit Prastowo berbincang sebelum penyampaian kinerja Bank Mandiri Triwulan III-2020 di Jakarta. (ANTARA FOTO: Indrianto Eko Suwarso)

"Budaya itu telah membangun *agility*, *synergy capability*, dan *learning agility* segenap Mandirian untuk lentur dan gesit menghadapi serta merespon perubahan," ujarnya.

Keempat, kuatnya praktik penerapan GCG di seluruh lini dan level perusahaan. Ini terjadi sebagai hasil pembelajaran dari kesalahan saat awal pascamerger.

Melalui refleksi, permasalahan tersebut kemudian membangkitkan dan membangun *awareness* organisasi Bank Mandiri dan Mandirian.

"Kondisi ini adalah hasil pembelajaran yang sangat berharga bagi para Mandirian untuk membangun *professional suspicious*, *early warning mind-set* ataupun *prudential practices*, yang kesemuanya ini relevan dengan kemampuan sebuah bank menjaga keberlangsungan usahanya," pungkas Agus.\*



Empat hal yang secara natural menjadikan Bank Mandiri sebagai "kampus" terbaik untuk melatih dan membangun SDM unggul. *Continuous Transformation in Complexity*, *Strong Performance Management*, *Strong Leadership* dan *Culture*, kuatnya praktik penerapan GCG di seluruh lini dan level perusahaan.

## Fadhlan Mochamad Yusuf



# Bekerja Dengan Semangat dan Gembira

**S**emangat para relawan untuk terus mengabdikan dan melayani masyarakat di tengah pandemi COVID-19 sudah sepatutnya mendapat apresiasi tinggi.

Satu contoh, relawan nonmedis, yang kini bertugas di Rumah Sakit (RS) Darurat Wisma Atlet Jakarta, Fadhlan Mochamad Yusuf.

Relawan *delivery* kelahiran Jakarta, 24 tahun lalu ini, dengan tulus dan ikhlas membantu langsung masyarakat, terutama pasien berstatus positif COVID.

Fadhlan tergerak hatinya setelah melihat pandemi ini semakin mengkhawatirkan.

"Saya pun makin mantap untuk membantu masyarakat saat pandemi ini, ketika Forum Human Capital Indonesia (FHCI) BUMN membuka lowongan relawan untuk tenaga kesehatan nonmedis di RS Wisma Atlet, yang merupakan inisiatif Menteri BUMN Erick Thohir," katanya.

Sudah tiga bulan ini, Fadhlan, setiap pagi, siang, dan sore, mengantarkan makanan dan minuman untuk pasien, yang dirawat di RS Wisma Atlet.

"Kami juga mengantarkan paket pribadi pasien, yang dikirimkan *driver online*, karena mereka dilarang masuk ke RS Wisma Atlet dan hanya disimpan di gerbang," ujar pemuda yang baru saja menyelesaikan kuliahnya saat memutuskan bekerja sebagai relawan di RS Wisma Atlet.

Satu relawan *delivery* biasa melayani 5 hingga 6 lantai di RS tersebut dengan mengantarkan 200-500 nasi boks setiap harinya.

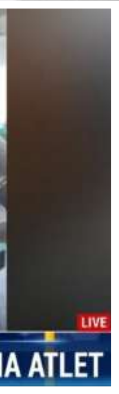
Sejak bertugas di RS Wisma Atlet, Fadhlan juga mengetahui bahwa penyakit COVID benar-benar mengancam keselamatan jiwa.

"Setiap hari, saya melihat pasien-pasien dengan segala kondisinya, ada yang sesak nafas dan sebagainya. Ternyata, COVID merupakan penyakit sangat berbahaya dan mematikan," katanya.

Sebelum masuk dan bertugas, para relawan mendapatkan pembekalan materi keselamatan kerja. Di situ, mereka diajarkan protokol kesehatan secara ketat.



"Di RS Wisma Atlet, kami saling bahu membahu dengan personel TNI dan Polri. Kami semua dituntut untuk selalu gembira agar daya tahan tubuh meningkat, berperilaku disiplin, bertindak hati-hati serta waspada karena di RS ini, kami setiap



harinya berhadapan dengan penyakit mematikan yang tidak terlihat yakni COVID-19," katanya.

Adapun pengalaman tak terlupakan Fadhlán adalah ketika membantu pasien berusia lanjut, namun masih sangat bersemangat untuk sembuh mengingat kesembuhan dari COVID bergantung pula pada pikiran, yang bahagia.

Sebagai relawan *delivery* di zona merah, Fadhlán berharap COVID segera berakhir dan kehidupan bisa kembali normal.

"Saya berharap sekali kepada masyarakat di luar sana tetap menjaga protokol kesehatan secara ketat. Saya juga berharap rekan-rekan relawan di zona merah RS Wisma Atlet selalu sehat serta bekerja dengan semangat dan gembira," pungkasnya.

Setelah berbulan-bulan menjadi relawan COVID, Fadhlán banyak memetik pelajaran berharga. Hikmah pertama yang didapat adalah bahwa sikap peduli untuk menjaga kesehatan diri sendiri saat ini penting dan turut

berpengaruh pula dalam menjaga kesehatan masyarakat sekitar.

Pelajaran kedua adalah bahwa pandemi telah menyadarkan pentingnya protokol kesehatan dalam kehidupan dan aktivitas sehari-hari.

Pandemi ini juga mengajarkan kembali tentang arti pentingnya bergotong royong dalam mengatasi masalah. "Semoga kita bisa segera keluar dari krisis akibat wabah penyakit COVID ini," pungkas Fadhlán.\*

# Karimunjawa

## Siap Menyihir Dunia

Antara Foto :  
Aji Styawan dan Harvian Perdana Putra  
Teks dan Editor :  
Prasetyo Utomo

**B**erbicara tentang wisata bahari, Indonesia sebagai negara kepulauan memiliki segudang destinasi wisata yang tersohor ke mancanegara. Selain Raja Ampat, Karimunjawa juga menawarkan eksotisme yang tak kalah menarik. Kepulauan yang terletak di utara pulau Jawa ini termasuk wilayah administratif Kabupaten Jepara. Terdapat 27 pulau dengan luas daratan kurang lebih 1.500 hektare dan perairan seluas 110.000 hektare.



Karimunjawa yang dikenal dengan pantai mempesona itu merupakan salah satu Kawasan Strategis Pariwisata Nasional (KSPN) yang diproyeksikan bisa menyedot minat wisatawan mancanegara. Selain pantai, panorama bawah laut dengan gugusan terumbu karang yang masih terjaga dan alami juga menjadi daya tariknya. Karimunjawa adalah rumah bagi terumbu karang, hutan bakau, serta hampir 400 spesies fauna laut, di antaranya 242 jenis ikan hias.



Para wisatawan dapat menggunakan beberapa alternatif transportasi menuju Karimunjawa. Yang paling umum digunakan adalah kapal *express* dari Semarang dan Jepara. Dari Pelabuhan Tanjung Emas, Semarang, kapal Kartini I (kapal cepat) berangkat setiap Sabtu dan kembali dari Karimunjawa setiap Minggu dengan lama penyeberangan 2-3 jam. Selain melalui kapal laut, Karimunjawa dapat dituju via pesawat dari Semarang. Untuk menginap pun sudah tak masalah karena banyak hotel, *ressort* dan *homestay*. Tinggal menyesuaikan dengan kantong anda masing-masing.\*

## LEMBAGA PENDIDIKAN ANTARA

LPA berdiri sejak 1988, menyediakan sertifikasi profesi wartawan dan humas, konsisten berkomitmen menghasilkan peserta didik yang kompeten di berbagai bidang.

# BEYOND TRAINING



Pelatihan dengan cara luring (offline) dan daring (online).

Berpengalaman mendidik 500 pranata Humas dan professional lainnya di bidang komunikasi.



**Mitra Kerjasama :**  
Kementerian, Pemda, BUMN, Swasta, Lembaga Internasional, Lembaga Swadaya Masyarakat, Start-Up dan Civitas Academica.

Instruktur LPA kompeten dan bersertifikasi Lembaga Nasional.



## Paket Pelatihan

- Pelatihan Jurnalistik**  
(Menulis Artikel, Fotografi, Videografi, Infografis & Integrated Cyber Journalism)
- Pelatihan Kehumasan**  
(Public Speaking, Media Handling, Management Crisis)
- Pelatihan Multimedia**  
(Content Creative, Copywriting, Storytelling, SEO, SMO)
- Pelatihan Komunikasi Pemasaran**  
(Content Marketing, Digital Marketing, SEM, SMM)
- Sertifikasi Profesi**  
(Public Relations dan Uji Kompetensi Wartawan)
- Literasi Media untuk Mitra dan program kemasannya lainnya.**

## DAFTARKAN SEGERA



Primayanti (081389915968)  
Lantinah (085777172170)  
Firyal (08118006825)



antaranews.com  
sekolahantara



Antaranews.com  
Sekolah Jurnalistik

# Bantuan Kuota Internet Gratis, Wujud Negara Hadir untuk Rakyat

Pandemi COVID-19 membuat pembelajaran, yang biasanya dilakukan lewat tatap muka di sekolah berpindah ke rumah. Situasi ini telah berlangsung selama tujuh bulan sejak pertengahan Maret 2020.



Seorang guru menunjukkan pesan pemberitahuan mendapatkan kuota gratis dari Kemendikbud di SMP NU Al Ma'ruf, Kudus, Jawa Tengah. Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) memberikan subsidi kuota internet gratis untuk siswa sebesar 35 GB dan guru mendapat 42 GB serta untuk dosen dan mahasiswa sebesar 50 GB selama pembelajaran jarak jauh (PJJ) mulai September hingga Desember 2020. (ANTARA FOTO: Yusuf Nugroho)



Sebagian anak merasa nyaman dan tanpa kendala selama belajar di rumah, namun sebagian lainya merasa sebaliknya.

Sejumlah kendala pun tak terelakkan terjadi, mengingat kondisi ini memang baru pertama kali dialami masyarakat Indonesia, mulai dari ketersediaan gawai, jaringan hingga kuota internet.

Ketersediaan kuota internet merupakan hal paling banyak dikeluhkan masyarakat selama pendidikan jarak jauh (PJJ) berlangsung.



Seorang Siswi menunjukkan pesan pemberitahuan mendapatkan kuota gratis dari Kemendikbud di SMP NU Al Ma'ruf, Kudus, Jawa Tengah. (ANTARA FOTO: Yusuf Nugroho)

Menyadari hal itu, Kemendikbud, Kementerian BUMN, dan Kemenkominfo menghadirkan solusi PJJ yang dapat diakses seluruh siswa Indonesia.

Salah satunya dengan pemberian bantuan kuota internet secara gratis kepada siswa dan pengajar, yang diresmikan secara virtual oleh Mendikbud Nadiem Anwar Makarim, Menkominfo Johnny G Plate, dan Menteri BUMN Erick Thohir pada Jumat (25/9/2020). Peresmian tersebut juga dihadiri direksi operator seluler yakni Telkomsel, Indosat Ooredoo, XL Axiata, AXIS, 3 (Tri), dan Smartfren.

Kebijakan pemerintah ini bertujuan membantu akses komunikasi bagi siswa, mahasiswa, guru, dan dosen menjalani PJJ selama masa pandemi.

Bantuan kuota internet diberikan selama empat bulan dengan alokasi anggaran, yang disiapkan pemerintah senilai total Rp7,2 triliun.

"Saya bersyukur atas kerja sama dan koordinasi yang baik lintas kementerian dan lembaga, kebijakan bantuan kuota data internet dapat terealisasi," tutur Mendikbud Nadiem Makarim.

Menkominfo Johnny Plate juga bersyukur bahwa bantuan APBN yang diberikan untuk mendukung PJJ bisa terwujud.

"Asistensi fiskal ini diberikan kepada 60 juta siswa," ucapnya.

Dia pun memastikan seluruh operator seluler akan menjaga kualitas jaringan tetap terjaga dengan baik.

#### **Kolaborasi**

Sementara itu, Menteri BUMN Erick Thohir mengatakan penyediaan kuota internet ini merupakan kolaborasi



Wali murid siswa SDN 6 Tangerang menerima kartu kuota internet gratis untuk pelajar di Tangerang, Kota Tangerang, Banten. Pemerintah Kota Tangerang bersama Telkomsel memberikan kartu kuota internet gratis untuk digunakan pelajar dalam pembelajaran jarak jauh (PJJ) dengan target 240 ribu paket bantuan untuk murid dan 17 ribu paket untuk guru. (ANTARA FOTO: Fauzan)

antarkementerian dan lembaga yang sangat positif sebagai wujud negara hadir untuk rakyat.

Kebijakan bantuan kuota data internet menjadi bagian dari Indonesia tetap bekerja.

"Ini bukti kolaborasi dan kerja sama yang sangat positif, karena negara hadir untuk rakyat, bekerja baik untuk rakyat, dan bekerja 24 jam untuk rakyat," ujarnya.

Erick menambahkan peningkatan sumber daya manusia, yang berkualitas dan berdaya saing merupakan salah satu dari tujuh rencana pembangunan jangka menengah nasional (RPJMN), yang dicanangkan Kabinet Indonesia Maju Jilid Dua.

"Oleh sebab itu, agar pandemi COVID-19 tidak sampai mempengaruhi kualitas SDM dalam proses belajar dan mengajar, maka bantuan kuota data ini juga dalam konteks untuk menjaga kualitas SDM bangsa, sekaligus menjaga hak setiap peserta didik terpenuhi serta aksesibilitas peserta didik dan produktivitas pendidikan terus meningkat," terang Erick.



Sejumlah siswa belajar daring melalui gawai tablet usai menerima bantuan kuota internet di SMAN 9 Bandung, Jawa Barat. (ANTARA FOTO: M Agung Rajasa)

Sebelum program kuota data internet ini diluncurkan, BUMN juga sudah memberikan dukungan untuk kegiatan belajar mengajar dan bekerja secara online, mulai dari penguatan konektivitas, layanan belajar jarak jauh bebas biaya, akses data bebas kuota hingga 30 gigabyte (GB), hingga kerja sama dengan 112 perguruan tinggi yang memiliki e-learning, aplikasi Rumah Belajar dan aplikasi belajar jarak jauh lainnya.

Bantuan kuota data internet, yang diberikan pemerintah terdiri atas dua jenis, yakni kuota umum dan belajar.

Kuota umum berarti dapat digunakan untuk mengakses seluruh laman dan aplikasi, sedangkan kuota belajar hanya dapat mengakses laman dan aplikasi pembelajaran yang terdaftar dalam <http://kuota-belajar.kemdikbud.go.id/>.

Rincian kuota yang diberikan yakni bagi peserta didik dengan jenjang pendidikan anak usia dini (PAUD) diberikan kuota 20 GB/bulan; pendidikan dasar dan menengah 35 GB/bulan; pendidik di PAUD, pendidikan dasar, dan menengah 42 GB/bulan; serta mahasiswa dan dosen 50 GB/bulan. Seluruh jenjang mendapatkan kuota umum sebesar 5 GB/bulan, sisanya adalah kuota belajar.\*

Agar pandemi COVID-19 tidak sampai mempengaruhi kualitas SDM dalam proses belajar dan mengajar, maka bantuan kuota data ini juga dalam konteks untuk menjaga kualitas SDM bangsa

*Erick Thohir, Menteri BUMN*



# Kegiatan *Outdoor* di Masa Pandemi

Sudah sekitar delapan bulan, pandemi COVID-19 berlangsung di Indonesia. Dalam jangka waktu itu pula banyak kegiatan-kegiatan yang dibatasi untuk mencegah potensi penularan virus yang berasal dari Negeri Tirai Bambu itu.

Meski demikian, masih ada kegiatan di luar ruangan yang bisa dijalani dengan rasa aman, dengan tetap menerapkan protokol kesehatan.

Berikut empat rekomendasi kegiatan di luar ruangan yang dapat anda lakukan saat menjalani masa adaptasi kebiasaan baru:

## 1. Berkunjung ke taman dekat rumah

Taman dekat rumahmu bisa menjadi alternatif lokasi yang kamu datangi untuk berkegiatan di luar rumah seperti berjalan santai, berlari,

atau pun bersepeda untuk menghilangkan penat setelah sibuk bekerja di dalam rumah.

Pilih jalur yang tidak terlalu sempit saat berkegiatan di taman yang tentunya berguna bagi anda untuk menjaga jarak ketika bertemu dengan pengunjung lainnya.

## 2. Piknik di hutan kota atau kebun teh

Kegiatan berpiknik ini cocok untuk keluarga kecil atau pun pasangan karena jumlah pesertanya tidak terlalu banyak dan hindari berkerumun.

Pilih lokasi piknik seperti hutan kota atau pun kebun teh yang memiliki lahan luas dan hijau sehingga anda dapat leluasa menjaga jarak. Jangan lupa tetap jaga kebersihan dengan menggunakan pembersih tangan.

## 3. Menonton film di bioskop *drive-in*

Menonton film di bioskop *drive-in* dapat menjadi salah satu kegiatan alternatif bagi anda yang merindukan suasana menonton di dalam teater.



Menonton film di bioskop *drive-in*. (ANTARA FOTO/Fauzan/wsj)

Bioskop *drive-in* memungkinkan anda untuk menonton dari dalam mobil anda sendiri dan memastikan anda terhindar dari kontak fisik di luar ruangan.

## 4. *Barbeque* ala rumahan

Anda dapat memanggang daging atau membuat *barbeque* di teras rumah anda sebagai kegiatan di luar ruangan tanpa harus jauh dari rumah.

Undang kerabat dekat anda untuk menyantap daging panggang ala rumahan untuk menciptakan suasana keakraban yang menjadikan momen anda lebih berarti.

Keempat kegiatan itu dapat dilakukan dengan tetap menerapkan protokol kesehatan yang ketat sehingga anda dapat nyaman beraktivitas tanpa takut terpapar COVID-19.\*



Orang tua mengajak anak-anaknya bermain di taman dekat rumah. (ANTARA FOTO/Puspa Perwitasari/aww)

## Relawan FHCI untuk Perangi COVID-19



Relawan FHCI yang bertugas di RSPP Extension Modular Simprug. (Dok. FHCI)



Relawan FHCI yang bertugas di RSDC Wisma Atlet Kemayoran. (Dok. FHCI)

Sejak COVID-19 diumumkan telah masuk ke Indonesia pada Maret lalu, FHCI telah mengirimkan hampir 900 orang relawan tenaga medis maupun non medis yang tersebar di RS Darurat Covid-19 Wisma Atlet dan RSPP Extension Modular Simprug.

Setiap relawan yang akan bertugas wajib melakukan **medical check-up** untuk memastikan kesehatan mereka. Selama masa tugas, mereka juga wajib mematuhi standar yang ada, guna mencegah penularan COVID-19.\*



(Dok. FHCI)

## Gowes Bareng FHCI



Foto-foto: (Dok. FHCI)

FHCI mengadakan kegiatan bersepeda dengan nama kegiatan "GORENG (Gowes Bareng) Forum Human Capital Indonesia" pada hari Sabtu tanggal 17 Oktober 2020 lalu. Kegiatan yang dimulai dari pukul 06.00 WIB di titik kumpul Gedung BRI 2 ini diikuti oleh Direktur Eksekutif FHCI Sofyan Rohidi dan para penggiat SDM yang tergabung dalam FHCI.\*

# Makna Motif Batik Nusantara

Warisan budaya Indonesia untuk dunia, batik, memiliki ragam motif yang mencapai ribuan jumlahnya. Beberapa motif mengandung makna diantaranya harapan, kemuliaan, keharmonisan, dan kepemimpinan.



**Ondel-ondel**

Betawi, DKI Jakarta

Motif kepala atau badan boneka ondel-ondel dipadukan dengan alat musik tanjidor.

Menyimbolkan penolakan bala atau menjauhkan sifat buruk untuk keseimbangan alam semesta dalam memenuhi hidup yang sejahtera dan berkah.



**Sidomukti**

Solo Jawa Tengah

Motif kupu-kupu, singgasana, gunung, bunga, serta isen-isen (titik-titik dan garis pengisi ruang kosong ornamen utama)

Bermakna doa, harapan, kebahagiaan, kemuliaan, keindahan, dan tidak kekurangan sesuatu.



**Benang Bintik**

Suku Dayak Ngaju, Kalimantan Tengah

Motif batang garing seperti bentuk mata tombak, ukiran, senjata, naga, balanga atau perpaduannya.

Simbol kehidupan dan keharmonisan hubungan antara sesama manusia, alam dan Tuhan.



**Megamendung**

(Cirebon, Jawa Barat)

Motif awan dengan warna-warna tegas.

Simbol perjalanan manusia, kepemimpinan, dunia yang luas, bebas, dan transenden.

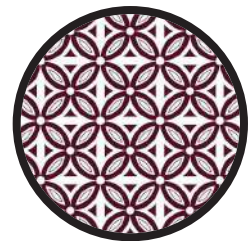


**Burung Cendrawasih**

(Papua)

Motif burung cendrawasih berpadu dengan alat musik tifa, dan rumah honai.

Tiga ciri khas yang melambangkan kekayaan alam dan budaya tanah Papua.



**Kawung**

(Yogyakarta)

Motif empat bulatan atau persegi empat kolang kaling atau kumbang tanduk.

Mencerminkan satu titik pusat kekuatan, pengendalian ciri, hati yang bersih dan tidak bersikap pamrih.

## Jenis Batik



**Tulis**

Dibuat dengan tangan menggunakan canting untuk menerakan malam pada corak batik.



**Kombinasi**

Dibuat dengan proses cap kemudian tulis untuk mengurangi kelemahan yang terdapat pada produk batik cap



**Cap**

Dibuat menggunakan cap atau semacam stempel motif batik yang terbuat dari tembaga.



**Printing**

Disebut juga dengan batik sablon, karena proses pembuatannya mirip dengan proses penyablonan.

# Bonum

## Layanan Kasir Digital Gratis bagi UMKM

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Tanah Air kian menggeliat dari tahun ke tahun. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) hingga 2018 saja sudah tercatat ada sebanyak 64 juta UKM yang terdata di Indonesia. Inovasi dan adaptasi menjadi kunci sebuah UMKM dapat berkembang dan dikenal banyak khalayak.



**M**enjawab tantangan dan kebutuhan para pelaku UMKM, PT Telekomunikasi (Telkom) Indonesia menghadirkan layanan kasir digital yang gratis bernama Bonum POS (Point Of Sales) yang secara mudah bisa didapatkan oleh pengusaha UMKM lewat gawai pintarnya.

Bonum dihadirkan oleh Divisi Digital & Next Business PT Telkom bertujuan untuk membantu para pengusaha di kategori kecil hingga menengah untuk

menelola penjualan produknya lewat layanan digital.

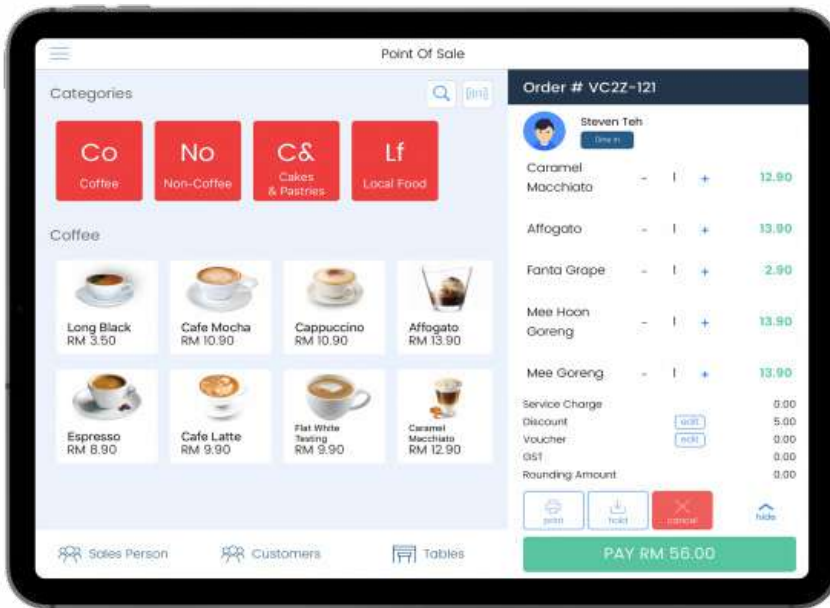
Bonum berasal dari Bahasa Latin yang memiliki arti kebaikan tertinggi. Sesuai dengan makna katanya, layanan yang dihadirkan oleh Telkom ini dalam satu tahun terakhir memang memberikan layanannya secara cuma-cuma bagi penggunanya.

"Layanan lain harus beli tab, beli lagi hardware. Kalau produk kami, semuanya tersedia di smartphone

UKM. Jadi tidak perlu beli-beli lagi," ujar CEO Bonum Herdi Widiartoro

Ada tiga fitur dalam aplikasi Bonum yang saat ini tersedia. Berdasarkan informasi dalam kanal YouTube-nya fitur pertama yang dimiliki aplikasi layanan kasir digital itu adalah fitur produk.

Lewat fitur produk, pengusaha UMKM dapat mengatur penjualan dengan lebih mudah. Fitur ini memungkinkan



Terkait layanan berbayar, Herdi menambahkan pihaknya mengusahakan agar biaya fitur berbayar itu nanti tetap di kisaran harga terjangkau, tidak melebihi angka Rp50.000 dan akan disosialisasikan mulai November 2020.

Layanan berbayar itu akan diimplementasikan pada awal 2021. Layanan berbayar akan difokuskan pada menu manajemen untuk pelanggan, yang diharapkan dapat membantu pengusaha UMKM mengurus bisnisnya dengan lebih baik

pengguna untuk memasukkan kategori, nama produk, serta harga sehingga pada saat ada pembelian dari pembeli maka pengguna tinggal langsung memilih produk dan pesanan itu pun akan tercatat di menu laporan penjualan.

Selanjutnya, fitur kedua adalah fitur kalkulator manual. Fitur kalkulator manual besutan Bonum memiliki kelebihan dari kalkulator biasa dan penggunaannya sangat tepat bagi pengguna yang menjual produk dalam jumlah banyak, namun harga produknya sering berubah-ubah.

Pengguna yang memanfaatkan fitur kalkulator manual ini nantinya dapat memasukkan data transaksi per nilai transaksi dan dapat menyimpannya di data laporan keuangan.

Fitur ketiga adalah Fitur Laporan Keuangan. Pada fitur ini pengguna dapat melihat laporan penjualan, laporan pemasukan, hingga laporan barang terlaris yang dijual.

Dalam fitur laporan, pengguna juga dapat melihat laporan keuangan usahanya dalam tiga periode yaitu harian, mingguan, hingga bulanan.



Aplikasi Bonum.  
(Antara: Livia Kristianti)

Dengan adanya fitur laporan keuangan, pengguna dapat terbantu untuk mengatur strategi penjualan sehingga menghasilkan keuntungan yang lebih banyak di masa mendatang.

"Kalau kami strateginya berikan dulu semuanya, biar kawan-kawan UKM tahu dulu manfaatnya tanpa memberatkan keuangan mereka. Nanti bertahap kami berikan layanan tambahan yang berbayar," kata Herdi.

lagi, seperti pencatatan harga khusus atau pencatatan pengurangan harga bagi pelanggan.

Hingga Oktober 2020, pengguna Bonum tercatat di tiga wilayah yaitu Provinsi DKI Jakarta, Jawa Barat, dan Jawa Tengah. Diharapkan layanan ini dapat melakukan ekspansi dan menjangkau seluruh wilayah di Indonesia.\*

## Gedung Pancasila

# Mengenang Sejarah Lahirnya Pancasila



Suasana upacara peringatan Hari Lahir Pancasila di halaman Gedung Pancasila, Kementerian Luar Negeri, Jakarta, yang dilaksanakan tahun lalu. Sedangkan tahun 2020 ini, upacara dilaksanakan secara virtual dikarenakan adanya pandemi COVID-19. (ANTARA FOTO: Puspa Perwitasari)



ANTARA FOTO: Sigid Kurniawan

**G**edung Pancasila yang terletak di kompleks Kementerian Luar Negeri RI, Jl. Pejambon Jakarta Pusat, menyimpan sejarah panjang perjuangan Kemerdekaan Republik Indonesia.

Gedung bersejarah peninggalan zaman kolonial Belanda ini menjadi saksi bisu lahirnya lima sila yang menjadi dasar Negara, yakni Pancasila.



Lukisan anggota Badan Penyelidik Usaha-usaha Persiapan Kemerdekaan (BPUPK) dipajang di Gedung Pancasila, gedung di mana Ir. Soekarno memaparkan lima sila yang diusulkan untuk dijadikan Dasar Negara Indonesia Merdeka pada 1 Juni 1945 di depan para anggota BPUPK tersebut. (ANTARA FOTO: Rosa Panggabean)

Di gedung inilah, sidang pertama Badan Penyelidik Usaha-usaha Persiapan Kemerdekaan (BPUPK) dimulai tanggal 29 Mei 1945 dan berakhir tanggal 1 Juni 1945, dengan memutuskan membentuk Panitia Kecil yang diketuai Ir. Soekarno, yang bertugas merumuskan kembali Pancasila berdasarkan pidato yang diucapkan Ir. Soekarno pada 1 Juni 1945.

Panitia tersebut juga ditugaskan untuk menyusun rancangan konstitusi yaitu Undang-Undang Dasar bagi Indonesia Merdeka. Tugas tersebut mereka selesaikan pada tanggal 22 Juni 1945 dan hasilnya oleh Muhammad Yamin diberi nama "Piagam Jakarta".



Pada tahun 2017, Menteri Luar Negeri Retno Marsudi (tengah) menerangkan sejarah Gedung Pancasila kepada siswa SD usai peringatan Hari Lahir Pancasila di Kementerian Luar Negeri, Jakarta. (ANTARA FOTO: Puspa Perwitasari)



ANTARA FOTO: Sigid Kurniawan



ANTARA FOTO: Rosa Panggabean

Sebagai gedung yang masih menyimpan bukti-bukti sejarah perjuangan kemerdekaan bangsa, Gedung Pancasila sering dikunjungi para pelajar dan mahasiswa yang ingin mengetahui sejarah lahirnya Pancasila.

Selain itu, Gedung Pancasila sering digunakan untuk tempat acara jamuan makan pagi atau **Foreign Policy Breakfast**, kegiatan internasional, penandatanganan perjanjian dengan negara lain, atau pertemuan bilateral.

Kini, setiap tanggal 1 Juni, di halaman Gedung Pancasila selalu digelar upacara peringatan Hari Lahir Pancasila. Momen ini pun dimanfaatkan untuk mengingat nilai-nilai perjuangan untuk mengukuhkan ideologi yang menjadi landasan bangsa Tanah Air.

# Pahami Antargenerasi Lewat Komunikasi



Erwin Parengkuan dan Becky Tumewu (Foto Istimewa)

**D**alam abad kedua puluh satu ini, kesenjangan komunikasi antargenerasi khususnya pada dunia kerja atau organisasi, makin kerap terjadi dan menjadi topik yang hangat diperbincangkan.

Pada era sekarang ini, dalam satu lingkungan kerja, kadang diisi hingga empat generasi, sehingga sering kali menimbulkan konflik.

Duo praktisi komunikasi Erwin Parengkuan dan Becky Tumewu melihat kesenjangan komunikasi antargenerasi itu dan meraciknya menjadi bahasan menarik dalam buku berjudul "*Generation Gap(less) Seni Menjalin Relasi Antargenerasi*".

Buku yang dapat dibeli secara fisik ataupun digital ini terdiri atas lima

bab yang seluruhnya berisi temuan dan pengalaman kedua penulis, yang sudah sejak lama malang melintang dalam dunia komunikasi publik melalui media radio dan televisi.

Pada bab pertama, dengan tema "*Understand-Inc Generation: Setiap Generasi Memang Berbeda*", pembaca diajak memahami latar belakang setiap generasi dan menjelaskan keunikan masing-masing generasi.

Selanjutnya, bab kedua dengan topik "*When Millennials Rule: Aturan Main Baru*", dijelaskan bahwa saat ini kaum milenial mendominasi dunia kerja.

Sedang, pada bab ketiga, pembaca diberikan kiat-kiat khusus berkomunikasi beda generasi, sehingga diharapkan dapat mengatasi



## SPESIFIKASI BUKU

Judul Buku	: <b>Generation Gap (less)</b> Seni Menjalin Relasi Antargenerasi
Penulis	: Erwin Parengkuan dan Becky Tumewu
Penerbit	: Gramedia Pustaka Utama
Tahun Terbit	: Juli 2020
Tebal Halaman	: 129 halaman

konflik dalam dunia kerja, meski ada kesenjangan gaya komunikasinya. Bab ketiga ini mengambil tema "*Embracing Multi-generational Workforce: Mengatur Strategi Komunikasi Efektif*".

Bab keempat lewat "*Rebranding: Merangkul Perubahan*", akan membantu pembaca memahami gaya komunikasi antargenerasi.

Sebagai penutup pada bab kelima, "*Get Ready for Gen Z: Mempersiapkan Langkah Berikutnya*", dijelaskan terkait bagaimana memahami dan membimbing generasi Z, yang berpotensi besar menjadi pekerja cemerlang pada masa datang.

Buku ini cocok untuk semua orang yang ingin belajar memahami komunikasi antargenerasi. Pembaca dapat dengan mudah memahami makna dan pesan yang disampaikan Erwin dan Becky, selaku penulis, karena bahasanya umum dan mudah dicerna.

Harapannya, buku ini menjadi jembatan untuk saling memahami dari satu generasi ke generasi lainnya, sehingga terbentuk sinergi komunikasi yang efektif baik di dunia kerja ataupun organisasi.\*





# BRO OPIBUS





Pandemi memberikan pukulan luar biasa.  
Keterpurukan merupakan ujian bagi kita semua.  
Mari kita **bersatu dan bangkit**  
untuk Indonesia.



**Selamat Hari**

**Sumpah Pemuda**