

KAMI HADIR, KAMI BERGERAK,
KAMI BEKERJA, KAMI BERSINERGI

Human Capital INSIGHT



FORUM
HUMAN CAPITAL
INDONESIA

Powered by **FHCI**

EDISI 12 MEI 2022



**MENDORONG
PEMBERDAYAAN DAN
KEPEMIMPINAN
PEREMPUAN DI BUMN**

**TAK SEKADAR MENCARI
GENERASI PENERUS**

**MEMPERTAHANKAN EKSISTENSI
PACU JAWI DI RANAH MINANG**

*Terbang Tinggi
Menjulung Prestasi*

ERICK THOHIR MENYAPA SRIKANDI BUMN &
PELUNCURAN IMPLEMENTASI RESPECTFUL WORKPLACE POLICY





Daftar Isi **Human Capital** INSIGHT

EDISI 12

MEI 2022



12

LIPUTAN KHUSUS

Rekrutmen Bersama BUMN
Tak Sekadar Mencari
Generasi Penerus

6

TOPIK UTAMA

Mendorong Pemberdayaan dan Kepemimpinan Perempuan di BUMN

4 LENSA

Hiasan Lampion Ramadhan Solo

15 SRIKANDI

Memastikan Lingkungan Kerja yang Setara di BUMN

18 MILENIAL

Menjadi Pemimpin Muda Masa Depan Berkualitas

21 BERITA TERKINI

Work Life Balance
Menyelaraskan Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi

24 FIGUR

FM Venusiana R : Peningkatan Profesionalitas dan Kepemimpinan Perempuan

26 SOSOK

Maudy Ayunda : Muda dan Berprestasi Antarkan Maudy Jadi Juru Bicara Presidensi G20

28 PAKAR

Agile Human Capital : Balancing between Procedures and Agility for HR People

33 INFOGRAFIS

Aturan Pencairan Jaminan Hari Tua

34 GALERI FOTO

37 SERBA-SERBI

Mengenal Herpes Zoster

38 TEKNO - HC

LinkUMKM : Mendorong UMKM Manfaatkan Pasar Digital

40 BINGKAI CERITA

Mempertahankan Eksistensi Pacu Jawi di Ranah Minang

COVER STORY:

Kolase foto-foto kegiatan FHCI antara lain acara "Erick Thohir Menyapa Srikandi BUMN" dan acara Rekrutmen Bersama BUMN. (Foto: Dok. FHCI)



Penerbit : Forum Human Capital Indonesia (FHCI)
Pembina : Alexandra Askandar
Pemimpin Redaksi : Nina Kurnia Dewi
Wakil Pemimpin Redaksi : Sofyan Rohidi
Redaktur : Dharma Syahputra, Siti Inda Suri, Hadjar Seti Adji, Dian Purwaningrum
Konsultan Media : Perum LKBN Antara

G20 Empower dan Akselerasi Kepemimpinan Perempuan



NINA KURNIA DEWI
Pemimpin Redaksi

Kementerian BUMN dan Forum G20 Empower memiliki komitmen yang sama dalam hal pemberdayaan serta emansipasi perempuan baik di dunia bisnis maupun profesional.

Oleh karena itu, perusahaan BUMN dan pemangku kepentingan terkait dari Forum G20 Empower diharapkan dapat terus berkolaborasi dalam memperkuat potensi perempuan di dunia bisnis dan profesional.

Dengan begitu, perempuan Indonesia dapat meningkatkan kontribusinya dalam pertumbuhan ekonomi sosial dan kesejahteraan bangsa Indonesia, guna mewujudkan Indonesia yang maju, makmur dan mendunia.

Menteri BUMN Erick Thohir sangat mendukung penuh terhadap emansipasi perempuan baik di dunia bisnis maupun profesional.

Dalam hal kontribusi terhadap perekonomian, perempuan Indonesia terbukti mampu memasuki hampir seluruh mata rantai usaha.

Meski begitu, tidak bisa dipungkiri bahwa masih terdapat banyak tantangan yang dihadapi oleh perempuan Indonesia yang hendak berkiprah di dunia bisnis maupun profesional, seperti kurangnya representasi perempuan di level strategis maupun pucuk kepemimpinan.

Selain itu, ketimpangan akses terhadap teknologi, kekerasan dan diskriminasi berbasis gender, hingga kurangnya ruang aman bagi perempuan di tempat bekerja, juga masih menjadi kendala.

Oleh karena itu, setiap perusahaan BUMN sudah seharusnya memberikan rasa aman, nyaman, bebas dari diskriminasi maupun kekerasan berbasis gender, serta membuka kesempatan yang luas bagi karyawan perempuan.

Salam SDM Unggul.*



HIASAN LAMPION RAMADHAN SOLO

Warga berfoto dengan latar belakang instalasi lampion bertema Ramadhan di Balai Kota, Solo, Jawa Tengah, Selasa (5/4/2022). Hiasan instalasi lampu lampion tersebut untuk menyemarakkan bulan Ramadhan sekaligus upaya menarik kunjungan wisata religi Kota Solo. ANTARA FOTO/Mohammad Ayudha/hp.



Menyulami

ERICK THOHIR MENYALAMI
PELUNCURAN IMPLEMENTASI RENCANA

Negara Indonesia terdiri dari 49,5 persen kaum perempuan, artinya setengah dari penduduk Indonesia adalah perempuan. Dalam hal kontribusi terhadap perekonomian, perempuan Indonesia mampu memasuki hampir seluruh mata rantai usaha.

Mendorong Pemberdayaan dan Kepemimpinan Perempuan di BUMN

g Prestasi

APA SRIKANDI BUMN & RESPECTFUL WORKPLACE



Menteri BUMN Erick Thohir (kedua kanan) bersama Deputy Bidang Sumber Daya Manusia, Teknologi dan Informasi Kementerian BUMN Tedi Bharata (kedua kiri), Ketua Srikandi BUMN Tina T. Kemala Intan (kiri) dan Ketua Forum Human Capital Indonesia (FHCI) Alexandra Askandar (kanan) saat meluncurkan implementasi Respectful Workplace Policy (RWP) dalam acara "Erick Thohir Menyapa Srikandi BUMN" di Jakarta, Kamis (21/4/2022). (ANTARA FOTO: Dhemas Reviyanto)

Meski begitu tidak dipungkiri masih terdapat banyak tantangan yang dihadapi oleh perempuan Indonesia yang hendak berkiprah di dunia bisnis maupun profesional, seperti kurangnya representasi perempuan di level strategis maupun pucuk kepemimpinan, ketimpangan akses terhadap teknologi, kekerasan dan diskriminasi berbasis gender, hingga kurangnya ruang aman bagi perempuan di tempat bekerja.

Oleh karena itu sejak awal masa kepemimpinannya di Kementerian BUMN, Menteri BUMN Erick Thohir memberikan perhatian khusus dalam memberikan rasa aman, nyaman dan membuka kesempatan yang seluas-luasnya bagi perempuan di BUMN, termasuk mengupayakan lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi maupun kekerasan berbasis gender. Kesetaraan hak dan kesempatan.

Kebijakan Erick Thohir dalam mendorong kesetaraan gender,

pemberdayaan dan kepemimpinan perempuan di BUMN sejalan dengan salah satu agenda G20 tahun ini dalam sektor *Empower initiative* yakni *Building a Future-ready Economy by Increasing Involvement of Women in The Economy and Workforce Through Upskilling and Digital Enablement*.

Pemberdayaan Perempuan

Komitmen Erick Thohir dalam mendorong kesetaraan gender, pemberdayaan dan kepemimpinan perempuan, serta emansipasi di

BUMN tercermin dari beberapa kebijakan *affirmative action*.

Salah satunya dengan membuat target 15 persen kepemimpinan perempuan di BUMN pada tahun 2021 dan target ini sudah tercapai. Ke depannya Kementerian BUMN meningkatkan target 25 persen kepemimpinan perempuan pada tahun 2023. Tujuannya adalah untuk memberikan *spotlight* kepada

profesional perempuan di BUMN dengan kinerja yang cemerlang.

Selain itu juga melalui penerapan *Respectful Workplace Policy*, Kementerian BUMN mengatur lingkungan kerja BUMN yang bebas kekerasan dan bebas diskriminasi maupun pelecehan.

Dalam rangka menciptakan lingkungan yang inklusif serta



Ketua Srikandi BUMN, Tina T. Kemala Intan memberikan sambutan pada acara "Erick Tohir Menyapa Srikandi BUMN" dan Peluncuran Implementasi *Respectful Workplace Policy* pada tanggal 21 April 2022 di Auditorium Telkom Hub. (Dok. Srikandi BUMN)

menghargai perbedaan dan kesetaraan, melalui *Respectful Workplace Policy* BUMN berkomitmen untuk menjunjung Hak Asasi Manusia dalam mendorong kinerja, pertumbuhan, serta keberlangsungan perusahaan.

Agar upaya ini dapat berjalan secara berkelanjutan, Kementerian BUMN juga mendukung terbentuknya Srikandi BUMN sebagai komunitas



Menteri BUMN Erick Thohir bersama Ketua Umum FHCI Alexandra Askandar, Deputi Bidang SDM, Teknologi dan Informasi Kementerian BUMN Tedi Bharata, Ketua Srikandi BUMN Tina T. Kemala Intan, dan pengurus inti Srikandi BUMN berfoto bersama dengan gerakan *Respectful Workplace Policy*. (Dok. FHCI)



Menteri BUMN Erick Thohir (tengah) berfoto bersama peserta program *Girls Take Over* di Kementerian BUMN, Jakarta, Senin (27/9/2021). (ANTARA FOTO: Dhemas Reviyanto)

yang siap berkarya dan memajukan BUMN. Srikandi BUMN juga menjadi sarana kolaborasi pengelolaan potensi diri bagi perempuan di BUMN. Tujuannya agar perempuan BUMN memiliki wadah untuk saling mendukung satu sama lain.

Menteri BUMN menjelaskan bahwa ada banyak *output* yang telah dihasilkan oleh komunitas Srikandi BUMN, antara lain komitmen mewujudkan *zero harassment* di tempat bekerja, meningkatkan kejelasan investasi, pengelolaan keuangan, hingga kepemimpinan perempuan.

Tentu harapannya Srikandi BUMN terus berkembang seiring upaya transformasi Human Capital BUMN yang bebas dari diskriminasi gender, termasuk di antaranya penyegaran struktur kepemimpinan, menggeser pola pikir yang bias patriarki, penerapan nilai inti AKHLAK, peningkatan profesionalisme, perbaikan budaya kerja hingga pencapaian target kinerja dan kepemimpinan perempuan.

"Saya percaya BUMN dan Forum G20 Empower memiliki komitmen yang

sama dalam hal pemberdayaan serta emansipasi perempuan baik di dunia bisnis maupun profesional," kata Erick Thohir.

Menteri BUMN berharap bahwa BUMN dan pemangku kepentingan terkait dari Forum G20 Empower dapat terus berkolaborasi dalam memperkuat potensi perempuan di dunia bisnis dan profesional. Dengan demikian perempuan Indonesia dapat meningkatkan kontribusinya dalam pertumbuhan ekonomi sosial dan kesejahteraan bangsa Indonesia, guna mewujudkan Indonesia yang maju, makmur dan mendunia.

Perlu Ditingkatkan

Kesetaraan gender, pemberdayaan serta kepemimpinan perempuan di BUMN saat ini memang perlu ditingkatkan, terlebih lagi dalam era G20 yang menuntut kemajuan di berbagai aspek.

Deputi Bidang Sumber Daya Manusia, Teknologi, Informasi Kementerian BUMN Tedi Bharata mengatakan bahwa pihaknya sangat mendorong adanya kesetaraan gender dan kepemimpinan perempuan sesuai



Group of Twenty (G20) EMPOWER Presidensi Indonesia menggelar Plenary Meeting kedua di Yogyakarta, pada tanggal 17-19 Mei 2022. (Dok. Srikandi BUMN)

“Saya percaya BUMN dan Forum G20 Empower memiliki komitmen yang sama dalam hal pemberdayaan serta emansipasi perempuan baik di dunia bisnis maupun profesional.”

- **Erick Thohir** -
Menteri BUMN

arahan dari Menteri BUMN Erick Thohir.

“Kalau kita mengingat kembali penugasan pertama Bapak Menteri BUMN kepada saya pada tahun lalu, terkait bagaimana mendorong kesetaraan gender di BUMN. Hal ini benar-benar beliau garis bawahi,” kata Tedi.

Salah satu programnya adalah *Girls Take Over* yang bekerja sama dengan Srikandi BUMN berjalan lancar, bahkan salah satu finalisnya saat ini ada yang magang di Telkom. Dengan demikian program Bapak Menteri BUMN benar-benar berdampak.

“Ini adalah salah satu agenda besar dari apa yang Bapak Menteri BUMN sampaikan kepada kami terkait dengan kepemimpinan perempuan,” ujar Tedi.

Lebih lanjut Deputy SDM, Teknologi dan Informasi Kementerian BUMN menjelaskan bahwa cara untuk mewujudkan hal tersebut melalui dua hal, pertama melalui program-program seperti *Girls Take Over*. *Branding* bahwa BUMN sangat *concern* dengan kesetaraan gender.

Kedua, secara internal dan sesuai arahan Menteri BUMN Erick Thohir maka Kementerian BUMN terus membuat program-program untuk

kepemimpinan perempuan, *talent mobility*, dan juga *talent development*.

Perempuan-perempuan yang ada di BUMN memiliki kompetensi *leading changes* yang lebih besar dibandingkan para laki-laki. Sedangkan kompetensi yang perlu ditingkatkan dari keduanya, baik laki-laki maupun perempuan di BUMN, adalah *driving innovation*.

Respectful Workplace Policy

Implementasi kebijakan *Respectful Workplace Policy* menjadi salah satu langkah dalam mendorong kesetaraan gender, pemberdayaan dan kepemimpinan perempuan serta emansipasi di BUMN.

Berkaitan dengan hal tersebut, Telkom menghargai keberagaman setiap individu sebagai suatu nilai lebih dalam perusahaan. Telkom mendukung kesetaraan gender dan zero diskriminasi di setiap fasenya. Baik perempuan maupun pria memiliki kesempatan karir, *training & development*, serta *reward* yang sama sesuai kinerjanya.

Direktur Consumer Service Telkom sekaligus Ketua I Bidang Kajian dan Pendampingan Perempuan Srikandi BUMN, FM Venusiana R mengatakan bahwa sebagai tindakan pencegahan terjadinya diskriminasi, kekerasan, dan pelecehan, Telkom mengatur kebijakan dan regulasi terkait Disiplin Karyawan.

Apabila ditemukan kasus pelanggaran terkait diskriminasi, kekerasan dan pelecehan, maka para korban difasilitasi untuk dapat melaporkan kasus tersebut melalui kanal pelaporan yang ditetapkan. "Selanjutnya dievaluasi oleh komite dan berikutnya diberikan pembinaan (*counseling*) kepada

korban maupun sanksi kepada pelaku," katanya.

Adapun upaya-upaya lainnya dari Telkom dalam melindungi pekerja perempuan di lingkungan pekerjaan dari tindak pelecehan serta diskriminasi, antara lain penyiapan pola pikir (*mindset*) dan kesadaran (*awareness*).

Kemudian terkait dengan Kebijakan (*policy*) meliputi pengaturan peran dan tanggung jawab. Lalu tindakan pencegahan meliputi penetapan *Code of Conduct (COP)*, sosialisasi RWP, publikasi pencegahan diskriminasi, kekerasan, dan pelecehan, serta sistem kewaspadaan (*alert*) atas risiko kejadian.

Tindakan penanganan meliputi mekanisme pelaporan, investigasi, penanganan dan pendampingan,

sanksi dan *support system* seperti *hotline*, *platform* pelaporan, format pelaporan dan investigasi, penyiapan tim profesional pendampingan serta anggaran pendampingan.

Dalam mekanisme pengaduan, perusahaan menyediakan sistem terintegrasi untuk menindaklanjuti adanya diskriminasi, kekerasan, maupun pelecehan, antara lain dengan *Whistle Blowing System (WBS)*, pengaduan kepada atasan, dan/atau kepada unit pengelola Sumber Daya Manusia, melalui email maupun media pelaporan lainnya.

Selain itu, tindakan pengawasan meliputi implementasi keputusan sanksi dan pemenuhan hak-hak korban juga dilakukan oleh Telkom dalam upaya untuk melindungi pekerja perempuan di lingkungan kerja.*



(dari kiri) Direktur Utama PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Ririek Adriansyah, Direktur Digital Business Muhammad Fajrin Rasyid, Direktur Wholesale & International Service Dian Rachmawan, Direktur Consumer Service FM Venusiana R dan Direktur Enterprise & Business Service Edi Witjara berbincang usai Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan (RUPST) di Jakarta, Jumat (19/6/2020). (ANTARA FOTO: Galih Pradipta)

Rekrutmen Bersama BUMN Tak Sekadar Mencari Generasi Penerus

Di hadapan sekitar 2.000 peserta pembekalan Rekrutmen Bersama BUMN 2022, yang hadir langsung di Tennis Indoor Senayan, Jakarta, dan lainnya secara daring, Menteri BUMN Erick Thohir mengungkapkan alasannya merekrut generasi muda bergabung ke BUMN.



Menteri BUMN Erick Thohir dalam acara Pembekalan Peserta Rekrutmen Bersama BUMN 2022 "Berkarya untuk Indonesia" pada Rabu, 18 Mei 2022. (Dok. FHC)



Menteri BUMN Erick Thohir dalam acara Pembekalan Peserta Rekrutmen Bersama BUMN 2022 "Berkarya untuk Indonesia" pada Rabu, 18 Mei 2022. (Dok. FHCI)

Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) bersama Forum Human Capital Indonesia (FHCI) kembali menggelar program Rekrutmen Bersama BUMN 2022. Program yang berlangsung 14 April hingga 25 April 2022 tersebut menyediakan lebih dari 2.700 posisi di lebih dari 50 BUMN.

Di hadapan sekitar 2.000 peserta pembekalan Rekrutmen Bersama BUMN 2022, yang hadir secara langsung di Tennis Indoor Senayan, Jakarta, dan lainnya melalui daring, Menteri BUMN Erick Thohir mengungkapkan alasannya merekrut generasi muda bergabung ke BUMN.

"Kenapa kita mau merekrut kalian, karena kita mendorong milenial menjadi komponen terbesar BUMN khususnya dalam menghadapi perubahan ke depan. Kita mau kalian menjadi keluarga kita. Jadi, kalian yang datang hari ini atau kalian yang diterima adalah orang-orang terbaik yang bisa membangun bangsa dengan amanah," jelasnya.

Menteri BUMN melanjutkan bahwa Indonesia diprediksi bakal mendominasi kekuatan ekonomi dunia pada 2045. Hal ini menjadikan peran BUMN sebagai katalisator pertumbuhan perekonomian Indonesia semakin penting dan memerlukan talenta terbaik untuk menjalankan transformasi.

"Sampai 2045, ekonomi kita akan terus tumbuh, sehingga menjadi negara terbesar keempat di dunia dari sisi ekonomi. Karena itu, kita memerlukan superhero baru, perlu juara-juara baru, kita semua di sini diberikan amanah yang luar biasa, orang-orang terbaik yang ada di Indonesia untuk memimpin BUMN di masa

depan," terang menteri yang populer di kalangan generasi muda tersebut.

Bagi Erick, keberlanjutan kepemimpinan penting untuk dimulai sedini mungkin. Oleh karena itu, BUMN memberi kesempatan selebar-lebarnya bagi generasi muda bergabung di BUMN. Kehadiran generasi muda akan menjadi inspirasi sekaligus energi penggerak kemajuan dan transformasi BUMN di tengah tuntutan dunia yang semakin kompetitif.

Peran BUMN dan AKHLAK

Pada kesempatan itu, Menteri BUMN menekankan pentingnya nilai-nilai inti berupa Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif atau AKHLAK untuk diterapkan segenap generasi muda yang bergabung di BUMN.



Menteri BUMN Erick Thohir didampingi Ketua Umum FHCI Alexandra Askandar dan Deputi Bidang SDM, Teknologi dan Informasi Kementerian BUMN Tedi Bharata ber-tiktok bersama peserta pembekalan Rekrutmen Bersama BUMN 2022 pada tanggal 18 Mei 2022, di Tennis Indoor Senayan. (Dok. FHCI)



Ketua Penyelenggara Rekrutmen Bersama BUMN 2022, Dharma Syahputra dan Direktur Eksekutif FHCI Sofyan Rochidi bersama pengurus FHCI dan Tim Komunikasi BUMN, berfoto bersama usai acara Launching Rekrutmen Bersama BUMN 2022, 12 April 2022 di Gedung Mandiri. (Dok. FHCI)

Ia mengatakan program perekrutan tersebut tidak hanya sekadar mendapatkan talenta terbaik, tetapi juga akhlak yang baik.

Menurut Erick, penting sekali keberlangsungan kepemimpinan di BUMN terus berlanjut, dengan hadirnya generasi muda yang tidak hanya punya kapabilitas, tetapi berakhlak yang baik.

"Transformasi tidak mungkin tanpa pembentukan karakter. Kalau menginginkan Indonesia maju, tapi juga makmur dan mendunia, maka harus didasari dengan kepemimpinan yang berkarakter. Kekuasaan tanpa akhlak akhirnya zalim, kekayaan tanpa akhlak akan menjadi kerakusan, kepintaran tanpa akhlak akan menjadi tipu daya. BUMN adalah penyumbang sepertiga ekonomi di Indonesia, tetapi kalau individunya tidak punya akhlak yang baik, maka tidak akan berhasil," ujarnya.

Dengan belajar, bertumbuh, dan berkontribusi di BUMN, Erick berharap generasi muda dapat menjadi bagian dari paradigma yang berubah.

"Saya yakin generasi muda yang ada di sini dengan para senior di depan saya ini merupakan figur luar biasa, sehingga saya titipkan apa transformasi dari BUMN ini sebagai *legacy* bagi Indonesia," pesan Menteri BUMN Erick Thohir.

Talenta Unggul Berkarakter

Ketua Umum FHCI Alexandra Askandar memastikan pelaksanaan Rekrutmen Bersama

BUMN 2022 dilakukan secara profesional dan transparan.

"FHCI selalu berkomitmen penuh untuk memastikan seluruh tahapan proses rekrutmen dilaksanakan dengan profesional, transparan, akuntabel, dan mengedepankan nilai-nilai inti AKHLAK," ujarnya dalam sambutannya. Proses rekrutmen juga dilaksanakan tanpa dipungut biaya apapun.

Dalam kesempatan itu, Alexandra meminta seluruh peserta dan masyarakat, tetap mewaspadaai modus penipuan dan informasi hoaks yang mengatasnamakan Kementerian BUMN, FHCI, atau BUMN terkait program rekrutmen tersebut.

Ia berharap program rekrutmen ini dapat menjadi pemantik semangat generasi muda untuk terus berkembang, serta menuju terwujudnya SDM unggul dan ber-AKHLAK yang senantiasa belajar, bertumbuh, berkontribusi, dan berkarya untuk Indonesia.

Menurut Alexandra, setelah tahapan administrasi, tahap berikutnya adalah seleksi tes kemampuan dasar (TKD) dan *core values* AKHLAK pada 19-24 Mei 2022.

"Kemudian, peserta yang dinyatakan lulus akan lanjut ke tahapan seleksi BUMN, bela negara, inaugurasi, dan pembekalan karyawan baru BUMN," terang Wakil Direktur Utama PT Bank Mandiri (Persero) Tbk tersebut.

Sementara itu, Sekretaris Jenderal FHCI Dharma Syahputra mengatakan program Rekrutmen Bersama BUMN 2022 bertujuan membuka kesempatan talenta-talenta terbaik bangsa yang ber-AKHLAK untuk belajar, bertumbuh, dan berkontribusi untuk Indonesia melalui BUMN.

Ia pun memastikan bahwa program rekrutmen tersebut dilakukan sesuai nilai-nilai inti AKHLAK.

"Seluruh program ini dilakukan secara profesional. Untuk itu, kami meminta para peserta mengikuti kegiatan ini dengan sebaik-baiknya dan profesional," kata Dharma saat pembekalan.

FHCI juga menggunakan teknologi *proctoring* yang memantau dan mengawasi peserta secara daring saat mengikuti seluruh proses seleksi TKD. Oleh karena itu, peserta diminta jujur mengerjakan TKD dan seleksi lainnya.*

Memastikan Lingkungan Kerja yang Setara di BUMN



(Foto: Dok. Srikandi BUMN)

Menteri BUMN Erick Thohir (kedua kanan) bersama Deputi Bidang Sumber Daya Manusia, Teknologi dan Informasi Kementerian BUMN Tedi Bharata (kedua kiri), Ketua Srikandi BUMN Tina T. Kemala Intan (kiri) dan Ketua Forum Human Capital Indonesia (FHCI) Alexandra Askandar (kanan) saat meluncurkan implementasi Respectful Workplace Policy (RWP) dalam acara "Erick Thohir Menyapa Srikandi BUMN" di Jakarta, Kamis (21/4/2022). Dalam acara yang digelar pada peringatan Hari Kartini 2022 tersebut dilakukan juga peluncuran implementasi Respectful Workplace Policy (RWP). (ANTARA FOTO: Dhemas Reviyanto)

Salah satu indikator keberhasilan korporasi atau entitas bisnis adalah pengembangan kualitas sumber daya manusia yang mendukung capaian bisnis perusahaan. Sumber daya manusia sebagai aset tak hanya diperhatikan dari sisi benefit kerja, namun juga lingkungan kerja, yang bisa menopang produktivitas.

Menteri BUMN Erick Thohir bertepatan dengan peringatan Hari Kartini pada 21 April 2022 lalu mencanangkan

kebijakan pengembangan lingkungan kerja yang aman dan setara di perusahaan-perusahaan milik negara.

Kebijakan ini bertujuan membentuk lingkungan kerja yang aman, menghargai serta melindungi harkat dan martabat manusia di BUMN. "Kita bicara keseharian. Ada individu-individu yang ingin membuat perubahan dan perempuan menjadi 'nukleus' yang luar biasa menuju perubahan itu," kata Erick.



Menteri BUMN Erick Thohir tiba menghadiri acara "Erick Thohir Menyapa Srikandi BUMN" di Jakarta. (ANTARA FOTO: Dhemas Reviyanto)

Implementasi kebijakan RWP ini diawali dengan pengaturan peran dan tanggung jawab pegawai, penerapan upaya tindakan pencegahan dengan penetapan etika perusahaan, pelaksanaan pengawasan dengan implementasi sanksi dan pemenuhan hak korban, serta tak kalah pentingnya adalah penerapan tindakan penanganan berupa mekanisme pelaporan, investigasi, dan pendampingan bagi pelapor.

Dalam beleid itu juga diatur kewajiban direksi BUMN meliputi memberikan kesempatan sama kepada laki-laki dan perempuan, menindak dan menerapkan sanksi secara konsisten terhadap pelaku pelanggaran, dan menjaga serta menjamin kerahasiaan data terkait kejadian pelanggaran.

Selain itu, direksi juga berkewajiban menindaklanjuti pelaporan yang memenuhi persyaratan dan ketentuan yang berlaku, melakukan pendampingan kepada pelapor dan terlapor secara terpisah saat penanganan, melakukan sosialisasi program kepada seluruh insan BUMN, menjamin kebijakan RWP ini diimplementasikan, dan membuat laporan serta evaluasi pelaksanaan RWP secara berkala.

Ia meyakini implementasi kebijakan pengembangan lingkungan kerja yang aman dan setara atau *respectful workplace policy* (RWP) ini bisa membawa perubahan signifikan, yang tak hanya di BUMN, namun juga Indonesia.

Kebijakan yang tertuang dalam Surat Edaran Nomor SE-3/MBU/04/2022 tentang Berperilaku Saling Menghargai di Tempat Kerja ini sekaligus sebagai respons cepat Kementerian BUMN usai pengesahan Undang-Undang tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS).

"Kita bicara keseharian. Ada individu-individu yang ingin membuat perubahan dan perempuan menjadi 'nukleus' yang luar biasa menuju perubahan itu."

- Erick Thohir -
Menteri BUMN



(Foto: Dok. Srikandi BUMN)



Menteri BUMN Erick Thohir mengamati produk UMKM usai menghadiri acara "Erick Thohir Menyapa Srikandi BUMN" di Jakarta. (ANTARA FOTO: Dhemas Reviyanto)

Sementara itu, bagi pegawai atau insan BUMN, kewajibannya adalah menghargai perbedaan dalam lingkungan kerja, tidak melakukan kekerasan atau diskriminasi terhadap pegawai lain, dan melaporkan apabila mengalami atau melihat tindakan kekerasan atau diskriminasi.

Dengan kebijakan ini, diharapkan berbagai bentuk diskriminasi, pengucilan atau pembatasan, pelecehan, perundungan, dan kekerasan lainnya bisa dicegah dan ada aturan yang tegas ketika hal itu terjadi di lingkungan kerja BUMN.

Implementasi kebijakan antidiskriminasi juga termasuk memberikan perhatian kepada penyandang disabilitas dan memperhatikan kesetaraan gender.

Dengan kebijakan ini diharapkan perempuan dan laki-laki bisa memiliki kesempatan yang sama dalam melakukan pekerjaan dan mendapatkan hak serta jenjang karirnya.

Dalam acara itu, Menteri BUMN juga berkesempatan menyapa pegawai BUMN yang tergabung dalam organisasi perempuan BUMN, Srikandi BUMN.

Ketua Srikandi BUMN Tina T Kemala Intan mengatakan inisiasi program ini oleh Kementerian BUMN akan memberikan kesempatan yang sama pada perempuan berkarir di BUMN.

Implementasi RWP, menurut dia, juga memastikan pemberian perlindungan kepada perempuan yang bekerja di BUMN dari potensi kekerasan dan

diskriminasi, sehingga membuat lingkungan kerja menjadi lebih nyaman.

Namun demikian, Tina menilai implementasi program ini tidak bisa dilakukan satu atau dua pihak saja. Keterlibatan semua pihak sangat diperlukan. Srikandi BUMN akan mendorong sosialisasi, implementasi, dan monitoring program ini lewat anggota organisasi perempuan itu di setiap BUMN.

"Di setiap BUMN ada kepanjangan Srikandi BUMN. Bersama, kita akan membangun ini dan memonitor. Jadi, ada bidang-bidang yang memang bertugas melakukan kajian, *review*, dan memberi masukan kembali ke kementerian terkait *policy* itu," kata Tina.*

Menjadi Pemimpin Muda Masa Depan Berkualitas

Upaya untuk menyiapkan calon pemimpin muda masa depan Indonesia dalam konteks ini bukanlah tugas pemerintah sendirian, bukan juga hanya kewajiban segelintir orang, melainkan kewajiban seluruh rakyat Indonesia.

Kebutuhan akan pemimpin masa depan dari generasi muda ini dikarenakan adanya perubahan signifikan yang terjadi dalam 10 terakhir. Contohnya bagaimana e-commerce yang lahir pada dasawarsa 1980-an kemudian menyebar ke seluruh dunia dengan cepat akibat terinspirasi oleh kisah sukses Amazon dan Ebay sehingga pada akhirnya menjadi bagian dari kehidupan kita sehari-hari.

Ada juga layanan *ridesharing* yang lahir pada awal dekade 1990-an, namun gara-gara kemajuan teknologi *smartphone* dan Internet mengubah *ridesharing* menjadi sangat dramatis pada akhir dekade 2000-an.

Kemudian sektor perbankan yang sudah eksis dan berevolusi sejak tahun 1700-an, kemudian melahirkan wujud baru yakni Bank Digital akibat teknologi *smartphone*, *e-money* dan *customer*.



"Perubahan-perubahan ini hampir terjadi di seluruh aspek, contohnya pada industri kesehatan di mana sebelumnya produksi pembuatan vaksin membutuhkan waktu sangat lama, namun saat ini proses produksi vaksin COVID-19 hanya membutuhkan waktu sekitar setahun akibat kemajuan teknologi," ujar Direktur Transformasi dan Digital PT Bio Farma (Persero) Soleh Ayubi.

Tentu saja dalam menghadapi perubahan-perubahan tersebut, calon pemimpin masa depan mesti memiliki semangat atau spirit muda, agar mampu berkolaborasi dan melakukan berbagai inovasi.





Menteri BUMN Erick Thohir (tengah) melakukan sesi tanya jawab bersama milenial. (ANTARA FOTO: Dhemas Reviyanto)

"Saya juga ingin menekankan betul bahwa spirit anak muda yang melahirkan inovasi harus bergerak cepat dan transformatif. Jadi bukan aktivitas yang 'kaleng-kaleng', namun memang sebuah *bold movement*," kata Soleh.

Karena itu, ketika ingin bergerak cepat dan transformatif maka tidak perlu mewajibkan semua orang sepakat dan bekerja bersama, tetapi cukup membawa tim yang pas untuk menggerakkan satu korporasi atau organisasi.

Kualitas Pemimpin

Menghadapi perubahan yang

sedemikian cepat, tentunya dibutuhkan calon pemimpin yang berkualitas. Soleh Ayubi menyebut ada empat kualitas dasar yang krusial dimiliki pemimpin masa depan Indonesia. Pertama, *business acumen*, yakni kemampuan untuk memahami tujuan dari korporasi atau organisasi, dan ini harus melekat di seluruh lapisan *employees*.

Kedua adalah *global mindset*. Negara Indonesia sekarang tidak bisa berdiri sendiri, dan sudah menjadi bagian dari komunitas internasional, sehingga akan terkena dampak dari peristiwa-peristiwa besar di dunia, seperti perang Rusia dan Ukraina.



Direktur Transformasi dan Digital PT Bio Farma (Persero) dan Ketua BUMN Muda, Soleh Ayubi. (Foto: Dok. Pribadi)

"Saya juga ingin menekankan betul bahwa spirit anak muda yang melahirkan inovasi harus bergerak cepat dan transformatif. Jadi bukan aktivitas yang 'kaleng-kaleng', namun memang sebuah *bold movement*."

- Soleh Ayubi -

Direktur Transformasi dan Digital PT Bio Farma (Persero)

"Kita harus punya pemimpin yang bisa bermain global, berkomunikasi secara global, dan bisa membawa korporasi ke arah global. Kebetulan BUMN memiliki pemimpin seperti Bapak Erick Thohir yang sangat mendorong Go Global. Dan Go Global ini bukanlah jargon semata, saat ini kita sedang menyusun organisasi, kebijakan, dan tim-tim yang dipersiapkan untuk bergerak ke arah global dari seluruh BUMN yang ada," kata Soleh

Kualitas ketiga dari seorang pemimpin adalah orang-orang yang mampu mengeksekusi atau *driving execution*. Hal ini tentunya berat karena ide baru sebatas ide, dan ide ini baru bertemu kompleksitas dan tantangannya ketika dieksekusi atau dilaksanakan. Inilah pembeda antara seseorang yang bisa melakukan eksekusi atau *drive execution* dengan yang tidak.

Kualitas keempat atau terakhir yakni konsep AKHLAK. Konsep nilai inti Kementerian BUMN ini sangat krusial sehingga harus diterapkan, mengingat dalam AKHLAK terdapat hal mengenai integritas, kolaborasi, komunikasi yang baik dan sebagainya.

Tips Bagi Pemimpin

Sementara itu Direktur Produksi PT PAL Indonesia (Persero) Iqbal Fikri membagikan tips bagi para pemimpin muda.

Berdasarkan pengalamannya, Iqbal memberikan empat tips bagi generasi muda yang sudah menjadi pemimpin atau segera mengambil alih estafet dalam waktu singkat di masa depan. Pertama, rangkul kekuatan lintas generasi.

"Saya pikir poinnya adalah pengalaman merupakan sesuatu yang tidak dimiliki oleh anak muda. Jadi jangan merasa takut dianggap lemah dan sebagainya ketika mengambilalih kepemimpinan, namun merasa khawatir bahwa generasi

tua itu merupakan generasi jadul. Teman-teman muda harus merangkul generasi muda, saat ini dan yang lebih tua untuk stabilisasi serta keberlangsungan," katanya.

Tips kedua adalah ambil prestasi-prestasi kecil untuk memperlihatkan bahwa sebagai generasi muda melakukan perubahan yang nyata.

Tips ketiga adalah mengambil keuntungan sebagai anak muda, serta tips terakhir adalah *maintain endurance*, yakni jangan terlalu merasa cepat lelah dan terus tetap termotivasi agar mampu menghadapi semua tantangan.*



Direktur Produksi PT PAL Indonesia (Persero) Iqbal Fikri. (Foto: Dok. Pribadi)

Work Life Balance

Menyelaraskan Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi



Perubahan pola kerja akibat pandemi COVID-19 turut mengubah pola hidup para pekerja perempuan di Tanah Air. Pola kerja yang menerapkan *work from home* atau bekerja dari rumah, membuat pekerja perempuan yang memiliki peran ganda, berhadapan dengan berbagai tuntutan mulai dari urusan rumah tangga, mengurus anak hingga menyelesaikan pekerjaan kantor. Banyaknya tuntutan yang dihadapi dapat meningkatkan stres pada pekerja perempuan.

Direktur Utama Yayasan Kesehatan Pertamina, Widodo Yuniarto, mengatakan dalam hidup manusia membutuhkan motivasi dan stres.

"Akan tetapi bukan stres yang berlebihan. Stres yang optimal dibutuhkan untuk memicu

produktivitas kita," ujar Widodo dalam webinar Srikandi BUMN Wellness Series 1 - *Work Life Balance: Happiness Drives Great Performance*, pada 19 Mei 2022.

Namun stres yang berlebihan sehingga menyebabkan kelelahan dapat menyebabkan *burn out*. Ciri-ciri dari *burn out* tersebut adalah hilangnya semangat bekerja dan rasa lelah berlebihan, membenci pekerjaan yang digeluti, performa kerja menurun, mudah marah, menarik diri dari lingkungan sosial, dan mudah sakit.

Setiap individu memiliki batas stresnya masing-masing. Oleh karenanya penting untuk menyeleksi antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan atau *work life balance*.

BERITA TERKINI

Kondisi *work life balance* sendiri merupakan hubungan yang harmonis antara perusahaan pemberi kerja dengan pekerjanya, sehingga dapat saling memahami bagaimana cara meningkatkan produktivitas kerja dengan memperhatikan aspek kesehatan, kebugaran dan kebahagiaan pekerjanya.

Work life balance memiliki manfaat bagi individu mulai dari meningkatkan produktivitas, mencegah stres, sehat jasmani dan rohani, meningkatkan hubungan kerja yang baik, dan memiliki waktu untuk beraktivitas di luar pekerjaan.

Pada 2018, PT Pertamina (Persero) mencanangkan program Corporate Wellness Program yang bertujuan memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi pekerja. Pertamina sendiri mencanangkan gerakan hidup sehat yang dapat meningkatkan *work life balance*.

Karena kegembiraan dan kesehatan tidak bisa dilepaskan. Untuk gembira perlu sehat dan begitu sebaliknya. Agar sesuatu berjalan dengan baik, tidak hanya gembira tapi juga sehat.

Gerakan Hidup Sehat (GHS) di Pertamina sudah dicanangkan sejak 1991. Pada 2018 dilakukan pengembangan sosialisasi menjadi lebih kekinian dan kampanye yang lebih masif yakni Sehat Bugar Senang (SeBuSe).

Kebugaran, lanjut dia, memengaruhi produktivitas kerja. Berdasarkan penelitian

yang melibatkan 196 pekerja yang mengikuti program kebugaran dan dicek secara berkala selama 12 bulan, didapatkan bahwa jam kerja yang terbuang atau *Work Hours Losses (WHL)* berkurang secara signifikan dari rata-rata 39,13 jam per tiga bulan menjadi 22,12 jam per tiga bulan. WHL akan meningkat 11 persen setiap kenaikan satu unit Body Mass Index (BMI) di luar nilai normal.

Terdapat enam tahapan pada program Pertamina Corporate Wellness Program yakni membuat branding yang kuat dan komitmen perusahaan, pengawasan kesehatan yang komprehensif, membuat program yang berdasarkan data pengawasan kesehatan dan membuat tim, memulai program, evaluasi dan pengawasan, dan keberlanjutan setelah program.

Hidup selaras

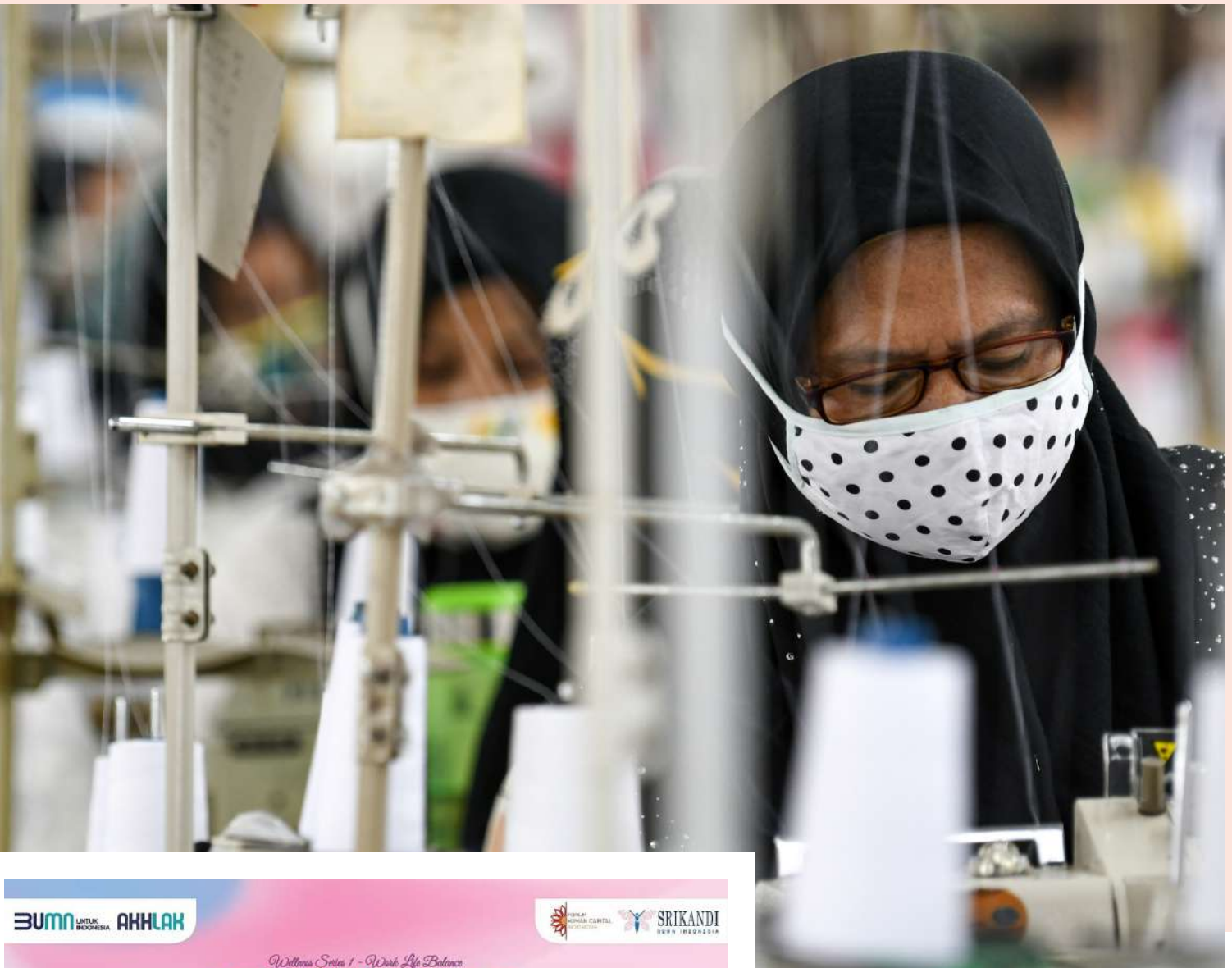
Ketua Bidang III Bidang Kesehatan dan Kesejahteraan Srikandi BUMN, Susana Indah, mengatakan pekerja perempuan menghadapi sejumlah tantangan baik di dunia kerja maupun kehidupan pribadi.

"Banyak kendala yang muncul yang dihadapi para Srikandi BUMN, seperti fokus yang terpecah, permasalahan keluarga hingga tekanan dari pekerjaan itu sendiri," kata Susana.

Melalui webinar tersebut, para Srikandi BUMN dapat belajar agar dapat mencapai kehidupan yang selaras antara pekerjaan dan juga kehidupan pribadi.



Ketua Bidang III
Bidang Kesehatan dan
Kesejahteraan Srikandi
BUMN, Susana Indah
Kris Indriati. (Dok.
Srikandi BUMN)



Pekerja perempuan memproduksi alat pelindung diri sebuah perusahaan garmen. (ANTARA FOTO: M Risyal Hidayat)

GERAKAN HIDUP SEHAT (GHS) PT Pertamina Persero

5 Norma/Perilaku Sehat:

- Olahraga teratur & teratur
- Menu gizi seimbang
- Tidak merokok
- Kelola stress
- Tidur cukup

Pengaruh Kebugaran Pada Produktifitas Kerja

Berdasarkan penelitian yang melibatkan 100 pekerja yang mengikuti program kebugaran dan diukur berkala hingga 12 bulan, didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Work Hours Lessons (WHL) berkurang secara signifikan dari rata-rata 38,13 jam per 3 bulan menjadi 22,12 jam per 3 bulan.
2. WHL akan meningkat 11% setiap kenaikan 1 Unit BMI di atas nilai normal!

Zhang, Wei Li, Kelly H, Gibu, Barbara, Zuo, Peili J, Li, Lany Q. (2021). More Productivity, Less Fat? Absenteeism Rate, Health Among University Employees in the Chinese Oil Refining Industry. *Journal of Occupational and Environmental Hygiene*, 8(1), 25-28. doi:10.1093/jeo/0000000000000074

(Dok. Srikandi BUMN)

Setiap individu dapat mencapai keseimbangan jika memiliki waktu untuk diri sendiri atau *me time* yang baik. Kesempatan *me time* tersebut digunakan untuk pengembangan diri, kontribusi pada masyarakat dan dapat berprestasi di kantor.

Direktur Eksekutif Yayasan Plan Internasional Indonesia, Dini Widiastuti, mengatakan dalam pekerjaan tidak hanya keseimbangan gender yang perlu dicapai, akan tetapi juga keselarasan kehidupan pribadi dan pekerjaan atau *work life balance*.

Dini mengatakan persoalan *work life balance* bukan hanya berkaitan dengan produktivitas kerja. Untuk mencapai *work life balance*, lanjut Dini, harus dimulai dari sendiri.

Pekerja perempuan harus mengetahui sampai mana batasannya dan dapat menentukan prioritas. *Work life balance* merupakan pilihan pekerja perempuan dan yang menentukan adalah pekerja perempuan itu sendiri.*

FM Venusiana R

Peningkatan Profesionalitas dan Kepemimpinan Perempuan



Tahun ini, Indonesia dipercaya memegang posisi penting sebagai Presidensi G20, sebuah forum tingkat tinggi, yang memiliki pengaruh dan mampu menentukan arah perjalanan dunia selama beberapa tahun mendatang.

Salah satu agenda G20, yang diusung kali ini adalah kesetaraan gender, pemberdayaan dan kepemimpinan perempuan, serta emansipasi di lingkungan kerja.

Direktur Consumer Service PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk FM Venusiana R memandang pemberdayaan perempuan, peningkatan profesionalitas, dan kepemimpinan perempuan di lingkungan kerja pada era disrupsi sekarang ini merupakan aspek penting dalam mendorong *positive mind and do the best* yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan.

Venusiana meraih gelar S1 Teknik Elektro dari Universitas Diponegoro pada 1992 dan S2 Magister Manajemen dari Universitas Hasanuddin pada 2004. Sebelum menjadi Direktur Consumer Service Telkom, ia menjabat Direktur Network PT Telkomsel, anak usaha Telkom.

Berikut petikan wawancara Majalah Forum Human Capital Indonesia (FHCI) dengan Venusiana, yang juga menjabat sebagai Ketua I Bidang Kajian dan Pendampingan Perempuan Srikandi BUMN, terkait pemberdayaan, profesionalitas, dan kepemimpinan perempuan.

Bagaimana Ibu memandang profesionalitas perempuan di dunia kerja?

Di dunia kerja, seorang perempuan dalam berbagai level diharapkan menerapkan *positive mind and do the best*. Dengan menanamkan *positive mind* akan memotivasi untuk selalu kreatif, produktif, inovatif, serta selalu memberikan yang terbaik. Dari aspek psikologis, secara umum perempuan memiliki rasa peduli dan empati yang tinggi. Hal ini mendukung aspek hubungan sosial dengan lingkungan kerja, mengelola *workload* yang seimbang, dan *sharing* terkait tantangan di tempat kerja maupun keseharian.

Perempuan pekerja sudah terbiasa mengelola banyak hal, mengurus suami, anak, rumah tangga, pekerjaan, dan termasuk dirinya sendiri. Hal ini membuat perempuan bersikap amanah, tanggung jawab, bisa berkolaborasi dengan berbagai pihak terkait, dan mampu mengelola waktunya dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin.

Keberhasilan perempuan dalam mewujudkan segala hal tersebut adalah keistimewaan yang menunjukkan profesionalitas perempuan di dunia kerja dan juga perempuan dapat menjadi pemimpin yang baik.

Bagaimana peran Telkom mendukung profesionalitas perempuan di lingkungan kerja?

Telkom terus berupaya meningkatkan *women leadership* dan *women empowerment* di lingkungan kerja didasari dengan implementasi *core values* AKHLAK, khususnya nilai Harmonis yang menghargai perbedaan demi terwujudkan lingkungan kerja kondusif dan inklusif.



Dalam rangka Hari Pelanggan Nasional, Direktur Consumer Service Telkom FM Venusiana R (kiri) didampingi Executive Vice President Telkom Regional IV Area Jawa Tengah & DI Yogyakarta Djatmiko (tengah) menyerahkan merchandise kepada pelanggan yang mengunjungi Plasa Digital Telkom di Jalan Pahlawan Semarang. (Dok. Telkom)

Women leadership dan *women empowerment* diwujudkan dalam Telkom Talent Journey, yang memberikan kesempatan sama bagi pria dan perempuan berkarir mulai dari *recruitment, learning & development, career & succession management, performance management, reward management, working arrangement, hingga exit system (pension)*. Hal ini juga diatur dalam internal HR, serta didukung fasilitas penunjang seperti *daycare, ruang laktasi, hingga layanan kesehatan*.

Aktivitas budaya dalam hari spesial perempuan seperti Hari Kartini dan Hari Ibu, serta membentuk komunitas Srikandi Telkom Group, juga bertujuan meningkatkan partisipasi dan pemberdayaan perempuan di perusahaan.

Menurut Ibu, apa saja faktor kunci untuk mendorong profesionalitas perempuan di lingkungan kerja?

Terdapat empat *key success* untuk mendorong profesionalitas perempuan di lingkungan kerja. Pertama,

komitmen top manajemen untuk mendukung perempuan menduduki jabatan strategis dan membangun budaya bahwa perempuan mempunyai kapabilitas dan kompetensi yang tidak kalah dengan pria.

Lalu, mewujudkan keragaman gender melalui kesetaraan dalam mendapatkan kesempatan untuk menjadi *leader*. Membangun kemampuan *leadership* dengan pengembangan *skill* melalui *training, coaching* serta penyediaan jenjang karir bagi perempuan untuk menjadi *leader*.

Terakhir, dukungan organisasi dan keluarga. Kesuksesan profesionalitas perempuan di lingkungan kerjanya tidak lepas dari peran dukungan organisasi yang memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dan tentunya, dukungan keluarga yang menjadi kekuatan bagi perempuan dalam menjalankan pekerjaan maupun karirnya.*

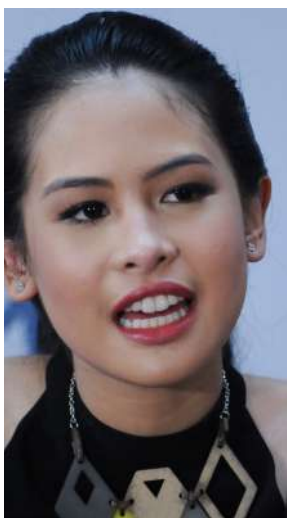
Maudy Ayunda

Muda dan Berprestasi Antarkan Maudy Jadi Juru Bicara Presidensi G20

Pada akhir Maret lalu, Menteri Komunikasi dan Informatika Johnny G Plate resmi mengumumkan aktris Maudy Ayunda sebagai Juru Bicara Pemerintah untuk Presidensi G20 Indonesia.

Sebagai juru bicara, Maudy diharapkan dapat mendorong generasi muda khususnya milenial dan Gen Z berpartisipasi aktif menyukseskan gelaran Presidensi G20 Indonesia pada 2022.

Ia merupakan lulusan universitas bergengsi yakni Program Sarjana Philosophy, Politics, and Economics University of Oxford serta Master of Business Administration dan Master of Arts in Education dari Stanford University.



Maudy fasih berkomunikasi setidaknya dalam Bahasa Inggris, Mandarin, dan Spanyol, sehingga menjadi modal melakukan komunikasi dengan berbagai kalangan.

Ruang Lingkup tugas sebagai juru bicara G20 adalah menyampaikan informasi terkait pelaksanaan kegiatan Konferensi Tingkat Tinggi G20 Indonesia yang dihadiri kepala negara dan pemerintahan anggota G20.

Kemudian, menyiapkan perkembangan pertemuan-pertemuan Presidensi G20 Indonesia secara rutin, sehingga masyarakat dunia dapat mengikuti perkembangan dan substansi agendanya.



(ANTARA FOTO: Teresia May)

Pemeran film "*Perahu Kertas*" itu mengaku gembira ditunjuk sebagai Juru Bicara Presidensi G20 Indonesia. Ia banyak bertanya tentang tugas-tugasnya sebelum menerima tawaran tersebut. Namun, tak butuh lama, Maudy pun langsung mengiyakannya. Perempuan 27 tahun itu mengatakan dirinya akan melakukan apapun untuk bangsa.

Rajin Membaca

Meskipun terkesan berat, Maudy yang telah menelurkan sejumlah album musik itu justru menyebut tantangan sebagai juru bicara sebagai hal menarik, lantaran sesuai kesukaannya, yaitu belajar dan membaca.

Banyak sekali substansi Presidensi G20 Indonesia yang harus dipelajari. Tapi, dia yakin bisa mengemban tugas penting itu karena memiliki latar belakang memadai, yaitu lulusan ilmu pendidikan.

Perempuan kelahiran 19 Desember 1994 yang bernama lahir Ayunda Faza Maudya itu merupakan peraih beasiswa LPDP Kemenkeu saat menempuh jenjang magister di Universitas Oxfords, salah satu kampus terbaik dunia di Amerika Serikat.

Maudy memulai karir sebagai pesohor dalam film "*Untuk Rena*", yang diproduksi Miles Films pada 2005. Melalui tokoh Rena yang diperaninya dalam film itu meraih penghargaan aktris utama terpilih pada Festival Film Jakarta 2006.

Ia juga membintangi sejumlah film ternama lainnya seperti "*Tendangan dari Langit*", "*Perahu Kertas*", dan "*Habibie Ainun 3*", yang memerankan Ainun, istri Presiden Indonesia ketiga BJ Habibie.

Tak hanya seni peran, ia juga piawai bernyanyi dan memainkan alat musik dengan merilis single pertamanya "*Tiba-tiba Cinta Datang*". Bakat menyanyinya itu, mengantarkan Maudy mendapatkan sejumlah penghargaan di antaranya *Female of the Year* dalam ajang Indonesia Choice Awards 2015.



Perdana Menteri Inggris David Cameron (kiri) didampingi Dubes Inggris untuk Indonesia Moazzam Malik (kanan) dan artis Maudy Ayunda (kedua kiri) menikmati pisang goreng di warung halaman Masjid Agung Sunda Kelapa, Jakarta. *Foto diambil sebelum pandemi Covid-19. (ANTARA FOTO: Yudhi Mahatma)



(ANTARA FOTO: Teresia May)

Selain dunia hiburan, Maudy juga aktif dalam kampanye melawan perbudakan modern yang meliputi kerja paksa, pernikahan, dan pekerjaan bahaya. Pada 2017, Maudy pun ditunjuk sebagai juru bicara melawan perbudakan modern di Istana Wakil Presiden.

Pada 2016, ia juga dipilih Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak sebagai wanita inspiratif serta dinobatkan Forbes Indonesia sebagai aktris inspirasional. Dengan usia muda dan sejumlah prestasi yang diraihinya, tak heran jika Maudy Ayunda terpilih sebagai Juru Bicara Pemerintah untuk Presidensi G20 Indonesia.*

Agile Human Capital: *Balancing between Procedures and Agility for HR People*

Eko Budiharjo, Ph.D

(Certified Agile HR Practitioner)

(Principal Expert HCM - Telkom - excobh@gmail.com)

Salah satu tren manajemen yang sedang menjadi topik dalam berbagai seminar, riset akademisi, lembaga konsultan, maupun diskusi praktisi bisnis, yaitu *agile*. *Agility* menjadi mantra baru dalam manajemen dan praktik bisnis di era digital ini. Pertanyaan mendasarnya adalah apakah pengelola HR yang dikenal dengan kekakuan dan taat prosedur, mampu mengimplementasikan *agility*?

Beberapa waktu lalu, FHCI mengundang guru HR, Dave Ulrich, untuk berdiskusi mengenai topik ini. Ada pula *quote* menarik dari buku "*Reinventing the Organization*", yang ditulis Dave Ulrich dan Arthur Yeung pada 2019 yakni "*Spread agility everywhere in your ecosystem*". Melalui tulisan ini, harapannya, pembaca bersemangat untuk *spread agility in our ecosystem*.

Saya akan membahasnya dalam empat hal. Pertama, *digital disruption* yakni bagaimana digitalisasi masuk dalam kehidupan sehari-hari, mengubah perilaku, ekspektasi, dan akhirnya mengubah konstelasi ekonomi dan bisnis, serta bagaimana perusahaan-perusahaan yang *survive*, salah satunya menerapkan *agility* dalam bisnisnya. Kedua, dibahas lebih detail apakah *agile* itu, sejarahnya, manifestonya, *framework*-nya, hasil riset, dan bagaimana secara umum *agile* ini diimplementasikan. Ketiga, mengapa HR perlu ikut-ikutan *agile*. Bagian terakhir, akan membahas Telkom, sebagai salah satu BUMN yang menyumbang keuntungan paling banyak tahun ini, telah mengimplementasikan *agility* dalam pengelolaan HR-nya.

Digital Disruption

Banyak hal terjadi di internet hanya dalam 1 menit.

Di antaranya, 1,3 Juta orang login Facebook; 4,1 juta searching Google; 764 ribu jam orang nonton film Netflix; 1,1 juta dolar AS atau hampir 20 miliar rupiah dibelanjakan secara online; dan 4,7 juta video ditonton di Youtube.

Digitalisasi sudah menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari. Gartner mendefinisikan *digital disruption* sebagai efek yang mengubah harapan dan perilaku mendasar dalam suatu budaya, pasar, industri, atau proses yang disebabkan oleh atau diekspresikan melalui kemampuan, saluran, atau aset digital. *Digital disruption* mendorong perusahaan mentransformasi bisnisnya. Tidak sedikit perusahaan gagal mengantisipasinya, namun banyak juga memperoleh manfaatnya.

Dari Fortune Top 500 Companies, tercatat hanya 57 yang tetap bisa *listed* di daftar tersebut saat ini. Kemudian, muncul fenomena/paradoks perusahaan-perusahaan kelas dunia, yang dulunya *asset based* berubah menjadi *network based*. Contohnya Uber, perusahaan taksi terbesar di dunia ini ternyata tidak memiliki armada dan AirB&B, perusahaan akomodasi/hotel terbesar di dunia, tidak memiliki hotel.

Banyak analis mengatakan, ada kemiripan beberapa perusahaan yang sukses dalam *digital disruption* yakni mereka menerapkan dan membudayakan *agility*.

Agility

Berdasarkan riset McKinsey pada 2009, 9 dari 10 dari eksekutif menyatakan *organization agility* sangat vital untuk keberhasilan bisnis. Kemudian, penelitian PWC, 76% CEO mengatakan *adapt to change* akan menjadi *key resource* dalam keunggulan kompetitif. Deloitte

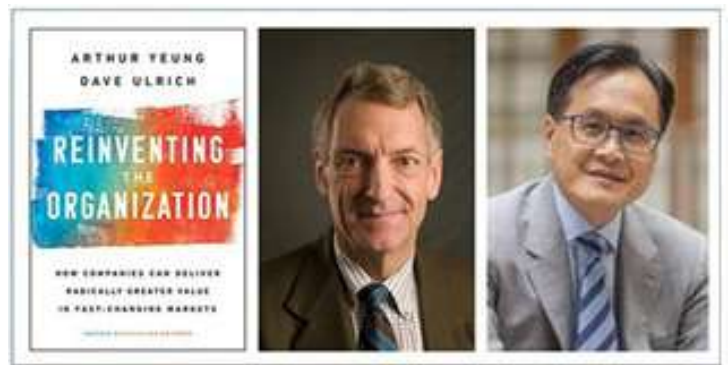
pada 2017, dalam laporan Human Resource Trend 2018, mengatakan 94% perusahaan yang disurvei melaporkan *agility* dan *collaboration* penting bagi keberhasilan mereka. Pada 2018, riset Deloitte juga menunjukkan 59% perusahaan perlu *redesigning organization to be more agile & responsive*. Demikian juga, MIT melakukan *market research* dan menemukan perusahaan-perusahaan *agile* mampu mendorong *revenue* tumbuh 37% dan 30% *higher profit*. Terakhir, KPMG pada 2019, melaporkan 67% HR *executive* percaya HR mempunyai peran yang strategis dalam *digital transformation*. Hasil riset, studi, dan *empirical evidence* ini semakin mendukung bahwa *agility*, *adapt to change*, *digital transformation*, dan HR merupakan hal penting untuk kesuksesan bisnis era ini.

Nah, apakah *agile* itu? *Agile* merupakan salah satu metode manajemen proyek, dengan karakteristik adanya pembagian tugas/pekerjaan yang fasenya lebih pendek dan *reassessment* serta adaptasi terhadap rencana. Metode ini berawal pada 2001 ketika 14 orang profesional IT di Utah, AS, mendiskusikan alternatif model pengembangan *software* dengan metode tradisional *waterfall*. Metode *waterfall* adalah metodologi terstruktur berurutan yang paling cocok untuk proyek-proyek dengan *requirements* yang jelas, yang mana perubahan tidak diharapkan. Setelah mendapatkan *requirement* jelas, kemudian dilakukan *design*, *development*, *testing product/services*, *deployment* ke pelanggan, dan *maintenance*. Sebaliknya, *agile method*, difokuskan pada membangun produk dalam siklus yang berulang/iteratif yang disebut *sprint*, memberikan *value* secara cepat dalam siklus iteratif tersebut. Sambil mempelajari dan menyesuaikan/meng-*improve requirement* baru dari *stakeholder* dan *customer*. Melibatkan kolaborasi *cross-functional team* untuk memberikan *value* dan memuaskan *customer* maupun *consumer*-nya.

Agile adalah *mindset*, yang digambarkan empat *values*, didefinisikan oleh 12 *principles*, dan dimanifestasikan melalui berbagai macam praktik yang berbeda. *Practice*, *framework*, dan *tools* yang jumlahnya tidak terbatas. *Agile mindset* adalah tentang belajar dari kegagalan, menyesuaikan perilaku, dan tindakan sesuai dengan situasi dan umpan balik. Lalu, siap dengan perubahan dan beradaptasi dengannya, sehingga menghasilkan perbaikan berkelanjutan. Tujuan utamanya adalah menjadi *agile*, tidak hanya *doing agile*, yang mana membutuhkan perubahan budaya dalam perilaku, keyakinan, dan nilai-nilai. Jadi, *being agile is a journey*.

Agile Manifesto

Sangat penting bagi kita untuk mempelajari dan



"Spread agility everywhere in your ecosystem" Arthur Yeung & Dave Ulrich: Reinventing the Organization (2019)

Gambar 1. Spread Agility Everywhere in Your Ecosystem

memahami *agile manifesto* adalah inti implementasi *agile*. *Value* pertama menekankan pada individu dan interaksi di atas proses dan *tools*. Jadi, *agile* lebih menekankan pada interaksi antarorang yang akan *drive performance*. Jadi, kolaborasi dan komunikasi antartim adalah esensi *agile*. *Value* kedua adalah *working software over comprehensive documents*. Sebelumnya, orang IT selain menyiapkan produk/*software*-nya, mereka terlalu sibuk menyiapkan detail dokumen mulai dari informasi spesifikasi, teknis pemakaian (SOP), *maintenance*, dan lainnya. Sementara, di *agile* ini, prinsip utama adalah *software* yang bekerja dengan baik itu lebih diutamakan dibanding setumpuk dokumen SOP yang perlu disiapkan tadi.

Manifesto ketiga menekankan pentingnya kolaborasi dibanding negosiasi kontrak. Dalam model pengembangan sebelumnya, *waterfall*, produk manajer dan pelanggan melakukan negosiasi tentang *requirement* produk, *delivery*, dan seterusnya. *Customer* dilibatkan sebelum pengembangan dan setelah produk selesai, tetapi tidak selama proses. Nah, *agile* menekankan pentingnya kolaborasi dengan pelanggan di seluruh proses pengembangan. Kolaborasi dengan pelanggan ini akan memberikan *insights* berharga kepada *project managers* dan tim mereka untuk mengembangkan produk dan layanan yang lebih baik dan bermanfaat.

Manifesto keempat adalah *responding to change over following a plan*. Di model *waterfall*, tim *developer* secara ketat mengikuti rencana yang terperinci. Dan, setiap perubahan dianggap sebagai *expense* yang besar bagi orang-orang dan organisasi. *Agile* ini lebih mendorong perubahan karena perubahan itulah yang dapat menambah *improvement* dan *value* proyeknya. Fokusnya adalah respons cepat terhadap perubahan dan *continuous improvement*.

Ada 12 prinsip *agile* yaitu (1) *Early and continuous delivery of valuable software*; (2) *Welcome changing requirements*; (3) *Deliver working software frequently*; (4) *Businesspeople and developers must work together*; (5) *Motivated individuals*; (6) *Face-to-face conversation*; (7) *Working software*; (8) *Sustainable development*; (9) *Technical excellence*; (10) *Simplicity*; (11) *Self-Organizing Teams*; dan (12) *Regular reflection and adjustment*. Secara umum, kedua belas prinsip *agile* tersebut untuk mendukung dan menciptakan lingkungan kerja yang memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan *customer* dan *consumer* serta sejalan dengan tujuan bisnis. Lingkungan kerja yang dapat merespons dengan cepat ketika kebutuhan *customer* dan *consumer* serta kebutuhan pasar berubah.

Digital disruption mendorong perusahaan mentransformasi bisnisnya. Tidak sedikit perusahaan gagal mengantisipasinya, namun banyak juga memperoleh manfaatnya.

- Gartner -

Agile Practices

Agile practices dimanifestasikan melalui banyak dan beragam praktik, *tools*, dan *framework* yang jumlahnya tidak dibatasi, seperti *iterations*, *customer-oriented approach*, *product backlog*, *user stories*, *agile portfolio management*, *scrum*, *kanban*, *design sprint*, *LeSS*, *SAFe*, dan lainnya. Jadi, pemilihan metode, *tools*, dan *framework* dapat berbeda-beda, disesuaikan produk, jasa, maupun karakteristik unik dari perusahaan atau organisasi yang mengimplementasikan *agile* model ini.

Agile Human Resources

Bagaimana implementasi dari *agile mindset* tersebut dalam dunia HR, dalam proses-proses SDM? Dunia *human capital management* juga perlu bertransformasi untuk mengadopsi era digital ini. *Agile* HR menawarkan

solusi permasalahan HR di dunia digital sekarang ini sebagai evolusi dari *framework* dan prinsip-prinsip pengelolaan HR yang telah berjalan selama ini.

The Rise of Agile Network

Sebagian besar organisasi sedang mengalami transisi, dari struktur tradisional hierarki menjadi *network of teams*. Menurut laporan Deloitte 2017, 32% percaya mereka sedang transisi untuk merancang organisasi mereka agar lebih mudah beradaptasi dan fokus tim, mereka telah memahami pentingnya tim. Kemudian, 51% dari responden menilai kolaborasi *C-Suite* sebagai sangat penting, eksekutif *C-Suite* perlu keluar dari silo fungsional mereka dan bekerja secara kolaboratif lintas fungsi dan departemen untuk mengatasi tantangan organisasi dan berfungsi *role model* untuk masing-masing jaringan fungsional atau departemen tim. Para *leader* perlu menciptakan pengalaman kolaborasi lintas fungsional. Situasi ini membuat HR perlu lebih responsif dan *agile*, melintasi area fungsionalnya dan *hand-in-hand* bersama-sama dengan para *leader* lainnya untuk menciptakan budaya *cross-collaboration* dan memastikan bahwa budaya ini dapat berjalan dari *top level* sampai operasional.

Beberapa catatan penting mengenai *agile* HR. Pertama, dari laporan PWC tahun 2017, *The way we work in 2025 and beyond*, mereka menegaskan untuk bersiap terhadap perubahan. Pikirkan kembali bagaimana harus mengelola *resource*, baik kita sudah memiliki cukup karyawan yang ditugaskan untuk melakukan digitalisasi atau melakukan *flexible working arrangement* maupun organisasi HR kita cukup *agile* dalam menghadapi perubahan. Kedua, Josh Bersin, 2019, mengatakan *agile in HR* telah hadir dan makin cepat. Kemudian, juga dari *Deloitte Global Human Capital Trends 2020*, yang mana kesimpulan yang pertama mengatakan bahwa konsern utama para *HR Executives* (45%) menyatakan perlunya perubahan dalam desain organisasi untuk meng-*incorporate/to facilitate more agile and team work*. Jadi, perlu untuk memfasilitasi *agile* dan *teamwork*.

Developing Agile Organisation

Bagaimana cara kita mengembangkan organisasi yang *agile*? Dalam webinar FHCI pertengahan 2020, Dave Ulrich mem-*propose* model *agility* untuk HR. Pusatnya adalah *agility* yaitu kemampuan untuk *create future*, *anticipate opportunity*, *adapt quickly* dan *learn always*. Komponen pertama, *strategic agility*, yaitu di manakah dan bagaimana kita akan berkompetisi.

Kemudian, *organization agility* tentang bagaimana kita akan meng-*create* organisasi yang *agile*. Diikuti *leadership agility* tentang para *leaders*

mendemonstrasikan *agility*. Kelima adalah *individual agility* tentang para individu di organisasi mempunyai kemampuan untuk terus tumbuh dan belajar. Terakhir adalah HR *practices*-nya, yaitu praktik-praktik HR apa saja yang telah menerapkan prinsip-prinsip *agility*. Ulrich juga menyarankan agar organisasi melakukan *assessment* atas *agility* tersebut, sehingga dapat diketahui gambaran tentang seberapa jauh *agility* yang organisasi miliki pada setiap elemen tersebut, sehingga dapat secara tepat melakukan *improvement*.

Agile HR Practices

Josh Bersin memberikan contoh mengenai *agile movement* atau beberapa praktik-praktik pengelolaan HR yang *align* dengan *agility*. Pertama rekrutmen, yaitu dari tradisional rekrutmen menjadi *agile talent acquisition*, salah satunya karena isu *millennials*, *gig economy* dan *gig workers*. Kedua, *area performance management*, yang mana *performance management system* menjadi lebih *iterative performance feedback-continuous feedback*, tidak lagi *annual performance review*. Untuk aspek *learning and development*, bergerak menjadi *learning sprints & microlearning*, belajar yang di-drive dari *personalized learning* dan belajar singkat-singkat, permodul dan *bite-sizes learning* yang simpel, tapi mengena, sehingga pembelajar tidak bosan mengikuti *learning* yang terlalu lama.

Kemudian, aspek *reward management*, tidak lagi *traditional reward* sama rata, namun menjadi *agile* dan *personalized reward*, lebih banyak *variable reward*-nya dan *personalized*, sehingga berbeda antarkaryawan. *Management culture* yang semula fokus pada *directing & controlling* menjadi *coaching culture*, yang mana terjadi percakapan yang membangun antara manajer dan *staff*-nya. Manajer akan menggali potensi karyawan semaksimal mungkin, melejitkan potensi mereka, sehingga dapat berkinerja dengan baik.

Agility in Telkom

Bagian terakhir ini adalah bagaimana *agile journey* di TelkomGroup dalam membentuk *agile mindset*, bagaimana situasi saat ini, dan peluang ke depannya. Tentunya, ini semua berdasarkan pengamatan dan analisis yang penulis lakukan sebagai bagian dari karyawan TelkomGroup, *subject to discuss*. Kita *assess* satu persatu menggunakan *framework/model agility*-nya Dave Ulrich yang terbaru yaitu *strategic agility*, *organization agility*, *leadership agility*, *individual agility*, dan *HR practices*.

Strategic Agility

Dalam aspek ini, Telkom menyusun CSS (*corporate strategic scenario*) untuk jangka lima tahun, yang

Model *agility* untuk HR. Pusatnya adalah *agility* yaitu kemampuan untuk *create future, anticipate opportunity, adapt quickly dan learn always.*

- Dave Ulrich -

memberikan *guidance* tentang apa saja dalam lima tahun ke depan yang akan dilakukan TelkomGroup. Dalam CSS ini, Telkom merumuskan *purpose*, visi, dan misi, yang kemudian diterjemahkan ke dalam *business portfolio* apa saja yang dipilih untuk mewujudkannya. Selanjutnya, merumuskan *strategic initiatives* untuk mewujudkannya. Perencanaan lima tahunan ini, bukan berarti lima tahun sekali di-*review*, melainkan di-*update* tiap tahunnya. CSS ini diterjemahkan menjadi *business plan* di masing-masing unit bisnis/anak perusahaan dan juga menjadi *masterplan* di unit *support* antara lain HR, *finance*, dan IT. Selain itu, juga ada mekanisme evaluasi dan *alignment minimal quarterly* melalui berbagai mekanisme yang dipilih. Termasuk, juga melakukan mitigasi atas berbagai risiko yang dapat mengganggu pencapaian bisnis perusahaan.

Organization Agility

Saat ini, Telkom sudah mulai membentuk *lean/agile organization*, yang mana pilotnya adalah di organisasi/divisi yang mengelola *digital business* dan juga dilakukan di Telkom Corporate University Center (TCUC). Di kedua unit tersebut, digunakan *flexible organization model* misalnya dalam bentuk *Tribe*, *Chapter* dan *Squad*. Kemudian, juga membentuk organisasi/unit amuba untuk mengelola dan membentuk inovasi seperti yang dilakukan *startups*. Ke depannya, organisasi akan semakin *lean* dan *agile*.

Leadership Agility

Aspek selanjutnya adalah *leadership agility*. *Best practice*-nya adalah mengubah *traditional management culture* yang fokusnya ke *directing and controlling* menjadi *coaching culture*. Telkom, sejak beberapa tahun lalu, mencoba menumbuhkan budaya *coaching* ini. Banyak program di-*initiate* dan terus dijalankan, mulai sertifikasi *coaching* buat para *senior leaders* dan fasilitator di CorpU, program TnT (*talent nurturing talent*). Selain itu, tiga tahun terakhir, Telkom melatih

coaching 776 karyawan. Ke depannya, Telkom mencoba menyusun Telkom Coach Certification, sertifikasi *internal coaching* kepada para karyawan dengan prinsip-prinsip *coaching* standar internasional yang dikolaborasikan *values* Telkom.

Individual Agility

Aspek terakhir adalah *individual agility*. Agak *tricky* melihat seperti apakah *individual agility* di Telkom, *individual agility* pada karyawannya. Telkom sejak lama mengimplementasikan model *learning organization*, organisasi pembelajar, yang mana *learning culture* selalu dipupuk. Secara umum, Telkom memfasilitasi karyawannya untuk terus belajar dan tumbuh, baik sesuai kebutuhan organisasi maupun individu. Telkom juga memiliki resep khusus *Integrated Learning Cycle* dan memfasilitasinya dengan berbagai macam aplikasi, seperti perpustakaan *online* dan *onsite*,

menyediakan waktunya seminggu tiga hari di Telkom. Namun, aturan internal belum bisa mengadopsi hal itu, sehingga akhirnya batal dan talenta tersebut menjadi direkrut kompetitor. Belajar dari itu, pengelola HR juga perlu berubah dengan *policy recruitment* baru, yang tentunya yang dapat mengadopsi isu seperti *gig workers*, *flexible working*, dan lainnya. Di sinilah, Telkom terus mencoba untuk menjadi lebih *agile* lagi dalam akuisisi *talent* yang dibutuhkan.

Praktik selanjutnya adalah *performance* manajemen. Secara pribadi, bagi saya ini mungkin salah satu prioritas Telkom khususnya dalam meng-*address* isu semakin dominannya --dari segi jumlah-- generasi milenial di perusahaan. Meskipun, secara *parent*, komposisi milenial kurang dari setengahnya, namun di TelkomGroup, komposisi milenial sudah lebih dari 50% total karyawan. Di survei milenial yang kami lakukan, isu *performance* manajemen menjadi salah satu yang muncul. Terkait PMS ini, Telkom sudah mulai menjalankan PMS berbasis OKR di seluruh grup. Sebagai metode baru yang dipandang sesuai untuk lingkungan bisnis saat ini tentunya implementasinya masih banyak yang harus dilakukan *improvement* di berbagai aspek.

HR *practice* selanjutnya, sesuai praktik *movement* fungsi HR berdasarkan Josh Bersin adalah *learning and development* (L&D), dari *traditional* L&D menjadi *learning sprints* dan *microlearning*. Sebelumnya, memang *learning* lebih banyak di-*drive* oleh *corporate needs* melalui *learning need analysis*, saat ini kami sudah dan terus mengembangkan *self directed learning* melalui aplikasi MyDigilearn yang dapat diakses secara *web-based* maupun *mobile*. Termasuk, penyediaan model *learning wallet*, di mana karyawan akan diberikan sejumlah poin yang bisa dibelanjakan untuk ikut pelatihan yang sesuai dengan *passion* mereka. Kemudian, juga implementasi *learning model* 70:20:10, bagaimana secara sistem proses 70:20:10 ini dapat di-*manage* dengan baik, direncanakan, dilakukan, dimonitor, dan di-*record* secara lebih sistematis.

Sebagai penutup pembahasan ini, penulis memiliki keyakinan bahwa implementasi *agile* HR khususnya di TelkomGroup dan sangat mungkin di BUMN lainnya sudah berada dalam *track* yang tepat. Yang mungkin perlu ditingkatkan adalah mempercepat proses implementasi *agility* ini ke semua BUMN, sehingga menjadikan HR sebagai *enabler* dan mempercepat transformasi BUMN menjadi perusahaan yang mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat dan di saat yang sama dapat memberikan kontribusi secara finansial kepada keuangan negara.*



Gambar 10. MyDigiLearn dan Ekosistem Learning di Telkom

knowledge management system, dan semua aplikasi tersebut terintegrasi dalam *super apps* MyDigilearn yang memfasilitasi proses *learning* baik untuk internal karyawan TelkomGroup maupun berbagai BUMN dan organisasi lainnya dalam ekosistem *pentahelix* ITDRI (Indonesia Telecommunication and Research Institute). Khusus pelatihan yang *related* dengan *agile tools*, *framework*, dan *practices*, sejak 2018, Telkom telah melatih sekitar 4.000 karyawannya.


HR Practices


Bagaimana HR *practice* yang Telkom lakukan, apakah sudah mengarah ke *agility*? Kita coba lihat beberapa praktik pengelolaan SDM yang dilakukan Telkom. Pertama rekrutmen, dari *traditional recruitment* menjadi *agile talent acquisition*. Ada cerita yang menarik ketika beberapa lalu Telkom mencoba merekrut profesional di bidang fintech, waktu itu kandidat sudah bersedia direkrut, namun mengajukan persyaratan cuma mau


ETIKA BERMEDIA SOSIAL DENGAN NILAI-NILAI PANCASILA





Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP) bersama dengan organisasi masyarakat lintas agama, pada pekan lalu (30/3/2021), mendeklarasikan 14 etika dalam bermedia sosial yang mengedepankan nilai-nilai Pancasila.


- 


Meneguhkan peran media sosial dalam memberikan edukasi kebhinnekaan dan moderasi beragama.
- 


Menjadikan media sosial sarana penyebarluasan narasi untuk menguatkan wawasan keberagaman dan kebangsaan.
- 


Mengutamakan sikap sadar etika dan moral dalam melakukan interaksi dan komunikasi.
- 


Mengutamakan norma kesantunan dalam menggunakan media sosial.
- 


Mengutamakan nilai-nilai kemanusiaan yang universal dalam menyebarkan informasi.
- 


Menjadi pelopor dan agen dalam menyebarkan budaya sadar berliterasi di media sosial guna memperkuat persaudaraan.
- 


Membangun budaya kritis dan dalam merespons informasi melalui media sosial.
- 


Menjadikan media sosial sebagai arus utama untuk konten yang berorientasi pada nilai kemajuan dan kearifan lokal.
- 

Mengutamakan media sosial untuk menghentikan ujaran kebencian yang berlandaskan SARA.
- 

Mengutamakan nilai universal agama sebagai komitmen untuk menegakkan keadilan, kebenaran, kejujuran, integritas.
- 

Memperkuat kerja sama antar-lembaga keagamaan dalam menolak ujaran kebencian.
- 

Memperkuat peran tokoh agama perempuan dalam menolak ujaran kebencian dan mempromosikan moderasi beragama.
- 

Menguatkan peranan keluarga dan institusi pendidikan dalam menggunakan media sosial yang bertanggung jawab.
- 

Mendorong dan mendesak negara menjadi katalisator dan regulator dalam penegakan norma etika komunikasi publik.

“Deklarasi ini mampu menjadi pelecut bagi BPIP untuk lebih aktif dalam membangun dan mensosialisasikan narasi persatuan dan kebangsaan

Yudian Wahyudi
Kepala Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP)



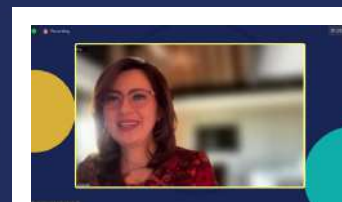
Launching Rekrutmen Bersama BUMN 2022

FHCI bersama KBUMN melaksanakan *Launching Rekrutmen Bersama BUMN 2022* pada Selasa 12 April 2022. Acara yang dilaksanakan secara hybrid ini dihadiri Menteri BUMN Erick Thohir, Ketua Umum FHCI Alexandra Askandar, serta tokoh-tokoh inspiratif lainnya dari pejabat-pejabat Kementerian BUMN, Direktur SDM/HC BUMN, hingga para rektor universitas yang telah bekerja sama dengan FHCI untuk menunjukkan sinergi harmonis.*



Onboarding Commissioner & Directorship Program

FHCI dan BLMI kembali menyelenggarakan *Onboarding Commissioner & Directorship Program* dengan tema 'Kesempatan untuk Menumbuhkan Pemimpin yang Proaktif'. Acara yang berlangsung secara daring pada 17 Maret 2022 ini diisi oleh Wakil Menteri BUMN II Kartika W, Deputi Bidang SDM, Teknologi dan Informasi Kementerian BUMN Tedi Bharata, Ketua Umum FHCI Alexandra Askandar, Board of Executive BLMI Mursyid, dan Deputi Bidang Pendidikan & Peran Serta Masyarakat KPK Wawan Wardiana.*





Farewell dan Kick Off Pengurus Srikandi BUMN 2022

Telah berlangsung acara perpisahan Pengurus Srikandi BUMN tahun 2021 dan penyambutan pengurus baru yang dirangkai dengan *kick off* kepengurusan Srikandi dari masing-masing BUMN di Gedung BRI I, Aula lantai 21 Jakarta Pusat (Senin 18/4). Acara bertajuk *farewell & kick off* Srikandi BUMN tersebut dihadiri oleh Tedi Bharata, Deputi Bidang Sumber Daya Manusia, Teknologi dan Informasi Kementerian BUMN. Acara ini juga diisi dengan tanya jawab seputar program kerja 2022 Srikandi BUMN.*

Srikandi BUMN Berkolaborasi dengan ADB

Srikandi BUMN berkerja sama dengan Asian Development Bank (ADB) untuk menyelenggarakan *Asian Women Leaders Program (AWLP)* 2022 yang dilaksanakan secara daring selama tiga hari 26-28 April 2022. Kegiatan AWLP 2022 dibuka oleh Jiro Tominaga yang merupakan *Country Director Indonesia Resident Mission ADB* dan juga Tedi Bharata yang merupakan Deputi SDM, TI, dan Komunikasi Kementerian BUMN.*





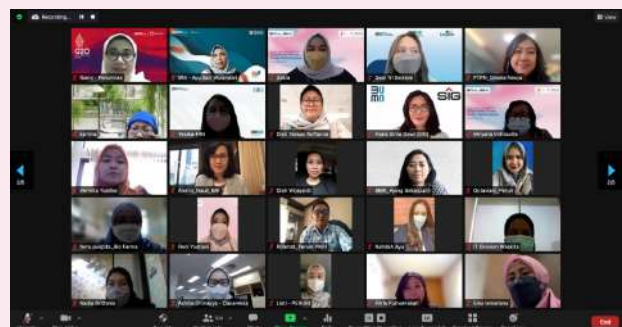
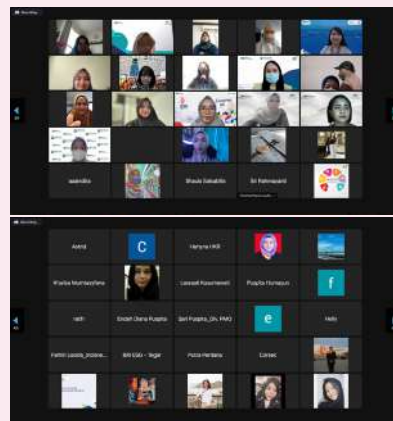
Workshop Social Media Gathering

FHCI dan KBUMN mengadakan Workshop Social Media Gathering secara virtual pada Jumat 25 Maret 2022. Acara ini dihadiri oleh Staf Khusus III Menteri BUMN Arya Sinulingga serta narasumber Digital Marketing Specialist Ranny Daniel Talaksoru.*



WEPs Awards

UN Women Indonesia mengadakan sosialisasi kepada Srikandi BUMN untuk pendaftaran Penerimaan Penghargaan The Women's Empowerment Principles (WEP's) di Asia-Pacific 2022 pada Jumat, 20 Mei 2022. Acara ini juga dilaksanakan secara virtual.*



Mengenal Herpes Zoster



Dokter memeriksa pasien anak saat menjalani perawatan di rumah sakit. *Foto diambil sebelum pandemi Covid-19. (ANTARA FOTO: Oky Lukmansyah)

Seorang ibu diantar oleh anaknya datang ke klinik dokter yang ada di sebuah apotek di kawasan Buah Batu, Bandung, Jawa Barat, dengan keluhan ruam disertai gelembung kecil di kulit seperti cacar air, diikuti dengan keluhan nyeri di bagian tubuh yang ada ruamnya.

Setelah melakukan pemeriksaan, dokter kemudian mendiagnosa ibu itu terinfeksi *Herpes Zoster (HZ)* atau yang dikenal juga dengan cacar api.

Mengutip dari media, pakar penyakit kulit dari Perhimpunan Dokter Spesialis Kulit dan Kelamin Indonesia (PERDOSKI) dr. Anthony Handoko mengatakan HZ bisa menyerang tubuh seseorang ketika daya tahan tubuh menurun dan juga kelelahan berkepanjangan.

Ia menjelaskan pasien yang terkena cacar air juga beresiko besar mengalami HZ apabila memiliki daya tahan tubuh lemah bisa karena lanjut usia, pengidap HIV/AIDS, pasien transplantasi organ, pengidap kanker, stres psikis, pasien pasca operasi dan pasien yang minum obat-obatan dengan efek menekan sel imun tubuh.

Penularan HZ disebabkan oleh virus *Varicella Zoster (VZV)* yang bisa menginfeksi tubuh melalui pertukaran napas dan kontak dengan *lesi* atau gejala di kulit. Penularan HZ terjadi ketika ada kontak langsung dengan cairan pada lepuhan ruam yang dialami penderita.

Masa inkubasi setelah pertama kali kontak hingga timbulnya *lesi* di kulit sekitar 10-21 hari. Gejala HZ sebelum tanda nyata pada kulit seperti ruam merah atau *lenting* berisi air, biasanya berupa rasa lelah, sakit kepala dan lemas yang berlangsung 1-5 hari.

Yang cukup mengganggu dari HZ ini adalah rasa nyeri yang berkepanjangan bagi beberapa orang yang dikenal dengan *Neuralgia Paska Herpes (NPH)* akibat rusaknya serabut syaraf dari aktivitas virus yang terus berulang.

Namun jangan khawatir, apabila diobati dengan tepat maka kesembuhan HZ ini akan meningkat. Salah satu yang penting untuk mencegah infeksi HZ ini adalah dengan menjaga kondisi tubuh, termasuk menanggulangi *stress* sejak dini.*



linkumkm

Mendorong UMKM Manfaatkan Pasar Digital

Perajin menyelesaikan pembuatan kursi rotan di Desa Bodesari, Plumbon, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat. (ANTARA FOTO: Dedhez Anggara)

Pengembangan sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) menjadi salah satu program utama pemerintah dalam memperkuat perekonomian nasional.

Berdaptasi dengan perkembangan teknologi dan memanfaatkan peluang yang ada, menjadikan akses UMKM ke pasar lewat jaringan digital menjadi penting. Salah satu layanan yang dapat dimanfaatkan pengusaha adalah aplikasi LinkUMKM, yang disediakan Bank Rakyat Indonesia (BRI).

Aplikasi pemberdayaan UMKM ini memiliki sejumlah fitur yang dapat membantu pengusaha mengakses pasar lebih luas, baik untuk promosi, pemasaran, maupun edukasi pengembangan bisnis.

Setidaknya ada enam menu utama yang bisa diakses ketika masuk ke aplikasi ini. Pertama, menu Rumah BUMN, yakni pengguna aplikasi dapat mencari Rumah BUMN di sekitar lokasi tempat tinggal atau tempat usaha, selain dapat melihat data produk serta jadwal pelatihan yang diselenggarakan menu tersebut.

Rumah BUMN, yang diinisiasi sejak 2016, merupakan program kolaborasi 14 BUMN untuk mengembangkan UMKM. Saat ini, sudah ada 246 Rumah BUMN di Indonesia.

Selanjutnya, fitur Komunitas. Lewat layanan ini, pengguna bisa

memperluas jejaring dengan UMKM lainnya yang juga sudah mengakses aplikasi. Mereka bisa berkolaborasi berdasarkan karakteristik atau kesamaan lokasi, sehingga bisa menjadi tempat berdiskusi.

Sedangkan, dalam fitur Etalase, ada lebih dari 10 etalase digital yang dibagi sesuai kategori jenis produk. Terdapat produk kuliner, kerajinan, fesyen dan aksesoris, kesehatan dan kecantikan, rumah dan interior, perikanan, peternakan, handphone dan aksesoris, komputer, dan otomotif.

Selain sebagai sarana promosi, pengguna juga bisa melihat peluang pengembangan produk yang diminati pasar.

Sementara, untuk pelatihan dan konsultasi dapat diakses melalui fitur UMKM Start yang berisi layanan pelatihan, konsultasi, literasi keuangan hingga simulasi kredit, saat ingin mengetahui proses pinjaman untuk keberlangsungan usaha.

Konsultasi usaha dan literasi keuangan yang dipandu BRI juga bisa dilakukan lewat aplikasi ini, sehingga masalah-masalah operasional saat berbisnis bisa dibantu lewat saran atau tips yang jitu, termasuk cara menyusun neraca dan laporan keuangan.

Di tambah lagi, aplikasi ini juga tak hanya bermanfaat bagi pelaku UMKM. Lewat *dashboard* yang ada, pemangku



Karyawan mendata aneka produk UMKM. (ANTARA FOTO: M Ibnu Chazar)

kebijakan mendapatkan data terbaru mengenai UMKM, sehingga memudahkan dalam merencanakan, menjalankan, dan mengevaluasi program pengembangan UMKM.

Serta, lewat fitur Media, pengguna bisa mendapatkan informasi seputar kewirausahaan, inovasi, dan pengembangan produk. Tak hanya itu, kondisi ekonomi nasional, program pemerintah dan juga figur-figur inspiratif lokal juga ada di sini.

Cara masuk ke dalam aplikasi ini tidak sulit. Berbekal telepon pintar dan jaringan internet, pengguna bisa mengunduh aplikasi melalui layanan Google Play atau App Store dan melakukan registrasi lewat halaman <https://linkumkm.id/>. Selanjutnya, mengisi sejumlah data pribadi dan profil usaha. Langkah terakhir, setelah terdaftar, maka pengguna akan mendapatkan kartu anggota yang dilengkapi QR code.

Untuk mengetahui jenis kategori UMKM, anggota diajak melakukan penilaian dengan mengisi survei skoring. Setelah itu, penilaian akan diperbaharui secara periodik setiap tiga bulan sekali.*

Mempertahankan Eksistensi Pacu Jawi di Ranah Minang

Foto dan Teks: Iggoy el Fitra/ANTARA

Pacu Jawi (bahasa Minang) atau yang dapat disebut sebagai "balapan sapi" dalam bahasa Indonesia merupakan tradisi sehabis masa panen padi sebagai wujud rasa syukur yang digelar setiap bulan dan bergantian di empat kecamatan di Kabupaten Tanah Datar, Sumatera Barat, yakni Kecamatan Limo Kaum, Rambatan, Pariangan dan Sungai Tarab.

Selain sebagai wadah untuk meningkatkan harga jual sapi, Pacu Jawi juga menjadi media untuk meningkatkan kesehatan Jawi (Sapi). Selain itu, ajang ini selalu ditunggu-tunggu masyarakat karena menjadi sarana hiburan bagi mereka.

Saat pandemi COVID-19 tiba, atraksi permainan itu sempat dihentikan. Pada 2021, kembali dicoba digelar namun Pemerintah Kabupaten Tanah Datar terpaksa kembali melarang karena dinilai melanggar protokol kesehatan.

Saat kasus COVID-19 mulai mereda, pemerintah daerah kembali mempertimbangkan untuk membuka ajang Pacu Jawi sejalan dengan kalender pariwisata Tanah Datar 2022.

Pacu Jawi perdana itu digelar di Nagari Labuah Parambahan, Kecamatan Limo Kaum pada Februari 2022. Sejak minggu pertama hingga minggu terakhir, warga antusias mengikutinya.



Sejumlah sapi bersiap mengikuti Pacu Jawi.



Joki memacu sapinya saat digelar Pacu Jawi.



Seekor sapi bernama Jenggo didandani sebelum diikuti Pacu Jawi.



Pada minggu terakhir, dua sapi terbaik didandani dengan aksesoris berupa sunting. Dua sapi itu bernama Jenggo dan Rajawali, sapi-sapi yang berbadan kekar dan besar.

Warga sudah mendatangi lokasi pacuan sejak pagi. Mereka terlihat

antusias menyaksikan arak-arakan dulang dan sapi yang didandani.

Saat matahari mulai bergeser ke ufuk barat, warga baru bisa melihat ratusan sapi yang datang bergantian berpacu bersama joki. Mereka rela berdesak-desakan untuk melihat sapi dan joki idola mereka beraksi.*



(Kiri-kanan) Marsha Timothy, Prilly Latuconsina, Shenina Cinnamon, dan Cut Mini. (Dok. FFI)

Perempuan dalam Festival Film Indonesia

Ada yang menarik dalam penyelenggaraan Festival Film Indonesia 2022. Kali ini, perempuan menjadi pusat perhatiannya dan tema perhelatan film nasional pada tahun ini pun adalah "Perempuan: Citra, Karya, dan Karsa".

Dalam peluncuran Piala Citra FFI 2022 pada akhir Maret lalu, Ketua Komite Festival Film Indonesia 2021-2023, yang juga aktor film Reza Rahadian mengatakan penyelenggaraan FFI bukan sekadar melahirkan proses kompetisi, tetapi juga upaya melihat dinamika perfilman Indonesia.

Bertepatan dengan tema itu, terpilih empat sineas perempuan sebagai Duta Festival Film Indonesia 2022. Keempatnya yaitu Cut Mini, peraih Piala Citra 2016 untuk kategori pemeran utama perempuan terbaik dan 2019 untuk kategori pemeran pendukung perempuan terbaik.

Selanjutnya, Marsha Timothy, peraih Piala Citra 2018 untuk pemeran utama perempuan terbaik; Prilly Latuconsina, peraih Piala Citra 2021 untuk aktris favorit pilihan penonton; dan Shenina Cinnamon, nominator pemeran utama perempuan terbaik FFI 2021.

Cut Mini, sebagaimana dikutip media, menilai perempuan dalam perfilman Indonesia bukan sebagai pelengkap, namun mampu membawa dan membuat karya dari hati yang kemudian ditunjukkan kepada masyarakat.

Sedangkan, Marsha Timothy lebih melihat sineas perempuan Indonesia memiliki ruang yang aman saat bekerja dan berkontribusi pada perfilman nasional. Hal ini juga menjadi pandangan Shenina Cinnamon.

Sementara, Prilly melihat perempuan pekerja film Indonesia memberikan andil yang besar dan memiliki kemampuan untuk memimpin sebuah produksi film.

"Di industri film, perempuan memberikan andil besar. Mereka berani berkarya, memimpin produksi yang karyanya mampu menjadi pionir, serta menginspirasi generasi muda untuk berani berkarya dan berdampak," paparnya.

Keempat sineas itu akan bertugas sebagai wajah FFI hingga malam penganugerahan, yang diadakan pada 22 November mendatang.*



BRO OPIBUS



Ada apa, Bro?

Bingung nih.. Kenapa di tempat kerja saya ada beberapa karyawan nampak demotivasi, ketakutan, dan malah ada banyak yang resign.



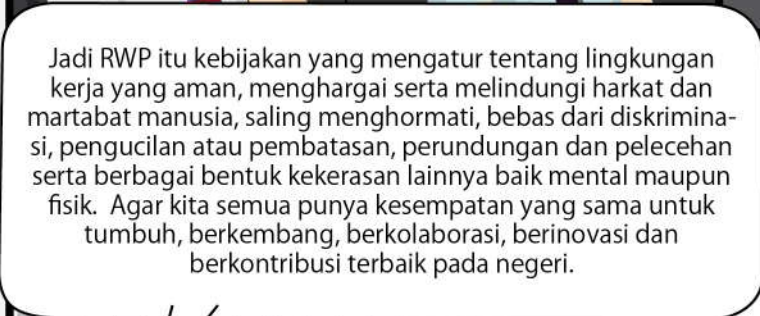
Oh.. Mungkin itu karna lingkungan kerjanya yang kurang nyaman bro..

Ada hal2 di lingkungan kerja yang bikin jadi toxic, seperti tidak menerima keberagaman, kesetaraan dan keterlibatan karyawan. Trus, perilaku tidak menghargai karyawan. Terakhir, perilaku tidak etis terhadap karyawan.



Makanya bro.. Dalam rangka mewujudkan core values BUMN, AKHLAK, semua perusahaan BUMN diminta komitmen untuk menerapkan RWP alias Respectful Workplace Policy.

Maksudnya apa tuh, Bro?



Jadi RWP itu kebijakan yang mengatur tentang lingkungan kerja yang aman, menghargai serta melindungi harkat dan martabat manusia, saling menghormati, bebas dari diskriminasi, pengucilan atau pembatasan, perundungan dan pelecehan serta berbagai bentuk kekerasan lainnya baik mental maupun fisik. Agar kita semua punya kesempatan yang sama untuk tumbuh, berkembang, berkolaborasi, berinovasi dan berkontribusi terbaik pada negeri.



Bagus nih! RWP harus diwujudkan di lingkungan kerja saya dan di semua perusahaan lainnya.

Bener banget, Bro!



BEBAS DISKRIMINASI

BEBAS KEKERASAN

BEBAS PELECEHAN

Selamat Hari Raya
Idul Fitri 1443 H
Mohon Maaf Lahir dan Batin

Satukan tangan dan teguhkan hati
di hari penuh kemenangan ini
untuk saling memaafkan
dengan ikhlas.