

PANDUAN PERILAKU INSAN

INDONESIA FINANCIAL GROUP



KATA PENGANTAR



Robertus Billitea

Direktur Utama IFG

Pesan Direktur Utama IFG

Rekan-rekan insan IFG, untuk mewujudkan visi perusahaan, insan IFG tidak cukup mengandalkan pengetahuan, kemampuan, maupun pengalaman teknis semata, namun insan IFG juga harus berperilaku yang selaras dengan *Core Values* AKHLAK sebagai *the way of work* untuk meningkatkan kinerja setiap insan IFG.

Nilai-nilai yang terkandung dalam *Core Values* AKHLAK perlu dipahami dan diinternalisasi dengan baik oleh insan IFG tanpa terkecuali, oleh karenanya saya mengajak semua insan IFG untuk dapat segera melakukan transformasi personal dalam menerima, memahami, mengimplementasikan dan menginternalisasi *Core Values* AKHLAK. Saya akan berkomitmen untuk senantiasa menjadi *role model* dalam implementasi AKHLAK dan akan mengawal pelaksanaan kegiatan implementasi AKHLAK di lingkungan IFG.



Hexana Tri Sasongko

Wakil Direktur Utama IFG

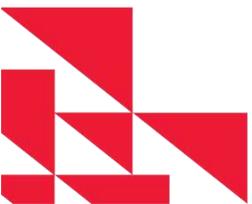
Pesan Wakil Direktur Utama IFG

Rekan-rekan insan IFG tercinta, saya menyambut baik dan mengapresiasi kehadiran Buku Pedoman Perilaku Insan IFG ini. Diharapkan buku ini dapat menjadi panduan yang praktis dalam internalisasi dan implementasi *Core Values* AKHLAK sebagai budaya perusahaan di IFG.

Saya dan kita semua sepatutnya menjunjung tinggi nilai-nilai fundamental yang terkandung dalam *Core Values* AKHLAK. Dengan dituangkan secara praktis di dalam Buku Pedoman ini, internalisasi serta implementasi tata nilai baru ini akan lebih efektif. Tentunya menciptakan dampak positif pada peningkatan *soft* dan *hard skills* yang sangat dibutuhkan pada lingkungan usaha yang dinamis untuk siap menghadapi masa depan yang menantang.

Komitmen bersama untuk menerapkan *Core Values* AKHLAK secara disiplin dan berkelanjutan merupakan kunci keberhasilan dalam upaya mewujudkan perilaku yang ber-AKHLAK bagi seluruh insan IFG.

Mari kita bersama-sama mewujudkan Insan IFG yang Amanah, Kompeten, Harmoni, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, sehingga dapat secara positif berdampak signifikan bagi bangsa dan negara serta berdaya saing secara global khususnya di regional Asia Tenggara.

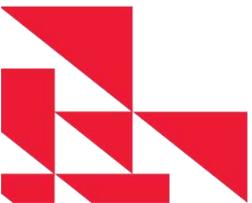




Pesan Direktur Keuangan Dan Umum

Rekan-rekan insan IFG yang saya banggakan, transformasi *Core Values* AKHLAK membutuhkan komitmen dan dukungan segenap insan IFG dari berbagai jenjang.

Untuk mengakselerasi transformasi *Core Values* AKHLAK disusunlah Buku Pedoman Perilaku Insan IFG ini. Buku yang menjadi dasar dalam menumbuhkan kesamaan pemahaman atas nilai-nilai AKHLAK serta penerapan perilaku yang selaras dengan nilai-nilai tersebut. Buku panduan ini, memuat contoh-contoh perilaku AKHLAK yang inspiratif baik dari eksternal maupun internal IFG, besar harapan saya setiap insan IFG menyatakan komitmen untuk berperan aktif dalam upaya transformasi *Core Values* AKHLAK dengan menandatangani lembar komitmen. Buku panduan ini akan secara terus menerus disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan perusahaan.



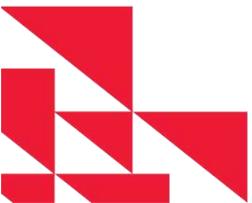


Pantro Pander S.

Direktur Bisnis IFG

Pesan Direktur Bisnis IFG

Rekan-rekan insan IFG, perusahaan dengan nilai-nilai budaya kuat cenderung memiliki performansi yang tinggi sehingga nilai-nilai budaya tersebut sangat dibutuhkan dalam menjalankan operasional bisnis sehari-hari di lingkungan IFG. AKHLAK adalah semangat baru bagi IFG untuk melakukan transformasi baik secara bisnis maupun sebagai refleksi perilaku dalam kita bekerja.





Pesan Direktur Teknik IFG

Keluarga IFG yang saya hormati, Pertama-tama, kita patut bersyukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa. Hampir 2 tahun lalu, keluarga ini disatukan oleh misi yang sama: “BUMN untuk Indonesia”, dan nilai-nilai yang sama: AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif).

Pada momen krusial saat ini, keluarga kita, dan Indonesia yang kita cintai, sedang membutuhkan kekompakan dan insan-insan dengan misi nilai-nilai dan semangat yang sama dan saya percaya kepemimpinan yang baik dimulai dari membangun *trust* dan *synergy* di dalam organisasi untuk mencapai target yang diharapkan

Saya menyambut baik buku saku perilaku AKHLAK ini sebagai pedoman bagi kita dalam menjalankan peran besar sebagai *holding* perasuransian dan penjaminan dengan berkomitmen untuk terus belajar dan tingkatkan kapabilitas karena saat ini asuransi adalah *core business* kita .

Salam AKHLAK

Salam IFG PowerToProgress



Erick Thohir

Menteri BUMN

Quickwin Transformasi HC

“BUMN perlu memiliki Nilai-Nilai Utama (**Core Values**) sebagai **identitas** dan **perekat budaya kerja** yang mendukung **peningkatan kinerja secara berkelanjutan**”

PENDAHULUAN



+

+

+



Pentingnya Budaya Bagi Indonesia Financial Group



Pentingnya Budaya Insan

INDONESIA FINANCIAL GROUP



Nilai-nilai budaya yang kuat berakar di seluruh jajaran organisasi akan menjadi landasan utama dalam memacu kinerja terbaik dan berkesinambungan IFG telah mencanangkan visi untuk **"Menjadi group non-bank terbesar di Asia Tenggara**

Visi tersebut merupakan cita-cita, harapan, impian yang ingin diraih IFG di masa mendatang, dan didukung dengan adanya Misi yaitu :

1. **Memberikan jaminan perlindungan** dasar dan kemudahan usaha kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial dan taraf hidup bangsa di seluruh wilayah dalam kerangka negara kesatuan
2. **Memberikan pelayanan berkualitas** solusi inovatif dan terintegrasi melalui SDM yang kompeten dan produk yang accessible dalam menjawab kebutuhan nasabah dan meningkatkan nilai pemegang saham
3. **Menjalankan usaha yang sustainable** dengan menjunjung nilai-nilai tata kelola yang baik dengan berlandaskan sinergi dan prinsip **"Utmost Good Faith"**

Core Values BUMN seperti yang dimaksud di atas adalah **AKHLAK**, yang terdiri dari:

AKHLAK

- AMANAH
- KOMPETEN
- HARMONIS
- LOYAL
- ADAPTIF
- KOLABORATIF

Core Values



AMANAH

Memegang teguh kepercayaan yang diberikan.



KOMPETEN

Terus belajar meningkatkan kapabilitas.



HARMONIS

Saling peduli dan menghargai perbedaan.

AKHLAK



LOYAL

Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara.



ADAPTIF

Terus berinovatif dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.



KOLABORATIF

Membangun kerjasama yang sinergis.

CORE VALUES AKHLAK

AMANAHAH





Memegang teguh kepercayaan yang diberikan

Bisnis yang sukses dibangun berdasarkan **hubungan**. **Hubungan antara pengusaha dan karyawan**, staf dan pelanggan, pemangku kepentingan internal dan pemangku kepentingan eksternal. Pada dasar dari semua hubungan adalah kepercayaan atau amanah. Kepercayaan dapat dibangun di dalam tempat kerja. Jika tempat kerja mampu menumbuhkan rasa kepercayaan atau amanah yang kuat dalam organisasi kita akan mendapatkan sejumlah manfaat termasuk peningkatan produktivitas, peningkatan moral karyawan, kemampuan untuk bekerja lebih efektif sebagai tim, bukan individu. Menghemat waktu untuk membuat dan mendiskusikan masalah utama karena setiap individu mempercayai penilaian dan keahlian rekan-rekan kerja mereka.

Core Values Amanah dapat diwujudkan dengan berperilaku:

- Memenuhi janji dan komitmen
- Bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan
- Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika

Penjabaran *Core Values Amanah* dalam perilaku sehari-hari yang dapat dilakukan (*Do*) dan tidak dapat dilakukan (*Don't*) di keseharian adalah:

DO

1. Tepati janji. Jika Anda berjanji akan melakukan sesuatu, kerjakanlah. Jika Anda berjanji untuk hadir di dalam sebuah acara atau kegiatan atau menyelesaikan sebuah tugas, tetapkan pada komitmen Anda.
2. Ingat peran Anda. Anda adalah duta dari perusahaan dimana Anda harus menjaga reputasi dan nama baik. Berhati-hatilah dan bijak dalam ranah komunikasi publik seperti *social media* dan lain lain.
3. Disiplin dan bekerja keras serta senantiasa melakukan yang terbaik bagi perusahaan. Semua ini akan membuahkan hasil. Beberapa orang bekerja lebih baik ketika pekerjaannya diawasi, tetapi seharusnya tidak demikian. Etika bekerja yang baik berarti kita harus lakukan yang terbaik, apakah diawasi atau tidak.

DON'T

1. Berbuat sesuatu yang tidak jujur. Dari memanipulasi orang lain, memanfaatkan fasilitas kantor yang tidak semestinya, tidak berkata yang sebenarnya akan membahayakan diri sendiri dan tempat kerja. Jika kita terbukti melakukan sesuatu yang tidak jujur, akan berdampak kepada karir di perusahaan.
2. Hindari orang yang memiliki integritas rendah atau tidak jujur. Berurusan atau berhubungan dengan mereka. Membuat alasan bagi mereka. Penting untuk menyadari bahwa orang-orang memperhatikan kepada siapa kita memilih untuk berteman.
3. Seseorang yang suka melanggar janji akan dijauhi oleh rekan-rekan kerjanya. Kepercayaan adalah sesuatu yang sangat penting untuk dipertahankan. Sekali tidak dipercaya, akan sulit bagi kita untuk mengembalikan kepercayaan tersebut.



Petugas KRL Penemu Uang RP 500 Juta Diangkat Menjadi Karyawan Tetap

Dua petugas KRL yang menemukan uang Rp 500 juta di dalam kantong plastik hitam diangkat menjadi karyawan tetap di PT Kereta Commuter Indonesia (KCI)

Sebelumnya, saat bertugas menjaga keamanan dan kebersihan kereta Commuter Jakarta-Bogor, Senin, 6 Juli 2020, Egi dan Mujenih menemukan kantong plastik hitam berisi uang tunai Rp 500 juta di kolong bangku prioritas salah satu gerbong. Tanpa pikir panjang, keduanya pun menyerahkan uang tersebut kepada petugas *passanger service* yang membantu mengembalikannya kepada sang penumpang.



“Ini cermin nyata sebuah akhlak yang dicontohkan teman-teman yang bertugas di barisan paling depan dan berhubungan dengan konsumen. Hal ini harus menginspirasi kita semua yang bekerja sebagai pengambil kebijakan di level atas atau manajerial,”

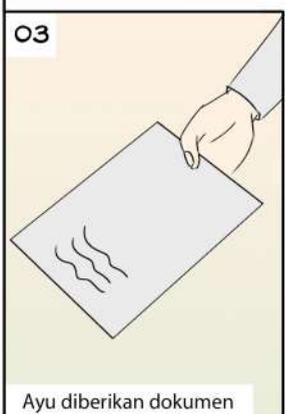
<https://money.kompas.com/read/2020/07/13/132703326/petugas-krl-penemu-uang-rp-500-juta-diangkat-jadi-karyawan-tetap>



Ayu dipanggil oleh karyawan lain



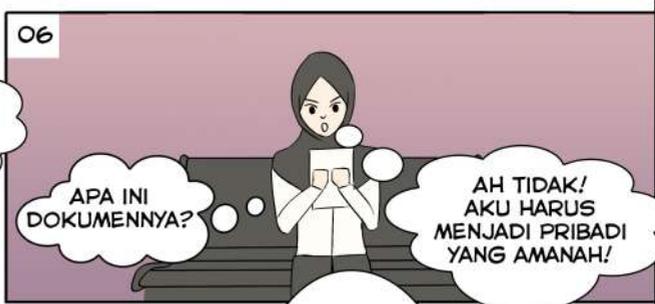
Ayu datang ke Ruangan kepada Divisi HR



Ayu diberikan dokumen



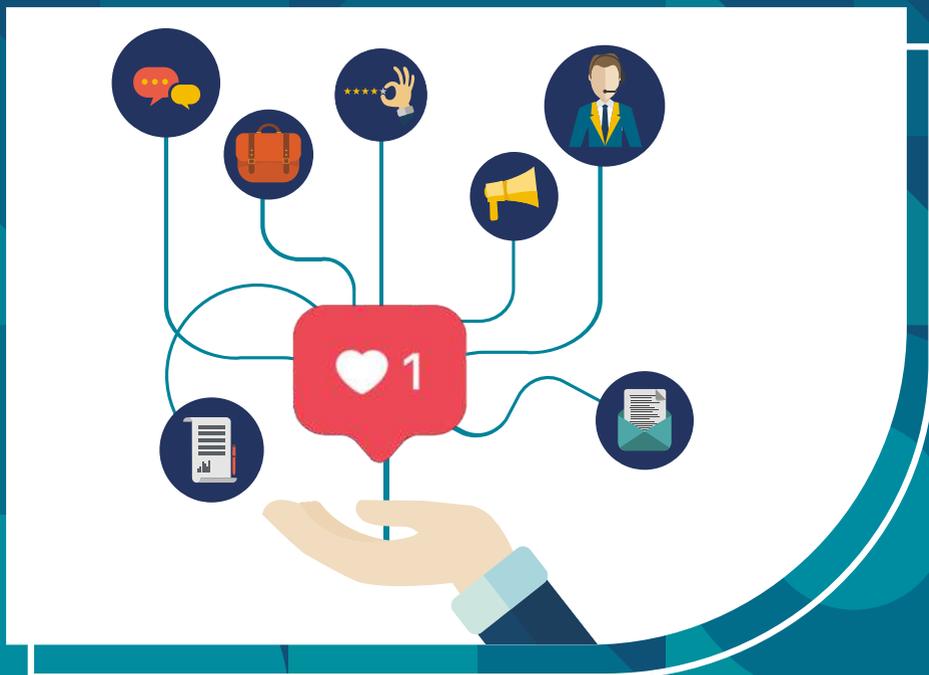
Ayu berjalan di lorong



Ayu bertemu Direktur dan memberikan dokumen

CORE VALUES AKHLAK

KOMPETEN





KOMPETEN

Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas



Kompeten adalah suatu nilai perilaku yang sangat penting di organisasi dalam hal pengukuran apakah orang-orang sudah memiliki *skill* dan pengetahuan yang tepat dalam sebuah posisi di organisasi, apakah itu sebagai anggota tim, *project manager*, *project directors* dan lain lain. Dalam operasional nya, organisasi yang memiliki orang-orang yang kompeten akan lebih unggul dalam persaingan.

Core Values Kompeten dapat diwujudkan dengan berperilaku:

- Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah.
- Membantu orang lain belajar.
- Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.

Penjabaran Core Values Kompeten dalam perilaku sehari-hari yang dapat dilakukan (*Do*) dan tidak dapat dilakukan (*Don't*) di keseharian adalah:

DO

1. Senantiasa memiliki keinginan belajar dari berbagai sumber untuk menghadapi tantangan-tantangan baru dan mempelajari teknologi terkini.
2. Tingkatkan *Skill*. *Skill* membuat impian menjadi kenyataan. Membangun ekonomi. Membuat perusahaan berkinerja baik. Membuat orang sejahtera. Saat ini kebutuhan akan *skill* sangatlah besar. Perusahaan - perusahaan besar terus menerus selalu mencari orang dengan *skill* yang baik dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik.
3. Dapatkan beberapa practical *skill*. hadir di kursus, pelatihan, seminar. Ingat bahwa beberapa *skill* dan pengetahuan lain juga penting. Dalam pekerjaan, banyak tugas yang sukses membutuhkan pendekatan dari berbagai jenis ilmu pengetahuan

DON'T

1. Mengabaikan kesalahan dan kegagalan. Belajar dari pengalaman. Identifikasi bagaimana menjadikan kegagalan menjadi sebuah kekuatan dengan mendapatkan hikmah dari suatu peristiwa. jadikan sesuatu menjadi positif sebagai peluang untuk berkembang.
2. Malas meng-upgrade diri dengan membaca buku, belajar di media elektronik, berdiskusi dengan topik yang membangun knowledge dan senantiasa untuk berbagi pengetahuan. Dunia cepat berubah. Jika kita tertinggal dalam pengetahuan, kita tidak berguna bagi perusahaan.
3. Merasa mudah berpuas diri akan pencapaian saat ini, senantiasa bekal diri dengan keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik.



Google merupakan salah satu perusahaan terbesar di dunia yang memiliki jumlah karyawan sangat banyak. Sebagai perusahaan yang mengandalkan teknologi ini pastinya juga sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai kemampuan luar biasa sehingga benar-benar bisa memberikan kontribusi yang besar untuk perkembangan perusahaan.

Sebagai sistem yang bergerak dibidang *search engine*, maka tidak heran jika pengembangan SDM di google yang berkualitas merupakan salah satu kunci yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan google hingga menjadi perusahaan yang sudah diakui oleh dunia.



Dalam memaksimalkan pengembangan SDM ini, strategi pengembangan SDM yang juga bisa dilakukan oleh google diantaranya adalah melakukan pengembangan melalui sistem pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada setiap karyawan sesuai dengan bidang masing-masing.



CORE VALUES AKHLAK HARMONIS





HARMONIS

Saling peduli dan menghargai perbedaan



Perilaku saling peduli dan menghargai perbedaan sehingga tercipta kerjasama yang erat, sinergi yang kuat, dan rasa kebersamaan adalah hal penting di dalam organisasi atau perusahaan. Setiap orang perlu saling peduli dan menghargai perbedaan. **Memelihara keharmonisan di dalam lingkungan kerja** seharusnya menjadi fokus kunci dari setiap perusahaan. Konflik di tempat kerja dapat menjurus kepada perilaku yang sangat merugikan. Karyawan akan kehilangan motivasi dan kesulitan dalam bekerja sebagai tim dan secara keseluruhan tidak merasa bahagia.

Core Values Harmonis dapat diwujudkan dengan berperilaku:

- Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya.
- Suka **menolong** orang lain.
- Membangun lingkungan kerja yang kondusif.

Penjabaran **Core Values Harmonis** dalam perilaku sehari-hari yang dapat dilakukan (*Do*) dan tidak dapat dilakukan (*Don't*) di keseharian adalah:

DO

1. Suka menolong orang lain.
2. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui sikap kooperatif, saling percaya dan menghormati dengan sesama rekan kerja dalam pelaksanaan tugas.
3. Berusaha melakukan komunikasi dengan baik dan santun, karena komunikasi yang baik akan terhindar dari kesalahpahaman dan ketersinggungan.

DON'T

1. Tidak peduli terhadap kondisi lingkungan kerja.
2. Bersikap egois dan mudah emosi. Terkadang, kenyamanan kita terganggu oleh orang lain dan ego menjadi dominan. Mental dan emosional bersinggungan sehingga kita mudah frustrasi. Tetapi ingat, kita memiliki pilihan dalam merespon atau berperilaku. Memilih sesuatu perilaku yang akan disesali dikemudian hari.
3. Menjadi pribadi yang sulit untuk menerima nasihat, masukan, arahan dari orang lain.

Perayaan Nyepi.

Ini dia Indonesia yang kita kenal, dimana antar umat beragamanya hidup rukun. Saat Hari Raya Nyepi di Bromo, umat Muslim pun menjaga umat Hindu.

Pemandangan unik terlihat dalam Pelaksanaan Catur Brata Penyepian **Tahun Baru Saka 1941**, di Perkampungan Suku Tengger, Gunung Bromo, Kecamatan Sukapura, Kabupaten Probolinggo.



Warga muslim desa setempat, turut serta melakukan penjagaan akses masuk perkampungan warga Suku Tengger bersama Jaga Baya atau petugas pengamanan adat, TNI dan Polri.

Setiap tahunnya, wujud nyata dari kerukunan antar umat **Muslim** dan **Hindu** selalu dilakukan saat pelaksanaan Nyepi. Begitupun saat ada acara keagamaan umat Islam, warga beragama Hindu akan turut juga memberikan bantuan.



Ayu terlihat panik, karena pekerjaannya menumpuk



Ayu melihat jam di tangannya, sudah pukul 15.30 WIB dan deadline jam 17.00 WIB



AYU KENAPA YA? KOK PANIK BANGET. SAMPERIN AH..

Adi melihat Ayu yang gelisah



AH ADI! UNTUNG ADA KAMU... AKU MINTA TOLONG DONG PEKERJAANKU YANG INI

KAMU KENAPA YU? APA ADA YANG BISA AKU BANTU?

OHH SIAP! YUK KITA KERJAIN BARENG!



Mereka berdua lanjut mengerjakan tugas bersama



INI SEMUA BISA SELESAI DENGAN MUDAH KARENA KEHEBATAN KU HAHAHA!

HUH.. SYUKURLAH

Mereka berdua menghela nafas dan gembira, akhirnya pekerjaan mereka selesai tepat waktu karena Adi mempunyai sifat saling membantu

CORE VALUES AKHLAK

LOYAL





Beredikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara

Loyal terhadap bangsa dan negara dapat diwujudkan dan sikap mencintai tanah air dan bangsanya. Ia merasa memiliki dan turut bertanggung jawab terhadap bangsa dan negaranya, mau menjaga kelestarian tanah airnya dan kerusakan, menghemat sumber energi yang terkandung dalam bumi dan hanya menggunakannya untuk kepentingan bangsa dan negara. Contohnya, menjaga kelestarian hutan, menggunakan air dan listrik seperlunya.

Loyal akan menjadikan insan IFG peduli dengan perusahaan tempat dia bekerja, visi misi perusahaan. Insan IFG merasa dirinya bekerja untuk sesuatu yang lebih baik daripada diri sendiri. Sehingga, Karyawan selalu memberikan apresiasi ketika rekan kerja lainnya melakukan hal yang jauh lebih baik.

Core Values Loyal dapat diwujudkan dengan berperilaku:

- Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN dan Negara.
- **Rela berkorban** untuk mencapai tujuan yang lebih besar.
- Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika

Penjabaran **Core Values Loyal** dalam perilaku sehari-hari yang dapat dilakukan (*Do*) dan tidak dapat dilakukan (*Don't*) di keseharian adalah:

DO

1. Memberikan kualitas pekerjaan yang terbaik demi nama baik, reputasi perusahaan dan negara.
2. Berusaha melaksanakan kebijakan dari atasan untuk mendukung keberhasilan perusahaan.
3. Berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama perusahaan, dalam menerima tanggung jawab yang lebih besar.

DON'T

1. Menceritakan keburukan dari nama perusahaan di ruang publik yang menyebabkan citra reputasi kurang baik dan negatif perusahaan.
2. Hindari sering datang telat ke kantor dan selalu pulang paling awal apabila tidak ada keperluan yang mendesak.
3. Tidak patuh dengan atasan dan selalu mengeluh terhadap pekerjaan yang diberikan.



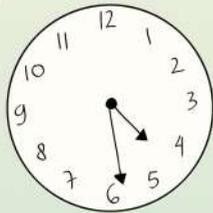
“Di perusahaan kami di Zappos, we really view culture as our No. 1 priority. We decided that if we get the culture right, most of the stuff, like building a brand around delivering the very best customer service, will just take care of itself,” Ujar Sang CEO, Tony Hsieh.

Ketika karyawan *happy*, *turnover rate* rendah, menurunkan *overhead cost*. Menurut penelitian *CAP study* menunjukkan bahwa *median cost* dari penggantian seorang karyawan berada di antara 10 dan 30 persen dari total gaji tahunan karyawan. Budaya yang dibangun di zappos adalah budaya yang *fun*, *creative* dan produktif. Karyawan nya merasa *happy* bekerja di sana. Mengapa Zappos selalu menjaga agar karyawannya tetap menjadi *happy employee*?

Dengan memiliki atmosfir kantor yang sehat juga terbukti dapat menurunkan tingkat stres. Penurunan tingkat stres ini akan meningkatkan engagement karyawan, dimana akan membawa kepada kreativitas dan inovasi yang lebih baik yang selanjutnya mengarah kepada produktifitas dan profitabilitas yang lebih baik pula.



01



Jam dinding sudah menandakan waktu pulang

02



Ayu merasa lega karena sudah bisa pulang

03



Ayu kaget saat dipanggil oleh kepala Divisi

04



Ayu diberikan pekerjaan tambahan sehingga harus lembur

05



Ayu merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan karena sangat dibutuhkan oleh perusahaan

06



Tepat pukul 20.00 WIB, pekerjaan Ayu telah selesai dan ia segera pulang

CORE VALUES AKHLAK

ADAPTIF





ADAPTIF

Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan



Di Era VUCA (*Volatile, Uncertain, Complex and Agile*) seperti saat ini, sangat penting untuk memiliki **value adaptif**. Pernyataan dari Charles Darwin yaitu "*It is not the strongest of the species that survives, nor the most intelligent that survives. It is the one that is most adaptable to change*" benar-benar semakin terasa. Perilaku kita yang mudah menyesuaikan kepada lingkungan baru yang cepat berubah akan mendukung organisasi dalam menjawab tantangan bisnis.

Core Values Adaptif dapat diwujudkan dengan berperilaku:

- Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik.
- Terus-menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi.
- Bertindak proaktif.

Penjabaran **Core Values Adaptif** dalam perilaku sehari-hari yang dapat dilakukan (*Do*) dan tidak dapat dilakukan (*Don't*) di keseharian adalah :

DO

1. Bersikap sigap dan proaktif menerima pekerjaan yang menantang.
2. Dengan menyesuaikan diri kepada lingkungan, misalnya kita berada di lingkungan kerja baru dimana menuntut perilaku yang baru juga. Dengan cepat menyesuaikan dengan lingkungan baru, produktifitas akan meningkat.
3. Meningkatkan *skill* dalam kecepatan menyesuaikan terhadap lingkungan. Di era disrupsi dimana segala sesuatunya mudah bergejolak, penuh ketidakpastian, ketidakjelasan dan cepatnya perubahan menuntut fleksibilitas yang tinggi agar kita dapat unggul dalam karir atau bisnis.

DON'T

1. Menghindari pekerjaan yang menantang dan hanya ingin pekerjaan yang mudah.
2. Tidak bisa menerima perubahan, misalnya seorang karyawan dipindahkan ke unit kerja baru. Dengan kurang adaptifnya karyawan tersebut terhadap perubahan, akan berdampak kepada kinerja dan masa depan karirnya.
3. Tetap menggunakan cara lama untuk mencoba menghasilkan sesuatu yang berbeda (lebih baik).



Penyedia layanan transportasi berbasis aplikasi online, **GoJek** memastikan telah melakukan ekspansi atau pengembangan jaringan di empat negara di Asia Tenggara, yakni Singapura, Filipina, Thailand dan Vietnam.

Vice President Corporate Communications GoJek Indonesia, Michael Say mengatakan di Vietnam, nama aplikasi akan berubah dan tidak lagi menggunakan nama **GoJek** melainkan **GoViet**, sedangkan di Thailand namanya adalah **Get**.

“Ekspansi Indonesia merupakan yang terbesar di Asia Tenggara, apabila GoJek menang di Indonesia, artinya GoJek menang di Asia Tenggara”



Nadiem Makarim
Pendiri Gojek



CORE VALUES AKHLAK

KOLABORATIF





KOLABORATIF

Membangun kerja sama yang sinergis.

Tidak ada organisasi yang berhasil tanpa ada kolaborasi di tempat kerja. Kolaborasi di tempat kerja bisa dalam bentuk individu saling **bekerja sama dalam memecahkan masalah antar bagian, antar manajemen level, dan fungsi**. Sekelompok orang lebih memiliki *power* dari pada upaya dari satu orang saja. Bekerja di dalam tim akan memberikan manfaat seperti berbagi pengetahuan, bekerja lebih efektif dan efisien. Bekerja bersama dalam tim akan meningkatkan hubungan yang sehat di antara karyawan. Hubungan yang sehat antar karyawan akan membawa ke kinerja tim yang lebih baik dan ke produktifitas yang unggul. Jadi, karyawan yang kolaboratif akan memberikan manfaat yang sangat besar ke perusahaan.

Core Values Kolaboratif dapat diwujudkan dengan berperilaku:

- Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi.
- **Terbuka dalam bekerja** sama untuk menghasilkan nilai tambah.
- Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

Penjabaran *Core Values Kolaboratif* dalam perilaku sehari-hari yang dapat dilakukan (*Do*) dan tidak dapat dilakukan (*Don't*) di keseharian adalah:

DO

1. Mendayagunakan kekuatan rekan kerja tertentu yang tidak dimiliki oleh rekan kerja lain agar muncul rasa kebersamaan dalam lingkungan kerja.
2. Memberikan tugas secara merata terhadap rekan kerja agar tugas dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.
3. Percaya bahwa kemampuan untuk berkolaborasi dalam sebuah tim adalah sesuatu yang sangat penting bagi pencapaian sukses. Apalagi ketiga semua orang di dalam tim tersebut memiliki komitmen kepada tujuan bersama. Tim akan bergerak cepat, lebih inovatif dan lebih meraih sukses.

DON'T

1. Kurang percaya dan selalu pasif dalam memberi bantuan kepada rekan kerja lain.
2. Bersifat egois. Tempat kita bekerja adalah tempat dimana kita berbagi. Bukan hanya berbagi ruangan, tetapi juga tempat berbagi ilmu. Menghargai orang lain dan memahami kebutuhannya adalah kunci agar bekerja menjadi nyaman.
3. Anda tidak boleh menentukan semua keputusan seorang diri. Luangkan waktu untuk mendengar pendapat anggota tim Anda sekaligus memberikan ruang diskusi bagi mereka.

KOLABORASI

Hello Kitty merupakan salah satu karakter ciptaan Sanrio yang sangat populer di dunia. Karakter ini sangat digemari, tak hanya oleh anak-anak, tapi juga remaja hingga orang dewasa.



Melihat kesuksesan penjualan boneka Hello Kitty di McDonald's di beberapa negara Asia seperti Hong Kong, Singapura, Malaysia, Taiwan dan Thailand, **McDonald's Indonesia** menjual boneka Hello Kitty di seluruh Indonesia.



Boneka Hello Kitty di McDonald's edisi terbatas ini akan menggunakan baju khas karakter McDonald's dan terdiri dari empat jenis, yaitu Hello Kitty Ronald McDonald's, Hello Kitty Hamburglar, Hello Kitty Grimace dan Hello Kitty Birdie.





Budi sedang berada dalam mobil menuju ke kantor, tiba-tiba ia mendapat panggilan masuk



Budi kaget karena baru saja mendapatkan tugas yang sangat banyak



Budi mengadakan meeting di pagi hari bersama bawahannya



Dalam diskusi, tim menghadirkan emosi positif dengan menghargai ide-ide atau gagasan dari peserta meeting lain



Mereka semua merasa lega dan gembira karena tugas mereka telah selesai

FORMULIR CORE VALUES AKHLAK

**Surat Pernyataan Komitmen Implementasi AKHLAK
oleh insan Indonesia Financial Group**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :
Nomor Pegawai :
Unit Kerja :
Jabatan :

Dengan ini menyatakan :

- 1). Telah menerima dan membaca seluruhnya pedoman perilaku *Core Values* AKHLAK
- 2). Saya berjanji akan berperan aktif dalam upaya transformasi personal dalam menerima, memahami, mengimplementasikan dan menginternalisasi *Core Values* AKHLAK

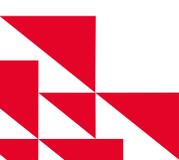
Demikian surat pernyataan ini yang saya tandatangani secara sadar dan tanpa ada paksaan/ tekanan dari pihak manapun

.....

(.....)

Nama dan Tanda Tangan

Lembar untuk perusahaan





IFG