

## **BUSINESS CONTINUITY PLAN DEPARTEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BANK INDONESIA**

**Ghina Nurrahma<sup>1\*</sup>, Irwan Iftadi<sup>1,2</sup>**

<sup>1</sup> Program Studi Sarjana Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Sebelas Maret

<sup>2</sup> Program Studi Teknik Elektro, Fakultas Teknik, Universitas Sebelas Maret

Jl. Ir. Sutami 36A, Surakarta 57126

\*Email: ghinanurrahma05@gmail.com

### **Abstrak**

*Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam perusahaan karena SDM merupakan perencana serta penggerak suatu proses bisnis. Maka, pengelolaan SDM yang dilakukan oleh Departemen Sumber Daya Manusia (DSDM) menjadi hal penting. Proses bisnis perusahaan dapat terganggu bahkan terhenti karena gangguan yang muncul secara tiba-tiba. Business Continuity Plan (BCP) yang merupakan upaya dalam menjaga keberlangsungan bisnis sangat diperlukan. Penelitian ini bertujuan untuk merancang BCP pada DSDM Bank Indonesia. Penelitian terdiri dari lima tahap yaitu, studi literatur, identifikasi tugas kritikal DSDM, identifikasi faktor penyebab terganggunya tugas kritikal, pengkajian prosedur BCP, dan rekomendasi struktur organisasi. Prosedur perancangan BCP terdiri dari pembuatan cakupan dan rencana, business impact analysis, pembuatan BCP, serta persetujuan dan implementasi. Hasil dari penelitian ini adalah rancangan struktur organisasi yang berlaku pada keadaan darurat. Struktur tersebut melibatkan divisi Pengelolaan Kesehatan dan Hubungan Kepegawaian (Div. PKH) yang berperan dalam hal kesehatan dan Divisi Pengelolaan Remunerasi dan Informasi SDM (Div. PRIS) yang berperan dalam sistem penggajian. Selain melibatkan divisi pada DSDM terdapat dua departemen lain yaitu, Departemen Pengelolaan Logistik dan Fasilitas (DPLF) untuk mendukung seluruh fasilitas yang dibutuhkan dan Departemen Pengelolaan Sistem Informasi (DPSI) untuk mendukung sistem informasi.*

**Kata kunci:** sumber daya manusia, departemen sumber daya manusia, business continuity plan

### **1. PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama pada organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, atau bahkan finansial. Hal tersebut dikarenakan manusia merupakan pengendali dari suatu keberjalanan sistem. Manusia adalah yang memiliki peran untuk memilih teknologi, mencari modal, menggunakan dan memelihara, serta menjadi salah satu sumber keuntungan dalam bersaing. Pengelolaan SDM tersebut menjadi tugas utama Departemen SDM (DSDM) pada setiap perusahaan atau organisasi. Pengelolaan SDM secara umum dikategorikan menjadi persiapan dan pengadaan, pengembangan dan penilaian, pengompensasian dan perlindungan, serta hubungan kepegawaian (Hariandja, 2002). Menurut Cherrington (1995) terdapat beberapa peranan dari DSDM yaitu *counseling role* yaitu sebagai konsultan internal yang mengumpulkan informasi, menentukan solusi dan memberikan panduan dalam memecahkan masalah, *service role* yaitu memberikan pelayanan secara langsung kepada pihak manajer, dan *control role* yaitu sebagai pengendali fungsi manajemen SDM dalam perusahaan.

Pentingnya pengelolaan SDM perusahaan membuat DSDM harus memiliki sebuah *Business Continuity Planning* (BCP). BCP atau perencanaan keberlangsungan bisnis merupakan salah satu rencana pemulihan yang digunakan untuk memulihkan gangguan terhadap aktivitas bisnis (ISO 22301: 2012). Selain itu, BCP juga merupakan strategi untuk memperkecil dampak yang ditimbulkan dari gangguan dan membuat keberjalanan suatu proses bisnis tetap berlangsung. Penyebab dari suatu gangguan dapat dibagi dalam beberapa kategori yaitu bencana yang muncul karena alam (*natural disaster*), ulah manusia (*man made disaster*), dan gangguan operasional (*operational disruption*) (Priambodo, 2009). Menurut *Internal Business Machines Corporation* (IBM) (2009) mengenai keberlangsungan bisnis terkait SDM, terdapat beberapa hal yang menjadi perhatian dalam penanganan pemulihannya yaitu kehadiran, pelayanan dari pegawai, serta faktor pendukung lainnya. Berdasarkan hal tersebutlah penelitian ini perlu dilakukan dimana bertujuan

untuk merancang BCP pada DSDM Bank Indonesia.

Solehudin (2016) menyatakan bahwa dalam pembuatan BCP terdapat empat tahap yaitu pembuatan cakupan dan rencana, *Business Impact Assessment* (BIA), pembuatan BCP, dan persetujuan dan implementasi. Pada tahap pertama yaitu pembuatan cakupan dan rencana, dilakukan pembuatan lingkup dan elemen lain yang diperlukan untuk menentukan parameter dari rencana. Aktivitas pembuatan ini meliputi identifikasi pekerjaan yang diperlukan, identifikasi sumber daya yang digunakan, serta identifikasi praktik dari perencanaan yang akan dikerjakan. Dalam pelaksanaan BCP diperlukan banyak personel dari berbagai bagian perusahaan. Pembentukan suatu struktur atau tim pelaksanaan BCP akan diperlukan. Tim pelaksana ini terdiri dari perwakilan senior manajemen, seluruh unit bisnis fungsional, sistem informasi, dan administrasi. Pada tahap selanjutnya yaitu BIA, dibuat suatu dokumen yang akan digunakan untuk membantu memahami dampak yang terjadi dari bencana terhadap proses bisnis suatu perusahaan. Dampak yang terjadi dapat bersifat finansial dan juga operasional. BIA sendiri memiliki tiga tujuan utama yaitu prioritas kritis, perkiraan *downtime*, serta kebutuhan sumber daya. Prioritas kritis mengartikan bahwa pada setiap pelaksanaan bisnis kritis, harus diidentifikasi dan dibuat prioritasnya. Sedangkan perkiraan *downtime* mengartikan bahwa BIA digunakan untuk membantu memperkirakan batas waktu toleransi maksimum. Dan kebutuhan sumber daya mengartikan bahwa untuk proses vital yang sangat tergantung pada waktu akan diutamakan untuk mendapat alokasi sumber daya. Tahap berikutnya adalah tahap penyusunan BCP. Penyusunan dilakukan dengan dasar BIA. pada tahap ini terdiri dari menentukan strategi serta mendokumentasikan strategi keberlangsungan tersebut. Dan pada tahap terakhir dilakukan implementasi pada rencana yang telah dibuat. Implementasi tidak berarti mengeksekusi skenario dan menguji rencana, tetapi lebih mengacu pada tahapan persetujuan oleh manajer senior, menciptakan rasa kepedulian dan keterampilan, serta pembaharuan rencana jika diperlukan.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam pembuatan makalah ini terdiri dari beberapa tahapan. Tahap pertama yang dilakukan adalah studi literatur. Studi literatur dilakukan pada Peraturan Dewan Gubernur (PDG) Bank Indonesia mengenai Manajemen Keberlangsungan Tugas Bank Indonesia (MKTBI) dan tugas pokok dari DSDM.

Selanjutnya dilakukan identifikasi terhadap tugas kritikal DSDM dan dilanjutkan dengan identifikasi faktor penyebab terganggunya tugas kritikal dari DSDM. Pengidentifikasian tersebut didasari oleh Surat Edaran PDG Bank Indonesia berisi tugas pokok dan tugas kritikal DSDM.

Setelah diketahui tugas kritikal dan faktor yang dapat mengganggu, tahap selanjutnya adalah melakukan pengkajian terkait prosedur BCP. Prosedur BCP terdiri dari empat tahap yaitu, pembuatan cakupan dan rencana, *Business Impact Analysis* (BIA), penyusunan BCP, dan persetujuan dan implementasi.

Dan tahap terakhir dari penelitian ini adalah merekomendasikan sebuah struktur organisasi dari keberlangsungan bisnis untuk DSDM Bank Indonesia.

## 3. DATA DAN HASIL

### 3.1 Studi Literatur

#### 3.1.1 Manajemen Keberlangsungan Tugas Bank Indonesia (MKTBI)

MKTBI merupakan adaptasi dari BCP dimana kedua hal tersebut memiliki tujuan dan fungsi yang sama. MKTBI merupakan suatu upaya untuk tetap menjaga keberlangsungan tugas kritikal Bank Indonesia ketika terjadi suatu gangguan. MKTBI telah diatur dan diputuskan oleh Gubernur Bank Indonesia pada Peraturan Dewan Gubernur (PDG) dimana pada peraturan tersebut disebutkan mengenai tugas kritikal bagi setiap departemen yang ada.

#### 3.1.2 Tugas Pokok DSDM

Tugas pokok DSDM juga telah ditetapkan pada Surat Edaran Bank Indonesia perihal tugas pokok DSDM. Tugas pokok DSDM antara lain :

1. Melaksanakan pengembangan organisasi Bank Indonesia yang efektif
2. Menyusun dan menetapkan kebijakan pengelolaan SDM
3. Melaksanakan pengelolaan *talent pool* dalam rangka implementasi *leadership engine*

4. Melaksanakan dan mengendalikan program kultur dan manajemen perubahan serta pengelolaan *engagement* pegawai
5. Melaksanakan rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan dan strategi organisasi
6. Melaksanakan dan menetapkan pemenuhan internal
7. Melaksanakan implementasi sistem remunerasi yang efektif, termasuk kebijakan manfaat paska kerja
8. Melaksanakan *ex-officio* fungsi pengawasan Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKKBI), Dana Pensiun Bank Indonesia (DAPENBI), kesekretariatan pengawasan YKKBI – DAPENBI dan pengawasan pengelola Dana Pensiun Lembaga Keuangan – Program Pensiun Iuran Pasti serta pengelola tunjangan kesejahteraan hari tua
9. Melaksanakan pengelolaan etik dan pedoman perilaku serta disiplin Bank Indonesia
10. Mengelola data organisasi dan SDM

### 3.2 Identifikasi Tugas Kritisal DSDM

Tugas kritisal dapat diartikan sebagai tugas utama yang dimiliki setiap departemen. Tugas tersebut menuntut untuk tetap dapat berjalan walaupun perusahaan sedang dalam keadaan darurat atau insiden. Setiap tugas kritisal memiliki batasan waktu pemulihan. Batas waktu yang digunakan adalah *Recovery Time Objective* (RTO) yang merupakan target waktu untuk pemulihan dan *Maximum Time Period of Disruption* (MTPD) yang merupakan batas maksimum waktu untuk terhentinya keberlangsungan tugas kritisal.

Tugas kritisal DSDM yang telah disebutkan pada PDG mengenai tugas kritisal DSDM Bank Indonesia yaitu, pemulihan kebutuhan sumber daya manusia dimana RTO dan MTPD yang ada adalah sebesar 30 menit.

Berdasarkan tugas pokok dari DSDM yang telah diungkapkan, terdapat pula tugas pokok yang menjadi tugas kritisal DSDM yaitu, melaksanakan pengembangan organisasi Bank Indonesia yang efektif, Menyusun dan menetapkan kebijakan pengelolaan SDM, dan mengelola data organisasi dan SDM.

### 3.3 Identifikasi Faktor Penyebab Terganggunya Tugas Kritisal

Pada dasarnya terdapat tiga kategori yang mencerminkan kondisi perusahaan yaitu, kondisi normal, siaga insiden, dan insiden. Kondisi normal mengartikan bahwa tidak ada satupun bagian atau satuan kerja yang terganggu. Kondisi siaga insiden mengartikan bahwa terdapat potensi terjadinya gangguan, kerusakan, kehilangan, atau terhentinya pelaksanaan tugas kritisal di lokasi kerja utama. Sedangkan kondisi insiden mengartikan bahwa terdapat gangguan, kerusakan, kehilangan, atau terhentinya tugas kritisal yang disebabkan oleh alam, manusia, atau kegiatan operasional di lokasi kerja utama.

Kondisi insiden yang terjadi dapat dibagi menjadi tiga level berdasarkan efek atau dampak yang ditimbulkan. Dampak yang ditimbulkan dapat dilihat dari infrastruktur, SDM, serta lokasi kerja utama.. Skenario tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1. Skenario Kondisi Insiden**

No	Kategori Gangguan	Infrastruktur	SDM	Lokasi
1	Insiden Level I	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terjadi bencana alam di daerah yang sama dengan lokasi kerja utama</li> <li>- Gangguan pada sistem utama (untuk pengolahan data penggajian dan kehadiran)</li> </ul>	SDM utama terbatas dan kurang dari jumlah minimum	Lokasi kerja utama di kantor pusat atau kantor perwakilan BI terganggu

**Tabel 1. Skenario Kondisi Insiden (lanjutan)**

No	Kategori Gangguan	Infrastruktur	SDM	Lokasi
2	Insiden Level II	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terjadi bencana alam di wilayah sekitar lokasi kerja utama</li> <li>- Sistem utama tidak dapat digunakan sehingga perlu dialihkan ke sistem <i>back-up</i></li> </ul>	<p>SDM utama dan <i>back-up</i> terbatas dan kurang dari jumlah minimum yang dibutuhkan</p>	<p>Beberapa lokasi kerja di kantor pusat atau kantor perwakilan BI tidak dapat diakses</p>
3	Insiden Level III	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terjadi bencana alam di wilayah lokasi kerja utama</li> <li>- Seluruh sistem utama dan <i>back-up</i> tidak dapat digunakan</li> </ul>	<p>Tidak ada SDM utama dan <i>back-up</i></p>	<p>Seluruh lokasi kerja di kantor pusat atau kantor perwakilan BI tidak dapat diakses</p>

Identifikasi yang dilakukan didasarkan pada faktor gangguan yang terjadi. Seperti yang telah disebutkan, terdapat tiga kategori penyebab terjadinya gangguan yaitu, bencana alam (*natural disaster*), ulah manusia (*man made disaster*), dan gangguan operasional (*operational disruption*). Berdasarkan penyebab terjadinya gangguan, penanganan yang dilakukan tentu berbeda-beda.

a. Bencana Alam (*Natural Disaster*)

Pada kategori level satu gangguan dapat berupa bencana alam yang terjadi pada daerah yang sama dengan kantor pusat atau perwakilan Bank Indonesia. Dalam penanganannya, dapat dilakukan pemantauan situasi dan kondisi pegawai serta lingkungan sekitar sehingga ketika terdapat dampak yang lebih parah dapat segera diambil tindakan.

Sedangkan pada level dua, gangguan dapat berupa bencana yang terjadi di wilayah dekat kantor pusat atau perwakilan Bank Indonesia. Dalam penanganannya, dilakukan pemantauan situasi dan kondisi serta pengamanan pada lokasi kerja utama sehingga apabila lokasi kerja utama terkena dampak dari bencana dapat dilakukan evakuasi sesegera mungkin. Layanan fasilitas kesehatan juga harus selalu siap menangani apabila terdapat pegawai atau keluarga pegawai yang terkena dampak dari bencana alam. Ketika insiden ini, pihak yang mengoordinasi seluruh keberjalanan evakuasi hingga pemulihan tugas kritikal adalah Anggota Dewan Gubernur.

Pada level tiga, gangguan dapat berupa bencana yang terjadi dan berdampak langsung pada kantor pusat atau perwakilan Bank Indonesia. Dalam penanganannya, dilakukan evakuasi, pengamanan, serta pemantauan selama dan setelah bencana berlangsung. Layanan fasilitas kesehatan, transportasi serta fasilitas pendukung yang diperlukan diberikan kepada pegawai serta keluarga pegawai apa bila terkena dampak. Pada kategori insiden ini, pihak yang mengoordinasi seluruh keberjalanan evakuasi hingga pemulihan tugas kritikal adalah Anggota Dewan Gubernur.

b. Operasional Sistem Informasi (*Operational Disruption*)

Pada level satu, gangguan yang terjadi adalah terganggunya jaringan dan komunikasi data. Maka dilakukan pengalihan jaringan utama ke jaringan *back-up*. Sedangkan pada level dua gangguan berupa beberapa server di lokasi utama tidak dapat digunakan. Maka dilakukan pengalihan beberapa operasional menggunakan perangkat *back-up*. Dan pada level tiga, gangguan yang terjadi adalah seluruh server utama tidak dapat digunakan. Maka dilakukan pengalihan seluruh operasional menggunakan perangkat server di lokasi alternatif.

c. Akses ke Lokasi Kerja Utama

Contoh dari terganggunya akses ke lokasi kerja utama dapat disebabkan karena bencana alam ataupun ulah manusia seperti demo. Pada level satu, gangguan yang terjadi adalah lokasi kerja utama terganggu. Maka dilakukan penanganan berupa kegiatan operasional

layanan dialihkan ke gedung lain yang tidak terganggu akses masuknya. Sedangkan pada level dua dan tiga gangguan dapat berupa beberapa lokasi hingga mayoritas lokasi kerja utama pada kantor pusat atau perwakilan tidak dapat diakses. Maka dilakukan penyediaan fasilitas transportasi untuk menuju gedung lain yang tidak terganggu. Apabila kapasitas gedung lain tidak mencukupi, maka kegiatan dialihkan ke lokasi yang telah ditetapkan sebagai lokasi alternatif.

### 3.4 Penyusunan BCP

Pada tahap pertama penyusunan BCP yaitu pembuatan cakupan dan rencana, dilakukan identifikasi tugas kritical dimana tahap tersebut telah dilakukan. Dilanjutkan dengan tahap kedua yaitu *Business Impact Analysis* (BIA) dimana dilakukan dokumentasi untuk membantu memahami dampak yang terjadi dari gangguan. Tahap ini diawali dengan pengumpulan data yang diperlukan seperti struktur dari DSDM serta tugas kritical dari DSDM.

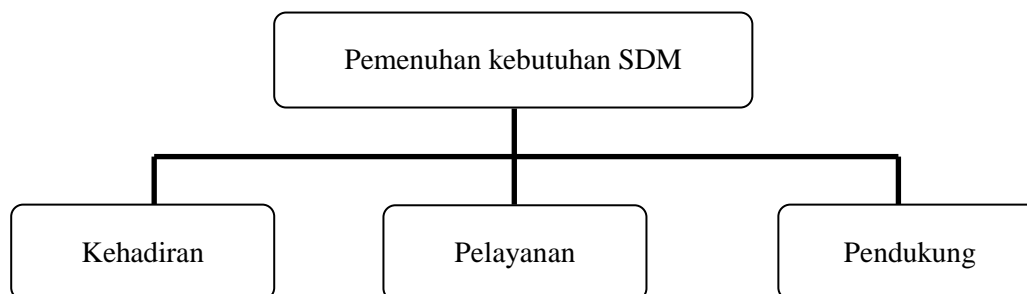
Tahap selanjutnya adalah pembuatan rencana keberlangsungan bisnis. Pada tahap tersebut dilakukan penentuan strategi keberlangsungan bisnis yang meliputi teknologi, fasilitas, manusia, serta perlengkapan yang dibutuhkan. Teknologi yang dibutuhkan dapat melibatkan departemen lain yaitu Departemen Pengelolaan Sistem Informasi (DPSI) dimana DPSI akan memberikan dukungan berupa komunikasi dan sistem informasi terkait data yang diperlukan. Selain itu juga akan melibatkan Departemen Pengelolaan Logistik dan Fasilitas (DPLF) yang akan memberikan dukungan fasilitas transportasi.

Tahap terakhir meliputi persetujuan oleh manajer senior, menciptakan kepedulian dan keterampilan serta pembaharuan rencana BCP ketika diperlukan. Pada Bank Indonesia, pengontrolan BCP keseluruhan dilakukan oleh Departemen Manajemen Risiko (DMR). Tahap ini belum dapat penulis lakukan karena keterbatasan waktu yang ada.

## 4. ANALISIS

### 4.1 Analisa Pemenuhan Kebutuhan dalam MKTBI DSDM

Berdasarkan IBM (2009), terdapat tiga aspek yang perlu diperhatikan dalam pemenuhan kebutuhan SDM, aspek tersebut dapat dilihat pada gambar 1.



**Gambar 1. Bagan aspek pemenuhan kebutuhan SDM**

Ditinjau dari aspek kehadiran, hal yang perlu diperhatikan adalah kesehatan dan keamanan, transportasi, serta pemeliharaan mental. Dalam kesehatan dan keamanan (*health and safety*) serta pemeliharaan mental, DSDM memiliki divisi yang memiliki fokus pada hal tersebut yaitu Divisi Pengelolaan Kesehatan dan Hubungan Kepegawaian (Div. PKH). Divisi ini bekerjasama dengan Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKKB) yang bergerak pada bidang sosial dan kemanusiaan. Sedangkan pada transportasi DSDM akan bekerjasama dengan DPLF dalam pemenuhan fasilitas transportasi.

Sedangkan dari aspek pelayanan yang diberikan oleh pegawai (*customer service*), hal yang perlu diperhatikan adalah komunikasi dan remunerasi atau penggajian. Dalam komunikasi, diperlukan koneksi dan alur komunikasi yang jelas dan lancar. Untuk mendukung hal tersebut, DPSI akan mendukung sistem informasi yang dibutuhkan. Sedangkan terkait dengan penggajian, diperlukan sistem penggajian yang tetap berjalan dan tepat waktu dimana penggajian juga dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal walaupun dengan adanya insiden.

DSDM memiliki divisi yang berfokus pada hal tersebut yaitu Divisi Pengelolaan Remunerasi dan Informasi SDM (Div. PRIS).

Dari aspek pendukung lainnya terdiri dari pelatihan serta pelacakan pegawai. Pelatihan yang dilakukan merupakan pelatihan terkait keselamatan diri ketika terjadi insiden. Pelatihan ini dikemas dalam bentuk simulasi dimana penanggung jawab yang bertugas adalah Departemen Manajemen Risiko (DMR). Sedangkan pelacakan pegawai diartikan dengan perusahaan harus mengetahui latar belakang seluruh pegawai yang ada sehingga ketika salah satu pegawai dalam tugas kritical berhalangan untuk bertugas, dapat dengan mudah digantikan oleh pegawai lain dengan kemampuan yang dibutuhkan. Hal ini merupakan fokus dari DSDM khususnya Div. PKH.

#### 4.2 Analisa Struktur Organisasi MKTBI DSDM

Berdasarkan analisa kebutuhan MKTBI DSDM, dapat diberikan usulan struktur organisasi sebagai tim pelaksana. Dalam struktur organisasi, tentu diperlukan seorang pemimpin dimana dalam hal ini Kepala Direktur DSDM akan berperan sebagai pengarah dari MKTBI DSDM. Pengarah akan dibantu oleh ketua satuan tugas dari Divisi PKH dan PRIS dalam melanjutkan komando serta arahan yang nantinya diberikan kepada tim operasional. Tim operasional akan terdiri dari Divisi PKH dan Divisi PRIS yang mana akan secara langsung bertugas di lapangan. Selain itu akan melibatkan tim pendukung yang bertugas sebagai penanggung jawab kebutuhan yang diperlukan. Tim ini terdiri dari *administrative support* yang mendukung segala keperluan administratif dan *people & welfare* atau seorang *captain floor* yang bertugas sebagai pengarah ketika evakuasi.

### 5. KESIMPULAN

Terdapat beberapa divisi serta departemen yang akan terlibat dalam pelaksanaan BCP atau MKTBI DSDM. Divisi yang terlibat adalah Divisi Pengelolaan Kesehatan dan Hubungan Kepegawaian (Div. PKH) dan Divisi Pengelolaan Remunerasi dan Informasi SDM (Div. PRIS). Div. PKH berperan untuk memenuhi kebutuhan SDM pada faktor kesehatan dan keamanan, pemeliharaan mental, serta pemenuhan jumlah SDM dan Div. PRIS berperan dalam sistem penggajian. Sedangkan departemen lain yang terlibat adalah Departemen Pengelolaan Logistik dan Fasilitas (DPLF) dan Departemen Pengelolaan Sistem Informasi (DPSI). DPLF berperan sebagai penyedia fasilitas transportasi serta komunikasi dan DPSI berperan sebagai penyedia sistem informasi terkait data pegawai untuk pemenuhan pegawai dan penggajian, serta pemenuhan sistem komunikasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Cherrington, D.J., (1995), *The Management of Human Resources*, 4<sup>th</sup> Ed., Prentice Hall Inc, New Jersey.
- Hariandja, M.T.E., (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Grasindo, Jakarta.
- International Business Machines, (2009), *In the Spotlight: the Human Side of Business Conitnuity Planning*, IBM Corporation, USA.
- International Organization for Standardization. (2012). *Business Continuity Management: ISO 22301-2012*.
- Priambodo, S.A., (2009), *Panduan Praktis Menghadapi Bencana*. Yayasan Kanisius, Yogyakarta.
- Solehudin, U., (2016), *Business Continuity and Disaster Recovery Plan*. Universitas Indonesia, Jakarta.