EDISI 69 / 2022

EDUKASI KEUANGAN

MENUJU PKN STAN BARU

PKN STAN Untuk Indonesia

DAFTAR ISI

SALAM REDAKSI	3
LINTAS PERISTIWA	4
LIPUTAN UTAMA	6
LIPUTAN KHUSUS	16
PROFIL	18
SERAMBI ILMU	23
TAHUKAH KAMU	40
KOMUNITAS	42
CERITA ALUMNI	44
TIPS & TRIK	48
MATA AIR	51
KESEHATAN	54
POINT OF INTEREST	56
RESENSI	59
GALERI	62
KANG EDU	64

Susunan Redaksi

PENANGGUNG JAWAB
Sekretaris BPPK

PEMIMPIN REDAKSI
Sugeng Satoto

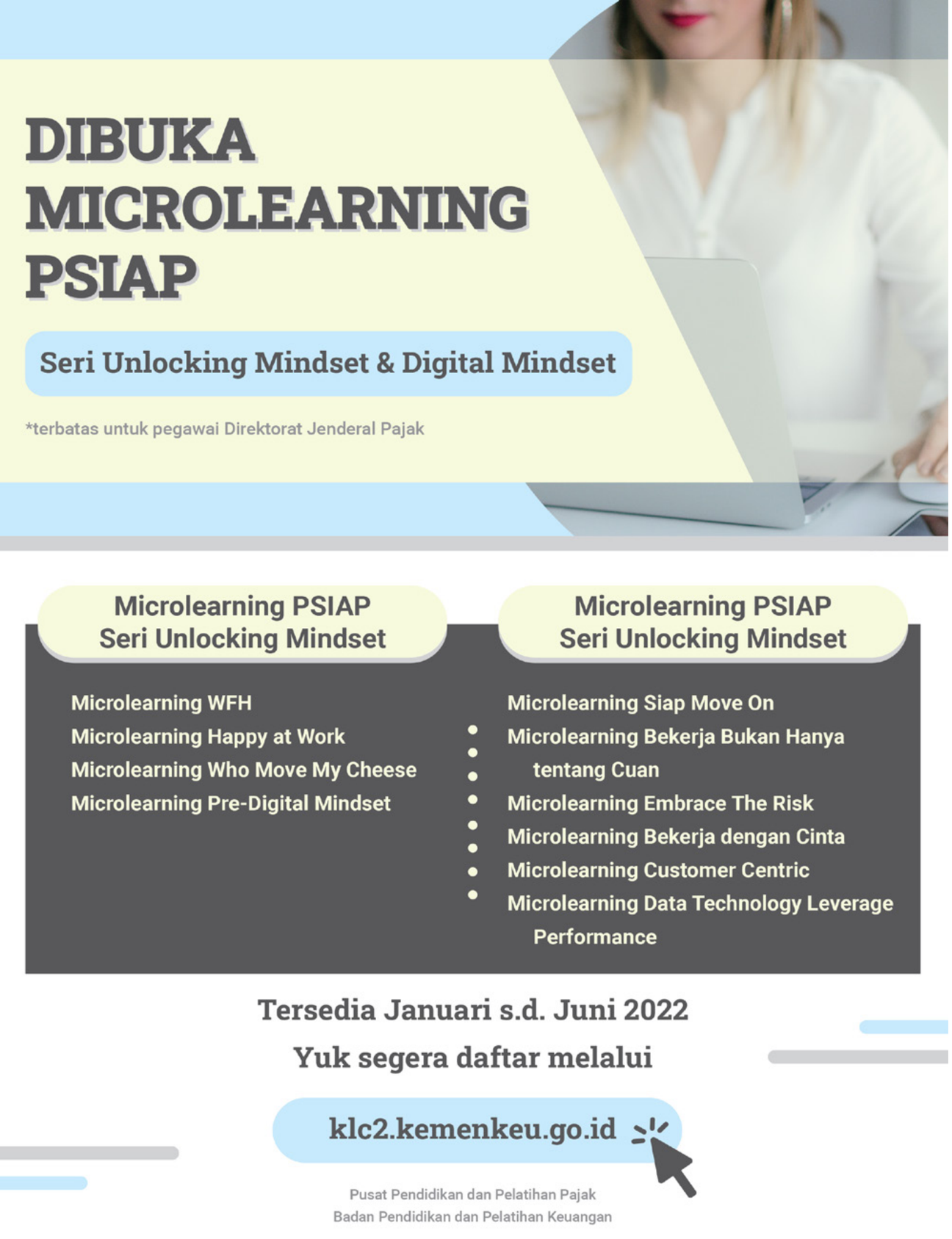
REDAKTUR
Tri Budi Murwanto
Amir Abdulhajji
Rachmatunnisya
Arif Mulia
Hestin Parmawati
Rita Dwi Lindawati
Iki Rizal Apriandi
Rio Suareski
Sri Wahyuni
Fajar Prasetyo Yuwono
Yuniyati Syarifah
Bambang Kismanto
Andita Trias Nur Azizah
Jumali
Agung Darono
Puspa Paradisa Puteri H.
Agung Nugroho Kurnianto
Achmad Zunaidi
Gunawan
Inwan Hadiansyah
Primandita Fitriandi
Yohana Tolla

EDITOR
Abdul Aziz Maghfur
Arimbi Putri
Klemens Amy Novianto
Luqman Hakim

DESAIN GRAFIS
Ivan Rizki Arviandi

Redaksi menerima artikel untuk dimuat dalam majalah ini. Artikel ditulis dalam huruf Arial 11 spasi 1,5, maksimal 2.500 kata.
Artikel dapat dikirimkan ke edukasikeuangan@kemenkeu.go.id.
Isi majalah ini tidak mencerminkan kebijakan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan

ALAMAT REDAKSI
Jl. Purnawarman No. 99 Kebayoran Baru,
Jakarta Selatan 12110
Telp: +62 21 7394666, 7204131
Fax: +62 21 7261775
http://www.bppk.kemenkeu.go.id



SALAM REDAKSI

Sebagai unit pencetak calon pengelola keuangan negara yang handal, Politeknik Keuangan Negara STAN (PKN STAN) terus berupaya menyesuaikan diri terhadap perubahan zaman yang semakin menantang. Terbaru, kampus kedinasan Kementerian Keuangan ini melakukan berbagai transformasi dalam penguatan kurikulum akademis demi membekali lulusan mereka sebelum siap terjun di dunia kerja.

Tak hanya dari sisi akademis, para mahasiswa PKN STAN juga memperoleh Program Pengembangan Karakter yang sudah dimulai pada tahun 2020 lalu untuk menyeimbangkan softskill dalam kemampuan interaksi sosialnya. Hal ini menjadi penting mengingat lulusan PKN STAN kini sudah terdistribusi ke berbagai kementerian/lembaga negara lainnya di seluruh Indonesia. Semua ulasan mengenai transformasi terbaru dari PKN STAN tersebut kami hadirkan melalui Liputan Utama Majalah Edukasi Keuangan edisi 69 ini.

Nikmati pula perjalanan karir seorang Budi Waluyo, Wakil Direktur Bidang Kemahasiswaan PKN STAN yang menginspirasi pada rubrik Profil. Beragam rubrik yang tak kalah menarik seperti Tips & Trik, Mata Air, Kesehatan, Resensi, dan lain-lain juga sayang untuk Anda lewatkan. Selamat membaca, bersama kita perkaya pengetahuan dengan informasi edukatif.

LINTAS PERISTIWA

Maret-April

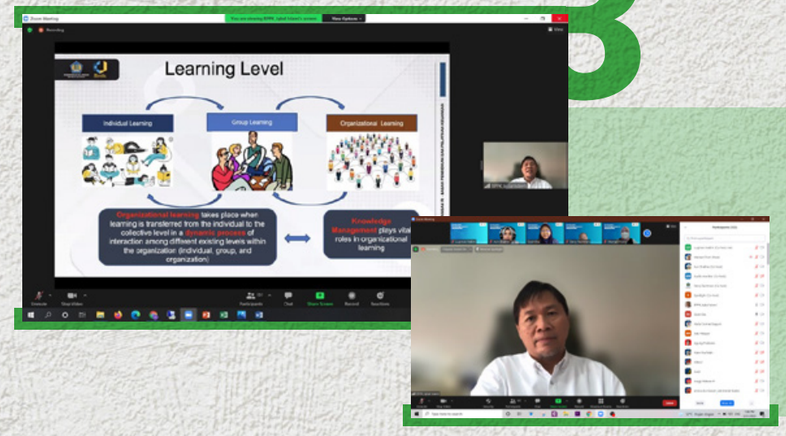
1 KEMENKEU MENGGELAR *SECRETARIES OFFSITE MEETING* DI PUSDIKLAT ANGGARAN DAN PERBENDAHARAAN

Kemenkeu menyelenggarakan Secretaries Offsite Meeting yang diikuti oleh seluruh Sekretaris Unit Eselon I dan sejumlah pejabat serta pegawai di lingkungan Kemenkeu pada Kamis (31/3) dan Jumat (1/4). Dalam acara yang diadakan di Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan tersebut, Menteri Keuangan berpesan kepada para sekretaris unit eselon I agar lebih memperhitungkan pola karir, mutasi dan promosi SDM Kemenkeu sehingga dapat memiliki pengalaman dan wawasan yang luas

2 KEPALA PUSDIKLAT KEUANGAN UMUM MENJADI NARASUMBER FGD PENDIRIAN BAZNAS INSTITUTE

Kepala Pusdiklat Keuangan Umum, Heni Kartikawati mewakili BPPK dalam menghadiri undangan dari Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) untuk menjadi narasumber dalam kegiatan Focus Group Discussion (FGD) Pendirian BAZNAS Institute. Badan tersebut diharapkan dapat menjadi pusat ilmu pengetahuan sekaligus memperkuat kapasitas SDM BAZNAS dalam mengukuhkan ekosistem pengelolaan zakat nasional.

ARTIKEL:
LUQMAN HAKIM
FOTO:
DOKUMENTASI BPPK



3 SEKRETARIAT BPPK SELENGGARAKAN PROGRAM PEMBELAJARAN TERINTEGRASI "PEMBUATAN KNOWLEDGE CAPTURE"

Sekretariat BPPK menyelenggarakan Program Pembelajaran Terintegrasi "Pembuatan Knowledge Capture" yang diikuti oleh perwakilan dari pejabat dan pegawai di lingkungan Sekretariat BPPK pada tanggal 21 Maret s.d. 29 April 2022. Bertindak sebagai narasumber, Sekretaris BPPK Iqbal Islami menegaskan bahwa program ini bertujuan untuk membudayakan kegiatan *knowledge capture* sehingga tersedia *Knowledge Management* mengenai berbagai proses bisnis di BPPK.

4 MENTERI KEUANGAN PIMPIN PELAKSANAAN LCM 2022

BPPK menyelenggarakan Learning Council Meeting (LCM) untuk tahun 2022 yang dihadiri oleh para pimpinan termasuk Menteri Keuangan (Menkeu) secara luring, sedangkan para pejabat dan peserta lainnya menyaksikan via Zoom Meeting. Dalam arahannya, Menkeu berharap agar DNA para pegawai Kemenkeu dapat terbiasa dengan *Knowledge Capture* dan *Knowledge Culture*.

5 PEMBUKAAN PELATIHAN DASAR CPNS KEMENKEU TAHUN 2022

Pada tanggal 4 April, Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia menggelar pembukaan Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS Kemenkeu secara daring yang diikuti oleh 560 peserta dari berbagai lokasi Balai Diklat Keuangan. Kepala Pusdiklat PSDM berharap para peserta dapat menerapkan nilai-nilai Kemenkeu dan nilai "Berakhlak" untuk menjadi dasar dan pondasi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai ASN Kemenkeu.

FOTO: DOKUMENTASI PKN STAN

KLEMENS AMY NOVIANTO

PENGUATAN KURIKULUM AKADEMIK PKN STAN

Melalui Peraturan Menteri Keuangan Nomor 137/PMK.01/ 2015, Sekolah Tinggi Akuntansi Negara secara resmi bertransformasi menjadi Politeknik Keuangan Negara (PKN) STAN pada tanggal 15 Juli 2015. Berdasarkan peraturan tersebut, PKN STAN telah diakui dalam kerangka pendidikan tinggi sebagai perguruan tinggi vokasi dengan bentuk politeknik. Transformasi menjadi PKN STAN kemudian diperkuat melalui Peraturan Menteri Keuangan Nomor 160/PMK.01/2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Keuangan Negara STAN. Berbagai upaya transformatif dilakukan di sejumlah area untuk menjadikan PKN STAN sebagai perguruan tinggi vokasi yang mampu mencetak pengelola keuangan negara yang tidak hanya memiliki kapasitas kognitif tapi juga memiliki kecerdasan sosial dan adaptif terhadap perkembangan teknologi. Salah satu pembenahan terbesar yang dilakukan pada bidang kurikulum.

Tim Majalah Edukasi Keuangan berkesempatan mewawancarai Wakil Direktur PKN STAN Bidang Akademik, Evy Mulyani, terkait transformasi kurikulum di PKN STAN. Evy Mulyani menduduki jajaran direksi PKN STAN sejak tahun 2021 setelah sebelumnya menjabat sebagai Kepala Biro Kerja Sama dan Hubungan Masyarakat Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

BAGAIMANA TRANSFORMASI AKADEMIK DI PKN STAN BERJALAN?

Transformasi di PKN STAN merupakan suatu proses jangka panjang. Dalam peta jalan transformasi akademik akan terus berjalan bahkan hingga tahun 2030. Ketika berbicara transformasi yang telah berjalan, *alhamdulillah*, berjalan *on the right track*, meskipun tentu ada banyak *challenges* dan diperlukan beberapa fleksibilitas.

Secara level pendidikan, dilakukan penyesuaian. Sejak Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru (SPMB) PKN STAN tahun 2021, PKN STAN mengenalkan program studi baru pada jenjang diploma IV terapan, yaitu Diploma IV Akuntansi Sektor Publik, Diploma IV Manajemen Keuangan Negara, dan Diploma IV Manajemen Aset Publik. Tidak hanya membuka program studi baru, pada tahun 2021, PKN STAN secara resmi tidak lagi membuka penerimaan mahasiswa baru bagi lulusan sekolah menengah atas dan sederajat untuk program studi jenjang diploma I dan diploma III.

Secara lebih strategis, keputusan untuk membuka pendidikan reguler hanya pada jenjang diploma IV dikarenakan adanya perubahan *landscape* pada jenis pekerjaan akibat pengaruh teknologi informasi. Lulusan jenjang diploma I yang sebelumnya didesain untuk meng-*cover* pekerjaan yang bersifat *clerical*, sekarang menjadi semakin tidak relevan mengingat automasi yang dapat mengerjakan hampir seluruh pekerjaan administratif. Di sisi lain, dalam area pengelolaan keuangan negara ke depan, diperlukan lulusan yang memiliki profil kepemimpinan yang memiliki kemampuan analitis, *critical thinking*, dan kemampuan komunikasi yang baik. Untuk itu, PKN STAN menyiapkan lulusan pada jenjang diploma IV.

APAKAH PROGRAM STUDI DIPLOMA III TUGAS BELAJAR MASIH AKAN TETAP DIBUKA?

Program studi pada jenjang diploma III tugas belajar masih tetap dibuka bagi mahasiswa lulusan diploma I untuk melanjutkan pendidikan. Masih dibukanya jenjang diploma III tugas belajar ini karena masih dalam periode transisi sekaligus sebagai bentuk tanggung jawab PKN STAN untuk menyediakan pendidikan pada level berikutnya bagi belasan ribu lulusan jenjang diploma I.

Sementara itu, PKN STAN sudah *firm* dengan keputusan final untuk menutup jenjang diploma I. Saat ini, kami sedang memproses penutupan program studi pada jenjang diploma I.

Pada program studi diploma III tugas belajar, terjadi transformasi yang spesifik pada konten pembelajaran dalam bentuk integrasi kurikulum antara mata kuliah yang sudah ditempuh selama studi jenjang diploma I, kurikulum jenjang diploma III tugas belajar, dan kurikulum jenjang diploma IV yang tersedia sekarang . Dalam integrasi ini, PKN STAN juga menerapkan rekognisi masa lampau sehingga mahasiswa yang telah mendapatkan mata kuliah tertentu pada jenjang sebelumnya diberikan opsi untuk belajar mata kuliah lintas program sebagai bentuk pengayaan. Hasilnya, masa studi pada beberapa program studi jenjang diploma III tugas belajar dapat dipersingkat menjadi 3 semester saja tanpa mengorbankan kualitas lulusan, bahkan terdapat sejumlah *improvement* di beberapa aspek pembelajaran.

Dalam proses integrasi kurikulum pada program studi diploma III tugas belajar, pendekatan yang kami lakukan adalah dengan betul-betul me-*revisit* secara detail rencana pembelajaran semester (RPS) pada tiap-tiap mata kuliah. Kami perlu untuk membedah satu per satu untuk menemukan beberapa mata kuliah yang kontennya banyak beririsan. Kita dapat me-*remove* atau mengonsolidasikan mata kuliah dengan kondisi tersebut. Dengan integrasi ini, mahasiswa tidak perlu dibebani dengan mata kuliah berlebih tapi tidak *substantially significant* berpengaruh terhadap peningkatan capaian pembelajaran lulusan.

BAGAIMANA STRATEGI PKN STAN DALAM MELAKUKAN PERCEPATAN DALAM MEMPEROLEH AKREDITASI UNGGUL?

Berbicara akreditasi, tentu PKN STAN memiliki target untuk mendapatkan akreditasi unggul, baik pada program studi maupun institusi. Kami sedang menyiapkan segala sesuatunya untuk mencapai perbaikan ke depan.

Dalam *roadmap* akademik PKN STAN, pada tahun 2021 telah dimulai transformasi kurikulum dan transformasi dosen. Sementara di tahun 2022, proses transformasi dilanjutkan dengan penutupan program studi pada jenjang diploma I. Terdekat, di tahun 2023, terdapat dua *milestones* yang ditargetkan untuk dicapai, yaitu pembukaan program studi magister dan program studi pembelajaran jarak jauh. Di tahun 2024, kami memiliki target seluruh program studi pada jenjang diploma

FOTO: DOKUMENTASI PKN STAN

IV mendapatkan akreditasi unggul. Selanjutnya penyelesaian proses transisi jenjang diploma III diharapkan dapat selesai di tahun 2025 sehingga dapat mendukung tercapainya target akreditasi unggul institusi pada tahun berikutnya. Pada level internasional, upaya PKN STAN untuk menjadi perguruan terakreditasi sudah dan akan terus dilakukan agar target terakreditasi AACSB pada tahun 2030 dapat tercapai.

Perlu diingat juga bahwa akreditasi bukan hanya penilaian saat *assessment* melainkan kesimpulan dari apa yang kita lakukan dalam keseharian. Secara substansi, satu hal yang utama yang kami terus dorong adalah transformasi akademik. Kami harus memastikan PKN STAN sebagai perguruan tinggi vokasi betul-betul menerapkan *link and match*, *case based learning*, *project based learning*, dan *student center learning*. Untuk mendukung itu semua, telah diterapkan metode *team teaching* dan kuliah umum untuk pembelajaran strategis.

Team teaching merupakan metode pembelajaran yang melibatkan dua pengajar dalam satu mata kuliah untuk mencakup materi teoritis yang diajarkan oleh dosen PKN STAN dan materi studi kasus yang diajarkan oleh praktisi dari unit eselon I terkait. *Pilot project*

pelaksanaan *team teaching* ini telah berjalan di tahun lalu dan akan semakin banyak diterapkan pada mata kuliah pada tahun akademik mendatang. Sementara itu, untuk memberikan pemahaman yang strategis dan terkini, seluruh mata kuliah diwajibkan untuk melaksanakan kuliah umum di setiap semester.

Dari sisi pengajaran, secara garis besar, terdapat dua metode, yaitu *syncronous* (pembelajaran tatap muka) dan *asynchronous* (pembelajaran mandiri). Pengajaran dalam bentuk ceramah akan diarahkan secara *asynchronous* melalui media pembelajaran. Sedangkan sesi *syncronous* diisi dengan pembelajaran dalam bentuk analisis, diskusi, dan presentasi. Dengan demikian, pembelajaran tatap muka ini akan membuka kesempatan yang lebih besar bagi mahasiswa untuk melatih *leadership*, *teamwork*, dan kemampuan berkomunikasi.

Ini adalah sebagai contoh bagaimana dalam kesehariannya, PKN STAN berupaya untuk mencapai transformasi akademik yang tentu akan berkontribusi pada target pencapaian akreditasi unggul.

BAGAIMANA PKN STAN MENGELOLA UPAYA PENINGKATAN KAPASITAS DOSEN?

Ketika melihat *assessment* pada akreditasi pada masa lalu, catatan diberikan untuk melakukan transformasi dosen. Menurut saya, dosen PKN STAN sudah luar biasa. Namun, harus kita pastikan peningkatan kapasitas dan kapabilitasnya terus berlangsung. Selain itu, PKN STAN secara berkelanjutan harus terus menginternalisasi kewajiban tri dharma perguruan tinggi.

Dari sisi dharma pendidikan dan pengajaran, dosen harus mempunyai peran bukan hanya sebagai pengajar melainkan juga sebagai *coach*, *mentor*, bahkan orang tua bagi mahasiswa. Untuk mencapai perbaikan pada sisi ini, dilakukan pendekatan baik secara konvensional melalui *workshop* maupun pertemuan *one-on-one*.

Transformasi dosen pada dharma penelitian dan pengabdian kepada masyarakat berbicara mengenai beberapa program untuk peningkatan kuantitas dan kualitas. Kami memahami betul di setiap organisasi pasti ada keragaman SDM. Untuk itu, pendekatan dan fasilitas kepada jajaran para dosen kami sesuaikan pada kebutuhannya masing-masing. Bagi dosen yang sudah memiliki capaian pada level A tentu pendekatan dan fasilitas yang diberikan berbeda dengan dosen yang baru memulai.

BAGAIMANA STRATEGI PKN STAN DALAM MEMPERLUAS JARINGAN KERJA SAMA?

Inisiatif untuk membuka jaringan kerja sama telah dilakukan, baik secara nasional maupun internasional.

Secara nasional, inisiasi kerja sama secara intensif dimulai sejak Mei 2021. Kerja sama dengan perguruan tinggi lain dilakukan dengan sejumlah skema, antara lain pertukaran dosen, pertukaran mahasiswa, kerja sama penelitian dan publikasi, serta berbagai kegiatan seperti konferensi internasional dan pertukaran *reviewer* jurnal. Hingga sekarang, sudah sekian banyak MoU kita miliki. Proses implementasinya pun terus diupayakan, tentu dengan prioritas dan sejumlah pertimbangan lainnya.

Dalam skala internasional, inisiasi untuk membangun kerja sama dengan sejumlah perguruan tinggi di Australia dan Jepang sudah dijalankan. Selain dengan perguruan tinggi, kerja sama juga dikembangkan dengan sejumlah organisasi internasional, seperti Asian Development Bank Institute, World Bank, dan IMF.

BERBICARA PROGRAM JENJANG MAGISTER TERAPAN YANG AKAN DIBUKA DI TAHUN DEPAN, MUNGKIN ADA INFORMASI YANG BISA DIBAGIKAN?

Hingga saat ini, beberapa langkah menuju pembukaan sudah dilakukan: kajian dan naskah akademis sudah disiapkan, laporan ke Menteri Keuangan juga sudah dilakukan, survey untuk melihat *demand* dari calon mahasiswa juga sudah disebarkan. Sementara itu, beberapa variabel lain sedang terus dimatangkan untuk mempertemukan *supply-demand* dari program magister terapan ini. Kami berharap izin pembukaan program dapat diajukan di tahun depan.

Magister terapan dirancang dengan lama studi 3 – 4 semester dan tidak terbatas untuk lulusan PKN STAN atau pegawai Kementerian Keuangan saja. Melalui kekhususan di bidang pengelolaan keuangan negara, program ini diharapkan mampu menjadi alternatif pilihan untuk menempuh pendidikan lanjutan yang unik dan tidak tersedia di kampus lain.

PROGRAM PEMBANGUNAN KARAKTER: Membangun Insan Keuangan Berbudi Luhur dan Berkarakter Unggul

ARTIKEL: LUQMAN HAKIM
FOTO: DOKUMENTASI PKN STAN

Sebagai institusi pencetak punggawa keuangan negara bagi republik tercinta, Politeknik Keuangan Negara STAN (PKN STAN) terus bertransformasi untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Tak hanya menghasilkan lulusan yang bagus secara akademis, PKN STAN juga berupaya untuk menciptakan pribadi mahasiswa yang berkarakter. Hal ini tercermin dengan adanya Kurikulum Pembangunan Karakter yang merupakan salah satu program baru dalam transformasi PKN STAN yang sudah dimulai sejak tahun 2020.

Wakil Direktur Bidang Kemahasiswaan PKN STAN, Budi Waluyo menegaskan bahwa Kurikulum Pembangunan Karakter ini dibuat untuk menyeimbangkan kualitas lulusan PKN STAN dari sisi non akademis berupa *human relation skill*. Budi berharap, mahasiswa yang sudah lulus dari PKN STAN nantinya tidak hanya unggul secara akademis, namun juga dapat memiliki kecerdasan sosial dan berkarakter kuat.

“Lulusan PKN STAN sekarang ditempatkan tidak hanya di Kemenkeu, namun juga tersebar untuk kementerian dan lembaga pemerintah lainnya di seluruh Indonesia. Itu artinya, PKN STAN memiliki posisi yang strategis untuk ikut menguatkan para pengelola keuangan negara baik di pusat maupun di daerah,” ujar pria yang juga menjadi dosen di Kampus Ali Wardhana tersebut.

Untuk mengimplementasikan Kurikulum Pembangunan Karakter ini, PKN STAN telah menyusun Keputusan Direktur Politeknik Keuangan Negara STAN Nomor KEP-169/PKN/2022 tentang Struktur Unit Pembangunan Karakter (UPK) Politeknik Keuangan Negara STAN. Keputusan ini sekaligus menjadi regulasi dasar dalam mendukung program kurikulum yang telah ditetapkan pada Peraturan Direktur Politeknik Keuangan Negara STAN Nomor PER-11/PKN/2021 tentang Pembangunan Karakter di Lingkungan Politeknik Keuangan Negara STAN.

BENCHMARK KE INSTITUSI PENDIDIKAN

Berdasarkan keputusan Direktur PKN STAN tersebut, UPK PKN STAN menjalankan fungsi operasional untuk mengawal dan mengatur koordinasi pelaksanaan Kurikulum Pembangunan Karakter. Namun, hal ini bukan berarti bahwa tanggung jawab pembangunan karakter hanya berada di pundak UPK. Menurut Budi, seluruh pihak sivitas akademika yang berada di lingkungan kampus turut terlibat untuk bersama-sama menjalankan kurikulum ini dalam mencapai tujuannya.

“Semua pihak ikut terlibat, baik dosen maupun pegawai STAN. Terutama dosen, yang nantinya berperan sebagai pengasuh yang punya ketetapan dengan mahasiswa. Jadi, kita berupaya bersama-sama untuk menghasilkan lulusan yang berkarakter,” imbuh Budi.

Untuk menyusun kurikulumnya, Budi menuturkan proses awal penyusunan yang dimulai dari diskusi internal baik di tingkat instansi dan pusat, hingga melakukan *benchmark* ke beberapa institusi pendidikan yang menerapkan pola disiplin tingkat tinggi di Indonesia. Sebut saja kampus-kampus dengan nuansa militer seperti Institut Pendidikan Dalam Negeri (IPDN) dan Akademi Militer (AKMIL). Tak hanya itu, beberapa kampus dengan *vibes* religi yang kuat juga pernah dijadikan patok banding, misalnya pesantren, seminari, dan sebagainya. “Kita juga pernah melakukan *benchmark* ke Sekolah Tinggi Intellijen hingga tingkat pendidikan tinggi seperti Unhan (Universitas Pertahanan),” ungkapnya.

Adapun tujuan dari *benchmark* itu sendiri adalah untuk mengetahui pembentukan pembangunan karakter yang berbasis agama, militer dan sipil. Budi menambahkan, tim riset yang dikirim untuk melakukan *benchmark* bekerja secara maksimal hingga harus belajar dan menginap di berbagai kampus tersebut untuk benar-benar memahami kondisi disana.

“Intinya, kita mengadopsi dari aturan berbagai kampus berbasis agama, militer, dan sipil tersebut untuk disesuaikan dengan tujuan yang cocok bagi PKN STAN. Kalau IPDN *kan* sipil semi militer dan itu jiwa korps mengabdi di pemerintahan dalam negeri maupun pemerintah daerah. Kalau Akmil, itu tujuannya militer, semua aktivitas harus berbasis militer dan *security*, semua harus izin militer. Nah, dari tim riset menyarankan pembangunan karakter di PKN STAN tergantung tujuannya untuk apa?” papar Budi.

Hasil *benchmark* yang dilakukan oleh tim riset tersebut menyepakati bahwa tujuan pembangunan karakter di PKN STAN adalah sebagai pembentukan pondasi dasar. Artinya, PKN STAN tidak menginginkan program yang mengubah pola pendidikan mahasiswanya menjadi suasana militer maupun eksklusif yang terpisah dari kehidupan bermasyarakat. Dengan kata lain, PKN STAN berusaha mendesain model-model pembelajaran *benchmark* terbaik yang dikombinasikan dengan diskusi maupun arahan dari para pimpinan Kementerian Keuangan.

IMPLEMENTASI KURIKULUM PEMBANGUNAN KARAKTER

Berdasarkan Pasal 5 Peraturan Direktur Politeknik Keuangan Negara STAN Nomor PER-11/PKN/2021 tentang Pembangunan Karakter di Lingkungan Politeknik Keuangan Negara STAN, penyelenggaraan kurikulum pembangunan karakter dilaksanakan dalam proses pendidikan dan kegiatan pembangunan karakter. Pada proses pendidikan, implementasinya dilakukan melalui integrasi pembelajaran nilai-nilai karakter pada setiap mata kuliah. Nantinya, nilai-nilai tersebut akan diwujudkan dalam keterkaitan dengan

kehidupan sehari-hari maupun situasi dalam dunia kerja.

Adapun kegiatan pembangunan karakter terdiri dari beberapa kegiatan utama, meliputi pengasuhan, konseling, *capacity building*, kompetisi mahasiswa, keorganisasian, dan program sosial kemasyarakatan. Seluruh kegiatan tersebut dilengkapi dengan pembinaan fisik, mental, spiritual, dan ideologi bagi mahasiswa. “Hal ini bertujuan untuk membentuk semangat kebangsaan, toleransi, kebhinekaan, dan karakter mahasiswa,” jelas Budi.

Dalam mendukung implementasi tersebut, PKN STAN mengkhususkan hari Jumat untuk menyelenggarakan kegiatan pembangunan karakter bagi seluruh mahasiswanya. Dengan kata lain, jadwal perkuliahan akademik hanya dilaksanakan pada hari Senin hingga Kamis. Sehingga di hari Jumat, mahasiswa biasanya melaksanakan program pembangunan karakter yang diwujudkan dalam berbagai bentuk kegiatan fisik seperti olahraga bersama, kerja bakti membersihkan kampus, *capacity building*, dan semacamnya. Selain itu, dalam beberapa kesempatan mahasiswa juga kerap menyelenggarakan berbagai bentuk seminar bertema *public speaking* maupun *management career*.

FOTO: DOKUMENTASI PKN STAN

FOTO: DOKUMENTASI PKN STAN

MAHASISWA PKN STAN DIASRAMAKAN?

Apabila terdapat sesuatu yang benar-benar baru dalam reformasi PKN STAN ini, mungkin hal tersebut adalah asrama bagi mahasiswa PKN STAN. Ya, kini mahasiswa PKN STAN yang baru masuk pada tahun pertama perkuliahannya wajib mengikuti Program Kehidupan Berasrama. Program ini merupakan bagian dari kegiatan pengasuhan yang dilaksanakan berdasarkan tahapan pembangunan karakter. Hal tersebut telah diatur dalam Pasal 15 ayat (1) PER-11/PKN/2021 tentang Pembangunan Karakter di Lingkungan Politeknik Keuangan Negara STAN.

Budi menyebutkan, program yang diikuti oleh mahasiswa selama setahun ini akan melatih kemampuan mahasiswa dalam berorganisasi melalui interaksi sosial sehari-hari. “Sesuai peraturan (PER-11/PKN/2021), mahasiswa yang diasramakan nantinya akan mendapat perlengkapan berupa seragam kuliah, pakaian olahraga, perlengkapan kuliah/belajar, dan jaket almamater,” ujar Budi.

Selain perlengkapan pribadi, mahasiswa yang tinggal di asrama juga dapat menggunakan sarana bersama seperti kamar tidur, ruang belajar komunal, ruang makan, ruang rekreasi, fasilitas olahraga, fasilitas internet, dan berbagai fasilitas penunjang lainnya. Menurut Budi, mahasiswa wajib bertanggung jawab dan menjaga fasilitas yang sejatinya merupakan barang milik negara tersebut secara bersama-sama. “Disini, kita turut melatih aspek tanggung jawab atas amanah yang diberikan sebagai bagian dari pengembangan karakter,” lanjutnya.

Untuk melaksanakan program kehidupan berasrama ini, PKN STAN menunjuk UPK sebagai koordinator utama dengan didukung oleh Badan Asrama Mahasiswa (BAM). BAM merupakan unit *internal control* yang seluruh anggotanya terdiri dari mahasiswa PKN STAN. Unit ini menjalankan berbagai kebijakan yang diterapkan secara otonom, misalnya jadwal piket kebersihan dan jadwal mencuci piring. Mahasiswa diberikan keleluasaan untuk mengatur sesama rekannya sendiri sebagai bagian dari program pembangunan karakter.

Selama diasramakan, mahasiswa juga wajib mematuhi berbagai tata krama yang telah ditetapkan pada PER-11/PKN/2021 tersebut. Meski demikian, mahasiswa juga diberikan izin meninggalkan asrama untuk alasan tertentu yang dapat dipertanggungjawabkan. Tingkat kepatuhan mahasiswa terhadap berbagai aturan tersebut akan menjadi salah satu unsur penilaian karakter dalam menentukan kelulusan mereka.

Sebagai sebuah program yang baru, Budi menyebutkan berbagai tantangan dalam mengimplementasikan program pembangunan karakter ini. “Salah satunya terkait dengan penyamaan persepsi mengenai program ini. Kita tahu bahwa kampus PKN STAN sudah puluhan tahun berjalan kurikulum akademik saja, tidak ada *concern* khusus terhadap pembangunan karakter. Oleh karena itu, kita harus menanamkan pemahaman yang sama terhadap internal kita, untuk menyesuaikan frekuensi terhadap apa yang sedang kita jalankan saat ini sehingga tujuan dari program ini benar-benar dapat tercapai dengan dukungan dari seluruh pihak,” bebernya.

Memang, bekal kecerdasan akademik saja tidaklah cukup untuk menghadapi era disrupsi teknologi dan informasi seperti sekarang ini. Kemampuan membangun interaksi dengan sosial juga mutlak diperlukan untuk menyeimbangkan sisi kecerdasan humanisnya. Bagaimana caranya berinteraksi dengan seseorang yang sebaya atau yang lebih tua? Bagaimana ketika harus presentasi di depan pimpinan? Bagaimana berhadapan dengan masyarakat yang memiliki berbagai latar belakang yang berbeda? Bagaimana dapat beradaptasi dengan mutasi, pindah-pindah lokasi pekerjaan? Berbagai macam pertanyaan itulah yang diinginkan PKN STAN agar para lulusannya mampu menjawab dan mengimplementasikan di dunia kerjanya, melalui program pembangunan karakter yang tengah berjalan ini.

MEMBANGUN INDONESIA MELALUI DISTRIBUSI LULUSAN POLITEKNIK KEUANGAN NEGARA STAN

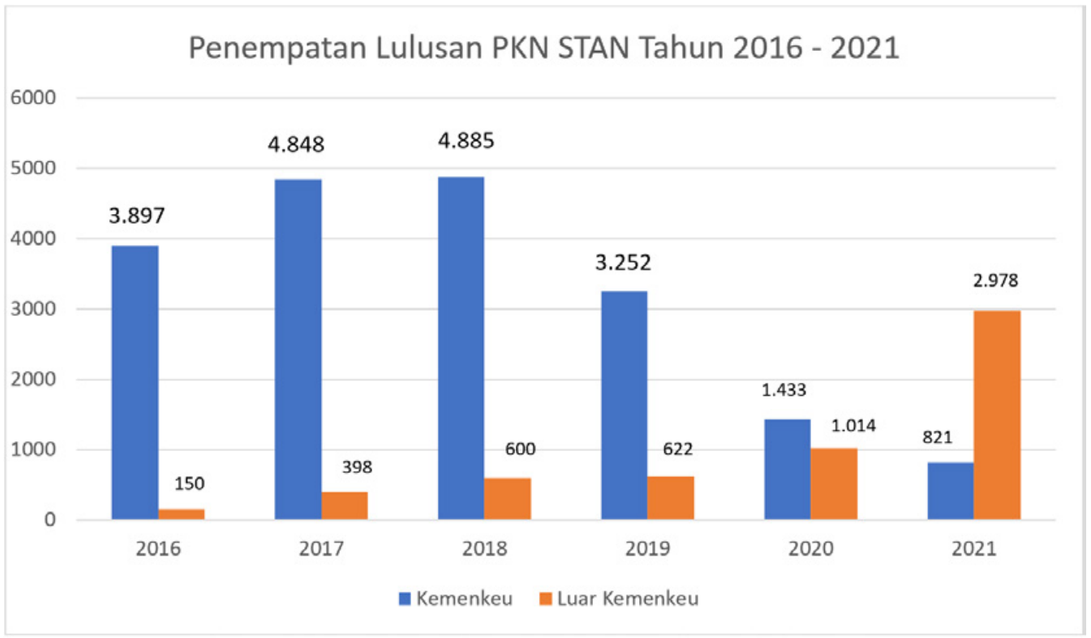
Indonesia sedang terus bergerak maju menuju Indonesia Emas 2045. Berbagai program percepatan seakan tidak pernah berhenti dikebut demi mewujudkan tujuan bangsa tersebut di 100 tahun setelah kemerdekaannya. Melalui visi 'SDM Unggul, Indonesia Maju', pemerintah memberikan fokus utama pada pembangunan sumber daya manusia sebagai faktor penggerak utama percepatan. Dalam mengupayakan kontribusi terbaik dalam peningkatan kualitas SDM pengelola keuangan dan aset negara, Kementerian Keuangan menerapkan program strategis 'Leaders Factory' yang salah satu tujuannya adalah pemenuhan SDM unggul, baik di internal maupun eksternal Kementerian Keuangan melalui penempatan lulusan PKN STAN.

ARTIKEL: KLEMENS AMY NOVIANTO
FOTO: DOKUMENTASI PKN STAN

Hingga tahun ini, alokasi penempatan lulusan PKN STAN ke luar Kementerian Keuangan melalui program *Leaders Factory* telah memasuki tahun keenam. Pada tahun 2016 saat program ini pertama kali dilaksanakan, sebanyak 150 lulusan dari total 4.047 lulusan ditempatkan di luar Kementerian Keuangan dengan 25 lulusan di Badan Pemeriksa Keuangan, 25 lulusan di Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, dan 100 lulusan di Kementerian Perhubungan. Persentase alokasi lulusan PKN STAN ke luar Kementerian Keuangan ini mengalami tren kenaikan dari tahun ke tahun. Hingga tahun 2021, tercatat sebanyak 5.768 lulusan telah ditempatkan pada 101 instansi yang terdiri dari 61 kementerian/lembaga dan 40 pemerintah daerah yang tersebar di seluruh Indonesia.

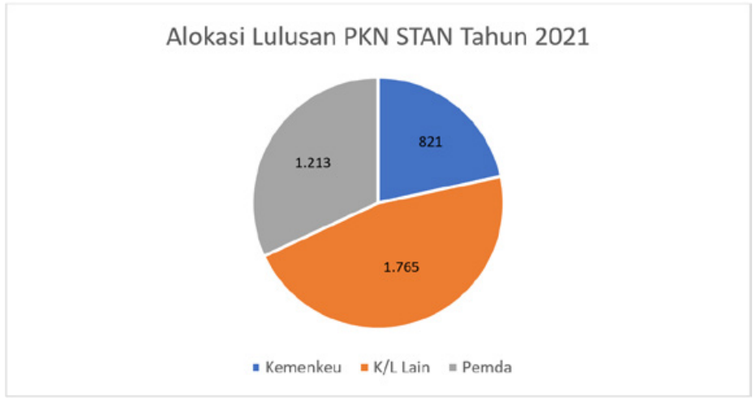
Proses penempatan lulusan PKN STAN ke luar Kementerian Keuangan diawali dengan penyampaian kebutuhan oleh tiap-tiap instansi pengusul ke Biro SDM Kementerian Keuangan yang kemudian ditindaklanjuti dengan proses validasi dan pembahasan kebutuhan. Atas formasi yang telah dialokasikan, dilakukan penandatanganan nota kesepahaman antara Kementerian Keuangan dan seluruh kementerian/lembaga/pemerintah daerah mitra dan dilanjutkan pada penyampaian usulan formasi ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Dalam seremoni penandatanganan nota kesepahaman atas penempatan lulusan PKN STAN tahun 2021, Kepala Biro SDM Kementerian Keuangan, Rukijo, menegaskan bahwa lulusan akan ditempatkan pada unit-unit yang mempunyai tugas dan fungsi di bidang pengawasan, manajemen aset, perencanaan, pelaksanaan, serta pelaporan keuangan. "Penempatan lulusan PKN STAN tahun 2021 ini dialokasikan di K/L dan pemda dengan memperhatikan dan mempertimbangkan beberapa faktor, antara lain urgensi kebutuhan instansi masing-masing dan kesesuaian antara jabatan yang terkait dengan pengelolaan keuangan dan aset yang akan akan diisi dengan kualifikasi dan kompetensi lulusan yang disediakan oleh PKN STAN. Selain itu, juga memperhatikan jumlah lulusan dari masing-masing prodi yang akan dihasilkan tahun ini dan juga hasil survei peminatan terhadap para lulusan PKN STAN dalam rangka penempatan. Khusus untuk pemerintah daerah, penempatan lulusan PKN STAN tahun ini juga memperhatikan beberapa hal, antara lain jumlah pagu anggaran yang



Sumber: diolah dari data Subbagian Administrasi Kemahasiswaan dan Kealumnian PKN STAN

dikelola oleh masing-masing pemerintah daerah, rasio belanja pegawai terhadap pagu anggaran daerah, hasil evaluasi SAKIP dan reformasi birokrasi, kinerja pengelolaan keuangan daerah, serta hasil pemeriksaan BPK atas laporan keuangan daerah", papar Rukijo. Dalam kesempatan yang sama, Rukijo juga menyampaikan bahwa secara keseluruhan terdapat 78 instansi, yang terdiri dari 39 kementerian/lembaga dan 39 pemerintah daerah, yang mengusulkan kebutuhan pegawai dari lulusan PKN STAN pada tahun 2021. Adapun total kebutuhan formasi yang diusulkan berjumlah 7.192 orang, jauh lebih besar dari jumlah lulusan PKN STAN yang dihasilkan pada tahun 2021 yang berjumlah 3.799 orang.



Sumber: diolah dari data
Subbagian Administrasi Kemahasiswaan
dan Kealumnian PKN STAN

Untuk membekali pengetahuan calon lulusan PKN STAN atas instansi-instansi tempat mereka akan ditempatkan, Kementerian Keuangan secara rutin menyelenggarakan Kementerian/Lembaga/Pemda Festival (KLP Fest). Dalam kegiatan ini, seluruh instansi penerima lulusan diundang untuk berpartisipasi membuka *virtual booth* dan presentasi mengenai program kepegawaian. Bak gayung bersambut, program ini pun disambut calon lulusan dengan antusiasme tinggi. Pada KLP Fest yang berlangsung pada tanggal 28 September – 12 Oktober 2021, tercatat rata-rata harian peserta zoom meeting mencapai 3.236 orang dan rata-rata pengunjung *virtual booth* sebanyak 1.020 orang. Dalam webinar KLP Fest 2021, Sekretaris Jenderal Kementerian Keuangan, Heru Pambudi, menekankan pentingnya SDM yang kompeten yang unggul yang mampu mengelola pendapatan dan belanja negara secara lebih produktif untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan menjaga stabilitas perekonomian. "Di dalam APBN, sekitar satu per tiga belanja negara dikelola oleh kementerian/lembaga dan satu per tiga lainnya ditransfer ke pemda yang nantinya akan masuk ke dalam APBN. Ini berarti kualitas belanja negara tidak hanya ditentukan oleh Kementerian Keuangan namun juga sangat dipengaruhi oleh bagaimana kemampuan kementerian/lembaga dan pemda dalam mengelola anggaran. Untuk itu, di mana pun para lulusan PKN STAN nanti akan ditempatkan, saya berpesan agar kalian terus menjadi bagian penting dari ASN yang akan mempunyai tanggung jawab untuk mengelola keuangan negara. Kalian harus bisa bekerja keras, profesional, dan menjaga integritas untuk bersama-sama maju membangun negeri yang kita cintai ini", ungkapnya.

Dalam kesempatan terpisah, Wakil Direktur PKN STAN Bidang Kemahasiswaan, Budi Waluyo, menyampaikan bahwa kebijakan untuk mendistribusikan lulusan ke kementerian lain, lembaga, dan pemerintah daerah dilakukan salah satunya sebagai respons dari kebijakan *minus growth* yang ditetapkan Kementerian Keuangan. "Kebutuhan pegawai pada level teknis dikurangi dan yang dibutuhkan sekarang adalah level analis. Untuk itulah, PKN STAN sekarang hanya membuka prodi pada jenjang Diploma IV dengan penyesuaian kurikulum", ungkapnya. Kebijakan *minus growth* merupakan strategi pengelolaan SDM di Kementerian Keuangan yang menargetkan penurunan jumlah pegawai dalam rangka efisiensi melalui optimalisasi pada dukungan teknologi dalam penyelesaian pekerjaan. Sejumlah langkah strategis pun dilakukan Kementerian Keuangan dalam mencapai target dari kebijakan ini, antara lain peningkatan kompetensi pegawai, redistribusi pegawai melalui penugasan organisasi dan *internal job vacancy*, serta pengalihan pegawai dari unit yang bersifat dukungan ke unit yang memegang fungsi utama (*core function*).

Sejumlah langkah penting terus dilakukan oleh Kementerian Keuangan dan PKN STAN dalam mengupayakan kontribusinya dalam membangun bangsa, termasuk di antaranya adalah distribusi lulusan ke kementerian lain, lembaga negara, dan pemerintah daerah demi penguatan pengelolaan keuangan negara. Semangat Kementerian Keuangan Satu pun telah ditumbuhkan di lingkungan kampus dengan penyesuaian program studi yang tidak lagi terkotak-kotak. Kini, di PKN STAN tidak ada lagi program studi khusus pajak, bea dan cukai, atau anggaran, melainkan program studi Diploma IV Akuntansi Sektor Publik, Diploma IV Manajemen Keuangan Negara, dan Diploma IV Manajemen Aset Publik. PKN STAN akan terus berbenah untuk memberikan sumbangsihnya bagi Indonesia.

Learning Council Meeting 2022:
INTEGRASI ADALAH KUNCI

Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) kembali menyelenggarakan Learning Council Meeting (LCM) untuk tahun 2022. Forum tertinggi pimpinan Kementerian Keuangan (Kemenkeu) untuk membahas arah kebijakan pembelajaran pengembangan SDM Kemenkeu ini digelar secara hybrid. Para pimpinan termasuk Menteri Keuangan (Menkeu) hadir secara luring, sedangkan para pejabat dan peserta lainnya menyaksikan via Zoom Meeting.

LCM 2022 membahas tiga agenda, yaitu tindak lanjut LCM 2021, rencana pembelajaran tahun 2022, isu strategis Kementerian Keuangan, serta dukungan BPPK atas isu strategis Kementerian Keuangan. Sebelum pelaksanaan LCM, BPPK telah menyelenggarakan sejumlah kegiatan pendahulunya seperti penyampaian isu strategis dari seluruh unit eselon I, pendalaman terhadap isu strategis tersebut, penyelenggaraan Learning Engagement Forum (LEF), penyelenggaraan Pra-LCM, hingga pertemuan Kepala BPPK dengan Sekretaris Jenderal untuk membahas isu strategis dalam pengelolaan dan pengembangan SDM Kemenkeu.

Membuka LCM kali ini, Sekretaris Jenderal, Heru Pambudi menyampaikan strategi pengembangan kompetensi SDM Kemenkeu. Menurut Heru, terdapat tiga aspek kunci dalam hal tersebut untuk mewujudkan Kemenkeu yang mampu memimpin perubahan.

"Aspek pertama adalah penguatan karakter, mental dan budaya yang perlu diinternalisasi secara sistematis, diinstitusionalisasi dan dieksternalisasikan. Kedua, aspek pengembangan kompetensi (teknis dan manajerial sosial kultural) yang dapat dicapai salah satunya dengan pembelajaran terintegrasi yang didukung dengan *knowledge management* dan difasilitasi oleh *corporate university*,"

"Ketiga, kemampuan IT dan *data analytics* untuk simplifikasi proses bisnis, digitalisasi, dan *data-driven policy*," papar Heru.

Usai Sekretaris Jenderal menyampaikan paparannya, Kepala BPPK Andin Hadiyanto menguraikan penjelasannya mengenai ketiga hal di atas yang telah disebutkan sebelumnya yakni tindak lanjut LCM tahun 2021, rencana pembelajaran tahun 2022, serta isu strategis Kemenkeu dan dukungan BPPK terhadap isu strategis Kemenkeu.

Dalam kesempatan tersebut, Andin menyampaikan realisasi pembelajaran tahun 2021 melalui mekanisme analisis kebutuhan pembelajaran (AKP) yang mencapai 144 persen. Angka ini berhasil diraih akibat adanya penambahan jumlah peserta dari perencanaan sebelumnya. Berdasarkan tindak lanjut LCM 2021 pula, disampaikan implementasi tiga arah kebijakan pembelajaran yakni *joint program* (sinergi lintas unit eselon I) sebanyak 14 program, program terintegrasi (*link and match* pembelajaran dan pencapaian kinerja) sebanyak 68 program, dan program *levelling* (kompetensi pejabat struktural dan fungsional) sebanyak 46 program.

"Selain itu, program pembelajaran dirancang untuk diikuti oleh pegawai lintas unit eselon I atau hanya spesifik bagi unit eselon I bagi program tertentu. Sehingga dapat dikatakan bahwa penyusunan program pembelajaran sesuai hasil AKP Tahun 2022 mendukung tiga arah kebijakan pembelajaran tersebut," imbuh Andin.

Menanggapi hal tersebut, Menteri Keuangan (Menkeu) Sri Mulyani Indrawati mengapresiasi sekaligus menyampaikan arahan untuk tindak lanjut pembelajaran ke depannya. "Saya minta, sambil tetap mendesain dan *define* pembelajaran terintegrasi, pembelajarannya tetap meng-*capture* prioritas dan urgensi yang ada di Kemenkeu", ujar Menkeu.

Sejalan dengan apa yang disampaikan Menteri Keuangan terkait *capture knowledge*, penerapan *knowledge management* di BPPK juga terus mengalami pembenahan. Aplikasi *knowledge management system* (KMS) telah dilengkapi fitur permintaan pengetahuan untuk menggali *demand* dari pegawai-pegawai Kemenkeu. Selain itu, terdapat pula penambahan fitur KMS pada *platform* Kemenkeu Learning Center (KLC) yang menjadi wadah terbuka bagi pegawai Kemenkeu untuk berbagi pengetahuan (*supply*) sesuai minat dan kompetensi.

Hal-hal tersebut di atas adalah salah satu pendukung dalam percepatan pembelajaran terintegrasi. Dalam pertemuan tersebut juga dibahas terkait kunci keberhasilan dalam pembelajaran terintegrasi. Pertama, disusunnya pedoman pembelajaran terintegrasi. Kedua, dukungan bagian Pengembangan SDM di seluruh unit eselon I dan Lembaga Nasional Single Window (LNSW). Ketiga, dukungan dari pimpinan unit organisasi. Terakhir adalah keterlibatan atasan langsung (*coach/mentor*).

Sebagai bagian dari dukungan unit eselon I dalam percepatan pelaksanaan pembelajaran terintegrasi, Sekretaris UE I dan LNSW telah menyepakati beberapa kegiatan, yaitu penyelesaian Ketentuan Menteri Keuangan (KMK) Pedoman Pembelajaran Terintegrasi; *piloting* implementasi pembelajaran terintegrasi maksimal satu bulan setelah KMK ditetapkan; mengevaluasi dan melaporkan hasil evaluasi *piloting* kepada Menteri Keuangan; menyusun AKP terintegrasi 2023; mengukur tingkat implementasi *learning organization* (LO) tahun 2022 dengan target 94 persen; menerapkan pembelajaran terintegrasi melalui *daily quiz* pada *office automation* Kemenkeu dan juga dengan *gamification*; serta menyusun bank soal yang bersifat tematik dan *cross function*.

"Percepatan pembelajaran terintegrasi ini harus tetap memperhatikan beberapa tema penting di Kemenkeu seperti *core-tax* di DJP, reformasi di DJBC, HKPD di DJPK, dan sebagainya. Saya berharap BPPK lebih aktif berdiskusi dalam menjadikan hal-hal tertentu untuk di-*transform* menjadi materi pembelajaran," tambah Sri Mulyani.

Selain pembelajaran yang diintegrasikan, pengetahuan yang ada pada KMS juga perlu dilakukan integrasi karena masih terdapat konten pengetahuan yang dilakukan secara mandiri oleh masing-masing unit eselon I di luar KMS di KLC. Integrasi manajemen pengetahuan ini juga akan dilakukan akselerasi dengan sejumlah aksi yang telah disepakati dalam Secretaries' Offsite Meeting (SOM).

Hal tersebut di antaranya menyusun KMK cetak biru manajemen pengetahuan; mengintegrasikan manajemen pengetahuan unit eselon I dalam KMS KLC; menyelaraskan *platform* dan proses bisnis manajemen pengetahuan lintas UE I dan LNSW dalam bentuk SOP; melakukan sosialisasi dan penggunaan manajamen pengetahuan secara lebih masif pada seluruh pegawai; melakukan pelatihan pengelolaan manajemen pengetahuan bagi seluruh UE I dan LNSW; menyusun pedoman *knowledge capture* dan membuat *knowledge capture;* membentuk forum pengelola manajemen lintas UE I dan LNSW; mengintegrasikan sistem penghargaan kepada pegawai kontributor dan pengelolaan manajemen pengetahuan ke dalam RKMK Sistem Penghargaan Pegawai.

Sri Mulyani juga menekankan adanya pemetaan pengetahuan serta analisis *gap* antara pengetahuan yang sudah di-*capture* dengan kebutuhan faktual di organisasi. Sebagai puncak *goal*-nya, Sri Mulyani berharap agar DNA para pegawai Kemenkeu terbiasa dengan *knowledge capture* dan *knowledge culture* untuk mewujudkan Kemenkeu sebagai *learning organization.*

Hal itu senafas dengan BPPK yang mendukung isu strategis Kemenkeu yang terdiri dari lima tema besar, yaitu kebijakan fiskal; pengelolaan penerimaan; pengelolaan belanja; perbendaharaan, kekayaan negara, dan risiko; serta dukungan manajemen.

Dukungan tersebut diwujudkan dalam desain program pembelajaran dan optimalisasi pengelolaan manajemen pengetahuan. Hal itu tentunya tidak lepas dari peran aktif masing-masing unit eselon I yang akan terus ditingkatkan sinergi dan koordinasinya. Dukungan BPPK atas isu strategis Kemenkeu dikategorikan ke dalam sejumlah program besar, yaitu pembelajaran terintegrasi, manajemen pengetahuan, transformasi PKN STAN, dan program lain-lain.

Transformasi PKN STAN adalah salah satu program besar yang dicanangkan BPPK dalam mendukung isu strategis Kemenkeu. Hal itu diwujudkan dalam pembaharuan kurikulum dan strategi akreditasi unggul dalam periode lima tahun ke depan. Tak seperti tahun- tahun sebelumnya, kini mahasiswa PKN STAN dibekali berbagai kompetensi dasar bidang keuangan negara dan tidak terbatas pada satu spesialisasi saja. Selain itu, mahasiswa PKN STAN juga diberikan pendidikan yang searah dengan kebijakan pengelolaan SDM Kemenkeu, seperti data analytic dan budaya/nilai Kemenkeu.

PROFIL

BUDI WALUYO

Setelah resmi berstatus menjadi perguruan tinggi vokasi, Politeknik Keuangan Negara STAN melakukan transformasi besar-besaran di bidang kurikulum. Selain membedah sejumlah area di kurikulum akademik, pada tahun 2021, kampus plat merah ini juga merilis kurikulum pembangunan karakter untuk mendorong terciptanya lingkungan pendidikan yang tidak hanya mengedepankan kecakapan kognitif tetapi juga kecerdasan sosial. Adalah Budi Waluyo, Wakil Direktur Bidang Kemahasiswaan, yang aktif menggawangi transformasi ini. Di samping sepak terjangnya dalam mengelola perubahan di bidang kemahasiswaan yang mengesankan, Budi Waluyo menyimpan banyak cerita menarik untuk dikisahkan dalam upaya meraih impiannya melanjutkan pendidikan hingga ke jenjang doktoral. Lalu, bagaimana pula seorang Budi Waluyo yang memiliki kesulitan menghapal perkalian sederhana bisa memiliki karir yang begitu cemerlang di usianya yang masih sangat muda?

ARTIKEL: KLEMENS AMY NOVIANTO
FOTO: DOKUMENTASI PKN STAN

Lahir dalam keluarga sederhana di kaki Gunung Slamet, Budi kecil sudah akrab dengan hidup disiplin dan kerja keras. Ayahnya seorang aparat desa dan ibunya seorang guru taman kanak-kanak. Dari kedua orang tuanya ini lah, Budi tumbuh menjadi anak yang ulet dan telaten. Sebelum berangkat sekolah, Budi sudah terbiasa membantu ayahnya memandikan sapi perah ternakan keluarga. Sepulang sekolah pun, rutinitas membantu ayahnya masih berlanjut. Budi ditugaskan untuk memanggul rumput dan memerah susu sapi. Meskipun banyak waktu semasa sekolah dihabiskan di kandang sapi untuk membantu keluarga, Budi tidak pernah alpa meluangkan waktunya untuk belajar. "Ibu saya seorang guru. Saya setiap hari melihat Ibu berangkat ke sekolah untuk mendidik. Dari situ, saya selalu termotivasi untuk terus belajar dan punya cita-cita untuk menjadi seorang pendidik pada level pendidikan tinggi", kenangnya.

Keuletan Budi semasa sekolah di desa selalu berhasil menghantarkannya menjadi peringkat pertama di setiap tahunnya secara berturut-turut sejak sekolah dasar hingga sekolah menengah atas. "Dari kecil, saya paling suka pelajaran hitungan. Saat SD, saya paling suka pelajaran matematika. SMP dan SMA saya paling suka pelajaran kimia dan fisika. Saya selalu mendapatkan nilai terbaik pada pelajaran-pelajaran itu", ceritanya. Yang menarik, walaupun catatan prestasinya di sekolah begitu mentereng, ternyata Budi bukanlah siswa yang memiliki kecerdasan yang intelektual yang terlalu istimewa. Ia bahkan memiliki kesulitan untuk menghafal perkalian sederhana. Dalam menyelesaikan soal eksak, Budi memilih untuk mengembangkan kerangka berpikir logis dan memiliki cara-cara khusus untuk membantunya berhitung perkalian. "Saya suka logika dan saya sangat kuat di situ. Untuk perkalian yang sulit dihafal, saya berhitung pakai tangan. Sebenarnya, dari sisi kecerdasan, IQ saya itu rata-rata. Banyak teman-teman saya yang punya skor IQ tinggi, sementara saya saat SMP hanya mendapat 90", ungkapnya. Di sini lah ketekunan Budi berperan penting dalam kesuksesan sekolahnya. Alih-alih minder, Budi justru semakin termotivasi untuk belajar lebih keras dari teman-temannya untuk mempertahankan prestasi. "Saya punya kebiasaan untuk membaca dan menyiapkan pelajaran. Saya sering latihan soal untuk mengasah kemampuan. Ibaratnya, saya ini hanyalah sebuah pisau dapur biasa tapi secara konsisten diasah setiap hari. Saya menyadari saya bukanlah orang yang cerdas, maka saya harus terus bekerja keras", tuturnya.

MELANJUTKAN PENDIDIKAN DI STAN

Selepas SMA, Budi yang memiliki ketertarikan di bidang eksakta mendapat dukungan penuh dari sang ayah untuk kuliah di jurusan teknik sipil. "Saya sempat dititipkan pesan oleh Bapak untuk melanjutkan cita-citanya menjadi seorang arsitek. Tapi karena tidak bisa menggambar, saya diarahkan oleh guru untuk masuk ke jurusan teknik sipil. Saya mendaftar dan diterima di jurusan itu", kenangnya. Di saat yang hampir bersamaan, secara kebetulan, Iman – teman akrab Budi – membawa brosur penerimaan mahasiswa baru STAN dan mengenalkan kampus plat merah ini ke Budi. Awalnya, Budi tidak tertarik karena merasa sekolah Akuntansi bukan tempat yang tepat baginya. "Saat itu, saya punya *image* yang buruk terhadap Akuntansi karena tidak suka dengan pelajaran sosial. Itu Akuntansi *kan* harus menggaris-garis *gitu* ya, itu pekerjaan perempuan. Laki-laki itu seharusnya belajar menghitung kecepatan mobil atau teknik bangunan", kenangnya sambil tertawa. Namun, ada satu hal yang membuat Budi langsung 'banting setir' untuk ikut serta dalam seleksi penerimaan mahasiswa baru STAN saat itu, yaitu lokasi tes yang bertempat di Gelora Bung Karno. "Saya itu dari kecil itu main bola cuma di depan rumah. Saya pengen lihat Senayan. Waktu dikasih tau kalau tesnya di dalam stadion Senayan, saya langsung jawab: Ayo bareng!" kekehnya.

Sekali lagi, kegigihan Budi membuahkan hasil. Melalui seleksi yang begitu ketat, Budi berhasil mencatatkan diri sebagai salah satu yang dinyatakan lulus menjadi mahasiswa STAN. Namun, mimpi buruk menunggunya saat itu, apalagi kalau bukan Akuntansi. Ya, masuk ke STAN berarti Budi harus berdamai dengan Akuntansi dan pelajaran-pelajaran sosial lainnya. "Di IPA, saya peringkat 1 paralel. Waktu di STAN, yang penting saya bisa lanjutin pendidikan dan *ga* bayar. Tahun pertama di sini belajar Akuntansi, pontang-panting juga. Tahun pertama, nilai saya *jeblok*", kisahnya. Selama tiga semester, Budi larut tenggelam di jalan yang tidak semestinya ia tempuh. Hingga di suatu waktu, Direktur STAN mengumumkan kebijakan bagi mahasiswa dengan peringkat sepuluh teratas dapat langsung melanjutkan studi di jenjang Diploma IV. "Saya refleksi diri. Saya sudah di sini dan tidak bisa beralasan saya tidak suka di sini. Saya berusaha untuk mengejar. Selama satu setengah tahun, saya betul-betul belajar dengan intensif dan banyak latihan soal. Dalam beberapa mata kuliah, saya sampai hapalkan bagaimana urutan cara mengerjakan soal dan melatih dengan pakai *timer*. Untuk mempercepat waktu, saya menyimpan memori dalam kalkulator. Ternyata, saya bisa masuk 5 besar di 3 semester terakhir", ungkap Budi mengenai jalannya melenggang ke Diploma IV jalur prestasi.

MENGGAPAI MIMPI SEKOLAH KE NEGERI RATU ELIZABETH

Selepas lulus dari Diploma IV STAN, mimpi Budi untuk menuntut ilmu di sekolah tinggi tidak pernah padam. Entah bagaimana nasibnya berputar, Ia kemudian ditempatkan untuk menjadi pegawai di STAN yang saat itu sedang berproses untuk berubah bentuk menjadi Badan Layanan Umum (BLU). "Dorongan untuk melanjutkan ke S2 datang dari Pak Direktur pada saat itu karena STAN sedang bersiap menjadi BLU. Semangat BLU itu mengenalkan fitur-fitur tata kelola korporat ke pemerintah. Maka, saya harus belajar dari korporat dan melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi swasta. Di sana, saya belajar cara

PROFIL

berpikir di sektor privat karena teman-teman saya yang kuliah di sana rata-rata sudah punya bisnis. Saya satu-satunya pegawai negeri sipil yang kuliah di sana", tutur Budi menceritakan kelanjutan studinya di Universitas Prasetya Mulya. Selesai menempuh pendidikan magister, Budi kemudian memutuskan untuk beralih menjadi akademisi dengan mendaftar menjadi dosen di Politeknik Keuangan Negara STAN.

Melanjutkan studi doktoral di Inggris bagi pemuda yang tumbuh besar di sebuah desa kecil di kaki Gunung Slamet terdengar seperti mimpi yang terlalu manis, mirip kisah di sebuah dongeng yang rasa-rasanya cuma bisa ditemui di buku fiksi. Namun, Budi berhasil membuktikan bahwa pemuda dengan skor IQ yang biasa-biasa saja dengan usaha keras di atas rata-rata mampu menembus batas mimpi untuk menuntut ilmu hingga jenjang tertinggi di negeri Ratu Elizabeth. Cerita indah ini dimulai dari keisengan Budi berselancar di dunia maya untuk mencari program beasiswa untuk studi lanjutannya. "Saya daftar LPDP karena teman akrab yang bernama Ali, seorang pegawai BKF. Saat itu tahun 2014, pertama kali LPDP membuka beasiswa. Saat *browsing*, saya menemukan dokumen pengumuman kelulusan LPDP dan ada nama Ali di daftar kelulusan calon mahasiswa S3. Dari situ, saya langsung datangi Ali ke rumahnya untuk mencari tahu bagaimana cara mendaftar LPDP", ungkapnya.

Memang betul, tidak ada perkara besar yang mudah untuk dilalui. Kali ini, upaya Budi untuk melanjutkan studi doktoral sama sekali tidak mudah. Ia terkendala di kemampuan Bahasa Inggris yang pas-pasan. "Kendala utama saya adalah Bahasa Inggris. Saya coba ikut tes, TOEFL ITP cuma dapat 467. Akhirnya saya ikut les. Saya nyari tempat les di sekitar kantor yang menyediakan kelas malam hari. Lesnya bareng anak-anak SMA bahkan guru lesnya lebih muda dari saya. Saya ingat betul, saat itu istri sedang hamil pun saya tinggal untuk les. Setelah sekian lama belajar dan berulang kali gagal, saya bisa mendapat skor IELTS 6,5 sebagai syarat administrasi di LPDP. Walaupun, dengan skor itu, saya ditolak di beberapa kampus. Syukurnya, saya diterima di Leicester", terang Budi.

Nyatanya, perjuangan untuk sukses sekolah doktoral tidak selesai ketika mengantongi *letter of acceptance* dari University of Leicester. Justru, masa-masa terberat datang saat Budi bersama istri dan kedua anaknya tiba di Inggris. "Tahun pertama, saya *struggling* karena Bahasa Inggris saya pas-pasan. Beruntung, profesor saya selalu meyakinkan bahwa bahasa hanyalah sebuah pengantar, lebih penting bagi saya untuk memahami ilmunya. Ternyata, anak-anak juga mengalami kesulitan dalam penyesuaian lingkungan baru di sekolah. Setiap hari, anak perempuan saya menangis di sekolah dan minta pulang. Adaptasi rupanya tidak mudah bagi kami, ada masa ketika istri saya pun tidak betah di sana dan berniat kembali ke Indonesia. Tahun pertama di Inggris menjadi tahun yang paling berat bagi saya dan keluarga", terangnya. Pelan-pelan, masa-masa sulit itu menemui kesudahannya. Budi semakin percaya diri untuk belajar. Bahkan di tahun kedua, Budi lulus seleksi untuk menjadi asisten dosen dan mengajar sejumlah kelas. Sementara itu, anak-anak perlahan menemukan asiknya belajar di lingkungan sekolah yang baru. "Anak saya yang perempuan malah mendapatkan predikat *star* di sekolahnya. Dia dianggap pantas untuk dijadikan teladan bagi teman-temannya", tuturnya bangga.

Keberhasilan Budi terpilih sebagai asisten dosen di University of Leicester merupakan bukti bagaimana kegigihan ditambah kepercayaan diri dapat menjadi senjata ampuh dalam menggapai tujuan. "*Confidence* itu seringkali menjadi *problem* kita. Banyak dari kita yang tidak percaya dengan kemampuan diri sendiri. Saat mendaftar jadi asisten dosen, tadinya saya sangat tidak percaya diri, terutama dengan kemampuan Bahasa Inggris yang saya miliki. Setelah selesai proses seleksi selesai, saya baru tahu ada mahasiswa lain yang saya kenal yang juga memiliki kesulitan dalam berbahasa, bahkan lebih parah dari saya, ikut mendaftar. Dia belum pernah mengajar sebelumnya dan Bahasa Inggrisnya berantakan tapi percaya dirinya luar biasa. Sementara saya sudah sepuluh tahun mengajar. Memang dia tidak lolos tapi jika saat itu saya *ga* jadi daftar, artinya kepercayaan diri saya yang bermasalah. Kita mungkin punya kemampuan yang rendah tapi kalau kita punya komitmen dan energi, itu bisa *kok*. Saya juga sering mengalami masalah itu, mempertanyakan kemampuan diri saya, tapi pada akhirnya saya nekat. Kita harus lawan perasaan minder itu, ga masalah, maju aja", tegasnya.

MENJADI WAKIL DIREKTUR (TERMUDA) PKN STAN

Kembali dari studi doktoral di Inggris, Budi mendaftar sebagai jajaran Direksi PKN STAN. "Saat saya pulang, sebetulnya pemilihan Direksi yang dijalankan oleh Senat sudah berjalan dengan dasar Statuta yang lama. November 2020, keluar Statuta baru, artinya pemilihan Direksi harus diulang dengan dibukanya pencalonan untuk nondosen dan dari kampus lain. Saat itu, saya *eligible* untuk mendaftar karena sudah lulus S3. Ternyata saya terpilih", ungkapnya. Bagi Budi, menjabat sebagai jajaran Direksi merupakan wujud baktinya untuk memberikan sumbangsih lebih ke Kampus PKN STAN. "Saya merasa sudah mendapatkan fasilitas yang banyak dari kampus ini, saya kuliah di sini, kerja di sini, sampai akhirnya saya bisa mendapatkan beasiswa dari Kemenkeu. Saya *mikir*, harus ada yang saya berikan kembali. Saya tau konsekuensi dari pilihan ini, karir saya sebagai dosen akan tertunda. Tapi *gapapa*, utang saya ke PKN STAN dan Kemenkeu sudah terlalu banyak", tuturnya.

Menduduki jabatan strategis setara dengan eselon II di usia yang begitu muda mungkin tidak pernah terbayangkan di benak Budi. Awal menjabat, Budi mengaku canggung dengan segala atribut yang terpasang di jabatannya. "Awal-awal, saya tidak terbiasa untuk dilayani dan dihormati. Mungkin karena tradisi kita secara protokoler terstandar seperti itu jadi saya harus terbiasa dan menerima. Padahal, saya sendiri merasa tidak perlu dispesialkan. Ini pada awalnya membuat saya tidak nyaman. Semakin hari, saya semakin menyadari bahwa menjadi pimpinan itu lebih sering sebagai simbol bahwa saya adalah representasi dari organisasi", ungkapnya.

MENDORONG POTENSI MELALUI GERAKAN RUMAH BEASISWA BW

Sejak tahun keempat studi doktoralnya di Inggris, Budi merasa perlu untuk berbagi informasi dan inspirasi bagi siapapun yang memiliki aspirasi melanjutkan pendidikan tinggi di luar negeri. Untuk itu, Budi mendirikan gerakan nonprofit dengan nama Rumah Beasiswa BW. "Saya melihat temen-temen banyak yang ingin lanjut studi melalui beasiswa tapi tidak tahu caranya. Saya berpikir, saya telah diberi banyak kemudahan melalui beasiswa sejak SMP sampai S3. Mungkin ini saatnya bagi saya untuk berbagi ke yang lain", tuturnya. Budi tahu betul, banyak orang di luar sana yang mengalami kesulitan meraih beasiswa karena Bahasa Inggris, satu kendala yang pernah dialaminya dulu. Melalui Rumah Beasiswa BW, Budi bersama rekannya, Sunu, memberikan kelas belajar persiapan IELTS secara gratis. Tidak hanya itu, asistensi dalam menentukan sponsor beasiswa, pemilihan kampus, hingga membuat *motivation letter* pun diberikan secara cuma-cuma bagi peserta yang terpilih. "Awalnya, program ini hanya dikerjakan kami berdua. Saat kita *launch*, jumlah pendaftar sebanyak 3600 orang. Kita sampai bingung, orang sebanyak ini mau diapain. Setelah berjalan dua tahun, kami mulai merekrut sukarelawan untuk ikut bergabung", ungkapnya.

Budi Waluyo adalah produk dari kerja keras dan kepercayaan diri. Sejak kecil, ia tidak pernah menyerah dengan keadaan. Ia maju dan terus mendobrak. Kini, sang pisau dapur yang biasa-biasa saja telah terasah menjadi pisau tajam dan siap menebas segala rintangan di depan.

FOTO: DOKUMENTASI PKN STAN

Serambi Ilmu

Adinda Nur Salecha | KOMPETEN DAN BERKINERJA

Parwanta | CARA MEMBUAT HPS PRAMUBAKTI

Sumini | PENGARUH PENGGUNAAN METODE PENILAIAN PERSEDIAAN TERHADAP LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH

Muhkamat Anwar | *FLEXIBLE WORKING SPACE*, RANCANGAN MODEL KERJA MASA DEPAN?

ADINDA NUR SALECHA
ASSESSOR SDM APARATUR MUDA, PUSDIKLAT KEPEMIMPINAN DAN MANAJERIAL

KOMPETEN DAN BERKINERJA

Saya teringat tentang warung nasi goreng Bang Roni yang selalu ramai di sore hari. Nasi goreng di warung tersebut lezat dinikmati selepas pulang kerja, terlebih lagi saat suasana hujan. Bang Roni adalah pemilik warung, ia sendiri yang memasak nasi goreng bagi pelanggan. Mulanya Bang Roni membuka usaha dengan gerobak, menu yang disediakan pun hanya nasi goreng. Bang Roni mulai mengembangkan usahanya dengan membuka warung, ia menawarkan lebih banyak pilihan menu, tempat duduk bagi pelanggan untuk makan di tempat, dan merekrut seorang karyawan. Bang Roni adalah juru masak utama, karyawan hanya bertugas menyiapkan bahan dan peralatan yang dibutuhkan. Mereka berdua tampak kompak dan cekatan dengan bagian tugasnya masing-masing. Si karyawan bisa segera menyiapkan bahan yang dibutuhkan saat pelanggan menyebutkan menu yang dipilih dan sesuai jumlah porsinya. Sesekali Bang Roni memberikan kesempatan kepada si karyawan untuk memasak, ia memandu dan memastikan rasa telah sesuai dengan standarnya.

Hingga pada suatu hari ada proyek pelebaran jalan dan perbaikan trotoar tepat di lokasi warung nasi goreng Bang Roni. Ke mana Bang Roni pindah? Ia pasti pindah, mencari lokasi baru. Benar, setelah beberapa waktu akhirnya diketahui Bang Roni kembali menggunakan gerobak untuk menjalankan usaha nasi gorengnya. Alhasil tidak ada lagi menu variasi lainnya seperti saat ia membuka warung. Apakah Bang Roni gagal? Ternyata tidak, Bang Roni justru telah berubah, ia tidak lagi hanya seorang tukang nasi goreng namun telah menjadi pengusaha nasi goreng.

ILUSTRASI:
IVAN RIZKI A

Mungkin ia tidak lagi membuka warung dan menyajikan menu beragam, namun ia telah melahirkan dua gerobak baru yang dijalankan oleh anak dan karyawannya di lokasi yang berbeda.

Bila warung Bang Roni diibaratkan sebagai wujud sederhana dari organisasi, maka dapat kita lihat betapa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal utama bagi keberlangsungan organisasi. Bayangkan seandainya Bang Roni memilih untuk berhenti. Sering kita mendengar SDM adalah aset bagi organisasi atau SDM adalah partner organisasi untuk menggambarkan betapa pentingnya SDM bagi sebuah organisasi. SDM bukan hanya tentang sumber daya namun sesuatu yang tanpanya sistem organisasi tidak akan berjalan.

Menggerakkan organisasi memerlukan SDM dengan kualitas dan keandalan sehingga organisasi tidak hanya bergerak namun dapat mencapai kesuksesan dalam segala situasi, termasuk saat situasi sulit.

Di organisasi pemerintah, Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah SDM penggerak dan penyelenggara tugas-tugas pemerintahan. Tugas tersebut merujuk pada tiga fungsi ASN menurut UU 5/2014 yaitu sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan sebagai perekat dan pemersatu bangsa. *Core values* ASN, BerAKHLAK, menjadi salah satu upaya untuk menjaga kualitas dan keandalan ASN dalam menjalankan fungsi tersebut. BerAKHLAK merupakan singkatan dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Nilai-nilai BerAKHLAK secara keseluruhan tentu penting untuk dipahami dan diterapkan oleh ASN, namun demikian pada tulisan kali ini hanya akan diulas satu nilai yaitu kompeten.

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, kompeten adalah cakap (mengetahui), berkuasa (memutuskan, menentukan) sesuatu, berwewenang[1]. Kompeten mengarah pada kata sifat yang dilekatkan kepada seseorang yang memiliki kompetensi. Secara etimologi, kompeten dan kompetensi berasal dari satu kata yang sama, yaitu *competentia*, di mana membahas tentang kompeten akan sulit dipisahkan dari kompetensi itu sendiri. Kompetensi dapat dilihat dari perilaku seseorang yang muncul pada situasi tertentu dan merupakan karakteristik perilaku yang cukup stabil.

Sering kali seseorang dinilai kompeten saat mereka menunjukkan hasil kerja yang tinggi. Bahkan beberapa pihak sulit menerima hasil penilaian kompetensi karena tidak selaras dengan capaian kinerja yang diperoleh. Kondisi ini tentunya menimbulkan pertanyaan tentang apa kaitan kompetensi dengan kinerja. Menurut Boyatzis (1982) kompetensi didefiisikan sebagai karakteristik seseorang yang berhubungan dengan kualitas kinerja dalam pekerjaan. Hal senada disampaikan pula oleh Malthis dan Jackson (2006)[2] bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dikaitkan dengan peningkatan kinerja individu maupun tim. Berikutnya Uzouhe dan Yaya (2016)[3] menegaskan hal yang senada bahwa kompetensi adalah perilaku manusia yang mengantarkannya pada kinerja terbaik di organisasi.

Kembali pada kisah di awal tulisan, Bang Roni dapat menunjukkan kinerja yang baik, terbukti dari tetap bertahannya usaha yang ia jalankan. Namun untuk dikatakan kompeten perlu dilihat terlebih dahulu perilaku-perilaku apa yang mereka lakukan untuk mencapai hasil kerja tersebut. Misalnya perilaku memasak yang secara konsisten menghasilkan kualitas rasa lezat, perilaku membuka warung sehingga meningkatkan pendapatan, perilaku menambah jumlah gerobak dalam situasi sulit sehingga tetap bisa bertahan, dan perilaku memberikan kesempatan pada karyawan untuk mencoba memasak yang pada akhirnya ia dapat mandiri bertanggung jawab atas satu gerobak. Perilaku menunjukkan kompetensi, sedangkan hasil menunjukkan kinerja. Dengan demikian semakin jelas bahwa kompetensi merupakan hal yang berbeda dengan kinerja meskipun keduanya terkait.

Kompetensi bukan kinerja namun kompetensi akan menentukan seberapa baik kinerja seseorang. Seseorang dikatakan kompeten bukan karena sesekali bisa memberikan hasil kerja yang baik namun secara konsisten menunjukkan perilaku yang sama pada situasi tertentu dan menghasilkan kinerja yang berkualitas. Apabila kompetensi merupakan hal yang menentukan keberhasilan seseorang dalam pencapaian kinerja, maka tepat bila kompeten menjadi salah satu *core values* ASN. Lalu bagaimana agar ASN bisa kompeten sehingga dapat berkinerja dengan optimal?

Core Values BerAKHLAK telah dilengkapi dengan panduan perilaku untuk setiap jenis nilai. Panduan perilaku untuk nilai kompeten adalah meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, membantu orang lain belajar, dan melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik. Meningkatkan kompetensi diri dapat diartikan pula sebagai melakukan pengembangan diri, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan baik dari sisi kompetensi teknis, manajerial, maupun sosial kultural agar siap menghadapi tantangan tugas yang sewaktu-waktu bisa berubah, Tidak hanya berhenti pada diri sendiri namun juga mengajak dan membantu orang lain untuk belajar dan berkembang bersama. Terakhir, seorang ASN yang kompeten memahami kewenangan dan target/ tuntutan kerja pada jabatannya sehingga ia memiliki dorongan pribadi untuk memberikan hasil kerja dengan kualitas terbaik.

Selain memahami panduan perilaku nilai kompeten pada *core values*, tentunya ASN juga perlu memahami kompetensi yang diharapkan pada setiap jenjang jabatan untuk dapat menjadi seorang ASN yang kompeten. Pemerintah telah menerbitkan Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2017 yang menjelaskan tentang kompetensi apa saja yang harus dimiliki oleh ASN. Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan sikap/ perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan. Kompetensi ditunjukkan

[1] *https://kbbi.web.id*

[2] *Mathis, Jackson, J.H. 2006. Human Resources Management. Edisi Sepuluh. Jakarta (ID): Salemba Empat*

[3] *https://jurnaljam.ub.ac.id*

dengan perilaku-perilaku kerja yang efektif dan dilakukan secara konsisten. Seseorang yang kompeten bukan hanya sekedar memiliki pengetahuan yang luas atau memiliki keahlian tertentu namun juga menunjukkan adanya dorongan pribadi untuk melakukan sesuatu dengan sukses secara berulang.

Kompetensi selain dibentuk oleh pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik pribadi, juga dipengaruhi oleh faktor jabatan. Mengapa jabatan? Jabatan erat kaitannya dengan tanggung jawab dan batas kewenangan seseorang, sebagaimana arti kata kompeten dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang mengandung unsur wewenang. Kompetensi adalah suatu keahlian yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu sesuai dengan jabatannya. Bang Roni kompeten sebagai tukang nasi goreng dan juga pengusaha nasi goreng karena tidak hanya mumpuni dalam memasak namun juga mampu mengelola usahanya. Si karyawan juga dapat dikatakan kompeten karena ia mampu menyiapkan kebutuhan sesuai tugasnya sebagai karyawan. Apakah si karyawan kompeten sebagai tukang nasi goreng? Pada awalnya mungkin tidak karena dia tidak memiliki kewenangan untuk memasak nasi goreng dan belum menunjukkan konsistensi mampu memasak nasi goreng, namun dengan adanya pendampingan dan kesempatan untuk memasak, ia menjadi kompeten dan siap mengelola gerobaknya sendiri.

Dari ilustrasi dan pegertian sebelumnya dapat kita ketahui aspek-aspek yang terkandung dalam kata kompeten, yaitu pengetahuan, keterampilan, karakteristik pribadi yang muncul dalam sikap/tindakan, serta adanya keterkaitan dengan wewenang. Seseorang yang kompeten pada suatu hal akan memahami apa yang perlu ia lakukan saat menghadapi situasi tertentu sesuai tanggung jawab dan kewenangan jabatannya. Kompetensi ini akan semakin jelas terlihat saat seseorang menghadapi situasi-situasi kritis, misalnya Bang Roni yang warungnya harus tergusur oleh proyek pelebaran jalan. Ia dapat menyusun strategi agar tetap bertahan, proaktif mengambil tindakan, dan menunjukkan semangat pada diri dan tim kerjanya untuk berhasil.

ASN bukan tukang nasi goreng, namun keduanya adalah profesi yang harus dijalankan dengan kompetensi agar memberikan hasil optimal. Kompetensi bagi ASN terdiri atas tiga jenis, yaitu kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural. Kompeten secara teknis berarti seorang ASN memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku spesifik terkait bidang teknis jabatan. Misalnya dengan menguasai peraturan-peraturan terkait pekerjaan, faham dengan teori yang melandasi suatu tindakan atau kebijakan, terampil melakukan pekerjaan dan menggunakan perangkat-perangkat penunjang, dan hal lainnya yang mendukung pelaksanaan tugas secara teknis.

Kompeten secara manajerial berarti memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku untuk memimpin atau mengelola dirinya sendiri atau unit kerja. Manajerial erat kaitannya dengan manajemen atau pengelolaan pekerjaan, di mana manajemen sendiri memiliki pengertian sebagai sebuah proses yang dilakukan untuk mengatur kegiatan yang dilakukan secara individual maupun kelompok sehingga menghasilkan efek yang baik. Merujuk pada konsep manajemen George R. Terry, manajemen merupakan sebuah proses yang terdiri atas perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*)[4]. Tidak cukup hanya dengan menguasai kompetensi teknis, pekerjaan akan berjalan dengan baik bila dikelola dengan baik.

Kompeten secara sosial kultural berarti memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku dalam berinteraksi dengan masyarakat majemuk. Indonesia merupakan negara yang kaya akan keberagaman, selain itu juga terdiri dari banyak daerah yang masing-masing memiliki budaya dan ciri khas. Semuanya di satukan dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia. Penugasan ASN yang memungkinkan tersebar di berbagai wilayah di Indonesia menuntut kemampuan untuk beradaptasi dan mengelola kemajemukan. ASN pun memiliki tugas menjadi kepanjangan tangan pemerintah dalam menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.

ASN kompeten dan berkinerja bukan hanya sebuah cita-cita, namun sebuah semangat untuk melaksanakan amanah sebagai abdi negara. Terus tingkatkan kompetensi, tunjukkan kinerja dan kontribusi, memberikan yang terbaik bagi kemajuan negeri.

[4] *studimanajemen.com*

Catatan: isi artikel adalah pendapat dan hasil pemikiran penulis, tidak mencerminkan kebijakan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan.

PARWANTA
WIDYAISWARA AHLI MADYA PUSDIKLAT ANGGARAN DAN PERBENDAHARAAN

CARA MEMBUAT HPS PRAMUBAKTI

Ada perubahan mendasar tentang manajemen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Perubahan dimaksud berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Hal tersebut berdampak pada cara pengadaan barang-jasa pemerintah, khususnya terkait penyediaan kebutuhan jasa seperti pengemudi, tenaga kebersihan, dan pramubakti melalui tenaga alih daya *(outsourcing)* oleh pihak ketiga.

Tulisan ini berfokus pada bagaimana satuan kerja (khususnya Pejabat Pembuat Komitmen atau PPK) menyusun dan menghitung Harga Perkiraan Sendiri (HPS). Dalam hal ini, PPK harus mampu merencanakan pengadaan barang/jasa pemerintah yang memenuhi nilai manfaat yang sebesar-besarnya *(value for money)* atas sumber daya (anggaran) yang terbatas.

Tidak hanya itu. Tulisan ini juga bermanfaat bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Koperasi (UMKK) untuk berperan aktif sebagai penyedia jasa alih daya *(outsourcing)*. Karena dengan memahami cara berpikir PPK dalam menyusun HPS, UMKK mampu memberikan penawaran yang kompetitif dan dengan kualitas terbaik.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tersebut, pegawai non-Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas pada instansi pemerintah termasuk pegawai yang bertugas pada lembaga non struktural, instansi pemerintah yang menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum/badan layanan umum daerah, lembaga penyiaran publik, dan perguruan tinggi negeri baru berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2016 tentang Dosen dan Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Negeri Baru masih tetap melaksanakan tugas paling lama 5 (lima) tahun. Pemberlakuan 5 (lima) tahun dimaksud didasarkan Pasal 99 ayat (1) jatuh pada tanggal 28 Nopember 2023, yaitu mewajibkan status kepegawaian di lingkungan instansi pemerintah terdiri dari 2 (dua) jenis kepegawaian yaitu PNS dan PPPK.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas dan dalam rangka penataan Aparatur Sipil Negara (ASN), instansi pemerintah segera mempersiapkan implementasinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Apalagi, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia pada tanggal 31 Mei 2022 dengan nomor surat B/185/M.SM.02.03/2022 telah melayangkan surat kepada Pejabat Pembina Kepegawaian di Lingkungan Kementerian/Lembaga Instansi Pusat dan Instansi Daerah mengenai Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.

Lebih lanjut, surat tersebut berisikan amanat beberapa hal kepada Pejabat Pembina Kepegawaian berikut ini. **Pertama** berupa pemetaan pegawai non-ASN di lingkungan instansi masing-masing dan bagi yang memenuhi syarat dapat diikutsertakan/diberikan kesempatan mengikuti seleksi Calon PNS maupun PPPK. **Kedua** adalah penghapusan jenis kepegawaian selain PNS dan PPPK di lingkungan instansi masing-masing dan tidak melakukan perekrutan pegawai non-ASN. **Ketiga,** dalam hal membutuhkan tenaga lain (pengemudi, tenaga kebersihan, dan satuan pengamanan), instansi pemerintah dapat menggunakan tenaga alih daya *(outsourcing)* oleh pihak ketiga, dengan catatan status tenaga alih daya *(outsourcing)* tersebut bukan merupakan tenaga honorer pada instansi yang bersangkutan. **Keempat,** penyusunan langkah strategis penyelesaian pegawai non-ASN yang tidak memenuhi syarat dan tidak lulus seleksi Calon PNS maupun Calon PPPK harus menyesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebelum batas waktu tanggal 28 Nopember 2023. **Kelima,** bagi yang tidak mengindahkan amanat sebagaimana tersebut di atas dan tetap mengangkat pegawai non-ASN, pejabat pembina kepegawaian akan diberikan sanksi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan dapat menjadi bagian dari objek temuan pemeriksaan bagi pengawas internal maupun eksternal pemerintah.

Arahan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tersebut di atas, khususnya amanat ketiga, serta dikaitkan dengan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, maka ini merupakan kesempatan bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Koperasi (UMKK) untuk berperan aktif sebagai penyedia jasa alih daya *(outsourcing)*. Karena dengan memahami cara berpikir PPK dalam menyusun HPS, UMKK mampu memberikan penawaran yang kompetitif dan dengan kualitas terbaik. Namun demikian, juga

diperlukan perencanaan yang cermat dan mendalam oleh Kementerian/ Lembaga Instansi Pusat dan Instansi Daerah yang membutuhkan tenaga lain seperti pengemudi, tenaga kebersihan dan pramubakti melalui tenaga alih daya *(outsourcing)* oleh pihak ketiga dan status tenaga alih daya *(outsourcing)* tersebut bukan merupakan tenaga honorer pada instansi yang bersangkutan.

Instansi pemerintah apabila akan membutuhkan tenaga lain seperti pengemudi, tenaga kebersihan dan pramubakti melalui tenaga alih daya *(outsourcing)* oleh pihak ketiga tentunya melalui tender jasa lainnya. Entitas pengadaan, khususnya Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) diperlukan kemampuan untuk mengetahui variabel dan komponen biaya yang diperlukan dalam menyusun dan menghitung Harga Perkiraan Sendiri (HPS) agar perencanaan pengadaan barang/jasa pemerintah diharapkan juga mampu memberikan pemenuhan nilai manfaat yang sebesar-besarnya *(value for money),* dan juga agar proses menyusun dan menghitung HPS bisa tersaji secara benar sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artikel ini mencoba membantu pembaca dalam mengatur strategi perencanaan dimaksud.

VARIABEL-VARIABEL DALAM MENGHITUNG HPS

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah, kegiatan menyusun dan menghitung HPS merupakan bagian dari perencanaan pengadaan jasa lainnya, khususnya pengadaan jasa pengemudi, petugas kebersihan, dan pramubakti melalui tenaga alih daya *(outsourcing)* oleh pihak ketiga pada kantor pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Variabel dan komponen yang menjadi pertimbangan dalam menyusun dan menghitung Harga Perkiraan Sendiri (HPS) berikut ini.

VARIABEL STANDAR BIAYA MASUKAN (SBM) TAHUN 2022

Standar Biaya Masukan (SBM) tahun anggaran 2022 berfungsi sebagai batas tertinggi dalam pengalokasian anggaran (Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.02/2021 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2022). Rincian penjelasannya sebagaimana Lampiran I, angka 39. **Pertama**, satuan biaya pengadaan pakaian dinas merupakan satuan biaya yang digunakan untuk kebutuhan biaya pengadaan pakaian dinas termasuk ongkos jahit yang diperuntukkan bagi Satpam, pengemudi, petugas kebersihan, dan pramubakti yang diangkat berdasarkan surat keputusan KPA, dan dapat diberikan paling banyak 2 (dua) setel per tahun yang penyediaannya dilaksanakan secara selektif. Misalnya pada Provinsi Jawa Barat, SBM untuk pakaian kerja pengemudi/petugas kebersihan/pramubakti sebesar Rp503.000,00 per setel (termasuk pajak).

Kedua, honorarium yang diberikan hanya kepada Pegawai Non Aparatur Sipil Negara yang ditunjuk untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai Satpam, pengemudi, petugas kebersihan, dan pramubakti, berdasarkan surat keputusan pejabat yang berwenang/kontrak kerja. Untuk Satpam, pengemudi, petugas kebersihan, dan pramubakti dengan melalui jasa pihak ketiga/diborongkan, alokasi honorarium dapat ditambah paling banyak sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari satuan biaya, besaran tersebut tidak termasuk seragam dan perlengkapan. Dalam rangka pelaksanaan kewajiban pemberi kerja, dialokasikan iuran/premi jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dalam satu tahun anggaran, dialokasikan tambahan honorarium sebanyak 1 (satu) bulan sebagai tunjangan hari raya keagamaan. Dalam hal ketentuan mengenai upah minimum di suatu wilayah lebih tinggi daripada satuan biaya dalam Peraturan Menteri ini, maka satuan biaya ini dapat dilampaui mengacu pada ketentuan tersebut.

VARIABEL KEBUTUHAN JUMLAH PERSONIL

Misalnya, jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dalam melaksanakan kegiatan jasa pengemudi, petugas kebersihan, dan pramubakti pada kantor XXX sebanyak 33 (tiga puluh tiga) personil dengan berbagai kualifikasi pendidikan, pengalaman dan persyaratannya. Personil sebanyak 33 (tiga puluh tiga) tersebut terdiri dari 1 (satu) orang sebagai koordinator/ pengawas, 28 (dua puluh delapan) sebagai petugas kebersihan, 2 (dua) orang sebagai pengemudi, dan 2 (dua) orang sebagai pramubakti.

Selain 33 (tiga puluh tiga) tenaga personil pengemudi, petugas kebersihan, dan pramubakti tersebut di atas, penyedia juga wajib menyediakan 1 (satu) penanggung jawab/manajer yang tidak termasuk dalam kategori pelaksana pekerjaan. Tenaga kerja satuan pengamanan pada artikel ini tidak menjadi fokus pembahasan, dan akan dibahas di lain kesempatan, mengingat kualifikasi personil dan peraturan yang menjadi dasar sangat berbeda secara signifikan.

VARIABEL UPAH MINIMUM KABUPATEN (UMK)

Penentuan Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK) sebagai salah satu dasar dalam menyusun HPS jasa pengemudi, petugas kebersihan, dan pramubakti, tentunya sudah memiliki data riwayat yang sesuai dengan harga pasar yang berlaku pada tahun 2022. Studi kasus dalam artikel ini mengambil data dari harian Republika 1 Desember 2021: data UMK Kabupaten Bogor tahun 2022 sebesar Rp4.217.206,00 (empat juta dua ratus tujuh belas ribu dua ratus enam rupiah).

VARIABEL IURAN/PREMI JAMINAN KESEHATAN DAN JAMINAN KETENAGAKERJAAN

Penentuan alokasi iuran/premi jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan didasarkan pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan melekat pada personil jasa pengemudi, petugas kebersihan, dan pramubakti. Rincian jenis iuran/premi dan pihak yang membayar disajikan sebagaimana Tabel 1.

No	Jenis Iuran/Premi	Iuran dibayar	
		Pemberi Kerja	Pekerja
1	Jaminan Hari Tua sebesar 5,7% dari upah per bulan	3,7%	2%
2	Jaminan Kesehatan bekerja di instansi pemerintah sebesar 5% dari upah per bulan	4%	1%
3	Jaminan Kecelakaan Kerja tergantung pada tingkat resiko lingkungan kerja (jasa pengemudi, petugas kebersihan, dan pramubakti) masuk kategori tingkat resiko sangat rendah.	0,24% dari upah sebulan	-
4	Jaminan Kematian dibayar oleh pekerja penerima upah sebesar 0.3% dari upah per bulan.	-	0,3%
5	Jaminan Pensiun sebesar 3% dari upah per bulan	2%	1%

Tabel 1. Jenis-Jenis Iuran/Premi Jaminan Kesehatan dan Jaminan Ketenagakerjaan
Sumber: https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id

VARIABEL JUMLAH KEBUTUHAN PERALATAN/PERLENGKAPAN

Variabel kebutuhan perlengkapan kerja yang diperlukan dalam menjalankan tugas sebagai pengemudi, petugas kebersihan, dan pramubakti. Kebutuhan atas perlengkapan kerja disusun selama setahun sesuai pelaksanaan kontrak. Rincian kebutuhan perlengkapan tersebut, meliputi:

1. pakaian kerja sebanyak 2 setel per orang;
2. perlengkapan kerja, khususnya petugas kebersihan, antara lain: sapu, alat pel, ember, sikat, cairan pembersih/pengharum, alat pembersih kaca, kanebo, kemoceng, dan kantong plastik;
3. barang habis pakai meliputi kebutuhan ballpoint, kertas HVS, tinta printer, flash disk;
4. pembuatan rekapitulasi laporan harian, mingguan, dan bulanan.

Hal yang penting dan diperlukan perhatian adalah pengadaan pakaian kerja wajib dilakukan survei pasar terhadap bahan kain berikut ongkos jahitannya. Kebutuhan minimal atas perlengkapan kerja serta barang habis pakai juga didasarkan atas survei harga pasar terlebih dahulu sebelum menentukan harga satuannya pada HPS. Perlengkapan kerja meliputi pakaian kerja, perlengkapan kerja, barang habis pakai, dan pelaporan kegiatan, perlu dilakukan perencanaan secara cermat dan hati-hati, karena kegiatan ini merupakan komponen biaya yang akan dikompetisikan, di samping jasa manajemen.

VARIABEL KETENTUAN PERPAJAKAN

Berdasarkan Undang-Undang (UU) Nomor 7 Tahun 2021 tentang Harmonisasi Peraturan Perpajakan (HPP), Pasal 9 ayat (14), tarif Pajak Pertambahan Nilai (PPN) yang sebelumnya sebesar 10% (sepuluh persen) diubah menjadi sebesar 11% (sebelas persen). Perubahan tersebut mulai berlaku pada tanggal 1 April 2022, dan sebesar 12% (dua belas persen) mulai berlaku paling lambat pada tanggal 1 Januari 2025.

Dengan demikian, PPN atas paket pengadaan barang/jasa TA 2022 dipungut dengan menggunakan ketentuan tarif berikut ini. **Pertama**, tarif 10% (sepuluh persen) digunakan dalam hal saat PPN terutang atas paket pengadaan tersebut terjadi sebelum tanggal 1 April 2022. Artinya, kedudukan faktur pajak atau dokumen tertentu dipersamakan dengan faktur pajak yang dibuat sebelum tanggal 1 April 2022. **Kedua**, tarif 11% (sebelas persen) digunakan dalam hal saat PPN terutang atas paket pengadaan tersebut terjadi sejak tanggal 1 April 2022. Maksudnya, kedudukan faktur pajak atau dokumen tertentu dipersamakan dengan faktur pajak yang dibuat sejak 1 April 2022. **Ketiga**, tarif 12% (dua belas persen) berlaku paling lambat pada tanggal 1 Januari 2025.

VARIABEL DAFTAR KOMPONEN HARGA (DKH) DIKOMPETISIKAN DAN TIDAK DIKOMPETISIKAN

Daftar Komponen Harga (DKH) yang akan disampaikan kepada calon penyedia terdapat keterangan terkait item pengadaan yang dikompetisikan dan tidak dikompetisikan. Pada artikel ini, DKH yang dikompetisikan adalah jasa manajemen yang menggunakan angka perkiraan, yaitu sebesar 10% dari komponen biaya upah/gaji dan tunjangan jabatan dan 10% dari tunjangan hari raya. Komponen besaran jasa manajemen tergantung calon penyedia akan menghendaki besaran nilai berapa dan nantinya akan dikompetisikan dengan calon penyedia lainnya. Komponen biaya pakaian kerja, perlengkapan, barang habis pakai, dan pembuatan laporan juga akan dikompetisikan di antara calon penyedia lainnya, sehingga tercipta persaingan dalam tender yang sesuai etika dan prinsip pengadaan barang/jasa pemerintah.

PAGU ANGGARAN DALAM DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN (DIPA)

Komponen pagu anggaran yang tercantum dalam DIPA atau untuk proses pemilihan yang dilakukan sebelum penetapan DIPA mengacu kepada pagu anggaran yang tercantum dalam Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga (RKAKL). Dalam artikel ini, pagu DIPA diketahui sebesar

Rp2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah). Total nilai HPS yang akan disusun maksimal sebesar pagu anggaran. Apabila nilai total HPS lebih besar atau lebih kecil dari pagu anggaran, maka komponen biaya HPS dilakukan penyesuaian lagi, seperti dikurangi/ ditambah jumlah personil, atau dikurangi/ ditambah jumlah peralatan kerja, atau dikurangi/ditambah besaran jasa manajemennya. Idealnya total HPS lebih kecil atau sama dengan pagu anggaran.

Menyusun dan Menghitung Harga Perkiraan Sendiri (HPS)

Perkiraan harga menjadi salah faktor untuk mendapatkan barang/jasa secara efektif, efisien dan ekonomis. Perkiraan harga merupakan proses penjumlahan komponen-komponen biaya, dengan menggunakan data yang valid, untuk memperkirakan biaya program, kegiatan atau pekerjaan di masa mendatang berdasarkan data dan informasi yang telah diketahui pada saat ini (Emilia, 2022).

Berdasarkan komponen dan jenis biaya, kewajiban iuran/premi jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan didasarkan atas ketentuan perundang-undangan yang berlaku, HPS dikelompokkan menjadi 4 (empat) komponen biaya. **Pertama** adalah biaya upah per bulan untuk koordinator/ pengawas. Komponen biaya tunjangan jabatan ditambahkan untuk tenaga kerja sebagai koordinator/pengawas sebesar misalkan Rp500.000, 00.per bulan. Dari data UMK kabupaten Bogor sebesar Rp4.217.206,00 dan ditambahkan tunjangan jabatan Rp500.000,00, biaya upah per bulan untuk koordinator/ pengawas sebesar Rp.4.717.206,00.

Kewajiban iuran/premi Jaminan Kesehatan dan Jaminan Ketenagakerjaan sebagai koordinator/pengawas harus dibayar oleh pemberi kerja sebesar 10,24% dari Rp4.717.206,00 atau sebesar Rp483.041,89 per bulan. Pemberi kerja akan membayar 1 (satu) orang koordinator/pengawas sebesar Rp4.717.206,00 + Rp483.041,89 = Rp5.200.247,89 per bulan.

Upah pengemudi, petugas kebersihan, dan pramubakti meliputi gaji pokok dan iuran/premi jaminan kesehatan serta jaminan ketenagakerjaan. Misalnya, diketahui data berupa: jumlah personil yang dibutuhkan sebanyak 32 (tiga puluh dua); UMK kabupaten Bogor sebesar Rp4.217.206,00; kewajiban iuran/ premi Jaminan Kesehatan dan Jaminan Ketenagakerjaan yang harus dibayar oleh pemberi kerja sebesar 10,24%. Dengan demikian, pemberi kerja akan membayar 32 (tiga puluh dua) personil sebesar (Rp4.217.206,00 + Rp431.841,89) x 32 = Rp148.769.532,62 per bulan.

Dasar pengenaan tarif pajak per bulan untuk personil koordinator/pengawas dan personil pengemudi, petugas kebersihan, dan pramubakti adalah sebesar Rp153.969.780,52 atau dalam 1 (satu) tahun sebesar Rp1.847.637.366,18. Rincian perhitungannya sebagai berikut: tarif pajak 10% untuk bulan Januari sampai dengan Maret 2022 sebesar Rp1.847.637.366,18 x 3/12 x 10% = Rp46.190.934,15; tarif pajak 11% untuk bulan April sampai dengan Desember 2022 sebesar Rp1.847.637.366,18 x 9/12 x 11% = Rp152.430.082,71. Sehingga, besaran biaya total upah koordinator, pengemudi, petugas kebersihan, dan pramubakti selama satu tahun sebesar Rp2.046.258.383,05 untuk 33 (tiga puluh tiga) personil. Ilustrasi atas perhitungan di atas, dapat di lihat pada Tabel 2 di bawah.

URAIAN		TAHUN 2022			
No.	Komponen Biaya	Jumlah		Nilai Satuan	Jumlah Harga
A. Komponen Biaya Upah/Bulan					
1	Koordinator/Pengawas	1	org		
	Gaji pokok			4,217,206.00	4,217,206.00
	Tunjangan Jabatan			500,000.00	500,000.00
	Jaminan Hari Tua (3,7%)			174,536.62	174,536.62
	Jaminan Kesehatan (4%)			188,688.24	188,688.24
	Jaminan Kecelakaan Kerja (0,24%)			11,321.29	11,321.29
	Jaminan Kematian (0,3%)			14,151.62	14,151.62
	Jaminan Pensiun (2%)			94,344.12	94,344.12
				Sub Total 1	**5,200,247.89**
2	**Pramubakti, Pengemudi, dan Petugas Kebersihan**	32	org		
	Gaji pokok			4,217,206.00	134,950,592.00
	Jaminan Hari Tua (3,7%)			156,036.62	4,993,171.90
	Jaminan Kesehatan (4%)			168,688.24	5,398,023.68
	Jaminan Kecelakaan Kerja (0,24%)			10,121.29	323,881.42
	Jaminan Kematian (0,3%)			12,651.62	404,851.78
	Jaminan Pensiun (2%)			84,344.12	2,699,011.84
				Sub Total 2	**148,769,532.62**
	Jumlah Sub Total Biaya Upah Per Bulan				**153,969,780.52**
	Jumlah Biaya Upah Dalam satu tahun				**1,847,637,366.18**
	PPN 10% (bulan Januari s.d. Maret)				**46,190,934.15**
	PPN 11% (bulan April s.d. Desember)				**152,430,082.71**
Jumlah Total					**2,046,258,383.05**

Tabel 2. Komponen Biaya Upah
Sumber: Data diolah

Kedua, tunjangan hari raya yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* sekali dalam satu tahun sebesar upah dalam 1 (satu) bulan. Sebagaimana data di atas, upah per bulan 1 (satu) koordinator/pengawas sebesar Rp4.717.206,00 dan 32 (tiga puluh dua) personil sebagai pengemudi, petugas kebersihan, dan pramubakti masing-masing sebesar Rp4.217.206,00. Jadi, pemberi kerja akan mengalokasikan untuk tunjangan hari raya sebesar Rp Rp4.717.206,00 + (Rp4.217.206,00 x 32) = Rp139.667.798,00. Dalam pengalokasian tunjangan hari raya tahun 2022 yakni bulan Mei, tarif pajak PPN adalah 11% x Rp139.667.798,00 = Rp15.363.457,78. Total pemberi kerja akan mengalokasikan untuk tunjangan hari raya sebesar Rp139.667.798,00. + Rp15.363.457,78 = Rp155.031.255,78. Ilustrasi atas penjelasan tersebut disajikan pada Tabel 3 berikut:

URAIAN		TAHUN 2022			
No	Komponen Biaya	Jumlah		Harga Satuan	Jumlah Harga
B. Komponen Biaya Tunjangan Hari Raya (THR)					
1	THR - Koordinator/Pengawas	1	org	4,717,206.00	4,717,206.00
2	THR - Pramubakti, Pengemudi, dan Petugas Kebersihan	32	org	4,217,206.00	134,950,592.00
	Jumlah Subtotal				139,667,798.00
	PPN (11%)				15,363,457.78
Jumlah Total					**155,031,255.78**

Tabel 3. Komponen Biaya Tunjangan Hari Raya
Sumber: Data diolah

Ketiga, Komponen biaya untuk pakaian kerja, perlengkapan kerja, barang habis pakai, dan pembuatan laporan mencakup komponen, jumlah, dan harga satuan. Rinciannya sebagaimana disajikan pada Tabel 4.

URAIAN		TAHUN 2022			
No	Komponen Biaya	Jumlah		Harga Satuan	Jumlah Harga
C. Komponen Biaya Pakaian Kerja, Perlengkapan, Barang Habis Pakai, dan Laporan					
1	Pakaian Kerja	66	setel	457,273.00	30,180,018.00
2	Perlengkapan Kerja				
	1. Sapu Lantai termasuk Sapu Lidi	50	buah	20,700.00	1,035,000.00
	2. Alat Pel Lantai	25	setel	109,000.00	2,725,000.00
	3. Ember	20	buah	22,500.00	450,000.00
	4. Sikat WC	30	buah	12,500.00	375,000.00
	5. Sikat Kamar Mandi	30	buah	18,000.00	540,000.00
	6. Cairan pengharum/pembersih lantai	450	kemasan	32,000.00	14,400,000.00
	7. Cairan pembersih kaca dan keyboard	25	kemasan	12,000.00	300,000.00
	8. Cairan pembersih toilet/lantai	120	kemasan	17,500.00	2,100,000.00
	9. Alat dan Lap Pembersih Kaca	30	set	26,250.00	787,500.00
	10. Kemoceng	30	buah	17,150.00	514,500.00
	11. Serbet kanebo	20	lembar	15,750.00	315,000.00
	12. Sabun Pencuci Piring/Gelas/Sendok	90	kemasan	10,500.00	945,000.00
	13. Kantong Sampah Plastik Ukuran Besar	240	buah	2,110.00	506,400.00
	14. Kantong Sampah Plastik Ukuran Sedang	2400	buah	750.00	1,800,000.00
3	Barang Habis Pakai	1	paket	5,000,000.00	5,000,000.00
4	Pembuatan Laporan	12	frek	100,000.00	1,200,000.00
	Jumlah Subtotal				63,173,418.00
	PPN (10%)				6,317,341.80
Jumlah Total					**69,490,759.80**

Tabel 4. Komponen Biaya Pakaian Kerja, Perlengkapan, Barang Habis Pakai, dan Laporan
Sumber: Data diolah

Pakaian kerja dalam SBM Tahun 2022 sebesar Rp503.000,00 termasuk pajak, bahan kain dan ongkos jahit, sehingga harga setelah pajak per setel sebesar Rp457.273,00. Apabila masing-masing personil menerima 2 (dua) setel, maka besarnya adalah Rp457.273,00 x 33 x 2 = Rp30.180.018,00. Perlengkapan kerja adalah sarana dan prasarana untuk menjalankan tugas khususnya bagi petugas kebersihan. Dari jumlah kebutuhan peralatan minimal sebagaimana Tabel 4 dan dari hasil survei, harga satuan didapatkan nilai sebesar Rp26.793.400,00. Barang habis pakai meliputi: kebutuhan ballpoint, kertas HVS, tinta printer, dan flash disk diperlukan untuk kebutuhan selama 1 (satu) tahun sebesar Rp5.000.000,00; pembuatan rekapitulasi laporan harian, mingguan, bulanan, dan tahunan beserta surat pertanggungjawaban dari penyedia kepada pemberi tugas sebesar Rp100.000,00 x 12 bulan = Rp1.200.000,00.

Adapun secara total untuk kebutuhan perlengkapan kerja adalah sebesar Rp30.180.018,00 + Rp26.793.400,00 + Rp5.000.000,00 + Rp1.200.000,00 = Rp63.173.418,00. Karena beban PPN 10% atas pembelian perlengkapan kerja tersebut tersedia sebelum April 2022, besaran menjadi 10% x Rp63.173.418,00 = Rp6.317.341,80. Adapun jumlah total dari komponen biaya perlengkapan kerja sebesar Rp69.490.759,80.

Keempat berupa jasa manajemen. Pada artikel ini, misal jasa manajemen sebesar 10% dari penjumlahan upah selama 1 (satu) tahun sebelum pajak ditambah tunjangan hari raya sebelum pajak. Dengan demikian, komponen biaya pertama yaitu upah selama 1 (satu) tahun sebelum pajak sebesar Rp1.847.637.366,18 dan komponen biaya tunjangan hari raya sebelum pajak sebagaimana komponen biaya kedua sebesar Rp139.667.798,00. Sehingga, besarnya jasa manajemen sebelum pajak sebesar 10% x (Rp1.847.637.366,18 + Rp139.667.798,00) = Rp198.730.516,42. Pengenaan jasa manajemen dengan tarif pajak PPN 10% untuk upah bulan Januari sampai Maret sebesar Rp184.763.736,62 x 3/12 x 10% =

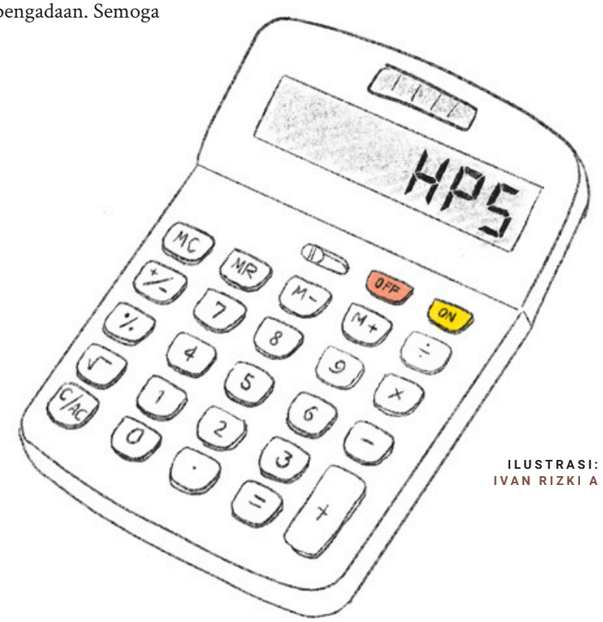
Rp4.619.093,42, dan tarif pajak dari upah bulan April sampai dengan Desember adalah Rp184.763.736,62 x 9/12 x 11% = Rp15.243.008,27. Jadi, total jasa manajemen dari komponen upah sebesar Rp184.763.736,62 + Rp4.619.093,42 + Rp15.243.008,27 = Rp204.625.838,30.

Selanjutnya, jasa manajemen 10% dari komponen tunjangan hari raya adalah 10% x Rp139.667.798,00 = Rp13.966.779,80 dan dikenakan tarif PPN sebesar 11%. Beban PPN sebesar Rp13.966.779,80 x 11% = Rp1.536.345,78. Dengan demikian total jasa manajemen dari komponen tunjangan hari raya sebesar Rp13.966.779,80 + Rp1.536.345,78 = Rp15.503.125,58. Dengan demikian, total jasa manajemen dari komponen upah dan tunjangan hari raya sebesar Rp204.625.838,30 + Rp15.503.125,58 = Rp220.128.963,88.

Dari uraian terhadap komponen-komponen biaya dalam menyusun dan menghitung HPS sebagaimana pada komponen biaya pertama sampai keempat, didapatkan rekapitulasi nilai HPS sesudah pajak sebesar Rp2.046.258.383,05 + Rp155.031.255,78 + Rp69.490.759,80 + Rp220.128.963,88 = Rp2.490.909.362,51 untuk 33 (tiga puluh tiga) jasa pengemudi, petugas kebersihan, dan pramubakti selama 1 (satu) tahun anggaran. Berdasarkan data di atas, pagu anggaran sebesar Rp2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah) dan nilai total HPS sebesar Rp2.490.909.362,51. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai pagu anggaran lebih besar daripada nilai HPS. Dengan demikian, penyusunan dan penghitungan HPS layak dan ideal untuk dilanjutkan pada tahap persiapan pemilihan penyedia, khususnya sebagai lampiran dalam pengajuan rencana pelaksanaan pengadaan (RPP) oleh PPK kepada Pokja pemilihan.

Hal yang patut diperhatikan dalam menyusun dan menghitung HPS ini adalah Daftar Komponen Harga (DKH) yang dikompetisikan dan tidak dikompetisikan pada saat tender. Pada artikel ini, komponen harga yang dikompetisikan adalah pada komponen harga ketiga yaitu komponen biaya pakaian kerja, perlengkapan, barang habis pakai, dan laporan dan komponen biaya keempat yaitu jasa manajemen. Pada saat penjelasan pekerjaan, hal ini akan dijelaskan lebih lanjut oleh Pokja pemilihan kepada calon penyedia jasa alih daya (*outsourcing)*. Komponen harga yang dikompetisikan oleh Pokja pemilihan akan dijadikan dasar dalam melakukan evaluasi harga atau evaluasi kewajaran harga. Di akhir tender, akan didapatkan pemenang dengan harga terbaik yang responsif terhadap persyaratan administrasi dan teknis *(the lowest responsible bid).*

Dengan mengetahui proses, komponen-komponen biaya, dan peraturan-peraturan terkait di dalam menyusun dan menghitung HPS, akan diperoleh HPS yang tersusun dan tersaji secara benar berdasarkan data/informasi yang valid dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Entitas pengadaan, khususnya PPK, akan lebih dipermudah ketika dilakukan reviu oleh Pokja pengadaan. Semoga bermanfaat.



ILUSTRASI:
IVAN RIZKI A

SUMINI
WIDYAISWARA AHLI MADYA PUSDIKLAT KEKAYAAN NEGARA DAN PERIMBANGAN KEUANGAN

PENGARUH PENGGUNAAN METODE PENILAIAN PERSEDIAAN TERHADAP LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH

Persediaan merupakan salah satu Barang Milik Negara yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan. Menurut Standar Akuntansi Pemerintahan (PSAP 05), persediaan merupakan aset lancar dalam bentuk barang atau perlengkapan yang dimaksudkan untuk mendukung kegiatan operasional pemerintah, dan barang-barang yang dimaksudkan untuk dijual dan/atau diserahkan dalam rangka pelayanan kepada masyarakat. Barang atau perlengkapan yang digunakan untuk kegiatan operasional contohnya barang habis pakai seperti alat tulis kantor, barang tak habis pakai seperti komponen peralatan dan pipa, dan barang bekas pakai seperti komponen bekas. Persediaan yang berupa bahan atau perlengkapan untuk proses produksi, seperti bahan baku pembuatan alat-alat pertanian, bahan-bahan konstruksi bangunan yang akan diserahkan ke masyarakat/pemerintah daerah. Adapun barang yang disimpan untuk tujuan dijual dan/atau diserahkan, seperti hewan dan tanaman. Termasuk persediaan yaitu berupa barang-barang yang disimpan untuk tujuan strategis/ berjaga-jaga, seperti cadangan minyak dan cadangan beras.

Menurut Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 22/PMK.05/2022 tentang Kebijakan Akuntansi Pemerintah Pusat, barang yang dikategorikan sebagai persediaan, tidak dapat dilihat dari bentuk barangnya, namun dari niat awal (*intention*) pada saat perencanaan kegiatan dan penyusunan anggaran (RKA KL), dimana barang tersebut dari perencanaan pengadaannya ditujukan untuk kegiatan yang bersifat kontinu dan berkelanjutan, tidak hanya untuk satu kali kegiatan saja dalam jangka pendek. Apabila barang tersebut digunakan untuk satu kali kegiatan saja maka tidak dicatat sebagai persediaan, namun langsung diakui sebagai beban barang. Barang yang dikategorikan sebagai persediaan dialokasikan dengan Belanja Barang Persediaan, sedangkan barang yang habis pakai untuk satu kali kegiatan saja tidak dialokasikan dalam Belanja Barang Persediaan. Barang yang tujuannya diserahkan ke masyarakat/pemda harus dicatat sebagai Persediaan, yang penganggarannya dialokasikan dengan Belanja Barang untuk Diserahkan Ke Masyarakat/Pemda.

Persediaan disajikan sebesar (a) biaya perolehan apabila diperoleh dengan pembelian, (b) harga pokok produksi apabila perolehan persediaan dengan memproduksi sendiri, atau dengan (c) nilai wajar apabila perolehan persediaan tidak berasal dari pembelian, tidak berasal dari hasil produksi dan/atau entitas tidak melakukan pengeluaran kas saat perolehan. Biaya perolehan persediaan meliputi: (1) harga pembelian; (2) biaya pengangkutan; (3) biaya penanganan; dan (4) biaya lainnya yang secara langsung dapat dibebankan pada perolehan persediaan. Hal yang mengurangi biaya perolehan persediaan adalah potongan harga, rabat, dan lainnya yang serupa. Harga pokok produksi dapat terdiri dari biaya langsung yang terkait dengan persediaan yang diproduksi dan biaya tidak langsung yang dialokasikan secara sistematis. Dalam menghitung harga pokok produksi, dapat digunakan biaya standar dalam hal perhitungan biaya riil sulit dilakukan. Nilai wajar digunakan apabila persediaan diperoleh dari cara lainnya. Contoh: adanya proses pengembangbiakan hewan dan tanaman, donasi, rampasan dan lainnya.

Persediaan dibukukan sesuai dengan jenis persediaan berdasarkan penggolongan dan kodefikasi barang persediaan sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 29/PMK.06/2010 dan perubahannya. persediaan dicatat pada saat diterima atau pada saat hak kepemilikan/penguasaannya berpindah sebesar harga perolehan, untuk persediaan yang pengadaannya dengan cara pembelian. Persediaan yang dihasilkan dari proses produksi dicatat sebesar harga pokok produksi, sedangkan persediaan yang diperoleh tanpa pengeluaran, seperti

dari hibah/donasi/sumbangan dicatat dengan menentukan nilai wajarnya. Dalam mencatat persediaan, pemerintah menggunakan metode pencatatan *perpetual* adalah metode pencatatan yang dilakukan setiap waktunya disesuaikan dengan adanya pemasukan dan pengeluaran barang persediaan, sehingga setiap terjadi perubahan jumlah persediaan akan dicatat. Metode pencatatan *perpetual* untuk dapat dilaksanakan diperlukan alat bantu (*tool*) berupa aplikasi. Saat ini, pencatatan persediaan menggunakan Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI) berupa Aplikasi SAKTI-Modul Persediaan atau Aplikasi Persediaan untuk satker yang belum menggunakan Aplikasi SAKTI.

Persediaan yang diperoleh dari pembelian melalui beberapa kali pengadaan, dimana terdapat perbedaan harga perolehan, pada saat persediaan dipakai sebagian, diperlukan metode penilaian untuk menentukan nilai persediaan yang tersisa (persediaan akhir). Menurut Standar Akuntansi Pemerintahan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010, Pernyataan Standar Akuntansi Pemeritahan (PSAP) 05 Akuntansi Persediaan, metode penilaian persediaan dapat menggunakan (a) metode sistematis seperti *First In First Out* (FIFO) atau rata-rata tertimbang dan (b) Harga Pembelian Terakhir apabila setiap unit persediaan nilainya tidak material dan bermacam-macam jenisnya. Sejak Tahun 2021, pemerintah menggunakan metode FIFO (PMK Nomor 22/PMK.05/2022), setelah tahun-tahun sebelumnya menggunakan metode Harga Pembelian Terakhir. Apa yang membedakan apabila entitas menggunakan metode Harga Pembelian Terakhir dengan apabila menggunakan metode FIFO akan dibahas berikut ini.

Metode Harga Pembelian Terakhir merupakan metode yang menilai saldo persediaan mengikuti harga perolehan paling akhir setiap terjadi pengadaan/ perolehan barang persediaan baru. Apabila harga perolehan untuk barang persediaan yang telah diperoleh sebelumnya berbeda dengan perolehan barang persediaan berikutnya maka sisa persediaan dari perolehan sebelumnya, nilainya akan disesuaikan dengan harga dari perolehan barang persediaan yang terakhir. Misal, persediaan berupa kertas HVS Folio, pada pembelian ke-1 diperoleh sebanyak 100 rim dengan harga peroelhan per rim sebesar Rp30.000,00. Pada saat sisa kertas HVS Folio tersebut tinggal 10 rim, kemudian dilakukan pembelian lagi sebanyak 150 rim dengan harga perolehan lebih mahal yaitu per rim sebesar Rp32.000,00. Pada saat pembelian Kertas HVS Folio ke-1, dicatat dengan harga per rim yaitu sebear Rp30.000,00 sebanyak 100 rim nilai persediaan sehingga nilai totalnya sebesar Rp3.000.000,00, lalu dipakai 90 rim sehingga tinggal tersisa 10 rim dengan nilai sebesar Rp300.000,00. Pada saat pencatatan persediaan dari hasil pembelian ke-2 sebanyak 150 rim dengan harga perolehan per rimnya Rp32.000,00, maka total nilai Kertas HVS Folio yang tercatat menjadi sebesar Rp5.120.000,00 (150 rim + 10 rim x Rp32.000,00), dimana sisa dari pembelian sebelumnya sebanyak 10 rim harganya disesuaikan sama dengan harga pembelian ke-2. Setelah pembelian ke-2 kemudian dilakukan pemakaian berikutnya sebanyak 50 rim sehingga nilai sisa persediaan menjadi sebesar Rp3.520.000,00 (110 rim x Rp32.000,00), sebagaimana nampak pada tabel berikut ini.

	Pembelian	Pemakaian	Sisa
Ke-1	3.000.000 (100 @30.000)		3.000.000
Ke-1		2.700.000 (90 @30.000)	300.000 (10 @30.000)
Ke-2	4.800.000 (150 @32.000)		5.120.000 (160 @32.000)
Ke-2		1.600.000 (50 @32.000)	3.520.000 (110 @32.000)

Adapun metode FIFO, menilai persediaan sesuai dengan harga perolehan pada tiap-tiap pengadaan dengan asumsi barang persediaan yang diperoleh lebih dulu akan digunakan/ dipakai lebih dulu. Nilai persediaan akan dicatat sesuai dengan harga perolehan masing-masing apabila berasal dari pengadaan yang nilai perolehannya berbeda. Misal dari contoh Kertas HVS Folio di atas, maka setelah pembelian persediaan yang ke-2, persediaan dicatat dimana nilai total persediaan adalah sebesar Rp5.100.000 (10 rim x Rp30.000,00 + 150 rim x Rp32.000,00). Setelah adanya pemakaian yang ke-2 yaitu sebanyak 50 rim kertas HVS maka nilai persediaan menjadi sebesar Rp3.520.000,00 (110 rim x Rp32.000,00), yang dapat dilihat pada table berikut ini.

	Pembelian	Pemakaian	Sisa
Ke-1	3.000.000 (100 @30.000)		3.000.000
Ke-1		2.700.000 (90 @30.000)	300.000 (10 @30.000)
Ke-2	4.800.000 (150 @32.000)		5.100.000 (10 @30.000) + (150 @32.000)
Ke-2		1.580.000 (10 @30.000) + (40 @32.000)	3.520.000 (110 @32.000)

Apa perbedaan penggunaan kedua metode penilaian persediaan tersebut? Penggunaan kedua metode tersebut akan berpengaruh terhadap 1) beban persediaan dan 2) nilai persediaan akhir. Pada Metode Harga Pembelian Terakhir, beban persediaan dihitung dari jumlah persediaan yang dipakai dikalikan dengan harga yang tercatat. Pada saat ada perubahan harga karena pengadaan baru maka harga yang dibebankan pada pemakaian berikutnya adalah harga tercatat baru. Pada contoh di atas beban persediaan yang diakui atas pemakaian ke-1 yaitu 90 rim kertas @Rp30.000,00 adalah Rp2.700.000,00. Selanjutnya ditambah dengan pemakaian ke-2 sebanyak 50 rim maka beban persediaan bertambah sebesar Rp1.600.000,00 (50 rim x Rp32.000,00) sehingga total beban persediaan menjadi Rp4.300.000,00.

Pada metode FIFO, beban persediaan juga dihitung berdasarkan jumlah pemakaian persediaan dikalikan dengan harga perolehan yang tercatat. Pada kasus di atas, beban persediaan pada metode FIFO atas pemakaian ke-1 yaitu sebanyak 90 rim kertas HVS Folio adalah sebesar 90 rim @Rp30.000,00 yaitu sebesar Rp2.700.000,00 sama dengan hitungan untuk metode Harga Pembelian terakhir. Pada pemakaian ke-2, beban persediaan bertambah sebesar Rp1.580.000,00 (10 rim x Rp30.000,00 ditambah 40 rim x Rp32.000,00) sehingga total beban persediaan menjadi sebesar Rp4.280.000,00.

Dengan demikian, dapat dilihat perbedaan hasil untuk total beban persediaan antara metode Harga Pembelian Terakhir dengan Metode FIFO terdapat selisih sebesar Rp20.000,00 (Rp4.300.000,00 – Rp4.280.000). Untuk nilai persediaan akhir (saldo persediaan) berdasarkan hitungan di atas juga terdapat perbedaan pada saldo persediaan setelah pemakaian ke-1 yaitu terdapat selisih Rp20.000,00 (Rp5.120.000,00 – Rp5.100.000,00), meskipun setelah pemakaian persediaan ke-2, nilai persediaan sama antara Metode Harga Pembelian Terakhir dengan Metode FIFO yaitu sama-sama sebesar Rp2.700.000,00.

Pengaruh lain atas penggunaan Metode Harga Pembelian Terakhir adalah adanya perbedaan Beban Persediaan yang disajikan di Laporan Operasional dengan Belanja Persediaan yang disajikan di Laporan Realisasi Anggaran. Logikanya jumlah realisasi Belanja Persediaan harusnya akan menghasilkan jumlah Beban Persediaan dalam jumlah yang sama setelah seluruh jumlah persediaan dipakai. Dengan Metode Harga Perolehan Terakhir dari contoh di atas, belanja persediaan yang direalisasikan sebesar Rp7.800.000,00 (100 rim x Rp30.000,00 ditambah 150 rim x Rp32,000,00), seharusnya beban persediaan akan berjumlah Rp7.800.000,00 jua setelah seluruh kertas HVS Folio dipakai sepanjang tidak ada lagi pembelian barang persediaan baru. Namun, hasilnya adalah apabila seluruh persediaan dipakai akan menghasilkan beban sebesar Rp7.820.000,00 dimana jumlah tersebut lebih besar Rp20.000,00 daripada jumlah realisasi belanja persediaan. Sedangkan pada Metode FIFO, belanja persediaan sebesar Rp7.800.000,00 (100 rim x Rp30.000,00 ditambah 150 rim x Rp32,000,00), dan apabila seluruh persediaan digunakan juga akan menghasilkan beban persediaan sebesar Rp7.800.000,00 sehingga realisasi belanja persediaan sama yaitu jumlah beban persediaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka sudah tepat kebijakan pemerintah bahwa mulai Tahun 2021 pemerintah menggunakan metode FIFO. Penggunaan metode FIFO tidak ada menghasilkan perbedaan antara beban persediaan dengan belanja persediaan meskipun harga perolehan persediaan berbeda-beda pada beberapa pengadaan barang persediaan. Namun demikian, kita perlu memahami juga mengapa pemerintah baru menerapkan Metode FIFO mulai Tahun 2021 padahal metode Harga Pembelian Terakhir menimbulkan perbedaan antara realisasi belanja persediaan dengan pengakuan jumlah beban persediaan. Untuk dapat menerapkan Metode FIFO yang digunakan pada metode pencatatan *perpetual* diperlukan dukungan infrastruktur yang memadai yaitu berupa aplikasi pencatatan yang berbasis komputer. Tanpa aplikasi berbasis komputer, hal tersebut akan sulit dilakukan apa lagi bila jenis persediaan yang dimiliki sangat banyak dan masih dihitung secara manual. Meskipun aplikasi untuk pencatatan persediaan sudah ada, penerapan metode FIFO juga harus dilakukan dengan pengaturan penetapan kebijakan yang dipilih oleh pemerintah dan diikuti dengan *setting* aplikasi secara memadai agar menghasilkan penerapan akuntansi sesuai dengan kebijakan akuntansi.

MUHKAMAT ANWAR
PELAKSANA INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN KEUANGAN

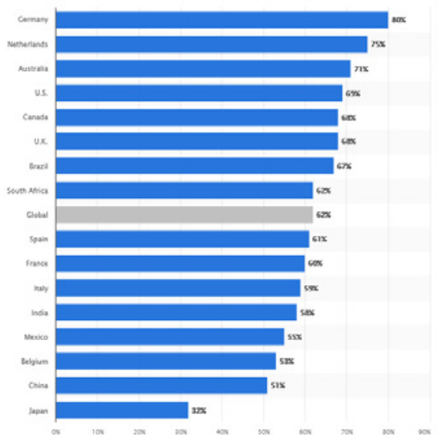
FLEXIBLE WORKING SPACE, RANCANGAN MODEL KERJA MASA DEPAN?

Tempat kerja dan gaya kerja telah berkembang secara signifikan sebagai akibat dari kemajuan teknologi yang semakin besar serta dampak evolusi berkelanjutan dari sistem informasi dan komunikasi, perubahan struktur organisasi, dan perubahan persyaratan kerja. Meningkatnya minat terhadap penerapan sistem kerja fleksibel telah menyebabkan peningkatan penelitian yang berhubungan dengan *flexible working space*. Selain memperluas fleksibilitas individu, sistem kerja fleksibel juga sebagai model kerja baru dengan menerapkan konsep jarak jauh. Salah satu penerapan model kerja fleksibel adalah *coworking spaces* yang menitikberatkan pada kolaborasi ruang fisik terbuka serta, atribut tempat kerja yang efisien (wifi, keamanan TI, dan ruang yang tersedia secara konsisten).

Mengingat meningkatnya minat dunia terhadap konsep kota maju atau "smart cities", para pekerja berharap semakin dimungkinkannya penerapan tersebut dengan dukungan penuh oleh teknologi informasi dan komunikasi sebagai penunjang konsep kerja masa depan. Berbagai instansi di dunia mulai melirik konsep *flexible working space* dengan memperhatikan kondisi, permintaan pekerja, dan dunia yang semakin dinamis mengikuti perkembangan zaman. Untuk mewujudkan organisasi yang adaptif dan untuk menjaga keberlangsungan pelaksanaan tugas, fungsi, serta layanan Kementerian Keuangan dengan tetap mengedepankan produktivitas dan kualitas hidup pegawai dalam mendukung keseimbangan peranan pegawai dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life-balance*), maka disusun kebijakan dan ketentuan mengenai fleksibilitas tempat bekerja di lingkungan Kementerian Keuangan. Atas dasar tersebut, ditetapkan kebijakan melalui Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 223/KMK.01/2020 tentang Implementasi Fleksibilitas Tempat Bekerja (*Flexible Working Space*) di Lingkungan Kementerian Keuangan. Pelaksanaan *flexible working space* merupakan salah satu Inisiatif Strategis Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan *New Thinking of Working* (NTOW) Kementerian Keuangan yang memiliki tujuan *trust building*, *work-life-balance*, menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kolaboratif, serta meminimalisasi *opportunity cost* ruang kantor dengan tetap berorientasi pada peningkatan kualitas kerja sehingga mampu mengakomodasi aspirasi *millennials* Kemenkeu yang hampir mencapai 63%.

IMPLEMENTASI *FLEXIBLE WORKING SPACE*

Adanya krisis kesehatan telah mendorong individu maupun organisasi untuk memecahkan masalah yang menjadi tantangan global agar organisasi tetap bertahan. Keputusan cepat dan mampu menjawab perubahan model pemberian layanan harus diterapkan. Transformasi digital yang sebelumnya membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk dapat diimplementasikan, telah terealisasi dalam beberapa bulan karena adanya dorongan dari Covid-19. Berdasarkan analisis yang dilakukan oleh Deloitte, hingga 50 juta orang di ASEAN dapat beralih untuk bekerja dari jarak jauh dalam jangka waktu beberapa tahun. Data Statistik tahun 2019 secara global menunjukkan sebesar 62% menerapkan kebijakan ruang kerja fleksibel (Gambar 1). Hal tersebut merefleksikan keinginan pekerja terhadap perubahan pada model kerja terutama pilihan tempat bekerja.



Gambar 1 Kebijakan Penerapan Kerja Fleksibel
Sumber: Statista

Pandemi secara dramatis meningkatkan laju perubahan model kerja dan fleksibilitas tenaga kerja. Agar berhasil bertransisi menuju praktik kerja yang fleksibel, organisasi perlu melihat dan memahami kebutuhan prioritas proses bisnis. Pengadopsi *flexible working space* harus melakukan penelitian untuk membuat keputusan yang tepat, mencari konsultasi eksternal dengan beberapa mitra industri, dan mempertimbangkan pegawai dalam menggunakan praktik kerja yang dimaksud.

Program tersebut menjelaskan bahwa masa depan pekerjaan adalah tentang memberdayakan karyawan dengan pilihan dan fleksibilitas dalam memilih tempat kerja. Menghindari kelemahan kerja jarak jauh khususnya kurangnya kohesi dan tingkat gangguan yang lebih tinggi menuntut pemikiran yang cermat dan solusi yang dibuat khusus oleh pemimpin organisasi. Meningkatkan keterampilan komunikasi dapat menjadi pendorong paling efektif dalam penerapan konsep *flexible working space*.

MANFAAT VS TANTANGAN *FLEXIBLE WORKSPACE*

Dampak paling jelas dari Covid-19 terhadap sistem kerja adalah peningkatan karyawan yang bekerja dari jarak jauh/ *work from home*. Namun, hanya beberapa jenis pekerjaan jarak jauh yang dapat dilakukan tanpa kehilangan produktivitas. Sebuah survei terhadap 278 eksekutif oleh McKinsey & Co pada Agustus 2020 menghasilkan bahwa rata-rata organisasi akan mengurangi penggunaan ruang kantor hingga 30%. Berikut ini beberapa manfaat yang diperoleh dari penerapan *flexible workspace* terhadap organisasi dan karyawan.

1. Hemat biaya bagi organisasi karena lebih sedikit ruang yang diperlukan

   Ruang kerja yang fleksibel selalu menjadi pilihan yang mutlak. Pemilihan tersebut didasarkan pada biaya yang lebih rendah daripada ruang kantor tradisional. Memiliki berbagai pilihan ukuran dan fleksibilitas dapat mengurangi stres yang berkaitan dengan situasi ruang kantor. Ruang kerja yang fleksibel juga meminimalisasi pembersihan dan pemeliharaan umum sehingga mampu mengurangi pengeluaran.

2. Pengurangan polusi

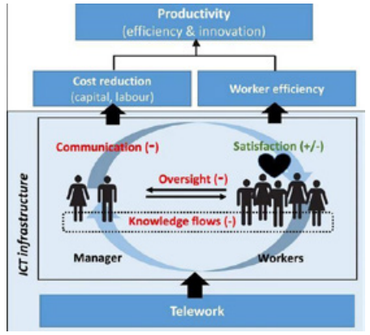
   Flexible workspace memungkinkan karyawan untuk bekerja di lokasi yang berbeda seperti *coworking space*, kafe, atau dengan bekerja dari rumah (*telework)* yang berpotensi mengubah pola penggunaan energi di tempat kerja. Mengadopsi fleksibilitas pemilihan tempat kerja oleh organisasi terlebih yang memiliki pegawai skala masif dapat memberikan manfaat nyata berupa mengurangi kemacetan dan polusi yang dihasilkan dari transportasi terutama untuk perjalanan dan emisi CO_2.

3. Meningkatkan kepuasan karyawan

   Orang yang bekerja di tempat kerja yang fleksibel memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada pegawai yang bekerja di lingkungan yang tidak fleksibel. Sebuah survei pada 2013 menyatakan bahwa karyawan yang diberi wewenang memilih tempat kerjanya sendiri menghasilkan bukan hanya kebahagiaan karyawan, melainkan juga motivasi dan kinerja yang lebih baik (Gambar 2).

Gambar 2 Kepuasan Pekerja Dalam Penerapan *Flexible Workplace*
Sumber: Harvard Business Review

Dukungan sosial organisasi terhadap penerapan *flexible workspace* mampu mengurangi stres psikologis. *Flexible workspace* memfasilitasi pengurangan biaya, tetapi dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan reorganisasi menjadi lebih efektif. Fungsi salah satu infrastruktur teknologi dalam peningkatan kepuasan karyawan akan meningkatkan produktivitas (Gambar 3).



Gambar 3 Produktivitas Sebagai Hasil *Telework*
Sumber: OECD

4. Meningkatkan ekonomi

   Transformasi fleksibilitas dalam bekerja akan memberikan keuntungan berupa kesejahteraan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja sehingga mendorong perekonomian dan memfasilitasi gaya hidup yang lebih sehat. Tempat kerja yang fleksibel dapat mengurangi pengeluaran karyawan terhadap penggunaan kendaraan menuju tempat bekerja.

Selain memberikan keuntungan, penerapan *flexible workspace* memiliki beberapa tantangan, terlebih jika tidak dikelola dengan baik.

1. Karyawan yang kurang dapat dipercaya

   Salah satu masalah saat mengadopsi fleksibilitas tempat kerja adalah tidak

semua pegawai dapat dipercaya atau diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Masalah khusus ini akan menyebabkan penurunan produktivitas. Langkah krusial perlu dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan benar-benar menyelesaikan tugas-tugas mereka daripada menghabiskan waktu mereka untuk melakukan tugas-tugas yang tidak produktif.

2. Manajemen waktu

   Kelemahan lain yang datang jika diterapkan fleksibilitas tempat kerja adalah kesulitan manajemen waktu. Terlebih jika pekerjaan dilakukan di rumah, tidak jarang pegawai kurang mampu membagi waktu antara pekerjaan rumah dengan pekerjaan kantor. Secara alami, individu diprogram untuk bersantai ketika berada di rumah, sehinga akan muncul kesulitan memotivasi diri untuk berbuat lebih produktif daripada bekerja di kantor.

3. Unsuitability

   Adopsi fleksibilitas tempat kerja mungkin sedikit berlebihan untuk beberapa pegawai dengan tugas tertentu misalnya pegawai yang bekerja dalam tim. Kesulitan tersebut muncul karena kesulitan berkoordinasi dan bekerja sama.

4. Keamanan data

   Bentuk penerapan fleksibilitas tempat kerja salah satunya adalah kesempatan untuk bekerja di area publik. Penyediaan wifi pada area umum sangat memungkinkan individu dalam memanfaatkan jaringan gratis tersebut. Namun, terdapat bahaya yang dapat ditimbulkan saat menggunakan jaringan wifi di tempat umum, antara lain, pencurian informasi/data, serangan *cyber*, dan serangan man-in-the-middle (serangan *cyber* oleh pihak ketiga ketika terjadi komunikasi). Dengan demikian tempat kerja yang fleksibel belum tentu dapat menjamin kemanan data.

5. Penurunan hubungan interaksi manusia

   Fleksibilitas tempat kerja dapat menyebabkan keretakan di antara karyawan. Hal tersebut dapat terjadi karena kurangnya interaksi antara karyawan secara langsung maupun minimnya komunikasi yang terjadi secara daring.

STRATEGI PENERAPAN

Strategi tempat kerja alternatif perlu dipertimbangkan, dikembangkan, dan diterapkan oleh suatu organisasi agar tercipta perubahan besar. Prinsip yang perlu diterapkan antara lain sebagai berikut.

1. Melibatkan peran pegawai

   Mendengarkan setiap saran dari para pegawai harus menjadi prioritas organisasi. Melakukan percakapan yang berkelanjutan tidak hanya akan menciptakan kepercayaan, empati, dan pemberdayaan tetapi juga akan membantu organisasi merancang model kerja yang sesuai untuk pegawai ke depannya.

2. Persepsi pimpinan

   Beberapa pembuat kebijakan organisasi masih percaya bahwa pengaturan kerja yang fleksibel benar-benar merupakan keuntungan karyawan, tetapi yang perlu diyakini bahwa memberikan kesempatan untuk bekerja di luar kantor telah membuat karyawan lebih produktif. Pimpinan organisasi masih belum bisa mengatasi kekhawatiran terhadap karyawan yang bekerja dari jarak jauh. Banyak yang masih percaya bahwa mereka hanya dapat mengelola orang jika pekerja secara fisik di kantor sehingga pimpinan dapat melihatnya. Seiring dengan perkembangan zaman pola pikir tersebut harus diubah menjadi penerapan pola kerja yang berfokus pada hasil, mencapai tujuan, dan menyelesaikan tugas tepat waktu.

3. Membuat program

   Program kerja jarak jauh yang efektif dan fleksibel harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan individu. Dari perspektif pragmatis dan layanan organisasi harus diterapkan opsi "sesuai dengan kebutuhan/pekerjaan fleksibel sesuai dengan permintaan". Ini adalah yang paling mudah untuk diterapkan, dipantau, dan dilihat hasilnya. Berikut ini beberapa eberapa langkah yang direkomendasikan untuk diterapkan dalam menentukan opsi yang mungkin berhasil bagi organisasi:

   a. Evaluasi setiap posisi fisik pegawai.

   b. Identifikasi karyawan yang memiliki pengetahuan dan pengalaman institusional yang cukup untuk dipertimbangkan dalam pengaturan kerja fleksibel.

   c. Evaluasi alat komunikasi dan kolaborasi yang berbeda seperti Skype, Microsoft Teams, dan Zoom Meeting.

   d. Tentukan program percontohan dan kelompok uji coba untuk percontohan.

MANAJEMEN PENGETAHUAN

Sarana berkelanjutan yang memungkinkan kemudahan dan efisiensi kerja jangka panjang diperlukan dalam menghadapi era modern. Kombinasi pengaturan kerja model *hybrid* yang memadukan lingkungan virtual dan fisik menjadi lebih efektif. Agar kebijakan menjadi pilihan yang produktif dan nyaman harus dilengkapi dengan alat yang tepat. Rumah dan tempat lain yang menjadi pilihan bekerja dapat berfungsi ganda sebagai lingkungan kerja yang kondusif. Untuk itu diperlukan pengaturan lengkap mulai dari infrastruktur fisik hingga konektivitas jaringan dan perangkat lunak.

Organisasi yang menerapkan pengaturan kerja hibrida umumnya menyadari sejumlah manfaat. Karyawan lebih bahagia jika mereka memiliki lebih banyak waktu luang untuk kepentingan keluarga. Karyawan lebih produktif ketika fokus pada tugas-tugas yang jauh dari gangguan lingkungan tempat kerja, terutama karena pekerja jarak jauh sering diberi lebih banyak kebebasan karena harus bisa membuktikan nilai/*output* terhadap organisasi.

Transisi dari bekerja pada satu tempat atau ruang tertentu menuju pemilihan tempat bekerja yang nyaman dan aman akan semakin diminati di masa depan. *Work from anywhere* (WFA) adalah pendekatan fleksibel untuk bekerja di perusahaan atau organisasi dalam memberdayakan karyawannya agar bekerja secara produktif dan mandiri di berbagai lokasi, tetapi tetap selaras dan terhubung dengan budaya serta tujuan organisasi. Bekerja dari berbagai tempat adalah komitmen seluruh organisasi terhadap gagasan bahwa beberapa atau semua karyawan dapat bekerja secara efektif. Ini bukan pengaturan kerja yang fleksibel yang disepakati berdasarkan kasus per kasus, melainkan cara kerja yang normal. Untuk mencapainya, organisasi memerlukan infrastruktur yang tepat untuk mendukung karyawan WFA menjadi produktif, kolaboratif, mandiri, tetap terhubung/bersinergi, dan sejahtera dalam penerapan aturan.

Sebuah organisasi perlu memiliki budaya yang mendukung orang-orang untuk berbagi pengetahuan. Jika didukung dengan pola pikir berbagi pengetahuan dalam kinerja maka terbentuklah manajemen pengetahuan di seluruh unit organisasi. Transisi yang berhasil membutuhkan alat yang tepat, sistem manajemen pengetahuan mendukung pengelolaan WFA dan memastikan pegawai tetap produktif dan terlibat terhadap proses bisnis pekerjaan. Berbagi pengetahuan sangat penting untuk pengetahuan kolektif tim dan kemampuan setiap individu dalam melaksanakan pekerjaan. Kurangnya pengetahuan bersama memengaruhi efisiensi tim jarak jauh dan merupakan masalah utama saat mencoba penerapan bekerja dari berbagai lokasi. Namun, untuk meningkatkan inovasi dan pengetahuan, anggota tim perlu menemukan cara untuk berkolaborasi dan berbagi pengetahuan secara efisien dengan sesama karyawan.

Manajemen pengetahuan lebih dari sekadar berbagi informasi dengan rekan kerja. Kebijakan tersebut menjangkau berbagai individu untuk bisa berhasil dengan mengidentifikasi informasi dan membuatnya mudah diakses. Manajemen pengetahuan dapat digunakan untuk menyatukan tenaga kerja jarak jauh. Hanya perlu menciptakan strategi berbagi pengetahuan yang efektif dan kemudian berinvestasi dalam sistem manajemen pengetahuan yang komprehensif, tetapi mudah digunakan. Manajemen pengetahuan akan sangat mempengaruhi sistem kerja *flexible workspace* atau *work from anywhere* sebagai konsep kerja masa depan yang dinanti oleh pekerja dan organisasi.

ILUSTRASI:
IVAN RIZKI A

ARTIKEL:
NADHIA RAHMANI
MAHASISWA UNIVERSITAS PADJADJARAN

MENGINTIP BUDAYA KERJA DI JERMAN

Siapa yang tidak mengenal salah satu negara yang memiliki posisi penting dalam ekonomi dan politik Uni Eropa, yakni Jerman. Tak kalah dari Jepang, negara *superpower* ini dikenal memiliki etos kerja dan efisiensi yang sangat baik dalam pekerjaan. Hal ini dibuktikan pada tahun 2012 lalu, etos kerja Jerman berhasil menyelamatkan kolaps ekonomi Uni Eropa. Sebagai negara maju, Jerman terus berinovasi pada bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang terbukti berhasil mencetak berbagai ilmuwan terkemuka di dunia.

Produktivitas kerja orang-orang Jerman yang tinggi tentu menunjang etos kerja yang baik pula. Etos kerja yang baik ini mendorong SDM yang dimiliki untuk dapat memberikan yang terbaik bagi baik bagi perusahaan dan perekonomian negaranya. Etos kerja mereka menjadi salah satu yang terbaik dan diakui dunia, lantas bagaimana budaya kerja di Jerman?

GAYA KOMUNIKASI *LOW CONTEXT CULTURE*

Orang-orang barat dikenal memiliki gaya komunikasi *low context culture*, yaitu gaya komunikasi yang *to the point* dan menghindari basa basi. Gaya komunikasi ini lebih fokus pada persoalan, eksplisit dan mengungkapkan secara terbuka terhadap permasalahan yang terjadi. Berbeda dengan Indonesia yang menerapkan *high context culture*, orang-orang Indonesia lebih menyukai basa basi.

Gaya komunikasi yang dimiliki orang barat tentu menerapkan gaya bicara langsung, lugas dan terus terang. Hal ini bisa meminimalisasi terjadinya kesalahpahaman dalam bekerja. Dalam interaksi, mereka cenderung mengatakan maksud apa yang mereka katakan sehingga orang-orang lebih mudah untuk menginterpretasikan apa yang dikatakan dan kata-kata lebih mudah untuk dicerna. Hal ini cukup mengefisiensi pekerjaan bukan dan menghindari revisi berkali-kali karena penyampaian tugas yang berbelit-belit?

INDIVIDUALIS DAN TERTUTUP

Gaya komunikasi orang barat yang dikenal dengan *low context culture* ini berasal dari karakteristik mereka yang cenderung individualis. Orang Jerman lebih menyukai bekerja secara individu dan tidak banyak menghabiskan waktu untuk berkumpul-kumpul dan mengadakan pertemuan. Mereka akan segera pulang setelah menyelesaikan pekerjaannya dan mengedepankan kualitas.

Prinsip *less social time is more work time* menjadi salah satu acuan mereka untuk bekerja lebih fokus dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Orang Jerman banyak memanfaatkan waktu istirahat dengan maksimal dibandingkan mengobrol santai dan menjalin keakraban dengan pekerja lainnya.

PUNKTLICHKEIT ATAU BUDAYA TEPAT WAKTU

Di Jerman, orang-orang sangat menghargai dan disiplin oleh waktu. Mereka akan menyempatkan hadir beberapa menit sebelum kegiatan dimulai sehingga tidak ada istilah molor waktu karena perlu menunggu orang lain. Budaya tepat waktu di Jerman membuat keterlambatan dinilai sebagai tindakan yang tidak sopan dan tidak dapat ditolerir. Teguran menjadi konsekuensi yang akan didapatkan apabila tidak disiplin dengan waktu.

Keterlambatan karena transportasi tidak dapat menjadi alasan di Jerman. Seperti yang diketahui semua jenis transportasi sudah terintegrasi secara online sehingga seluruh jadwal transportasi sangat tepat waktu. Bentuk penghargaan terhadap waktu dapat dilihat dari etos kerja orang Jerman yang baik dan dapat mendukung segala sesuatu untuk terlaksana sesuai dengan jadwal dan kesepakatan. Disiplin waktu juga akan membuat pekerjaan selesai lebih cepat dan target yang diharapkan dapat tercapai.

JAM KERJA

Jumlah jam kerja di Jerman terbilang cukup sedikit dibandingkan negara-negara lain di Eropa. Per minggunya, para pekerja hanya bekerja 40 jam dengan jam kerja Senin sampai Jumat. Mayoritas negara-negara di Eropa telah menetapkan jam kerja yang pendek dan Jerman menjadi salah satu negara dengan jam kerja terpendek. Mereka bekerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan sehingga waktu akhir pekan akan banyak dihabiskan bersama keluarga.

Orang Jerman sangat efisien dalam memanfaatkan waktu. Waktu istirahat akan digunakan sepenuhnya untuk istirahat dan waktu bekerja akan dimaksimalkan sepenuhnya untuk bekerja. Hal ini membuat lembur menjadi pemandangan yang langka di Jerman. Membawa pekerjaan ke rumah juga merupakan hal yang sangat jarang dilakukan oleh orang Jerman.

URLAUB ATAU CUTI TAHUNAN

Di Jerman, para pekerja mendapatkan jatah Urlaub atau cuti tahunan sebanyak 6 minggu atau 30 hari. Selain itu, cuti sakit di Jerman dibedakan dengan cuti lainnya yaitu sebanyak 30 hari. Waktu libur dan cuti ini menjadi salah satu aspek yang sangat diperhatikan dalam dunia profesional di Jerman. Mereka memahami bahwa keseimbangan diantaranya dapat mendukung efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang dihasilkan.

Secara psikologi, keseimbangan pekerjaan dengan waktu libur dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan batin. Hal ini dapat membantu mengurangi rasa stres dalam bekerja dan membantu meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Tentunya hal ini akan menunjang produktivitas para pekerja dengan tetap memperhatikan *work life balance*. Tapi tentunya pengajuan waktu cuti memiliki ketentuan tersendiri yang tidak dapat dilakukan secara mendadak. Pengajuan dilakukan dengan melakukan koordinasi dengan HRD dan selanjutnya *approval* akan diberi pimpinan setelah rencana kerja dan kesepakatan satu tim telah dikondisikan.

KUALITAS DIATAS KUANTITAS

Budaya kerja orang Jerman lebih mengedepankan kualitas daripada kuantitas. Mungkin di Indonesia, beberapa pekerja di berbagai perusahaan yang cenderung memiliki jumlah jam kerja dan lembur yang banyak. Orang Jerman lebih mengutamakan kualitas hasil pekerjaan yang didapat dari fokus, efisiensi dan dedikasi seutuhnya yang diberikan terhadap pekerjaan mereka.

Hal ini memiliki keterkaitan dengan bagaimana orang Jerman menghargai setiap waktu yang dimiliki sehingga distraksi dan gangguan yang dapat menghambat pekerjaan selesai tepat waktu sangat dihindari. Mereka dapat menyelesaikan kewajibannya tanpa mengabaikan waktu untuk hidup dan melakukan aktivitas lainnya. Memelihara keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan menjadi salah satu aspek penting dalam bekerja di Jerman.

PRODUKTIVITAS

Di Jerman, waktu bekerja adalah sepenuhnya bekerja. Mereka fokus untuk mengerjakan dan menghindari berhubungan dengan sesuatu yang diluar pekerjaannya. Hal ini tentu mendorong produktivitas dalam bekerja dengan tidak mudah terdistraksi dari berbagai hal. Mereka bekerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan dan mengikuti setiap aturan. Selama bekerja memberikan fokus penuh pada pekerjaannya dan menggunakan handphone juga merupakan suatu hal yang dilarang.

Fokus yang tercurahkan sepenuhnya pada pekerjaan dapat menghasilkan output yang baik pula. Bekerja dengan fokus dapat meminimalisasi kesalahan dan pekerjaan secara otomatis akan lebih cepet selesai. Hal ini juga dapat membantu mengorganisir dan mengerjakan pekerjaan-pekerjaan lainnya yang perlu diselesaikan.

WATCH AND LEARN

Budaya bekerja di Jerman tidak bisa disamakan sepenuhnya dengan budaya bekerja di Indonesia, tapi terdapat beberapa hal yang dapat diteladani sehingga dapat membantu kita memiliki etos kerja yang baik. Hal ini turut membantu terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Budaya bekerja orang Jerman ternyata dapat menghantarkan mereka menjadi negara dengan ekonomi terbesar di Eropa dengan PDB keempat terbesar di dunia.

Belajar dari mereka, terdapat beberapa hal yang dapat kita contoh dan terapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan membangun dan mempertahankan etos kerja yang baik, karir dan juga reputasi seseorang akan semakin cemerlang. Tidak hanya bermanfaat bagi kesejahteraan individu saja, etos kerja yang baik turut meningkatkan produktivitas diri dan juga perusahaan.

ARTIKEL:
KLEMENS AMY NOVIANTO
FOTO:
MOF TOASTMASTERS CLUB

MOF TOASTMASTERS CLUB

BELAJAR MENJADI PEMIMPIN DENGAN KEMAMPUAN KOMUNIKASI YANG MENGESANKAN

Dalam dunia yang menyajikan tantangan yang semakin kompleks, kemampuan untuk memimpin merupakan hal yang sangat vital dalam mendorong organisasi mencapai tujuannya dengan sumber daya yang efisien. Seorang pemimpin yang efektif mampu untuk memetakan arah, memotivasi, serta menuntun organisasi untuk mewujudkan misinya. Kemampuan untuk menjadi pemimpin yang efektif ini rupanya bukan hanya eksklusif bagi mereka yang menduduki jabatan tinggi di organisasi tapi bagi siapa pun yang bekerja di dalamnya. Tidak peduli level posisi Anda, kemampuan untuk memimpin akan menjadikan kontribusi Anda semakin bermakna dalam pencapaian organisasi. Menyadari pentingnya hal ini, sekelompok pegawai di Kementerian Keuangan secara aktif membangun Ministry of Finance (MoF) Toastmasters Club sebagai sarana untuk belajar bersama kemampuan memimpin dan berkomunikasi dengan efektif.

MoF Toastmasters Club adalah klub yang berada di bawah jaringan Toastmasters International. Hingga saat ini, Toastmasters International memiliki lebih dari 16.000 klub yang tersebar di seluruh dunia. Toastmasters International merupakan organisasi pendidikan nonprofit yang didirikan pada tahun 1924 dan berpusat di Englewood, Colorado, Amerika Serikat. Organisasi ini berfokus untuk membantu anggotanya yang berasal dari beragam latar belakang untuk lebih percaya diri dalam berkomunikasi dan memimpin.

Adalah Irwanda Wisnu Wardhana yang kala itu berstatus sebagai pegawai tugas belajar di Badan Kebijakan Fiskal (BKF) mengenal Toastmasters Club saat menempuh pendidikan doktoral di Amerika Serikat. Irwanda menilai kegiatan yang ditawarkan Toastmasters Club untuk mengasah kemampuan memimpin dan berkomunikasi penting untuk diadakan di Kementerian Keuangan. Sepulang dari studi, Irwanda bersama Andi Yoga Trihartanto kemudian menggelar *demo meeting* di BKF. Inisiatif tersebut ternyata disambut baik oleh pegawai di BKF. Hal inilah yang menjadi cikal-bakal terbentuknya BKF Toastmasters Club.

Seiring berjalannya waktu, BKF Toastmasters Club semakin berkembang. Antusiasme untuk bergabung dalam klub ini rupanya tidak hanya datang dari BKF. Sejumlah pegawai dari lintas unit eselon I di Kementerian Keuangan tertarik untuk mendaftar. Akhirnya, pada tahun 2019, BKF Toastmasters Club melebarkan sayapnya dengan secara resmi berganti nama menjadi MoF Toastmasters Club yang membuka keanggotaan hingga ke kementerian/lembaga lain. Hingga artikel ini disusun, tercatat 83 orang bergabung dari klub ini yang berasal dari Kementerian Keuangan, Kementerian Dalam Negeri, dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat.

Di setiap pekan, MoF Toastmasters Club mengadakan pertemuan rutin pada hari Jumat pukul 17.00 – 18.30 WIB. Agenda dalam pertemuan rutin ini terbagi menjadi tiga sesi, yaitu Prepared Speech yang ditujukan bagi anggota yang telah menyelesaikan *speech project* pada *pathway* yang dipilih, Table Topic Session yang terbuka bagi seluruh peserta yang hadir untuk dapat menyampaikan pidato secara mendadak *(impromptu speech)*, serta Evaluation Session untuk mengevaluasi keseluruhan pidato yang disampaikan selama pertemuan. Dalam Evaluation Session ini, beberapa aspek yang dievaluasi antara lain Grammarian (tata bahasa), Ah Counter (kata-kata pengisi), Timer (waktu pidato), dan General Evaluator (evaluasi pertemuan secara keseluruhan). Selama masa pandemi, pertemuan rutin klub ini dilangsungkan secara daring yang memungkinkan anggota dari berbagai daerah untuk bergabung.

Selain pertemuan rutin, MoF Toastmasters Club juga menggelar sejumlah kegiatan lain untuk mendukung perkembangan seluruh anggotanya. Beberapa di antaranya adalah Educational Session, kolaborasi bersama klub Toastmasters atau klub Bahasa Inggris lain, dan kontes pidato pada level klub.

Dalam menjalankan kegiatannya, MoF Toastmasters menggunakan Bahasa Inggris sebagai bahasa pengantar. Walaupun demikian, klub ini terbuka bagi siapapun yang ingin mengasah kemampuan dalam memimpin dan berkomunikasi.

"Kita sangat meng-*encourage* teman-teman yang ingin belajar bagaimana menjadi pemimpin pada dan berbicara di depan publik. Tidak harus jago Bahasa Inggris dulu. Kalau ada yang Bahasa Inggrisnya masih patah-patah, kami di sini siap untuk membantu agar Bahasa Inggrisnya lebih baik lagi", ungkap Meidyca Febriandila yang saat ini menjabat sebagai Club President.

Meidyca menyadari bahwa sebagian orang memiliki keraguan untuk bergabung karena belum percaya diri dengan kemampuannya berbahasa Inggris. Lebih jauh, Vice President of Public Relations MoF Toastmasters Club, Irene Natalia, berbagi pengalamannya bergabung dalam klub ini.

"Pertama kali datang ke MoF Toastmasters Club, saya disambut dengan sangat baik oleh para anggotanya. Pada saat saya memberikan speech pada Table Topic Session, walaupun saat itu banyak salah dan terbata-bata, mereka sangat mendukung dan meng-*encourage* untuk terus maju dan tetap mencoba. Atmosfir yang sangat suportif dan positif pada akhirnya meyakinkan saya untuk bergabung dalam klub ini", jelas Irene.

Vice President of Education MoF Toastmasters Club, Qurrata A'yun, menyampaikan bahwa perlu ada sedikit kenekatan untuk lepas dari keraguan dan ikut bergabung dalam pertemuan rutin. "Mungkin keragu-raguan untuk bergabung dalam klub ini adalah *insecurity*. Namun percayalah ketika kita *join meeting*, walaupun di awal ada *gap* antar anggotanya, saat kita berbicara tidak akan ada *judgement* di sana. Justru, setelah memberikan *speech*, banyak anggota baru yang ketagihan untuk terus *join*", jelas Qurrata Ayun.

Ke depan, MoF Toastmasters Club akan berupaya untuk terus bertahan dan senantiasa berkembang. Pengembangan klub ini akan difokuskan pada tiga hal, yaitu akademik melalui *pathways* (jurusan yang diminati) dan pertemuan rutin yang semakin inovatif, peningkatan pelibatan tamu melalui publikasi, serta pertumbuhan anggota.

MoF Toastmasters Club membuka kesempatan kepada siapa pun yang ingin bergabung. Jika berminat untuk hadir sebagai tamu dalam pertamuan rutin klub ini, Anda dapat menghubungi Vice President of Membership MoF Toastmasters Club, Pradita Agustina, pada kontak +6285692937674. Informasi lebih detil terkait klub ini dapat diakses melalui akun Instagram @moftoastmastersclub.

"Klub ini sangat terbuka untuk semua orang. Bagi yang mau bergabung, kami akan mendorong calon anggota untuk mencoba dulu *join* ke pertemuan klub Toastmaster di mana saja. Jika merasa nyaman untuk bergabung di pertemuan MoF Toastmasters Club, bisa melihat informasi pertemuan yang kami bagikan melalui Instagram", ungkap Pradita.

Jadi, sudah siap untuk belajar menjadi pemimpin dengan kemampuan komunikasi yang mengesankan?

DON'T UNDERESTIMATE YOURSELF!:

PERJALANAN MERAIH CITA-CITA

ARTIKEL: MARDITO GALIH PRINGGODANI
ALUMNI *LONDON SCHOOL OF ECONOMICS AND POLITICAL SCIENCE* (LSE)
FOTO: DOKUMENTASI PRIBADI

Saya Mardito Galih Pringgodani, karyasiswa magister luar negeri FETA 6 Kementerian Keuangan yang telah bertugas di instansi yang tercinta ini sejak 2012. Bermula dari lulus Program Diploma 3 Kepabeanan dan Cukai pada Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (sekarang bernama Politeknik Keuangan Negara STAN) tahun 2011, saya ditugaskan di Direktorat Jenderal Bea dan Cukai hingga sekarang. FETA bukanlah beasiswa pertama bagi saya karena jenjang sarjana juga saya tempuh dengan tugas belajar, meskipun beasiswa itu bukan dari Kementerian Keuangan. Menempuh pendidikan hingga jenjang doktor di luar negeri adalah cita-cita saya sejak saya duduk di bangku sekolah dasar. Sama halnya dengan jenjang sarjana, tugas belajar magister dengan FETA Scholarships ini adalah percobaan yang kesekian kali setelah sebelumnya saya mengalami beberapa kegagalan.

AWAL YANG PENUH KETIDAKPASTIAN

Perjalanan saya mengikuti seleksi FETA Scholarships dan seleksi penerimaan mahasiswa universitas tujuan diwarnai dengan ketidakpastian akibat pandemi covid yang baru merebak. FETA Scholarships memiliki tiga tahap seleksi yaitu: 1) tes potensi akademik dan tes bahasa Inggris, 2) psikotes dan esai, dan 3) wawancara. Peserta dapat melangkah ke tahap selanjutnya apabila lulus tahap sebelumnya. Dua tahap pertama saya jalani dengan lancar. Memasuki tahap wawancara, pandemi covid mulai merebak. Jadwal wawancara tiba-tiba ditunda hingga batas waktu yang belum ditentukan. Hampir satu tahun saya lalui tanpa kabar kapan wawancara tersebut akan dilakukan. Hati bertambah gelisah mengingat teman-teman yang mengikuti seleksi beasiswa lain telah mendapatkan hasilnya, sebagian sudah akan mulai kuliah. Kegalauan itu sirna dengan kabar jadwal wawancara yang saya dapatkan di akhir tahun. Wawancara daring telah saya lakukan dan Alhamdulillah saya dinyatakan sebagai *awardee*.

Ketidakpastian berlanjut ketika saya tengah mengikuti seleksi penerimaan mahasiswa universitas tujuan. Dikarenakan belum berpengalaman, saya dibuat pusing dengan berbagai persyaratan yang harus saya penuhi dalam *admission process*. Salah satu persyaratan yang menyita waktu saya adalah *proof of English proficiency* seperti IELTS/TOEFL. Dari beberapa tes, saya belum pernah mendapatkan skor minimal yang dipersyaratkan oleh universitas. Tidak cukup dengan Program Persiapan oleh BPPK, saya harus membekali diri dengan kursus IELTS oleh dua lembaga kursus berbeda, tentu dengan biaya sendiri. Tiga program pelatihan tersebut masih belum mampu meningkatkan skor IELTS saya, sedangkan saya dikejar batas akhir *admission application* universitas tujuan. Kalau saya tidak berhasil mendapatkan skor IELTS yang dipersyaratkan hingga batas akhir pendaftaran, maka saya harus melewatkan kesempatan untuk kuliah mulai tahun berjalan. Sementara itu, saya diberi waktu oleh pemberi beasiswa untuk memperoleh *Letter of Acceptance (LoA)* paling lambat satu tahun sejak lulus Program Persiapan. Kalau saya gagal memperoleh *LoA* pada tahun berjalan, saya hanya memiliki satu kesempatan lagi pada tahun depannya, dan tidak ada jaminan bahwa saya tidak gagal lagi. Ikhtiar terus saya lakukan dengan belajar di waktu malam ketika istri dan anak-anak saya sudah tidur, karena pada siang hari saya bekerja di kantor. Berdo'a kepada Allah SWT, Dzat Yang Maha Pemurah, juga tidak pernah saya tinggalkan. Alhamdulillah, saya akhirnya mendapatkan skor IELTS yang dapat digunakan untuk mendaftar ke universitas tujuan. Bahkan, skor tersebut melebihi skor minimal yang dipersyaratkan sehingga saya berkesempatan mendaftar ke universitas dengan peringkat lebih tinggi. Saya dinyatakan diterima pada program *Master of Public Policy* di *London School of Economics and Political Science (LSE)*, peringkat tiga dunia untuk bidang studi *social policy and administration* menurut *QS World University Rank by Subject* 2021.

Ketidakpastian pun masih terjadi menjelang keberangkatan saya ke Inggris. Selain proses pengurusan visa yang lebih lama hingga membuat saya terlambat tiba di universitas, pandemi memaksa saya membatalkan rencana untuk membawa keluarga ke Inggris dikarenakan mahalnya biaya karantina yang menjadi persyaratan masuk ke Inggris pada waktu itu, nilainya mencapai Rp 45.000.000 per orang! Ini adalah jumlah yang sangat besar bagi saya mengingat *living allowance* dari pemberi beasiswa hanya untuk satu orang, yaitu *awardee*. Akhirnya, saya berangkat seorang diri, dan jujur, ini adalah pengalaman pertama saya ke luar negeri.

DINAMIKA HIDUP DAN BELAJAR DI NEGERI ORANG

Cukup banyak perbedaan antara Inggris dan Indonesia, dalam hal kehidupan dan proses belajar mengajar. Dalam hal kehidupan, perbedaan budaya, infrastruktur, dan cuaca adalah yang paling terlihat. Inggris menurut saya adalah negara yang sangat menghargai keberagaman, terbukti dengan beragamnya etnis dan agama yang dimiliki penduduknya. Di Inggris yang notabene negara dengan mayoritas penduduknya berkulit putih dan beragama Kristen,

terdapat relatif banyak pejabat publik yang bukan kulit putih dan beragama lain (seperti menteri, anggota legislatif, dan walikota), dan mereka *living in harmony*. Sebagai seorang muslim, saya tidak kesulitan menemukan masjid di London.

Pemerintah Inggris juga menjaga kesehatan penduduknya dengan fasilitas perawatan kesehatan gratis di rumah sakit dan klinik yang tersebar merata di seluruh wilayah. Penduduk Inggris dengan mudah mendapatkan vaksin

Kejujuran dijunjung tinggi di Inggris, maka dari itu banyak toko yang menerapkan *self service*. *Amazon Fresh* (jaringan toko kebutuhan sehari-hari di Inggris) bahkan tidak memiliki pramuniaga dan kasir; pembeli datang ke toko, mengambil barang-barang yang ingin dibeli, dan langsung keluar dari toko, saldo *e-wallet* akan secara otomatis berkurang untuk membayar barang-barang tersebut. Penduduk Inggris cinta kebersihan; mereka memisahkan sampah per jenisnya sejak dari rumah dan membuang sendiri bungkus dan sisa makanannya di restoran. Infrastrukur perhubungan di Inggris saya akui juara. Belum pernah saya temukan jalan berlubang, dan di setiap kota terdapat jaringan moda transportasi yang memanjakan penumpang. *Transport for London (TfL)*, misalnya, memfasilitasi penumpang untuk menggunakan semua moda transportasi, baik bus maupun kereta, yang menjangkau seluruh area di London dengan cukup tiga kali bayar dan untuk selanjutnya gratis seharian, cocok bagi *budget traveller*.

FOTO:
DOK. PRIBADI

covid, antigen, dan PCR gratis di rumah sakit atau klinik manapun tanpa harus menunggu giliran. Terkait dengan cuaca, Inggris adalah negara dengan empat musim (semi, panas, gugur, dingin) dengan suhu rata-rata di bawah 18^{0}C, saya selalu menggunakan jaket di musim apa pun di sana. Biaya hidup di Inggris jauh lebih tinggi dibandingkan Indonesia. Saya harus membayar sewa kos yang jaraknya 1,5 jam naik bus dari kampus sebesar Rp 9.000.000 per bulan, hampir separuh dari *living allowance* saya. Ini tantangan bagi saya untuk *survive* mengingat saya harus membiayai keluarga saya di Indonesia, sedangkan tunjangan kinerja sebagai pegawai Kementerian Keuangan hanya separuh selama tugas belajar.

Dalam hal proses belajar mengajar, perbedaan yang mencolok adalah jenis penugasan dan peran pengajar. Seluruh penugasan dari pengajar kepada mahasiswa adalah dalam bentuk esai dan/atau presentasi karena tujuan yang ingin dicapai adalah membentuk pola pikir kritis dan responsif terhadap perubahan, serta agar mahasiswa mampu menyampaikan ide-ide perubahannya ke seluruh tipe *audience*. Penugasan-penugasan tersebut melatih saya untuk menulis dengan kerangka konseptual, satu hal yang jarang saya lakukan sebelumnya. Kemudahan yang disediakan universitas untuk mengakses artikel dari jurnal internasional sangat membantu saya dalam menulis. Pengajar berperan aktif menggali potensi mahasiswa dengan pertanyaan-pertanyaan yang tajam. Pengajar juga menjadi tempat bertanya atas segala hal yang belum dipahami oleh mahasiswa.

HASIL TIDAK MENGKHIANATI PROSES

Setelah sembilan bulan menempuh kuliah di Inggris, saya menyelesaikannya dan kembali bertugas di unit kerja saya di Indonesia. Saya juga mendapatkan tugas untuk memotivasi rekan-rekan pegawai untuk melanjutkan pendidikannya setinggi mungkin. Dan, saat ini saya sedang diusulkan untuk mengikuti *assessment* untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Sampai di titik ini, saya menoleh ke belakang, menyadari bahwa saya telah mencapai sesuatu yang puluhan tahun lalu hanya ada di angan-angan. Dengan segala keterbatasan yang saya miliki, cita-cita itu menjadi kenyataan. Teringat oleh saya perkataan seorang teman bahwa kita sering memandang rendah kemampuan diri kita sampai kita berhasil meraih sesuatu; saat itu baru kita sadar bahwa kita mampu. So, keep going and don't underestimate yourself!

So, keep going and don't underestimate yourself!

FOTO:
DOK. PRIBADI

TIPS TAMPIL BERGAYA DAN ELEGAN KE KANTOR

ARTIKEL:
ARIMBI PUTRI
FOTO:
SENO ADI

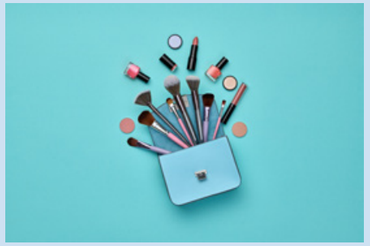
Sebuah pepatah klasik berbahasa Inggris mengatakan, *you are what you wear*. Artinya, pakaian yang kita kenakan mendefinisikan siapa diri kita. Hal itu disebabkan persepsi orang di sekeliling kita pertama kali akan melalui hal terluar yang terlihat terlebih dahulu. Selain itu, pakaian yang kita kenakan juga menentukan kenyamanan, kepercayaan diri, dan psikologis kita dalam beraktivitas, tak terkecuali dalam bekerja. Pakaian yang dikenakan saat bekerja juga bisa memperlihatkan profesionalitas seseorang.

Begitu pentingnya pakaian sebagai salah satu citra diri seseorang, terkadang malah membuat kita bingung mencari pakaian yang sesuai untuk bekerja. Keterbatasan pilihan pakaian yang kita miliki serta keterbatasan waktu terkadang menjadi kendala dalam kita menentukan *outfit* untuk ke kantor.

Tak perlu bingung, Tips n Trik kali ini akan memberikan sedikit ulasan yang mungkin bisa membantu Anda untuk memilih pakaian dalam bekerja sehingga bisa tampil memesona dan percaya diri. Apa saja? Yuk intip!

1. Utamakan kualitas, bukan kuantitas

Tak dipungkiri, harga murah menjadi salah satu pertimbangan kita dalam membeli pakaian, Eits, tapi harus diperhatikan kualitasnya juga ya. Sebab, kualitas yang tinggi bisa menjamin pakaian tersebut nyaman dikenakan dan memiliki bahan yang mumpuni, misalnya menyerap keringat dengan baik, tidak tipis atau terawang, atau tidak mudah sobek. Tak hanya nyaman bagi yang mengenakan, pakaian dengan bahan berkualitas tinggi juga biasanya nyaman bagi yang memandang. Pakaian berkualitas tinggi juga cenderung lebih awet dan tahan lama. Hal ini justru akan lebih menghemat biaya ketimbang Anda membeli pakaian murah namun dengan frekuensi yang sering dan tidak tahan lama.



2. Pilih warna netral, *basic*, dan *simple*

Masih berkaitan dengan poin di atas, warna netral akan membuat kita menghemat *budget* untuk membeli pakaian. Hal tersebut disebabkan warna netral paling mudah dipadupadankan, sehingga meminimalisasi membeli baju baru guna mencari setelan yang sesuai dengan pakaian yang sudah kita punya sebelumnya. Warna netral dan *basic* seperti putih, hitam, coklat, abu, dan warna-warna polos juga membuat kesan sederhana dan elegan. Pakaian bercorak dan berwarna berani tentunya tidak salah, dan mudah ditemukan juga di perusahaan rintisan atau yang berjiwa muda. Akan tetapi warna polos dan *simple* akan memudahkan kita dalam *mix and match* serta mempersingkat waktu dalam berdandan. Yang pasti, desain klasik dengan warna netral akan tetap abadi, dan tak pernah ketinggalan zaman. Dengan begitu, Anda bisa tampil maksimal meski dengan *budget* yang minimalis.

3. Jangan abaikan blazer dan dasi

Untuk perempuan, seorang *fashion stylist* terkenal dari pusat perbelanjaan Texas, *Galleria Dallas* bernama Holly Quartaro memberikan sebuah tips untuk tampil elegan ke kantor. Anda hanya perlu mengenakan beberapa item seperti blus warna krem atau putih yang dipadukan dengan *blazer* hitam, tas tangan, serta sepatu hak yang juga berwarna hitam. Nantinya, keempat *fashion item* tersebut bisa dapat di-*mix and match* dengan berbagai busana lain. Contohnya saja, *cardigan* berwarna *beige*, berbagai *polo shirt* warna pastel, dan masih banyak lagi. Meski sebelumnya disarankan untuk mementingkan motif polos, Anda bisa memilih motif garis untuk kemeja, celana, dan blazer.

Untuk pegawai laki-laki, pemilihan warna dan ukuran dasi juga tak boleh diabaikan. Gunakan dasi panjang *(necktie)* untuk kegiatan formal. Untuk ukuran, pilih dasi dengan *medium size* agar terkesan moderen. Anda tidak disarankan memilih dasi berukuran lebar dan besar, karena ukuran ini lebih cocok digunakan untuk pegawai yang sudah berumur.

Dasi yang berukuran lebih kecil *(slim)* masih cocok digunakan. Dengan catatan, mesti dipadukan dengan kemeja berkerah sedang (tidak terlalu lebar). Terutama jika perut Anda cenderung buncit atau tidak rata, hindari mengenakan dasi dengan model ini. Untuk warna, pilih dasi bermotif polos dengan warna biru dongker, hitam, atau hijau *olive*. Mengingat tak semua laki-laki nyaman dengan warna mencolok, Anda hanya boleh menggunakan warna merah jika merasa cukup nyaman dan percaya diri dengan warna yang memberi kesan agresif dan ambisius tersebut.

4. Kenyamanan adalah segalanya

Tips-tips di atas tak akan ada artinya apabila Anda tidak merasa nyaman menggunakannya. Bagaimana pun juga, kenyamanan adalah poin utama yang harus diperhatikan seseorang ketika berpakaian. “Kenyamanan dalam berpakaian merupakan hal yang sangat penting karena membantu kita lupa sedang memakainya dan lebih fokus terhadap pekerjaan yang ada,” kata Carolyn Mair, seorang psikolog dan pendiri Psychology for Fashion.

Adam Galinsky, Kepala Divisi Manajemen di Columbia Business School mengatakan untuk selalu menggunakan pakaian yang dapat membuat Anda percaya diri dan mencerminkan karakter Anda. Pakaian yang demikian dapat membuat Anda lebih semangat dalam bekerja dan membuang pikiran-pikiran negatif yang tidak perlu. Apabila Anda bekerja di perusahaan media, maka dapat dipastikan gaya berpakaian Anda akan lebih santai dan *stylish* setiap harinya. Tentu berbeda dengan orang yang bekerja di industri perbankan. Oleh karena itu, dari ketiga poin yang telah dipaparkan sebelumnya, semuanya harus disesuaikan dengan poin ini karena berkaitan dengan peraturan dari masing-masing tempat kerja.

Setelah memastikan semua pakaian siap, tiba saatnya Anda mulai berbenah dengan wajah Anda. Untuk laki-laki, mencuci bersih wajah atau mandi dan bersisir rapi sudah cukup untuk berangkat bekerja. Anda bisa menambahkan gel jika diperlukan untuk membuat rambut lebih mudah diatur. Untuk perempuan, berikut adalah tips singkat dari *Style Craze* untuk membuat Anda tampil segar tanpa berlebihan untuk berangkat ke kantor.

1. **Membersihkan wajah adalah keharusan**

   Tentunya sudah menjadi hal yang wajib dan lumrah bagi masyarakat Indonesia untuk mandi sebelum pergi ke kantor. Pastikan bagian wajah juga betul-betul dibersihkan sebelum mengaplikasikan kosmetik. Jika diperlukan, air hangat akan membantu kulit wajah lebih kenyal dan mudah untuk mengaplikasikan kosmetik yang akan Anda kenakan. Setelah itu, pastikan wajah benar-benar kering juga ya agar kosmetik tidak menggumpal di tempat-tempat tertentu.

2. **Tabir surya, pelembab, dan BB krim**

   Meski pekerjaan Anda berada seharian di dalam ruangan, jangan lalai untuk mengaplikasikan tabir surya karena efek buruk sinar matahari tetap bisa masuk melalui celah-celah jendela dan pintu. Sebelum mengaplikasikan tabir surya, ada baiknya juga memakai pelembab untuk menjaga kelembaban kulit Anda. Setelah itu gunakan krim BB untuk meratakan warna kulit dan membuat Anda tampak lebih segar.

3. **Concealer bila perlu**

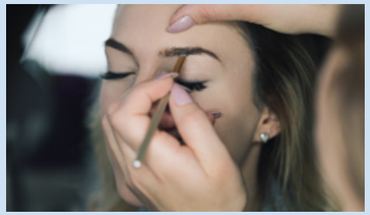
   Apabila dibutuhkan, gunakan concealer untuk menyamarkan jerawat atau bekas noda sebelum mengaplikasikan BB krim. Cara ini cukup ampuh untuk menutupi noda dan membuat warna kulit terlihat rata dan dapat menunjang penampilanmu.

4. **Blush On untuk pipi bersemu**

   Agar wajahmu terlihat lebih cerah dan segar, pulaskan perona pipi pada bagian tulang pipi (bukan pada pipi), dengan warna netral seperti pink, coklat, atau *orange coral* disesuaikan dengan warna kulit. Oleskan tipis dan jangan terlalu tebal agar dandananmu terlihat sederhana dan tidak berlebihan.

5. ***Eyeliner* dan Alis**

   Sempurnakan penampilanmu dengan penggunaan *eyeliner* dan pemulas alis. Apabila tidak terbiasa menggambar alis, Anda cukup merapikannya dengan sisir alis atau gel alis bening. Sebab, menggambar alis yang tidak tepat justru akan memperburuk penampilan Anda.



6. **Lipstik = wajib**

   Ada yang mengatakan bahwa seseorang akan terlihat berdandan hanya dari bagian mata dan bibir. Oleh sebab itu, pemulas bibir menjadi hal wajib. Jika tidak, Anda akan terlihat pucat. Pilih warna lipstik yang mendekati warna bibir (*nude*) untuk kesan sederhana namun tetap *fresh*. Anda bisa menambahkan *lipgloss* jika bibir ingin terlihat lembab, berkilau, dan bervolume.

Nah itu tadi tips-tips agar Anda bisa tampil memesona jika pergi ke kantor. Apapun gaya yang Anda pilih, tetap sesuaikan dengan kepribadian Anda dan tentunya kebijakan di kantor Anda masing-masing ya. Selamat mencoba!

FOTO: SENO ADI

ANDI NUR SYAMSUDIN

DI MANA PERMASALAHAN INTEGRITASNYA?

MATA AIR

Di sebuah perkuliahan, seorang dosen hendak memberikan pelajaran tentang integritas kepada mahasiswanya. Tapi, kali ini dikemas dengan cara yang berbeda. Sang dosen memberikan pengantar sebelum bercerita, "Tolong simak baik-baik kisah ini!"

"Di sebuah kerajaan…" , sang dosen memulai. "… hiduplah seorang raja yang kaya, tetapi tak punya keturunan. Padahal dirinya sudah tua." Sesekali, sang dosen berjalan dari ujung ke ujung kelas.

"Karena itu, dia mencetuskan ide untuk mengumpulkan seluruh pemuda kerajaan, lalu menantang mereka dengan sayembara. Sang raja lantang berbicara, "Duhai para pemuda, aku akan membagikan kepada kalian masing-masing biji. Apabila ada di antara kalian yang berhasil mewujudkan biji tersebut menjadi pohon yang paling baik, yang indah, yang menjulang tinggi dalam waktu 3 bulan, maka aku akan siapkan dia untuk menjadi penggantiku."

Mendengar awal cerita tersebut, para mahasiswa memberikan respon. Ada yang terdiam penasaran, ada yang buka HP googling dan menemukan cerita-cerita yang mirip, ada yang manggut-manggut, ada juga yang manggutnya mendadak pertanda mengantuk.

Sang dosen melanjutkan, "Nah, semua pemuda lantas berusaha menanam biji tersebut dengan tanah terbaik, dengan air terbaik, pupuk terbaik, bahkan doa-doa terbaik. Ssst… ada juga yang mencari dukun terbaik." Tuturnya sembari berkelakar.

"Hingga tiba pada waktu yang telah ditentukan, sang raja pun mempersilakan seluruh pemuda menampilkan hasil menanam bijinya. Ada yang pohonnya cantik warna-warni, ada yang batangnya dibentuk gemulai, ada yang tinggi besar membawa gerobak saking besarnya, namun ada juga yang potnya kosong. Ada yang tahu apa yang akan terjadi setelahnya?"

Awalnya kelas hening seperti biasa. Tak berapa lama, mahasiswa yang sudah *googling* lewat HP-nya lantas angkat tangan, "Itu orang yang potnya kosong kemudian dipilih sang raja buat menjadi pewaris tahta kerajaan pak."

"Yak betul sekali…", tukas sang raja. "Yang tidak ada pohonnya, yang membawa pot kosong saja, kemudian dipilih untuk jadi pemenangnya. Sang raja kemudian memberitahukan bahwa biji-biji tersebut telah direbus terlebih dahulu sehingga mana mungkin bisa tumbuh jadi pohon yang tinggi."

Seisi kelas pun terdiam. Sang dosen memecah keheningan, "Pertanyaannya… Di mana permasalahan integritasnya? Lalu, apa hikmahnya?"

Si mahasiswa yang sedari tadi *googling* dan sudah membaca lengkap cerita inspiratif tersebut lantas percaya diri angkat tangan lagi, "Kita tidak boleh meniru banyak pemuda tadi, yang demi dipilih raja, kemudian menukar biji-biji tadi dengan pohon-pohon yang tinggi dan cantik. Integritas berarti jujur terhadap apa yang ditugaskan dan bagaimana hasil kerjanya. Begitu pak…"

Sang dosen mengernyitkan dahi, bertutur, "Ada aspek integritas yang lebih pokok dan lebih menjadi akar masalah dari itu semua…"

Mahasiswa lain akhirnya ada yang sadar kemudian angkat tangan, "Izin pak. Kisah tersebut cacat dari sisi sang raja. Ia membuat sayembara untuk mencari pohon terbaik, yang tinggi dan cantik. Namun, di akhir ia malah mengatakan pemenangnya adalah pemuda yang tidak ada pohonnya sama sekali. Hal ini diperkuat dengan liciknya sang raja merebus biji sebelum dibagikan. Saya pikir itu permasalahan integritas pada kisah tersebut."

"Betul…", tutur sang dosen. "Itu betul. Jawaban itu menandakan bahwa kelas ini adalah benar kelas S2. Kelas yang butuh analisis dalam pemecahan masalahnya, dengan cerita dikemas lebih inovatif dan kreatif, dengan jawaban yang didapat tak hanya dari *googling* atau *searching*."

Si mahasiswa tadi sumringah. Sang dosen tetap melanjutkan kata-katanya, "Namun, sebetulnya pokok dari pertanyaan saya masih belum terjawab. Di mana permasalahan integritasnya? Apa hikmahnya?"

Para mahasiswa saling tatap, tidak paham apa yang disampaikan sang dosen. Hingga kemudian sang dosen membuka HP dan menemukan sebuah pesan japri ke Whatsapp beliau. Atas pesan tersebut, sang dosen bertanya, "Ada yang bernama Sony di sini?"

Sony pun angkat tangan berkata hadir.

"Ok Sony… Kamu yang paling benar dari tantangan saya hari ini", ungkapan sang dosen itu pun membuat seisi kelas makin bingung.

"Kalian tahu integritas itu apa? Apakah ada yang masih menganggap integritas sebatas jujur lewat kata-kata? Atau benar sesuai aturan tertulis? Atau malah superhero yang membela kebenaran juga disebut berintegritas? Iya itu semua benar, tapi integritas jauh lebih luas dari itu semua."

Para mahasiswa mulai manggut-manggut.

"Tidak berintegritas adalah pemuda-pemuda yang disuruh menghidupkan pohon, tetapi malah mengganti dengan pohon lain yang sudah jadi. Itu benar. Tidak berintegritas adalah sang raja yang minta pohon terbaik, tinggi, dan cantik, tetapi malah memenangkan pot yang tidak ada pohonnya. Hm… saya yakin kalau netizen rusuh ada di posisi para pemuda tadi, sudah terjadi kisruh di kerajaan itu. Terakhir, tidak berintegritas adalah saya… yang hadir di perkuliahan ini pakai sandal jepit, pakai kaos, dan kalian belum juga mengingatkan saya sampai cerita saya selesai. Hingga ada pemuda yang mengingatkan saya lewat pesan japri. Itulah semua perkara integritas yang kita pelajari hari ini. Bahwa permasalahan integritas adalah apabila ada sesuatu yang datang kepada kalian, tapi tak sesuai aturan yang berlaku hingga mengganggu hati nurani kalian sendiri."

"Lalu kenapa Sony tidak menyampaikannya di sini tadi? Kan ia bisa jawab pertanyaan Bapak di sini?" seorang mahasiswa protes dengan perilaku Sony.

Sang dosen pun meminta Sony sendiri yang menjawab pertanyaan tersebut.

"Izin pak. Kalau saya langsung menjawab pertanyaan Bapak, sedangkan saya takut bahwa itu terkesan membuka aib di hadapan teman-teman, saya belum bisa melakukan itu karena tidak sesuai hati nurani saya, sehingga saya cukup sampaikan via japri."

Sang dosen pun manggut-manggut memberikan apresiasi. "Mantap. Satu lagi tentang integritas dari Sony… Ok, saya pikir cukup jelas ya. Semoga kita semua berintegritas dengan jujur pada aturan yang ada, juga jujur pada hati kita", pungkas sang dosen sambil kembali memakai sepatu dan baju hem yang sudah disiapkan.

KESEHATAN

GALUH ARIELIYNA ANGGRAENI S.

MENGENAL KEJADIAN IKUTAN PASCAIMUNISASI (KIPI)

Kejadian Ikutan Pascaimunisasi (KIPI) merupakan semua kejadian medik yang terjadi setelah imunisasi, menjadi perhatian, dan diduga berhubungan dengan imunisasi.

Dinas Kesehatan DKI bersama KOMDA PP KIPI (Komite Daerah Pengkajian dan Penanggulangan Kejadian Ikutan Pascaimunisasi) telah mempersiapkan tim yang akan melakukan monitoring dampak pascavaksinasi di setiap tingkatan administrasi. (Jakarta.co.id, 2021)

CARA MENGATASI KIPI (KEJADIAN IKUTAN PASCA IMUNISASI)

Reaksi yang muncul pasca pemberian vaksin COVID-19 (KIPI), merupakan sesuatu yang wajar, sebagai bentuk respon tubuh terhadap vaksin yang disuntikkan. Berikut adalah gejala dan penanganan bila terjadi **KIPI dengan gejala ringan**:

1. Nyeri bengkak pada lokasi penyutikan: kompres dengan air dingin dan tetap gerakan tangan.
2. Demam: kompres dengan air hangat, banyak minum air putih, istirahat cukup dan minum obat jika perlu.
3. Jika keluhan belum membaik, hubungi kontak petugas yang berada pada kartu vaksin.
4. Rasa lelah, nyeri sendi: dianjurkan untuk beristirahat atau minum obat jika tidak membaik.

KIPI dengan gejala berat:

KIPI jenis ini jarang terjadi, namun perlu diperhatikan apabila penerima vaksin mengalami gejala-gejala tertentu setelah vaksinasi, seperti: Kejang, Trombositopenia (penurunan hebat jumlah trombosit), *Hypotonic hyporesponsive* Episode (kehilangan rasa sensorik akut atau penurunan kesadaran disertai dengan pucat dan kelemahan otot).

Jika terjadi hal-hal yang telah dijelaskan, segera hubungi kontak fasilitas kesehatan tempat mendapatkan vaksin COVID-19. Nomor kontak biasanya tertulis di kartu vaksinasi yang diberikan setelah vaksinasi.

PENYEBAB KIPI

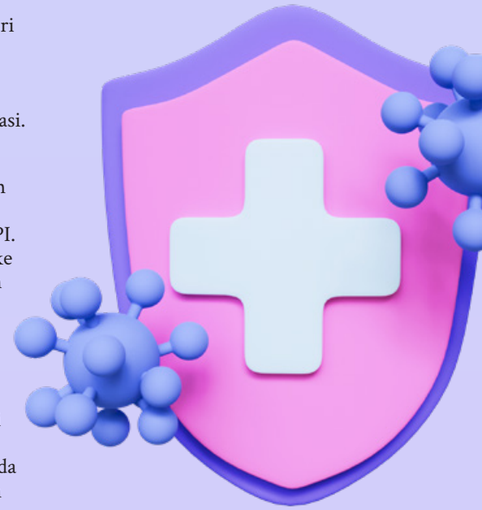
Berikut macam-macam penyebab KIPI yang dibagi menjadi 5 kategori, di antaranya sebagai berikut:

1. Reaksi KIPI terkait komponen vaksin KIPI dalam kategori ini disebabkan oleh satu atau beberapa komponen yang terkandung di dalam vaksin. Komponen-komponen tersebut antara lain antigen, adjuvan, antibiotik, dan bahan pengawet (*stabilizer* dan *preservatives*).
2. Reaksi KIPI Terkait Cacat Mutu Vaksin, Seseorang bisa terkena KIPI akibat adanya cacat mutu produk vaksin yang disuntikkan kepada dirinya. Selain cairan produk vaksin, cacat alat vaksinasi juga bisa menimbulkan KIPI.
3. Reaksi KIPI Akibat Kecemasan Takut Disuntik, KIPI dalam kategori ini terjadi karena kecemasan yang dirasakan saat pasien menerima suntikan vaksin. KIPI juga dapat berlanjut setelah pemberian vaksinasi.
4. Reaksi KIPI Akibat Kesalahan Prosedur, cara pelarutan vaksin dan pemberian vaksin yang salah juga bisa menjadi seseorang terkena KIPI. Misalnya jarum yang dimasukkan ke dalam vial untuk mengambil cairan vaksin tidak steril.
5. Reaksi KIPI Akibat Kejadian Koinsiden, reaksi KIPI kategori ini disebut asosiasi temporal, yaitu dua atau lebih kejadian yang terjadi bersamaan. Contohnya, demam yang sudah terjadi sebelum atau pada saat pemberian imunisasi. Kejadian pertama bisa jadi berhubungan atau tidak berhubungan dengan kejadian berikutnya. (detik.com, 2022).

Untuk penanganan KIPI Kementerian Kesehatan (Kemenkes) resmi menerbitkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 18 Tahun 2021. Di dalam Permenkes yang baru itu, diatur tentang penanganan Kejadian Ikutan Pasca Vaksinasi Covid-19 (KIPI) yang membutuhkan pengobatan dan perawatan di pelayanan kesehatan.

ASPEK PEMBIAYAAN DITANGGUNG OLEH PEMERINTAH

1. Ditanggung melalui mekanisme JKN serta dapat dilakukan diseluruh fasilitas kesehatan.
2. Bagi peserta non aktif JKN dan bukan peserta JKN, didanai bersumber dari APBN.
3. Pelayanan kesehatan yang diberikan setara kelas III program JKN, diatas kelas III atas keinginan sendiri selisih biaya ditanggung yang bersangkutan. (Finaka, andrean dkk, 2021).



PERTUNJUKAN HARI INI DIBUKA DENGAN HEULARAN: ARAK-ARAKAN ANAK LAKI-LAKI YANG BARU SAJA DISUNAT. SANG RAJA SEHARI DINAIKKAN KE ATAS TANDU, DIARAK KELILING PANGGUNG, DIIRINGI SUARA MUSIK ANGKLUNG.

TARI TOPENG. TEH LIA (MC) BILANG TARI INI MEMILIKI TINGKAT KESULITAN YANG TINGGI. MELIHAT GERAKAN PENARINYA, TIM *POINT OF INTEREST* LANGSUNG PERCAYA.

JENI WARDIN

Mengenal Ragam Kesenian di Saung Angklung Udjo

Seorang bapak satu anak asal Sumatera yang sedang berada di kota Bandung mencoba mengenal angklung. Awalnya si bapak berpikir bahwa angklung hanyalah alat musik tradisional masyarakat Sunda yang terbuat dari bambu, dan hanya digunakan untuk mengiringi lagu-lagu. Ternyata, angklung lebih istimewa dari itu.

Dalam legenda Pasundan, angklung pertama kalinya dimainkan untuk menghibur para dewa. Bahkan, Nyai Pohaci Sanghyang Asri atau Dewi Sri yang merupakan dewi kesuburan, merupakan fans garis keras alat musik ini. "Angklung kudengar, kesuburan tanah dan kelimpahan hasil panen kuberikan," ucapnya. *Melak pare* (menanam padi), *ngunjal pare* (mengangkut padi), dan *ngadiuken* (menempatkan ke lumbung) tidak lengkap tanpa kelontang angklung *gubrag* – salah satu jenis angklung tradisional Sunda.

Dalam kesempatan itu, Si Bapak pun baru tahu, banyak skala pada nada angklung. Secara tradisional, angklung mengikuti skala heptatonis (tujuh nada) dan pentatonis (lima nada). Adalah Daeng Soetigna yang merancang angklung agar bisa dimainkan secara orkestra, yang akhirnya mampu membawa permainan angklung ini ke kancah internasional.

FOTO:
JENI WARDIN

Melalui Saung Angklung Udjo, yang terletak di jalan Padasuka nomor 118, si Bapak mengetahui banyak hal tentang angklung. Yang awalnya mengira sekadar pertunjukan musik, ternyata musik angklung bisa dikemas menjadi beragam kesenian yang luar biasa. Ada Heularan (simulasi perayaan sunatan), pagelaran tari topeng, pagelaran Calung yang menampilkan anak-anak kecil bertingkah jahil, dan juga tentu saja pertunjukan angklung itu sendiri yang beraneka ragam.

Rangkaian pertunjukan di bangunan berbentuk amphitheater berkapasitas 1.000 orang ini diawali dengan Heularan, ditandai dengan arak-arakan anak laki-laki yang baru saja disunat. Sang Raja Sehari itu dinaikkan ke atas tandu, diarak keliling panggung, dengan diiringi suara musik angklung Salendro atau Pentatonis. Sejumlah tiga orang anak paling depan menunggangi jaran kepang, diikuti empat remaja membawa umbul-umbul warna-warni yang diikatkan pada sebatang bambu panjang. Di belakangnya lagi, dua remaja mengusung tandu membawa seorang anak yang digambarkan sebagai yang dikhitan. Remaja lainnya membawa payung songsong atau payung agung untuk melindungi Sang Raja Sehari dari terpaan sinar matahari. Dahulu kala, payung songsong juga berfungsi sebagai simbol prestise yang menunjukkan status sosial pemakainya.

Selanjutnya pertunjukan dilanjutkan dengan pagelaran tari topeng. Tiga gadis berbaju merah melenggak-lenggokkan badannya menarikan tarian asal Cirebon tersebut. Tari ini merupakan cuplikan dari pola-pola tarian klasik Topeng Kandaga, yang terdiri dari dua babak, yaitu tanpa topeng dan dengan topeng. Babak pertama yang tanpa topeng berkisah tentang Layang Kumintir, seorang pembawa berita untuk Ratu Kencana Wungu yang tengah menyelidiki Kerajaan Blambangan. Babak kedua memakai topeng berkisah tentang Layang Kumintir yang menyamar menjadi seorang lelaki gagah perkasa melawan Prabu Menakjinga. Seketika itu *master*

PERTUNJUKAN CALUNG: EMPAT ANAK LAKI-LAKI BERMAIN DAN BERSENDA GURAU. MUNGKIN MEREKA MENERTAWAKAN TEMANNYA YANG DISUNATNYA SEKALI, *HEULARAN*-NYA BERKALI-KALI.

ANGKLUNG MASAL NUSANTARA: SETELAH UNJUK KEBOLEHAN MEMAINKAN ANGKLUNG PADA TANGGA NADA TRADISIONAL, DI PROGRAM KEEMPAT PADA PERTUNJUKAN HARI INI, PARA PEMAIN MENAMPILKAN KEMAMPUAN MEREKA MEMAINKAN ANGKLUNG PADA TANGGA NADA DIATONIS. LAGU-LAGU TRADISIONAL MENGALUN MERDU MEMBANGKITKAN SEMANGAT NASIONALISME. ADA TAMPILAN TARIAN TRADISIONAL JUGA.

TIDAK CUKUP MENONTON PERMAINAN ANGKLUNG, PENONTON JUGA DIAJAK MENCOBA SENDIRI BERMAIN ANGKLUNG. *JUJURLY*, TEH LIA PENGAJAR YANG BAIK.

of ceremony (MC) pada kegiatan tersebut mengatakan, tari topeng terbilang sulit. Menari menggelengkan kepala tanpa terlepas topeng yang dikenakannya.

Di pertunjukan selanjutnya, permainan Calung dan alunan rumpun bambu (Arumba) ikut unjuk gigi. Instrumen musik bambu dengan cara dipukul dan bertangga nada diatonis ini menjadi daya tarik tersendiri. Terlebih, saat Trio Angklung menampilkan pertunjukan musik yang memesona. Akulturasi antara budaya pop dengan lagu *Beat It* milik Michael Jackson dimainkan dengan alat musik tradisional dari potongan-potongan bambu. Pada sesi ini dipertunjukkan berbagai macam jenis angklung, seperti angklung mini, angklung Pak Daeng, angklung orkestra, dan angklung Jaipong. Pun dimainkan dengan beragam genre lagu mulai lagu anak, lagu nasional, hingga lagu pop internasional. Di akhir pertunjukan, anak-anak dari Saung Angklung Udjo membagikan angklung kepada para penonton dan dimainkan bersama dengan panduan isyarat tangan.

Angklung tak hanya bernada indah, tapi juga memiliki filosofi yang sangat dalam. Alat musik tradisional ini melambangkan kehidupan manusia yang saling membutuhkan dan tidak dapat berdiri sendiri. Tabung besar dan kecil dari deretan bambu ini menggambarkan perkembangan kehidupan manusia. Tabung bambu kecil menggambarkan bahwa setiap orang memiliki impian dan keinginan untuk menjadi orang besar yang dilambangkan dengan tabung besar.

MENGAKHIRI PERTUNJUKAN, PARA PENONTON DIAJAK MENARI BERSAMA: *WE ALL HAD A GREAT TIME*.

Ketika angklung dimainkan, semua tabung menciptakan harmoni yang menggambarkan keselarasan kehidupan manusia sebagaimana mestinya.

Si Bapak tersenyum gembira. Uang Rp75 ribu nya tak sia-sia. Pertunjukannya luar biasa. Bapak pun baru mengetahui, dulu sebelum pandemi, orang rela mengantre berhari-hari untuk bisa menonton pertunjukan. Pulang pun tak dengan tangan kosong. Saung Angklung Udjo juga menyediakan toko suvenir untuk membeli cinderamata dari sana. Puas dengan alunan musik yang menghibur hati, udara segar Bandung serta pemandangan alam asri dan hijau yang menyejukkan mata, tak rugi rasanya jika Anda menyempatkan mampir ke Saung Angklung Udjo jika berada di Kota Paris van Java.

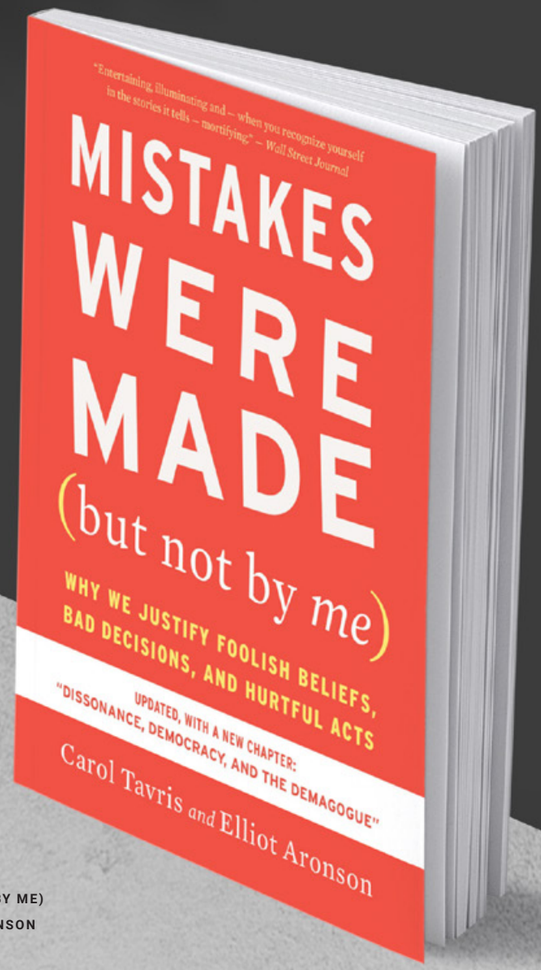
TRIO ANGKLUNG: PROGRAM INI MENJADI BUKTI KOMITMEN PENGGIAT MUSIK ANGKLUNG DI SAUNG ANGKLUNG UDJO DALAM MEMERCAYAKAN PELESTARIAN BUDAYA TRADISIONAL KEPADA GENERASI MUDA. TIGA PEMAIN ANGKLUNG, MEMAINKAN LAGU MODERN.

FOTO:
JENI WARDIN

RESENSI OLEH: RURI ANGGRAENI

RESENSI BUKU: MISTAKES WERE MADE (BUT NOT BY ME)

MEMAHAMI SELF-JUSTIFICATION SEBAGAI STRATEGI UNTUK BELAJAR DARI KESALAHAN



JUDUL: **MISTAKES WERE MADE (BUT NOT BY ME)**
PENULIS: **CAROL TAVRIS DAN ELLIOT ARONSON**
PENERBIT: **HARCOURT**
TAHUN TERBIT: **2007**
TEBAL HALAMAN: **298 HALAMAN**

Orang bijak berkata, "Belajarlah dari kesalahan." Namun, bagaimana caranya kita belajar dari kesalahan jika mengakuinya saja tidak mau? Secara singkat, buku ini menjabarkan alasan mengapa sulit bagi seseorang untuk mengakui kesalahannya sendiri. Buku ini ditulis oleh dua orang psikolog asal Amerika, yaitu Carol Tavris dan Elliot Aronson, yang mendedikasikan hidup mereka untuk mempelajari Psikologi Sosial. Penulis menguraikan beberapa faktor dan menjelaskan secara rinci hal apa saja yang membuat seseorang sering kali melakukan pembenaran terhadap tindakannya sendiri atau *self-justification.* Selain itu, buku ini juga memuat kasus-kasus mengenai kesalahan yang kerap dilakukan oleh profesional dalam berbagai bidang yagn terbagi ke dalam beberapa bab.

Setiap orang memiliki insting dasar untuk selalu melakukan pembenaran terhadap tindakannya sendiri, apalagi jika tindakan tersebut merugikan orang lain. Hal ini lah yang menjadi awal mula mengapa seseorang sulit untuk mengakui kesalahannya. *Self-*justification merupakan tindakan yang manusiawi karena hal ini lah yang membantu kita menjalani hidup dengan tenang. Tanpa *self-justification*, kita tidak akan berhenti menerka-nerka akan adanya penyesalan atas pilihan hidup yang dijalani atau mungkin akan berlarut-larut dalam perasaan malu atas kesalahan kita dalam bertindak atau berucap. Namun, *self-*justification yang dilakukan tanpa pertimbangan terlebih dahulu mampu menumpulkan kemampuan kita untuk menyadari kesalahan yang telah diperbuat. Kita pun tidak lagi dapat melihat masalah dengan jelas karenanya. Lebih parahnya, saat dihadapkan dengan bukti yang berseberangan dengan pendapat atau tindakan kita, otak dapat dengan mudah memelintir penafsiran terhadap bukti tersebut yang membuat kita mempertahankan pendapat atau tindakan tersebut. Jangankan untuk mengubahnya, yang ada semakin gigih pula usaha kita untuk melakukan pembenaran.

Self-justification tidak sama dengan berbohong. Saat berbohong, seseorang mengetahui bahwa yang dia lakukan adalah hal yang salah, sedangkan saat seseorang melakukan pembenaran terhadap tindakannya, dia berusaha meyakinkan diri sendiri bahwa dia telah melakukan hal yang benar. *Self-justification* menekan perasaan bersalah yang timbul akibat dari tindakan buruk yang telah dilakukan sehingga kita tetap dapat mempercayai diri sendiri bahwa kita adalah orang baik.

Selain *self-justification*, memori yang tidak akurat merupakan faktor lain yang membuat seseorang kesulitan untuk mengakui kesalahannya. Perkembangan memori dipengaruhi oleh emosi yang dapat mengaburkan kejadian, bahkan sampai memutarbalikkan fakta di masa lampau. Memori tidak lah berbentuk seperti rekaman yang dapat diputar ulang dan selalu bersifat akurat. Manusia hanya mengingat potongan-potongan kejadian di masa lampau dan berusaha merangkainya menjadi satu. Ini merupakan mekanisme otak agar dapat bekerja dengan efisien.

Memori dapat direkonstruksi. Semakin sering seseorang membayangkan suatu kejadian maka akan semakin yakin pula bahwa hal itu merupakan sesuatu yang nyata.

Penulis pun menyebutkan mengenai adanya bias konfirmasi, yaitu kecenderungan seseorang untuk melihat hal positif di dirinya dan hal negatif di diri orang lain. Ahli saraf berpendapat bahwa bias ini merupakan imbas dari proses penyerapan informasi yang dilakukan oleh otak. Dalam salah satu eksperimennya, Drew Western dan rekan-rekannya menemukan bahwa area otak yang mengatur penalaran berhenti bekerja untuk sementara waktu saat seseorang dihadapkan dengan informasi yang tidak selaras dengan keyakinannya. Lebih jauh lagi, Lee Ross, seorang profesor psikologi di Universitas Stanford, memperkenalkan fenomena yang disebut *naive realism.* Manusia mempersepsikan dirinya sebagai seseorang yang objektif dalam melihat segala hal dan berasumsi bahwa orang lain pun memiliki persepsi yang sama. Ketika orang lain tidak setuju dengan pendapatnya maka ia akan menilai bahwa orang itu tidak dapat berpikir dengan jernih.

Lalu apa yang menyebabkan seseorang melakukan *self-justification*? Leon Festinger mengemukakan teori mengenai disonansi kognitif (*cognitive dissonance*), yaitu perasaan tidak nyaman akibat sikap, pemikiran dan keyakinan yang saling bertentangan. Perasaan tidak nyaman ini dapat terwujud dalam perasaan kecewa hingga kesedihan yang mendalam dan seseorang tidak akan bisa tenang sebelum perasaan tidak nyaman ini berkurang. Salah satu contoh yang disebutkan di buku ini mengenai disonansi kognitif adalah perokok yang meskipun ia menyadari bahwa merokok tidak baik untuk kesehatan, tetapi tetap menghabiskan dua bungkus rokok per hari. Seharusnya ia memutuskan untuk berhenti merokok sehingga perasaan tidak nyaman tersebut hilang. Namun saat percobaan untuk berhenti merokok itu gagal, ia akan berusaha meyakinkan dirinya sendiri bahwa merokok bukan tindakan yang buruk. Risiko yang mungkin dia alami akibat merokok sangat sepadan, lagi pula merokok membantunya menenangkan pikiran dan mencegah kenaikan berat badan.

Selain itu, disonansi kognitif dapat terjadi saat seseorang telah terlanjur melakukan sesuatu dan tidak dapat diulang kembali. Besarnya pengorbanan dan konsekuensi yang harus diterima berbanding lurus dengan besarnya rasa ketidaknyamanan dan kebutuhan untuk menekan perasaan tersebut. Akhirnya seseorang akan menunjukkan dengan berlebihan berbagai efek positif dari tindakan yang mereka ambil, dengan kata lain ia akan melakukan *self-justification.*

Kapan lagi seseorang akan melakukan *self-justification*? Ketika dihadapkan pada dua pilihan atau lebih, seseorang belum bisa menentukan mana pilihan yang benar atau salah dan konsekuensinya pun belum dapat diketahui. Langkah pertama yang diambil dalam sebuah pilihan akan tetap menimbulkan keraguan. Tambah jauh seseorang melangkah, keraguan akan mulai berkurang karena *self-justification* telah bekerja. Komitmen terhadap pilihan yang sudah diambil akan semakin kuat meskipun tidak sesuai dengan tujuan awal.

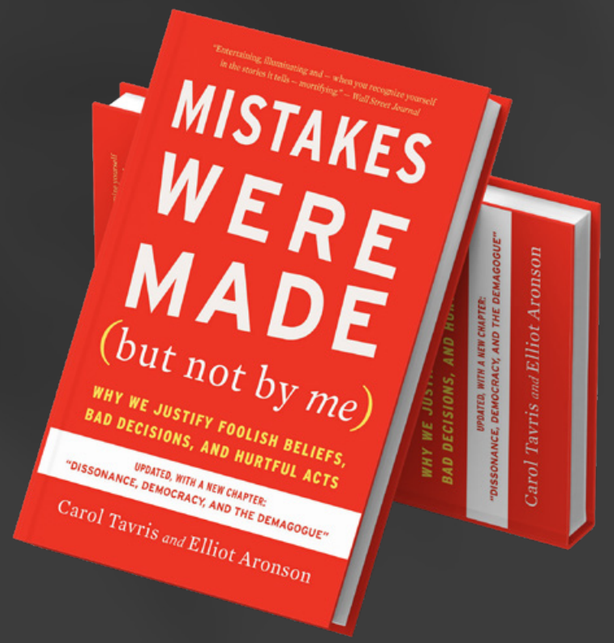
Ditambah lagi, otak manusia dirancang memiliki titik buta, baik secara optik maupun psikologis. Parahnya otak memberikan ilusi seolah-olah kita tidak memiliki titik buta tersebut. Akibat dari adanya titik buta tersebut, seseorang akan dengan tidak sengaja menutup mata sehingga tidak menyadari informasi dan kejadian penting yang dapat membuat mereka mempertanyakan keyakinannya atas tindakan yang telah diambil. Lebih lanjut, Anthony Greenwald menjelaskan bahwa manusia dikontrol oleh sebuah ego totaliter yang dengan sengaja akan menyingkirkan segala bentuk informasi yang tidak ingin didengar dan menulis ulang cerita dengan tujuan membenarkan tindakan seseorang dan membuat seseorang terlihat sebagai pihak yang benar.

Buku ini memberikan satu contoh penting yang berkaitan dengan integritas dalam bekerja. Beberapa profesi seperti hakim, ilmuwan dan dokter bekerja dalam kultur yang menjunjung tinggi sikap independen demi keadilan, perkembangan sains atau kesehatan publik. Orang dengan profesi ini bekerja dengan prinsip akan memberikan perlakuan yang sama kepada siapa pun. Mereka yakin bahwa integritas dan independensi mereka tidak akan luntur hanya dengan uang. Ketika ada pihak yang memberikan hadiah-hadiah kecil dan mereka menerimanya dengan pembenaran bahwa hal itu tidak akan berpengaruh pada mereka, mulai saat itu juga independensi dan integritas mereka dipertanyakan. Sangat jelas sekali, manusia punya tendensi untuk memberikan balasan atas pemberian sekecil apa pun. Berkat titik buta dan *self-justification*, pandangan mereka terhadap integritas mereka tidak akan berubah. Mereka membenarkan perbuatan mereka dengan alasan yang dibuat-buat sehingga perasaan bersalah tidak muncul.

Pada bab-bab selanjutnya, penulis memberikan banyak contoh kekeliruan yang dilakukan oleh profesional dalam berbagai bidang. Dalam bidang kesehatan misalnya saja terapi memulihkan memori yang fenomenal di tahun 1980-an dan 1990-an. Terapi ini masih dipelajari secara ilmiah kebenarannya sampai sekarang. Kasus yang terkenal mengenai penerapan terapi ini adalah Sybil yang bukunya diterbitkan pada tahun 1973. Dalam bidang penegakan hukum, ada kasus pelari Central Park atau lebih dikenal dengan *Central Park Five.*

Manusia mungkin tidak terlalu antusias untuk melakukan perubahan, tapi manusia memiliki kemampuan untuk berubah dan fakta bahwa manusia cenderung untuk melakukan *self-justification* tidak seharusnya menjadi penghalang Anda untuk berubah. Percayalah bahwa Anda akan merasa lega setelah mengakui kesalahan dan bertanggung jawab atas konsekuensinya. Ingatlah untuk memberi diri Anda waktu tambahan sebelum bereaksi terhadap sesuatu, berpikir lah secara cermat. Melakukan kesalahan tidak akan membuat Anda terlihat bodoh. Pikiran seperti ini yang menjadi penghalang bagi Anda untuk belajar dari kesalahan yang Anda buat. Kesalahan adalah bagian dari pembelajaran untuk membantu Anda membuat keputusan yang lebih baik. Berempatilah kepada diri sendiri, terimalah bahwa dalam hidup akan selalu ada kesempatan yang terlewat, kesalahan yang diperbuat, tujuan yang tidak dapat dicapai dan berbagai hal yang tidak dapat Anda antisipasi.

Isi buku ini masih sangat relevan pada saat ini meskipun diterbitkan pertama kali pada tahun 2007. Buku ini pun ditulis dengan rinci dan mudah sekali untuk dicerna karena penulis memberikan banyak contoh kasus dalam setiap penjelasan. Didukung dengan berbagai sumber yang disertakan di bagian akhir buku. Saya sangat merekomendasikan untuk membaca buku ini. Apakah Anda akan menjadi salah satu orang yang menentang isi buku ini? Jika iya, apakah Anda sedang melakukan *self-justification*?



GALERI MALANG

FOTO:
NOVAN HERDIYANTO

Coban Rondo

Pujon Kidul

Kajoetangan

Pujon Kidul

Kajoetangan

Paralayang

KANG EDU

CERITA & ILUSTRASI : BIMO ADI

#belajartanpabatas

TANYA TENTANG BPPK DISINI

Atau bisa juga menghubungi:

Email Hubungi Kami:
bppk.hubungikami@kemenkeu.go.id

Hotline Chat Whatsapp
0811 1400 144

bppk.kemenkeu.go.id

ISSN: 2086-4833