

EDISI 73 / 2022

EDUKASI

K E U A N G A N

KALEIDOSKOP 2022

Kilas Balik Utas Sang Pendidik





DAFTAR ISI

SALAM REDAKSI	3
LINTAS PERISTIWA	4
LIPUTAN UTAMA	6
LIPUTAN KHUSUS	14
PROFIL	18
SERAMBI ILMU	23
KOMUNITAS	34
CERITA ALUMNI	38
KESEHATAN	42
<i>POINT OF INTEREST</i>	44
GALERI	48

Susunan Redaksi

PENANGGUNG JAWAB
Sekretaris BPPK

PEMIMPIN REDAKSI
Iwan Khrisnawan

REDAKTUR
Chobin Martanto
Amir Abdulhaji
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
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>

TRANSFORMASI

Pusdiklat Kepemimpinan dan Manajerial



MULAI TANGGAL 9 SEPTEMBER

2022

DULU DAN SEKARANG

Nama: Pusdiklat PSDM Kemenkeu - Pusdiklat KM Kemenkeu

Instagram : @pusdiklatpsdm - @pusdiklatkm

Youtube: : Pusdiklat PSDM Kemenkeu - Pusdiklat KM Kemenkeu

Email : pusdiklatpsdm@kemenkeu.go.id - pusdiklatkm.sekre@kemenkeu.go.id

Logo :



SALAM REDAKSI

Satu tahun mungkin terasa waktu yang singkat bagi sebagian orang, namun satu tahun juga waktu yang cukup untuk mengukir momentum. Selusin wulan setidaknya tentu ada cerita yang dapat dituliskan setiap bulannya. Dari 12 unit daerah dan 8 unit pusat di Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK), pastilah memiliki kisahnya masing-masing.

Perjalanan BPPK menapaki 2022 hingga naik kelas pada 2023, dapat Anda simak pada Rubrik Liputan Utama. Tentunya tidak semua dapat kami tuliskan di sana, dari Yogyakarta mewakili sebagian kecil perjalanan BPPK untuk mengedukasi para aparat negara.

Pusdiklat Kepemimpinan dan Manajerial yang merupakan transformasi dari Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia, akan berbagi sebagian kisahnya terkait pelatihan kepemimpinan bagi pejabat pimpinan Tinggi Ahli Pratama di lingkungan Kemenkeu, dalam rubrik Liputan Khusus.

Edukasi bisa didapatkan dari segala hal yang kita alami di sekitar kita. Mulai dari hal terkecil hingga hal terbesar. Seperti yang dilakukan Farid Al-Firdaus, pendiri komunitas Votes Indonesia. Simak kiprahnya dalam membangun komunitas yang akhirnya berhasil menggaet anggota dari 15 negara ini dalam rubrik Komunitas.

Kami bagikan seluruh totalitas kami dalam mengedukasi pembaca dalam bentuk tulisan mulai dari santapan ringan hingga santapan utama. Semuanya dapat Anda nikmati pada Majalah Edukasi Keuangan. Edisi kilas balik atau kaleidoskop, sajian penuh untuk penutup tahun Anda, dan pembuka lembaran baru 2023. Selamat menikmati!



BPPK SELENGGARAKAN RAPAT KERJA 2022

BPPK menyelenggarakan Rapat Kerja (raker) untuk membahas capaian kinerja dan rencana strategis BPPK di tahun mendatang. Kegiatan ini berlangsung selama dua hari (Kamis 8/12 - Jumat 9/12) di Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan. Dalam raker tersebut, Kepala BPPK Andin Hadiyanto berharap BPPK mampu naik kelas dua tingkat di tahun depan melalui berbagai program unggulan yang terus diakselerasi.

KEPALA BPPK TURUT MENGAJAR SISWA SMP DALAM KEMENKEU MENGAJAR 7

Kepala BPPK, Andin Hadiyanto kembali berpartisipasi dalam Kemenkeu Mengajar yang telah memasuki periode tahun ketujuh. Bersama dengan lebih dari 5.000 relawan lainnya, Kepala BPPK berkesempatan untuk menjadi relawan pengajar murid-murid SMP Negeri 40 Jakarta. Pada kesempatan ini, Kepala BPPK mengenalkan APBN secara umum sebagai wujud dari pengelolaan dan penganggaran keuangan yang baik.



PERDANA, BPPK SELENGGARAKAN FORUM KOORDINASI PEMBELAJARAN KEUANGAN NEGARA

Dalam rangka menyebarluaskan informasi terkait pengelolaan dan penyelenggaraan pelatihan teknis di bidang keuangan negara, BPPK menyelenggarakan Forum Koordinasi Pembelajaran Keuangan Negara, Kamis (15/12) di Aula Gedung B, Sekretariat BPPK. Forum diskusi perdana tersebut mengundang lembaga penyelenggara pelatihan pemerintah atau badan pengembangan SDM (BPSPDM) dari berbagai daerah di Indonesia. Forum ini diharapkan mampu menjadi jalan pembuka dan penyambung bagi BPPK dan pemerintah daerah untuk mengembangkan kompetensi para pegawai keuangan di seluruh pelosok nusantara.



LINTAS PERISTIWA

NOVEMBER-DESEMBER

TEKS:
LUQMAN HAKIM
FOTO:
DOKUMENTASI BPPK



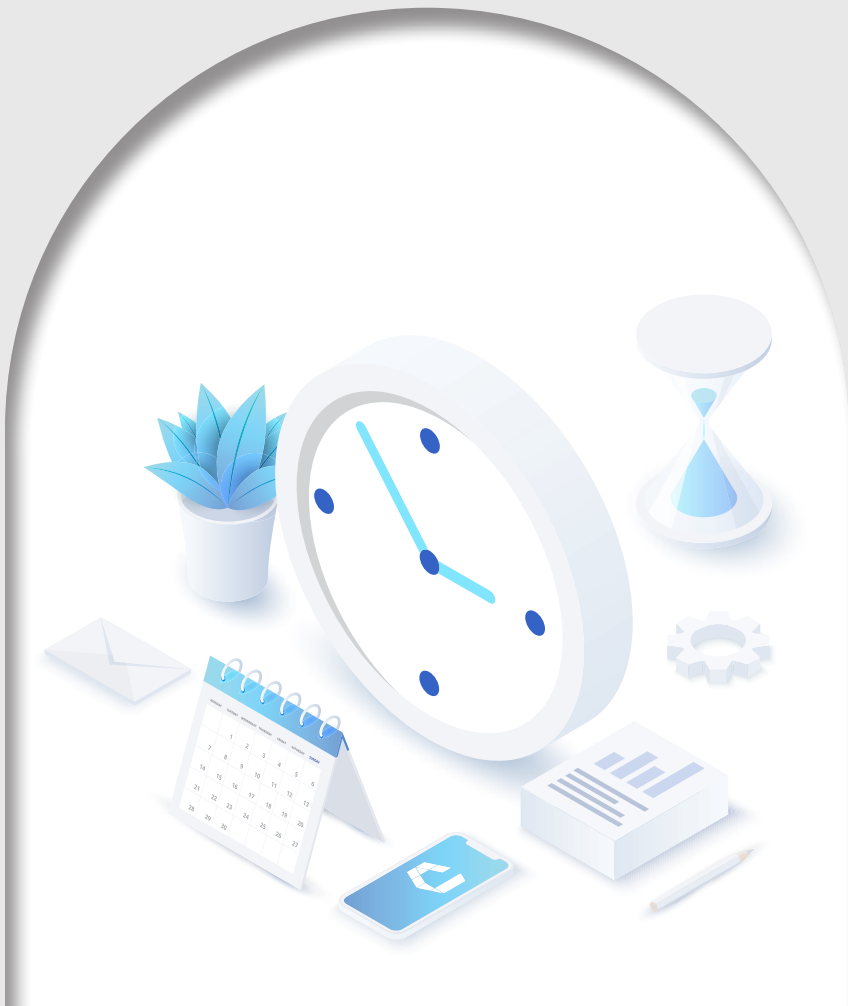
BPPK BOYONG 2 PENGHARGAAN TOP DIGITAL AWARDS 2022

BPPK meraih dua penghargaan sekaligus dalam ajang Top Digital Awards 2022 yang berlangsung di Hotel Raffles Jakarta. Adapun penghargaan tersebut meliputi 'Top Digital Implementation 2022 #Level Stars 5' untuk BPPK dan 'Top Leader on Digital Implementation 2022' untuk Kepala BPPK, Andin Hadiyanto. Sebagai informasi, Top Digital Awards 2022 merupakan ajang penghargaan tahunan terbesar di bidang teknologi informasi, telekomunikasi, dan teknologi digital di Indonesia yang diprakarsai oleh Majalah It Works

SEJUMLAH UNIT DI BPPK SANDANG PREDIKAT WBK-WBBM KEMENKEU 2022

Sejumlah unit satuan kerja di wilayah BPPK berhasil memperoleh predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) pada Acara Puncak Peringatan Hari Antikorupsi Sedunia (Hakordia) Kemenkeu Tahun 2022. Acara ini berlangsung secara hybrid di Aula Mezzanine Kemenkeu dengan dihadiri oleh sejumlah pejabat di lingkungan Kemenkeu beserta para tamu undangan lainnya. Melalui kegiatan ini, diharapkan seluruh pegawai Kemenkeu kembali diingatkan untuk selalu menjalankan tugas dengan penuh integritas.





IVAN RIZKI ARVIANDI

KALEIDOSKOP BPPK 2022

JANUARI 2022

Mengawali tahun angka kembar, Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) menyelenggarakan Town Hall Meeting yang dipimpin langsung oleh Kepala BPPK, Andin Hadiyanto, pada 18 Januari 2022. Town Hall Meeting ini merupakan sarana rutin bagi para pegawai untuk berdialog dua arah dengan jajaran pimpinan BPPK. Pada Town Hall Meeting pertama di tahun 2022, kegiatan diisi dengan BPPK 2021 Rewind, pembacaan *anchor statement* BPPK, *wishlist* pegawai BPPK, BPPK Mendengar, dan Penganugerahan Liga Inovasi 2021.

FEBRUARI 2022

Pada 8-9 Februari 2022, Pusdiklat Bea dan Cukai sebagai *Regional Training Center* Indonesia menyelenggarakan International Conference on Customs and Tax Cooperation. Kegiatan ini menghadirkan pembicara dari perwakilan World Customs Organization (WCO), perwakilan OECD, praktisi dari Direktorat Jenderal Pajak (DJP), dan praktisi dari Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC). Kegiatan ini diikuti oleh 904 peserta pada hari pertama dan 758 orang peserta pada hari kedua yang berasal dari 15 negara di kawasan Asia Pasifik.

MARET 2022

Sebagai unit pengelola pendidikan dan pelatihan di bidang keuangan negara, BPPK menyelenggarakan Learning Engagement Forum atau LEF, yang merupakan media forum komunikasi Pelaksanaan Analisis Kebutuhan Pembelajaran (AKP) Bagian Pengembangan Unit Eselon I dan LNSW dengan Pusdiklat dan Politeknik Keuangan Negara STAN (PKN STAN). Forum ini diselenggarakan pada 23 Maret 2022, yang bertujuan menindaklanjuti dan mempersiapkan pelaksanaan Pra-Learning Council Meeting (Pra-LCM)/ Forum Sekretaris Unit Eselon 1 di

lingkungan Kementerian Keuangan dalam mendukung pelaksanaan LCM.

APRIL 2022

Setelah Learning Engagement Forum terlaksana, selanjutnya BPPK menyelenggarakan Pra-Learning Council Meeting (Pra-LCM) pada 5 April 2022 yang dihadiri oleh Kepala BPPK, Kepala Biro SDM dan para Sekretaris Unit Eselon I dan LNSW untuk mengonfirmasi atas berbagai isu strategis di Unit Eselon I dan LNSW yang perlu mendapatkan dukungan pembelajaran dan manajemen pengetahuan sekaligus mempersiapkan pelaksanaan LCM.

Sepekan setelah Pra-LCM dilaksanakan, LCM dihelat sebagai forum tertinggi pimpinan Kemenkeu yang menentukan arah kebijakan pembelajaran, manajemen pengetahuan, dan pendidikan PKN STAN. LCM memegang peran strategis dalam menentukan arah kebijakan pengembangan SDM Kementerian Keuangan. Pada LCM 2022, Menteri Keuangan menekankan adanya pemetaan pengetahuan serta analisa *gap* antara pengetahuan yang sudah di-*capture* dengan kebutuhan faktual di organisasi. Beliau juga berharap agar DNA para pegawai Kemenkeu terbiasa dengan *knowledge capture* dan *knowledge culture* untuk mewujudkan Kemenkeu sebagai *Learning Organization*.

Kegiatan LCM 2022 kembali menjadi sarana BPPK untuk menyampaikan informasi mengenai pelaksanaan tiga arah kebijakan pembelajaran meliputi *Joint Program*, Pembelajaran Terintegrasi, dan *Levelling* Pembelajaran, serta upaya BPPK dalam mendukung pengembangan kompetensi SDM dalam menjawab tantangan dan isu strategis di level Kementerian Keuangan dan Unit Eselon I.

Pada bulan ini pula, diselenggarakan Town Hall Meeting kedua BPPK pada 27 April 2022 dengan tema “BPPK Terkini” dengan bahasan utama mengenai LCM tersebut.



Kepala BPPK Andin Hadiyanto menerima kunjungan Wakil Menkeu Timor Leste

MEI 2022

Pada pengujung Mei, BPPK menyambut Wakil Menteri Keuangan Republik Demokratik Timor Leste. Pertemuan tersebut menghasilkan beberapa poin penting mengenai dukungan BPPK dalam upaya peningkatan dan pengembangan SDM keuangan pada reformasi keuangan yang tengah dicanangkan oleh Kemenkeu Timor Leste. Kepala BPPK menyatakan kesediaannya untuk memberikan asistensi dalam pembangunan *training center*.

JUNI 2022

Terhitung sejak Juni 2022, Central Transformation Office (CTO) berkolaborasi dengan Pusdiklat Keuangan Umum BPPK menyelenggarakan program Workshop Road to Data Analytics Kementerian Keuangan (Rodaku). *Kick-Off* Rodaku dihadiri oleh Sekretaris Jenderal Heru Pambudi, dan Kepala BPPK Andin Hadiyanto.

Implementasi *Learning Organization* (LO) di lingkungan Kementerian Keuangan yang diinisiasi BPPK mulai digalakkan.



Menkeu Meresmikan SDGs Desa



Untuk menyelaraskan pengukuran tingkat implementasi tersebut, BPPK menyelenggarakan *Entry Meeting Learning Organization* Kementerian Keuangan 2022, pada 9 Juni 2022. Kegiatan ini juga menjadi awal mula perwujudan komitmen dan keseriusan Kemenkeu menjadi sebuah LO.

Pada 13 Juni 2022, Pusdiklat Bea dan Cukai menerima kunjungan dari Atase Bea Cukai New Zealand. Kunjungan ini salah satunya membahas rencana kolaborasi pelatihan di masa mendatang.

Dari PKN STAN, pada 22 Juni 2022 telah diresmikan pendirian Sustainable Delevelopment Goals Desa Center yang dihadiri langsung oleh Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati. Sustainable Development Goals Desa Center merupakan program kerja sama antara PKN STAN dan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Kemendes-PD TT). Selang dua hari, PKN STAN turut serta dalam 2nd Jambore BUM Desa 2022 dengan melakukan *Launching* Pendampingan Politeknik Keuangan Negara STAN terkait program perbantuan tenaga ahli, pelatihan BUM Desa, dan pendampingan pengelolaan keuangan BUM Desa. Acara tersebut diselenggarakan pada Jumat, 24 Juni 2022 di BUM Desa Sukosari Makmur, Trawas, Jawa Timur.

JULI 2022

Kegiatan Executive Training Optimizing Collaborative Leadership menjadi pembuka bulan Juli yang merupakan *executive training* pertama yang diselenggarakan sendiri oleh Pusdiklat Kepemimpinan dan Manajerial. Acara ini diselenggarakan di Yogyakarta, 5-7 Juli 2022 dengan jumlah peserta 35 Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Kementerian Keuangan.

Pada 28 Juli 2022, Kepala BPPK Andin Hadiyanto menghadiri Stakeholders Gathering 2022 sekaligus peresmian gedung asrama Pusdiklat Keuangan Umum. Kegiatan ini dihadiri oleh seluruh *stakeholders* Pusdiklat Keuangan Umum.

Pada 29 Juli 2022, Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati menghadiri Dies Natalis ke-7 PKN STAN. Dalam kesempatan yang sama, Menteri Keuangan sekaligus meresmikan Gedung Nusantara sebagai gedung pendidikan PKN STAN.

AGUSTUS 2022

BPPK menggelar Forum Koordinasi Pembelajaran Keuangan Negara Bidang Anggaran dan Perbendaharaan pada 3 Agustus 2022. Forum tersebut dihadiri oleh 98 peserta dari 27 Kementerian/

Lembaga dan menghasilkan identifikasi kebutuhan pembelajaran keuangan negara yang berasal dari Kementerian/Lembaga, penguatan sinergi dan kolaborasi, serta komitmen Kementerian/Lembaga dalam meningkatkan kompetensi SDM pengelola keuangan negara di lingkungan Kementerian/Lembaga.

Pada bulan kemerdekaan ini, BPPK kembali menggelar Kemenkeu Learning Festival (KLF) tahun 2022 yang mengusung tema “Bersama Menguatkan Kemenkeu sebagai Learning Organization”. Rangkaian acara ini dibuka dengan acara LOKeR Spesial, dilanjutkan dengan Learning Bootcamp, Learning Competition, Kemenkeu Learning Week, Simposium Nasional Keuangan Negara (SNKN), dan puncaknya pada Be A Champion. KLF menghadirkan beragam narasumber mulai dari internal Kemenkeu, praktisi eksternal, hingga internasional.

SEPTEMBER 2022

Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia kini bertransformasi menjadi Pusdiklat Kepemimpinan dan Manajerial (Pusdiklat KM) sesuai dengan amanat PMK Nomor 118 tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan.

Pada bulan ini, BPPK kembali ditetapkan sebagai Lembaga Pengakreditasi Program Pelatihan Teknis Bidang Keuangan Negara selama 5 tahun ke depan terhitung sejak 2022. Melalui mandat ini, BPPK memiliki kewenangan untuk memberikan dan mencabut akreditasi terhadap program pelatihan teknis di Bidang Keuangan Negara yang diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan Pemerintah.

Sebagai bentuk pengelolaan inovasi dan dalam rangka mewujudkan budaya inovasi di lingkungan BPPK, telah dilaksanakan kick off Festival Inovasi BPPK Tahun 2022 oleh Kepala BPPK Andin Hadiyanto. Penyampaian Proposal pada Liga Inovasi BPPK dilaksanakan sejak 26 Oktober-25

November 2022 dan terkumpul sebanyak 34 inovasi unit serta 63 ide inovasi.

Pada bulan ini dilaksanakan Town Hall Meeting ketiga pada 27 September 2022 dengan tema “Ciptakan Inovasi, BPPK Berprestasi”.

OKTOBER 2022

Politeknik Keuangan Negara STAN (PKN STAN) mewisuda 2.397 orang pada 3 Oktober 2022 di kampus PKN STAN. Wisuda akbar ini dihadiri oleh Menteri Keuangan RI, Ketua IKANAS, serta jajaran pimpinan di lingkungan Kementerian Keuangan.

“Di dalam dunia kerja, setiap hari adalah ujian. Setiap hari juga adalah belajar. Siapkan mental kalian untuk menjadi bagian dari para birokrat di Indonesia yang memiliki ciri profesional, kompeten, bersinergi, untuk melayani, dan terus mengejar kesempurnaan,” pesan Menteri Keuangan pada para wisudawan.

NOVEMBER 2022

High Level Meeting (HLM) merupakan pertemuan tahunan antara pimpinan tinggi BPPK dan DJKN dengan JPPH (Malaysia). HLM antara BPPK dan DJKN dengan JPPH Malaysia pada tahun 2022 diselenggarakan oleh JPPH di Kuala Lumpur, Malaysia pada 15-17 November 2022 di Hotel Intercontinental Kuala Lumpur Malaysia. Pertemuan ini dihadiri oleh beberapa perwakilan BPPK di antaranya Kepala BPPK Andin Hadiyanto, Kepala Pusdiklat Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan Heru Wibowo, Direktur PKN STAN Rahmadi Murwanto, dan beberapa pejabat lainnya di lingkungan BPPK.

DESEMBER 2022

Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan bekerja sama dengan Direktorat Sistem Perbendaharaan Direktorat Jenderal Perbendaharaan menyelenggarakan kegiatan Conference on Public Finance



Wisuda PKN STAN 2022

And Treasury 2022 dengan tema: “Digital Transformation: Towards Inclusive Public Financial Management and Public Services”. Kegiatan ini dihadiri Menteri Keuangan, Dirjen Perbendaharaan, Kepala BPPK, Dirjen Aplikasi Informatika Kemenkominfo, Staf Ahli Bidang OBTI, dan Prof Miriam Lips dari Victoria University of Wellington’s School of Government.

Untuk kedua kalinya, BPPK kembali menyelenggarakan Forum Koordinasi Pembelajaran Keuangan Negara bersama BPSDM Provinsi seluruh Indonesia pada 15 Desember 2022.

Pembaruan Sistem Inti Administrasi Perpajakan (PSIAP) merupakan salah satu kegiatan prioritas yang menjadi indikator pada Target Pembangunan dalam RPJMN 2020-2024. Untuk mempersiapkannya, pegawai DJP perlu dibekali dengan pelatihan. Tercatat pada tahun 2022 telah rilis sebanyak 6 program *microlearning digital mindset* dan 12 *e-learning* proses bisnis terkait PSIAP yang digawangi Pusdiklat Pajak melalui Kemenkeu Learning Center (KLC) dan telah diikuti oleh seluruh pegawai Direktorat Jenderal Pajak.



ILVI RAHMI

Lika liku Berbagi Ilmu

Tahun 2022 menjadi tahun kebangkitan setelah mengarungi Pandemi Covid-19 selama hampir dua tahun. Balai Diklat Keuangan (BDK) Yogyakarta terus berbenah dan beradaptasi dalam mendukung isu strategis kemenkeu yang berfokus terhadap pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) pengelola keuangan negara dan memberikan pelayanan terbaik pada stakeholder.

Barat suatu karyawisata, perjalanan mengunjungi suatu objek dan menemukan berbagai hal baru dalam rangka memperluas pengetahuan. Begitu juga dengan perjalanan panjang BDK Yogyakarta tahun 2022 berliku-liku dalam membagikan ilmu dan pengetahuan pada insan pengelola keuangan negara dan masyarakat luas, terus berkomitmen mendukung program pengembangan kompetensi SDM Kemenkeu.

Mengawali tahun baru dengan semangat baru, BDK Yogyakarta menyelenggarakan 46 pelatihan selama tahun 2022. Dua diantaranya merupakan pelatihan *hybrid* dan ditambah lima kegiatan *open class*.

Sebagai acuan dalam penyelenggaraan pelatihan berpedoman pada Peraturan Kepala Badan Pendidikan Pelatihan Keuangan (BPPK) Nomor 6/PP/21 tentang Pedoman Pelatihan Jarak Jauh di Lingkungan Kementerian Keuangan.

JANUARI

BDK Yogyakarta mengawali tahun 2022 dengan menyelenggarakan Kemenkeu Corpu *Open Class* “NGOBRASKEUN” secara daring. Kegiatan pelatihan hanya ada satu PJJ, karena masih penyesuaian awal tahun sehingga belum banyak kegiatan yang dilakukan. Hal yang menarik dibulan ini adalah inovasi

kegiatan “Ngobraskeun” ini merupakan kegiatan yang disusun dan bentuk obrolan asyik dan santai tentang keuangan negara sebagai wadah dalam memberikan pengetahuan keuangan negara khusus bagi pegawai kementerian keuangan dan masyarakat umum.

FEBRUARI

Bulan Februari mulai disibukkan dengan penyelenggaraan pelatihan reguler sesuai kalender, terdapat lima kegiatan pelatihan dan satu Kemenkeu Corpu *Open Class* “NGOBRASKEUN”. Berbagai kegiatan lain mulai bermunculan pada bulan ini, antara lain kegiatan seleksi *Split-Site Master*

Program Australian Awards Indonesia, kegiatan ujian sertifikasi ahli kepabeanan, dan sosialisasi. Selain itu terdapat *moment-moment* haru pada acara pisah sambut pegawai yang dimutasi, setelah mengabdikan bertahun-tahun tiba saatnya untuk mengabdikan di tempat baru dan bertemu orang-orang baru.

Hal menarik lain dibulan ini, BDK Yogyakarta mendapat amanat mendampingi mahasiswa PKL dari PKN STAN selama 5 minggu, di sini para mahasiswa dibimbing oleh widyaiswara mengimplementasikan materi kuliah dan mengadopsinya di tempat kerja.

MARET

Kegiatan reguler pelatihan diselenggarakan seperti biasa terdapat empat pelatihan yang terselenggara, sampai dengan bulan ini kegiatan pelatihan masih dalam bentuk jarak jauh.

Dalam mempererat sinergi internal seluruh komponen, BDK Yogyakarta menyelenggarakan *Capacity Building*

dengan tema “Bangun Sinergi di Era Pandemi, Raih Prestasi Tinggi”. Kegiatan bertujuan untuk meningkatkan sinergi seluruh pegawai dan elemen sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja seluruh lapisan dengan menghadirkan narasumber Dosen dari Universitas Gadjah Mada.

APRIL

Memasuki triwulan II tahun 2022, Bulan April bertepatan dengan bulan suci Ramadhan 1443 H tidak ada penyelenggaraan pelatihan reguler. Dibulan ini BDK menunjukkan komitmen dan dukungan terhadap program antikorupsi. Program ini dilaksanakan dalam bentuk kegiatan sosialisasi melalui media daring/*luring/hybrid* setiap bulan dan sosialisasi melalui postingan video di akun media sosial.

Bulan April menjadi spesial dengan menyambut kehadiran Sekretaris BPPK Iqbal Islami dan Kepala Pusdiklat Pengembangan SDM Wahyu Kusuma Romadhoni dalam rangka kunjungan kerja ke Balai Diklat Kepemimpinan

Magelang pada 19 April 2022, dalam kesempatan ini Sekretaris BPPK berkesempatan menyapa pegawai dan melakukan penanaman pohon di lingkungan BDK.

MEI

Bulan Mei 2022, setelah libur Idul Fitri 1443 H kegiatan pelatihan mulai berjalan normal terdapat satu pelatihan jarak jauh dan terdapat dua pelatihan dasar CPNS yang memasuki tahapan *distance learning*. Sejalan dengan komitmen awal kegiatan sosialisasi antikorupsi konsisten dilaksanakan. Bulan ini tema sosialisasi adalah “Pengendalian Gratifikasi”.

JUNI

Akhir Triwulan II pelatihan reguler kembali memasuki masa *peak season* dengan menyelenggarakan lima pelatihan jarak jauh dan satu Kemenkeu Corpu *Open Class* dengan tema Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Kegiatan *open class* ini sebagai usaha pendukung



Penanaman pohon di lingkungan BDK Yogyakarta oleh Sekretaris BPPK Bapak Iqbal Islami

program pemerintah dalam menggerakkan perekonomian melalui UMKM. Selain itu terdapat dua kegiatan yang dilaksanakan secara *offline* yaitu kegiatan seleksi beasiswa kementerian keuangan dan kegiatan ujian sertifikasi ahli kepabeanan.

Event besar yang dilaksanakan bulan juni adalah Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru (SPMB) Politeknis Keuangan Negara STAN penerimaan reguler dan alih program. Rangkaian seleksi penerimaan mahasiswa baru ini berlangsung dari bulan juni sampai dengan agustus.

JULI

Memasuki Triwulan III BDK menyelenggarakan tujuh pelatihan reguler. Keramaian utama bulan ini adalah penyelenggaraan seleksi penerimaan mahasiswa baru PKN STAN. Penerimaan mahasiswa reguler proses seleksi terdiri dari tahapan Seleksi Kompetensi Dasar (SKD), tes kesehatan dan kebugaran, dan psikotest. Untuk penerimaan mahasiswa alih program proses seleksi terdiri dari tes potensi akademik dan psikotest.

Rangkaian seleksi ini dilaksanakan secara *offline*, untuk meminimalkan risiko penyebaran pandemi covid-19 aturan pelaksanaan kegiatan masih menerapkan protokol kesehatan sesuai himbauan pemerintah.

AGUSTUS

Bulan Agustus menjadi pengalaman pertama BDK melaksanakan pelatihan secara klasikal berasrama. Jumlah pelatihan reguler untuk bulan ini sebanyak delapan pelatihan, satu diantaranya adalah Pelatihan Dasar CPNS Angkatan I yang memasuki tahapan pembelajaran klasikal *on campus*, sejumlah 40 peserta mengikuti pelatihan klasikal.

BDK Yogyakarta fokus menyelenggarakan pelatihan klasikal, mobilisasi peserta yang berasal dari berbagai daerah di indonesia memiliki risiko yang besar penyebaran virus covid-19. Sehingga BDK berkomitmen dalam menerapkan protokol kesehatan, dengan berpedoman pada Surat Edaran Kepala BPPK Nomor SE-2/PP/2022 tentang

Pedoman Pembelajaran Klasikal Selama Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, sehingga sukses menyelenggarakan pelatihan klasikal berasrama pada masa pandemi.

SEPTEMBER

Bulan September diawali dengan pelaksanaan *Workshop Host* Pembelajaran sebagai bagian dari *piloting* pembelajaran terintegrasi BDK Yogyakarta. Pembelajaran terintegrasi sebagai arah kebijakan dalam mendukung pencapaian visi dan misi serta pengembangan SDM Kemenkeu sebagaimana tertuang dalam Ketentuan Menteri Keuangan Nomor-350/KMK.011/2022 tentang Implementasi Pembelajaran terintegrasi di Lingkungan Kementerian Keuangan. Dalam kegiatan ini setiap peserta wajib mengimplementasikan materi dalam bentuk kegiatan *action learning*. Kegiatan ini diikuti oleh pegawai dan PPNPN yang potensial menjadi bagian *host* pembelajaran.

Untuk pelatihan reguler terdapat delapan kegiatan salah satunya Pelatihan Dasar CPNS Angkatan II memasuki tahap klasikal berasrama.

Selain itu, terdapat kegiatan pelepasan pegawai dua orang fungsional widyaiswara mengalami mutasi ke Pusdiklat Pajak dan Pusdiklat Keuangan Umum. Suasana haru meliputi acara pelepasan yang dihadiri Kepala BDK Yogyakarta.

Semangat G20 turut tumbuh di BDK Yogyakarta, UMKM Binaan Kemenkeu satu Wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (Balai Diklat Keuangan Yogyakarta) berpartisipasi dalam kegiatan G20 4th *Infrastructure Working Group* (IWP) pada tanggal 14 sampai dengan 16 September 2022 di Hotel Tentrem Yogyakarta.

OKTOBER

Memasuki Triwulan IV tahun 2022, penyelenggaraan pelatihn semakin berkurang ada empat pelatihan reguler

dan kegiatan lain sesuai tusi BDK, antara lain pelaksanaan kegiatan Ujian Dinas (UD) Tingkat I dan ujian sertifikasi ahli kepabeanan. Selain itu juga ada kegiatan diskusi dengan perwakilan pemerintah daerah kabupaten Kulon Progo mengenai Pengelolaan Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan (PBB-P2) menghadirkan narasumber Djoko Juwono sebagai bentuk sinergi pengelola keuangan negara.

Bulan Oktober menjadi semarak dengan peringatan Hari Oeang Republik Indonesia Ke-76 berbagai kegiatan diselenggarakan untuk memeriahkan perayaan. Rangkaian kegiatan dimulai dari *kick off* Peringatan Hari Oeang, penyelenggaraan lomba-lomba, dan ditutup dengan upacara peringatan detik-detik beredarnya Oeang Republik Indonesia pada 31 Oktober 2022 di halaman Gedung Keuangan Negara Yogyakarta.

NOVEMBER

November menjadi akhir penyelenggaraan pelatihan tahun 2022, terdapat tiga pelatihan yang diselenggarakan bulan ini. Selain pelatihan reguler terdapat kegiatan Kemenkeu Corpu *Open Class* bertema UMKM serta penyelenggaraan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat (UPKP) IV, V dan VI yang diselenggarakan secara *offline*.

Tahun 2022 BDK Yogyakarta berkomitmen berkontribusi dalam setiap kegiatan BPPK dan Kemenkeu dengan semangat Kemenkeu *One*. Sinergi dan kolaborasi kemenkeu di daerah terus mendukung program pemerintah.

2023

Tahun 2023 sudah didepan mata, seiringan dengan pandemi covid yang semakin melandai kita kembali dihadapkan untuk bersiap menghadapi tantangan baru, dalam hal ini terkait pengembangan SDM kita bersiap untuk mengimplementasi pembelajaran terintegrasi untuk mewujudkan kemenkeu sebagai organisasi pemelajar (*Learning Organization*).



gol.kpk.go.id

Laporan gratifikasi yang disampaikan melalui aplikasi Gratifikasi Online (GOL) akan diproses oleh KPK dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak laporan dinyatakan lengkap dan diterima oleh KPK.



ANDITA TRIAS NUR AZIZAH

Executive Training Optimizing Collaborative Leadership

“Ing Ngarso Sung Tulodho, Ing Madya Mbangun Karso, Tut Wuri Handayani” sebuah quotes dari Ki Hajar Dewantara yang berarti bahwa menjadi seorang pemimpin harus mampu memberikan suri tauladan, membangkitkan semangat dan memberikan motivasi serta semangat kerja untuk anggotanya. Belajar dari quotes tersebut, sebagai sorang pemimpin tentunya membutuhkan *refreshment/enrichment* untuk menunjang kompetensi yang dibutuhkan sebagai seorang pemimpin yang inspiratif, inovatif dan memiliki kompetensi *leadership* yang mumpuni. Untuk mewujudkan seorang pemimpin dengan kriteria di atas, Pusdiklat KM menyelenggarakan kegiatan *Executive Training* bagi para Pejabat PimpjnanTinggi Ahli Pratama di Lingkungan Kementerian Keuangan.

Kegiatan *Executive Training* ini secara rutin dilaksanakan dengan skema pengiriman pejabat tinggi Kementerian Keuangan ke lembaga pendidikan/pelatihan terkemuka di luar negeri, akan tetapi pada tahun ini kegiatan ini dilaksanakan dalam bentuk *In House Training* di dalam negeri. Hal ini bertujuan untuk memberikan penyegaran dan penguatan kompetensi *leadership* dan manajerial para Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama (JPTP) sekaligus media untuk *sharing session* diantara para peserta dengan para narasumber yang telah diundang.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan nomor 216/PMK.01/2018 tentang Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lingkungan Kementerian Keuangan, salah satu infrastruktur pengembangan kompetensi

adalah arsitektur kepemimpinan (*leadership framework*). Dalam memperkaya kompetensi para JPTP terkait dengan *leadership capabilities* dan *leadership work value*, Pusdiklat KM mengambil tema *Optimizing Collaborative Leadership* sebagai bahasan utama dalam kegiatan *Executive Training* ini. Selain itu, hal ini juga sejalan dengan kegiatan peningkatan kompetensi *leadership* yang dilakukan melalui implementasi *Executive Presence* dan pembangunan budaya *Coaching, Mentoring dan Counseling* bagi JPTP atau setingkat agar memiliki kredibilitas dalam membangun *gravitas, leadership culture*, komunikasi dan kepercayaan dalam mengelola dan memberdayakan Sumber Daya Manusia (SDM) agar *agile* dan *proaktif* di tengah kondisi organisasi yang sangat dinamis dan semakin menantang

Executive Training ini dilaksanakan di Daerah Istimewa Yogyakarta pada tanggal 5 – 7 Juli 2022 dan diikuti oleh 35 (tiga puluh lima) JPTP dari seluruh Unit Eselon II di lingkungan Kementerian Keuangan. Para peserta merupakan Kepala Kantor Wilayah dan Sekretaris/ Direktur dari Kantor Pusat. 19 (enam belas) peserta berasal dari Kantor Wilayah di daerah dan 16 (enam belas) peserta berasal dari Kantor Wilayah/ Direktorat/ Sekretariat di Pusat, setidaknya terdapat 10 Unit Eselon I yang mengirimkan perwakilannya dalam kegiatan ini. Detil peserta untuk kegiatan ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

No	Unit UE I	Jumlah Peserta	Detil Jml Pst	Lokasi
1	Sekretariat Jenderal	1	1	Pusat
2	Direktorat Jenderal Anggaran	1	1	Pusat
3	Direktorat Jenderal Pajak	5	5	Daerah
4	Direktorat Jenderal Bea dan Cukai	6	3	Daerah
			3	Pusat
5	Direktorat Jenderal Perbendaharaan	7	7	Daerah
6	Direktorat Jenderal Kekayaan Negara	7	4	Daerah
			3	Pusat
7	Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan	1	1	Pusat
8	Inspektorat Jenderal	2	2	Pusat
9	Badan Kebijakan Fiskal	1	1	Pusat
10	Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan	4	4	Pusat

Penyelenggaraan kegiatan ini tidak lepas dari semangat Kemenkeu Satu Kewilayahan yang saat ini sedang kita gelorakan bersama. Para pejabat tinggi pratama berasal dari berbagai lintas daerah yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia merupakan representasi Kemenkeu Satu tanpa sekat-sekat antar unit dan selalu bersinergi membangun negeri serta menjaga nasionalisme. Sinergi antar pimpinan yang kita bangun ini diharapkan dapat turut serta dalam membangun dan memastikan hubungan kerjasama internal yang produktif serta kemitraan yang harmonis dengan

para pemangku kepentingan, untuk menghasilkan karya yang bermanfaat dan berkualitas.

Dalam kegiatan *executive training*, para peserta tidak hanya mendapatkan pemahaman terkait tiga dimensi universal dalam *Executive Presence* yaitu *Gravitas-Communication-Appearace* dari narasumber utama kegiatan ini, Bp. Wiweko Adi Nugroho (*president director Lead and Beyond*) dan Ibu Herru Widiatmanti (WI Ahli Madya Pusdiklat KM) tetapi juga mendapatkan kesempatan dan pengalaman untuk dapat berdiskusi langsung dengan tokoh pemimpin yang inspiratif seperti Sri Sultan Hamengku Buwono X (Gubernur DI Yogyakarta), dan Bp. Agus Martowardojo (Komisaris Utama Bank Negara Indonesia). Audiensi langsung dengan Bp. Widada (Kepala Desa Nglanggeran) dan Tim Pokdarwis terkait bagaimana mereka membangun *presence* nya melalui *Leadership style* yang *Authentic* dan Efektif.

Selaras dengan penerapan Pengarusutamaan Gender (PUG) di lingkungan Kemenkeu, dihadirkan pula para *Women Leaders* untuk berdiskusi dan berdialog langsung secara hybrid dengan para peserta. Narasumber untuk women leadership ini adalah Ibu Ay Tjhing Phan (*Market Leader and Tax Partner* di PwC Indonesia) dan Ibu Shinta Ramdhani (CEO dari Sintesa Group dan B20 *Chair Woman*). Kegiatan ini dibuka oleh Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Bp. Andin Hadiyanto dan



ditutup dengan audiensi/ ramahtamah bersama Wakil Menteri Keuangan RI.

Pada masa sekarang ini, para pemimpin dihadapkan pada transformasi generasi yang mau tidak mau menciptakan tantangan tersendiri dalam pengelolaan SDM. Para pemimpin hendaknya menyadari pentingnya membangun budaya *coaching*, *mentoring* maupun konseling (CMC) sebagai strategi pengembangan SDM yang berkesinambungan. Kehadiran pemimpin dalam pengembangan budaya CMC ini akan mengirimkan pesan kepada seluruh elemen organisasi bahwa *coaching* bukanlah soal perbaikan masalah semata-mata namun sarana pemberdayaan seseorang yang ingin maju di era perubahan yang sangat cepat dewasa ini.

Program *coaching* dirancang untuk memfasilitasi pengembangan *leadership* dan transformasi diri seorang yang diselaraskan dengan tujuan profesionalnya di organisasi. Untuk mendukung kompetensi yang dimiliki para pimpinan, para peserta mendapatkan materi terkait *leading change*, *coaching* dan *mentoring*, *cross cultural etiquette as a host and guest* dan *setting dinner* dan *decoding the table manner* diberikan di hari pertama.

Di hari kedua, para peserta mendapatkan *insight* dan kesempatan berdiskusi dengan para leaders yang inspiratif yaitu Gubernur DI Yogyakarta dan Komisaris Utama Bank Negara Indonesia. Dalam kegiatan *sharing session* yang pertama dengan Gubernur DIY, beliau memberikan masukan dan *insight* terkait karakter pemimpin terbaik. Dalam paparannya. Sri Sultan menjelaskan bahwa perubahan mutlak terjadi, termasuk pada dunia pemerintahan dan politik. Oleh karena itu, dalam manajemen pemerintahan, para pemimpin harus memiliki kompetensi tidak hanya intelektual, tetapi dia juga harus mampu menumbuhkan kreatifitas, prakarsa dan swadaya dari masyarakat.

Selain itu, peserta juga mendapatkan insight terkait *inspiring leaders* dari Komisaris utama Bank Negara Indonesia,



FOTO:
DOK. PUSDIKLAT KM



Bp. Agus Marto W. Dalam kegiatan audiensi yang dilakukan, Bp. Agus Marto menyampaikan bahwa terdapat beberapa karakteristik yang harus dimiliki oleh pemimpin agar bisa menjadi inspiratif. Beberapa karakteristik yang dimaksud adalah *commitment to values, invested in personal development, radiates authenticity, skillful communication, encourage unity, approachable and inclusive* serta *embrace vulnerability and risk*.

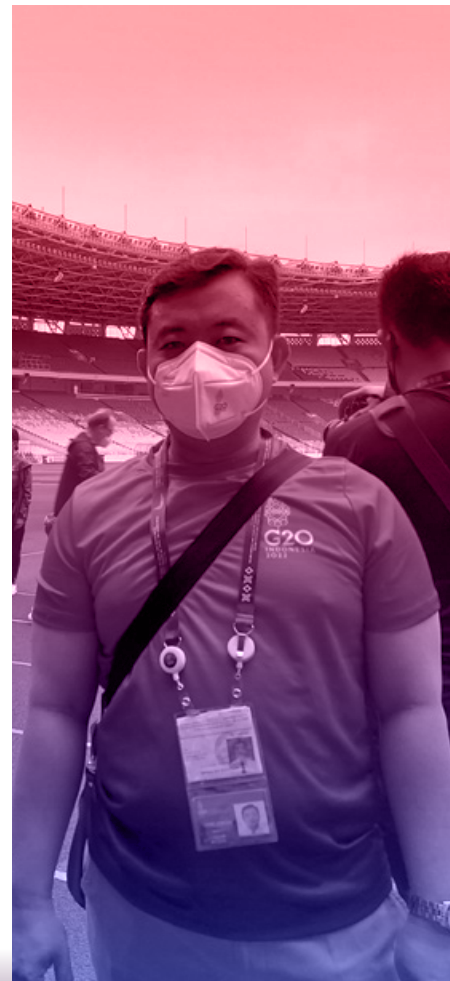
Tidak hanya sebatas itu saja, di hari ketiga pelatihan, para peserta juga diajak untuk melihat secara nyata hasil karya dari Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) di Desa Nglenggeran yang berhasil membuat desanya mendapatkan berbagai macam penghargaan di bidang pariwisata. Pokdarwis bekerjasama untuk mengubah mindset dan stigma dan meyakinkan masyarakat bahwa desa Ngalnggeran ini indah dan memiliki potensi wisata yang besar. Dari hasil kerjasama pokdarwis dan masyarakat, akhirnya Desa Nglenggeran ini bisa menjadi desa wisata yang apik dan dapat memberdayakan hasil bumi berupa coklat untuk diolah menjadi makanan khas dan oleh-oleh khas mereka. Dari kegiatan visitasi ini, peserta mendapatkan insight yang luar biasa terkait perubahan mindset, pengolahan potensi, mgnhadapi perubahan serta sinergi antar masyarakat dalam mendukung pencapaian visi dan misi.

Di sesi kedua setelah kegiatan visitasi, para peserta berkesempatan untuk beraudiensi dengan para *women leaders* terkait Pengarusutamaan Gender, *current issue* terkait *women leaders*, pemberdayaan perempuan dan *women leadership* dalam *private sector*. Dalam *sharing session* sesi pertama, Ibu Shinta Kamdhani memberikan *sharing* terkait kesetaraan gender yang ada sekarang ini dan cara untuk bisa mengoptimalkan pemberdayaan perempuan dalam segala lini. Di sesi kedua, Pusdiklat KM mengundang Ibu Ay Thjing Pang (*Market Leader and Tax Partner* di PwC Indonesia) untuk memberikan *sharing* terkait *women leadership* dan terkait *benchmarking leadirship in private sector*.

Selain itu, salah satu perwujudan Kemenkeu Satu adalah adanya Koordinasi *Aset Liabilites*

Committee (ALCo) dalam rangka meningkatkan sinergi pertukaran data dan informasi antar unit eselon I Kementerian Keuangan dan penyajian data yang akurat terkait pelaksanaan APBN baik dari sisi penerimaan pajak, bea dan cukai, data PNBP pengelolaan aset maupun dari sisi belanja dan pengeluaran. Untuk menambah kompetensi dan pengetahuan para peserta terkait ALCo, Pusdiklat KM mengundang Direktur Jenderal Pengelolaan Pembiayaan dan Risiko, Bapak Luky Alfirman untuk menjadi salah satu narasumber dalam kegiatan ini. Kegiatan executive training ini ditutup dengan acara sarasehan/ ramah tamah yang dihadiri oleh Bp. Suahasil Nazara (Wakil Menteri Keuangan RI). Dalam acara sarasehan ini para peserta mendapatkan kesempatan untuk memberikan masukan/ pendapat serta bertukar pikiran terkait *current issue* yang sedang terjadi di Kemenkeu sekarang ini. Sebagai penutup, Bp. Suahasil berpesan bahwa pemimpin antar wilayah harus lebih mempererat sinergi, memperkuat kepekaan terhadap dinamika perubahan sosial masyarakat dan menanamkan etika, budaya positif dan *executive presence* dalam berperan sebagai Kemenkeu di Daerah.

YUDHANI PRAWIJAYA, SANG LO G20 BERBAHASA ARAB



"Bro mundur 15 menit boleh ya, acaranya molor nih" balas Yudha melalui pesan singkat WhatsApp ketika kami mengkonfirmasi jadwal wawancara dengannya. Yudha kala itu sedang mengikuti acara Simposium Regional Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran (JF PTP) Tahun 2022, kami membuat janji wawancara secara daring di sela-sela istirahat siang. Lima belas menit berlalu, wajah Yudha pun muncul dilayar kami, senyum dan sapaan ramahnya mengawali pertemuan kami.

Yudha memang dikenal sebagai seorang yang supel dan mudah bergaul, dia seperti ini bukan hanya karena ia seorang yang ekstrovert tetapi juga karena ia suka untuk mempelajari budaya dan bahasa. Kegemarannya itulah yang membuatnya mudah bergaul, berbaur dan berkomunikasi dengan orang lain. Bahkan mengantarkannya menjadi seorang *liaison officer* (LO) pada acara sekelas G20.

Lahir di Prabumulih, sebuah kota kecil di Sumatera Selatan, Yudha menempuh SD dan SMP di kota kelahirannya itu, sedangkan SMA dan Perguruan Tinggi ia tempuh di Kota Yogyakarta. Di kota pendidikan inilah ia belajar beradaptasi dengan budaya baru, dari budaya Sumatera yang tegas dan agak keras, ia harus beradaptasi dengan budaya Jawa yang lemah lembut. Pengalaman merantau di Yogyakarta berkontribusi dalam membentuk Yudha menjadi orang yang supel dan mudah beradaptasi terhadap orang dan budaya lain. Sikap tersebut merupakan modal penting dalam menjalankan tugas sebagai LO di *event international* seperti G20.

Sewaktu kuliah, Yudha mengambil dua jurusan berbeda di Universitas

yang berbeda. Pertama ia mengambil jurusan Manajemen di Universitas Islam Indonesia (UII) dan kedua ia mengambil jurusan Sastra Arab di Universitas Gadjah Mada (UGM). Berkuliah di dua tempat tersebut juga turut membentuk karakter seorang Yudha, di UII ia menjadi seorang aktivis mahasiswa yang aktif sampai menyandang jabatan Ketua Umum Lembaga Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi UII, sehingga tak heran jika Yudha sekarang adalah orang yang berani berbicara dan berpendapat. UGM membentuk Yudha sebagai orang yang mencintai bahasa, disini ia banyak mendalami kuliah tentang bahasa dan budaya.

Dasar-dasar ilmu bahasa yang didapatkan selama berkuliah di UGM, menjadi modal Yudha untuk mempelajari bahasa lainnya. Pada saat berkuliah di kampus biru tersebut, Yudha juga mempelajari bahasa Korea, Turki, dan Ibrani. Selepas lulus kuliah S1, ia mendapatkan tawaran untuk ikut program S2 Kajian Timur Tengah di UGM yang baru dibuka dengan metode *linkage* dengan Canal Suez University di Kota Isma'iliyah, Mesir. Ia pun mengikuti perkuliahan selama 6 bulan di Mesir. Selama di Mesir inilah ia mempertajam kemampuan bahasa dan budaya Arab. Hal inilah yang nantinya menjadi bekal ketika ia menjadi LO di G20.

Karena suatu hal, selepas menempuh 6 bulan perkuliahan di Mesir, Yudha harus kembali ke Yogya untuk kembali melanjutkan kuliah di Indonesia. Hal ini sempat membuat kecewa karena perkuliahan di Mesir direncanakan selama 12 bulan dan ia terlanjur suka dengan suasana kuliah disana. Ternyata peristiwa ini ada hikmah dibalikinya. Tepat saat ia kembali ke Yogya, Kementerian Keuangan sedang membuka rekrutmen pegawai besar-besaran, ia pun memberanikan diri untuk mendaftarkan diri.

Yudha berhasil lolos menjadi pegawai Kemenkeu, walaupun tidak ditempatkan pada unit pilihannya. Selama bekerja di Kemenkeu, Yudha terus mengasah minat dan *passion*-nya pada bahasa walaupun bidang pekerjaan tidak sejalan dengan

passion-nya tersebut. Ketika ditugaskan di Balai Diklat Keuangan Pontianak, ia mempelajari bahasa Mandarin selama satu tahun, bahkan sampai mendapatkan beasiswa dari Pemerintah Republik Rakyat Tiongkok untuk kuliah S2 Finance Management di Guangzhou, Tiongkok. Akan tetapi, walau LOA telah terbit Yudha tidak dapat berangkat ke Tiongkok karena terbentuk persyaratan administrasi. Yudha pun harus merelakan kesempatan tersebut.

Tak berselang lama setelah ia pindah penempatan ke Jakarta, kekecewaan itu terbayarkan karena ia bisa bergabung dengan tim *Liaison Officer* Kemenkeu pada acara-acara internasional bergengsi yang diselenggarakan di Indonesia.

BAGAIMANA AWALNYA YUDHA BISA TERLIBAT SEBAGAI LIAISON OFFICER (LO) DALAM ACARA G20?

Yudha menceritakan pertama kali dirinya menjadi LO, yaitu pada saat Indonesia menjadi tuan rumah Islamic Development Bank (IsDB) Group 41st Annual Meeting Tahun 2016 di Jakarta. Pada saat itu ia ditunjuk menjadi LO Menteri Keuangan Bahrain, Sheikh Ahmed bin Mohamed Al Khalifa. Untuk menjadi LO pada acara tersebut, seseorang harus mengikuti seleksi mulai dari pendaftaran sampai dengan tahap wawancara. Di Kementerian Keuangan, panitia rekrutmen mensyaratkan pendaftar menguasai bahasa Inggris dan diutamakan mampu menguasai salah satu bahasa tertentu seperti bahasa Arab, Perancis atau Rusia. Alasan yang melatarbelakangi seorang LO harus menguasai salah satu bahasa tertentu karena anggota IsDB terdiri dari negara-negara Arab dan negara yang pernah dijajah Inggris, Perancis atau menjadi bagian dari Uni Soviet pada masa lalu.

Ada cerita unik pada waktu Yudha mendaftarkan diri dalam proses rekrutmen tersebut. Atasan Yudha saat itu sempat heran mengapa ia mendaftar LO dengan mencantumkan bahasa Arab sebagai bahasa yang dikuasai. Keheranan

yang dirasakan atasannya tersebut terbilang cukup wajar. Apalagi rekan kerjanya selama ini mengetahui Yudha hanya memiliki latar belakang pendidikan ekonomi.

Hal yang sama juga dirasakan panitia wawancara. Pewawancara menanyakan bahasa apa yang dipilih Yudha ketika mendaftar rekrutmen LO. Yudha pun menjawab bahwa Bahasa arab adalah bahasa yang ia pilih. Heran mendengar jawaban tersebut, pewawancara selanjutnya menanyakan perihal dimana Yudha pernah belajar bahasa Arab. “Saya pernah tinggal di Arab, Pak” kelakarnya Yudha kala itu. Ia menambahkan bahwa sebelumnya pernah belajar bahasa Arab secara formal di UGM dan sempat tinggal di Mesir selama enam bulan. Berbekal pendidikan formal yang telah diperoleh tersebut, panitia seleksi akhirnya menugaskan Yudha sebagai LO Menteri Keuangan Bahrain.

Pada waktu awal bertugas, Yudha cukup terkejut karena Menteri Keuangan Bahrain tidak menggunakan bahasa Arab dalam berkomunikasi, melainkan lebih memilih bahasa Inggris. Hal ini sangat berbeda dari ekspektasi Yudha bahwa ia menduga berkesempatan menggunakan bahasa Arab dalam tugas pertamanya tersebut.

Beberapa bulan kemudian, hal serupa kembali dialami Yudha, yaitu ketika ia ditugaskan sebagai LO Pimpinan Ras al Khaimah, Uni Emirat Arab dalam acara World Islamic Economic Forum ke-12 di Jakarta Convention Center. Pada saat itu, Uni Emirat Arab berhalangan hadir sehingga ia kemudian ditugaskan mendampingi Sekretaris Jenderal International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies (IFRC), Elhadj As Sy.

.....

Selanjutnya pada tahun 2018, Yudha kembali dipercaya sebagai LO Presiden IsDB, Bandar al-Hajjar dalam acara IMF-World Bank Annual Meeting di Bali. Sayangnya, Bandar al-Hajjar secara

mendadak tidak bisa menghadiri acara saat itu dan harus bertolak Kembali ke Jeddah, Saudi Arabia setelah beberapa saat mendarat di Jakarta karena alasan keluarga. Ia kemudian digantikan oleh Vice President IsDB, Mohamed Nouri Jouini. Selama melaksanakan tugas, Yudha lagi-lagi harus memendam harapannya untuk bisa berkomunikasi menggunakan bahasa Arab. Hal itu disebabkan Mohammed Nouri Jouini yang berasal dari Tunisia lebih memilih bahasa Inggris dalam berkomunikasi.

“Wah...kapan nih pakai bahasa Arabnya,” ucap Yudha dalam hati.

Walaupun demikian, ayah dua anak itu tetap bersikap fleksibel dan profesional sebagai LO.

Tak pernah putus asa, kesempatan itu pun akhirnya datang. Pada acara G20 *Finance Track* lalu, Yudha kembali ditunjuk menjadi LO Menteri Keuangan Saudi Arabia, Mohammed Al-Jadaan karena telah beberapa kali sukses menjadi LO pada beberapa acara besar. Yudha sempat berkomunikasi dengan LO Menteri Keuangan Saudi Arabia pada acara IMF-World Bank Forum Tahun 2018 lalu dan bertanya terkait sosok Menteri Keuangan Saudi Arabia tersebut?

Mendapat informasi bahwa Mohammed Al-Jadaan sangat fasih berbahasa Inggris dan besar kemungkinan akan menggunakannya dalam berkomunikasi, Yudha sedikit kecewa karena ia benar-benar berharap mendapatkan kesempatan kali ini. Akan tetapi, ketika asisten Menteri Keuangan Arab Saudi yang terlebih dahulu datang ke Indonesia dan bertemu dengan Yudha untuk membahas persiapan kedatangan Mohammed Al-Jadaan, Yudha senang bukan main. Bukan tanpa sebab, keinginannya untuk bisa berkomunikasi menggunakan bahasa Arab pun terwujud karena asisten Menteri Keuangan Arab Saudi ternyata lebih suka menggunakan bahasa Arab ketimbang bahasa Inggris. Sejak saat itulah, segala bentuk koordinasi dilakukan secara intens menggunakan bahasa Arab. Selanjutnya, karena mengetahui Yudha bisa berbahasa

Arab, maka Menteri Keuangan Saudi Arabia pun menggunakan Bahasa Arab dalam berkomunikasi dengan Yudha.

Selama menjalankan tugasnya, Yudha dituntut fleksibilitas dan mampu berkoordinasi secara cepat. Dalam perhelatan acara G20 *Finance Track ini*, terdiri dari empat kali penugasan selama satu tahun. Menteri Keuangan Saudi Arabia menghadiri acara ini sebanyak tiga kali, yaitu secara virtual satu kali pada bulan Februari 2022 dan secara in-person sebanyak 2 kali pada bulan Juli dan November 2022. Pada kegiatan tersebut, selain mengikuti pertemuan di agenda utama, Menteri Keuangan Saudi Arabia juga mempunyai agenda sendiri berupa pertemuan bilateral dengan negara lain atau Organisasi Internasional. Untuk itu, Yudha akan mengumpulkan informasi tempat dan waktu dan koordinasi dengan pihak-pihak terkait agar agenda bilateral tersebut dapat berjalan dengan lancar.

Selain fleksibilitas dan kemampuan berkoordinasi secara cepat, seorang LO yang handal juga harus memiliki kemampuan persuasif. Hal ini sangat diperlukan terutama ketika perwakilan dari negara asing memiliki permintaan

FOTO:
DOK. PRIBADI PENULIS



tertentu berkaitan dengan standar protokoler mereka. Yudha mencontohkan petugas protokoler dari Arab Saudi pada bulan Juli lalu yang menanyakan kendaraan apa yang disediakan panitia G20 untuk Menteri Keuangan mereka.

Dari panitia, Yudha memperoleh informasi bahwa Menteri Keuangan Arab Saudi akan mendapatkan mobil Toyota Alphard terbaru sebagai kendaraan dinas selama G20. Mendengar informasi tersebut, petugas tersebut kemudian menyampaikan bahwa Mohammed Al-Jadaan akan menggunakan mobil Mercedes Benz S-Class dan mengoordinasikan dengan kantor kedutaan mereka di Jakarta.

Merasa sebagai bagian representative tuan rumah, Yudha berusaha meyakinkan kepada petugas protokoler tersebut bahwa mobil yang disediakan panitia G20 sangat nyaman dan direkomendasikan. Bahkan Yudha berinisiatif untuk membuat video mobil Toyota Alphard dan mengirimkannya ke petugas protokoler tersebut agar disampaikan ke Menteri Keuangan mereka. Alhasil dengan inisiatif dan komunikasi persuasif yang dilakukan, Yudha berhasil meyakinkan Menteri Keuangan Saudi Arabia untuk

menggunakan mobil tersebut pada acara G20.

Impian apa yang ingin diwujudkan Yudha di masa datang?

Disela kesibukannya sebagai Pengembang Teknologi Pembelajaran di Pusdiklat Pajak, Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan. Yudha memiliki impian selain sukses dalam karir dan memberikan kontribusi yang positif untuk Kementerian Keuangan terutama dibidang pembelajaran sesuai dengan tugas fungsi saat ini. Ia juga ingin membuat komunitas bahasa.

Yudha berharap dengan adanya komunitas Bahasa tersebut, ia dapat belajar dan berkolaborasi dengan berbagai polyglot (sebutan bagi orang yang mahir banyak bahasa). Sehingga ia bisa menjadi seperti RM Panji Sosrokartono, kakak kandung RA Kartini, yang mampu menguasai 36 bahasa terdiri dari 10 bahasa daerah dan 26 bahasa asing.

Pria yang pernah melakukan perjalanan ke Mesir, Saudi Arabia, dan seluruh negara ASEAN (kecuali Laos dan Timor

Leste) ini membagikan pengalaman bahwa dengan menguasai bahasa tertentu, seseorang akan lebih mudah berkomunikasi dengan penduduk lokal. Ketika melakukan *travelling*, seseorang akan memperoleh pengalaman yang lebih berkesan dan mendalam apabila mampu mengerti bahasa penduduk setempat. Sehingga ia bisa lebih memaknai adat dan budaya setempat.

Di akhir wawancara, Yudha berpesan untuk terus mengembangkan diri. Dengan adanya Kemenkeu Satu Kemenkeu Terpercaya, maka setiap pegawai Kemenkeu dituntut untuk terus belajar. Apabila ada kesempatan di bidang lain yang sesuai dengan *passion* dan kemampuan, hal ini tentunya sangat baik untuk menambah kompetensi individu.

“Sebenarnya setiap orang pasti memiliki bakat atau passion, namun kebanyakan orang tidak sadar akan hal tersebut. Temukanlah *passion*-mu, temukanlah bakatmu. Kemudian pupuk dan kembangkan bakat serta *passion*-mu agar menjadi sesuatu yang spektakuler dan berguna bagi kehidupanmu di masa depan.”





Serambi Ilmu

Muhammad Rifky Santoso

PEMBANGUNAN
BERKELANJUTAN:
KONSEP EMIL SALIM
DAN RELEVANSINYA
DENGAN ISLAM

Abdur Rahman Setiawan

DIKLAT, LEARNING
ORGANIZATION DAN
HUMAN CAPITAL
INVESTMENT

MUHAMMAD RIFKY SANTOSO
WIDYAISWARA MADYA BALAI DIKLAT KEUANGAN MEDAN

PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN: KONSEP EMIL SALIM DAN RELEVANSINYA DENGAN ISLAM

A. PENDAHULUAN

Prof. Dr. Emil Salim, M.A., Ph.D. lahir di Lahat, Sumatera Selatan pada tanggal 8 Juni 1930. Beliau merupakan putra dari Baay Salim dan Siti Syahzinan, dan merupakan keponakan dari salah satu Pahlawan Nasional Indonesia yaitu Haji Agus Salim. Emil Salim merupakan anak ke-6 dari 7 bersaudara, keluarga Minangkabau, di Lahat, Sumatera Selatan. Ayahnya, bernama Baay Salim, lahir di Koto Gadang, Sumatera Barat, 18 Agustus 1895, wafat dalam usia 56 tahun di Palembang, 1951. Ibunya, Siti Sjahsinan, juga dari Koto Gadang, kelahiran 20 Juli 1896, wafat di Jakarta pada 25 Januari 1980 dalam usia hampir 84 tahun, dimakamkan di Tanah Kusir.

Emil Salim menikah dengan Roosminnie (dipanggil Minnie) pada tanggal 26 September 1958. Emil Salim bertunangan dengan Minnie tanggal 12 Januari yang merupakan tanggal kelahiran Minnie (12 Januari 1934). Pada awalnya, Emil Salim dan Minnie merencanakan pernikahan pada tanggal 8 Juni, sesuai dengan tanggal lahir Emil Salim. Pernikahan mereka akhirnya tertunda karena Emil Salim sakit. Minnie adalah putri bungsu Dr Muhammad Roza, yang merupakan dokter hewan, guru besar, dan saudara sepupu ibunda Emil Salim. Saat sekolah di Bogor, Emil Salim tinggal di rumah Minnie. Dari pernikahannya, Emil Salim mempunyai 2 orang anak, yaitu Amelia Farina dan Roosdinal Ramdhani. Roosminnie meninggal tanggal 27

Februari 2021 pada usia 87 tahun.

Berdasarkan ilmu dan pengalaman di bidang ekonomi, Emil Salim melihat bahwa konsep pembangunan yang berdasarkan ekonomi pasar atau klasik, hanya terfokus mengentaskan kemiskinan. Tujuan pada konsep pembangunan klasik dicapai dalam jangka pendek dengan menggunakan sumber daya alam tanpa mempertimbangkan kelestarian lingkungan dan masalah sosial. Berdasarkan pengalaman masa kecilnya yang cinta lingkungan dan pengalaman pekerjaannya, maka Emil Salim melihat bahwa konsep pembangunan yang harus dilakukan adalah konsep pembangunan berkelanjutan dengan mensejajarkan aspek ekonomi, sosial dan lingkungan.

Konsep pembangunan berkelanjutan ini tidak hanya merupakan wacana bagi Emil Salim, namun diupayakan untuk bisa diterapkan. Usaha Emil Salim ini terlihat dari perannya dalam memasukkan konsep pembangunan berkelanjutan pada kurikulum Fakultas Ekonomi UI, dan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan pembangunan dan lingkungan hidup dan dibuatnya selama masa jabatannya di pemerintahan Republik Indonesia. Beberapa jabatan yang pernah dijabat oleh Emil Salim adalah Deputy Ketua Bapenas, Menteri Perhubungan, Menteri Negara Urusan Kependudukan dan Lingkungan Hidup, Menteri Negara Pengawas Pembangunan dan Lingkungan Hidup, dan Ketua Dewan Ekonomi Nasional

Konsep pembangunan berkelanjutan ini juga banyak dilakukan oleh negara lain di dunia, namun dengan nama yang berbeda, seperti *sustainable economic development* dan *green economy*. Konsep ini sebenarnya bukan hasil pemikiran para ahli secara utuh, namun merupakan reaksi *civil society* (masyarakat) atas pola pembangunan dan kebijakan publik yang dianggap keliru, dan karena pembangunan model konvensional yang tidak peduli dengan lingkungan dan kondisi masyarakat. Dalam kondisi ini, Emil Salim punya peran sentral sebagai pemandu agar gerakan atau reaksi masyarakat bisa menuju ke pola pembangunan berkelanjutan (Hadad et al. 2020). Peran Emil Salim tidak hanya di Indonesia, namun juga di tingkat global.

B. BIOGRAFI TOKOH

LATAR BELAKANG KELAHIRAN TOKOH

Ketika masih kecil, Emil Salim dibawa orang tuanya ke Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Ayahnya bekerja sebagai pegawai Departemen Umum yang bertugas membangun jalan dan saluran irigasi. Tahun 1935, Emil masuk sekolah taman kanak kanak, Frobelschool. Sekolah Dasar di Europesche Lagere School (ELS), dari tahun 1936 sampai dengan 1940. Sekolah ELS memakai Bahasa Belanda sebagai Bahasa pengantar. Menjelang pecah Perang Dunia II, Emil Salim kembali ke Lahat.

Saat sekolah dasar, guru Emil Salim yang bernama de Jong, mengajak murid muridnya naik ke Bukit Serelo, yang ada di luar Kota Lahat. Dari pengalaman di hutan yang ada di bukit Serelo, Emil Salim banyak belajar mengenai alam, misalnya memahami perilaku lintah untuk menentukan arah, dan memperhatikan suara beruk untuk mengetahui di mana banyak pohon buah buahan. Emil Salim memahami bahwa hutan merupakan benda paling berharga, lebih berharga dari uang dan kekayaan lainnya.

Pada saat pendakian ke bukit yang terakhir kalinya dengan de Jong, karena akan kembali ke Belanda, Emil dan temannya diminta untuk memperhatikan desa-desa dari atas bukit dan mengatakan tanah air Emil sangat indah. de Jong meminta pada murid muridnya, termasuk pada Emil Salim, untuk menjaga tanah airnya baik-baik. Perkataan de Jong ini membekas pada diri Emil Salam di sepanjang hidupnya, dan Emil bertekad membela tanah airnya.

KONDISI INTERNAL

Emil Salim mendapat landasan agama yang kuat dari ibunya dan logika dari ayahnya. Pengaruh ayah dan ibu ini sama kuatnya pada diri seorang Emil Salim. Ayah menjadi pendorong utama untuk menjadi terbaik dalam setiap bidang yang digeluti. Nasehat yang diberikan oleh ayah Emil Salim adalah:

“Kalau masuk perkumpulan, usahakan menjadi pemimpinnya. Kalau jadi dosen, jadilah guru besar. Kalau jadi pegawai negeri, jadilah Menteri. Bukan untuk mendapatkan jabatan, tapi untuk mengukur kemampuanmu yang tertinggi.”

Nasehat ini dicontohkan sendiri oleh Baay Salim, yaitu keberhasilan ayah Emil Salim menjadi walikota Palembang pada masa revolusi.

Prestasi yang diperoleh oleh saudara saudara kandung Emil Salim juga membentuk cara berpikirnya, yaitu:

1. Kakak paling tua, Hery Salim, masuk tentara sampai pangkat Letnan Kolenel, kemudian aktif dalam industri perminyakan di Plaju.
2. Kakak nomor dua, Corry Salim, menjadi polisi.
3. Kakak ketiga, Ferdy Salim, bekerja di Departemen Luar Negeri, pernah jadi duta besar untuk Argentina dan Brunei Darussalam.
4. Kakak ke empat, Darry Salim, bekerja di Departemen Perdagangan, pernah jadi pemimpin perwakilan RI dalam berbagai perundingan perdagangan di Jenewa.
5. Kakak ke lima, Toety Salim, satu satunya wanita.
6. Adik, bungsu, Thaufick Salim, Duta besar di Tanzania.

KONDISI EKSTERNAL

Saat Jepang datang ke Indonesia, Emil Salim masuk sekolah menengah pertama, Dai Ichi Shogakko di Palembang. Sekolah ini dilengkapi dengan asrama. Di sini Emil Salim mengenal arti kata lapar. Sarapan pagi diberi bubur kanji, siang hanya diberi sepiring nasi tanpa lauk. Untuk itu, Emil dan teman temannya bertani, mencangkul, bekerja di kebun dari jam 2 sampai 5 sore. Hasil kebun ini bisa membuat Emil dan teman temannya makan enak.

Saat di SMA Negeri 1 Bogor, Emil menjadi ketua IPPI (Ikatan Pemuda Pelajar Indonesia) dan anggota Korps Mobilisasi Pelajar Siliwangi. Kegiatan yang dilakukan sampai jauh ke pelosok Sukabumi. Dari pengalaman ini maka Emil Salim tertarik akan pentingnya logistik. Logistik berhubungan dengan bagaimana memberi makanan saat perang dan memperhatikan kondisi rakyat di desa-desa. Dengan pengalaman ini, maka Emil Salim mulai tertarik pada masalah ekonomi.

Saat masuk kuliah di Fakultas Ekonomi

Universitas Indonesia (UI), Emil Salim di plonco oleh seniorinya, Widjojo Nitisaastro yang juga merupakan asisten Sumitro Djojohadikusumo, yang terkenal sebagai Menteri Ekonomi. Emil Salim kagum dengan Widjojo karena kepintarannya. Saat Widjojo belajar ke luar negeri, Emil Salim menggantikan Widjojo sebagai asisten Sumitro. Saat Sumitro terlalu sibuk, maka Sumitro meminta Emil Salim menggantikannya untuk mengajar. Widjojo Nitisaastro merupakan arsitek pembangunan ekonomi di Indonesia pada masa Orde baru dan ini dibuktikan dengan jabatannya pada bidang ekonomi dari tahun 1966 sampai dengan 1983. Karena pandai berbahasa inggris, Emil juga menjadi asisten Bruce Glassburner, yang mengajar *Economic Development*. Bruce adalah ekonom dari USA yang mengajar di UI karena ada bantuan dana dari Ford Fondation. Dari pengalaman sebagai asisten ini, Emil Salim mengerti kalau banyak aliran dalam ilmu ekonomi.

C. WACANA YANG BERKEMBANG SEPUTAR ISU

SEBELUM KELAHIRAN TOKOH

Sebelum kelahiran Emil Salim (1930), sistem perekonomian yang berkembang dipengaruhi oleh 2 karya terkenal, yaitu *Wealth of Nations* (1776) yang ditulis oleh Adam Smith, dan *Das Capital* terbit antara 1867 – 1894, yang ditulis oleh Karl Marx (Abdul et al. 2021). Pada saat itu, tahun 1870, perekonomian Indonesia dikuasai oleh pemerintah kolonial Belanda, yang menerapkan sistem liberal sebagai sistem ekonomi di Indonesia, dulu Hindia Belanda. Sistem ekonomi liberal ini dipengaruhi oleh buku *Wealth of Nations*.

Setelah berakhirnya kebijakan tanam paksa di Hindia Belanda (1830 – 1870), sistem ekonomi liberal di Hindia Belanda memberikan kesempatan pada pengusaha Belanda untuk melakukan investasi di perkebunan-perkebunan besar di Hindia Belanda secara bebas. Produktifitas perkebunan dan volume perdagangan berkembang dengan pesat.

Kondisi ini menyebabkan penanaman modal besar-besaran terjadi di Indonesia. Pemilihan investasi di sektor perkebunan menjadi pertimbangan karena adanya kebijakan tanam paksa sebelumnya dan Indonesia sudah terkenal dengan rempah-rempahnya serta tanahnya yang subur.

Prilaku perusahaan swasta besar yang ada di Indonesia ini sama saja dengan pemerintahan kolonial, yaitu menekan masyarakat. Hal ini disebabkan undang-undang agraria memberi perlindungan pada pemilik modal dari Eropa yang menanamkan modalnya di berbagai perkebunan. Tidak ada perlindungan kepada tenaga kerja rakyat Indonesia, sehingga banyak tenaga kerja yang dibayar dengan harga murah. Perkembangan perkebunan yang pesat hanya menguntungkan satu pihak saja dan mengorbankan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat.

Tahun 1899, muncul ide tentang politik etis oleh Van Deventer. Belanda harus memperhatikan perbaikan nasib penduduk pribumi serta mendidiknya agar lebih sejahtera. Ternyata politik etis ini menjadi upaya pemerintah kolonial untuk mendapat simpati rakyat. Politik etis menyebabkan perkembangan bidang industri agraris, pertambangan dan pengangkutan dengan pesat. Tersedianya tanah dan tenaga kerja yang murah menjadi modal yang melimpah dan memberikan keuntungan yang luar biasa pada perusahaan.

Kemajuan ekonomi pemerintah kolonial tidak menimbulkan pertumbuhan sosial bagi rakyat Indonesia. Rakyat semakin tergantung pada pemilik modal asing sebagai penyewa tanah dan membayar murah tenaga kerjanya. Menjelang kelahiran Emil Salim, dunia mulai menunjukkan adanya depresi besar yang diawali di Amerika. Harga komoditas pertanian turun sampai 60%. Hindia Belanda yang saat itu perekonomiannya berbasis pertanian, mulai merasakan pengaruh ini.

SETELAH KELAHIRAN TOKOH

Setelah terjadinya *great depression*, maka banyak pendapat para pakar mengenai kekurangan penerapan sistem ekonomi klasik secara murni yang dijelaskan Adam Smith. Perlu ada modifikasi pada sistem ekonomi klasik ini. Salah satu saran yang diperkenalkan adalah adanya campur tangan pemerintah dalam sistem ekonomi. Intervensi pemerintah tidak hanya berupa pengawasan, namun juga berupa kebijakan, baik dari aspek fiskal maupun moneter.

Dalam penerapannya, pola pembangunan ekonomi klasik (konvensional) ini hanya punya satu garis linear, yaitu fokus pada pertumbuhan output. Oleh karena itu, sistem ekonomi konvensional hanya memperhatikan berbagai fungsi dari faktor produksi agar output terus tumbuh. Faktor produksi yang menjadi perhatian antara lain sumber daya alam, tenaga kerja, modal, keterampilan, dan teknologi. Cara ini ternyata telah berhasil meningkatkan produksi dan pertumbuhan di dunia. Berdasarkan artikel yang ditulis oleh Emil Salim, tingkat produksi dunia tahun 2000 meningkat hampir tujuh kali dibandingkan produksi tahun 1950. Kondisi ini menyebabkan pemakaian bahan baku yang berlipat ganda.

Tulisan Emil Salim yang berjudul ‘Paradigma Pembangunan Berkelanjutan’ dalam buku Pembangunan Berkelanjutan Peran dan Kontribusi Emil Salim, menerangkan bahwa tidak terjadi keseimbangan antara pertumbuhan produksi dengan pembangunan sosial. Pada tahun 2002, terdapat 2,2 milyar orang dari 6 milyar orang di dunia menderita kelaparan dan hidup dibawah garis kemiskinan dengan pendapatan 2 dollar sehari. Manusia ini kekurangan akses terhadap pendidikan, kesehatan, pekerjaan, dan standar hidup layak. Selain itu, lingkungan juga tereksplotasi melebihi kapasitasnya. Luas hutan menyusut untuk pertanian, penambangan, jalan dan perkotaan. Sumber daya publik, seperti sungai, dieksplotasi secara berlebih karena dianggap gratis.

D. PEMIKIRAN TOKOH ITU SENDIRI

Prof Emil Salim merupakan salah satu tokoh yang memperkenalkan dan mengembangkan konsep pembangunan berkelanjutan, yaitu konsep pembangunan yang berwawasan jauh ke depan, menyejajarkan aspek ekonomi dengan sosial dan lingkungan, dan mengutamakan kepentingan publik (Azis et al. 2010). Selain itu, Emil Salim juga berperan sebagai pemandu bagi masyarakat yang menginginkan terlaksananya pola pembangunan berkelanjutan (Hadad et al. 2020).

Emil Salim melihat bahwa pembangunan konvensional berfokus pada pertumbuhan dan menempatkan faktor sosial dan lingkungan pada posisi kurang penting. Kondisi ini juga menyebabkan ketimpangan distribusi pendapatan. Pada awal abad 21, pembangunan konvensional mengakibatkan distribusi pendapatan antar negara dengan rasio 20/80. Negara maju yang merupakan 20% penduduk dunia menguasai 80% pendapatan dunia. Dan sebaliknya, 80% yang merupakan negara berkembang, menguasai 20% pendapatan dunia. Oleh karena itu, Emil Salim menjelaskan perlu ada model pembangunan berkelanjutan yang memberi hasil berkelanjutan dari 3 sektor, yaitu ekonomi, sosial, dan lingkungan secara bersamaan.

Permasalahan saat ini adalah adanya hasil dari pembangunan terdahulu yang mengakibatkan kondisi masyarakat yang masih keterbelakang dan menyebabkan ketidakstabilan di dalam negara dan antar negara. Terjadi masalah pada lingkungan dan mengakibatkan ketidakstabilan pada kehidupan, seperti semakin habisnya sumber energi, terutama bahan tambang yang tak terbarukan, dan meningkatnya polusi di udara, sungai, danau, dan laut. Oleh karena itu perlu tumbuh bersama-sama pada aspek (sektor) ekonomi, sosial, dan lingkungan. Pertumbuhan ketiga sektor ini secara sekaligus bisa dilakukan dengan model pembangunan berkelanjutan. Keterkaitan antar 3 sektor pada konsep pembangunan berkelanjutan menurut Emil Salim terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hubungan Ketiga Sektor Pembangunan

Dari/Ke	Ekonomi	Sosial	Lingkungan
Ekonomi	Pengentasan Rakyat Miskin	Dampak Terkait	Dampak Terkait
Sosial	Dampak Terkait	Pembangunan Manusia	Dampak Terkait
Lingkungan	Dampak Terkait	Dampak Terkait	Pelestarian Ekosistem

Sumber: Pembangunan Berkelanjutan: Peran dan Kontribusi Emil Salim

Tabel 1 menjelaskan bahwa pembangunan ekonomi yang bertujuan untuk pengentasan rakyat miskin punya pengaruh terhadap aspek sosial dan lingkungan. Pembangunan sosial yang bertujuan untuk perbaikan indeks pembangunan manusia punya pengaruh terhadap aspek ekonomi dan lingkungan. Pembangunan lingkungan yang bertujuan untuk pelestarian ekosistem punya pengaruh terhadap aspek ekonomi dan sosial. Dalam konsep pembangunan berkelanjutan, maka ketiga aspek ini harus dipertimbangkan agar menjadi kekuatan. Pembangunan ketiganya dilakukan bersama-sama. Akibatnya, pencapaian tujuan pembangunan ketiganya memerlukan waktu yang cukup lama.

Perbedaan antara pembangunan berkelanjutan dan pembangunan konvensional menurut Emi Salim adalah:

1. Pembangunan berkelanjutan berorientasi jangka panjang, sedangkan pembangunan konvensional jangka pendek dengan eksploitasi sumber daya alam secara intensif. Pembangunan berkelanjutan bukan melakukan eksploitasi, tapi pengayaan sumber daya alam. Dengan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka nilai tambah sumber daya alam hayati meningkat dan bisa bertahan lama. Pembangunan berkelanjutan tidak akan merusak lingkungan.
2. Pembangunan berkelanjutan memperkuat dominasi aspek

ekonomi dan mensejajarkannya dengan aspek sosial dan lingkungan. Dengan peningkatan jumlah penduduk, maka pembangunan konvensional akan mengutamakan kebutuhan ekonomi dan sedikit memperhatikan aspek sosial dan lingkungan. Dengan demikian konsumsi sumber daya alam bertambah maka polusi juga meningkat. Pembangunan berkelanjutan akan menempatkan posisis yang sama antara aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan.

3. Pembangunan konvensional berdasarkan preferensi individu. Dari preferensi individu ini maka dilakukan pembangunan. Misalnya individu senang naik mobil pribadi daripada kendaraan umum, maka dibangun sarana transportasi untuk pribadi. Pembangunan berkelanjutan perlu mengubah kebijakan fundamental agar kepentingan publik lebih diutamakan dibandingkan kepentingan individu. Perlu instrument fiskal dan moneter agar kebijakan yang dilakukan lebih kondusif.

4. Pembangunan konvensional yang diukur dengan produk domestik bruto (PDB) menggunakan nilai pasar, dan pengukuran ini gagal menangkap sinyal sosial dan lingkungan. Misalnya, bisa saja dengan adanya bencana, maka dapat menggerakkan ekonomi. Ekonomi jalan karena untuk membantu

penyelesaian bencana, namun tidak mempengaruhi kesejahteraan sosial dan lingkungan. Pembangunan berkelanjutan menginternalkan semua biaya eksternal yang berkaitan dengan pembangunan sosial dan lingkungan. Dengan demikian, pembangunan berkelanjutan berusaha untuk “menetapkan harga yang tepat”, bukan “memperoleh harga yang diinginkan”.

5. Perlu peran pemerintah yang kuat dalam melakukan kebijakan. Pemerintah harus kuat dan tidak ada kolusi dengan partai politik dan konglomerat. Kondisi ini merupakan syarat agar pembangunan berkelanjutan bisa terlaksana. Pada pembangunan konvensional, tidak ada persyaratan pemerintah harus kuat dalam pengambilan keputusan.

Beberapa karya Emil Salim yang menjelaskan konsep pembangunannya adalah:

1. Ratusan Bangsa Merusak Satu Bumi (2010)
2. 70 Tahun Emil Salim: Revolusi Berhenti Hari Minggu (2000)
3. Kembali ke Jalan Lurus (kumpulan esai 1966-1999)
4. Lingkungan Hidup dan Pembangunan (1981)
5. Masalah Pembangunan Ekonomi Indonesia (1976)
6. Perencanaan Pembangunan dan Pemerataan Pendapatan (1974)
7. Collection of Writings (1969-1971)

Penghargaan yang diterima Emil Salim sehubungan dengan pemikiran dan perannya adalah:

1. Zayed International Price for the Environment, dari Uni Emirat Arab (2006).

- Blue Planet Prize ke 15, dari Yayasan Asahi Glass, Jepang (2006).
- The Leader of Living Planet Award, dari World Wide Fund (WWF) (2012).

KEKUATAN

Salah satu tujuan dari pembangunan berkelanjutan adalah memperhatikan aspek lingkungan. Pembangunan konvensional dapat memberikan eksternalitas negatif, misalnya dapat merusak lingkungan. Perlu ada upaya untuk mengurangi eksternalitas negatif ini. Djoni Hartono, Arief A Yusuf, dan Budy P. Resosudarmo pada tulisannya yang berjudul ‘Konsep Dasar Persoalan Eksternalitas’ pada buku Pembangunan Berkelanjutan Peran dan Kontribusi Emil Salim, menjelaskan bahwa perlu peran pemerintah dalam proses mengurangi eksternalitas negatif pada aspek sosial dan lingkungan, diantaranya dengan peraturan dan perizinan. Ketika legalitas ini (peraturan) tidak atau kurang efektif, maka bisa dengan pendekatan pasar, yaitu pengenaan pajak. Pendekatan legalitas dan pasar ini mendukung terlaksananya pembangunan berkelanjutan. Indonesia sudah menerapkan pendekatan legalitas namun belum sepenuhnya menerapkan pendekatan pasar. Komitmen pemerintah dalam menerapkan kedua pendekatan ini bisa mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan.

Dengan adanya desentralisasi di Indonesia saat ini, maka konsep pembangunan berkelanjutan akan lebih mudah dijalankan, namun dengan beberapa persyaratan. Iwan Jaya Aziz pada tulisannya yang berjudul ‘Unsur Kelembagaan Menentukan’ pada buku Pembangunan Berkelanjutan Peran dan Kontribusi Emil Salim, menjelaskan bahwa kepala daerah harus kuat dan bisa mengurangi pengaruh negatif dari para elit daerah yang ingin menguasai sumber daya daerah. Lembaga daerah harus kuat dengan cara meningkatkan partisipasi masyarakat dan kualitas anggaran. Dengan melihat kondisi di Indonesia

saat ini, masih perlu kerja keras untuk meningkatkan kelembagaan di daerah, namun usaha ini bukan merupakan hal yang mustahil. Peran serta lembaga di setiap daerah merupakan faktor yang sangat mempengaruhi terlaksananya pembangunan berkelanjutan. Indonesia sudah memulai melakukan penguatan lembaga daerah ini sehingga tujuan dari pembangunan berkelanjutan bisa dicapai.

Untuk terlaksananya konsep pembangunan berkelanjutan, diperlukan manusia yang akan melaksanakannya. Saat ini, sudah ada materi tentang konsep pembangunan berkelanjutan di kurikulum Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. M. Arsjad Anwar, Lana Soelistianingsih, dan Surjadi pada tulisannya yang berjudul ‘Konsep Pembangunan Berkelanjutan dalam Pengajaran Ilmu Ekonomi’ pada buku Pembangunan Berkelanjutan Peran dan Kontribusi Emil Salim, menjelaskan bahwa pada kurikulum beberapa matakuliah ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia sudah memasukkan konsep pembangunan berkelanjutan. Mata kuliahnya adalah Pengetahuan Dasar Ilmu Ekonomi, Ilmu Ekonomi Politik, Ilmu Ekonomi Pembangunan, dan Perekonomian Indonesia. Di kemudian hari, para mahasiswa ini akan menjadi pengambilan keputusan dalam penerapan pembangunan berkelanjutan.

Dari beberapa pendapat para ahli ekonomi di Indonesia, terlihat bahwa konsep pembangunan berkelanjutan yang disampaikan oleh Emil Salim perlu dukungan institusi yang kuat. Penguatan institusi ini sudah dilakukan di Indonesia, walaupun masih perlu penyempurnaan yang terus dilakukan. Dengan demikian, konsep pembangunan berkelanjutan ini bisa diterapkan dan tujuannya bisa tercapai.

KELEMAHAN

Untuk mengetahui pembangunan berkelanjutan yang memperhatikan lingkungan, maka perlu ada penilaian terhadap lingkungan. Arianto A. Patunru pada tulisannya yang berjudul

‘Valuasi untuk Lingkungan’ pada buku Pembangunan Berkelanjutan Peran dan Kontribusi Emil Salim menjelaskan metode yang bisa digunakan untuk menghitung lingkungan. Namun demikian, penghitungan ini sangat rumit dan membutuhkan banyak referensi serta membutuhkan teknik ekonometrik yang rumit. Memasukkan penghitungan ini ke dalam kurikulum pengajaran ilmu ekonomi lingkungan dan sumberdaya alam di universitas masih berupa wacana. Konsep penghitungan ini bisa saja berbeda untuk masing-masing lingkungan karena setiap lingkungan adalah unik. Masih dibutuhkan waktu yang cukup lama memasukkan nilai lingkungan pada pembangunan berkelanjutan karena sulitnya menghitung nilai lingkungan yang rusak, yang harus diganti, dan manfaatnya.

Sejarah ekonomi membuktikan bahwa sektor industri paling dominan dalam pembangunan. Boediono dan Mohammad Ikhsan pada tulisannya yang berjudul ‘Strategi Industrialisasi untuk Indonesia’ pada buku Pembangunan Berkelanjutan Peran dan Kontribusi Emil Salim menjelaskan bahwa industrialiasi bisa merusak lingkungan. Oleh karena itu, industri harus produktif agar pengaruh eksternalitas negatif pada lingkungan bisa berkurang. Cara yang disarankan adalah dengan penggunaan teknologi yang mendukung dan melakukan perluasan pasar produk. Saat ini, hanya negara maju yang punya teknologi dan menguasai pasar. Bagi Indonesia yang merupakan negara berkembang, masih perlu kerja keras untuk meningkatkan produktifitas yang tidak merusak lingkungan. Perlu peran pemerintah dalam menentukan strategi industri yang sesuai dengan kondisi lingkungan Indonesia. Untuk mewujudkan kondisi ideal ini, masih diperlukan waktu yang cukup lama.

Agar tidak terjadi gugatan dari investor yang diduga merusak lingkungan terhadap pemerintah, maka perlu ada landasan hukum yang kuat. Mas Achmad Santosa pada tulisannya yang berjudul ‘Greener Constitution: Solusi Pengarusutamaan

Pembangunan Berkelanjutan’ pada buku Pembangunan Berkelanjutan Peran dan Kontribusi Emil Salim menjelaskan bahwa posisi Indonesia masih dalam kategori ‘sedang’ untuk komitmen terhadap perlindungan lingkungan hidup. Masih diperlukan kajian lebih lanjut atas konstitusionalisasi norma hukum lingkungan hidup ke kategori yang lebih tinggi. Dengan kuatnya komitmen pemerintah ini, maka para investor yang diduga merusak lingkungan akan mudah ditegur oleh pemerintah dan tidak melakukan gugatan balik ke pemerintah.

Dari beberapa pendapat para ahli ekonomi Indonesia, masih banyak sektor-sektor yang harus diperbaiki agar konsep pembangunan berkelanjutan bisa diterapkan dan memberikan hasil yang memuaskan. Kondisi ini terjadi karena belum ada kesepahaman antara pemerintah sebagai pihak yang melakukan perencanaan pembangunan dengan pihak lain yang melaksanakan aktifitas perekonomian. Oleh karena itu, perlu persamaan persepsi antara pemerintah dan agen ekonomi akan pentingnya penerapan pembangunan berkelanjutan.

RELEVANSI

Istilah pembangunan berkelanjutan pertama kali di perkenalkan oleh *World Commission on Environment and Development* (WCED) 20 Maret 1987, dengan definisi:

“*Development that meets the needs of the present without compromising the ability of the future generation to meet their own needs*”.

(Pembangunan yang memenuhi kebutuhan generasi sekarang tanpa mengurangi kemampuan generasi yang akan datang untuk memenuhi kebutuhannya).

Istilah pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*) bisa ditafsirkan apa saja dan bisa berbeda satu sama lain. Emil Salim menafsirkannya dengan pembangunan yang sejajar antara tiga aspek, yaitu ekonomi, sosial, dan

lingkungan. Konsep pembangunan berkelanjutan menurut Emil Salim sesuai dengan konsep *maqasid syariah* karena bertujuan untuk kemaslahatan umat manusia secara luas (Musolli 2018). Dengan mensejajarkan kepentingan ekonomi, sosial, dan lingkungan, maka keburukan bisa dihindari dan akhirnya tercipta kebaikan, disebut juga dengan menarik manfaat dan menolak mudarat.

Ibn Ashur (wafat 1393 H/ 1973 M) mendefinisikan *maqasid syariah* sebagai nilai atau hikmah yang menjadikan perhatian syari’ dalam seluruh kandungan syariat, baik yang bersifat terperinci atau global (Musolli 2018). Dengan demikian, *maqasid syariah* mencakup tujuan yang bersifat universal, yaitu menegakkan maslahat dan menolak kesengsaraan, juga mencakup tujuan hukum yang bersifat individu maupun keluarga. Dengan memperhatikan kepentingan sosial dan lingkungan, maka pembangunan berkelanjutan ini tidak hanya memperhatikan pertumbuhan yang dihitung dengan uang, juga memperhatikan keseimbangan antara manusia dengan alam. Kemaslahatan yang didapat pada pembangunan berkelanjutan tidak hanya berhubungan dengan nilai uang.

Para ulama melihat kemaslahatan pada 5 hal pokok, yaitu kemaslahatan agama, kemaslahatan jiwa, kemaslahatan akal, kemaslahatan keturunan, dan kemaslahatan harta. Table 1 menjelaskan bagaimana hubungan konsep pembangunan berkelanjutan dengan kemaslahatan yang harus dicapai dalam hubungan muamalah.

Tujuan utama pembangunan aspek ekonomi adalah pengentasan rakyat miskin. Bila tidak memperhatikan aspek sosial dan lingkungan, maka proses pembangunan ini hanya melihat bertambahnya pendapatan tanpa memperhatikan bagaimana perkembangan manusianya dan menggunakan sumber daya alam secara massif tanpa memperhatikan kelestarian lingkungan. Pengukuran tumbuhnya pendapatan ini hanya dari statistik dan

kadang mengabaikan pemerataan. Pada kondisi ini, pembangunan manusianya tertinggal, sehingga banyak manusia yang tidak memahami ajaran agama, jiwa manusia kering sehingga, misalnya, tidak punya empati dengan manusia lainnya. Akal manusia hanya memikirkan bagaimana menambah kekayaan, tidak memperhatikan nasib keturunan karena rusaknya lingkungan, dan terjadi pengambilan harta orang lain dengan cara bathil. Terjadi eksploitasi atas manusia. Kondisi-kondisi ini mengakibatkan tidak terwujudnya *maqasid shariah*.

Tujuan utama pembangunan sosial adalah pembangunan manusia yang ukurannya adalah Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang terdiri dari 3 dimensi, yaitu (1) umur panjang dan hidup sehat, (2) pengetahuan, dan (3) standar hidup layak. Pengukuran umur panjang dan hidup sehat adalah tingkat kesehatan. Pengukuran pengetahuan adalah lama waktu belajar. Pengukuran standar hidup layak adalah pengeluaran. Dengan tercapainya IPM yang tinggi, maka sebagian *maqasid syariah* sudah tercapai, seperti kemaslahatan akal karena mendapatkan pendidikan. Namun demikian, untuk tercapainya IPM yang tinggi juga harus didukung dengan tercapainya pembangunan ekonomi, yaitu pengentasan kemiskinan. Rakyat yang tidak miskin bisa mendapatkan pendidikan yang layak. Selain itu, tanpa memperhatikan lingkungan, akan susah tercapainya IPM yang tinggi karena lingkungan yang rusak dapat menimbulkan bencana.

Tujuan utama pembangunan aspek lingkungan adalah adanya pelestarian ekosistem. Ekosistem akan memberikan kemaslahatan atas keseimbangan alam dan ini berhubungan erat dengan *maqasid syariah*. Pembangunan lingkungan dengan mengabaikan pembangunan ekonomi dan sosial tidak sesuai dengan *maqasid syariah*. Lingkungan yang baik namun masyarakatnya miskin, maka kemiskinan ini akan lebih dekat pada kekufuran, jiwa dan akalnya tidak sehat karena tidak terpenuhi kebutuhan jasmani dan

rohaninya. Akibat kurang gizi, maka tidak akan mendapatkan keturunan yang terbaik dan bisa terjadi pengambilan harta secara bathil karena selalu merasa kurang terhadap materi.

Secara umum, konsep pembangunan berkelanjutan ini sesuai dengan *maqasid syariah*. Namun demikian, masih ada beberapa konsep yang perlu ditambahkan agar bisa diterapkan dengan baik. Beberapa diantara adalah kesiapan manusia dalam melaksanakannya, lembaga yang kuat, dan pengukuran yang diperlukan dan bisa dipercaya. Konsep pembangunan berkelanjutan menurut Emil Salim juga belum menjelaskan mengenai sistem ekonomi yang sesuai dengan syariat Islam (ekonomi Islam) atau tidak (ekonomi konvensional) yang seharusnya diterapkan.

Berdasarkan tujuan pembangunan berkelanjutan yang mensejajarkan 3 aspek pembangunan, yaitu ekonomi, sosial, dan lingkungan, maka konsep ini masih memakai sistem ekonomi konvensional dengan beberapa modifikasi. Modifikasi yang dilakukan hanya berhubungan dengan bagaimana membangun ekonomi,

sosial, dan lingkungan secara bersama-sama, dan ini mengakibatkan hasil pembangunan lebih lambat, kecuali ada teknologi. Perlu kajian lebih lanjut, bagaimana perbedaan jika pendanaan pada konsep pembangunan berkelanjutan ini menggunakan riba dan non-riba. Bagaimana pengaruh atas penggunaan riba dan non-riba pada pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan. Perlu juga kajian lebih lanjut dengan memandangkan sistem ekonomi Islam dan konvensional dalam menerapkan pembangunan berkelanjutan menurut Emil Salim.

KESIMPULAN

Konsep Pembangunan berkelanjutan merupakan reaksi dari kegagalan konsep pembangunan pada sistem ekonomi konvensional yang hanya mementingkan pembangunan ekonomi. Pembangunan berkelanjutan mensejajarkan pembangunan ekonomi, sosial, dan lingkungan secara bersama-sama. Konsekuensinya bahwa dibutuhkan waktu yang lebih lama dibandingkan dengan hanya mengutamakan pembangunan ekonomi.

Konsep pembangunan berkelanjutan punya kelebihan dan kekurangan dalam penerapannya di Indonesia. Upaya yang telah dilakukan dengan dorongan Emil Salim adalah penguatan institusi. Namun masih perlu persamaan persepsi antara pemerintah dan pihak lain, seperti pengusaha, agar konsep ini bisa dijalankan dengan baik.

Konsep pembangunan berkelanjutan sudah sesuai dengan konsep *maqasid syariah*. Pembangunan berkelanjutan ini secara umum sejalan dengan prinsip ekonomi Islam. Namun demikian, belum ada kajian lebih lanjut, apakah sistem ekonomi yang diterapkan lebih baik dengan sistem ekonomi Islam atau konvensional dalam penerapan konsep yang ditawarkan Emil Salim. Perlu kajian lebih lanjut, apakah dengan menerapkan sistem ekonomi yang menerapkan riba atau non-riba punya pengaruh yang sama dalam mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan.

ABDUR RAHMAN SETIAWAN
ANALIS KEPEGAWAIAN MUDA BIRO HUMAS HUKUM DAN KERJASAMA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

DIKLAT, LEARNING ORGANIZATION DAN HUMAN CAPITAL INVESTMENT

Istilah dan aktivitas Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) amat familiar di telinga kita. Berbagai organisasi acap kali melaksanakan diklat—dengan berbagai tujuan dan metode —terhadap para pegawainya. Demikian pula dengan instansi pemerintah yang terus menyelenggarakan beragam bentuk diklat untuk PNS.

Sehubungan dengan diklat, Pasal 70 ayat 1 UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengartikulasikan bahwa setiap Pegawai Aparatur Sipil Negara memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Adapun ayat 2 menyatakan bahwa pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran.

Mengacu pada PP nomor 17/2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pada dasarnya pengembangan kompetensi adalah merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.

Kendati sudah jelas diamanatkan dalam UU Nomor 5 tahun 2014 dan berbagai regulasi terkait lainnya, implementasi diklat tetap relevan dan menarik untuk ditelaah. Untuk itulah, kita akan menganalisisnya, khususnya dari perspektif *learning organization* (organisasi pembelajar) dan *Human Capital Investment (HCI)*.

MENGEMBANGKAN LEARNING ORGANIZATION

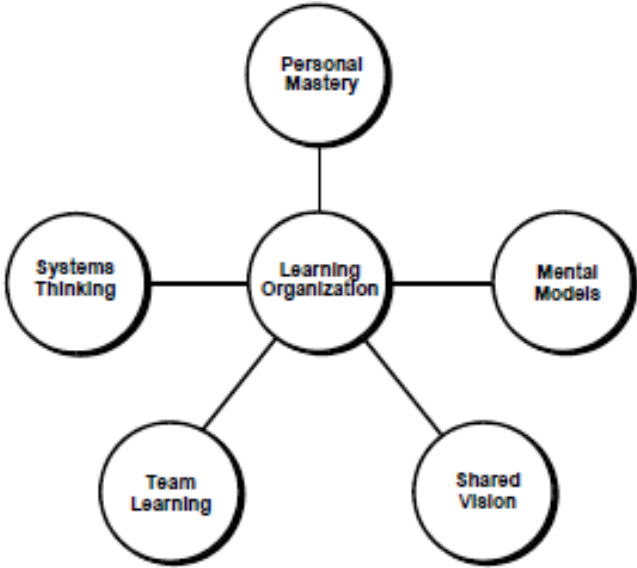
Organisasi pembelajar adalah organisasi yang terus mengembangkan kemampuannya guna membentuk masa depan. Pembelajaran harus terkait dengan tujuan strategis organisasi. Salah satu sasaran organisasi adalah menciptakan pembelajaran berkelanjutan sebagai cara/jalan hidup organisasi, guna meningkatkan kinerja organisasi (Fisher,1997)¹. Dalam konteks inilah, adagium “*if it isn’t broken,don’t fix it*”tidak berlaku. Hal ini karena para pegawai perlu belajar untuk membuat perubahan bermakna di organisasi mereka, jika mereka mau untuk bersaing.

Kita menyadari bahwa tiap pegawai memiliki kontribusi dalam membentuk budaya organisasi. Demikian pula dalam organisasi pembelajaran, segenap pegawai memiliki tanggung jawab khusus. Organisasi pembelajaran tidak mungkin hadir tanpa komitmen dan kepemimpinan segenap anggotanya. Tiap pegawai harus

membuktikan kepercayaan terhadap organisasi dan para pegawai yang tergabung didalamnya.

Guna menciptakan organisasi pembelajar, kita perlu menciptakan peluang/kesempatan bagi para pegawai untuk saling berbagi pengalaman dan belajar satu sama lain. Pengetahuan baru harus segera diejawantahkan menjadi tindakan sebagai bagian integral dari pelatihan pegawai. Kita membutuhkan berbagai strategi dan instrumen untuk membangun jenis pembelajaran seperti ini terhadap para pegawai. Tatkala dimanfaatkan secara bijaksana dan tepat, diklat menjadi instrumen pengelolaan pengetahuan yang strategis.

Menurut seorang ahli manajemen organisasi, Peter Senge, inti dari pekerjaan (aktivitas) organisasi pembelajaran adalah berdasarkan lima disiplin pembelajaran atau program pembelajaran dan praktek yang berkelanjutan². Disiplin pembelajaran ini mencakup lima gatra, sebagaimana gambar berikut ini:



¹ Fisher, Sharon G. 1997. *The manager’s pocket guide to performance management*. Massachusetts: HRD Press.
² Senge, Peter. *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York : Doubleday., 2006

1. PENGUASAAN/KEAHLIAN SECARA PERSONAL (INDIVIDU)

Maknanya adalah belajar mengembangkan kapasitas pribadi untuk menciptakan hasil yang didambakan. Hal ini juga bermakna menciptakan lingkungan organisasi yang mendorong segenap pegawai untuk mengembangkan potensinya. Contohnya: jika Anda seorang pemimpin, maka tidak bisa Anda sekadar mengembangkan *personal mastery* untuk diri sendiri, tapi Anda bisa menciptakan lingkungan yang mendorong para pegawai lainnya untuk berkembang.

Di masa lalu, pendidikan berakhir kala seseorang memperoleh gelar akademik. Namun, kini pendidikan merupakan pembelajaran organisasi yang bersifat kesinambungan dan direncanakan. Sistem manajemen karir yang komprehensif akan memberikan kemajuan karier yang menyeluruh dan pelatihan bagi pegawai, di setiap tahapan karirnya. Sistem ini juga menciptakan lingkungan yang kondusif dan mendorong para pegawai untuk mengembangkan dirinya.

Terkait *personal mastery*, pada hakikatnya, pengembangan (jiwa dan kemampuan) kepemimpinan para pimpinan dan pegawai di sebuah organisasi di samping meningkatkan kompetensi juga membina karakternya (Soeling, 2016)³. Sebagaimana kita ketahui, bahwa fungsi kepemimpinan yang juga merupakan kompetensi dan perlu dimiliki seorang pemimpin antara lain mengarahkan (*directing*) dan mempengaruhi (*influencing*) pihak-pihak terkait. Namun, agar kompetensi kepemimpinan ini berjalan dengan baik, seorang pemimpin pun harus menjalankan fungsi kepemimpinannya disertai (dibarengi) dengan karakter yang baik dan positif, baik bagi bawahan/pengikutnya, dan juga organisasinya.

2. MODEL MENTAL

Model mental adalah citra, asumsi, dan pengalaman yang ada dibenak masing-masing orang terhadap diri mereka sendiri, orang lain, dan organisasi.

Model mental menentukan apa yang seseorang “lihat” dan membentuk bagaimana mereka bersikap. Tugas utama dalam disiplin ini adalah menciptakan model mental yang baru bagi para pegawai yang positif bagi organisasi dan para pegawai itu sendiri.

Sekarang adalah eranya organisasi yang mengalami perubahan yang cepat, dan membutuhkan SDM pegawai yang kompetitif dan unggul. SDM pegawai perlu memiliki keahlian dan fleksibilitas agar visi-misi dan tujuan organisasi bisa tercapai. Guna memberdayakan pegawai, cara-cara tradisional dalam mengelola SDM dan menjalankan bisnis harus dievaluasi ulang. Sistem pendukung penilaian kinerja dan penempatan kerja harus dibanahi. Organisasi harus membentuk penilaian sistem untuk mengidentifikasi pegawai yang berpotensi tinggi untuk pekerjaan *multitasking*.

Veithzal (2010:34-35)⁴ menjelaskan bahwa fungsi (tugas) kepemimpinan memiliki dua dimensi, yakni: pertama, dimensi yang terkait kemampuan mengarahkan (*directing*) dalam tindakan atau aktivitas memimpin. Kedua, dimensi yang terkait dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas kelompok/organisasi.

3. BERBAGI VISI BERSAMA

Membangun tingkat komitmen diantara para pegawai berarti menciptakan citra organisasi dimasa datang,dan mengenali prinsip-prinsip serta cara-cara mewujudkannya. Membuat perasaan orang-orang didalamnya terikat. Membangun visi bersama adalah proses terus menerus anggota organisasi mengartikan visi bersama, tujuan, nilai, alasan mereka bekerja, bagaimana disesuaikan ke dalam dunia yang lebih luas. Untuk itu, para pimpinan perlu menjelaskan aspek-aspek penting pada pegawai, namun juga tetap terbuka terhadap pendapat para pegawai yang mungkin berbeda.

Pucuk pimpinan organisasi harus berdedikasi untuk menciptakan jiwa komitmen pegawai dengan

membangun visi masa depan organisasi. Ini dilakukan dengan mengadakan pertemuan “semua pihak” di dalam organisasi, dan membagikan visi-misi organisasi serta nilai-nilai yang dikedepankan.

4. BELAJAR SECARA TIM

Adalah penting untuk mengembangkan kemampuan tim, sehingga kemampuan sebuah tim menjadi lebih besar dibandingkan total kemampuan masing-masing pegawai. Dalam organisasi pembelajaran, penugasan secara individual dan hirarkis akan kalah hasilnya dibandingkan tim kerja berkinerja tinggi dalam menjalankan proses bisnis.

Para pegawai harus diberdayakan dan didukung untuk membentuk pertemanan untuk memaksimalkan (meningkatkan) kemampuan/potensinya terhadap berbagai permasalahan yang terjadi. Para pegawai harus didiversifikasi kemampuan dan wawasannya, berjejaring paripurna, dan paham berbagai fungsi/aspek dalam suatu organisasi. Para pegawai harus diberdayakan dan didorong untuk membentuk hubungan pertemanan untuk membuka cakrawala berpikir terhadap berbagai isu.

5. BERPIKIR SISTEMIK

Berpikir sistemik adalah cara berpikir yang berfokus pada saling keterkaitan di dalam sebuah sistem. Sistem ini memahami bahwa segala sesuatu saling terkait, dan tindakan/peristiwa yang dilakukan seseorang dapat berdampak pada orang lain. Di Dalam *system thinking* tidak hanya mencakup struktur organisasi tetapi juga termasuk perilaku dan persepsi, kualitas produk dan pelayanan pelanggan. Keputusan yang hanya diambil berdasarkan informasi lokal/sedikit akan berdampak pada sistem secara keseluruhan.

Sehubungan dengan berpikir sistemik ini, sebagai keluarga besar Aparatur Sipil Negara (ASN), seyogianya tiap pegawai menyadari bahwa mereka tidak sekadar cukup merasa terikat pada penegakkan kode etik dan jiwa

korsa PNS. Namun, segenap pegawai hendaknya juga menyadari bahwa mereka perlu lebih meningkatkan profesionalitas dan integritas, serta menjauhi sikap indisipliner.

Sikap indisipliner PNS tidak terjadi dalam ‘ruang hampa udara’. Artinya, PNS kurang disiplin dikarenakan adanya ‘dukungan’ dan pengaruh lingkungan tempat ia bekerja. Dukungan dan pengaruh ini dapat muncul dalam berbagai bentuk, misalnya seperti: ketidakdisiplinan dalam penggunaan waktu bekerja di kantor. Sudah menjadi rahasia umum, sebagian PNS acapkali datang terlambat ke kantor dan pulang sebelum jam kantor berakhir tanpa alasan yang dibenarkan.

DIKLAT SEBAGAI HUMAN CAPITAL INVESTMENT

Dalam perspektif *das sollen* (ideal), kita perlu memastikan bahwa para pegawai tidak sekedar mengikuti pendidikan dan pelatihan hanya sebagai sebuah aktivitas pengisi waktu dan nirmakna. Selain itu,sebaiknya pegawai yang mengikuti diklat harus lebih aktif terlibat dalam pelatihan yang bermanfaat dan berimplikasi positif, baik bagi organisasi maupun bagi pegawai itu sendiri. Sayangnya, sebagian pegawai kadang memandang diklat dengan ‘tidak pas’. Diklat hanya dianggap sebatas kegiatan rutin tahunan atau pun sarana untuk lepas dari kepenatan bekerja . Selain itu, lahir pula istilah pegawai ‘spesialis diklat’, biasanya karena faktor kedekatan atau karena lebih dikenal oleh pimpinan.

Sebagai akibat dari tidak adanya perencanaan yang baik, ada sebagian program diklat yang mungkin tidak terlalu diperlukan. Selain itu, seringkali terjadi diklat diikuti oleh peserta yang tidak tepat karena materi diklat ini tidak secara langsung berkaitan terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai sebagai peserta diklat. Pada masa lalu, diklat dan atau lembaga diklat di sebuah instansi malah dipandang sebagai salah satu cara untuk ‘menyingkirkan’ pegawai yang tidak sepaham dengan kebijakan pimpinan.

Padahal,sejatinya diklat merupakan salah satu pengejawantahan investasi SDM

pegawai (*human capital investment-HCI*). Manusia merupakan aset yang tak ternilai bagi organisasi karena manusia memiliki nilai-nilai, kompetensi, *skill*, dan *knowledge* (Rahayu, 2007:1)⁵. Namun memang pada praktiknya, terkadang sebagian instansi kurang memperhatikan hal ini. Dibalik fakta tersebut, tersimpan permasalahan sosial, ekonomi, dan politik yang mempengaruhi pengembangan SDM di sektor publik. Lebih lanjut, kenyataan bahwa *human capital investment* terkadang menimbulkan dampak biaya (*cost*) yang tidak sedikit dapat menjadi alasan organisasi untuk melakukan ‘pengereman’ terhadap investasi ini. Gary S. Becker sebagai pencetus awal ide *human capital investment* pun pernah melakukan studi yang bertujuan untuk mengetahui estimasi rata-rata uang yang telah kembali ke perguruan tinggi tinggi di Amerika Serikat sebagai implikasi dari penerapan *human capital investment*⁶.

Sejatinya praktik *human capital investment* tidak hanya akan bermanfaat bagi organisasi atau pegawai saja tetapi juga bermanfaat untuk kedua belah pihak (Soeling,2016)⁷. Bagi organisasi, *human capital investment* bermanfaat untuk mengamankan keberlanjutan mereka di masa yang akan datang melalui penciptaan strategis bisnis dan inovasi produk yang lebih berkualitas. Bagi pegawai,*HCI* bermanfaat guna meningkatkan strata karir atau kesempatan kerja yang lebih baik (Schultz, 1961)⁸.

Terlepas dari faktor penghambat sebagaimana disebutkan di atas, Davenport (1999 dalam Salehudin, 2010)⁹ menawarkan pendekatan yang lebih fleksibel dalam penerapan *human capital investment*. Pendekatan ini berbeda dengan pendekatan yang sudah ada karena dibangun dari perspektif pegawai. Dalam perspektif pegawai, *human capital investment* adalah relatif mudah untuk diimplementasikan karena tidak memerlukan biaya yang tinggi. Pendekatan ini disebut dengan pendekatan pegawai-investor. Inti dari pendekatan ini adalah bahwa pegawai merupakan investor yang menanamkan modal manusia yang mereka miliki ke dalam perusahaan dengan tujuan untuk

memperoleh tingkat pengembalian yang memuaskan. Pengembalian yang diperoleh pegawai-investor disebut akan sebanding dengan nilai modal manusia yang ia tanamkan ke dalam perusahaan.

Dalam pendekatan pegawai-investor, seorang pegawai bertanggung jawab secara personal terhadap dirinya sendiri dalam hal pengembangan diri. Tidak hanya itu, seorang pegawai-investor akan menarik kembali modal manusia yang telah ia setor, jika ia merasa bahwa investasi yang ia tanamkan tidak berkembang dan masih ada peluang untuk mengembangkan modal manusia yang ia miliki di tempat lain.

Dalam konteks organisasi pembelajar dan *human capital investment*, kita dapat memahami bahwa terdapat interaksi dan relasi timbal-balik (resiprokal) yang erat antara instansi pemerintah dengan Aparatur Sipil Negara. Interaksi dan hubungan timbal-balik ini dalam artian kompetensi, integritas, dan komitmen pegawai dapat terbangun dengan pemberian diklat secara terarah, terencana, serta sistematis. Dengan demikian, proses diklat dan aktivitas pasca diklat tidak semata dipandang hanya ‘menggugurkan kewajiban’ bagi instansi pemerintah maupun bagi pegawai. Diklat dan kegiatan pasca diklat juga hendaknya tidak sekadar memenuhi amanat PP nomor 17/2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pasal 203 ayat (4) yang bertutur “Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dimaksud pada ayat (3) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun”.

Dengan demikian, jelaslah bahwa diklat bukan proses untuk *transfer of knowledge* atau *transfer of skill* semata. Sejatinya, diklat merupakan manifestasi semangat organisasi pembelajar dan instrumen handal untuk mengejawantahkan *human capital investment*. ‘Virus kesadaran’ inilah yang perlu kita jaga dan tularkan kepada segenap PNS sebagai bagian dari keluarga besar Aparatur Sipil Negara untuk kemajuan negeri kita tercinta....

³ Soeling, Pantius (2016). Materi Perkuliahan Perencanaan dan Pengembangan SDM. Jakarta: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Indonesia.

⁴ Rivai,Veithzal (2010). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Press.

⁵ Rahayu, Amy Y. S. (2007). Pengembangan sumber daya manusia: langkah menuju investasi SDM. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Vol. I No. 1 Juni 2007.

⁶ Becker, Gary S. (1975). Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education (second edition). National Bureau of Economic Research.

⁷ Soeling, Pantius (2016). Materi Perkuliahan Perencanaan dan Pengembangan SDM. Jakarta: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Indonesia.

⁸ Schultz, Theodore W. (1961). Investment in human capital. The American Economic Review Vol. 51 No. 1 March 1961. American Economic Association.

⁹ Salehudin, Imam. (2010). Invest in yourself: aplikasi konsep human capital dari sudut pandang pegawai. Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia. No. 06/TH.XXXIX 2010.

ADI NUGROHO

Vibrasi Positif Komunitas VOTES Indonesia

Sebuah kebaikan akan memantul dan menggema kepada banyak orang hingga tanpa disadari akhirnya kembali kepada para pemberi kebaikan.



“FYI, kita beda 12 jam ya”
“Kita coba 21.00 WIB ya, di.
Biar gak kemaleman juga 🙏”

Seanggal percakapan itu muncul ketika Majalah Edukasi meminta jadwal wawancara dengan founder komunitas VOTES Indonesia, Farid Al-Firdaus yang sat ini sedang menempuh gelar Master of Public Administration di University of Kentucky dengan beasiswa pemerintah Amerika Serikat, Fulbright.

Terbentuknya komunitas ini memang tidak terlepas dari dedikasi sang founder. Pada awalnya hanya dimaksudkan untuk melancarkan speaking sang founder untuk wawancara seleksi program beasiswa. VOTES Indonesia dimulai dari ke-“iseng”-an Farid mengirim voice notes kepada rekan-rekannya. Namun, siapa sangka saat ini VOTES Indonesia sudah memiliki 1.778 anggota yang berasal dari 15 negara.

VOTES dalam nama komunitas ini bukan diartikan “memilih”, namun merupakan singkatan dari voice notes yang merupakan media utama komunitas ini untuk saling berinteraksi. Selayaknya koin yang memiliki dua sisi yang berlawanan, ternyata pandemi tahun 2020 juga menghadirkan kesempatan. Berawal dari kebutuhan untuk mencari teman melatih speaking di kala pandemi, Farid mengirim voice notes yang berisikan pertanyaan untuk berlatih speaking kepada rekan-rekannya dan 11 orang membalas. Segera, mereka semua merasa nyaman dan terbantu dengan penggunaan voice notes yang simpel dan efektif untuk mengevaluasi speaking.

Sebelumnya mereka sempat menggunakan media Zoom tetapi dirasa tidak efisien karena harus menyamakan jadwal dan untuk mengevaluasi speaking harus mengulang kembali rekaman Zoom yang tidak singkat. Istilah kerennya mereka mengalami Zoom fatigue.

Tentu saja komunitas ini tidak serta merta berbentuk dan terstruktur tetapi berkembang seiring dengan semakin banyaknya jumlah dan kebutuhan “partner”, sebutan mereka untuk para anggota komunitas. Pada awalnya semua kegiatan komunitas berpusat pada founder mulai dari membuat dan menjawab pertanyaan, mendata partner, hingga membuat grup. Pernah di batch awal partner yang mendaftar ada 40 dan gue butuh dua hari untuk balas seluruh voice notes mereka. Gue ngga bisa jadi superhero, gue butuh super team, ujar Farid ketika menceritakan tantangan yang dihadapi ketika memulai VOTES.

Bak gayung bersambut, ternyata rencananya membentuk sebuah tim di sambut baik oleh para partner. Sejak saat itulah sistem fasilitator dan tim kepengurusan mulai dijalankan di VOTES. Kegiatan komunitas pun mulai beragam, seperti pemisahan VOTES menjadi beberapa level, Chapter 1 untuk pembelajaran basic speaking, Chapter 2 untuk pembelajaran advanced speaking, dan Program Fasilitator untuk melatih kepemimpinan partner lama untuk

menjadi fasilitator. Seluruh program berlangsung rata-rata selama tiga minggu dengan tujuan membentuk habit pembelajaran yang baik.

Selain itu melihat banyaknya kebutuhan partner untuk pengembangan pribadi terutama terkait dengan persiapan beasiswa untuk melanjutkan studi, manajemen VOTES akhirnya membuat program VOTES Camp. Dalam program itu tidak hanya disampaikan mengenai persiapan pendaftaran yang mencakup administrasi, mock-up interview, dan pemilihan kampus, namun sharing dari para para awardee internal atau eksternal VOTES. Sejauh ini VOTES Camp sudah meluluskan 121 mentee, 75 di antaranya bersedia menjadi mentor, bahkan 54 partner sudah mendapatkan beasiswa studi magister di dalam dan luar negeri.

Pencapaian itu tidak terlepas dari usaha dalam mengembangkan jejaring komunitasnya. Sejak awal komunitas VOTES menggunakan platform Instagram yang banyak digunakan selama pandemi. Kesannya yang tidak terlalu formal dan tidak juga informal membuat Instagram menjadi media yang dipilih VOTES dalam mempromosikan program-programnya, membagikan vibrasi positif dari para partner, dan menjadi wadah berkolaborasi.

Selain founder, Majalah Edukasi juga berkesempatan untuk berbincang dengan salah satu partner yang saat ini menjadi CEO VOTES, Nadia Faradiba. Berawal dari melihat Instagram Story sang founder ketika membagikan pengalaman menggunakan voice notes beserta rekan-rekannya. Nadia tertarik untuk ikut dan tergabung di batch 2 VOTES dan tidak terasa hal itu sudah terjadi lebih dari dua tahun lalu.

“VOTES itu Nagih” ujar Nadia ketika menjelaskan bagaimana dia bertahan dengan VOTES. Pada awalnya sesederhana hanya ingin terus melatih kemampuan Speaking dan merasakan manfaatnya. Namun di VOTES, lambat laun Nadia merasa menemukan value yang berbeda dengan tempat-tempat

belajar bahasa Inggris yang lain. Dia menjelaskannya dengan teori The Law of Vibration, bahwa kita harus berkumpul dengan orang-orang dengan vibrasi yang sama. Di VOTES Nadia menemukan itu. Komunitas dengan vibrasi produktif, mau belajar, happy, dan saling mendukung.

Salah satu yang membuat semua itu mungkin di VOTES adalah budaya apresiasi yang sedari awal di terapkan oleh sang founder.

Di VOTES itu bukan guru dan murid. VOTES itu speaking partner, basis bahasa inggrisnya itu “understandable” bukan grammar, kamu ngomong apa asal yang diajak ngomong tahu, itu sudah cukup. Di VOTES partner bisa cerita apa saja, dari level mana saja dan itu yang membuat confidence-nya naik. Namun dari confidence itu efeknya bisa kemana-mana, mulai dari apply pekerjaan, scholarship, bahkan untuk ke luar negeri.

Kepada Majalah Edukasi, Nadia mengaku pada awalnya butuh waktu 7-8 menit ketika pertama kali menjawab voice notes untuk pertanyaan yang seharusnya bisa dijawab hanya 1-2 menit. Jadi mau mulai dari nol pun tidak akan ada yang men-judge, semuanya diapresiasi. Bahkan ada pengaturan di VOTES agar dalam satu kelompok digabung antara yang punya kemampuan yang basic hingga Advance. Di VOTES tidak ada perbedaan perlakuan. “Semua partisipan itu masuk sebagai zero bukan hero” ujar Farid.

Hal itu sesuai dengan value yang ingin dibangun VOTES yaitu team up like chess, berkolaborasi seperti permainan catur baik itu di level partisipan, mulai dari partner, fasilitator maupun direktur. Setiap orang memiliki keunikan sendiri-sendiri tetapi jika semua menyadari untuk tidak berfokus pada perbedaan tetapi saling melengkapi, semuanya menjadi memiliki perannya masing-masing seperti bidak catur yang bentuk, posisi, dan langkah berbeda-beda tetapi saling melengkapi indahnya permainan.

Tentu saja tidak ada paksaan untuk komit di komunitas, semua berdasarkan kesadaran masing-masing dalam membangun komunitas yang *fun* dan saling menghargai. Idenya adalah menciptakan *safe environment* sehingga sema orang bisa *enjoy* di dalam grup telegram yang semua asing. Setiap anggota saling mengingatkan bahwa ini adalah komunitas non profit, tidak ada yang dibayar, tidak ada yang membayar, bahkan tidak ada yang kenal pada awalnya. Namun seiring berjalannya waktu, menurut sang founder kedekatan yang dibangun di dalam komunitas ini sudah seperti keluarga. *Sampai tahu background keluarganya, terus habitnya, jelek-jeleknya juga dikasih tahu, udah beneran kayak keluarga.*

if we never try, how will we know? Kalau misalnya kalian gak nyobain sendiri. Karena menurut aku, di VOTES terbukti ya, maksudnya banyak juga yang stay artinya mereka juga ngerasain ada value yang gak kita dapat di tempat lain. Jadi, jangan ragu, kalau memang kalian merasa ada sesuatu yang hilang dari hari kalian, bisa jadi kalian sedang kehilangan value yang akan kalian temukan di komunitas non profit, dan salah satunya adalah VOTES.

Namun sebagaimana komunitas-komunitas lainnya, anggota *outlier* yang tidak komit dan akhirnya tidak menyelesaikan program juga tentu saja ada. Bahkan pernah ada yang mencapai 30% partner yang tidak lulus pada salah satu *batch*. Menghadapi ini fasilitator dibekali untuk memberikan pengertian kepada *partner* untuk saling menghargai namun di sisi lain fasilitator juga berusaha berempati misalnya, jika ada yang sakit, terkena musibah dan lain sebagainya.

Ikut dalam komunitas terutama non profit itu kan memang bukan sesuatu hal yang harus dan bukan sesuatu yang bisa dipaksakan, semuanya benar-benar pilihan masing-masing orang jadi setiap orang harus saling menghargai ujar Nadia ketika menceritakan pengalamannya sebagai fasilitator.

Dalam hal ini VOTES berhasil menjamin setiap anggota yang masuk itu nyaman, aman untuk berkolaborasi, tidak khawatir walaupun bertemu orang asing. Sepertinya, itulah yang menjadi nilai pembeda VOTES dengan lembaga bimbingan bahasa atau bahkan komunitas lain. Terkait itu VOTES bahkan mendapat apresiasi positif dalam *international conference* di American Institute for Indonesian Studies-Michigan State University pada Juni 2022 yang mana Farid dan Nadia membuat *paper* yang bertemakan dampak *Cross-sectoral Collaboration* tahun 2020 s.d. 2022 untuk mencapai visi Indonesia 2045.

Tidak dalam selang waktu lama, Farid sebagai Founder VOTES juga mendapat apresiasi dalam kompetisi *community leader* yang diselenggarakan oleh Pemimpin Indonesia. Dari 300 lebih komunitas Farid dengan VOTES Indonesia berhasil masuk sebagai top 5 *community leader*.

Pencapaian itu tentu saja tidak mudah, banyak hal yang harus diprioritaskan agar VOTES tetap berjalan, tidak hanya oleh *founder* dan direktur namun juga oleh fasilitator dan partner yang telah membangun lingkungan VOTES. Tips dari Farid dalam menjalani seluruh kegiatan adalah dengan mengatur waktu, role, budget, dan risiko, apapun risikonya, yang lebih penting adalah memitigasinya “*dan yang terakhir memang agak klise, tapi ini penting bahwa jika kita mengedepankan orang lain, pasti akan ada orang yang membantu,*” ujar Farid.

VOTES INDONESIA CHANGEMAKERS

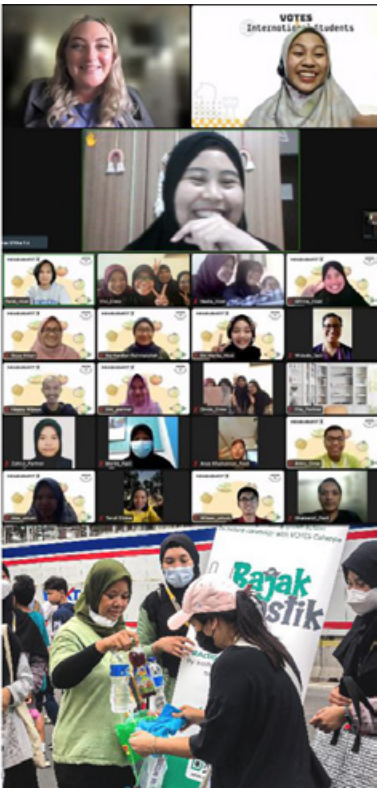


Kami adalah **nonprofit** yang diinisiasi sejak Mei 2020 dan bergerak pada bidang *human development* untuk mendukung visi **Indonesia 2045**. Program kami terdiri dari pelatihan *basic* dan *advanced English speaking* menggunakan **voice notes**, *leadership training*, *scholarship bootcamp*, *innovation lab*, dan *green action*.



KENAPA VOICE NOTES?

- Fleksibel dalam berpesan
- Bisa didengar ulang kapan saja
- Gratis! Terdapat di aplikasi pesan



1,713 PARTNERS DI DALAM DAN LUAR NEGERI

*per Agustus 2022

ASN dari 107 institusi | Profesional dari 315 institusi | Pelajar dari 193 sekolah/universitas | Masyarakat Umum



MIMPI BESAR

Sejak bulan Februari tahun 2022, VOTES telah bertransformasi dari komunitas menjadi sebuah yayasan. Hal itu dilakukan untuk mempersiapkan mimpi besar VOTES yang ingin berkontribusi untuk Indonesia Emas Tahun 2045.

Gue pengen di tahun itu tuh gini, masyarakat Indonesia kayak Singapura sama Malaysia, beli dagangan itu pakai bahasa Inggris, kalau di jalan itu ngobrol udah mix lah, bahasa Indonesia, bahasa Inggris.

Selain itu VOTES juga ingin di tahun itu, masyarakat Indonesia tidak hanya fasih berbahasa Inggris yang merupakan kompetensi global, tapi semuanya peduli dengan masalah global seperti *inequality education* dan *climate changes*. Maka dari itu VOTES hadir untuk mengakselerasi misi sosial tersebut.

Dalam jangka waktu 2023-2025, VOTES ingin berkolaborasi secara lebih formal dengan berbagai organisasi baik pemerintah, swasta, maupun non profit lainnya. Saat ini, VOTES sedang menyiapkan program untuk membantu manajemen *talent scholarship* di BPPK, mengingat kebutuhannya ada, banyak yang ingin sekolah tapi persiapannya masih individu, memiliki mentor tapi *one by one* belum terstruktur. Harapannya dengan pilot proyek di BPPK jika berhasil program ini juga dapat di replikasi di eselon I atau bahkan instansi pemerintah lain. Selain itu, manajemen VOTES juga sedang mempersiapkan ekspansi program yang akan digunakan di Korea Selatan melalui *network* sang *founder* yang memiliki rekan-rekan *international students*. Mereka mengatakan, tidak semua masyarakat Korea Selatan dapat berlatih Bahasa Inggris kecuali program berbayar yang biasanya diikuti masyarakat kalangan atas. Program berbasis komunitas seperti VOTES-lah yang mereka butuhkan.

Di VOTES itu bukan guru dan murid. VOTES itu speaking partner, basis bahasa inggrisnya itu “understanable” bukan grammar, kamu ngomong apa asal yang diajak ngomong tahu, itu sudah cukup. Di VOTES partner bisa cerita apa saja, dari level mana saja dan itu yang membuat confidence-nya naik. Namun dari confidence itu efeknya bisa kemana-mana, mulai dari apply pekerjaan, scolarship, bahkan untuk ke luar negeri.

EKO SUPRIYONO
ALUMNI FETA SCHOLARSHIP
DATA SCIENCE MONASH UNIVERSITY

Saya tidak merencanakan untuk mendaftar ke dalam sebuah program beasiswa pada tahun 2018. Pada saat itu saya baru saja mengalami mutasi unit eselon 2 yang tentunya masih semangat untuk mempelajari banyak hal di unit baru tersebut. Saat itu saya hanya menemani istri mengikuti alur pendaftaran beasiswa FETA. Dimulai dengan mengikuti ujian TPA di Bapenas sampai dengan ujian TOEFL PBT di lembaga sertifikasi swasta. Rencana awal kami saat itu adalah berangkat secara bergantian, istri akan berangkat lebih dulu dan saya akan menyusul di tahun selanjutnya. Karena memang tidak direncanakan, tidak ada persiapan yang dilakukan sama sekali. Tidak dengan belajar untuk ujian tersebut, pun tidak dengan menyiapkan dokumen yang diperlukan.

Hasil ujian TPA maupun TOEFL terbit, kami mengkonfirmasi persyaratan yang diberikan oleh FETA pada bagian pengelola SDM di BPPK. Ternyata pada saat itu tidak ada aturan yang melarang kami untuk mendaftar program beasiswa bersama-sama. Singkat cerita, setelah mengikuti alur administratif yang dipersyaratkan oleh FETA kami berdua dinyatakan lulus seleksi administratif dan akan mengikuti pre departure training di Pusdiklat PSDM (sekarang Pusdiklat KM). Tanpa rencana, semua persiapan untuk pendaftaran kami lakukan di saat terakhir sebelum masa pendaftarannya ditutup, yang tentunya penuh kekacauan di sana sini.

Di akhir masa pre-departure training, kita dihadapkan pada pilihan program yang akan diambil, *linkage* atau full LN. Perbedaan nilai IELTS saat itu yang menjadi penghalang kami untuk langsung mengambil program full LN secara bersama-sama. Kebetulan juga di saat akhir pelatihan *pre-departure*, kami dianugerahi anak kami yang kedua, sehingga kami memutuskan untuk berangkat secara bergantian, sesuai rencana awal kami. Saya berangkat terlebih dahulu dan mengambil program yang berdurasi selama 2 tahun. Sedangkan

istri berencana mengikuti program *linkage*, di tahun pertama kuliah di universitas di Indonesia kemudian melanjutkan tahun kedua di universitas di Australia.

Namun takdir memang tak selalu berjalan sesuai rencana manusia. Setelah melakukan tes IELTS sebanyak 5 kali, istri tak kunjung mendapat nilai minimal yang disyaratkan oleh FETA, sehingga dinyatakan gagal untuk melanjutkan pendidikan yang sebelumnya sudah direncanakan. Sedih, takut, dan penuh ketidakpastian. Rencana yang sudah kami susun sejak awal pun berubah. Sempat berkeinginan untuk mundur, namun keluarga tetap mendukung untuk lanjut karena mungkin kesempatan ini tidak akan datang lagi.

TANTANGAN BARU DI MONASH

Banyak hal baru yang penulis alami di tahun 2019 dan tidak semua sesuai rencana. Pilihan *cross program*, dari akuntansi menjadi data science sebenarnya merupakan pilihan yang cukup berat bagi penulis. Jurusan yang *math heavy* ini banyak membahas teori matematika statistik, dari probabilitas sampai aljabar linear, yang tentunya tidak dipelajari saat penulis menyelesaikan program D3/D4 di STAN. Perubahan konteks dari jurnal akuntansi ke model statistik ini adalah tantangan besar. Ditambah jarak dengan keluarga, pada awal masa perkuliahan, penulis sempat merasa akan sangat sulit untuk menyelesaikan program ini.

Keyakinan bahwa tantangan memiliki korelasi positif dengan pengalaman selalu penulis tanamkan pada benak, untuk memberikan semangat. *Overthinking is the enemy of progress*. Terlalu banyak memikirkan sesuatu hingga terlambat untuk mengambil keputusan seringkali menjadi hambatan terbesar bagi seseorang untuk maju. Dengan berfikir seperti ini, penulis dapat memperoleh keyakinan untuk terus belajar, hingga akhirnya menyelesaikan masa studi di waktu yang tepat. Beruntung, staf di universitas mendukung penuh penyelesaian

PENGALAMAN BELAJAR DI NEGERI KANGURU

studi penulis. Program-program yang ditawarkan, dari pengenalan bahasa, pengenalan budaya maupun internalisasi di sekitar kampus meberikan banyak bekal dalam menjalani tantangan tersebut. Teman-teman, baik dari program beasiswa ataupun jalur umum juga sangat membantu dari pencarian tempat menetap sampai dengan pengurusan akademik yang dibutuhkan penulis.

Australia, tempat penulis melanjutkan studi, memiliki kekayaan multi budaya yang luar biasa. Hal ini tercermin pada variasi bahasa dan kebiasaan dari setiap mahasiswa di lingkungan kampus. Mayoritas pelajar di sana adalah pendatang dari berbagai benua. Penulis banyak menemukan hal baru terutama dalam berinteraksi dengan anggota tim yang memiliki budaya yang sangat berbeda dengan apa yang penulis alami di Indonesia. Hal ini membuat penulis terus merasa dibukakan dengan hal-hal baru, wawasan yang sebelumnya agak susah diterima karena berbeda dengan keyakinan penulis.

Perkuliahannya yang ada di Monash pun sangat berbeda dengan apa yang penulis alami saat D3/D4. Hal yang menarik adalah bagaimana cara kita mengikuti kegiatan perkuliahan. Mahasiswa berkewajiban mengatur jadwalnya sebaik

mungkin karena semua akibat terkait pelaksanaan kegiatan belajar dibebankan pada mahasiswa. Sebelum pandemi pun, penulis beberapa kali menemukan kelas hantu. Dosen melakukan presentasi di depan kelas tanpa dihadiri satu orang mahasiswa pun. Hal ini beberapa kali terjadi di akhir semester ketika beban kerja tugas para mahasiswa sedang tinggi-tingginya. Dosen pun tidak melakukan presensi saat kegiatan perkuliahan. Presensi hanya dilakukan pada kelas-kelas yang sifatnya bimbingan atau minilab. Ancora Imparo “*I am still learning*”, slogan yang banyak terpasang di seantero sudut kampus. Slogan yang memberikan semangat untuk berani salah, karena dari kesalahan kita banyak belajar tentang kehidupan.

PANDEMI SEPI

Awal tahun 2020, suasana yang benar-benar berbeda. Sampai saat selesainya masa liburan akhir semester dan dimulai semester kedua, pihak kampus masih belum memutuskan metode perkuliahan yang akan digunakan. Kacau dan penuh ketidakjelasan. Sampai akhirnya diterapkan model perkuliahan sepenuhnya daring pada semester tersebut. Kesan pertamanya adalah sangat tidak menyenangkan. Keseluruhan proses

belajar mengajar jadi dilakukan melalui aplikasi e-meeting seperti Google Meet dan Zoom. Kita dilarang keluar rumah untuk kegiatan non esensial. Semua kegiatan belajar dapat dilakukan di dalam rumah, atau di lokasi lain yang diizinkan otoritas lokal.

Sebenarnya, di awal masa implementasi aturan baru ini, penulis membayangkan akan sangat menyenangkan karena tidak perlu menghadapi udara dingin di Melbourne. Bayangan awal itu ternyata tidak seindah kenyataannya. Model belajar seperti ini sangat tidak nyaman untuk mata kuliah yang sifatnya teknis dan matematis. Kondisi ini semakin terlihat jelas karena di semester 2 dan 3, unit yang harus diambil banyak terkait statistika dan matematika. Nilai-nilai pun turun karena tingkat stres juga meningkat. Ujian dilakukan dengan platform daring, aplikasi pendukung yang belum stabil, dan kebijakan ujian yang saat itu belum teruji sempat membingungkan para pelajar waktu itu.

Kondisi ini tidak hanya terjadi untuk kegiatan belajar di kampus, tetapi juga untuk kegiatan bersosialisasi dengan rekan dan tetangga yang menjadi sangat terbatas. Terdapat denda yang cukup besar (AUD\$ 1500) jika kita melanggar aturan yang sudah ditetapkan pemerintah

FOTO:
DOK. PRIBADI PENULIS



setempat. Hasilnya sebagian besar waktu penulis hanya dihabiskan di dapur dan di kamar.

Dalam sepi dan kosongnya kampus saat pandemi, di tengah terbatasnya kegiatan kuliah dalam kampus, ada hal yang sangat berkesan bagi penulis yaitu betapa mudahnya masyarakat di Australia beradaptasi dengan peraturan baru. Aturan ini fokus pada pembatasan pergerakan masyarakat. Apabila diterapkan di Indonesia, aturan tersebut mungkin akan menimbulkan polemik. Namun dengan sangat mudah diterapkan di sana. Tingginya tingkat *compliance* ini ingin rasanya dapat diterapkan dengan baik di Indonesia. Apa yang menjadi pembeda antara negara ini dengan negara kita? Pendidikan seperti apa yang dapat menumbuhkan integritas masyarakat yang seperti ini? Dan pertanyaan lain juga banyak bermunculan.

Di awal tahun 2021 kondisi mulai membaik, pelanggaran aturan terkait lockdown, perbatasan negara yang sudah dibuka, kegiatan belajar pun sudah menggunakan metode hybrid. Sebagian kelas telah diselenggarakan secara luring. Namun demikian jika dibandingkan dengan kondisi sebelum pandemi kegiatan yang diselenggarakan masih

sangat terbatas. Kelas hybrid pun dirasa masih kurang efektif untuk memenuhi kebutuhan belajar mahasiswa. Karena saat itu kita masih belum terbiasa dengan hadir di dalam kelas namun tetap membuka aplikasi e-meeting untuk berbincang dengan teman sekelas yang tidak dapat hadir.

IBADAH DAN TOILET

Dua hal yang sangat dirindukan oleh penulis di masa studi. Satu hal yang mungkin jarang disadari orang Indonesia adalah betapa mudahnya mencari tempat ibadah di negeri kita. Di Melbourne, selain gereja, agak susah menemukan tempat ibadah lain. Pengalaman sebagai minoritas membuat penulis berjanji

pada diri sendiri, untuk lebih menjaga toleransi ketika kembali ke Indonesia. Karena seperti inilah mungkin perasaan rekan-rekan yang terkadang merasa sulit untuk beribadah karena minimnya fasilitas. Untuk sebuah negara berprinsip ketuhanan yang maha esa, hal ini tentu tidak boleh terjadi.

Hal kedua yang paling dirindukan penulis adalah toilet. Toilet di sana, secara subyektif, penulis anggap sangat tidak nyaman. Tidak ada *jet washer* yang biasa kita temui di Indonesia. Pun dengan ember atau bak air karena sebagian besar toiletnya di desain kering yang hanya menyediakan gulungan tisu. Bagi saya yang dari kecil biasa membas dan membersihkan menggunakan air, merasa sangat canggung dengan kebiasaan yang baru ini. Setiap pergi ke tempat-tempat umum, satu barang yang harus selalu di bawa adalah bidet portable.

Ketika masa pandemi, dimana distribusi barang kebutuhan pokok menjadi terganggu, satu hal yang menjadi rebutan konsumen di pusat perbelanjaan adalah tisu toilet. Hal yang mungkin tidak akan pernah terjadi di Indonesia. Perubahan kebiasaan, perbedaan bahasa, dan kekayaan budaya inilah yang kemudian menjadi oleh-oleh penulis ketika menyelesaikan masa studi. Wawasan dan pengalaman yang sangat berharga, terutama dalam memberikan arti baru dalam menjalani kehidupan sebagai ASN dan sebagai WNI.



GALUH ARIELIYNA ANGGRAENI S.

MENGENAL VIRUS POLIO

Polio adalah penyakit menular yang disebabkan infeksi virus. Penyakit ini menyerang saraf dan bisa menyebabkan kelumpuhan, kesulitan bernapas, hingga yang paling fatal adalah kematian. Masa inkubasi virus polio biasanya memakan waktu 3-6 hari, dan kelumpuhan terjadi dalam waktu 7-21 hari.

Mengapa satu kasus harus diwaspadai? Karena polio menular, berdampak besar dan panjang bagi kesehatan, maka **satu kasus** harus diwaspadai dan sebagai ancaman. Ancaman polio menjadi besar bila cakupan vaksinasi polio rendah. WHO menyatakan status Polio saat ini adalah *Public Health Emergency of International Concern* (PHEIC), sama dengan status *Monkeypox*.

CARA PENULARAN VIRUS POLIO

Ada beberapa cara penularan virus polio yang perlu diantisipasi, yaitu:

- Polio menyebar melalui kontak orang ke orang.
- Ketika seorang anak terinfeksi virus polio liar, virus masuk ke dalam tubuh melalui mulut dan berkembang biak di usus. Ini kemudian dibuang ke lingkungan melalui feces, dimana ia dapat menyebar dengan cepat melalui komunitas, terutama dalam situasi kebersihan dan sanitasi yang buruk.
- Virus tidak akan rentan menginfeksi dan mati bila seorang anak mendapatkan imunisasi lengkap terhadap polio. Polio dapat menyebar ketika makanan atau minuman terkontaminasi oleh feces.
- Ada juga bukti bahwa lalat dapat secara pasif memindahkan virus polio dari feces ke makanan.
- Kebanyakan orang yang terinfeksi virus polio tidak memiliki tanda-tanda penyakit dan tidak pernah sadar bahwa mereka telah terinfeksi.
- Orang-orang tanpa gejala ini membawa virus dalam usus mereka

dan dapat “diam-diam” menyebarkan infeksi ke ribuan orang lain.

GEJALA TERINFEKSI POLIO

POLIO NON PARALISIS

Polio non paralisis adalah jenis polio yang tidak menyebabkan kelumpuhan. Gejala polio ini muncul 6–20 hari sejak terpapar virus dan bersifat ringan. Gejala polio nonparalisis berlangsung selama 1–10 hari dan akan menghilang dengan sendirinya. Gejala tersebut meliputi:

- Demam
- Sakit kepala
- Radang tenggorokan
- Muntah
- Otot terasa lemah
- Kaku di bagian leher dan punggung
- Nyeri dan mati rasa di bagian lengan atau tungkai

POLIO PARALISIS

Polio paralisis adalah jenis polio yang berbahaya, karena dapat menyebabkan kelumpuhan saraf tulang belakang dan otak secara permanen. Gejala awal polio paralisis serupa dengan polio nonparalisis. Namun, dalam waktu 1 minggu, akan muncul gejala berupa:

- Hilangnya refleks tubuh
- Ketegangan otot yang terasa nyeri
- Tungkai atau lengan terasa lemah

CARA PENCEGAHAN POLIO

Imunisasi merupakan tindakan yang paling efektif dalam mencegah penyakit polio. Vaksin polio yang diberikan berkali-kali dapat melindungi seorang anak seumur hidup. Pencegahan penyakit polio dapat dilakukan dengan meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya pemberian imunisasi polio pada anak-anak.

Pencegahan penularan ke orang lain melalui kontak langsung (*droplet*) dengan menggunakan masker bagi yang sakit maupun yang sehat. Selain itu mencegah pencemaran lingkungan (*fecal-oral*)

dan pengendalian infeksi dengan menerapkan buang air besar di jamban dan mengalirkannya ke *septic tank*.

Ada dua bentuk vaksin polio, yaitu suntik (IPV) dan obat tetes mulut (OPV). Vaksin polio dalam bentuk obat tetes mulut (OPV-0) diberikan kepada bayi sesaat setelah lahir. Selanjutnya, vaksin polio akan diberikan sebanyak empat dosis, baik dalam bentuk suntik maupun obat tetes mulut.

Berikut adalah jadwal pemberian keempat dosis vaksin polio tersebut:

- Dosis pertama (polio-1) diberikan saat usia 2 bulan
- Dosis kedua (polio-2) diberikan saat usia 3 bulan
- Dosis ketiga (polio-3) diberikan saat usia 4 bulan
- Dosis terakhir diberikan pada usia 18 bulan sebagai dosis *booster*

Untuk meningkatkan kesadaran masyarakat mengenai pentingnya imunisasi polio, pemerintah menyelenggarakan Pekan Imunisasi Nasional (PIN) Polio di seluruh wilayah Indonesia. Melalui kegiatan tersebut,

semua bayi dan balita (usia 0–59 bulan) akan diberikan vaksinasi polio tambahan tanpa mempertimbangkan apakah imunisasinya sudah lengkap atau belum. (alodokter, 2022)

PERAWATAN DAN PENATALAKSANAAN POLIO

Ada beberapa cara perawatan dan pelaksanaan polio, yaitu:

- Tidak ada obat untuk polio, yang ada hanya perawatan untuk meringankan gejala. terapi fisik digunakan untuk merangsang otot dan obat antispasmodic diberikan untuk mengendurkan otot-otot dan meningkatkan mobilitas. Meskipun ini dapat meningkatkan mobilitas, tapi tidak dapat mengobati kelumpuhan polio permanen.
- Apabila sudah terkena Polio, tindakan yang dilakukan yaitu tatalaksana kasus lebih ditekankan pada tindakan suportif dan pencegahan terjadinya cacat, sehingga anggota gerak diusahakan kembali berfungsi senormal mungkin dan penderita dirawat inap selama minimal 7 hari atau sampai penderita melampaui masa akut.
- Penemuan dini dan perawatan dini untuk mempercepat kesembuhan dan mencegah bertambah beratnya cacat. Kasus polio dengan gejala klinis ringan di rumah, bila gejala klinis berat dirujuk ke RS.





VENNA DEASY ARYANDA

Pesona Kain Jumputan Khas Palembang

Kalaupun kita berkunjung ke Palembang, pasti yang ada di benak kita adalah pempek, pindang, mie celor, serta beragam kuliner khas lainnya. Namun ternyata, selain kaya akan keanekaragaman kulinernya, ibukota provinsi Sumatera Selatan ini juga memiliki kain khas daerah yang terkenal dengan motif dan keunikan dalam proses pembuatannya, yaitu Batik Jumputan Palembang. Kata jumputan sendiri diambil dari kata dasar “jumpu” yang memiliki arti mengambil kain dengan cara dicomot sedikit demi sedikit dengan tangan.

Kain Jumputan yang biasa dikenal dengan sebutan Kain Pelangi atau juga disebut Cinde oleh masyarakat Palembang, dapat dengan mudah kita jumpai di Kawasan Sentra Industri Kampung Kain Kelurahan Tuan Kentang. Dalam kawasan tersebut, terdapat banyak pengrajin kain jumputan binaan UMKM Sumatera Selatan. Selain bisa berburu kain, disana kita juga dapat

melihat proses pembuatan kain jumputan yang sangat bervariasi, loh. Uniknya, di sepanjang jalan menyusuri lorong-lorong kecil di dalam kampung tersebut kita bisa dengan mudah menjumpai kain jumputan yang sedang dijemur berjajar dengan cara digantung oleh

para pengrajin sehingga menampilkan beragam corak yang memukau. Rasanya ketika berjalan menyusuri lorong-lorong tersebut kita seperti disuguhkan nuansa film bollywood, dimana hembusan angin sepoi-sepoi mengibarkan kain jumputan seraya menyambut kita yang sedang



berjalan di tengah-tengahnya dengan diiringi musik *Kuch Kuch Hota Hai*.

Proses pembuatan kain jumputan ini pun sangatlah unik. Yang pertama adalah pembuatan motif kain. Motif kain dibentuk dari cetakan berupa karton dan digambar di atas kain yang telah dilapisi dengan kertas karbon untuk memudahkan dan mempercepat proses penggambaran motif (untuk sekali gambar bisa sampai 3 tumpuk kain sekaligus). Pembuatan motif ini tidak sembarangan dan harus benar-benar diperhatikan. Biasanya yang digambar adalah motif lupis, titik tujuh, sumping, gelombang, dan masih banyak lagi sesuai dengan permintaan pelanggan.

Tahapan selanjutnya adalah melukis pola. Pada pola yang telah terbentuk pada kain dilukis dengan menggunakan pewarna khusus yang kemudian dilakukan proses penjeluturan, penyerutan, dan pengikatan kain menggunakan tali plastik atau rafia mengikuti bentuk pola yang diinginkan. Selanjutnya kain dicelupkan

pada zat pewarna yang biasanya dibuat dari tanaman alami secara manual. Zat pewarna ini biasanya dibuat dari tanaman zat warna seperti secang, tingi, ketapang, jengkol, jelawe, tegaran, dll. Semakin sering dicelupkan, warna bahan alami kain akan semakin bagus. Paling tidak butuh 10 hingga 20 kali pencelupan agar hasilnya pekat dan menghasilkan warna yang cantik, sehingga untuk menyelesaikan satu kain jumputan membutuhkan waktu hingga satu minggu.

Setelah proses pewarnaan, kain difikasi dengan tawas, kapur, atau tunjung yang kegunaannya adalah untuk mencerahkan warna yang telah dihasilkan oleh zat pewarna tersebut. Kain yang difiksasi dengan tunjung akan menghasilkan efek warna gelap, sedangkan kain yang difiksasi dengan tawas dan kapur akan menghasilkan efek warna natural. Misalnya pewarna yang berasal dari tanaman secang dan difikasi dengan tunjung akan menghasilkan warna ungu, sedangkan apabila difikasi dengan tawas

akan menghasilkan warna pink muda, dan apabila difikasi dengan kapur akan menghasilkan warna pink fanta. Setelah difikasi dan menghasilkan warna yang sesuai, kain dijemur dengan cara diangin-anginkan. Jika menginginkan efek beberapa warna, salah satu sisi kain dapat dibungkus untuk dilanjutkan pewarnaan kembali. Setelah kering, kain jumputan dibuka dengan menggunakan pendedel secara perlahan agar tidak merusak kain.

Kain yang telah selesai dibuka dan motifnya mulai terlihat dilanjutkan dengan proses pencucian kain jumputan hingga warna air cucian menjadi jernih, baru dijemur kembali hingga kering. Kain yang sudah kering dibentangkan diatas papan triplek sebesar ukuran kain tersebut lalu setiap ujung kain diberi paku kecil untuk tahap pencoletan sehingga kain tersebut tidak bergeser. Proses pencoletan motif menggunakan zat pewarna pigmen. Kain yang telah dicolet, kemudian dijemur kembali hingga kering.

Proses selanjutnya adalah penyetricaan kain dengan panas 30 derajat agar kain-kain yang terlihat kusut setelah melalui berbagai proses dapat terlihat lebih rapi dan bersih. Kain putih yang awalnya terlihat polos telah menghasilkan motif jumputan pelangi yang memiliki berbagai ragam corak yang indah. Kain jumputan pelangi tersebut sudah siap untuk dibuat menjadi berbagai macam produk siap pakai.

Selain memproduksi kain jumputan, biasanya sentra Industri Tuan Kentang juga membuat berbagai macam produk dari kain jumputan untuk menambah nilai jual. Ada banyak kreasi yang dihasilkan dari kain jumputan ini, misalnya baju, celana, mukena, dress, sarung bantal,

sprei, souvenir, dompet wanita, topi pria (tanjak), dan masih banyak lagi. Kita juga bisa memesan sesuai dengan keinginan. Harga produk kain jumputan pun bervariasi. Biasanya dibanderol dengan harga 200 ribu hingga 700 ribu tergantung dengan tingkat kesulitan motif yang dibuat. Semakin rumit dan indah motifnya, tentu saja harganya akan semakin mahal.

Semenjak pandemi Covid-19 para pengrajin batik jumputan pun terkena dampak yang luar biasa. Pendapatan menurun drastis dan produksi menjadi terhambat akibat berkurangnya pengunjung. Namun tidak lantas kehilangan ide, pengrajin kain jumputan ini mulai memasarkan produknya melalui

sosial media dan *e-commerce* sehingga jangkauan konsumen bisa lebih diperluas. Hal ini juga mempermudah konsumen yang ingin membeli batik jumputan, namun lokasinya sangat jauh dari kota Palembang.

Kata orang jalan-jalan ke Palembang kurang lengkap rasanya kalau belum makan Pempek, begitu pula dengan cenderamatanya, belum lengkap kalau belum menggunakan kain jumputan. Selain turut melestarikan budaya Indonesia, kita juga bisa membantu UMKM lokal bangkit setelah pandemi Covid-19 dengan menggunakan produk kain jumputan ini. Bagaimana? Apakah kamu tertarik untuk membelinya?



FOTO:
CAHYO ARI WIBOWO

YOGYAKARTA



Kali Kuning merupakan sungai yang terletak di kaki gunung merapi. Sungai ini menjadi salah satu daya tarik tersendiri bagi para wisatawan. Bagaimana tidak? Kali Kuning route yang paling ditunggu bagi para wisatawan saat menaiki jeep lava tour merapi. Dengan kepiawaian sopir jeep, para wisatawan diajak untuk berbasah-basah dan melewati medan yang menantang.

ISSN: 2086-4833



9 772086 483008



**BPPK RAIH
TOP DIGITAL AWARDS 2022**
Top Digital Implementation 2022 #Level Stars 5
dan Top Leader on Digital Implementation 2022

