

EDISI 77 / 2023

EDUKASI

K E U A N G A N

SILVER WINNER BEST CORPORATE UNIVERSITY GLOBALCCU

Memacu ilmu, Semangat Kemenkeu Satu, Globalkan Corpu



DAFTAR ISI

SALAM REDAKSI	3
LINTAS PERISTIWA	4
LIPUTAN UTAMA	6
LIPUTAN KHUSUS	13
PROFIL	18
SERAMBI ILMU	25
KOMUNITAS	31
TAHUKAH KAMU	34
CERITA ALUMNI	36
TIPS & TRIK	40
KESEHATAN	43
POINT OF INTEREST	46
GALERI	50

Susunan Redaksi

PENANGGUNG JAWAB
Sekretaris BPPK

PEMIMPIN REDAKSI
Iwan Khrisnawan

REDAKTUR
Chobin Martanto
Mia Prasetyawati
Sri Suryanovi
Lova Adlina Riyanatika
Adfuadi
Rita Dwi Lindawati
Irham Muammar Khalid
Harahap
Rio Suareski
Jamila Lestyowati
Astrid Carera Imanuela
Yuniyati Syarifah
Bambang Kismanto
Andita Trias Nur Azizah
Zahar Angga Setiawan
Irawan Purwo Aji
Leliantika Handitya Deastri
Lestari Dwi Pribadi
Achmat Subekan
Gunawan
Trisni Syamsu Indyaputri
Primandita Fitriandi
Sukma Mayangsari

EDITOR
Arimbi Putri
Klemens Amy Novianto
Puspa Paradisa Puteri H

DESAIN GRAFIS
Ivan Rizki Arviandi
Rildan Wardhana

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>

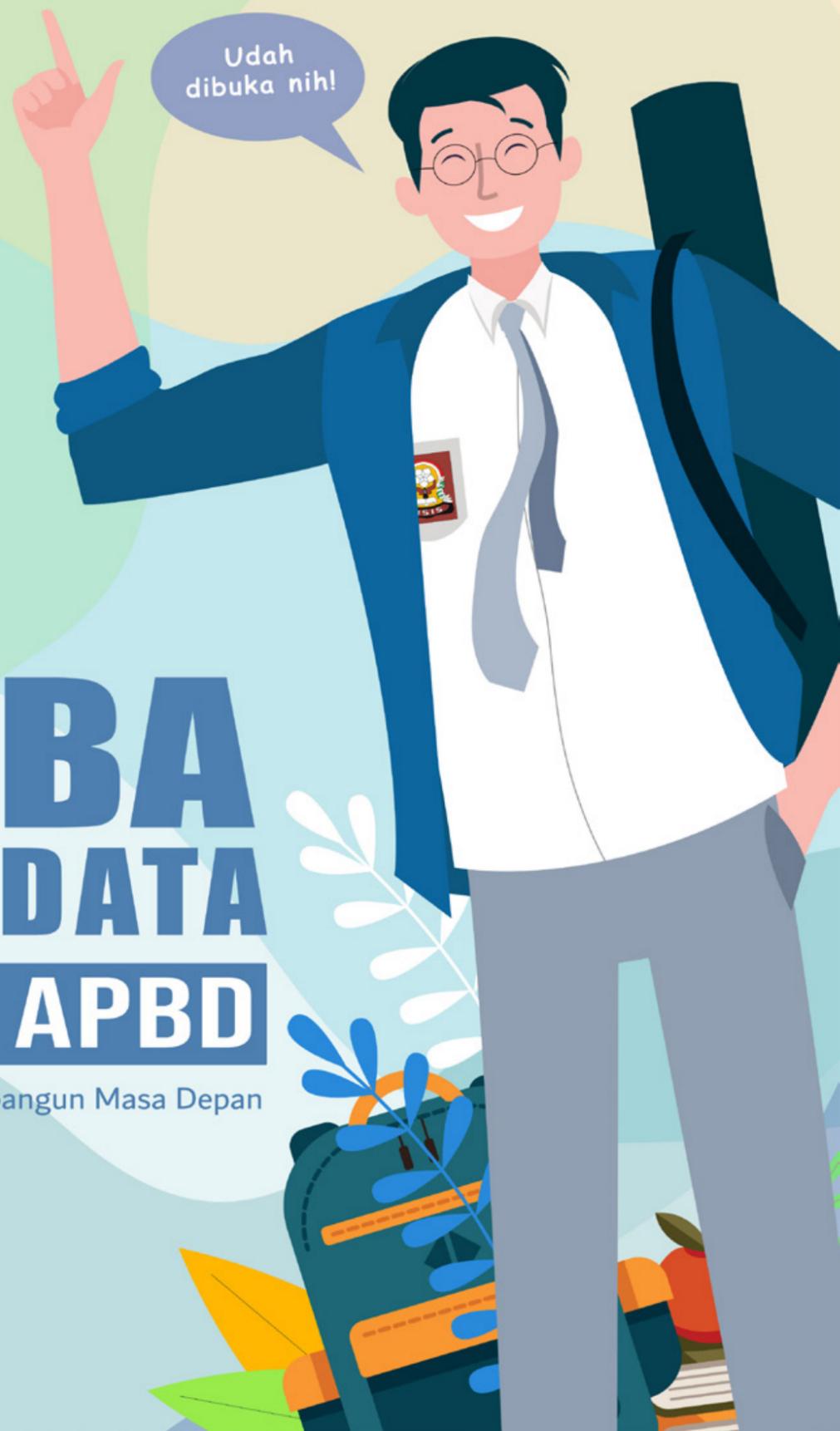


2023

LOMBA BEDAH DATA

APBD

Mengawal #UangKita, Membangun Masa Depan



SALAM REDAKSI

Diraihnya Silver Award dalam kategori Business Impact pada GlobalCCU Awards pada tahun 2023 semakin mempertegas daya saing BPPK dalam kancah corporate university global. Bukan yang pertama, penghargaan ini adalah kedua kalinya setelah di tahun 2019 BPPK berhasil menyabet Bronze Awards untuk kategori Holistic Human and Digital Approach. Kedua penghargaan ini seakan menjadi sinyal bahwa BPPK sedang berjalan di jalur yang tepat dalam mengembangkan strategi Kemenkeu Corporate University. Cerita mengenai kiprah BPPK pada GlobalCCU Awards dapat Anda simak dalam rubrik Liputan Utama di Edisi ke-77 ini.

Ke depan, BPPK akan terus melaju dalam upaya penyempurnaan, salah satunya melalui penyusunan program-program unggulan berdampak. Terbaru, pada Juni 2023, Pusdiklat KNPK menyelenggarakan FGD Pengelolaan Keuangan Daerah yang Kompeten dalam Kerangka UU HKPD. Dalam kegiatan ini, diluncurkan program unggulan Pusdiklat KNPK sebagai perwujudan penguatan SDM pengelola keuangan daerah. Kami menghadirkan liputan lengkap atas acara ini pada artikel di rubrik Liputan Khusus.

Semangat BPPK untuk senantiasa bergerak ke depan seakan mendapat asupan bahan bakar baru dengan kehadiran Oentarto Wibowo yang resmi memegang kendali di Pusdiklat Bea dan Cukai di penghujung 2022. Sosok Oentarto yang penuh wibawa dan kegemarannya mengoleksi keris nusantara tersaji lengkap pada rubrik Profil.

Tidak ketinggalan, sejumlah artikel ringan yang dapat mengisi waktu bersantai Anda dengan penuh manfaat. Terdapat ulasan mengenai Komunitas Penyelam Kemenkeu yang membagikan serunya eksplorasi taman bawah air Indonesia. Juga, di rubrik Point of Interest, Anda akan diajak berkeliling Jakarta untuk menemukan titik-titik foto estetik sebagai referensi. Sebagai penyemangat untuk melanjutkan studi, edisi kali ini dilengkapi dengan cerita dari Herry Samudro yang menantang zona nyaman untuk terbang ke Melbourne.

Seluruh artikel ini kami persembahkan kepada pembaca setia Majalah Edukasi Keuangan. Untuk itu, kami ucapkan selamat membaca.

IVAN RIZKI ARVIANDI

LINTAS PERISTIWA

Juni-Juli



19 JUNI - WORKSHOP PENYUSUNAN BUKU PROYEK STRATEGIS NASIONAL

Pada Senin (19/6), telah dilaksanakan Workshop Penyusunan Buku Proyek Strategis Nasional secara hybrid di Sapphire Room Hotel Fairmont Jakarta dan melalui Zoom Meeting. Workshop tersebut merupakan sarana penyampaian *progress* penulisan draf Buku PSN oleh para penulis, penyampaian tanggapan dari para editor dan *reviewer* eksternal, serta diskusi antara penulis, editor, dan *reviewer* eksternal. Diskusi yang terjadi dalam workshop tersebut diharapkan berkontribusi terhadap penyempurnaan draf Buku Proyek Strategis Nasional. Workshop ini terselenggara hasil kerja sama dengan Economic Research Institute for ASEAN and East ASIA (ERIA). Buku PSN nantinya diharapkan mampu menjadi persembahan yang berkualitas tinggi.



22 JUNI - INTERNALISASI DAN PENGUATAN BUDAYA KEMENKEU

Dalam rangka meningkatkan kesadaran pegawai tentang *core values* ASN dan nilai-nilai Kementerian Keuangan, BPPK berkolaborasi dengan PKN STAN, PIP, LPDP, LMAN, LDKPI, dan BPDPKS menyelenggarakan kegiatan Internalisasi Penguatan Budaya Kemenkeu. Kegiatan *mandatory* ini dilangsungkan pada 22 Juni 2023 di Aula Gedung B Lantai 5 Sekretariat BPPK dengan menghadirkan narasumber Widyaiswara BPPK, Theresia Vera Yulianti dan pegawai LPDP, Hanif Raafi Muttaqin, yang memberikan contoh-contoh nyata penerapan budaya Kemenkeu dalam pekerjaan sehari-hari.

23 JUNI - LOKER SPESIAL "MAKING LEARNING A PART OF EVERYDAY WORK"

Loker Spesial kali ini membahas tentang *making learning a part of everyday work* dengan konsep *learning while working* yang merupakan bagian dari model pembelajaran *learning from experience*. Acara ini menghadirkan narasumber Sekretaris BPPK, Iqbal Islami, dan Sekretaris Badan Kebijakan Fiskal, Dini Kusumawati. Diselenggarakan pada 23 Juni 2023 di Aula Gedung B lantai 5 Sekretariat BPPK, Loker Spesial "Making Learning a Part of Everyday Work" dipandu oleh moderator Widyaiswara Ahli Pertama, Pusdiklat Kepemimpinan dan Manajerial, Leliantika Handitya Deastri. Kegiatan ini juga menekankan pentingnya integrasi kegiatan belajar dan bekerja.



30 JUNI - PELAKSANAAN KURBAN BPPK

Dalam rangka peringatan Hari Raya Idul Adha 1444 H, BPPK melaksanakan penyembelihan hewan kurban pada Jumat, 30 Juni 2023 bertempat di area parkir kendaraan dinas Kantor Pusat BPPK, Jl. Purnawarman no.99, Jakarta Selatan. Jumlah hewan kurban yang disembelih pada kantor pusat BPPK sebanyak 1 ekor sapi dan 5 ekor kambing. Sedangkan pada unit vertikal melakukan penyembelihan di kantor masing-masing. Distribusi hewan kurban di lingkungan Sekretariat Badan dibagikan kepada tenaga non-ASN di lingkungan Kantor Pusat BPPK, para pedagang kaki lima di sekitar kantor Purnawarman, para petugas kebersihan di sekitar kantor Purnawarman, satpam perumahan di sekitar kantor Purnawarman, rumah yayasan yatim piatu di sekitar kantor Purnawarman, dan para pekurban.



7 JULI - FAMILY DAY BPPK

Untuk pertama kalinya, BPPK mengadakan kegiatan Family Day BPPK 2023, yang merupakan bentuk dukungan BPPK dalam program Family Day Kemenkeu 2023 dengan tema "Memulai Integritas dari Keluarga". Family Day dilaksanakan pada Jumat, 7 Juli 2023 di Aula Gedung B Sekretariat BPPK dengan tujuan menjadikan keluarga sebagai benteng moral bagi pegawai dengan cara mengenalkan organisasi/unit, tugas dan peran orangtua/pasangan selaku pegawai Kementerian Keuangan, serta nilai-nilai integritas kepada keluarga pegawai. Para peserta yang terdiri dari anak-anak pegawai di bangku SD-SMA diajak berkeliling untuk melihat aktivitas perkantoran yang ada di BPPK. Lima anak yang terpilih akan mengikuti acara bersama Menteri Keuangan secara langsung di Aula Mezzanine, Jakarta Pusat.



11 JULI - LOKER-X LAUNCHING BUKU BIOGRAFI EDDY ABDURRACHMAN

BPPK Kemenkeu mengadakan acara *launching* dan bedah buku biografi profesional Eddy Abdurrachman dalam acara LOKeR-X edisi kedua pada hari Selasa, 11 Juli 2023 secara luring di Aula Gedung B lantai 5 BPPK Purnawarman dan daring melalui YouTube dan Microsoft Teams. Acara dibuka oleh Kepala BPPK, Andin Hadiyanto dan dihadiri oleh tiga narasumber, yaitu Dirut BPDPKS, Eddy Abdurrachman, serta Grace S. Gandhi dan Rachma Tri Widuri sebagai penulis buku. Acara LOKeR-X ini diadakan dengan tema "Pemimpin Berani Pembawa Perubahan" dalam rangka peluncuran buku biografi Eddy Abdurrachman yang telah ditulis sejak bulan Agustus 2022. Penyusunan biografi ini bertujuan untuk mendokumentasikan *tacit knowledge* yang dimiliki oleh Eddy Abdurrachman ke dalam bentuk tulisan agar nantinya dapat dijadikan pembelajaran bagi pegawai Kemenkeu. Sesi bedah buku juga turut membagikan beberapa hal penting yang terkait dengan nilai-nilai integritas, profesionalisme, dan terus belajar.

20-21 JULI - RAKOR BPPK

Guna melakukan upaya perbaikan layanan kepada stakeholder, BPPK menyelenggarakan Rapat Koordinasi BPPK Semester I Tahun 2023 dengan tema Penguatan Loyalitas dan Profesionalisme untuk Mendukung Transformasi Layanan BPPK. Kegiatan dilaksanakan di Pusdiklat Pajak pada tanggal 20 s.d. 21 Juli 2023 dan diikuti segenap elemen BPPK mulai dari level Pimpinan hingga perwakilan dari tiap-tiap Pusdiklat dan Balai Diklat. BPPK didapuk menjadi lead dalam salah satu program transformasi Kemenkeu, yaitu Perluasan Edukasi Keuangan Negara kepada Stakeholders yang berfokus pada 3 pengguna layanan, yaitu mahasiswa pada universitas melalui program Kemenkeu Corpu Goes to Campus, optimalisasi pemanfaatan Kemenkeu Learning Center sebagai media pembelajaran bagi masyarakat umum khususnya UMKM, dan pelaksanaan Executive Training bagi Pimpinan KLID.



29 JULI - DIES NATALIS PKN STAN

Mengusung tema 'Mahakarya: Manifestasi Harmoni Ciptakan Gemilang Karya', rangkaian kegiatan Dies Natalis ke-8 Politeknik Keuangan Negara STAN memasuki acara puncaknya pada Sabtu, 29 Juli 2023. Bertempat di Gedung G Kampus PKN STAN, acara ini dihadiri oleh Menteri Keuangan RI, Ibu Sri Mulyani Indrawati beserta jajaran pejabat Kementerian Keuangan dan Kementerian/Lembaga Pemerintah lainnya. Sri Mulyani berpesan, mahasiswa PKN STAN harus mampu menjadi manusia yang dikenang sebagai insan kamil. Dalam acara ini dilakukan pula penandatanganan Nota Kesepahaman Penguatan Tri Dharma Perguruan Tinggi sebagai bentuk kolaborasi antara BPPK dan PKN STAN dengan berbagai pihak, antara lain ICAEW, Badan Keahlian Sekretariat Jenderal DPR RI, BPD LH, LSPMR, PT. Pegadaian serta BPKH.



GlobalCCU 2023



ANNISA KURNIASARI

BPPK Berhasil Sabet Silver Winner GCCU Awards 2023

Pada pertengahan Mei yang lalu, Kementerian Keuangan *Corporate University* (Kemenkeu Corpu) mendapatkan pengakuan di dunia *corporate university* internasional melalui GlobalCCU Awards dengan menerima penghargaan *Silver Awards* untuk kategori *Best Corporate University - Business Impact*. Sekretaris Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, Iqbal Islami, bersama Kepala Pusdiklat Keuangan Umum, Heni Kartikawati, mewakili Kemenkeu Corpu untuk menerima trofi pada malam penganugerahan GlobalCCU Awards 2023 yang diselenggarakan di Bangalore, India.

GlobalCCU Awards 2023 dilakukan dengan tahapan yang masih sama dengan tahun-tahun sebelumnya. Tahapan dimulai dengan *application submission*, *assessment and deliberation by international jury*, *finalist announcement*, dan diakhiri dengan *GlobalCCU Awards winner announcement* pada acara GlobalCCU Forum. Semua proses, selain *winner announcement* dilakukan secara daring melalui *platform* yang disediakan secara khusus dan hanya dapat diakses oleh *registered participant*.

Berbagai persiapan dilakukan BPPK dengan lebih komprehensif untuk mengikuti GlobalCCU Awards 2023.

Salah satu perbaikan mendasar yang dilakukan berbeda dari tahun 2019 adalah pembentukan tim GlobalCCU pada akhir Januari 2023 yang beranggotakan 11 pegawai dari lintas unit eselon II di BPPK dengan berbagai pengalaman kerja yang berbeda. Hal ini menjadikan diskusi dalam tim menjadi lebih kaya dan tentunya dengan bertambahnya jumlah orang yang terlibat dari tahap persiapan akan mempermudah dalam pengumpulan bukti dukung dan penyusunan paparan. Tim yang dibentuk untuk mengikuti GlobalCCU Awards 2023 dipimpin oleh Kepala Pusdiklat Keuangan Umum, Heni Kartikawati dan beranggotakan Wisnu W. Hariadi, Fandy Anggara (Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan), Noven K. Nugraheni, Rahmat Rusfandi, Kusuma Aji, Elvira Andriyani (Pusdiklat Kepemimpinan dan Manajerial), Annisa Kurniasari, Bima Lingga Sakti (Sekretariat BPPK), Immanuel C. Tambunan (Pusdiklat Bea dan Cukai) dan Ahmad Rifai (Pusdiklat Pajak).

Pada tahapan pertama, yaitu *application submission*, *corporate university* diharuskan menjawab pertanyaan pada kategori yang diikuti dan menyertakan bukti dukung dalam bentuk visual seperti gambar atau *file* dokumen dan audio visual seperti video. Kemenkeu Corpu yang pada tahun ini mengambil kategori *overall*, diharuskan menjawab pertanyaan untuk enam kategori yaitu *Best Corporate University - Overall*, *Best Corporate University - Business impact*, *Best Corporate University - Culture*, *Best Corporate University - Social and climate change impact*, *Best Corporate University - Technology for impact*

dan *Best Corporate University - Branding & durability*.

Berbagai tantangan dihadapi tim dalam tahap *application submission* ini. Dengan enam kategori yang harus disediakan jawaban beserta bukti dukung, waktu menjadi tantangan utama. Setelah dibentuk pada akhir Januari 2023, tim langsung melakukan *brainstorming* untuk menentukan strategi sekaligus menentukan *best practices* Kemenkeu Corpu yang akan disajikan pada tiap kategori. Dengan tenggat waktu *application submission* pada 28 Februari 2023, tim hanya memiliki 28 hari kalender untuk menjawab dan menyajikan bukti dukung dengan tetap mengerjakan tugas rutin kantor maupun agenda kegiatan rutin lain yang telah dijadwalkan terlebih dahulu. Tantangan lain adalah penyesuaian jadwal dengan narasumber yang akan memberikan testimoni sebagai salah satu bukti dukung yang diperlukan. Sembilan narasumber yang diharapkan memberikan testimoni merupakan tokoh penting yang tentunya memiliki agenda yang padat, seperti Deputi Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara, Kepala Kemenaker Corpu, Direktur Strategi dan Portofolio Pembiayaan DJPPR, Kepala Kanwil DJBC Kalimantan Bagian Timur, dan Kepala Seksi pada Direktorat Ekstensifikasi dan Penilaian DJP.

Tantangan ini tentunya tidak menyurutkan semangat Tim GlobalCCU, di bawah kepemimpinan "Ibu Ketua Geng", Heni Kartikawati, dan dengan semangat Kemenkeu Satu, tim mampu "memotret" *best practice* implementasi strategi *corporate university* di Kemenkeu, mengumpulkan bukti dukung yang diperlukan, dan "mengamankan" jadwal pengambilan video testimoni dari para narasumber. Dukungan yang luar biasa dari rekan-rekan di BPPK maupun unit di Kemenkeu lainnya, baik di pusat maupun daerah, membuat *application submission* GlobalCCU 2023 dapat diselesaikan tepat waktu.

Tahapan selanjutnya adalah *assessment and deliberation by international jury* dan *finalist announcement*. *International jury* pada GlobalCCU Awards 2023 terdiri dari praktisi *corporate university* dan juga pemenang *Gold Awards Best Corporate University Overall* pada tahun-tahun sebelumnya. Dari hasil penilaian juri, diumumkan para finalis GlobalCCU Awards 2023 yang berasal dari negara Brazil, Indonesia, Amerika Serikat, Perancis, Jerman, Amerika Latin, Azerbaijan, Jamaika, Ukraina, Turki dan India. Seluruh finalis diundang untuk hadir pada *winner announcement* untuk mengetahui pada kategori apa mereka akan mendapatkan *gold*, *silver*, atau *bronze awards*.





Tahap terakhir adalah GlobalCCU Awards Winner Announcement yang diselenggarakan dalam rangkaian GlobalCCU Forum 2023 tanggal 17 – 19 Mei 2023 di Bangalore, India. Pada GlobalCCU Forum ini, selain GlobalCCU Awards 2023 Ceremony, dilakukan juga diskusi mengenai berbagai tantangan yang akan dihadapi oleh *corporate university* ke depannya, *knowledge sharing* dari para finalis GlobalCCU Awards, dan *benchmarking session* ke TVS-IQL dan Bosch Learning Campus.

Dibuka di tanggal 17 Mei 2023, setelah penyampaian *keynote speech* oleh Annick Renaud-Coulon selaku *chairman* GlobalCCU, acara dilanjutkan dengan diskusi mengenai *the role of Corporate Universities/L&D structures in fighting climate change*. Isu mengenai *climate change* mencuat sebagai salah satu isu global yang sedang dialami di berbagai belahan dunia. Pada diskusi ini, AXA Climate School, salah satu panelis diskusi

menyampaikan *best practices* yang dilakukan yaitu dengan membuat konten edukasi terkait isu *climate change* baik dari prespektif keilmuan, bisnis, maupun *day to day activities* yang dapat diakses secara gratis oleh *stakeholder* AXA. Melalui video edukasi ini, *stakeholder* dan pegawai AXA secara tidak langsung menjadi *enabler* dalam lingkungan terkecilnya terkait isu *climate change*.

Berlanjut ke acara diskusi berikutnya dengan tema *L&D innovation and EdTech evolution*. Pada diskusi ini, peserta forum diajak untuk bertukar pikiran mengenai perkembangan teknologi seperti AI, chatGPT, dan metaverse terhadap masa depan pembelajaran. Salah satu panelis diskusi dari Infosys menyampaikan bagaimana AI dapat berperan dalam *training delivery* melalui *personalization* berdasarkan *engagement, activity, performance, progress training participant, engagement* melalui *digital assistant, dynamic generation* dalam *generating*

scenarios real time for class discussion dan memberikan rekomendasi kepada pengajar tentang *engagement, activity, performance, and progress* tiap pemelajar melalui *sentiment analysis*.

Pada malam harinya, digelar GlobalCCU Awards 2023 Ceremony yang merupakan malam penganugerahan bagi *corporate university* terbaik. Pada kegiatan ini, terdapat empat *corporate university* dari Indonesia yang menerima penghargaan, selain Kemenkeu Corpu memperoleh *Silver Awards, Best Corporate University – Business impact*; di kategori *Best Corporate University – Branding and Durability*, Mandiri Corporate University memperoleh *Gold Award*. Sementara itu di kategori *Best Corporate University – Culture*, PLN Corporate University meraih *Gold Awards*, dan Danamon Corporate University memperoleh *Bronze Awards*. Untuk pemenang *Gold Awards, Best Overall Corporate University* diraih oleh Petrobras University, Brazil.

Pada hari kedua dan ketiga GlobalCCU Forum 2023, agenda acara padat merayap dari pagi hingga malam hari. Diawali dengan presentasi *best practices* dari tiap-tiap pemenang GlobalCCU Awards 2023, pada kesempatan ini Kemenkeu Corpu mempresentasikan *new ways of working* dan *new ways of learning* di Kemenkeu, dimana untuk membangun *trust, work life balance*, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kolaboratif, sambil tetap berorientasi menuju peningkatan kualitas kerja; Kemenkeu perlu bertransformasi dengan cara kerja yang baru, dan hal ini tentunya didukung dengan *new ways of learning* melalui pemanfaatan pembelajaran digital baik untuk pegawai Kemenkeu maupun untuk non-Kemenkeu.

Selanjutnya, TVS-IQL sebagai tuan rumah untuk keseluruhan acara di tanggal 18 dan 19 Mei 2023 menjelaskan salah satu *best practice* mereka yaitu *Holistic System for Talent Management* melalui *Collaborative Education Program (CEP)*. Dengan CEP, TVS-IQL *nurturing talent* untuk mendapatkan talenta terbaik sebagai *work force* di TVS. CEP dilakukan

melalui kerja sama dengan beberapa sekolah menengah atas di India, di mana TVS membuat “kelas khusus” dengan cara menyeleksi siswa berprestasi dan kemudian dapat memilih “kelas khusus” yang kurikulumnya dikembangkan oleh TVS-IQL dan untuk selanjutnya mendapat kesempatan untuk magang baik di TVS maupun partner dari TVS. Siswa lulusan dari “kelas khusus” dimaksud selanjutnya akan bekerja di TVS. Selain pengembangan terhadap siswa/*talent*, TVS-IQL juga memberikan pembekalan kepada orang tua/keluarga dari siswa/*talent* agar mendukung *structured learning* yang telah diberikan di sekolah.

Selain *sharing session*, diadakan *Experimental Learning Session*, dimana GlobalCCU menyediakan 10 kelas paralel yang dapat dipilih untuk diikuti oleh peserta. Tema kelas paralel bervariasi dari yang berkaitan dengan *L&D strategy, design, technology*, hingga pemanfaatan Lego dalam pembelajaran. Sebagai penutup acara, GlobalCCU menghadirkan Mahaguru Yoga untuk membantu peserta melakukan relaksasi badan dan pikiran di akhir hari.

Keseluruhan rangkaian acara GlobalCCU Forum 2023 sungguh luar biasa. Selama di Bangalore, seluruh peserta sangat antusias dalam berbagi pengetahuan dan pengalaman untuk mengatasi tantangan bagi *corporate university* ke depannya. Jadwal acara yang padat dari pagi hingga malam hari terobati dengan “oleh-oleh” informasi yang didapat. Kemenkeu Corpu sebagai yang pertama dan satu-satunya *corporate university* yang berasal dari instansi pemerintahan yang mengikuti GlobalCCU Awards mendapatkan apresiasi yang tinggi dari GlobalCCU. Kemenkeu Corpu diharapkan terus mendukung Kementerian Keuangan RI untuk terus berkembang dan mencapai visi dan misinya.

Berbekal pengalaman yang didapat melalui GlobalCCU Awards dan GlobalCCU Forum, BPPK selaku Komite Operasional Kemenkeu Corpu akan senantiasa memberikan perbaikan dan inovasi khususnya dalam pembelajaran dan pengembangan kompetensi SDM keuangan negara. BPPK Naik Kelas, BPPK Naik Terus.



ANNISA KURNIASARI

Kiprah BPPK dalam Komunitas Corporate University Internasional

Penghargaan Silver Award dalam kategori Business Impact pada GlobalCCU Awards yang diraih di tahun 2023 semakin mengukuhkan eksistensi BPPK dalam jaringan *corporate university* pada level internasional. Menilik ke belakang, BPPK telah mencanangkan strategi *corporate university* sejak tahun 2015. Hal ini menjadikan Kemenkeu sebagai intisitusi pemerintah pertama yang mengukung *corporate university* dalam upaya pengembangan kapasitas sumber daya manusianya. Setelahnya, berbagai akselerasi dilakukan, seperti penetapan inisiatif strategis, implementasi pembelajaran digital, pembangunan sistem manajemen pengetahuan, hingga yang terbaru adalah penerapan Learning Organization sebagai ekosistem belajar.

Istilah *corporate university* pertama kali diperkenalkan oleh Jack Welch,

Kepala Eksekutif General Electric, pada tahun 1950. Konsep ini dinilai berhasil dan kemudian diadopsi oleh banyak perusahaan besar dunia. Di Indonesia, PT Telekomunikasi Indonesia Tbk menjadi perusahaan pertama yang mengukung konsep *corporate university* melalui Telkom Corpu. Saat ini, bersama dengan Kemenkeu Corpu, Telkom Corpu tergabung dalam afiliasi GlobalCCU.

GLOBALCCU SEBAGAI AGREGATOR CORPORATE UNIVERSITY BERSKALA GLOBAL

The Global Council of Corporate Universities (GlobalCCU) merupakan organisasi internasional yang berpusat di Perancis dan beranggotakan *corporate university* di berbagai negara Asia, Amerika, Australia, Eropa dan Afrika. Organisasi ini memiliki lima aktivitas utama, yaitu *CU Certification*, *Membership*

Community, *Forum and Awards*, *Masterclasses*, dan *Branding Certification*. Secara historis, GlobalCCU secara resmi dibentuk pada tahun 2005 bersamaan dengan pertemuan perdana antara Annick Renaud-Coulon dan sejumlah direktur *corporate university* dari Brazil, Amerika Serikat, Spanyol, dan Prancis. Awalnya, GlobalCCU dibentuk dengan visi untuk menciptakan universitas bagi *corporate universities* di seluruh dunia. Universitas ini diharapkan dapat menjadi wadah bagi pembelajaran kolaboratif di antara para anggotanya dalam skala global, membangun pengetahuan kolektif yang berguna bagi para anggotanya, serta membangun jejaring yang berdampak dalam mendorong fenomena *corporate university* sebagai instrumen pembelajaran.

Pada tahun 2008, GlobalCCU menyelenggarakan GlobalCCU Forum

untuk pertama kalinya. Berlokasi di Kampus Sorbonne University di Paris, GlobalCCU mengundang beragam korporat dan pembicara dari 24 negara dan 5 benua untuk membagikan pengalaman dan mendiskusikan hal-hal seputar tema utama yang diangkat, yaitu: *How to make their Corporate Universities a lever of Corporate Responsibility*. Keberhasilan forum ini disambut baik oleh banyak pihak di bidang *corporate university*, tidak terkecuali dari Global Compact of United Nations yang berkantor di New York, Amerika Serikat. Seiring berjalannya waktu, sejumlah inisiatif pun dicetuskan untuk memperkuat jaringan dan kerja sama para ahli dan pelaku *corporate university* di seluruh dunia, di antaranya adalah peluncuran Corporate University Community Platform pada tahun 2010 dan peluncuran GlobalCCU Awards di tahun 2013.

KIPRAH BPPK DALAM GLOBALCCU AWARDS

BPPK selaku Komite Operasional dari Kemenkeu Corpu pertama kali mengetahui GlobalCCU saat berpartisipasi dalam 7th Annual Corporate University and Corporate Learning Summit 2017 di Berlin, Jerman di mana Annick Renaud-Coulon, *Founder* dan *Chairman* GlobalCCU menjadi salah satu pengisi acaranya. Penjelasan Annick mengenai potensi *corporate university* di era disrupsi digital dan pentingnya kolaborasi antar *corporate university* menjadi daya tarik yang membuat Kemenkeu Corpu bergabung menjadi afiliasi dari GlobalCCU.

Sejak Kemenkeu Corpu menjadi afiliasi GlobalCCU pada akhir 2017, banyak manfaat yang diperoleh, salah satunya adalah paparan terhadap praktik-praktik terbaik dari *corporate universities* lainnya

dalam mengembangkan sumber daya manusianya. Dua tahun berselang, Kemenkeu Corpu memutuskan untuk berpartisipasi dalam gelaran GlobalCCU Awards 2019. Keputusan ini diambil untuk mendapatkan gambaran mengenai implementasi *corporate university* di Kemenkeu dibandingkan dengan instansi lainnya dalam skala global. Lebih jauh, keikutsertaan dalam GlobalCCU Awards ini diharapkan dapat memperkuat reputasi Kemenkeu Corpu pada level internasional.

Dalam GlobalCCU Awards 2019, Kemenkeu Corpu bersaing dengan sejumlah institusi dari belasan negara lain, di antaranya dari India, Prancis, Brazil, Jerman, Rusia, Saudi Arabia, dan Swiss. Setelah melewati rangkaian tahapan seleksi, Kemenkeu Corpu bersama PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom) menjadi perwakilan Indonesia



yang berhasil lolos sebagai finalis di GlobalCCU Award. Pada malam penganugerahan yang diselenggarakan di Sao Paulo, Brazil, Kemenkeu Corpu dinobatkan sebagai pemenang *Bronze Awards* untuk kategori *Best Corporate University – Holistic Human and Digital Approach*. Hasil yang menggembirakan ini diperoleh setelah upaya Kemenkeu Corpu dalam mengintegrasikan teknologi pada pembelajaran yang disesuaikan dengan nilai-nilai budaya diapresiasi oleh juri panel.

STRATEGI CORPORATE UNIVERSITY SEBAGAI SOLUSI

Penghargaan yang diterima dari GlobalCCU Awards di tahun 2019 menjadi sinyal bahwa Kemenkeu Corpu telah berjalan di arah yang benar dalam upaya pengembangan kapasitas sumber daya manusianya. Hal ini menjadi penting mengingat Kemenkeu Corpu pada saat itu belum genap satu tahun berdiri sejak ditetapkannya Keputusan Menteri Keuangan Nomor 924/KMK.11/2018 tentang Kementerian Keuangan Corporate University. Melalui peraturan ini, terdapat perubahan mendasar pada paradigma BPPK yang

sebelumnya berperan sebagai pusat pelatihan dan kini menjadi penggerak utama strategi Kemenkeu Corpu. Dari aspek paradigma, fungsi pusat pelatihan yang berfokus pada pemenuhan *gap* kompetensi individu berubah menjadi lebih strategis dalam bentuk *link and match* pembelajaran dengan pencapaian kinerja individu dan organisasi. Sementara itu, dari aspek *learning governance*, jika sebelumnya koordinasi dilakukan secara *one-on-one* antara BPPK dan tiap-tiap Unit Eselon I, sekarang Kemenkeu Corporate University koordinasi dilakukan oleh Learning Comitee pada level Kementerian Keuangan. Perbedaan lain yang justru paling bisa dirasakan oleh peserta pelatihan ada pada aspek *learning value chain*. Jika dalam konsep sebelumnya pembelajaran berfokus pada pembelajaran terstruktur, sekarang pembelajaran menggunakan model yang mengintegrasikan belajar mandiri, belajar terstruktur, belajar di lingkungan sosial, serta praktik di tempat kerja.

Pendirian *corporate university* di lingkungan Kemenkeu menjadi sangat penting untuk memastikan Kemenkeu tetap relevan dengan segala bentuk perubahan yang terjadi. Fleksibilitas

Kemenkeu dalam menghadapi setiap tantangan ditunjang dengan proses belajar yang terus terjadi di dalam tubuh organisasi yang dilengkapi dengan sistem manajemen pengetahuan yang andal. Di samping itu, dari aspek sumber daya manusia, strategi *corporate university* membuka kesempatan yang tidak terbatas bagi setiap pegawai untuk berkembang. Selain dukungan portal pembelajaran daring melalui Kemenkeu Learning Center, setiap pegawai juga merasakan manfaat dengan semakin terbukanya ruang belajar (*learning spaces*) di lingkungan kantor. Lebih jauh, melalui budaya berbagi pengetahuan, ekosistem belajar di Kemenkeu semakin ideal untuk mendukung setiap pegawai menjadi pembelajar.



MELADIA W. ISSAK

PROGRAM UNGGULAN PUSDIKLAT KNPK TAHUN ANGGARAN 2023

Berlakunya HKPD Serta Tantangannya dari Sisi SDM Pengelola Keuangan Daerah

Sejak tiga tahun lalu pemerintah di berbagai dunia dihadapkan oleh pandemi dan berangsur-angsur pulih. Salah satu pemulihan yang perlu dikawal adalah pemulihan ekonomi yang sempat berkontraksi begitu dalam di tahun 2020. seiring berjalannya waktu dan dengan kebijakan yang tepat perekonomian dalam negeri terus berangsur pulih dan ini perlu terus dimantapkan fondasinya sebagai modal untuk menuju fase konsolidasi fiskal di tahun 2023 serta pemulihan perekonomian yang berkelanjutan baik secara fundamental maupun akselerasi pertumbuhan ekonomi. Salah satu reformasi fundamental yang perlu diperkuat adalah reformasi struktural dengan memanfaatkan potensi berbagai daerah di seluruh Indonesia.

Sangat banyak berbagai mandat yang telah diluncurkan terkait pembangunan daerah yang mana walaupun telah banyak kemajuan kinerja yang dirasakan namun masih banyak hal yang perlu dibenahi, secara khusus Menteri Keuangan

Sri Mulyani menyampaikan kepada Pemerintahan Daerah agar lebih mampu untuk menjaga stabilisasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) kita dihadapkan naik turunnya gelontoran dana dari Pemerintah Pusat.

“Tujuannya supaya daerah itu tidak selalu begitu (pemerintah) pusat menggelontorkan banyak, duitnya ngendon di BPD (Bank Pembangunan Daerah). Atau kalau waktu (dananya) diambil, mereka (pemerintah daerah) juga langsung lumpuh. Mestinya bisa melakukan apa yang disebut stabilisasi antar waktu dan antarpos. Ini yang kita harapkan” tukas Sri Mulyani sebagaimana dikutip dari laman Kemenkeu, Kamis (09/06/2022).

Padahal UU HKPD mengamanatkan bahwa Pemerintah Daerah menyusun program pembangunan Daerah sesuai dengan prioritas dan kebutuhan Daerah yang berorientasi pada pemenuhan kebutuhan Urusan Pemerintahan wajib yang terkait dengan pelayanan dasar publik dan pencapaian sasaran pembangunan. Selain menyelenggarakan urusan pelayanan publik dasar,

harapannya dana yang digelontorkan pemda dapat berperan sebagai shock absorber yang melindungi perekonomian masyarakat dari gejolak harga. “Ini yang kami sebetulnya minta supaya daerah juga semakin memiliki shock absorber,” lanjut Menteri Keuangan Republik Indonesia tersebut.

Lebih lanjut Sri Mulyani menilai bahwa dalam mengelola keuangan daerah tidak mungkin tanpa tekanan dan guncangan, selalu ada risiko dan ketidakpastian baik dari sisi pendapatan, transfer pemerintah pusat maupun risiko dari sisi ketidaktercapaian pelayanan dasar yang diselenggarakan, oleh karena itu UU HKPD perlu dikawal oleh pengelola keuangan yang mumpuni. Dengan demikian Sri Mulyani berharap ada upaya peningkatan kapasitas dari pengelolaan keuangan daerah terus dilakukan. UU HKPD juga diharapkan semakin bisa meningkatkan kemampuan daerah dalam menciptakan kualitas belanja.

“Pemerintah Daerah membutuhkan pengelola keuangan yang mampu menjaga APBD saat menghadapi tekanan dan guncangan, seperti yang dihadapi

Pemerintah Pusat. Oleh karena itu, pemerintah menerbitkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (UU HKPD) agar pemerintah daerah bisa melakukan pembiayaan kreatif dan pendanaan yang terintegrasi” pungkasnya.

LATAR BELAKANG LAHIRNYA UU HKPD

Hubungan Keuangan Pusat dan Daerah atau yang kerap disingkat menjadi HKPD hadir dalam bentuk UU No 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah untuk memperkuat dan menjawab berbagai tantangan dari pelaksanaan desentralisasi fiskal setelah sebelumnya menyempurnakan UU Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah serta Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah. HKPD sendiri berarti suatu sistem penyelenggaraan keuangan yang mengatur hak dan kewajiban keuangan antara pemerintah pusat dan pemerintahan daerah yang dilaksanakan secara adil, transparan, akuntabel, dan selaras berdasarkan undang-undang.

Selama dua puluh tahun terakhir, desentralisasi fiskal telah menunjukkan kinerja positif namun pada pelaksanaannya masih terdapat berbagai tantangan di antaranya sebagai berikut.

Struktur belanja daerah masih belum memuaskan

Hal ini terlihat dari struktur belanja daerah yang masih didominasi oleh belanja pegawai. Dalam buku “Dua Dekade Implementasi Desentralisasi Fiskal di Indonesia”, dinyatakan bahwa pada tahun 2020 pemerintah kota memiliki rata-rata porsi belanja pegawai sebesar 46,54% diikuti oleh Kabupaten sebesar 41,05% dari total belanja. Sementara, secara rata-rata proporsi belanja infrastruktur masih relatif rendah di seluruh level pemerintah daerah. Di level provinsi, Provinsi Jawa Barat memiliki proporsi

belanja infrastruktur terendah sebesar 3,25% dari total belanja, sedangkan DKI Jakarta merupakan provinsi dengan rata-rata tertinggi sebesar 16,70%. Selanjutnya di level kota, porsi belanja infrastruktur terendah masing-masing ditempati oleh Kota Sukabumi (5,66%), sedangkan yang tertinggi Kota Samarinda (26,35%).

1. Local Tax Ratio masih cukup rendah

Meski penerimaan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah mengalami peningkatan, namun local tax ratio tertekan di angka 1,2% pada tahun 2020 akibat pandemi

2. Pemanfaatan pembiayaan yang masih terbatas

Pemanfaatan kerja sama pemerintah dengan swasta (KPBU) masih terbatas. Total pinjaman daerah di Indonesia sangat rendah (0,049% dibandingkan rata-rata pinjaman daerah di negara berkembang sebesar 5% PDB (2000);

3. Sinergi fiskal antara pusat dan daerah yang belum optimal

Masih terjadi mismatch antara program pusat dan daerah, misal KPBU SPAM Umbulan terkendala karena pemerintahan daerah belum membangun sambungan ke masyarakat.

4. Belum meratanya layanan publik antar daerah

Rasio Indeks Pembangunan Manusia (IPM) tertinggi pada angka 86,61 di Kota Yogyakarta sementara terendah pada angka 31,55 di Kab. Nduga (Papua Pegunungan) dengan rata-rata nasional 71,94. Selanjutnya persentase akses air minum layak tertinggi di 100% berada di Kota Magelang, sementara terendah di kab. Lanny Jaya (Papua Pegunungan) di angka 1,06% dengan rata-rata nasional 89,27%. Kemudian jika dilihat dari Angka Partisipasi Murni (APM) untuk jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) tertinggi ada di angka 90,38% pada Kab. Humbang Hasundutan

(Sumatera Utara) dan terendah ada di angka 15,94% pada Kab. Intan Jaya (Papua Tengah) dengan rata-rata nasional 80,02%.

Berdasarkan kondisi dan tantangan tersebut, UU HKPD lahir sebagai solusi untuk memperkuat desentralisasi fiskal guna mewujudkan pemerataan layanan dan kesejahteraan. meningkatkan kapasitas fiskal daerah dengan menerapkan empat pilar berikut yakni

1. Mengurangi ketimpangan horizontal dan vertikal menuju pemerataan layanan dan kesejahteraan.

2. Penguatan Local Taxing Power dengan tetap menjaga perekonomian

3. Meningkatkan kualitas belanja daerah agar lebih efisien, produktif dan akuntabel

4. Harmonisasi belanja pusat dan daerah untuk mencapai tujuan nasional.

Pilar III UU HKPD: Peningkatan Kualitas Belanja Daerah

Untuk mendukung Pilar III tersebut perlu adanya peningkatan kualitas SDM pengelola keuangan daerah dan Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) daerah serta penguatan pengawasan internal dalam rangka mendukung akuntabilitas pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Menindaklanjuti hal tersebut, Pusdiklat Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan (KNPK) sebagai unit yang mempunyai tugas membina pelatihan dan sertifikasi kompetensi terkait keuangan negara di bidang kekayaan negara dan perimbangan keuangan berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan sesuai Pasal 1932, PMK No. 118/PMK.01/2021, memiliki program unggulan berupa e-learning, pelatihan klasikal, dan pelatihan jarak jauh guna mendukung tercapainya Reformasi Tata Kelola Desentralisasi Fiskal dalam UU HKPD.

PROGRAM UNGGULAN PUSDIKLAT KNPK

Sejak disahkan UU HKPD No 1 Tahun

2022. Rangkaian acara Sosialisasi telah dilakukan di beberapa daerah oleh Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan, Di berbagai Kesempatan Astera Primanto Bhakti selaku Direktur Jenderal Perimbangan Keuangan saat itu berharap dengan adanya sosialisasi ini seluruh peserta dapat memiliki pemahaman yang sama dan dapat melakukan persiapan-persiapan sehingga dalam waktu dua atau tiga tahun ke depan sudah memiliki dasar yang baik dalam melakukan perbaikan hubungan keuangan antara pusat dan daerah.

“Harapannya kita semua dapat pemahaman yang sama dan mudah-mudahan persiapan kita membentuk fondasi perbaikan berjalan dengan baik dan lancar hingga beberapa tahun ke depan” pungkas Astera dalam sambutannya di Sosialisasi HKPD, Palembang, (17/03/2022).

Tahun 2023 ini UU HKPD memasuki tahun ke dua, Harapannya dengan UU Nomor 1 tahun 2022 dan peraturan turunannya menjadi kabar gembira bagi daerah. Sejak kehadiran UU Nomor 1 tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah diharapkan dapat mendukung terwujudnya layanan publik yang berkualitas dan peningkatan kesejahteraan masyarakat di berbagai daerah di seluruh Indonesia. Tentunya, dibutuhkan pemahaman dan kesungguhan dari semua pihak untuk mengimplementasikan kebijakan yang dituangkan dalam UU HKPD ini. Apalagi Wakil Menteri Keuangan mengungkapkan bahwa UU HKPD ini telah disusun berdasarkan arahan dari komisi XI yang merupakan aspirasi dari pemerintah dan masyarakat daerah.

“UU HKPD yang telah disahkan tidak boleh disimpan sendiri oleh DJPK namun juga perlu disosialisasikan dan dibuat aturan turunannya agar dapat dioperasionalkan dengan baik” ungkap Wakil Menteri Keuangan, Suahasil Nazara, Palembang, (17/03/2022).

Sebagai upaya penyebarluasan dan

pemahaman Undang-undang Nomor 1 Tahun 2022, Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan telah melaksanakan sosialisasi ke daerah lainnya, agar semua pihak yang terkait dapat mengimplementasikan UU HKPD dengan baik dan benar. Hal ini sejalan dengan harapan dari Menteri Keuangan upaya peningkatan dan pengembangan kapasitas dari para pengelola keuangan di daerah terus dilakukan Kementerian Keuangan dengan unit Eselon I dibawahnya. Dengan memberikan bimbingan, asistensi dan program pembelajaran teknis untuk pengelola keuangan di Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.

DUKUNGAN PUSDIKLAT KNPK DALAM PENGUATAN SDM KEUANGAN DAERAH

Pusdiklat KNPK dalam Comprehensive Budget Document (CBD) tahun 2022 menyusun kegiatan untuk mematangkan konsep pembelajaran yang terkait Reformasi Tata Kelola Desentralisasi Fiskal dalam Undang-Undang HKPD untuk mendorong penguatan SDM Pengelola Keuangan dan pengawasan internal di daerah sebagai salah satu pondasi dari pilar UU HKPD dalam upaya mengatasi tantangan-tantangan yang dihadapi dalam implementasi desentralisasi fiskal. Hal ini kemudian diperkuat dengan statemen dari wakil menteri keuangan bahwa para SDM pengelola keuangan daerah maupun pengawasan internal diwajibkan memiliki sertifikasi yang diberikan oleh lembaga yang ditunjuk pemerintah dengan masa transisi 3 tahun.

“Sebenarnya sertifikasi SDM ini bukan barang baru, namun kita coba amanatkan melalui UU HKPD sebagai salah satu fondasi dan pilar HKPD” lanjut Suahasil, Palembang, (17/03/2022)

Kegiatan program pembelajaran pengelola keuangan daerah ini dijadikan sebagai Program Unggulan Pusdiklat KNPK yang terdiri dari 7 program e-learning, 4 program tatap muka klasikal, 3 program Pelatihan Jarak Jauh (PJJ) dan 1 program Training of Trainers (ToT) sebagai berikut.

1. E-Learning Pengantar HKPD
2. E-Learning Pengantar Pembiayaan Daerah
3. E-Learning Pengantar Pengelolaan Belanja Daerah
4. E-Learning Pengantar Pengelolaan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah
5. E-Learning Pengantar Pengelolaan Transfer ke Daerah dan Dana Desa
6. E-Learning Pengantar Pengelolaan Barang Milik Daerah
7. E-Learning Pengantar Pengelolaan Transfer ke Daerah dan Dana Desa
8. ToT Pengajar Pengelolaan Keuangan Daerah
9. Pelatihan Pengelolaan Barang Milik Daerah
10. Pelatihan Pengelolaan Belanja Daerah
11. Pelatihan Pengelolaan Keuangan Daerah
12. Pelatihan Pengelolaan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah
13. PJJ Hubungan Keuangan Pusat dan Daerah (HKPD)
14. PJJ Pembiayaan Daerah
15. PJJ Pengelolaan Transfer ke Daerah dan Dana Desa (TKDD)

Koordinasi persiapan untuk menyamakan persepsi dan koordinasi kegiatan selanjutnya diawali dengan Kick off Program Unggulan Pusdiklat KNPK disampaikan saat mengadakan Focus Grup Discussion dengan Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan (DJPK) sekaligus pembahasan desain program pelatihan untuk DJPK Tahun 2023 pada Senin, 21 November 2022 lalu. FGD yang dilaksanakan secara luring di Politeknik Keuangan Negara STAN (Bintaro).

Agenda pembahasan antaranya mereviu pelaksanaan pelatihan di tahun 2022 dilanjutkan membahas rencana pelatihan di tahun 2023 termasuk sesi diskusi penyampaian akan dilaksanakannya Program Unggulan Hubungan Keuangan Pusat dan Daerah tahun 2023.



Gambar 1. Diskusi dengan para skill group owners dari DJPK

lanjut ini dilakukan Widyaiswara KNPK bersama para skill group owner dari DJPK yang memiliki kompetensi terkait HKPD untuk memastikan kesesuaian tujuan dan kualitas isi dari Kerangka Acuan Pembelajaran (KAP) tiap program sebelum nantinya dilakukan penyusunan materi dan storyboard dari e-learning dimaksud.

Hasil pertemuan tersebut disepakati bahwa pada tahun 2023, dipandang perlu adanya pembahasan awal mengenai skill group owners di DJPK yang dapat menjadi narasumber dalam penyusunan desain pelatihan maupun pengajar pelatihan. Selanjutnya, juga diperlukan adanya reviu atas storyboard e-learning terkait dengan UU HKPD untuk seluruh pegawai DJPK dan e-learning yang didesain khusus untuk jabatan fungsional Analis Keuangan Pusat dan Daerah (AKPD) pada awal tahun 2023.



Gambar 2. Diskusi antara Widyaiswara selaku subject matter experts dan DJPK selaku skill group owners

Menindaklanjuti hal tersebut, pada Selasa – Rabu, 21 s.d. 22 Februari 2023 bertempat di Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan (Gadog, Kabupaten Bogor), Pusdiklat KNPK kembali berkolaborasi dengan DJPK untuk finalisasi Program Unggulan Pusdiklat KNPK Tahun 2023. Pembahasan lebih



Gambar 3. Opening Speech oleh Bapak Kepala Pusdiklat KNPK dan Perwakilan Jabfung AKPD dari DJPK



Gambar 3. Penyusunan Kerangka Acuan Program dan Materi Program Unggulan

FOTO : HELMI HERMAWAN



Gambar 4. Tim Desain Pembelajaran dan Penyusunan Materi

Kegiatan tersebut juga menghadirkan empat narasumber yaitu Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemkot Bogor, Kepala Bidang Pengelolaan BMD BPKAD Pemkot Cimahi, Kepala Bidang Pengadaan, Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan BKPSDM Daerah Pemkot Cimahi serta Jafung AKPD Kota Bekasi untuk sharing session terkait kebutuhan pengembangan sumber daya manusia khususnya kompetensi pengelolaan keuangan di daerahnya masing – masing.



Gambar 5. Sharing session oleh Pak Candra (JF AKPD Kota Bekasi)

HARAPAN PROGRAM UNGGULAN KE DEPAN

Setelah mengikuti rangkaian program pembelajaran unggulan terkait HKPD yang dimiliki Pusdiklat KNPK, SDM pengelola keuangan daerah diharapkan mampu:

- Menyusun laporan keuangan Pemerintah Daerah tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- Mengelola belanja daerah dengan baik sehingga kualitas belanja daerah diharapkan meningkat.
- Mengelola Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (PDRD) dengan baik sehingga dapat mengurangi administrative & compliance cost serta optimalisasi pemungutan PDRD.
- Mengelola TKDD dengan baik sehingga dapat memperkuat kapasitas pemda dalam melaksanakan desentralisasi fiskal.
- Mengelola pembiayaan daerah dalam rangka peningkatan kemampuan pendanaan daerah .
- Mengelola Barang Milik Daerah (BMD) dalam rangka optimalisasi BMD

Sebagai bagian dari perencanaan dan persiapan pelaksanaan program pembelajaran pengelolaan keuangan daerah diadakan pelatihan tenaga instruktur dalam bentuk Training Of Trainers Hubungan Keuangan Pusat dan Daerah sebanyak 2 angkatan dan ToT Pengelolaan Keuangan Daerah 2 angkatan.

Kegiatan tersebut dilaksanakan pada Senin 29 Mei hingga 6 Juni 2023 diikuti peserta yang terdiri dari Widyaiswara/ Dosen BPPK, Pegawai DJPB yang mempunyai fungsi sebagai Financial Advisor, Jafung AKPD dan Pegawai struktural di Kementerian Keuangan. ToT ini dimaksudkan untuk menyuplai tenaga pengajar memadai yang menguasai HKPD, dengan kualifikasi yang andal, profesional, dan kompeten. Hal ini diutarakan dalam sesi Current Issue ToT Pengelolaan Keuangan Daerah yang dipaparkan oleh seorang Analis Keuangan Pusat dan Daerah Madya DJPK, Moch. Achmad Lilik Cholid Imam Buchori. Dalam sesinya Lilik mengungkapkan bahwa berbagai Dana Perimbangan yang digelontorkan pemerintah pusat hendaknya memiliki dampak tinggi terhadap perekonomian nasional khususnya peningkatan PDN.

“dalam DAK Fisik telah kami amanatkan mengutamakan Usaha Kecil, Mikro, dan Koperasi serta Produk dalam Negeri sedangkan DAK Nonfisik berupa penguatan usaha kecil mikro berupa sentra ikm dan sertifikasi TKDN hingga 2340 dimana hal ini tercantum dalam petunjuk teknis pelaksanaan Dana Perimbangan tahun 2023” sebut Lilik dalam sesi Pembelajarannya, Senin, (29/05/2023).

Harapannya dalam ToT ini makin memperkuat pemahaman para pengajar untuk dapat menyebarkan serta mengkomunikasikan kebijakan terkait HKPD sehingga para pengelola keuangan daerah makin mumpuni khususnya dalam men-deliver berbagai output yang ingin dicapai dari gelontoran dana perimbangan dari pemerintah pusat dan pada akhirnya dapat terwujud hubungan pengelolaan keuangan pusat dan daerah yang akuntabel dan berdampak menjadi multiplier effect yang dapat menopang perekonomian nasional.



ARIMBI PUTRI

Profil Kepala Pusdiklat Bea dan Cukai

Oentarto Wibowo:

Pemimpin Berwibawa, Berjiwa Seni,
dan Pelestari Budaya

Dari sekian banyak wawancara dengan para pejabat di lingkungan Kementerian Keuangan, wawancara dengan Kepala Pusdiklat Bea dan Cukai, Oentarto Wibowo, terbilang salah satu dari yang paling unik dan mengesankan. Siapa sangka, Oentarto yang begitu tegas dan berwibawa sebagai seorang pemimpin, ternyata memiliki sisi lembut dan mengayomi di luar bidang tugasnya. Ditambah lagi, Oentarto memiliki segudang hobi dan ketekunan yang menarik di bidang seni, budaya, olahraga, dan keindahan – yang mungkin tidak banyak dimiliki para pemimpin lainnya.

Bergabung dengan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) sebagai Kepala Pusdiklat Bea dan Cukai pada Desember 2022 lalu, Oentarto merasa seperti kembali ke ‘rumah’. Oentarto sudah biasa mengajar di setiap tempat di mana ia ditugaskan, seperti menjadi dosen tamu pada Universitas Indonesia, Universitas Brawijaya, Universitas Jember, Magister Manajemen Universitas Indonesia, dan tentunya Politeknik Keuangan Negara (PKN) STAN. Sebagai pucuk pimpinan pada Pusdiklat Bea dan Cukai, Oentarto juga menjadi instruktur atau *accredited expert* di World Custom Organization (WCO) dan telah mengajar di beberapa negara.

“Saya bukan orang asing di BPPK, artinya saya kembali ke *where I should belong*. Harusnya saya bergabung di sini sudah puluhan tahun yang lalu. Jadi kalau kata orang-orang Bea Cukai, saya ini pekerjaannya mengajar tapi hobinya bea cukai,” selorohnya.

Permintaan untuk mengajar yang datang silih berganti tentu bukan tanpa sebab. Pejabat yang telah malang melintang di dunia kepabeanaan dan cukai ini telah 32 tahun mengabdikan dan berkeliling 18 unit di instansi berlambang sayap dan padi tersebut. Kemampuan, keahlian, dan pengetahuannya di bidang *customs and excise* tentu sudah bukan lagi suatu keraguan. Pun, sebagai seorang pemimpin, jiwa kepemimpinan Oentarto ternyata telah nampak dan menonjol sejak dini.

Sejak duduk di bangku sekolah dasar, Oentarto sudah didapuk sebagai ketua kelas dan ketua ekstrakurikuler pramuka. Pejabat Chairman of ASEAN Customs Capacity Building Working Group 2023 ini juga merupakan ketua organisasi siswa intra sekolah (OSIS) saat di bangku SMP dan SMA. Saat ini Oentarto menjabat ketua alumni resimen mahasiswa (menwa) Universitas Gadjah Mada (UGM), Yogyakarta.

“Suatu ketika ada teman SMP saya ke sini dan bilang, ‘kamu sekarang Ketua Pusdiklat, enggak bosan dari kecil jadi ketua terus?’,” kisahnya diselingi gelak tawa.

Sejak mengenakan seragam putih merah pun, Oentarto tercatat sebagai siswa yang cerdas dan jarang merepotkan kedua orangtuanya. Pengais bungsu dari lima bersaudara ini mendapatkan Beasiswa Supersemar dari jenjang SD hingga SMA. Nominal beasiswa yang didapatkan pun 10 kali lipat dari biaya pendidikan bulannya, sehingga kelebihanannya bahkan dapat dipergunakan untuk membantu biaya pendidikan saudara-saudaranya.

Memang kehidupan perekonomian keluarga Oentarto saat kecil bisa dikatakan pas-pasan. Ayahnya merupakan seorang mantan polisi dan ibunya seorang guru SD. Setelah mengundurkan diri dari pekerjaannya sebagai polisi, ayah Oentarto berjualan bahan-bahan bangunan dan belajar sedikit demi sedikit memahami cara membuat suatu bangunan. Berawal dari membeli tanah kecil kemudian dibangun rumah dan dijual, hingga menghasilkan ribuan bangunan. Hingga kini, keluarganya memiliki salah satu hotel tersohor di Solo.

“Ya itulah yang sedikit banyak prinsip beliau mengalir ke anak-anaknya. Ayah saya itu sangat menjunjung prinsip kedisiplinan dan kejujuran dalam bekerja. Dari perjuangan ayah saya itu, beliau menekankan, orang tidak pandai itu bisa belajar, tapi kalau orang tidak jujur itu susah. Jadi kalau sekolah dulu enggak bisa jawab soal ya sudah diam saja enggak *usah nyontek*. Prinsipnya, apa pun risikonya ya harus dipertanggungjawabkan,” ungkap peraih gelar “Putra Solo” pertama tahun 1986 itu.

BOLEH IKUT ARUS, TAPI JANGAN SAMPAI TERHANYUT

Mendapatkan nilai-nilai kejujuran dari keluarganya, Oentarto juga sangat menjunjung tinggi kejujuran dalam kesehariannya bekerja. Hal itu pula yang





ia petik dari pimpinannya terdahulu semasa ditempatkan di Subdirektorat Penyidikan dan Penyelesaian Perkara. Rusbandi Atmadiredja, yang menjabat Kepala Subdirektorat Penyidikan dan Penyelesaian Perkara kala itu, merupakan pribadi yang santai dan tidak pernah merasa iri dengan orang-orang di sekitarnya. Nilai-nilai tersebut juga yang ditularkan Rusbandi kepada para bawahannya di subdirektorat tersebut.

Rezeki sudah ada bagiannya dan tidak akan tertukar, pesan yang selalu didengungkan Rusbandi. Oentarto pun mengejutkannya melalui salah satu hobinya yang lain, yakni memancing. Bagi Oentarto, kegiatan memancing memiliki banyak manfaat, antara lain mengajarkan kesabaran dan menanamkan nilai tentang rezeki tersebut.

“Makanya saya bikin pemancingan di pojok pusdiklat di sini. Mancing itu, jorannya sama, umpannya sama, *mancing* di kolam yang sama. Kita enggak dapat-dapat tapi tetangga yang sebelah itu dapat. Itulah rezeki, sudah ada bagiannya.”

“Sebetulnya hidup kita ini baik-baik saja sampai kita mulai membanding-bandingkan. Dan selalu membandingkannya itu dengan apa yang belum diperoleh. Dia tidak pernah melihat

bahwa dirinya itu sudah memperoleh lebih banyak dari orang lain lagi. Jadi sebetulnya kita itu baik-baik saja,” tegasnya.

Oentarto berprinsip menjalani hidup dengan mengalir saja layaknya air. Boleh mengikuti arus, tapi jangan sampai terhanyut. “Dalam bahasa jawnya itu ‘ngeli’. Bedanya kalau ikut arus itu kita masih punya kontrol, sedangkan kalau hanyut kita sudah enggak punya kontrol. Nah jangan sampai kita enggak punya kontrol, jangan sampai tanpa pegangan. Kalau arusnya tidak sesuai ya jangan diikuti,” tekan Chairman of ASEAN Sub-Forum on Excise 2023 ini.

Selain itu, Oentarto meyakini tidak ada yang kebetulan di dunia ini. Salah satunya ketika kita bertemu dengan seseorang. Baik bertemu dengan orang yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan, seluruhnya adalah suatu pembelajaran. Sehingga, menurutnya tidak ada hal yang tidak baik, semuanya baik karena selalu bisa dipetik pelajaran di dalamnya.

“Ya kalau kita berpikiran negatif terus nanti juga akan selalu ketemu yang negatif. Jadi kita sendiri yang tentukan, mau pakai mata lebah atau mata lalat. Mata lebah itu selalu mencari madu,

sedangkan mata lalat selalu mencari tempat sampah,” pesannya.

Prinsip-prinsip tersebut yang selalu Oentarto pegang teguh dalam kehidupannya. Dalam bekerja pun, Oentarto selalu berusaha positif dan ingin meninggalkan warisan yang baik. Di Pusdiklat Bea dan Cukai ini misalnya, Oentarto bermisi ingin membuat para pegawainya lebih ‘bea cukai’ dari pada pegawai di Ditjen Bea Cukai itu sendiri. Sebab, mereka lah yang melatih para pegawai bea dan cukai.

Oleh karena itu, Oentarto menggagas berbagai kegiatan pembelajaran antara lain “Knowledge Capture Everyday”, atau KeCe di mana para pegawai terutama widyaiswara wajib untuk menceritakan apa yang mereka ketahui tentang bea cukai dan apapun yang berkaitan dengannya. Selain itu, Oentarto juga berencana membuat semacam Diklat Teknis Substantif Dasar (DTSD) khusus

untuk pegawai Pusdiklat Bea dan Cukai agar mereka memahami tugas dan fungsi dari bea dan cukai, selain belajar ilmu bea dan cukai dengan cara *sit in* di kelas saat ada kegiatan belajar.

“Kita itu harus *do our best*, jangan biasa-biasa saja. Jangan jadi brigade 705, datang jam 7 pulang jam 5, antara jam 7 dan 5 kosong. Kita memang bukan yang paling baik tapi saya berpikir bahwa apa yang saya capai sekarang itu melebihi *what I deserve*. Jadi, apa yang harus saya keluhkan? Tidak ada. Membayarnya dengan apa? Ya *do our best*,” pungkasnya.

PENGGEMAR OLAH FISIK DAN PECINTA ESTETIK

Bekerja di mana pun instansinya, tidak dipungkiri membutuhkan kebugaran untuk dapat melaksanakan tugas sebaik mungkin. Oentarto juga menyadari, selain karena hobi, mengolah fisik secara rutin memiliki banyak manfaat positif yang baik

secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi performa sehari-hari.

Kebiasaan berolahraga tidak datang secara tiba-tiba, melainkan sudah bermula sejak Oentarto bersekolah dasar. Jarak yang ditempuh dari rumah hingga sekolahnya mengharuskan Oentarto untuk berjalan kaki atau bersepeda, yang terbawa hingga dirinya berstatus mahasiswa.

Namun kini Oentarto lebih menyukai berlari. Di usianya yang kini menginjak 59 tahun, Oentarto masih berlari setiap harinya kurang lebih sejauh 5 km. Dalam sebulan, anggota Bea Cukai Runners ini bisa menempuh hingga 200 km. Meski mengakui tak bisa dibandingkan kecepatan berlarnya dengan yang masih berusia muda, namun Oentarto yakin mampu menandingi secara ketahanan dan konsistensi (*endurance*).

“Prinsip saya dalam berolahraga, sempatkan olahraga jangan hanya olahraga kalau sempat, asalkan teratur dan

terukur. Sepanjang olahraganya teratur dan terukur tidak masalah. Terukur, yang perlu kita tahu misalnya untuk usia segini denyut nadi itu tidak boleh lebih dari 157,” paparnya.

Tak hanya berlari, Oentarto juga gemar mendaki gunung. Ketika memasuki masa pandemi beberapa tahun silam, Oentarto yang kala itu menjabat sebagai Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur II di Malang, makin sering melakukan pendakian, terutama ke Gunung Arjuno yang terdekat dengan kota Malang. Oentarto lebih menyukai mendaki sendiri (*solo hiking*) dengan melalui jalur-jalur *petilasan*, jalur yang tidak biasa dilalui pendaki umum.

Begitu seringnya Oentarto mendaki gunung Arjuno, juru kunci gunung tersebut sampai mengenal betul sosok Oentarto. Namun satu hal yang tidak dia ketahui, bahwa Oentarto merupakan seorang Kepala Kanwil. Hingga pada akhirnya salah satu staf Oentarto yang seorang fotografer ingin mengikuti dan mengabadikan perjalanan Oentarto mendaki gunung.

Sang fotografer mengabadikan momen Oentarto mencapai puncak gunung Arjuno dengan mengenakan pakaian dinas upacara (PDU) beratribut lengkap. Dari situlah juru kunci tersebut baru mengetahui pendaki gunung yang selama ini ia kenal merupakan seorang pejabat tinggi di Bea dan Cukai.

Banyak pengalaman menarik yang Oentarto alami selama mendaki gunung. Salah satunya ketika ia diminta untuk turut mencari pendaki yang hilang. Uniknya, juru kunci gunung tersebut meyakini Oentarto lah yang bisa menemukan sang pendaki tersebut.

“Juru kunci itu bilang, pak Oentarto itu tahu di mana si anak ini hilang. Saya juga bertanya-tanya, kenapa saya yang ditunjuk,” ungkapnya.

Singkat cerita, datanglah Oentarto ke gunung Arjuno dan menanyakan





kronologis pendaki tersebut hilang. “Kita coba cari ke tempat namanya Sendang Widodari. Nanti kira-kira setelah dari situ jalurnya akan melewati Jawa Dwipa. Itu saya logika saja karena dia ke Sendang Widodari itu biasanya dia cari air, di situ ada sumber air. Nanti kita bagi tim, ke sana, sana, sana. Sudah berangkat semua, saya ke Putuk Lesung.”

Di Putuk Lesung, tim menemukan jaket yang tidak dilihat sebelumnya. Sejurus kemudian, tim kembali menemukan peralatan mendaki yang tergeletak yakni tongkat pendaki (*tracking pole*). Tak jauh dari lokasi tersebut, terdapat jurang yang cukup dalam dan terdapat bekas-bekas sesuatu yang terjatuh.

Oentarto menyimpulkan, kemungkinan si pendaki itu terjerembab jatuh ke dalam jurang tersebut. Beberapa saat setelahnya, datanglah tim dari Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat (Kostrad) dengan membawa tambang, dan mencoba turun ke dalam jurang tersebut untuk mencari apakah si pendaki berada di bawah sana. Alhasil, Kostrad dan penduduk setempat berhasil menemukan si pendaki dalam keadaan selamat setelah dua hari menghilang.

“Dari situ orang-orang terkejut, ‘ampuh tenan Pak Oentarto’, makin terkenal lah saya di sana,” kelakarnya.

Kecintaannya pada alam membuat Oentarto juga dekat dengan kehidupan bercocok tanam. Sebab itulah Oentarto memilih pendidikan ilmu kehutanan di Universitas Gadjah Mada, Di mana pun Oentarto menetap dan ditempatkan, ia selalu menanam lingkungan sekitarnya dengan tanam-tanaman.

“Saya senang tanaman ya, anggrek terutama. Di Bandung dulu saya menanam pohon langka tapi sayang lahannya digunakan untuk gedung arsip jadi harus ditebangi. Waktu saya dinas di Aceh saya tanam pohon jati. Terus kemudian saya juga menanam pohon durian, kemarin dikabari Kabag Umum di sana katanya

panen dan saya dikirim video belah duren, saya senang sekali,” ujar pembina komunitas Yuk Berkebun Kemenkeu (YBK) ini.

Oentarto menganggap merawat tanaman sama dengan merawat anak, harus dilakukan dengan kasih sayang dan diajak berkomunikasi secara rutin. Dengan demikian, tanaman akan tumbuh dengan baik. Ia pun menyanggupi untuk merawat tanaman siapa pun yang rusak untuk dibenahi, dan akan ia tukar dengan tanaman yang baru. Dengan perawatan yang seksama dan dilakukan dengan penuh perhatian, di tangan Oentarto tanaman-tanaman yang rusak pun mampu kembali berseri.

LESTARIKAN BUDAYA NUSANTARA LEWAT KERIS

Kegemaran Oentarto lainnya yang juga sangat menonjol adalah koleksi keris. Tim Redaksi berkesempatan melihat-lihat koleksi keris yang berada di ruangan kerjanya. Sembari berkeliling, Oentarto memamerkan berbagai jenis keris dan menceritakan sebagian asal mula kepemilikan keris-keris tersebut.

Oentarto mengungkapkan, keris merupakan salah satu representasi keragaman nusantara karena terdiri dari berbagai jenis dan daerah, mulai dari

pulau ujung barat hingga ujung timur Indonesia. Dengan mempelajari keris, tambah dia, dapat menjadi salah satu peningkatan kompetensi perekat bangsa. Oentarto pun mengungkapkan alasannya menggemari senjata jenis belati tersebut.

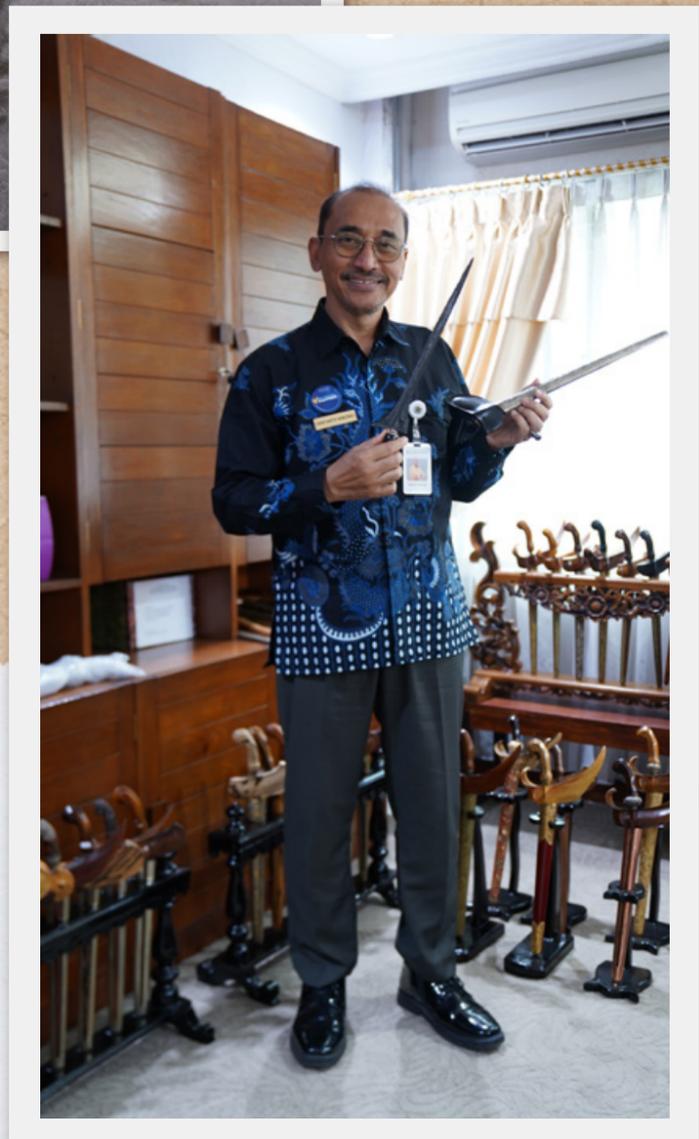
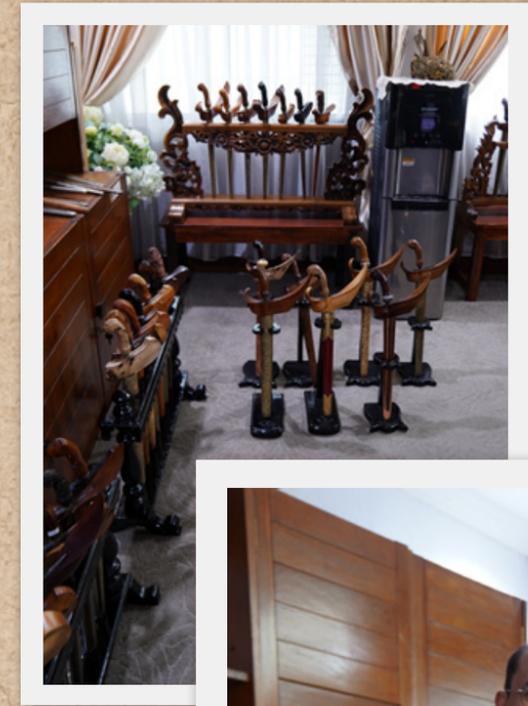
“Saya tertarik dengan keris karena nilai kultural dan metalurginya. Bagaimana menyatukan berbagai unsur logam-logam menjadi satu kesatuan seperti ini diperlukan keterampilan yang sangat luar biasa. Dan kemajuan budaya suatu bangsa itu selain ditentukan oleh bahasa, juga ditentukan dari kemampuannya mengolah logam,” ungkap Pembina Paguyuban Seni Tempa Indonesia (PASTI) Kemenkeu itu.

Atas segala keistimewaannya, keris dinobatkan sebagai Warisan Budaya Dunia Tak Benda UNESCO pada 2005. Disebut warisan budaya tak benda karena keris memiliki nilai filosofis, spiritualis, dan kulturalis yang begitu mendalam. Hal unik dan menarik lainnya yang diungkapkan Oentarto, bahwa lekukan dalam keris (luk) itu selalu berjumlah ganjil dan setiap jumlah luk memiliki makna filosofis tersendiri. Jumlah luk yang selalu ganjil, ujarnya, merupakan representasi dari dinamika manusia dan menjadi perwujudan dari bersatunya manusia dengan Sang Pencipta. Apapun kepercayaan dan ketertarikan seseorang terhadap keris, menurut Oentarto hal itu justru menjadi salah satu bukti nilai keragaman dari keris itu sendiri. Oleh karena kegemarannya terhadap benda seni tersebut, Oentarto bermimpi membuat pagelaran akbar untuk keris-kerisnya.

“Saya dulu pernah bikin pameran keris kecil-kecilan di sini (Pusdiklat Bea dan Cukai). Nanti rencananya saya mau bikin pameran keris internasional,” ujarnya berbinar.

“Kita itu harus do our best, jangan biasa-biasa saja. Jangan jadi brigade 705, datang jam 7 pulang jam 5, antara jam 7 dan 5 kosong. Kita memang bukan yang paling baik tapi saya berpikir bahwa apa yang saya capai sekarang itu melebihi what I deserve. Jadi, apa yang harus saya keluhkan? Tidak ada. Membayarnya dengan apa? Ya do our best.”

- Oentarto Wibowo





Serambi Ilmu

Jamila Lestyowati

KESEHATAN ORGANISASI:
JANGAN SAMPAI KENA
KOMPLIKASI



Learning Organization Knowledge Room

Ikuti terus **LOKeR**
Setiap hari **Jumat**, pukul **13.30** WIB
linktr.ee/lokerkemenkeu

Kita Pemelajar, Belajar Tanpa Batas!

JAMILA LESTYOWATI
WIDYAISWARA MADYA PUSDIKLAT KEUANGAN UMUM

KESEHATAN ORGANISASI: JANGAN SAMPAI KENA KOMPLIKASI

PENGANTAR

Perubahan merupakan sesuatu yang niscaya. Dunia berkembang sangat pesat di berbagai bidang seperti bidang ekonomi, perdagangan, teknologi, kesehatan, pendidikan, dan lain-lain. Perkembangan ini melahirkan tantangan baru yang semakin besar. Organisasi yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan tidak akan dapat bertahan dan bahkan hilang. Beberapa perusahaan diantaranya telah benar-benar hilang, baik karena bangkrut maupun karena diakuisisi oleh perusahaan lain. Perusahaan yang pernah besar, seperti Kodak atau Nokia berakhir tragis. Mereka yang pernah jaya pada masanya, mampu berkinerja tinggi pada suatu kurun waktu tertentu, namun gagal mempertahankan performanya dalam jangka panjang. Para ahli mencoba menjelaskan penyebabnya dari berbagai sudut pandang, misalnya karena faktor strategi, inovasi, era disrupsi, kesalahan manajemen yang fokus pada capaian perusahaan sehingga lupa dengan aspek lain yaitu kesehatan organisasi.

Tingkat performance yang tinggi tidak diragukan lagi merupakan syarat untuk berhasil. Tidak ada bisnis yang bisa berkembang tanpa keuntungan sebagai bagian dari performance tersebut. Tidak ada organisasi sektor publik yang dapat bertahan melaksanakan kegiatan jika tidak memberikan layanan yang dibutuhkan

masyarakat. Di sisi lain, kesehatan juga penting. Perusahaan dengan masalah kesehatan tidak dapat berkembang selama puluhan tahun ke depan. Faktanya, kinerja keuangan yang bagus dapat saja memiliki efek buruk, misalnya menimbulkan rasa puas diri yang menyebabkan masalah kesehatan tidak lama kemudian. Bukti empiris mendukung pentingnya kesehatan organisasi. Penelitian dengan menggunakan uji korelasi antara kinerja dan kesehatan yang dilakukan pada bisnis dengan berbagai ukuran menemukan adanya korelasi positif di setiap kasus (Keller and Price, 2011).

DIAGNOSIS KESEHATAN

Banyak orang sukses secara materi, berhasil dalam jabatan namun tidak sehat secara fisik. Seumpama manusia, banyak organisasi yang menempuh berbagai macam cara agar dapat mencapai tingkat *performance* terbaik, mampu memenangkan pasar, mencapai target penjualan, target penerimaan, indikator kinerja keuangan tercapai, menghasilkan laba optimal, dan lain-lain. Namun di sisi lain, organisasi seperti itu bisa jadi rapuh. Jadi mengapa fokus pada kinerja saja tidak cukup dan bahkan bisa menjadi kontraproduktif? Untuk mengetahuinya, mari kita lihat dulu apa yang kami maksud dengan kinerja dan kesehatan. Kinerja adalah apa yang diberikan perusahaan kepada para pemangku kepentingannya dalam hal keuangan dan operasional,

dievaluasi melalui langkah-langkah seperti laba operasi bersih, pengembalian modal yang digunakan, pengembalian total kepada pemegang saham, biaya operasi bersih, dan perputaran saham. Kesehatan adalah kemampuan suatu organisasi untuk menyelaraskan, melaksanakan, dan memperbaharui dirinya lebih cepat daripada kompetisi sehingga dapat mempertahankan kinerja yang luar biasa dari waktu ke waktu.

Pelaku organisasi sering merasa adanya masalah dalam organisasinya, namun sulit mendeteksi pokok permasalahan sebenarnya. Demikian pula terkadang pemahaman terhadap suatu masalah itu agak kabur, manakah yang sebenarnya disebut pokok masalah dan mana pula yang sebenarnya merupakan akibat atau anak masalahnya.

Untuk mendeteksi permasalahan di suatu organisasi diperlukan sebuah diagnosis. “*Organization diagnosis*” atau diagnosis organisasi itu sendiri sebenarnya meminjam istilah medis, yaitu ketika seorang dokter berusaha untuk mengenali serta mengerti keluhan yang dirasakan oleh pasiennya mengenai sesuatu yang tidak berjalan semestinya dalam tubuhnya. Diagnosis organisasi merupakan suatu proses untuk menemukan bagaimana organisasi menjalankan fungsi-fungsi. Proses ini mencakup mengumpulkan informasi yang relevan tentang bagaimana organisasi beroperasi, menganalisis

informasi tersebut, dan kemudian membuat kesimpulan dan saran tentang cara membina organisasi. Diagnosis yang sukses akan memberi “petunjuk” yang baik tentang “kesehatan” organisasi saat itu dan cara pengembangannya. Tidak mengejutkan bahwa proses diagnosis ini memegang peran yang sangat penting dalam pengembangan organisasi.

Selain itu, diagnosis dalam pengembangan organisasi mempunyai dua orientasi, yaitu orientasi masalah dan orientasi kemajuan. Dari orientasi masalah maka diagnosis dititikberatkan untuk mencari dan menemukan pokok permasalahan yang dihadapi organisasi. Dengan ditemukan pokok permasalahan yang sebenarnya, maka dapat dirancang intervensi-intervensinya. Orientasi kemajuan berbeda dengan orientasi masalah karena orientasi kemajuan memfokuskan pada bagaimana membangun atau memperkuat organisasi. Mungkin saja organisasi yang bersangkutan cukup baik tetapi pelaku organisasi menginginkan diagnosis untuk mencari tahu bagaimana untuk lebih menyempurnakan fungsi organisasi.

Proses diagnosis dapat dilakukan dalam tiga tingkatan jika suatu organisasi dianggap sebagai sistem. Tingkatan tertinggi adalah organisasi secara keseluruhan, yang mencakup semua rencana untuk mengatur sumber-sumber, seperti sistem penghargaan, sistem penilaian, dan kultur organisasi. Tingkatan berikutnya adalah kelompok atau unit, yang mencakup semua rencana dan mekanisme untuk mengatur interaksi antara anggota organisasi, seperti standar dan strategi kerja. Tingkatan terendah adalah posisi atau tugas pekerjaan.

DEFINISI KESEHATAN ORGANISASI

Bagi organisasi, untuk mencapai keunggulan berkelanjutan, mereka harus sehat. Hal ini berarti mereka harus secara aktif mengelola kinerja dan kesehatan mereka. Survei yang dilakukan Keller dan Price pada tahun 2010 terhadap perusahaan yang mengalami transformasi mengungkapkan bahwa organisasi yang

berfokus pada kinerja dan kesehatan secara bersamaan hampir dua kali lebih sukses daripada organisasi yang hanya berfokus pada kesehatan, dan hampir tiga kali lebih sukses dibandingkan organisasi yang hanya berfokus pada kinerja.

Banyak akademisi yang memberikan definisi tentang kesehatan organisasi. Miller (1999) menghubungkan kesehatan organisasi dengan stress kerja. Cotton dan Hart (2003) menekankan pada kesejahteraan karyawan. Istilah kesehatan organisasi menggambarkan aspek lingkungan kerja yang berkaitan dengan kesehatan karyawan. Sedangkan Xenidis (2014) menyebutkan *Organizational Health is defined as the state of complete and unimpeded operation of all formal, informal, main and auxiliary organizational processes*. Definisi ini merupakan penyesuaian dari definisi kesehatan dari WHO untuk manusia, yaitu *health is the state of complete physical, mental, and social wellbeing and not only the absence of a disease or a disability*.

Keller and Price (2011) menyatakan kesehatan organisasi adalah kemampuan organisasi untuk: 1) melakukan penyesuaian internal, yaitu memiliki tujuan bersama yang didukung oleh budaya dan iklim kerja serta memiliki arti yang mendalam bagi para pegawainya, 2) mengeksekusi strategi, yaitu memiliki kemampuan, proses manajemen dan motivasi yang baik untuk melaksanakan programnya dengan sempurna, dan 3) memperbaharui diri, yaitu secara efektif memahami, berinteraksi, membentuk dan beradaptasi dengan lingkungan eksternalnya.

Sedangkan Patrick Lencioni (2012) mengatakan kesehatan organisasi adalah tentang bagaimana fungsi organisasi dapat berjalan secara efektif dengan cara membangun tim kepemimpinan yang kohesif, membangun kejelasan diantara para pemimpin, mengomunikasikan mengenai kejelasan organisasi kepada semua orang yang ada di dalam organisasi, serta meletakkan kejelasan organisasi pada tempat yang tepat dengan maksud memperkuat kejelasan organisasi yang telah ditetapkan (Gambar 1).



Gambar 1. Kesehatan Organisasi
Sumber: Patrick Lencioni (2012)

Organisasi dikatakan sehat ketika telah memenuhi empat hal berikut, yaitu:

- Membangun tim kepemimpinan yang kohesif (*Build Cohesive Leadership Team*)
- Membangun tim kepemimpinan yang kohesif dan sejalan dengan fungsi organisasi. Perilaku yang tidak sejalan dengan fungsi organisasi akan menyebabkan disfungsi di seluruh bagian organisasi, yang akan mencegah organisasi yang sehat.
- Membuat kejelasan dalam organisasi (*Create Clarity*)

Memastikan bahwa semua anggota tim kepemimpinan dapat menjawab pertanyaan sederhana namun penting seperti mengapa organisasi itu ada, apa yang paling penting untuk beberapa bulan ke depan, dan apakah pemimpin dapat menyelesaikan perbedaan yang mungkin terjadi di antara mereka sehingga mereka yang berada di tingkat di bawah memiliki pemahaman yang lengkap tentang apa yang harus mereka lakukan untuk kesuksesan organisasi.

c. Mengomunikasikan kejelasan organisasi (*Over- Communicate Clarity*)

Perilaku dan kemampuan para pemimpin organisasi selaras dan bersesuaian. Pemimpin organisasi secara konstan dan terus berulang memperkuat jawaban atas pertanyaan mendasar di nomor dua diatas.

d. Memperkuat kejelasan organisasi (*Reinforce Clarity*)

Pemimpin memastikan bahwa perusahaan berjalan pada sistem yang sesuai dengan jawaban atas pertanyaan mendasar nomor dua diatas.

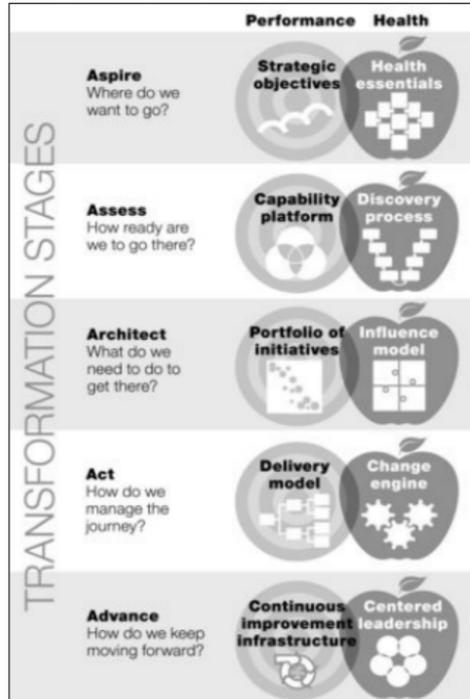
Kementerian Keuangan sendiri mendefinisikan kesehatan organisasi sebagai kemampuan organisasi untuk melakukan penyesuaian internal, mengeksekusi strategi, dan memperbaharui dirinya lebih cepat dari organisasi lain di bidangnya sehingga dapat mempertahankan kinerja tinggi dalam jangka panjang.

KINERJA DAN KESEHATAN ORGANISASI

Kesehatan juga tidak boleh dibingungkan dengan konsep manajemen terkait orang lain seperti kepuasan karyawan atau keterlibatan karyawan. Kesehatan organisasi jauh lebih mendalam dan luas jangkauannya. Ini tentang sejauh mana organisasi mampu beradaptasi dengan saat ini dan membentuk masa depan lebih cepat dan lebih baik daripada pesaing. Dalam artian, kesehatan mencakup semua elemen manusia yang dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan yang berkelanjutan.

Gagasan bahwa kesehatan organisasi sama pentingnya dengan kinerja menjadi masuk akal ketika kita mempertimbangkan bahwa pada akhirnya bukanlah organisasi yang berubah, akan tetapi orang-orangnya. Singkirkan orang-orang/ SDM tersebut, maka darah kehidupan organisasi hilang, hanya menyisakan kerangka infrastruktur seperti bangunan, sistem, inventaris. Karena menjadi dan tetap sehat melibatkan perawatan pada aspek-aspek yang berorientasi pada orang dalam memimpin sebuah organisasi.

Terdapat lima kerangka pada kinerja dan kesehatan organisasi (Keller, 2011) sebagai berikut. Setiap pertanyaan diringkas dalam satu kata awal dengan huruf “A” untuk membuatnya sederhana dan mudah diingat, sehingga lima tahap dalam proses tersebut secara kolektif dikenal sebagai “5A” yaitu:



Gambar 2 Lima kerangka kinerja dan kesehatan organisasi
Sumber: Keller and Price (2011)

Penjelasan dari masing-masing “A” pada tabel 1.

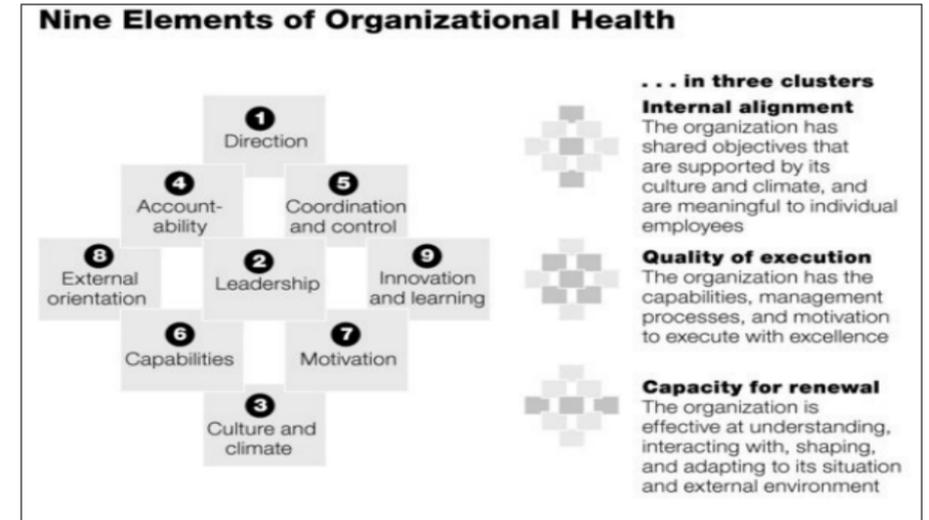
Tabel 1 *Transformation Stage “5A”*

<i>Transformation Stage</i>	<i>Penjelasan</i>	<i>Performance</i>	<i>Health</i>
<i>Aspire</i>	Kemana kita ingin pergi?	Bagaimana mengembangkan visi dan target perubahan (tujuan strategis).	Bagaimana menentukan seperti apa “sehat” bagi sebuah organisasi (kebutuhan kesehatan).
<i>Assess</i>	Seberapa siap kita pergi ke sana?	Bagaimana mengidentifikasi dan mendiagnosis kemampuan organisasi untuk mencapai visi dan targetnya (platform kapabilitas).	Bagaimana mengungkap pola pikir akar penyebab yang mendorong kesehatan organisasi (proses penemuan).
<i>Architect</i>	Apa yang perlu kita lakukan untuk sampai ke sana?	Bagaimana mengembangkan sekumpulan inisiatif yang konkret dan seimbang untuk meningkatkan kinerja (portofolio inisiatif).	Bagaimana membentuk kembali lingkungan kerja untuk memengaruhi pola pikir yang sehat (model pengaruh).
<i>Act</i>	Bagaimana kita mengatur perjalanan?	Bagaimana menentukan dan melaksanakan pendekatan peningkatan skala yang tepat untuk setiap inisiatif dalam portofolio (model pengiriman).	Bagaimana memastikan bahwa energi untuk perubahan terus-menerus dimasukkan dan dilepaskan (mesin ganti).
<i>Advance</i>	Bagaimana kita terus bergerak maju?	Bagaimana melakukan transisi dari transformasi yang difokuskan pada perubahan langkah satu kali ke era upaya perbaikan berkelanjutan (infrastruktur perbaikan berkelanjutan).	Bagaimana memimpin transformasi dan mempertahankan kinerja tinggi dari inti self master (kepemimpinan terpusat).

Sumber: data diolah

DIMENSI KESEHATAN ORGANISASI

Banyak organisasi baik sektor privat maupun publik yang melakukan pengukuran untuk mengetahui sejauh mana kesehatan organisasinya. Sebagian besar organisasi menggunakan alat ukur yang dikembangkan dari dimensi kesehatan organisasi Keller and Price. Terdapat tiga kluster/ kelompok utama yang diterjemahkan ke dalam sembilan dimensi dan 37 indikator praktik kesehatan organisasi. Gambar 3 menampilkan kluster dan dimensi/ elemen kesehatan organisasi tersebut.



Gambar 3 Sembilan Elemen Kesehatan Organisasi
Sumber: Keller and Price (2011)

Gambar tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

- Kluster Keselarasan Internal.**
Organisasi yang sehat memiliki tujuan bersama yang didukung oleh budaya dan iklim kerjanya serta memiliki arti yang mendalam bagi para pegawainya.
Kluster ini terdiri dari tiga Dimensi kesehatan organisasi yaitu Arahan, Kepemimpinan, serta Budaya dan Iklim Kerja.
- Kluster Kualitas eksekusi .**
Organisasi yang sehat memiliki kemampuan, manajemen proses, dan motivasi yang baik untuk kesempurnaan pelaksanaan programnya.
Kluster ini terdiri dari lima Dimensi yaitu Akuntabilitas, Koordinasi dan Pengendalian, Kapabilitas, Motivasi, dan Kepemimpinan
- Kluster Kapasitas pembaruan.**
Organisasi yang sehat secara efektif memahami, berinteraksi dengan,

membentuk, dan beradaptasi dengan situasi dan lingkungan eksternalnya.

- Kluster Keselarasan Internal.**
Kluster ini terdiri dari tiga dimensi yaitu Orientasi Eksternal, Inovasi dan Pembelajaran, dan Kepemimpinan.
Dari kesembilan dimensi kesehatan organisasi, kepemimpinan merupakan satu-satunya dimensi yang masuk ke dalam ketiga kluster/ kelompok utama kesehatan organisasi.
Keterangan:
1. *Direction* (Arahan) adalah pengertian yang jelas tentang ke mana arah organisasi dan bagaimana itu akan sampai ke sana yang berarti bagi semua karyawan.
2. sejauh mana pemimpin menginspirasi tindakan orang lain.
3. *Culture and Climate* (Budaya dan iklim) adalah kepercayaan bersama dan kualitas interaksi di dalam dan di seluruh unit organisasi.
4. *Accountability* (Akuntabilitas) adalah sejauh mana individu memahami apa yang diharapkan dari mereka,

memiliki kewenangan yang cukup untuk melaksanakannya, dan bertanggung jawab untuk memberikan hasil.

5. *Coordination and Control* (Koordinasi dan pengendalian) adalah kemampuan untuk mengevaluasi kinerja dan risiko organisasi, dan untuk mengatasi masalah dan peluang yang muncul.
6. *Capabilities* (Kapabilitas) adalah adanya keterampilan dan bakat kelembagaan yang diperlukan untuk melaksanakan strategi dan menciptakan keunggulan kompetitif.
7. *Motivation* (Motivasi) adalah adanya antusiasme yang mendorong karyawan melakukan upaya luar biasa untuk memberikan hasil.
8. *External Orientation* (Orientasi eksternal) adalah kualitas keterlibatan dengan pelanggan, pemasok, mitra, dan pemangku kepentingan eksternal lainnya untuk mendorong nilai.
9. *Innovation and Learning* (Inovasi dan pembelajaran) adalah kualitas dan aliran ide-ide baru serta kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan membentuk dirinya sesuai kebutuhan.

Masing-masing dari kesembilan elemen ini selanjutnya dapat dipecah menjadi satu set praktik yang dilakukan untuk membuatnya. Misalnya, salah satu praktik yang terkait dengan “arahan” adalah “mengartikulasikan arah dan strategi yang jelas untuk menang, dan menerjemahkannya ke dalam tujuan dan target tertentu”. Apa yang dilakukan praktik-praktik ini adalah mengambil elemen kesehatan tingkat tinggi dan menjadikannya nyata, dapat diamati, dan dapat ditindaklanjuti — bukan kualitas yang selalu dikaitkan dengan model efektivitas organisasi.

PENUTUP

Kesehatan organisasi tidak hanya dibutuhkan oleh sektor privat/ korporat, tetapi juga dibutuhkan oleh organisasi sektor publik. Organisasi publik terutama instansi pemerintah yang tidak sehat tidak akan mampu memberikan layanan terbaik yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Hal ini berakibat kepuasan masyarakat menjadi rendah.

Kementerian Keuangan sendiri sudah menerapkan kesehatan organisasi dan melakukan penilaian. Penilaian kesehatan organisasi telah menjadi suatu sistem yang terintegrasi dengan baik dalam pengelolaan dan pengembangan organisasi di lingkungan Kemenkeu. Melalui Keputusan Menteri Keuangan nomor 855/KMK.01/2018 tentang Pedoman Penilaian Kesehatan Organisasi Kementerian Keuangan, pelaksanaan penilaian kesehatan organisasi dilakukan setiap dua tahun sekali. Hasil penilaian ini adalah MOFIN atau *Ministry of Finance Organizational Health Index* yaitu angka indeks kesehatan organisasi Kementerian Keuangan yang diperoleh berdasarkan hasil survei kesehatan organisasi Kementerian Keuangan. Sebagai organisasi sektor publik, Kemenkeu telah banyak menerima benchmark dari KL lain yang bermaksud untuk melakukan penilaian serupa. Melalui MOFIN, kita dapat mengetahui seberapa sehatkah organisasi ini. Organisasi yang sehat akan mampu meningkatkan kinerjanya secara optimal. Sehat diri, sehat organisasi. Ayo sehat.

REFERENSI

Keller, Scott and Price, Colin. 2011. *Beyond Performance: How Great Organizations Build Ultimate Competitive Advantage*. John Wiley and Sons, Inc. New Jersey

Kementerian Keuangan. 2020. *Ministry of Finance Organizational Fitness Index*. Jakarta.

Lencioni, Patrick. 2012. *The Advantage: Why Organizational Health Trumps Everything Else In Business*. Jossey – Bass

Xenidis, Yiannis dan Theocharous, Kyriakos. 2014. *Organizational Health: Definition and Assessment*. Creative Construction Conference CC2014. *Procedia Engineering* 85 (2014) 562 - 570

AINUL YAQIN

Komunitas Penyelam Kemenkeu: Semua Bisa Menyelam

“Hidup di Indonesia jangan sampai tidak menyelam,”

kata seorang sahabat yang sudah lama menggemari olahraga menyelam kepada saya.

Faktanya memang wilayah perairan Indonesia dari Sabang sampai Merauke dipenuhi dengan keindahan yang hanya bisa dinikmati jika kita turun ke bawah permukaan laut. Untuk membuktikan pernyataan sahabat saya tersebut mari kita telusuri dari ujung barat hingga ujung timur Indonesia dimulai dari pulau Sabang itu sendiri yang merupakan salah satu destinasi selam terbaik di Indonesia.

Bergeser ke pulau Kalimantan, terdapat pulau Maratua di Kalimantan Timur yang terkenal dengan ikan barracuda yang berkumpul membentuk formasi seperti angin tornado. Lalu bergeser ke pulau Sulawesi, di ujung selatan terdapat taman laut Wakatobi dan di ujung utara terdapat

taman laut Bunaken yang keduanya pasti sudah tidak asing lagi di telinga kita.

Bergeser ke selatan yaitu pulau Bali dan pulau Lombok yang dipenuhi destinasi penyelaman, banyak *spot* menyelam seperti Nusa Penida yang terkenal dengan pari manta dan ikan mola-mola, Tulamben di Bali Utara yang terkenal dengan USAT Liberty shipwreck dan Gili Tramen (Trawangan-Meno-Air) yang terkenal dengan 48 patung manusia di bawah laut. Bergeser ke timur ada pulau Sumba yang terkenal dengan hiu pausnya, pulau Komodo yang terkenal dengan keindahan keragaman biota lautnya, laut Banda Neira yang terkenal dengan hiu kepala martilnya. Dan akhirnya di timur Indonesia ada Raja Ampat yang merupakan surganya penyelam dunia.

Selain yang saya sebutkan di atas tentu masih banyak sekali *spot* menyelam di seluruh Indonesia seperti pulau Pramuka

di Kepulauan Seribu, Donggala di Sulawesi Tengah, Bolaang Mongondow Selatan di Gorontalo. Dengan begitu banyaknya *spot* yang tersebar di seluruh negeri, olahraga selam di Indonesia tentu saja tidak hanya diminati oleh warga lokal namun juga mendatangkan berbagai wisatawan dari mancanegara.

Bahkan bila kita pergi ke tempat menyelam di daerah Bali dan Lombok, banyak warga negara asing yang mencari penghasilan dari industri selam Indonesia. Gili Trawangan merupakan salah satu tempat paling diidolakan para *bule* dari seluruh dunia untuk mengembangkan kariernya di dunia selam, banyak mahasiswa dari berbagai negara yang memanfaatkan waktu liburannya untuk mengambil sertifikasi selam baik yang masih pemula maupun yang sudah menapaki tahap profesional. Pemandangan tersebut saya dapatkan ketika menyelam di daerah utara Lombok

beberapa waktu lalu, ada 2 mahasiswa dari Chicago University memanfaatkan liburan semester mereka dengan mengambil sertifikasi *dive master* untuk persiapan mencari kerja selepas lulus kuliah.

Tak hanya mahasiswa-mahasiswa muda, saya pernah menyelam berbarengan dengan pasangan suami-istri dari Columbia yang merayakan ulang tahun pernikahan ke-25 di Nusa Penida Bali. Sang suami bercerita bahwa mereka sudah menyelam bersama sejak masih berpacaran di awal tahun 90-an dan untuk merayakan ulang tahun pernikahan ke-25, mereka menyelam di berbagai *spot* di Bali seperti Nusa Penida, Amed, Tulamben dan pulau Menjangan.

Olahraga menyelam sendiri dapat dilakukan dengan berbagai cara, kita dapat melakukan penyelaman tanpa menggunakan alat hanya dengan menahan nafas dan bergerak ke bawah meninggalkan permukaan. Namun cara tersebut tentu sangat terbatas baik dari segi waktu maupun kedalaman. Untuk mengatasi keterbatasan tersebut, saya akan mengulas penyelaman menggunakan alat scuba atau *scuba diving*.

Scuba sendiri merupakan singkatan dari *Self Contain Underwater Breathing Apparatus*, yang secara harfiah berarti alat bantu bernafas yang dibawa sendiri oleh penyelam. Alat scuba pada dasarnya adalah sebuah tabung berisi udara yang dipasang regulator untuk mengatur tekanan udara yang akan dihirup oleh penyelam, sehingga dapat bernafas dengan normal di bawah permukaan air. Tabung gas dan regulator tersebut dikaitkan pada sebuah jaket pelampung yang berfungsi untuk mengatur kedalaman dengan mengisi dan membuang udara di dalamnya yang biasa disebut BCD (*Buoyancy Compensator Device*).

Selain tabung udara, regulator dan BCD yang merupakan 3 komponen utama alat scuba, penyelam juga membutuhkan masker untuk melihat di bawah air, *fin* atau kaki katak untuk membantu bergerak dan juga pakaian yang sesuai untuk

melindungi penyelam dari suhu dingin dan sengatan hewan laut. Karena terdapat berbagai resiko untuk menikmati keindahan bawah laut, menyelam merupakan olahraga berbahaya yang mewajibkan adanya sertifikasi khusus. Namun jangan khawatir, dengan sertifikasi tersebut dan latihan-latihan di dalamnya kita akan siap melakukan penyelaman dengan aman. Sertifikasi itu sendiri dikeluarkan oleh agensi-agensinya yang sudah terdaftar secara nasional. Kita dapat mengambil sertifikasi di asosiasi selam nasional Indonesia atau yang dikenal dengan POSSI, selain itu juga terdapat beberapa agensi internasional seperti PADI, SSI, SDI, RAID dan banyak lagi. Dalam sertifikasi tersebut juga terdapat beberapa tingkatan bagi penyelam yang ingin mengembangkan skillnya hingga ke level professional.

Olahraga selam sering disebut sebagai olahraga orang kaya karena identik dengan biaya yang relatif mahal untuk melakukan olahraga ini, namun di Kemenkeu sudah terdapat wadah bagi pegawai-pegawai yang menggemari olahraga selam maupun yang ingin belajar menyelam. Dengan *tagline* "Semua Bisa Menyelam", pada bulan Mei tahun 2023 kemarin komunitas Penyelam Kemenkeu atau yang biasa disingkat Penyus merayakan ulang tahun pertamanya.

Komunitas yang baru berumur setahun ini sudah menjadi tempat silaturahmi penyelam-penyelam di Kemenkeu baik yang muda maupun yang tua, pelaksana maupun pejabat, bahkan pensiunan dan pegawai ex-Kemenkeu yang bertugas di K/L lain. Jadi buat teman-teman yang penasaran tentang olahraga selam atau ingin menyelam tapi tidak tahu harus kemana langsung saja ke instagram @penyelamkemenkeu. Buat yang berada di sekitar Jakarta dan ingin mengambil sertifikasi menyelam dapat langsung



NYIMAS ALFATHIA AMALIA

Mengenal PENCILS:

Strategi PR dalam Membangun Citra Organisasi



Strategi merupakan salah satu aspek yang paling penting dalam sebuah organisasi. Strategi didefinisikan sebagai kesatuan rencana terpadu dan komprehensif yang dibuat oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Strategi juga sangat berguna bagi organisasi untuk dapat menentukan langkah-langkah yang harus diambil demi menjaga kegiatan organisasi lebih terarah dan mencapai hasil yang maksimal.

Seorang *Public Relations* (PR) atau humas memegang peran yang sangat penting bagi pertumbuhan organisasi. Peran PR tidak hanya berfokus pada internal organisasi saja, melainkan juga harus berfokus pada lingkungan eksternal dan *stakeholder* organisasi. Suatu organisasi juga terikat dengan dukungan manajemen yang dapat diberikan oleh PR. Menurut seorang pakar humas, Frank Jefkins dalam bukunya yang berjudul *Public Relations*, PR didefinisikan sebagai bentuk komunikasi yang terencana, baik ke dalam maupun ke luar, antara suatu organisasi dengan khalayak demi mencapai tujuan-tujuan spesifik organisasi yang berlandaskan pada konsep saling pengertian.

Dalam lingkup organisasi pemerintahan, esensi strategi yang diciptakan oleh seorang PR serupa dengan penerapannya di dunia bisnis. Strategi PR dalam organisasi pemerintahan adalah dapat menciptakan, meningkatkan, dan memelihara citra positif organisasi demi mendapatkan dukungan simpati khalayak dan opini yang menguntungkan. Umumnya, citra dapat dibangun melalui kegiatan-kegiatan seperti kampanye, acara, dan program jangka panjang.

Kenyataannya, membentuk strategi untuk membangun citra positif organisasi bukanlah hal yang mudah. Dibutuhkan perencanaan dan strategi yang matang demi mewujudkan kegiatan berjalan secara lancar dan tepat sasaran. Idealnya, implementasi PR terdiri dari beberapa kegiatan yang dilakukan secara proporsional dan terintegrasi. Sebelumnya, seorang profesor dari Amerika, Dr. W. Edwards Deming, mengemukakan suatu siklus manajemen yang disebut *Deming*

Cycle. Sejak abad ke-20, siklus ini digunakan pada berbagai bidang untuk mengatasi permasalahan organisasi atau organisasi. Unsur-unsur yang terdapat dalam siklus ini adalah PDCA atau *Plan, Do, Check, Act*.

Plan atau perencanaan adalah aspek yang paling krusial dalam organisasi. Aktivitas yang dilakukan dalam tahapan *plan* meliputi perencanaan dan penetapan standar kualitas organisasi. Pada tahap ini, organisasi juga diharuskan untuk menentukan tujuan, merencanakan cara mencapainya, dan mempertimbangkan *key performance index*.

Do atau pelaksanaan adalah tahapan pelaksanaan dari program yang telah direncanakan. Bagi sebagian ahli, tahapan ini seharusnya dipandang sebagai bentuk uji coba dan dijalankan dengan skala kecil. Tahapan ini dilakukan untuk mengumpulkan data demi kelancaran pelaksanaan program.

Check atau evaluasi adalah tahap lanjutan untuk mengetahui apakah kegiatan yang dilakukan menghasilkan perubahan sesuai dengan tujuan organisasi. Melalui tahapan ini, organisasi dapat mengetahui apa langkah strategis yang bisa diambil kedepannya.

Act atau perbaikan merupakan tahap dimana dilakukannya perbaikan dari hasil evaluasi program. Tindakan ini dikategorikan sebagai *corrective action* dimana tahap ini dapat memberikan solusi terhadap masalah-masalah yang ditemukan pada tahap evaluasi.

Peran PR sangat dibutuhkan untuk pemasaran dan publikasi yang dapat menjadi strategi dalam membangun citra positif organisasi. Dalam bidang kehumasan, konsep PDCA untuk menyusun strategi dalam fungsi manajemen tersebut dapat dilakukan dengan metode PENCILS. Konsep ini merupakan hasil dari bauran teori hubungan masyarakat atau *public relations mix*. Konsep ini dikemukakan oleh Thomas L. Harris dan Patricia T. Whalen pada tahun 2006. Menurut Harris (1991), implementasi PENCILS sesuai dengan perencanaan strategi dengan berbagai kegiatan yang terintegrasi dan proporsional. Adapun konsep PENCILS dijabarkan sebagai berikut:

Publications (Publikasi)

Strategi publikasi dilakukan untuk menyebarluaskan informasi terkait aktivitas organisasi melalui berbagai media. Kegiatan ini dapat membantu organisasi dalam membangun citra positif secara lebih luas dari berbagai khalayak.

Event (Penyusunan Program)

Strategi penyusunan program umumnya dilakukan oleh organisasi melalui pelaksanaan acara-acara besar atau event spesial dalam kurun waktu, tempat, dan objek tertentu untuk memengaruhi opini publik terhadap organisasi.

News (Berita)

Strategi penciptaan berita dapat dilakukan melalui produksi bulletin, majalah, dan artikel. Melalui aktivitas penciptaan berita yang baik, maka publisitas juga akan semakin baik. Oleh karena itu, terdapat bagian dalam suatu organisasi yang diharuskan untuk memiliki kemampuan penulisan yang baik.

Community Involvement (Keterlibatan Masyarakat)

Strategi keterlibatan dalam masyarakat menggambarkan hubungan baik antara organisasi dengan sekelompok masyarakat. Strategi ini dapat membantu organisasi dalam berinteraksi dan membentuk citra yang baik di lingkungan masyarakat.

Inform or Image (Informasi atau Citra)

Strategi *inform or image* sangat berkaitan dengan identitas organisasi. Strategi ini dilakukan untuk menarik perhatian publik terkait organisasi. Melalui strategi ini, diharapkan publik bisa mengenal organisasi dan selanjutnya memiliki respon yang positif kepada organisasi. Salah satu bentuk implementasi dari strategi ini adalah dengan penggunaan identitas organisasi, seperti seragam, lanyard, logo, perbaikan bentuk gedung, dan lain-lain.

Lobbying and Negotiation (Negosiasi)

Strategi melobi dan negosiasi diimplementasikan dengan melakukan pendekatan secara pribadi dan bernegosiasi untuk mendiskusikan hal penting terkait organisasi dengan pihak tertentu. Melalui strategi ini, diharapkan organisasi bisa mendapatkan dukungan dan situasi yang saling menguntungkan dengan pihak tertentu.

Social Responsibility (Tanggung Jawab Sosial)

Strategi tanggung jawab sosial merupakan bentuk kontribusi organisasi kepada masyarakat melalui kegiatan-kegiatan yang bermanfaat. Umumnya, strategi ini seringkali disebut sebagai CSR atau *Corporate Social Responsibility*. Melalui strategi ini, organisasi juga dapat mengetahui seberapa besar dampak yang ditimbulkan dalam ekonomi, sosial, dan lingkungan masyarakat.

Tujuh strategi yang dikemukakan dalam konsep PENCILS memang diperuntukkan untuk bagian hubungan masyarakat dalam suatu organisasi. Namun, pada penerapannya tentu seluruh sistem dalam organisasi memiliki tanggung jawab untuk menjaga citra positif organisasi, baik di lingkungan internal organisasi maupun eksternal organisasi. Individu sebagai satuan terkecil organisasi juga memegang peran yang sangat penting dalam membangun citra baik bagi organisasi karena pada dasarnya sebaik-baiknya strategi organisasi yang dikemukakan akan tetap bergantung pada satuan yang terlibat di dalamnya.

HERRY SAMUDRO
ALUMNUS MASTER OF PUBLIC POLICY AND MANAGEMENT,
UNIVERSITY OF MELBOURNE

Menantang Zona Nyaman dan Kemampuan Beradaptasi

ZONA NYAMAN DAN BEASISWA

Sudah lebih dari 10 tahun saya mengabdikan di Pusdiklat Keuangan Umum, BPPK, sebagai pelaksana. Selama berada di sana, hampir semua bidang sudah saya rasakan. Banyak kenangan dan pengalaman di sana yang membentuk saya sekarang ini. Lingkungan kerja yang suportif dan lokasi kerja yang dekat dengan rumah atau *homebase* menjadikan bekerja di sini sebagai “zona nyaman” bagi saya. Namun saya sadar bahwa saya tidak bisa selamanya seperti ini. Terlalu lama berada di dalam zona nyaman akan membuat saya terlena dan tidak berkembang menjadi pribadi yang lebih baik. Setelah mempertimbangkan berbagai alternatif, saya memilih untuk mendaftar beasiswa pascasarjana (S2) untuk keluar dari zona nyaman tersebut.

Perjalanan mencari beasiswa tidaklah semulus yang saya kira sebelumnya. Banyak pertimbangan yang harus diperhatikan dalam memilih beasiswa yang paling cocok dengan saya dan banyak dokumen administrasi yang harus dipersiapkan untuk mendaftar. Selain itu, saya juga harus belajar dan membuka kembali buku-buku mengenai

Tes Potensial Akademik (TPA) dan Tes Bahasa Asing (TBA) yang entah kapan terakhir kali saya baca.

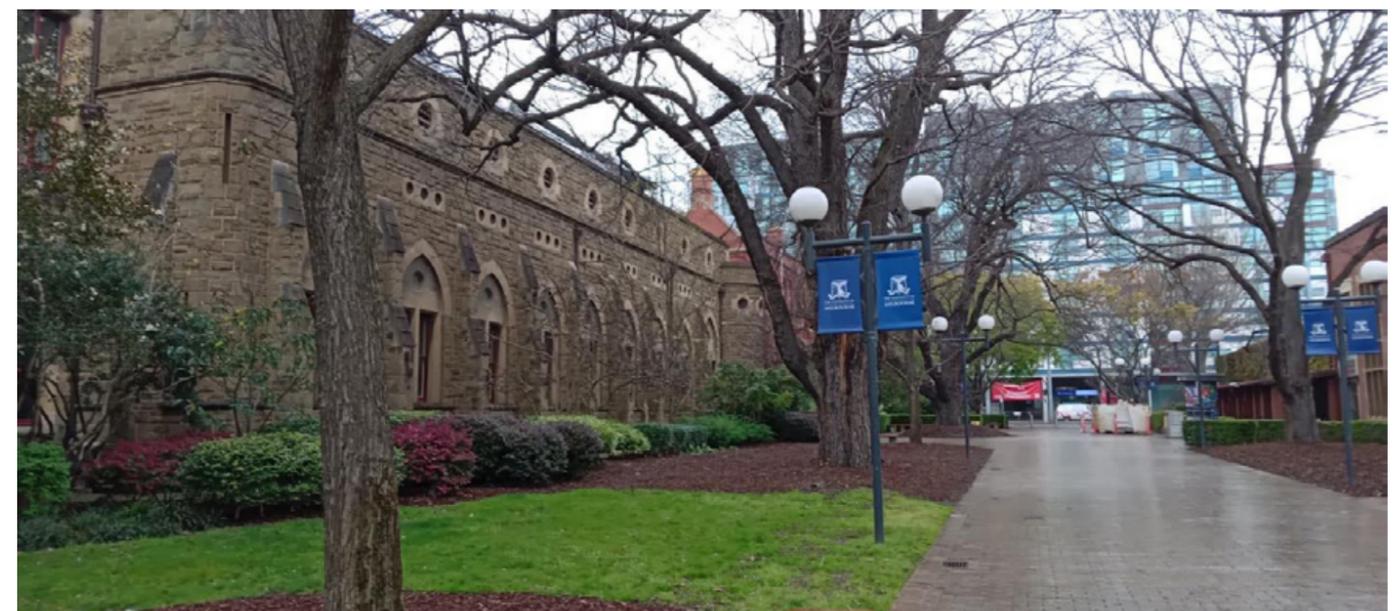
Berlatih soal-soal dan menonton video mengenai TPA dan TBA adalah rutinitas yang biasa saya lakukan dalam tiga bulan terakhir sebelum seleksi untuk meningkatkan kemampuan saya. Namun, sepertinya persiapan saya masih kurang. Setelah dua kali mencoba dan gagal dalam seleksi beasiswa membuat rasa frustrasi yang luar biasa, karena saya merasa persiapan yang sudah saya lakukan selama ini seperti sia-sia. Butuh waktu bagi saya untuk menerima kenyataan ini. Satu hal yang membangkitkan semangat saya lagi adalah motivasi dari orang terdekat yang juga *awardee* dari salah satu beasiswa.

“Beasiswa itu sebenarnya bukan *privilege* bagi orang yang pintar, tapi bagi orang yang bersungguh-sungguh mencobanya sampai berhasil,” ungkapnya. Inilah yang kembali memacu semangat saya untuk kembali belajar dan mempersiapkan diri untuk mengikuti seleksi berikutnya. Akhirnya pada tahun 2019, saya bisa lolos seleksi dan mendapatkan beasiswa penuh luar negeri dari Financial Education and Training Agency (FETA).

LIKA-LIKU DALAM PERKULIAHAN

Setelah menyelesaikan program *pre-departure* dan mulai mengurus berkas-berkas keberangkatan, ternyata pada pertengahan tahun 2020 Australia mengeluarkan *close-border policy*. Ini adalah kebijakan yang melarang warganegara non-Australia (seperti turis dan mahasiswa) untuk masuk ke dalam negara tersebut. Langkah ekstrem ini diambil pemerintah Australia untuk mengurangi dan menjaga negaranya dari peningkatan kasus Covid-19 yang sedang mewabah saat itu. Sempat galau dengan kebijakan ini dan menunda perkuliahan yang harusnya mulai pada pertengahan tahun itu.

Dengan segala pertimbangan, akhirnya saya memutuskan untuk memulai perkuliahan pada awal tahun 2021 secara daring. Segala kendala yang dihadapi pada perkuliahan secara daring seperti perbedaan zona waktu, interaksi dalam perkuliahan yang terbatas, sampai dengan koneksi internet yang kurang stabil harus bisa diatasi dengan baik. Tuntutan perkuliahan yang mengharuskan mahasiswa berdiskusi dalam pengerjaan penugasan, berpikir kritis dalam menemukan solusi atas studi kasus yang



diberikan, dan membaca berbagai jurnal dan buku sebelum perkuliahan dimulai adalah makanan kita sehari-hari. Walau demikian, satu hal yang saya sukuri adalah bisa melewati semua tantangan di atas bersama dengan keluarga. Dukungan mereka lah yang membuat saya kuat dan mampu melewati itu semua dengan baik.

ADAPTASI DI TEMPAT BARU

Setelah melewati perkuliahan 2 semester secara daring dari Indonesia, akhirnya saya bisa menginjakkan kaki di Benua Australia untuk menyelesaikan 2 semester terakhir saya pada program *Master of Public Policy and Management* pada *University of Melbourne*. Lingkungan yang baru dan benar-benar berbeda dengan apa yang ada di Indonesia mengharuskan saya beradaptasi dengan cepat. Suasana kompetitif di kampus pun demikian terasa di mana setiap mahasiswa berlomba-lomba dalam menyampaikan pendapat dan berkontribusi dalam setiap diskusi baik di kelas maupun di ruang LMS kampus.

Tidak jarang banyak mahasiswa yang sibuk berdiskusi dan membahas penugasan yang diberikan pada jam kuliah maupun di luar jam kuliah, baik dengan dosen maupun kepada sesama mahasiswa. Lingkungan ini memacu saya untuk bisa mengejar ketertinggalan dalam belajar dan memaksimalkan waktu yang ada dengan baik. *Bailieu Library* di kampus menjadi tempat favorit dalam menghabiskan waktu setelah perkuliahan selesai karena suasananya yang tenang dan fasilitas yang memadai dalam menunjang pembelajaran dan pengerjaan tugas kampus yang selalu ada setiap minggu.

Selain harus beradaptasi dengan lingkungan kampus yang baru, saya juga harus beradaptasi dengan lingkungan tempat tinggal yang sangat berbeda dengan Indonesia. Tempat saya tinggal memang bukan merupakan pusat kota yang padat dan selalu ramai dengan hiruk pikuk manusia. Namun, kondisi di sana sangatlah sepi dengan setiap warga yang sibuk dengan urusan mereka masing-masing. Kita tidak akan menemui orang yang saling mengunjungi tetangga dan



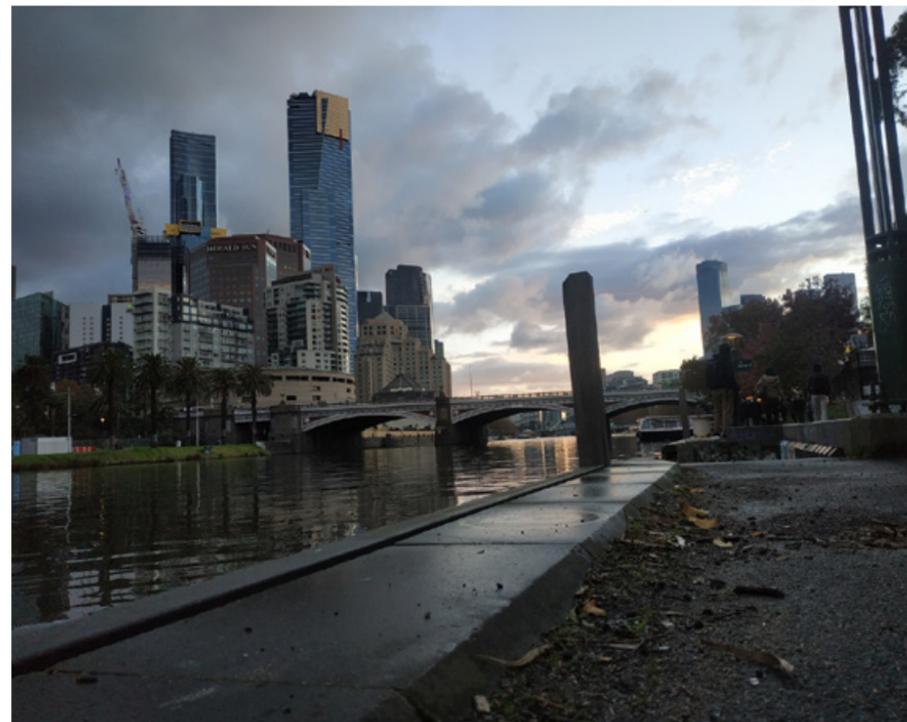
menyapa satu sama lain di jalanan. Bahkan senyum kepada orang asing pada saat berpapasan menjadi hal yang terasa aneh di sana. Sangat jauh berbeda dengan kondisi di Indonesia di mana senyum adalah hal yang paling sering kita temui. Selain itu, adaptasi lidah terhadap kuliner yang bisa dinikmati menjadikan rasa rindu yang tinggi terhadap tanah air. Bahan makanan asia yang jarang untuk ditemui membuat pilihan makanan yang bisa dibuat menjadi terbatas. Kalaupun mau membeli makanan khas Indonesia, tentu harganya tidaklah murah.

Agar tidak terlalu merasa terasing, saya banyak berkumpul dengan orang-orang Indonesia yang belajar dan bekerja di sana. Berkumpul sambil berolahraga atau bersilaturahmi saat berbuka puasa adalah hal yang menyenangkan bagi saya untuk melepas kerinduan akan negeri tercinta. Maklum saja, di sini saya hanya sendirian tidak membawa serta keluarga karena beberapa alasan. Berkumpul bisa dilakukan secara rutin atau situasional, dan bisa dilakukan di tempat tinggal salah satu orang Indonesia di sana atau di tempat umum yang memperbolehkan

untuk berkumpul dan membuat sedikit "kebisingan". Maklum saja, apabila orang Indonesia berkumpul terkadang tidak sadar bahwa obrolan yang ditimbulkan membuat "kebisingan" bagi orang lain di sekitarnya.

PERUBAHAN DAN KEMAMPUAN BERADAPTASI

Keputusan yang saya ambil untuk berubah dan keluar dari zona nyaman adalah keputusan terbaik yang saya buat. Berbagai pengalaman hidup yang berharga dan peningkatan potensi diri saya dapatkan melalui keputusan untuk mencari beasiswa dan berkuliah pascasarjana. Saya juga belajar untuk bisa beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dan menyadari bahwa ini adalah kemampuan penting yang harus dimiliki setiap individu. Perubahan itu akan selalu terjadi. Jika diri kita tidak ikut beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di sekitar kita maka kita akan tertinggal dan menjadi pribadi yang merugi. Maka, jadilah pribadi yang beruntung, yang berani melakukan perubahan agar menjadi pribadi yang hari ini lebih baik daripada hari kemarin.



MUHAMMAD FATH KATHIN

Cara Efektif Mengelola Stres Di Tempat Kerja



Stres di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai perubahan kondisi fisik atau mental seseorang sebagai respons terhadap tempat kerja yang menimbulkan tantangan atau ancaman yang dinilai bagi karyawan tersebut (Colligan & Higgins, 2006). Penelitian telah menunjukkan bahwa ada sejumlah faktor yang berkontribusi terhadap stres di tempat kerja. Faktor-faktor ini antara lain lingkungan kerja

yang *toxic*, beban kerja yang berlebihan, jenis jam kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kurangnya otonomi, hambatan pengembangan karir, hubungan yang kurang baik dengan atasan dan/atau rekan kerja, intimidasi manajerial, pelecehan, dan iklim organisasi. Jika stresor berlanjut, karyawan berisiko tinggi mengalami gangguan fisiologis dan psikologis yang dapat menyebabkan

peningkatan ketidakhadiran, disfungsi organisasi, dan penurunan produktivitas kerja. Hidup tanpa stres di lingkungan kerja sangatlah tidak memungkinkan. Tetapi mengelolanya dengan efektif adalah kuncinya. Mempertahankan *mental well-being* (secara fisik dan sosial) sangat penting untuk kesuksesan di tempat kerja maupun lingkungan industri (Teasdale, 2006). Dengan teknik-teknik yang tepat,

kita dapat menjadi pemenang yang tak tergoyahkan di medan pertempuran pekerjaan.

Berikut adalah beberapa “Cara Efektif Mengelola Stres di Lingkungan Kerja” yang penulis rangkum dari berbagai sumber:

1. **Identifikasi Sumber Stres:** Pertama-tama, penting untuk mengidentifikasi sumber stres di lingkungan kerja. Apakah itu tekanan *deadline* yang ketat, tuntutan yang berlebihan, konflik interpersonal, atau ketidakpastian pekerjaan. Dengan mengidentifikasi sumber stres secara spesifik, kita dapat menentukan prioritas dalam mengelolanya. Misalnya, jika tekanan *deadline* yang ketat menjadi sumber utama stres, kita dapat berfokus pada perencanaan waktu yang lebih baik atau delegasi tugas untuk mengurangi beban kerja. Mengetahui sumber stres akan membantu untuk mengalokasikan upaya dan sumber daya dengan lebih efisien.
2. **Kelola Waktu dengan Bijak:** Mengatur waktu dengan efisien dapat membantu mengurangi stres di tempat kerja. Buatlah daftar tugas yang perlu diselesaikan, prioritaskan pekerjaan yang paling penting, dan alokasikan waktu dengan bijaksana. Hindari menumpuk terlalu banyak pekerjaan dalam satu waktu dan belajar untuk mengatakan tidak jika memang terlalu banyak tanggung jawab yang ditumpahkan kepada kita. Dikutip dari artikel *When - and How - to Say No to Extra Work* oleh Melody Wilding dari HBR, jika adanya sebuah tugas akan mengurangi tanggung jawab utama kita atau akan membahayakan kemampuan kita untuk secara konsisten memberikan hasil pekerjaan yang berkualitas tinggi tanpa peningkatan yang signifikan dalam hal pembelajaran atau perolehan keterampilan, maka sebaiknya kita tolak dan fokus pada apa yang menjadi tanggung jawab kita.
3. **Tetapkan Batasan dan Ambil Istirahat:** Penting untuk menetapkan batasan dalam pekerjaan. Jangan terlalu memaksakan diri dengan bekerja terus-menerus tanpa istirahat. Ambil waktu sejenak untuk beristirahat, berjalan-jalan sebentar, atau melakukan kegiatan yang kita sukai untuk melepaskan stres. Ketika kita memberikan waktu istirahat sejenak untuk diri sendiri, kita akan kembali lebih segar dan produktif ke pekerjaan. Paling sederhana, yaitu ketika kita memanfaatkan istirahat makan siang. Sebuah survei, yang dilakukan kepada 1.600 karyawan Amerika Utara di seluruh Amerika Serikat dan Kanada, menemukan bahwa karyawan yang istirahat makan siang setiap hari melaporkan keterlibatan yang lebih tinggi, termasuk kepuasan kerja, produktivitas, dan kemungkinan untuk merekomendasikan tempat mereka bekerja kepada orang lain. Lebih lanjut, penelitian menunjukkan bahwa istirahat mikro — istirahat pendek kira-kira 10 menit — yang dilakukan selama hari kerja secara mengejutkan efektif untuk pulih dari stres sehari-hari dan berbagai tuntutan pekerjaan.
4. **Jaga *work-life balance*:** Menciptakan keseimbangan antara hidup pribadi dan pekerjaan adalah kunci dalam mengelola stres. *Work-life balance* didefinisikan di sini sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka, serta tanggung jawab dan aktivitas non-kerja lainnya. Tetapkan waktu untuk kegiatan di luar pekerjaan yang kita nikmati, seperti menjalankan hobi, bersosialisasi dengan teman dan keluarga, berolahraga, atau berlibur. Keseimbangan ini akan membantu menjaga kesehatan mental dan memberi energi positif dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.
5. **Komunikasi Efektif:** Terbuka dan jujur dalam komunikasi dengan rekan kerja dan atasan dapat

"Cara Efektif Mengelola Stres di Lingkungan Kerja"

membantu mengurangi stres. Jika kita merasa terbebani atau kesulitan menyelesaikan tugas, bicarakan dengan pihak yang terkait dan cari solusi bersama. Jangan ragu untuk meminta bantuan jika diperlukan dan jangan biarkan ketegangan terbangun di dalam diri kita. Sebagai contoh, jika kita merasa terbebani dengan tugas-tugas yang berat atau tenggat waktu yang ketat, penting untuk berbicara dengan atasan atau rekan kerja yang terkait. Jelaskan situasi yang kita hadapi dengan jelas dan minta masukan tentang bagaimana mengatasi beban kerja tersebut. Bekerja bersama untuk menemukan solusi yang tepat akan mengurangi tekanan yang kita rasakan.

6. **Jaga Kesehatan Fisik:** Kesehatan fisik yang baik dapat membantu mengatasi stres dengan lebih baik. Kekurangan tidur atau tidur yang tidak berkualitas dapat menyebabkan meningkatnya hormon stres seperti kortisol. Kortisol yang berlebihan dapat meningkatkan kecemasan dan ketegangan. Sebaliknya, tidur yang cukup akan membantu tubuh kita pulih, mengurangi kecemasan, dan meningkatkan kesehatan mental serta konsentrasi di tempat kerja. Selain itu, olahraga dan aktivitas fisik ringan juga telah terbukti efektif dalam meredakan stres. Ketika kita bergerak, tubuh menghasilkan endorfin, hormon alami yang berfungsi sebagai penenang alami. Aktivitas fisik juga membantu mengalihkan perhatian dari sumber stres dan memberi kita waktu untuk bersantai dan melepaskan ketegangan otot yang terjadi selama stres.

7. **Atur Lingkungan Kerja yang Nyaman:** Ciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan kita. Sesuaikan pencahayaan, suhu, dan suasana kerja sesuai kebutuhan. Juga, pertimbangkan untuk mengatur ruang kerja dengan rapi dan membuatnya terorganisir agar dapat bekerja dengan efisien dan mengurangi stres akibat kekacauan. Sebuah studi yang

dilakukan oleh Lohr dan Pearson-Mims (2006) menemukan bahwa karyawan yang bekerja di ruang kantor yang tertata rapi dan memiliki tanaman hias mengalami peningkatan konsentrasi, pemecahan masalah, dan kreativitas. Mereka juga melaporkan tingkat stres yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang bekerja di ruang yang kacau dan tidak tertata dengan baik.

8. **Tetap Positif dan Berpikiran Terbuka:** Akhirnya, penting untuk tetap memiliki sikap positif dan berpikiran terbuka di tempat kerja. Fokus pada hal-hal yang dapat kita kendalikan dan temukan sisi positif dalam situasi yang sulit. Latih pemikiran optimis dan apresiasi terhadap diri sendiri. Hal ini akan membantu kita menghadapi stres dengan lebih baik dan menjaga motivasi dalam pekerjaan.

Sebagai penutup, kita harus tetap ingat bahwa setiap individu memiliki cara yang berbeda dalam mengelola stres, jadi pilihlah strategi yang paling cocok dengan kepribadian dan kebutuhan kita. Semoga tips di atas dapat membantu mengelola stres di lingkungan kerja dengan efektif. Selamat mencoba!



CHOBIN MARTANTO

CIPTAKAN WAKTU LUANGMU UNTUK OLAHRAGA

Hey sobat pemelajar, kesempatan kali ini mari kita bahas dua kalimat yang menarik untuk diperbandingkan, kalimat pertama berolahraga pada saat ada waktu luang, dan kalimat kedua apakah kita perlu meluangkan waktu untuk berolahraga? Sekilas dua kalimat tersebut memiliki makna yang sama, yaitu menghubungkan antara keluangan waktu dan aktivitas olahraga. Tetapi jika ditelisik lebih mendalam maka dua kalimat tersebut memiliki makna yang sangat berbeda, kalimat pertama bermakna kita berolah raga pada saat kita memiliki waktu luang. Kalimat kedua memiliki makna sebaliknya, olahraga dianggap menjadi menu wajib sehingga kita harus meluangkan waktu untuk berolah raga, Jadi, kalimat mana yang benar, mari kita ulas lebih lanjut terkait dengan dua kalimat ini.

Dikutip dari laman Kompas.com, studi yang dilakukan oleh GYMGUIZ menyebutkan bahwa dari penelitian terhadap 1.000 pekerja kantoran tentang dampak dari rutinitas kerja yang tidak teratur terhadap kesehatan dan mental serta fisik seseorang, terungkap bahwa 61 persen dari mereka tidak teratur berolahraga, hanya sembilan persen dari responden yang menyatakan bisa berolahraga secara teratur dan 30 persen lainnya menyatakan bahwa mereka berolahraga dengan intensitas tertentu namun tidak secara rutin dilakukan. Melihat dari hasil riset tersebut terungkap bahwa lebih dari setengah pekerja kantoran menyatakan bahwa mereka tidak rutin berolahraga, kebanyakan dari mereka beralasan bahwa mereka sibuk dan tidak memiliki banyak waktu luang untuk berolahraga. Josh York pendiri dan CEO GYMGUIZ mengatakan hasil

riset ini menunjukkan betapa sulitnya untuk mencoba rutin berolahraga, terutama bila sehari-hari disibukkan pekerjaan yang menghabiskan banyak waktu bekerja di belakang meja. Kita semua menyadari bahwa orang dewasa sibuk dengan pekerjaan dan keluarga mereka, sehingga menemukan waktu untuk berolahraga bisa menjadi sulit. Kehidupan yang sibuk dikombinasikan dengan rendahnya motivasi untuk berolahraga menjadikan semakin menurunnya keinginan untuk rutin berolahraga.

Sebenarnya sepeenting apa sih olahraga bagi para pekerja kantoran. Pemahaman dan pengetahuan terhadap pentingnya berolahraga ini bisa jadi bahan bakar untuk meningkatkan motivasi dalam berolahraga. Dilansir dari laman Center for Disease Control and Prevention disampaikan bahwa beberapa manfaat dari berolahraga bagi orang dewasa antara lain, meningkatkan kemampuan ingatan dan mengurangi kecemasan atau depresi, mengurangi risiko penurunan kognitif termasuk demensia, serta mampu membantu kita untuk tidur lebih baik dan merasa lebih baik. Sedangkan menurut data kesehatan yang dipublikasikan oleh U.S. National Library of Medicine, disebutkan bahwa jarang melakukan aktivitas fisik atau berolahraga dapat meningkatkan risiko penyakit kardiovaskular dan depresi. Banyaknya manfaat olahraga serta adanya risiko yang menghantui orang yang jarang olahraga membuat kita mau tidak mau harus meluangkan waktu untuk berolahraga. Sekarang, coba ingat-ingat, kapan terakhir kali anda berolahraga?





berangkat pagi dan pulang sore atau bahkan malam hari mungkin membuat kita tidak memiliki banyak waktu luang untuk berolahraga. Kegiatan sehari-hari yang padat memang membuat kita tidak bisa melakukan hal lainnya termasuk olahraga. Apalagi bagi pekerjaan yang mengharuskan pekerja pergi ke tempat kerjanya setiap hari atau yang dikenal dengan WFO. Padatnya jadwal kerja membuat kita sulit untuk mencari waktu luang untuk berolahraga maka tantangannya adalah bagaimana kita menjadwalkan olahraga dalam rutinitas keseharian kita. Pertanyaan besarnya adalah bagaimana kita bisa membuat jadwal olahraga dalam rutinitas keseharian kita yang begitu padat?

Banyak orang mungkin berpikir bahwa olahraga hanya bisa dilakukan di waktu senggang atau di akhir hari kerja. Namun, melakukan olahraga sebelum berangkat bekerja dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi kesehatan dan produktivitas kita sepanjang hari. Mari kita lihat beberapa manfaat dan alasan mengapa olahraga sebelum berangkat bekerja itu bisa sangat bermanfaat bagi Kesehatan kita, manfaat tersebut antara lain:

Meningkatkan energi dan meningkatkan mood bekerja: Olahraga di pagi hari dapat meningkatkan aliran darah ke otak dan merangsang pelepasan endorfin, hormon yang bertanggung jawab untuk meningkatkan mood dan energi. Dengan demikian, Anda akan merasa lebih segar, bugar, dan siap untuk menghadapi tugas-tugas di tempat kerja.

Meningkatkan fokus dan konsentrasi: Aktivitas fisik sebelum bekerja dapat membantu meningkatkan fokus dan konsentrasi. Ketika kita berolahraga, aliran darah meningkat ke otak, yang dapat memperbaiki kemampuan berpikir, memori, dan pengambilan keputusan. Ini akan membantu kita tetap fokus dan produktif dalam pekerjaan kita sepanjang hari.

Mengurangi stres: Olahraga merupakan cara yang efektif untuk mengurangi stres dan kecemasan. Dengan berolahraga sebelum bekerja, kita dapat meredakan ketegangan dan menenangkan pikiran kita. Aktivitas fisik meningkatkan produksi hormon endorfin yang dapat meningkatkan mood dan mengurangi stres. Hal ini akan membantu kita menghadapi tantangan di tempat kerja dengan lebih tenang dan positif.

Meningkatkan produktivitas: Olahraga sebelum berangkat bekerja dapat meningkatkan produktivitas kita sepanjang hari. Dengan merasa segar dan energik, kita akan memiliki kemampuan fisik dan mental yang lebih baik untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien. Selain itu, olahraga juga dapat membantu meningkatkan kualitas tidur, yang juga berdampak positif pada produktivitas kita di tempat kerja.

Menjaga kesehatan fisik: Melakukan olahraga sebelum berangkat bekerja adalah cara yang baik untuk menjaga kesehatan fisik kita. Aktivitas fisik membantu menjaga berat badan yang sehat, memperkuat otot dan tulang, serta meningkatkan kardiovaskular. Dengan menjaga kesehatan fisik, kita akan lebih mampu menghadapi tuntutan pekerjaan dan tetap sehat dalam jangka panjang.

Setelah kita tahu manfaat serta pentingnya berolahraga terutama bagi produktivitas kita para pekerja, maka pertanyaan berikutnya adalah, bagaimana cara melakukannya, bagaimana kita bisa berolahraga dipagi hari sebelum berangkat kerja, mengingat padatnya jadwal kita di pagi hari. Solusinya ternyata sangat mudah, kita bisa melakukan aktivitas

olahraga bersamaan dengan aktivitas berangkat kerja. Bagaimana caranya? ada beberapa tips dan strategi yang bisa kita lakukan untuk bisa berolahraga sambil berangkat kerja.

Berjalan atau bersepeda: Jika jarak tempat kerja cukup dekat, pertimbangkan untuk berjalan atau bersepeda. Strategi ini akan membantu kita untuk meningkatkan kebugaran kardiovaskular sambil melakukan perjalanan ke tempat kerja.

Gunakan transportasi umum: Jika menggunakan transportasi umum, cobalah turun satu halte sebelum tujuan dan berjalan kaki menuju tempat bekerja. Apabila memungkinkan bisa juga kita membawa sepeda lipat dan menggunakannya untuk melanjutkan perjalanan dari halte atau stasiun terakhir.

Parkir jauh dari kantor: Jika menggunakan kendaraan pribadi, pilihlah tempat parkir yang jauh dari kantor. Dengan cara ini, kita dapat berjalan atau berlari ke kantor, dengan begitu kita bisa memiliki kesempatan untuk berolahraga sebelum memulai hari kerja.

Gunakan tangga daripada lift: Jika kantor kita berada di gedung bertingkat, hindari menggunakan lift dan sebisa mungkin gunakan tangga. Naik-turun tangga adalah latihan kardiovaskular yang efektif dan dapat membantu memperkuat otot kaki.

Datang lebih pagi: dengan datang di kantor lebih pagi maka kita bisa berolahraga sebelum mulai aktivitas kerja. Saat ini sudah banyak kantor yang menyediakan fasilitas olahraga bagi pegawainya, fasilitas tersebut dapat kita manfaatkan sebagai sarana olahraga sebelum kita mulai aktivitas bekerja.

Ternyata tidak sesulit yang kita bayangkan untuk menciptakan jadwal olahraga dalam aktivitas keseharian kita, jadi tidak ada alasan lagi untuk tidak berolahraga karena tidak ada waktu luang untuk olahraga, karena berolahraga sebaiknya tidak hanya kita lakukan pada waktu luang tetapi kita harus menciptakan waktu luang untuk berolahraga.





DWITA OKTAVANI SIREGAR

Menelusuri Sudut-Sudut Baru Ibu kota: Hunting Foto Gratis di Tengah Kota

Jakarta, sebagai salah satu kota besar di Indonesia dikenal dengan deretan gedung pencakar langit dan pusat perbelanjaannya yang megah. Keindahan panorama gedung-gedung yang menjulang tinggi menjadi salah satu magnet bagi para

wisatawan yang ingin menjelajahi setiap sudut kota Jakarta. Namun, jangan terjebak dengan anggapan bahwa Jakarta hanya menawarkan wisata mewah dan mahal semata. Nyatanya, banyak tawaran dan pilihan menarik yang dapat menjadi rujukan sebagai destinasi wisata tanpa mengeluarkan biaya yang mahal loh!

Kini, tersedia berbagai pilihan wisata gratis yang dapat diakses dan dinikmati dengan mudah oleh setiap masyarakat. Berbagai ruang publik disediakan oleh pemerintah dengan desain yang unik dan memanjakan mata. Seperti taman di ruang terbuka, jalur penyebrangan yang estetik, halte dengan bentuk yang unik, hingga tempat ibadah dengan desain yang modern. Lengkap dengan *spot-spot* yang kece dan *instagramable* yang dapat diabadikan melalui layar kamera.

Menariknya, seluruh destinasi tersebut dapat dinikmati secara gratis dan mudah dijangkau dengan menggunakan transportasi umum seperti MRT dan TransJakarta.

Jika anda memiliki kesempatan untuk mengunjungi Jakarta dalam satu waktu, inilah beberapa destinasi wisata yang dapat dijadikan rujukan. Selain akses yang mudah, tempat-tempat ini juga dapat dinikmati secara gratis tanpa mengeluarkan biaya yang mahal. Penasaran apa saja? Yuk intip!



HALTE TRANSJAKARTA CSW

Destinasi yang dapat kita kunjungi pertama kali adalah halte TransJakarta. Moda transportasi kegemaran warga Jakarta ini menyediakan berbagai pilihan koridor yang dapat membawa kita menuju tujuan. Dengan tarif yang terjangkau, kita dapat mengunjungi berbagai pilihan destinasi dalam satu waktu. Halte TransJakarta CSW, halte yang terintegrasi dengan MRT Asean ini selalu ramai oleh pengunjung. Tak perlu heran, halte ini menawarkan banyak pilihan koridor yang

dapat membawa penumpang ke berbagai sudut ibu kota. Sembari menunggu bus, penumpang juga disuguhkan dengan pemandangan gedung-gedung tinggi ibu kota karena lokasinya berada di atas jalan utama. Halte ini juga didesain dengan estetik dan arsitektur yang kokoh. Terdapat berbagai pajangan lukisan dan informasi-informasi seputar TransJakarta di lantai dua halte ini, juga berbagai *minimarket* yang menjajakan pilihan makanan membuat pengunjung betah berlama-lama disana.

BERSANTAI DI TAMAN LITERASI MARTHA TILAHUU

Dengan menggunakan moda transportasi TransJakarta, kita dapat mengunjungi Taman Literasi Martha Tilahuu. Taman ini baru direvitalisasi dan diresmikan oleh Gubernur DKI Jakarta, Anies Baswedan, pada bulan September 2022 lalu. Sesuai dengan namanya, taman ini dirancang secara khusus untuk berbagai kegiatan literasi, salah satunya adalah perpustakaan kecil yang tersedia di dalamnya. Perpustakaan tersebut memiliki bentuk memanjang dengan jendela-jendela kaca yang memancarkan cahaya cerah dan hangat. Ruang ini dikelilingi oleh rak-rak buku berwarna biru menyala yang menampung berbagai macam literatur, baik fiksi maupun non-fiksi. Pengunjung dapat meminjam dan membaca buku-buku tersebut secara langsung di tempat. Pihak pengelola juga menyediakan sofa dan meja sehingga ruangan ini dapat berfungsi menjadi *co-working space* bagi pengunjung yang ingin mengerjakan tugas dengan membawa laptop pribadi. Ruang yang beroperasi mulai dari pukul 07.00 WIB hingga 22.00 WIB ini dapat dikunjungi oleh siapa saja. Pengunjung hanya perlu mengisi daftar hadir melalui *barcode* yang tersedia di meja pustakawan untuk menikmati fasilitas yang ada di perpustakaan.

Bagi pengunjung yang ingin sekedar menghabiskan waktu sore dengan teman atau keluarga, taman ini juga menjadi pilihan yang tepat. Di lantai dua, terdapat paviliun literasi yang didesain secara estetik, menjadi tempat menarik

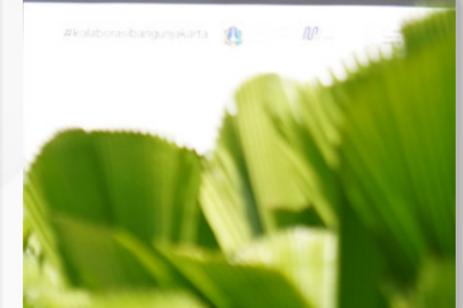


untuk mengabadikan momen di media sosial. Selain itu, terdapat berbagai pilihan kafe menarik dengan menu beragam yang mengelilingi taman.

Lokasinya yang berdekatan dengan terminal bus Blok M dan Stasiun MRT membuat taman ini mudah dikunjungi menggunakan transportasi umum seperti TransJakarta dan MRT. Pengunjung tidak akan kesulitan dalam mencarinya. Terdapat dua pintu masuk yang menjadi akses menuju taman literasi ini, yaitu dari sisi barat yang terletak di Jalan Panglima Polim, di seberang Plaza Blok M, dan dari sisi selatan yang berdekatan dengan akses keluar kendaraan Blok M Square.



Taman
Literasi
Martha Christina
Tiahahu



MENYUSURI JPO GELORA BUNG KARNO

Melanjutkan perjalanan menggunakan TransJakarta, kita dapat singgah sebentar di halte Gelora Bung Karno untuk mengunjungi ikon hits selanjutnya, yaitu Jembatan Penyeberangan Orang (JPO). JPO yang didesain dengan apik dan artistik memiliki bentuk spiral (memutar-mutar) yang memikat mata, ditambah dengan pencahayaan melalui lampu warna-warni yang menambah semarak JPO ini terutama saat malam hari.

JPO ini didesain dengan gaya futuristik, menggunakan atap transparan, lantai kayu, dan pegangan besi yang terletak di sisi kanan dan kiri, memberikan kesan mewah pada interior JPO Gelora Bung Karno ini. Setiap sudut JPO, baik bagian luar yang unik dan bagian dalam yang mewah, dapat dijadikan *spot* foto bagi para pengunjung maupun pejalan kaki yang melintas.



MENIKMATI PANORAMA IBU KOTA DARI SKYDECK BUNARAN HI

Halte Bundaran HI baru saja direvitalisasi dan diresmikan pada Oktober 2022 oleh Gubernur DKI Jakarta, Anies Baswedan. Dibandingkan dengan halte TransJakarta lainnya, halte Bundaran HI dikenal memiliki desain yang unik dan menarik perhatian. Bentuknya menyerupai kapal yang tegak berdiri kokoh di tengah pusat ibu kota, menjadikannya destinasi berburu foto dan *selfie*.

Mengikuti bentuk kapal yang menginspirasi, halte ini terdiri dari dua lantai. Lantai pertama berfungsi sebagai tempat menunggu bus, sementara lantai dua merupakan area penumpang yang dilengkapi dengan anjungan atau *skydeck*. *Skydeck* inilah yang menjadi daya tarik pengunjung dan *spot* favorit bagi wisatawan karena menawarkan pemandangan panorama Kota Jakarta lengkap dengan ikon kebanggaan di sekitar Bundaran HI, yaitu Monumen Selamat Datang.

Akses menuju *skydeck* halte Bundaran HI sangatlah mudah. Bagi pengguna transportasi TransJakarta, kita hanya perlu menuju lantai dua menggunakan eskalator yang tersedia. Seperti yang terlihat pada siang hari (12/05), pengunjung ramai memadati setiap sudut *skydeck* halte bundaran HI sambil memotret menggunakan gawai masing-masing. Panorama indah gedung-gedung pencakar langit terlihat sejauh mata memandang. Terlebih lagi, saat malam hari, cahaya gemerlap dari lampu-lampu yang memancar menambah pesona dan memanjakan layar kamera pengunjung disana.



WISATA RELIGI MASJID ISTIQLAL

Kurang afdal rasanya jika berkeliling Jakarta tanpa mengunjungi wisata religi yang satu ini, apalagi kalau bukan Masjid Istiqlal. Masjid ini memiliki desain arsitektur modern dengan bangunan kokoh dan megah, lengkap dengan fasilitas-fasilitas pelengkap seperti lift, ruang pembelajaran, taman yang luas hingga kolam air refleksi yang memantulkan lanskap kemegahan bangunan masjid. Masjid yang digadagadag sebagai masjid terbesar di Asia Tenggara ini mampu menampung ratusan ribu jemaah dengan menara sepanjang 90 meter dan diameter kubah selebar 45 meter.

Selain bangunan megah yang tampak dari luar, bagian dalam interior masjid pun tak kalah megahnya. Kubah besar dengan lampu sorot pada bagian dalamnya yang identik dengan cahaya emas lengkap ditambah dengan tiang-tiang penopang raksasa dan ornamen-ornamen khas agama islam, turut memeriahkan dinding dalam masjid. Karpet merah yang melapisi seluruh lantai masjid menjadi alas untuk melaksanakan ibadah. Pengunjung yang datang kesini tidak hanya sekedar untuk melaksanakan ibadah, tetapi juga sembari mengabadikan momen di bangunan bersejarah dengan nuansa religi.



FOTO: TEGUH PRASETYA & RIKY N.WAHYUDI

“Menjelajahi fasilitas-fasilitas gratis dengan desain unik dan estetik di tengah ibu kota. Menjadi spot hunting baru yang menarik bagi wisatawan dengan biaya terjangkau dan akses yang mudah”

GALERI CIMMAHI

FOTO:
JENI WARDIN



Sebuah hidden gem wisata kuliner di De Bloem Der Indische Bergstede



Eksis sejak jaman penjajahan Belanda, kawasan yang bersebelahan dengan Jalan Riau yang sudah melegenda itu beralih fungsi beberapa kali



Satu dari sedikit bangunan asli yang menurut pemiliknya saat ini tidak diubah sejak jaman penjajahan Belanda



Om Bayu, pemilik Los Cihapit yang melayani sendiri para pembelinya: orangnya ramah dan tidak sombong.



Honorable mention: mau makan mie saja, pilihannya ada banyak.



Namanya juga pasar tradisional, pasti ada area yang lebih bau dan lebih lembab dan lebih basah dibanding area lain: tapi di pasar Cihapit, tidak terlalu bau, tidak terlalu lembab, dan tidak terlalu basah.



Satu lokasi yang ikonik di jalan Cihapit: Pasar Cihapit yang gerbangnya berlokasi di (ayo tebak), yak jalan Sabang.



Seperti pasar tradisional pada umumnya, di Pasar Cihapit tersedia berbagai macam kebutuhan harian: satur, daging, buah, bumbu masak, peralatan masak, dan lain-lain.



menurut cerita merupakan penjual paling senior di Pasar Cihapit: Warung Nasi Bu Eha



Warung Nasi Gudag Sari Nikmat Bu Iyem: menu-menunya memang nikmat



Yang menjadi favorit para pemimpi Work from Anywhere: mengerjakan pekerjaan kantor di tempat ngopi nyaman Los Cihapit pasti mendongkrak produktifitas.



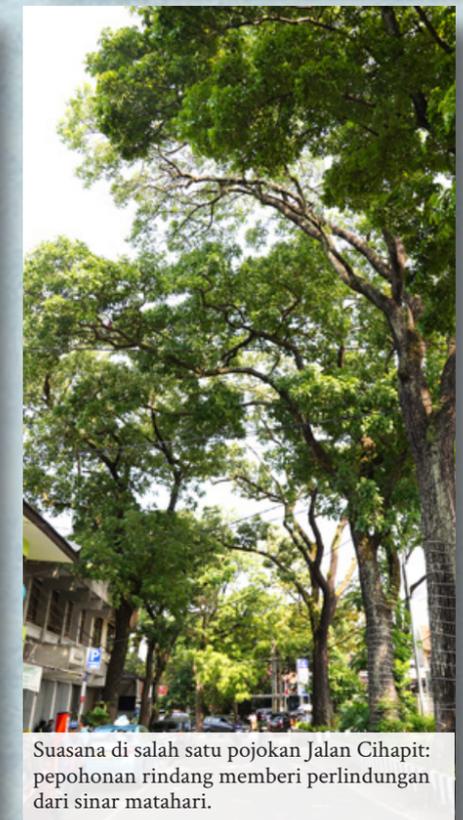
Ngopi paling cocok sambil ngapain? Ya baca buku.



Seolah tahu pasarnya sedang diliput tim dari Balai Pendidikan dan Pelatihan Cimahi, pengunjung satu ini sengaja mengenakan kaos bertuliskan wejangan terkait filosofi pendidikan.



Karena temanya memang hidden gem, silakan anda temukan restoran tersembunyi di foto ini.

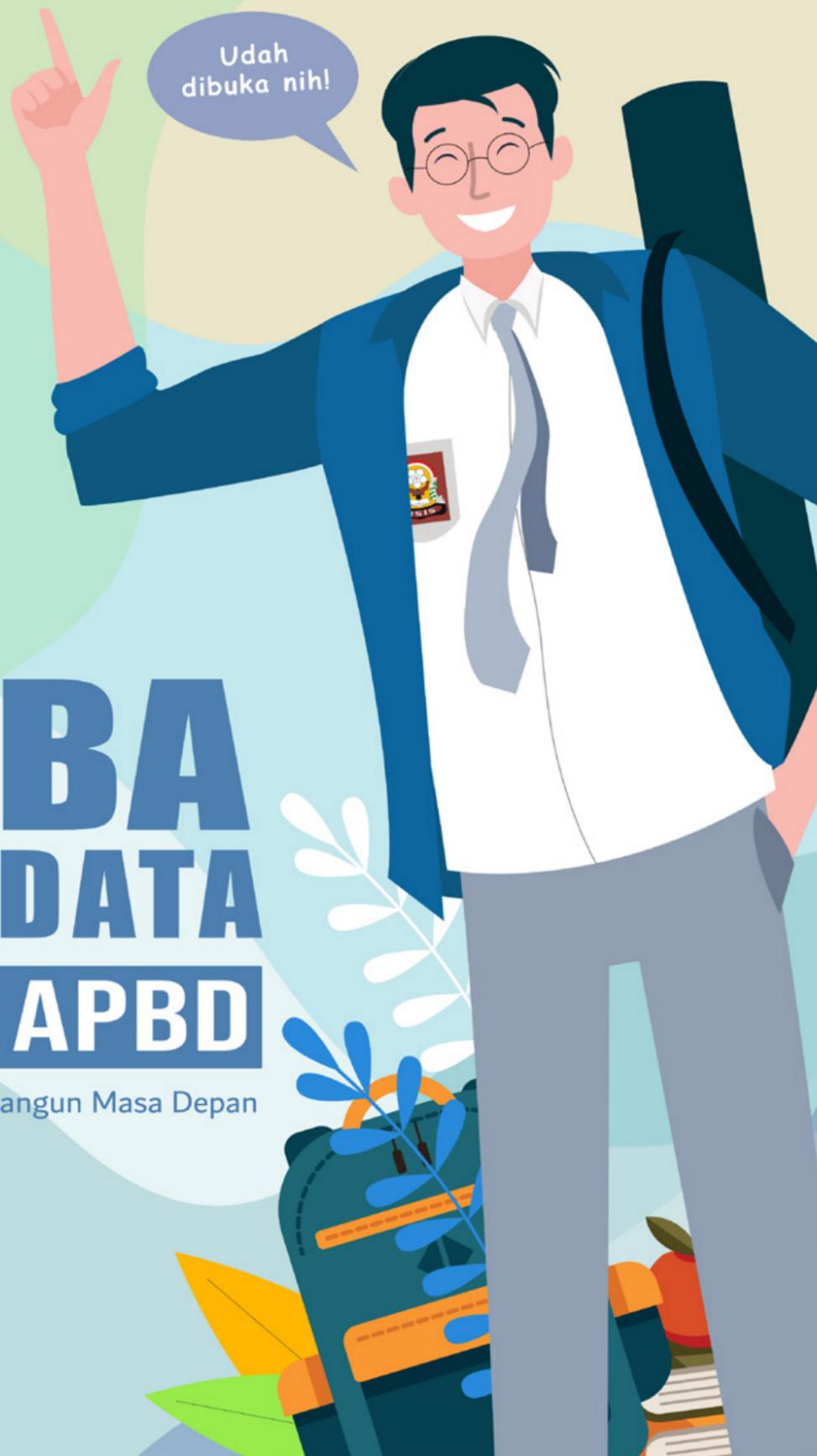


Suasana di salah satu pojokan Jalan Cihapit: pepohonan rindang memberi perlindungan dari sinar matahari.

2023

LOMBA BEDAH DATA APBD

Mengawal #UangKita, Membangun Masa Depan



Pendaftaran:

01-14
Juni Agustus

Dengan Mengakses Laman:

kic2.kemenkeu.go.id/bedahdata-apbd



Ketentuan dan Persyaratan:

- Warga Negara Indonesia (WNI).
- Peserta merupakan tim yang terdiri dari 4 orang, dengan komposisi:
 - Minimal 2 orang pelajar dari SMA/MA/SMK/Sederajat yang aktif pada tahun ajaran 2022/2023 dan sekolahnya memiliki Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN); dan
 - Minimal 1 orang guru sebagai pendamping yang berasal dari salah satu sekolah pelajar tersebut.

Keterangan:

- Perlombaan hanya diikuti oleh pelajar SMA/MA/SMK/Sederajat
- Guru bertugas mendampingi dan menjadi mentor bagi pelajar selama persiapan dan menemani saat menghadiri babak final offline di Jakarta.

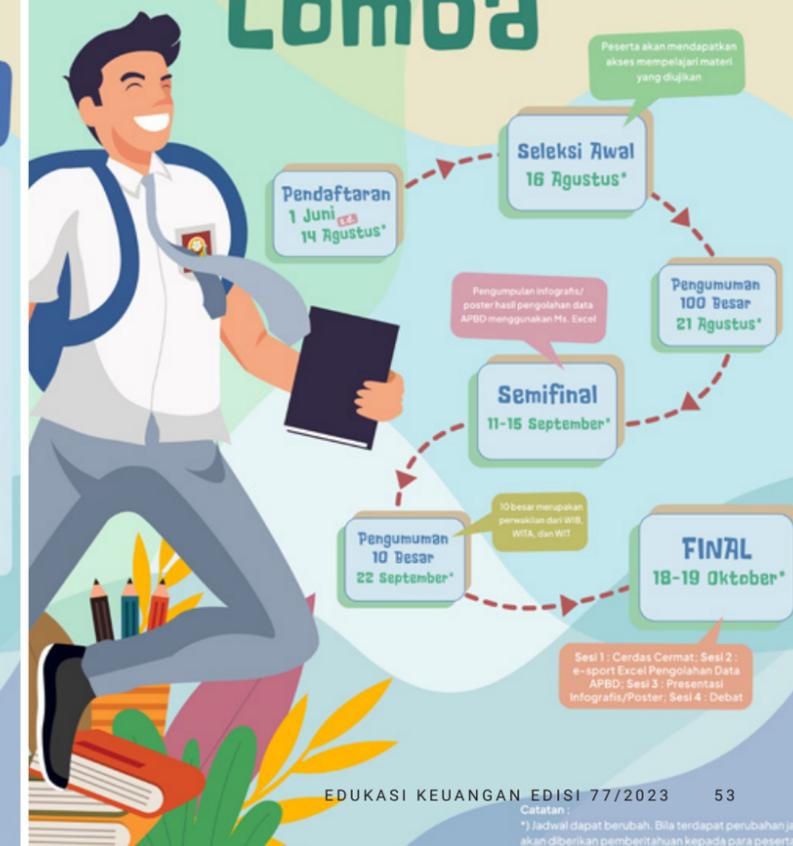


Hadiah Pemenang

- Uang Tunai dengan total senilai **60 Juta Rupiah**
- Babak Final dilakukan secara luring di Jakarta. Biaya transportasi, akomodasi, dan uang harian ditanggung Panitia;
- Tour di Kementerian Keuangan serta makan malam bersama dengan pimpinan Kementerian Keuangan.



Tahapan Lomba



ISSN: 2086-4833



9 772086 483008

#belajartanpabatas

TANYA TENTANG BPPK DISINI



Atau bisa juga menghubungi:

Email Hubungi Kami:

bppk.hubungikami@kemenkeu.go.id

Hotline Chat Whatsapp

+62 812-9819-6377

bppk.kemenkeu.go.id