

EDISI 80 / 2024

# EDUKASI

## K E U A N G A N

---

### PENATAAN ORGANISASI DAN DELAYERING BPPK

*Kejar Penyesuaian Diri Menyusun Kembali Mozaik Organisasi*





---

## Susunan Redaksi

---

### **PENANGGUNG JAWAB**

Sekretaris BPPK

### **PEMIMPIN REDAKSI**

Wawan Ismawandi

### **REDAKTUR**

Haris Nur Bambang  
Arimbi Putri  
Klemens Amy Novianto  
Puspa Paradisa Puteri H  
Ivan Rizki Arviandi  
Kharisma Rizki M  
Thalia Maudina  
Annisa Kurniasari  
Aditya Putra P

### **EDITOR**

Arimbi Putri  
Klemens Amy Novianto  
Puspa Paradisa Puteri H

### **DESAIN GRAFIS**

Ivan Rizki Arviandi  
Betran Yuniar  
Valdi Ven's Iskandar

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](mailto: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>

---

## DAFTAR ISI

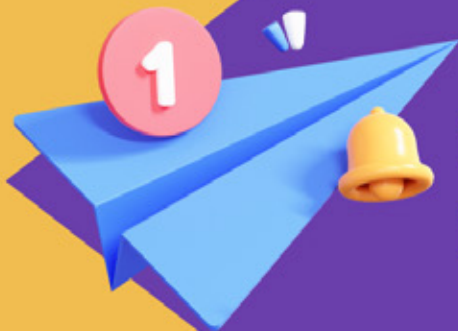
|                          |    |
|--------------------------|----|
| SALAM REDAKSI            | 3  |
| LINTAS PERISTIWA         | 4  |
| LIPUTAN UTAMA            | 6  |
| LIPUTAN KHUSUS           | 17 |
| PROFIL                   | 22 |
| SERAMBI ILMU             | 27 |
| TAHUKAH KAMU             | 38 |
| CERITA ALUMNI            | 40 |
| TIPS & TRIK              | 44 |
| MATA AIR                 | 47 |
| KESEHATAN                | 49 |
| <i>POINT OF INTEREST</i> | 51 |
| RESENSI                  | 54 |
| GALERI                   | 56 |



# IKUTI E-LEARNING OPEN ACCESS PUSDIKLAT KNPk

[bit.ly/openaccessknpk](https://bit.ly/openaccessknpk)

INFORMASI MENGENAI DAFTAR  
E-LEARNING YANG TERSEDIA  
DAN TATA CARA PENDAFTARAN



[t.me/openaccessknpk](https://t.me/openaccessknpk)

JOIN GRUP TELEGRAM KAMI  
UNTUK INFORMASI UP-TO-DATE

**GRATIS, BEBAS,  
DAN DAPAT  
SERTIFIKAT**

TERBUKA UNTUK UMUM, WAKTU  
FLEKSIBEL, GRATIS TANPA DIPUNGUT  
BIAYA, DAN MENDAPATKAN SERTIFIKAT  
SETELAH MENYELESAIKAN E-LEARNING  
OPEN ACCESS





---

## SALAM REDAKSI

---

*Mungkin sudah menjadi stereotip di kalangan masyarakat jika birokrasi pemerintahan di Indonesia panjang dan berbelit-belit. Pendapat tersebut bisa jadi tepat, bisa jadi juga kurang tepat. Salah satu yang membuat birokrasi menjadi panjang adalah dengan adanya struktur berlapis yang ada di dalam institusi pemerintahan.*

*Dengan adanya kemajuan teknologi, proses yang tadinya memakan waktu cukup panjang ini tentu saja dapat menjadi jauh lebih sederhana. Namun tidak hanya dari aspek teknis, aspek sumber daya manusia pun perlu dilakukan penyederhanaan agar pelayanan dapat dilakukan dengan lebih cepat dan efisien.*

*Dalam rangka melaksanakan instruksi Presiden RI dan mewujudkan birokrasi yang ramping tersebut, Kementerian Keuangan melakukan sejumlah penataan organisasi di tubuh unit-unit eselonnya, termasuk salah satunya adalah Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK). Penataan Organisasi yang dilakukan BPPK salah satunya diwujudkan melalui delayering. Seperti apa penataan organisasi dan delayering yang ditargetkan sudah diimplementasikan BPPK pada Desember 2024 ini? Simak pada rubrik Liputan Utama majalah kami.*

*Organisasi yang baik tak lepas dari peran pemimpinnya yang berintegritas dan berkapabilitas tinggi. Melalui tangan dingin Evy Mulyani, PKN STAN menjadi organisasi yang berdaya saing tinggi. Anda dapat menikmati kisah perjalanan karier Evy dalam rubrik Profil.*

*Rubrik-rubrik lainnya yang tak kalah menarik dan patut untuk Anda jelajahi, masih setia menunggu untuk Anda selami di seluruh lautan ilmu dari Majalah Edukasi Keuangan. Selamat bertransformasi ilmu melalui majalah ini!*

**DIALOG KINERJA DAN RISIKO ORGANISASI TRIWULAN IV TAHUN 2023**

Mengawali tahun 2024, Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan menyelenggarakan Dialog Kinerja dan Risiko Organisasi (DKRO) pada hari Selasa (23/1) untuk membahas capaian kinerja dan pemantauan risiko BPPK sampai dengan Triwulan IV Tahun 2023. Selain itu, dalam kegiatan ini turut disampaikan pula rekomendasi rencana aksi yang dapat dilakukan untuk masing-masing indikator kinerja utama (IKU) yang ada di BPPK pada tahun 2024. Melalui kegiatan ini diharapkan seluruh target kinerja BPPK dapat termonitor dengan baik untuk memastikan pada tahun ini dapat dipertahankan kinerja yang sudah baik serta dilakukan perbaikan atas kinerja yang kiranya perlu ditingkatkan.

**BPPK TERIMA KUNJUNGAN BENCHMARK DARI BBPK**

Pada hari Senin (12/2) Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan menerima kunjungan *benchmark* dari Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK). BBPK merupakan unit pelaksana teknis dari Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan yang menyediakan pengembangan kompetensi yang tidak hanya ditujukan bagi ASN di Kementerian Kesehatan tetapi untuk tenaga kesehatan di seluruh wilayah Indonesia. Tujuan kedatangan mereka ke BPPK adalah untuk mempelajari bagaimana pengembangan digitalisasi pelatihan di Kementerian Keuangan, khususnya terkait *massive open online course* (MOOC), *microlearning*, dan Kemenkeu Learning Center (KLC).

**MENKEU LANTIK 3 PEJABAT ESELON II DI LINGKUNGAN BPPK**

Menteri Keuangan, Sri Mulyani Indrawati pada hari Jumat (19/2) melantik 30 Pejabat Eselon II dan Pejabat Unit Organisasi Non Eselon di Aula Djuanda Kemenkeu, Jakarta. Beliau menyampaikan bahwa mutasi dan promosi di Kementerian Keuangan merupakan hal yang rutin untuk mengisi jabatan kosong dalam rangka meningkatkan kinerja dan menjaga keuangan negara.

Di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, terdapat 3 pejabat Eselon II yang dilantik yaitu Bambang Juli Istanto sebagai Sekretaris Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, Bhimantara Widyajala sebagai Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Anggaran dan Perbendaharaan, dan Dr. Agus Bandiyono sebagai Wakil Direktur Bidang Akademik, Politeknik Keuangan Negara STAN. Selain 3 pejabat tersebut, terdapat 1 pejabat di lingkungan BPPK yang dilantik menduduki jabatan diluar BPPK, yakni Heni Kartikawati sebagai Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Riau. Sebelumnya beliau menjabat sebagai Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Umum, BPPK.

PUSPA PARADISA PUTERI HADHYANTI  
DOKUMENTASI BPPK

#### BPPK TERIMA KUNJUNGAN BENCHMARK DARI PUSDIKLATWAS BPKP

Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan menerima kunjungan *benchmark* dari Pusdiklat Pengawasan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan pada hari Selasa (27/2). Tujuan kedatangan mereka kali ini dalam rangka belajar menyusun *learning value chain* yang mengedepankan pengalaman belajar pemelajar serta mempelajari *massive open online courses* (MOOC) di Kemenkeu Corporate University.

#### SOSIALISASI DI KOTA MALANG AJAK KENALI KEMENKEU LEBIH DEKAT

Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan melalui Balai Diklat Keuangan Malang dan Politeknik Keuangan Negara STAN bekerjasama dengan Sekretariat Bersama Kemenkeu Jawa Timur menyelenggarakan sosialisasi untuk siswa yang sedang menempuh jenjang pendidikan SMA/K dan sederajat di Kota Malang dan sekitarnya. Dalam sosialisasi ini disampaikan terkait dengan Kemenkeu Satu, peran Kemenkeu Regional Jatim, PKN STAN, dan Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru PKN STAN.

#### TOWN HALL MEETING BPPK 2024

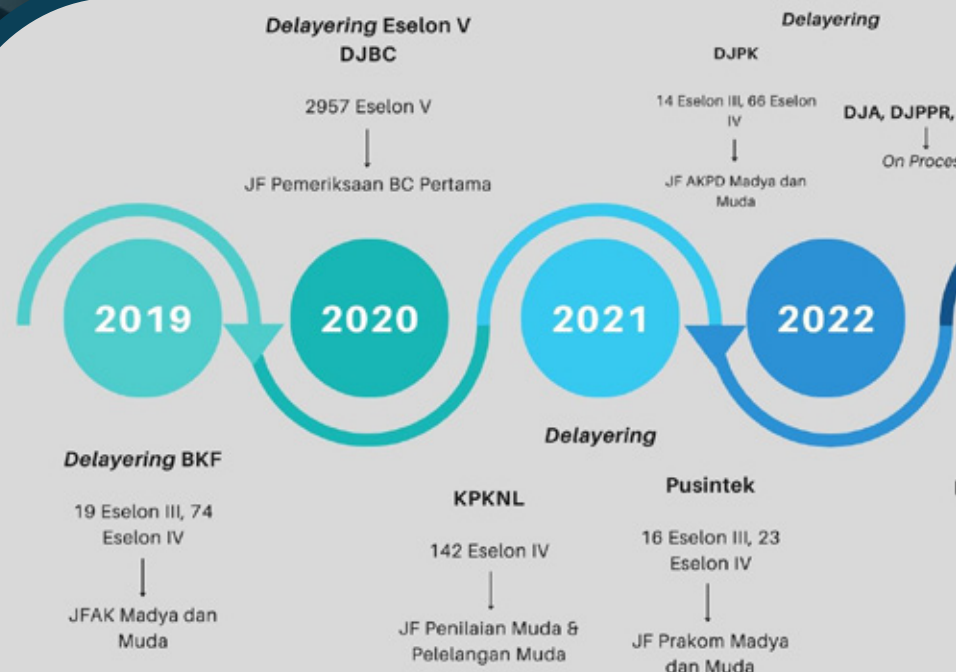
Pada hari Selasa (26/3) terselenggara kegiatan Town Hall Meeting BPPK 2024, sebuah wadah penyampaian aspirasi dari pegawai terhadap Kepala BPPK dan jajaran eselon II. Tema “Melangkah Bersama dalam Transformasi BPPK” yang diangkat kali ini merupakan salah satu bentuk komitmen dalam memperkuat semangat kolaboratif dan solidaritas di antara seluruh anggota keluarga besar BPPK dalam penguatan dinamika organisasi menghadapi tantangan dan peluang yang muncul dalam langkah-langkah menuju perubahan organisasi BPPK.

# MENUJU BPPK YANG LEBIH GESIT MELALUI PENATAAN ORGANISASI

## LATAR BELAKANG PENATAAN ORGANISASI

**"**Penyederhanaan birokrasi harus terus kita lakukan besar-besaran. Investasi untuk penciptaan lapangan kerja harus diprioritaskan. Prosedur yang panjang harus dipotong. Birokrasi yang panjang harus dipangkas. Eselonisasi harus disederhanakan."

– Presiden Joko Widodo.



Demikianlah kutipan pidato Presiden Joko Widodo pada acara pelantikan presiden dan wakil presiden Indonesia untuk masa jabatan 2019 – 2024.

Lebih lanjut, Presiden menyampaikan arahan untuk melakukan pengalihan jabatan administrasi eselon menjadi jabatan fungsional yang dipandang lebih memberikan penghargaan pada kompetensi dan keahlian. Dengan tegas, Presiden menempatkan penyederhanaan birokrasi (*delayering*) sebagai salah satu di antara lima prioritas kerja lainnya, yaitu pembangunan sumber daya manusia, keberlanjutan pembangunan infrastruktur, penyederhanaan regulasi, dan transformasi ekonomi.

Arahan presiden untuk menyederhanakan birokrasi direspons dengan baik oleh Kementerian Keuangan Republik Indonesia (Kemenkeu RI) dengan tetap menerapkan prinsip kehati-hatian. Pada 2019, Badan Kebijakan Fiskal (BKF) menjadi yang pertama untuk menerapkan *delayering*. Sebanyak 19 jabatan eselon III dan 74 jabatan eselon IV dialihkan

menjadi jabatan fungsional analisis kebijakan jenjang madya dan muda. Setahun berselang, giliran Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) yang menghidupkan mesin pangkasnya dengan menutup struktur jabatan eselon V dan mengalihkannya menjadi jabatan fungsional pemeriksa bea dan cukai jenjang pertama. Di tahun 2021, Pusat Sistem Informasi dan Teknologi Keuangan (Pusintek) berhasil menggeser enam jabatan eselon III dan 23 eselon IV menjadi jabatan fungsional pranata komputer jenjang madya dan muda. Di tahun yang sama, pengalihan jabatan struktural juga berhasil dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) pada 142 jabatan eselon IV di level unit Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang.

Proses transformasi terus dipercepat di lingkungan Kementerian Keuangan Republik Indonesia (Kemenkeu RI). Dalam rapat pimpinan terbatas pada September 2021, Menteri Keuangan menekankan bahwa tantangan organisasi ke depan yang desainnya akan semakin *blur*. Desain ulang organisasi yang dilakukan seiring dengan upaya *delayering* ini diharapkan dapat mendorong kecepatan dan kemudahan layanan melalui bentuk organisasi yang *flatter* dan *boundaryless*. Pada aspek SDM, pengalihan ini diharapkan dapat mendukung aparatur yang memiliki karakter yang adaptif dan melek teknologi sehingga dapat menguatkan budaya kerja yang berbasis digital. Selain itu, penataan organisasi menjadi penting untuk menaruh fokus utama pada pemangku kepentingan, alih-alih proses internal yang selama ini seringkali menghambat kecepatan layanan.

Pada tahun 2022, giliran Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan (DJPK) yang tancap gas. Terhitung 14 jabatan eselon III dan 66 jabatan eselon IV sukses dialihkan menjadi jabatan fungsional analisis keuangan pusat dan daerah. Berbarengan dengan ini, tiga unit eselon I lainnya, yaitu Direktorat Jenderal Anggaran (DJA), Direktorat Jenderal

Pengelolaan Pembiayaan dan Risiko (DJPPR), dan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK), turut serta meniupkan peluit tanda dimulainya proses transformasi internal.

#### PROSES PENATAAN ORGANISASI DI BPPK

Proses penataan organisasi di BPPK bermula dari dua nota dinas dari Sekretariat Jenderal (Sekjen) terkait permintaan data rekalisasi *delayering*. BPPK merespons permintaan ini dengan mengajukan konsep awal penataan. Melalui sejumlah pertemuan dengan Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan (Organta), dibahas konsep *delayering* di lingkungan BPPK yang hasil akhirnya disampaikan oleh Kepala BPPK kepada Menteri Keuangan. Gayung pun berlanjut, usulan penataan BPPK bersama dengan DJA dan DJPPR kemudian disampaikan ke Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan-RB) melalui surat Menteri Keuangan tertanggal 24 November 2022.

Dalam konsep *delayering* yang diajukan, terdapat tiga poin usulan, yaitu (1) Pemisahan fungsi pembelajaran dan non-pembelajaran, (2) Fungsi pembelajaran diampu oleh Pusdiklat Kepemimpinan dan Manajemen (KM), Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan (AP), Pusdiklat Pajak, Pusdiklat Bea dan Cukai (BC), dan Pusdiklat Pengelolaan Fiskal dan Kekayaan Negara (PFKN), serta (3) Fungsi non-pembelajaran dikelola oleh Pusat Sertifikasi dan Penjaminan Mutu Pembelajaran.

Pada akhir Desember 2022, dilakukan pembahasan lanjutan bersama Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan (Organta) yang menghasilkan kesepakatan bahwa pelekatan fungsi pembinaan jabatan fungsional konsolidasi kepada BPPK. Konsep ruang lingkup awal dalam pembinaan ini meliputi sosialisasi serta perumusan kebijakan teknis, monitoring, dan evaluasi jabatan fungsional binaan Kemenkeu.

Dalam periode Februari hingga Juni



2023, dilakukan pembahasan dengan Kemenpan-RB untuk mematangkan konsep penataan di BPPK, DJA, dan DJPPR. Pada pertemuan pertama di tanggal 7 Februari 2023, Kemenpan-RB secara umum menyetujui konsep penataan organisasi BPPK dengan sejumlah catatan. Salah satu poin dalam pertemuan ini adalah rekomendasi untuk meninjau ulang nomenklatur Pusdiklat Pengelolaan Fiskal dan Kekayaan Negara (PFKN).

Pembahasan dengan Kemenpan-RB kemudian dilanjutkan pada pertemuan kedua yang dilaksanakan pada 12 April 2023. Pada rapat ini, Kemenpan-RB menyetujui penyesuaian nomenklatur Pusdiklat Pengelolaan Fiskal dan Kekayaan Negara (PFKN) menjadi

Pusdiklat Keuangan Publik. Selain itu, Kemenpan-RB juga merekomendasikan penyesuaian nomenklatur pada Pusat Sertifikasi dan Penjaminan Mutu Pembelajaran menjadi Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional dan Penjaminan Mutu (Pusbin JFPM).

Pada tanggal 17 Mei 2023, BPPK melaksanakan pertemuan kembali dengan Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan (Organta). Dalam pembahasan kali ini, disepakati ruang lingkup pembinaan jabatan fungsional yang dilekatkan di BPPK meliputi pengoordinasian substansi kebijakan teknis, pengembangan kompetensi, serta pemantauan dan evaluasi atas implementasi jabatan fungsional binaan

Kemenkeu.

Restu penuh dari Kemenpan-RB diperoleh BPPK pada rapat ketiga yang dilaksanakan pada 28 Juni 2023. Dengan demikian, BPPK memasuki babak baru untuk menjadi institusi yang lincah, efisien, dan berfokus pada kualitas layanan.

### EXISTING

Enam Pusdiklat menyelenggarakan fungsi pembelajaran dan non-pembelajaran. Layanan pembelajaran *mirroring* Unit Eselon I mitra.

Pusdiklat Anggaran dan Pembendaharaan: DJA, DJPB

1

Pusdiklat Pajak: DJP

2

Pusdiklat Bea dan Cukai: DJBC, LNSW

3

Pusdiklat Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan: DJKN, DJPK

4

Pusdiklat Keuangan Umum: SETJEN, DJPPR, ITJEN, BKF, BPPK

5

Pusdiklat Kepemimpinan dan Manajerial: Seluruh Unit Eselon I

6

#### STRUKTUR ORGANISASI PASCA PENATAAN ORGANISASI

Salah satu hasil terbesar dari layering di BPPK adalah penataan fungsi layanan pembelajaran pada Pusdiklat yang terangkum pada ilustrasi berikut:



Lima Pusdiklat melakukan *end-to-end* pembelajaran

Pusdiklat Anggaran dan Pembendaharaan: DJA DJPB, DJPK

Pusdiklat Pajak: DJP

Pusdiklat Bea dan Cukai: DJBC, LNSW

Pusdiklat Keuangan Publik: DJKN, DJPPR, BKF

Pusdiklat Kepemimpinan dan Manajemen: SETJEN, ITJEN, BPPK.

(Fungsi Balai Diklat Kepemimpinan diintegrasikan pada Pusdiklat Kepemimpinan dan Manajemen).

**TO BE**



Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional dan Penjamin Mutu melaksanakan fungsi non-pembelajaran

Sertifikasi dan Akreditasi

Penjamin Mutu

Pengelolaan tes dan Dukungan Asesmen Kompetensi

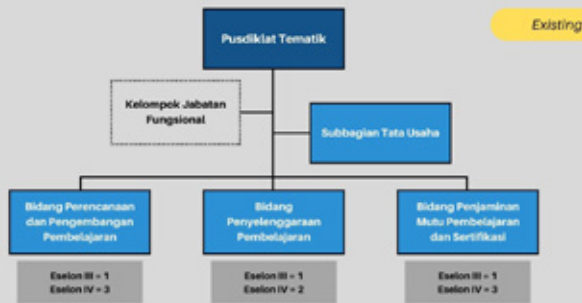
Pembinaan Jabatan Fungsional di Bidang Keuangan Negara

Pengelolaan Beasiswa

## STRUKTUR ORGANISASI BPPK PASCA DELAYERING



Dengan dibentuknya Pusdiklat Keuangan Publik dan Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional dan Penjaminan Mutu (Pusbin JFPM) serta integrasi Balai Diklat Kepemimpinan ke Pusdiklat Kepemimpinan dan Manajemen (KM), struktur organisasi BPPK pasca *delayering* akan menjadi sebagai berikut:



Dengan struktur pasca penataan ini, BPPK tetap memiliki tujuh unit eselon II/setara, pengurangan unit eselon III yang semula berjumlah 24 unit menjadi 13 unit, serta pengalihan 46 unit eselon IV sehingga menjadi 32 unit saja.

Setelah *delayering*, seluruh Pusdiklat memiliki struktur yang identik, dengan satu unit eselon III yang membawahi dua unit eselon IV.

To Be



Sementara itu, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional dan Penjaminan Mutu (Pusbin JFPM) yang baru dibentuk akan melaksanakan fungsi terpusat yang terdiri dari, (1) Akreditasi untuk standarisasi dan penjaminan mutu program pembelajaran bagi kementerian, lembaga, dan instansi daerah, (2) Sertifikasi kompetensi untuk menjamin profesionalitas/kompetensi SDM Keuangan Negara, (3) Penjaminan mutu pembelajaran dalam rangka imparialitas penjaminan mutu program pembelajaran Pusdiklat, (4) Asesmen dan pengelolaan tes terpadu dalam memenuhi kebutuhan *assessment center* dan penyelenggaraan tes, (5) Pembinaan jabatan fungsional di bidang keuangan, dan (6) Manajemen beasiswa dalam memenuhi kebutuhan program KLDP dan manajemen talenta. Adapun struktur Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional dan Penjaminan Mutu (Pusbin JFPM) akan berbentuk sebagai berikut:

Perubahan struktur organisasi pasca *delayering* ini juga diikuti dengan perubahan pola kerja yang diterapkan di BPPK. Jika sebelumnya pola penugasan dilakukan secara berjenjang dan terbatas pada pejabat yang mempunyai fungsi tertentu, ke depan, penugasan akan bersifat fleksibel sesuai dengan kompetensi dan keahlian setiap pegawai. Selain itu, pola kerja akan didorong ke bentuk kerja berbasis proyek yang dapat dilakukan di dalam lingkup unit yang sama maupun lintas instansi. Dengan perubahan besar ini, apakah kamu sudah siap?

STRUKTUR PUSAT PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL DAN PENJAMIN MUTU



# PENATAAN ORGANISASI UNTUK BPPK NAIK KELAS

PUSPA PARADISA PUTERI HADHYANTI

Dengan ditetapkannya Peraturan Menteri Keuangan Nomor 135 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 118/PMK.01/2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan, Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan akan bertransformasi menjadi organisasi yang lebih agile dan adaptif.

Tim Majalah Edukasi Keuangan berkesempatan mewawancarai Kepala Subbagian Organisasi di Bagian Organisasi dan Tata Laksana, Nova Mardianti serta Pelaksana Subbagian Organisasi, Okto Sulaeman, terkait penataan organisasi di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan.

## MENGAPA DILAKUKAN DELAYERING DI KEMENKEU DAN KHUSUSNYA DI BPPK?

Penyederhanaan birokrasi (*delayering*) merupakan salah satu dari lima program prioritas Presiden Republik Indonesia Tahun 2019 s.d. 2024 dalam upaya perbaikan tata kelola pemerintahan yang dilakukan melalui penyederhanaan struktur organisasi, penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional, dan

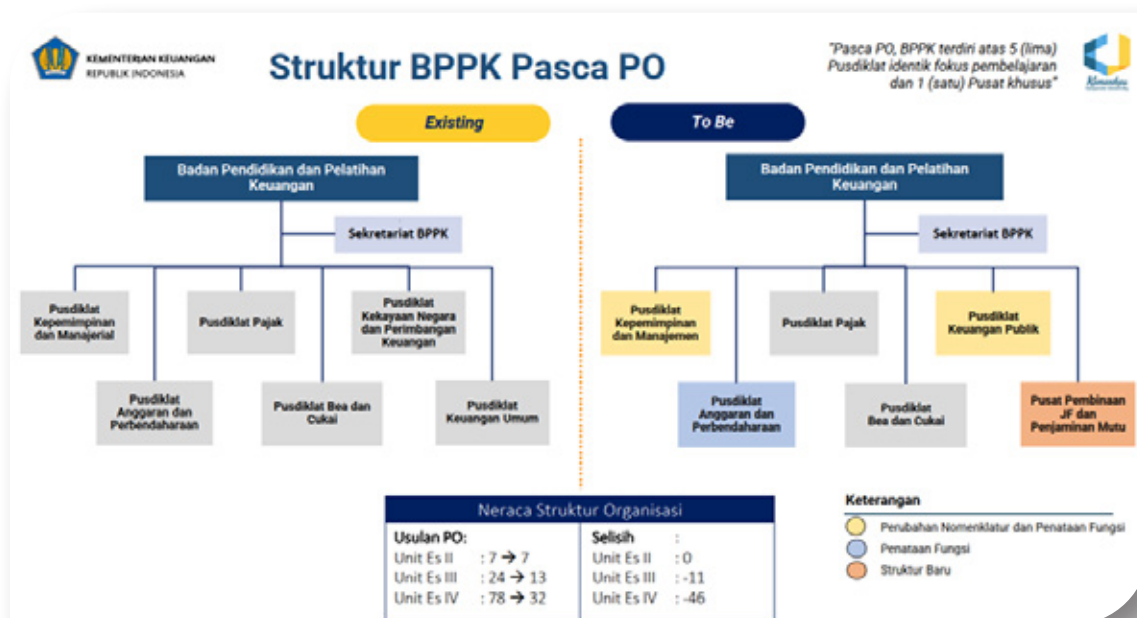
penyesuaian sistem kerja. *Delayering* bertujuan menciptakan birokrasi yang lebih dinamis, *agile*, dan profesional dalam upaya peningkatan efektivitas dan efisiensi untuk mendukung kinerja pelayanan pemerintah kepada publik.

Menindaklanjuti hal tersebut, dalam beberapa kesempatan, Menteri Keuangan menekankan pentingnya organisasi ke depan untuk semakin *blur* serta perlunya redesain proses bisnis dan struktur untuk mencapai visi misi organisasi. Untuk itu, Kementerian Keuangan melakukan penyederhanaan birokrasi dengan menerapkan prinsip kehati-hatian, mempertimbangkan berbagai risiko, dan melakukan secara bertahap. Dengan latar belakang kebijakan nasional dan kebijakan Kementerian Keuangan terkait *delayering* tersebut, BPPK melakukan penataan organisasi yang didalamnya juga memuat *delayering*. Dengan demikian, *delayering* merupakan tindak lanjut BPPK atas kebijakan nasional maupun kebijakan Kementerian Keuangan.

Kebijakan *delayering* di Kementerian Keuangan telah dilaksanakan secara bertahap sejak tahun 2019 yang dimulai dengan penyederhanaan birokrasi di Badan Kebijakan Fiskal

(BKF). Kemudian, pada tahun-tahun selanjutnya diikuti Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC), Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN), Pusat Sistem Informasi dan Teknologi Keuangan (Pusintek), dan Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan (DJPK). Pada tahun 2022, mulai dirintis penyederhanaan birokrasi Direktorat Jenderal Anggaran (DJA), Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan dan Risiko (DJPPR), dan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) yang kemudian ditetapkan pada tahun 2023. Penyederhanaan birokrasi ini akan terus dilanjutkan di tahun-tahun berikutnya sejalan dengan upaya Kementerian Keuangan untuk melakukan evaluasi dan menyempurnakan infrastruktur dan tata kelola yang mendukung sistem kerja baru tersebut.

Dalam penyederhanaan birokrasi, selain dilakukan penyederhanaan struktur juga dilakukan simplifikasi proses diantaranya dengan pemanfaatan teknologi. Dengan adanya perubahan budaya kerja yang lebih agile melalui bantuan teknologi diharapkan terdapat perubahan, dimana pekerjaan yang bersifat administratif dapat dialihkan sehingga lebih tersimplikasi, khususnya dengan adanya



proses *delayering*.

### APA LATAR BELAKANG YANG MENDASARI PENYUSUNAN STRUKTUR ORGANISASI BPPK PASCA DELAYERING?

Struktur organisasi BPPK pasca *delayering* dirancang untuk mendukung perubahan organisasi BPPK yang berfokus pada tiga hal, yaitu: penataan fungsi pusdiklat, peran BPPK dalam mendukung ekosistem konsolidasi jabatan fungsional di bidang keuangan negara serta implementasi kebijakan *delayering*.

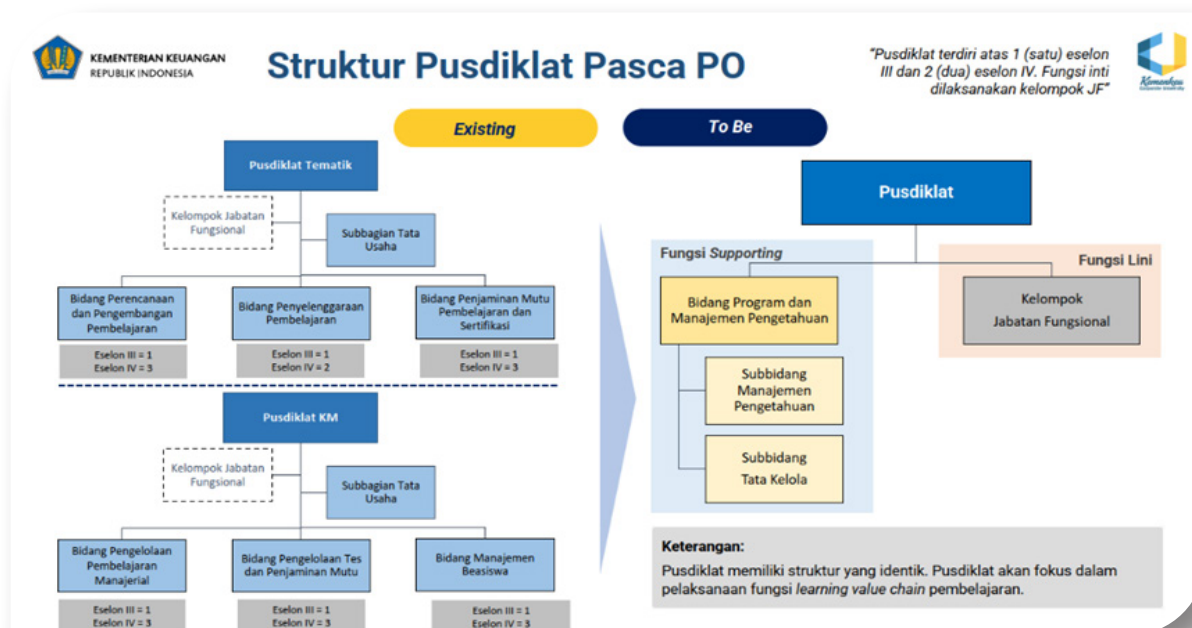
Penataan pusdiklat dilakukan dengan memisahkan fungsi pembelajaran dan non pembelajaran. Pusdiklat akan melaksanakan layanan pembelajaran. Adapun layanan non-pembelajaran, yakni manajemen beasiswa, akreditasi, penjaminan mutu, sertifikasi, dan pengelolaan tes akan dilaksanakan pusat khusus, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional dan Penjaminan Mutu. Selama ini, akreditasi terdapat di Bagian Organisasi dan Tata Laksana (OTL), penjaminan mutu di Bagian Sumber Daya Manusia dan Kepatuhan Internal (SDMKI), serta pengelolaan tes, manajemen beasiswa, dan lain-lainnya di Pusdiklat Kepemimpinan dan Manajerial. Dengan dilakukan penataan fungsi, maka pusdiklat akan identik satu dengan lainnya.

Dalam proses penataan ini dan dalam upaya mengoptimalkan struktur yang ada, berimplikasi pada penggabungan pusdiklat yang ada. Selain itu, karena semua pusdiklat fokus pada layanan pembelajaran, maka penataan pusdiklat dilakukan berdasarkan ranah kompetensi yang serumpun. Pusdiklat Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan yang melayani dua ranah kompetensi akan dipecah dan disatukan dengan pusdiklat yang lain. Untuk kompetensi perimbangan keuangan, disatukan dengan kompetensi anggaran dan perbendaharaan dalam Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan yang akan bermitra dengan DJA, DJPb, dan DJPK. Kemudian, untuk kompetensi kekayaan negara, disatukan dengan kompetensi pengelolaan pembiayaan dan risiko keuangan negara, kebijakan fiskal, dan keuangan negara lainnya dalam Pusdiklat Keuangan Publik yang akan bermitra dengan DJKN, DJPPR, dan BKF. Untuk kompetensi pajak serta bea dan cukai tidak ada perubahan, dimana Pusdiklat Pajak akan bermitra dengan DJP dan Pusdiklat Bea dan Cukai akan bermitra dengan DJBC. Selanjutnya, Pusdiklat Kepemimpinan dan Manajerial nomenklaturnya akan berubah menjadi Pusdiklat Kepemimpinan dan Manajemen dimana akan fokus pada layanan pembelajaran dengan ranah kompetensi di bidang kepemimpinan, penjenjangan pangkat, pembentukan karakter, peningkatan kompetensi

manajerial dan sosial kultural, manajemen pembelajaran, manajemen organisasi, manajemen SDM, pengawasan dan pengendalian internal serta bidang lainnya terkait tata kelola pemerintahan yang baik. Pusdiklat ini akan bermitra dengan Inspektorat Jenderal (ITJEN), BPPK, dan Sekretariat Jenderal (SETJEN).

Kemudian, terkait struktur Pusdiklat yang hanya menyisakan satu unit eselon III, yaitu Bidang Program dan Manajemen Pengetahuan, hal ini merupakan model *delayering* Kemenkeu yang berbeda dengan K/L lain dimana terdapat unit eselon III yang bertindak sebagai pengelola program atau kegiatan pusdiklat (*project management office/project management unit*). Unit ini akan mendukung pelaksanaan fungsi inti pusdiklat dalam pengelolaan layanan pembelajaran oleh pejabat fungsional. Selain itu, unit ini juga akan melakukan pengelolaan pengetahuan dan data Pusdiklat melalui Subbidang Manajemen Pengetahuan.

Sementara, untuk Subbidang Tata Kelola, awalnya diusulkan Subbagian Tata Usaha dengan kedudukan berada di bawah Kepala Pusdiklat sebagaimana kedudukan saat ini dengan harapan prosesnya menjadi lebih cepat. Namun demikian, mempertimbangkan berbagai masukan atas implementasi saat ini, maka dilakukan penyesuaian dimana Subbagian



Tata Usaha kemudian disesuaikan menjadi Subbidang Tata Kelola di bawah Bidang Program dan Manajemen Pengetahuan seperti yang tertuang dalam PMK Nomor 135 Tahun 2023. Hal tersebut juga dilakukan dengan mempertimbangkan struktur BKF.

Kemudian, untuk Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional dan Penjaminan Mutu, sebagai unit khusus yang akan melaksanakan fungsi non pembelajaran, terdiri atas: Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional, Bidang Manajemen Beasiswa, dan Bidang Program dan Manajemen Pengetahuan. Pada mulanya, pusat ini bernama Pusat Sertifikasi dan Penjaminan Mutu Pembelajaran yang akan melaksanakan fungsi manajemen beasiswa, akreditasi, penjaminan mutu, sertifikasi, dan pengelolaan tes.

Mengingat terdapat kebijakan untuk

mengkonsolidasikan beragam jabatan fungsional keuangan negara yang ada di Kementerian Keuangan, BPPK yang diberikan amanah untuk menjadi pembina jabatan fungsional konsolidasi di Kemenkeu tersebut. Sebelumnya, fungsi ini tersebar di seluruh unit eselon I. Dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 135 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan, fungsi pembinaan jabatan fungsional masih berada di setiap unit eselon I dan belum dicabut. Maka disepakati BPPK tidak membentuk satu unit eselon II baru untuk pembinaan jabatan fungsional, tetapi dimasukkan dalam satu unit pusat sebagai unit eselon III. Maka muncul Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional di pusat ini. Adapun nomenklaturnya berubah menjadi Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional dan Penjaminan Mutu berdasarkan saran dari Kemenpan-RB. Hal ini dikarenakan fungsi yang diproyeksikan relatif besar adalah terkait pembinaan jabatan fungsional di bidang

keuangan negara (JFKN).

Untuk struktur Bidang Manajemen Beasiswa, pada rancangan awal yang diajukan terdapat dua subbidang di bawah Bidang Manajemen Beasiswa yaitu Subbidang Manajemen Beasiswa I dan Subbidang Manajemen Beasiswa II. Namun, usulan ini tidak mendapatkan persetujuan dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB) dengan pertimbangan adanya pelaksanaan fungsi serupa oleh kelompok jabatan fungsional pada Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia (Kementerian PPN/Bappenas). Sehingga, Bidang Manajemen Beasiswa menjadi sebagaimana struktur PMK Nomor 135 Tahun 2023 tanpa ada eselon IV di bawahnya. Sementara, Bidang Program dan Manajemen Pengetahuan dirancang menyerupai struktur yang ada di Pusdiklat yang terdiri atas Subbidang Manajemen Pengetahuan dan Subbidang Tata Kelola.

### BAGAIMANA PROSES KOORDINASI DENGAN MITRA?

Dalam proses koordinasi dengan mitra, saat ini yang lebih banyak berperan adalah Kepala Bidang Perencanaan dan Pengembangan Pembelajaran. Pengelolaan mitra ke depannya harapannya akan ditangani oleh Kepala Bidang Program dan Manajemen Pengetahuan. Namun, sebelum tugas ini berjalan perlu kiranya dilakukan semacam *roadshow* ke seluruh mitra Pusdiklat untuk menjelaskan terkait ruang lingkup layanannya.

Kemudian, untuk penyampaian ke unit eselon I terkait perubahan organisasi yang ada di BPPK, secara umum hal ini sudah disampaikan di level pimpinan pada agenda Forum Sekretaris (FORSES), *Leaders Offsite Meeting* (LOM), dan lain-lain. Meski demikian, perlu juga dilakukan semacam *roadshow* ke seluruh mitra Pusdiklat. Saat ini, sudah ada inisiatif dari beberapa Pusdiklat untuk menginformasikan hal tersebut kepada

mitranya.

### APAKAH JABATAN FUNGSIONAL YANG ADA SAAT INI SUDAH MEMADAI UNTUK MENGAKOMODASI PERUBAHAN KE DEPAN?

Dari sisi jumlah, sebenarnya kebijakan penyederhanaan birokrasi tidak mempersyaratkan formasi jabatan fungsional. Sehingga, meskipun tidak ada penghitungan formasi, jabatan administrasi yang terdapat pada unit terdampak dapat langsung menjadi jabatan fungsional selama itu disebabkan oleh *delayering*. Selain itu, diterapkan pula prinsip *hold harmless* jika jabatan administrasi (JA) menjadi jabatan fungsional (JF).

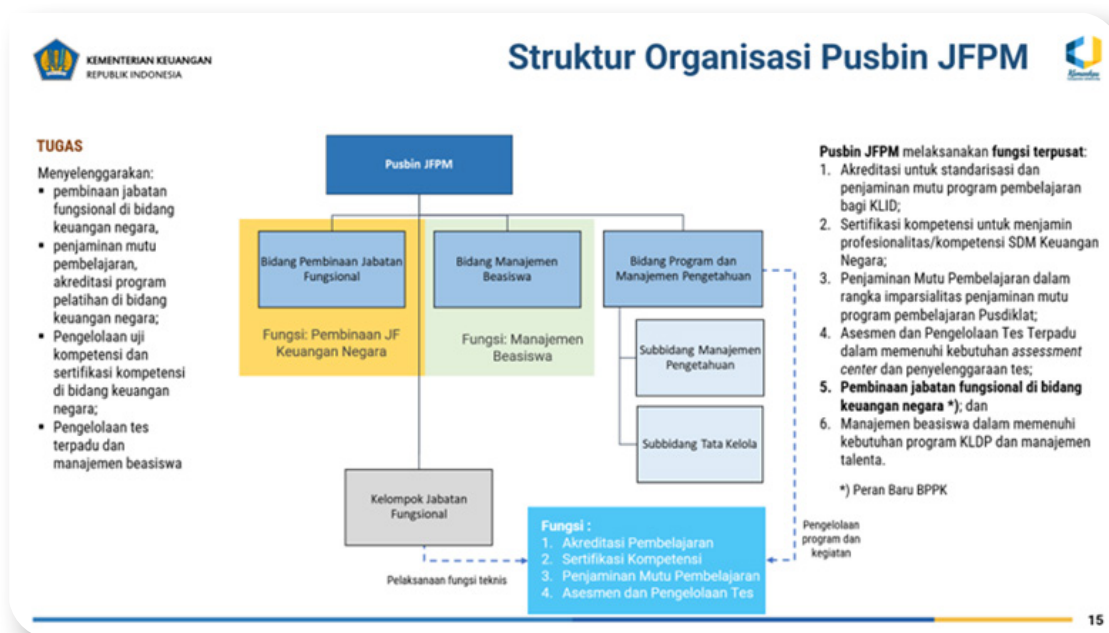
Dari sisi kebutuhan, tim dari Subbagian Jabatan Fungsional, Bagian SDMKI akan melihat apakah organisasi dapat berjalan dengan jumlah jabatan fungsional yang ada dari hasil penyetaraan jabatan administrasi yang nanti akan berimplikasi

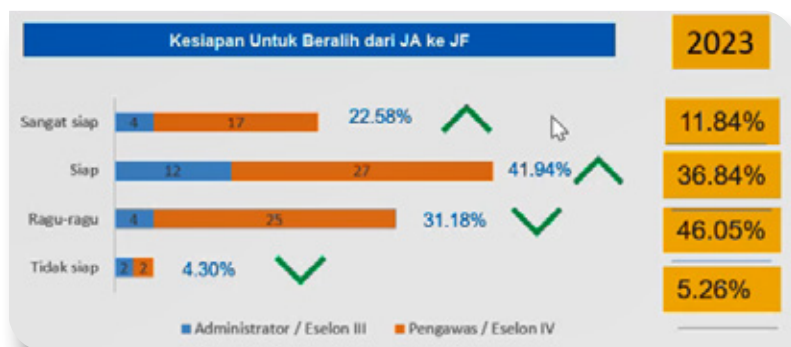
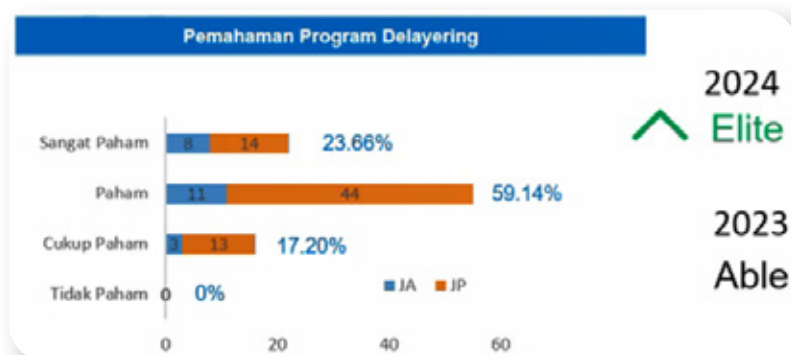
pada ada atau tidaknya kebutuhan rekrutmen.

### APAKAH PERNAH DILAKUKAN SURVEI TERHADAP PEGAWAI TERKAIT KESIAPAN MENGHADAPI PERUBAHAN AKIBAT PENATAAN ORGANISASI?

Sudah dilakukan dua kali survei terhadap pejabat struktural. Pertama tahun 2023, Biro Organta melakukan survei terhadap pejabat struktural yang posisinya berada di Pusdiklat karena dianggap akan terdampak. Kemudian, pada tahun 2024, telah dilakukan survei kembali kepada seluruh pejabat struktural dan fungsional serta pelaksana yang dilakukan oleh Bagian OTL.

Untuk survey kedua, total terdapat 596 responden yang mengisi survei. Hasil survei menunjukkan sekitar 70% pejabat struktural paham terkait program *delayering*. Pemahaman ini meningkat 10% dari hasil survei tahun 2023 yang





berada di angka sekitar 60%. Selanjutnya terkait kesiapan untuk beralih dari jabatan administrasi ke jabatan fungsional juga menunjukkan peningkatan dari sebelumnya, dimana yang menyatakan ragu-ragu dan tidak siap semakin menurun. Dari aspek keyakinan untuk berubah dan kesiapan untuk berubah para pejabat struktural, pejabat fungsional, dan pelaksana juga sudah cukup tinggi dan menunjukkan peningkatan dari survei tahun sebelumnya.

Kemudian melalui survei tersebut, dikumpulkan pula informasi berupa aspek apa saja yang menjadi perhatian para responden dalam implementasi penataan organisasi di BPPK. Hasilnya menunjukkan terdapat empat aspek yang perlu diperhatikan, yakni: kejelasan pembagian/distribusi tugas, gaya kepemimpinan ketua tim kerja, budaya tim kerja, dan kejelasan penilaian kinerja. Khusus terhadap pelaksana, digali pula informasi terkait harapan utama mereka dalam transformasi di BPPK agar tetap dapat memberikan kontribusi terbaik. Tiga harapan teratas, yaitu: kejelasan pola karir dan perbaikan pola mutasi, ekosistem kerja yang nyaman dan kondusif, dan kejelasan mekanisme kerja dan pembagian tugas.

#### APAKAH VARIASI JABATAN FUNGSIONAL AKAN BERTAMBAH ATAU TETAP SEPERTI YANG ADA SAAT INI SETELAH PENATAAN ORGANISASI?

Penentuan kebutuhan jabatan fungsional potensial pasca penataan organisasi BPPK disesuaikan dengan desain organisasi BPPK ke depan. Mempertimbangkan perluasan fungsi dan peran BPPK ke depan, dimungkinkan variasi jabatan fungsional dari yang ada saat ini. Hal ini sebagaimana hasil diskusi dengan berbagai pihak mengenai penggunaan jabatan fungsional di BPPK yang akan tertuang dalam peta jabatan. Namun, peta jabatan yang berupa dokumen Keputusan Menteri Keuangan, akan direvisi karena terdapat beberapa hal yang belum sesuai seperti variasi dan jenjang jabatan fungsional. Meski demikian, sehubungan dengan

*delayering* maka pengangkatan jabatan fungsional selain yang ada saat ini dapat langsung dilakukan tanpa menunggu KMK tersebut ditetapkan.

#### KAPAN TARGET PELAKSANAAN IMPLEMENTASI PENATAAN ORGANISASI DI BPPK?

Jika mengacu pada PMK Nomor 135 Tahun 2023, BPPK masih memiliki tenggat waktu maksimal hingga 10 Desember 2024 yang merupakan satu tahun setelah PMK tersebut diundangkan. Namun, berdasarkan hasil diskusi BPPK dengan Biro Organta pada Februari 2024, diharapkan setiap unit di Kemenkeu yang melaksanakan penataan organisasi dapat mengakselerasi penyiapan infrastruktur pendukung implementasi penataan

organisasinya. BPPK diharapkan dapat mulai implementasi di Triwulan IV, pada akhir bulan Oktober 2024.

Khusus untuk Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional pada Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional dan Penjaminan Mutu memiliki tenggat waktu berbeda yaitu setelah PMK 135 diimplementasikan. Hal ini tertuang pada KMK Nomor 106 Tahun 2024 tentang Pedoman Pelaksanaan Jabatan Fungsional di Bidang Keuangan Negara pada Masa Peralihan dimana terdapat masa peralihan hingga 2 tahun setelah diundangkannya PermenpanRB Nomor 11 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional di Bidang Keuangan Negara.

#### TANTANGAN APA YANG DIHADAPI



#### SELAMA PROSES PENATAAN ORGANISASI DI BPPK?

Pertama, penyiapan infrastruktur dalam waktu singkat. Karena seluruh infrastruktur yang ada saling terkait dan sedapat mungkin selesai seluruhnya di bulan September 2024. Kedua, persiapan pembinaan jabatan fungsional. Namun, tantangan kedua ini sudah dimitigasi dengan membentuk tiga tim dengan tugas yang berbeda-beda yaitu mempersiapkan jabatan fungsional, menyusun tata kelola Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional dan Penjaminan Mutu, dan menyusun *learning path* jabatan fungsional keuangan negara. Ketiga, terkait dukungan teknologi informasi. Dalam pola kerja yang ada saat ini, ketika membutuhkan suatu data kita dapat menghubungi bidang atau subbidang terkait. Ketika pola kerja beralih ke fungsional dan menjadi tim maka data yang sebelumnya terpusat di bidang atau subbidang tersebut akan tersebar di berbagai tim. Maka kita membutuhkan suatu sistem di mana seluruh data akan terpusat sehingga mudah untuk dicari dan diakses oleh pimpinan atau pihak-pihak yang membutuhkan.

Di luar tantangan tersebut, kita perlu mengubah *mindset* dari jabatan administrasi ke jabatan fungsional. Dengan adanya penyederhanaan struktur ini perlu dirancang bentuk pola kerja yang sesuai dalam pendistribusian tugas yang kemudian menjadi salah satu tantangan juga.

#### APA MANFAAT DELAYERING UNTUK BPPK?

Diharapkan proses bisnis menjadi lebih sederhana. Sesuai yang disampaikan Menteri Keuangan bahwa dengan penyederhanaan birokrasi diharapkan organisasi akan lebih hemat struktur dan kaya fungsi, pengambilan keputusan menjadi lebih cepat, pekerjaan menjadi bersifat kolaboratif, jabatan fungsional menjadi karir favorit pegawai, dan kenaikan karir akan berdasarkan pada kinerja dan talenta.

Bagi BPPK secara umum, diharapkan Pusdiklat akan lebih fokus pada layanan pembelajaran. Sedangkan untuk layanan non pembelajaran akan fokus pada satu pusat tersendiri yaitu Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional dan Penjaminan Mutu

sehingga tidak terbebani dengan tugas yang lain. Dengan demikian pelayanan kepada *stakeholder* akan menjadi lebih baik, lebih cepat, dan lebih responsif.

Kemudian dengan adanya penambahan fungsi pembinaan jabatan fungsional diharapkan BPPK dapat naik kelas naik terus. Lalu, dengan adanya *delayering* diharapkan jabatan fungsional dapat menjadi bagian dari pengembangan karir pegawai. Dari sisi simplifikasi proses bisnis, dengan adanya penataan organisasi dan *delayering* harapannya dapat semakin mendorong penerapan proses bisnis yang lebih *technology savvy*.



ACHMAT SUBEKAN DAN LESTARI DWI PRIBADI

# *Kick Off* Pembelajaran Keuangan Negara *Tahun Anggaran 2024*

Mengawali tahun 2024, Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan mengadakan *Kick Off* Pembelajaran yang dikemas dengan cara yang unik. Kegiatan yang dilaksanakan secara luring di Aula Catleya Lantai 3 ini mengambil tema sepak bola. Setiap peserta mengenakan jersey klub sepak bola favoritnya. Setiap peserta/pegawai juga membawa buah/makan/minuman yang memiliki nama dengan huruf pertama sama dengan huruf awal namanya. Hal ini mendorong kreativitas pada pegawai dan kebersamaan dalam menikmatinya selama acara. Kegiatan dimeriahkan dengan *performance* dari setiap Bidang dan kelompok jabatan fungsional. Hal ini tentu menambah keseruan sepanjang proses acara.

Agenda acara tidak hanya *performance*, tetapi juga terdapat beberapa paparan

dan arahan pimpinan sebagai informasi dan motivasi untuk melaksanakan pembelajaran selama tahun 2024. Agenda-agenda dimaksud adalah sebagai berikut:

## **HASIL ANALISIS KEBUTUHAN PEMBELAJARAN (AKP) 2024**

Pada sesi ini dipaparkan realisasi program pembelajaran selama tahun 2023 dan hasil analisis kebutuhan Pelatihan di tahun 2024. Selama tahun 2023 diinformasikan bahwa Realisasi Program mencapai 235 program yang terdiri atas Program Klasikal (24), Program Pelatihan Jarak Jauh (PJJ) (69), Program *E-learning* (60), Program *Open Access* (74), dan Program *Blended learning* (8). Di antara program tersebut terdapat 3 Program *Cow Creation Learning* (CCL), 4 program dengan evaluasi level 3, 3 program dengan evaluasi level 4, dan 9 Program

Pembelajaran Terintegrasi. Realisasi peserta mencapai

83.257 orang peserta, atau setara dengan 1.353.950 jam lator baik peserta dari Kementerian Keuangan maupun non-Kementerian Keuangan.

Sementara itu, Hasil Verifikasi AKP 2024 menunjukkan bahwa rencana program ada sebanyak 140 program yang terdiri atas Program Klasikal (31), Program PJJ (60), Program *E-learning* (26), Program *Open Access* (23). Target peserta adalah sebanyak 70.434 orang peserta atau setara dengan 1.186.049 jam lator baik peserta dari Kementerian Keuangan maupun non-Kementerian Keuangan. Hal ini terinci pada tabel 1.

| No | Unit                      | Program | Peserta       | Jamlator         |
|----|---------------------------|---------|---------------|------------------|
| 1  | DJA                       | 33      | 503           | 13.118           |
| 2  | DJPb                      | 14      | 1.421         | 55.904           |
| 3  | DJP                       | 17      | 1.117         | 35.898           |
| 4  | DJBC                      | 21      | 495           | 15.153           |
| 5  | DJKN                      | 30      | 788           | 23.912           |
| 6  | DJPK                      | 2       | 5             | 219              |
| 7  | DJPPR                     | 5       | 16            | 598              |
| 8  | SETJEN                    | 30      | 159           | 4.662            |
| 9  | ITJEN                     | 16      | 58            | 2.168            |
| 10 | BKF                       | 10      | 21            | 631              |
| 11 | BPPK                      | 47      | 277           | 9.523            |
| 12 | LNSW                      | 6       | 8             | 263              |
|    | <b>Jumlah Kemenkeu</b>    | -       | <b>4.868</b>  | <b>162.049</b>   |
| 13 | KLDI                      | 23      | 34.817        | 935.266          |
| 14 | PU 2024                   | 1       | 542           | 16.260           |
| 15 | Open Access - Terproyeksi | 23      | 30.207        | 72.474           |
|    | <b>Jumlah</b>             | -       | <b>70.434</b> | <b>1,186,049</b> |

Dalam sesi ini juga dipaparkan pelatihan strategis selama tahun 2024. Dalam pelatihan strategis ini, Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan tidak hanya melayani Direktorat Jenderal Anggaran dan Direktorat Jenderal Perbendaharaan, tetapi juga unit eselon lain di Kementerian Keuangan. Secara keseluruhan, program strategis tersebut diuraikan pada gambar 2.

#### PROGRAM UNGGULAN 2024

Program unggulan yang diangkat di tahun 2024 adalah *Executive Course* Pengelolaan Keuangan Negara Bagi Manajemen Pengelola Keuangan di Lingkungan Pemerintah Daerah. Program ini dilatarbelakangi perlunya Pemerintah Daerah memiliki pemahaman yang baik mengenai fiskal daerah

maupun nasional sehingga kebijakan yang diambil selaras dengan kebijakan pemerintah pusat serta dapat mendukung pencapaian pertumbuhan dan pemerataan pembangunan ekonomi di seluruh wilayah Indonesia.

Tujuan Strategis program unggulan ini adalah untuk meningkatkan pemahaman level eksekutif/manajemen pengelola keuangan daerah terhadap pengelolaan keuangan negara dan sinergi fiskal pusat-daerah sehingga dapat membantu peserta dalam menyusun kebijakan dan mengambil keputusan untuk mewujudkan tata kelola keuangan daerah yang baik, meningkatkan kualitas belanja daerah, dan memberikan layanan yang optimal bagi kesejahteraan masyarakat. Adapun target Peserta dalam program ini adalah para Sekretaris Daerah dan/atau Kepala BPKAD atau Pejabat Eselon II/III

penanggungjawab pengelolaan keuangan di Lingkungan Pemerintah Daerah yang berasal dari 551 Pemerintah Daerah.

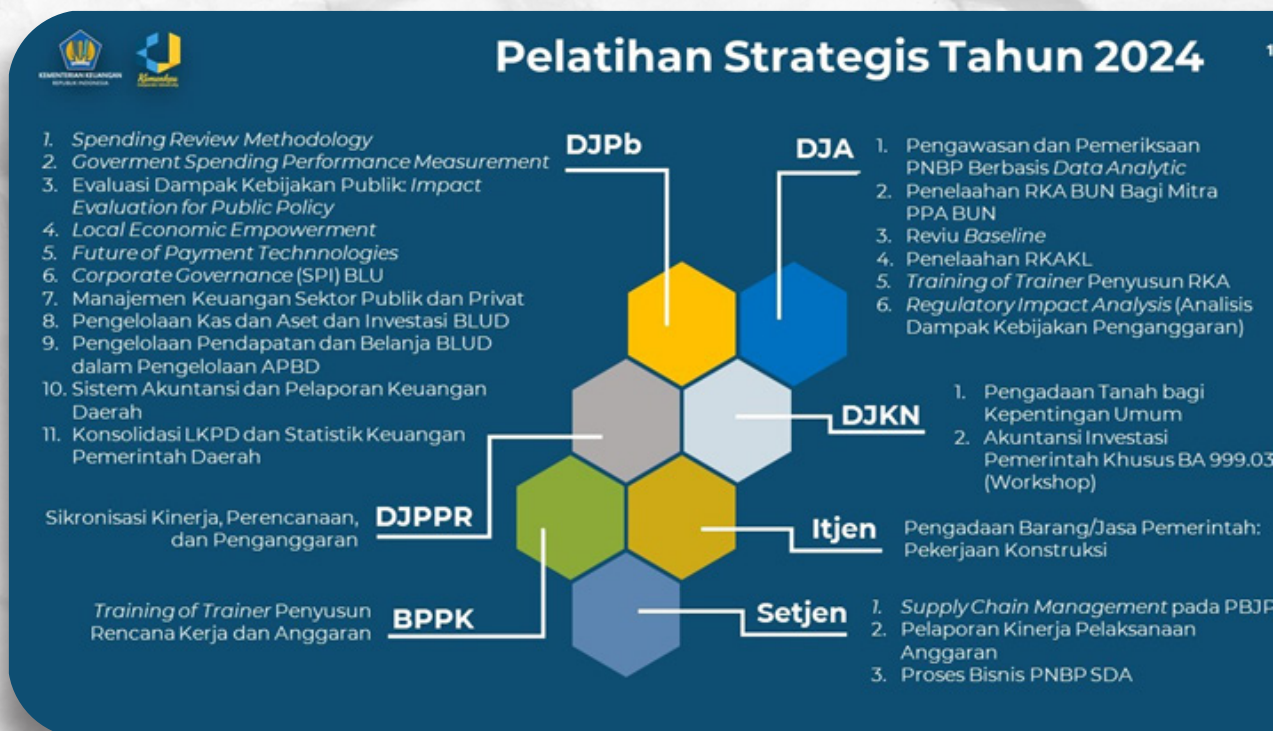
Suplemen E-Learning Asynchronous berupa: bahan pelengkap yang bersifat konseptual mengenai kebijakan terkini pengelolaan keuangan pusat dan daerah, antara

lain PP 1/2024 Tentang Harmonisasi Kebijakan Fiskal Nasional. Waktu pelaksanaan direncanakan pada bulan Juni-Oktober 2024 dalam 11 kelas/angkatan. Alternatif Venue/Lokasi meliputi Kantor Kementerian Keuangan, Kampus IPDN, dan Pemerintah Daerah setempat. Alternatif lain adalah hotel dengan lokasi Jakarta, Medan, Makassar, Surabaya, dan Denpasar/Lombok.

#### KAJIAN AKADEMIS 2024

Kajian akademis merupakan bentuk pengembangan ilmu pengetahuan yang dimiliki para widyaiswara/pengajar. Selama tahun 2023, Kajian Akademis dilaksanakan secara kolaboratif dengan melibatkan Pejabat/Pegawai Unit Mitra Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan. Unit mitra dimaksud meliputi Direktorat Jenderal Anggaran, Direktorat Jenderal Perbendaharaan, Sekretariat Jenderal (Biro Perencanaan dan Keuangan serta Biro Manajemen Aset dan Pengadaan)

Kegiatan Seminar Hasil Kajian Akademis dilaksanakan secara daring dari tanggal 26 September sampai dengan 5 Oktober 2023 dengan jumlah kajian sebanyak 15 judul kajian. Guna menambah nilai manfaat kajian akademis yang telah dihasilkan, Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan menyelenggarakan Diseminasi Kajian Akademis. Terhadap hasil kajian akademis tahun 2023 telah dilakukan tiga kali diseminasi dengan melibatkan kantor/unit mitra, yaitu 1) tanggal 28 November 2023 dengan mitra Direktorat Jenderal Anggaran, 2) tanggal 30 November 2023 dengan mitra Sekretariat Jenderal, dan tanggal 19-20 Desember 2023 dengan mitra Direktorat Jenderal Perbendaharaan.



Untuk Tahun Anggaran 2024 direncanakan 14 tema kajian akademis yang akan diangkat. Tema-tema kajian diperoleh dari masukan Direktorat Jenderal Anggaran dan Direktorat Jenderal Perbendaharaan. Hal ini dimaksudkan agar hasil kajian yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan mitra utama Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan. Hasil kajian nantinya bisa menjadi bahan evaluasi, kebijakan, dan pengambilan keputusan lainnya.

#### PERLUASAN EDUKASI KEUANGAN NEGARA, KEMENKEU CORPU GO TO CAMPUS

Pembelajaran keuangan negara tidak hanya menyasar para aparatur sipil negara, TNI, dan Polri, tetapi juga masyarakat lainnya. Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan melakukan perluasan sasaran pembelajaran guna meningkatkan kepedulian mereka terhadap keuangan negara. Kegiatan ini dilakukan antara lain dengan:

**A.** Penandahatanaan dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Sama (PKS) dengan

Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN), c.q. Fakultas Manajemen Pemerintahan. Realisasi kegiatan ini adalah pelaksanaan pelatihan bagi para praja/mahasiswa IPDN yang hendak ditempatkan, yakni Pelatihan Bendaharaan Pengeluaran dan Pelatihan Pejabat Penandatangan Surat Perintah Membayar. Dengan mengikuti pelatihan ini diharapkan para praja memiliki kompetensi yang memadai untuk mengemban pengelolaan keuangan di unit kerjanya.

**B.** Pengembangan konten pembelajaran pada Kemenkeu Learning Center (KLC) yang sesuai dengan kebutuhan mahasiswa serta integrasi dengan Rencana Pembelajaran Semester (RPS) pada perguruan tinggi.

**C.** Perluasan kerja sama dengan perguruan tinggi lainnya.

**D.** Pengembangan program nonpendidikan berupa pelatihan yang selaras dengan kebutuhan mahasiswa serta integrasi dengan RPS pada perguruan tinggi.

#### PROGRAM KERJA DUTA TRANSFORMASI 2024

Duta Transformasi merupakan ujung tombak transformasi/perubahan yang dicanangkan Kementerian Keuangan. Transformasi sendiri ditujukan untuk mewujudkan kinerja yang kreatif, inovatif, dan lebih berkualitas. Kegiatan Duta Transformasi 2024 sementara mengacu pada Inisiatif Strategis Kementerian Keuangan (IS Kemenkeu) 2023, yaitu: 1) penguatan budaya Kemenkeu, 2) employee advocacy, 3) penguatan integritas dan budaya anti korupsi, dan 4) transformasi Kementerian Keuangan.

Bentuk kegiatan yang direncanakan Duta Transformasi di tahun 2024 antara lain berupa:

**A.** Donor darah yang dilaksanakan sebanyak tiga kali, yaitu bulan Februari, Juni, dan Oktober 2024,

**B.** Inseri penguatan integritas dalam program pembelajaran,

**C.** Potluck AP event khusus (unggahan, hari besar, akhir tahun),



**D.** *Community of Interest* - triwulanan, pada setiap Jumat Krida pada pecan ke-2 atau pecan ke-3,

**E.** Employee and/or MoT of the Month data dari Subbag Umum dan Bidang Penyelenggaraan,

**F.** Ucapan selamat ulang tahun dan anniversary,

**G.** *Company Visit* untuk guru/siswa/mahasiswa,

**H.** Sinergi dengan Unit Eselon I khususnya untuk PU Kemenkeu,

**I.** TITEN (Timbang Tensi), program lanjutan dari tahun 2023,

**J.** Kaki Seribu, program lanjutan dari tahun 2023,

**K.** Ngobras (ngobrol asyik tentang integritas), program lanjutan tahun 2023, dan

**L.** Pengelolaan *Talent* Struktural dan Fungsional.

#### PROGRAM KERJA COP 2024

Program ini ditujukan guna memelihara dan meningkatkan kompetensi para praktisi di bidang keuangan negara. Pengelolaan CoP Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan dilakukan pada KLC dengan alamat situs:

<https://klc2.kemenkeu.go.id/kms/knowledge/pengelolaan-cop-di-pusdiklat-anggaran-dan-perbendaharaan-281e266b/detail/>.

Kinerja CoP tahun 2023 meliputi:

**A.** Laporan lesson learned untuk setiap grup CoP,

**B.** Terselenggaranya AP Corner dengan tema terkait perjalanan dinas dengan jumlah viewer mencapai lebih dari 8.000 orang,

**C.** Terselenggaranya AP Corner sharing implementasi PIPK,

**D.** Pelaksanaan Focus Group Discussion (FGD) secara daring terkait perpajakan dengan jumlah peserta yang tergabung di zoom meeting 1.000 orang, dan

**E.** Pelaksanaan FGD secara *hybrid* tentang kedudukan Jabatan Fungsional Analis Anggaran (JFAA) yang dilanjutkan dengan desain program,

Pada tahun 2024, rencananya CoP akan dituangkan melalui program *Secangkir Kopi (etalaSE ranCANGAn dan KIneRja KOMunitas PraktisI)* melalui tautan [https://bit.ly/SecangkirKopi\\_PusdiklatAP](https://bit.ly/SecangkirKopi_PusdiklatAP).

#### PILOTING POLA KERJA BARU

Sesuai dengan PMK No. 135/PMK/2023, BPPK akan menerapkan pola kerja baru (*delayering*) dengan waktu untuk adaptasi/penyesuaian kurang lebih 1 tahun (sampai dengan 11 Desember 2024). Sesuai Nota Dinas Sekretaris BPPK nomor ND- 4845/PP.1/2023, dan laporan hasil kerja Tim PMO, salah satu tindak lanjut yang perlu dilaksanakan adalah memperluas pelaksanaan *piloting* mekanisme pola kerja baru di BPPK.

Tujuan dari piloting pola kerja baru ini adalah:

- a. Memperbaru sesuai amanat PMK Nomor 135 Tahun 2023 siapkan Pegawai dalam menjalankan pola kerja.
- b. Piloting 2023 yang sudah dilaksanakan dirasa kurang maksimal, karena belum menggambarkan kondisi sesungguhnya.
- c. Belum semua pegawai mengikuti / melaksanakan piloting di tahun 2023.
- d. Penataan Organisasi BPPK adalah hal yang pasti terjadi di depan mata dan akan dilaksanakan di seluruh Pusdiklat.

Dalam tahun 2024, porsi Piloting Tim Kerja ditargetkan 50% pada semester I dan 75% pada semester II. Program pelatihan yang diprioritaskan dilaksanakan melalui piloting adalah pelatihan yang merupakan program baru, program pelatihan yang berdampak (level evaluasi 3 atau 4), memenuhi keterwakilan seluruh jenis metode pembelajaran (Elearning, Klasikal, dan PJJ), serta yang memenuhi porsi sesuai arahan pimpinan.

Anggota Tim Piloting berasal dari pegawai/pejabat dengan mekanisme Plotting Tim Kerja sebagai berikut:

**a. Ketua Tim:**

Adalah Pejabat Fungsional minimal jenjang Ahli Madya dan memiliki rumpun kompetensi yang sesuai.

**b. Anggota Tim**

Terdiri atas pejabat/pegawai yang menduduki posisi sebagai widyaiswara, Pengembang Teknologi Pembelajaran (PTP) dan pelaksana.

Di Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan terdapat empat Tim Kerja sebagai berikut:

- a. Tim Penganggaran, dengan ketua: Bapak Noor Cholis Madjid
- b. Tim Pelaksanaan Anggaran, dengan ketua: Bapak Hasan Ashari
- c. Tim Pelaporan dan Pertanggungjawaban, dengan ketua: Bapak Puji Agus

- d. Tim Penjaminan Kualitas, dengan ketua: Agung Yuniarto

### PEMBARUAN FASILITAS PENUNJANG PUSDIKLAT AP

Terdapat Pekerjaan Renovasi Asrama Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan dalam rangka peningkatan fasilitas asrama pada tahun anggaran 2023. Renovasi tersebut dibiayai dengan DIPA Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Tahun Anggaran 2023 dengan pagu anggaran sebesar Rp5.075.172.747,00. Pekerjaan renovasi mencakup Asrama Flamboyan, Asrama Bougenville, Asrama Dahlia, dan Rumah Dosen. Gambar 3 adalah sedikit informasi hasil renovasi ini.



# PROFIL DIREKTUR PKN STAN



ARIMBI PUTRI

*Tak Risaukan Esok Hari,  
Lakukan yang Terbaik Kini*

**EVY MULYANI**



Berawal dari penghuni "Gang Kelinci" di salah satu sudut Kota Bandung, Evy Mulyani mampu bertransformasi menjadi srikandi kebanggaan instansi dan negeri. Perempuan yang kini menjabat Direktur Politeknik Keuangan Negara (PKN) STAN tersebut, telah melalui banyak hal yang memperkokoh rasa integritas dan kepeduliannya terhadap masyarakat, khususnya di bidang pemberdayaan perempuan dan ekonomi.

Mengenyam pendidikan di STAN boleh jadi merupakan salah satu titik balik yang mengubah kehidupan Evy hingga berada di posisi saat ini. Meski sempat diterima di salah satu universitas negeri di Kota Kembang, Evy memantapkan langkahnya memilih menimba ilmu di kampus kedinasan.

Satu hal yang Evy ingat ketika menjejalkan kaki pertama kali di Kampus Ali Wardhana, ternyata tidak seperti yang dibayangkan. Evy sebelumnya membayangkan kehidupan kampus yang kasual dengan perkuliahan mengenakan celana *jeans* dan kaos, nihil ia dapatkan. Terlebih, sebagai seorang yang tumbuh di tanah Pasundan, Evy sempat dibuat bingung dengan dominasi suku dan bahasa Jawa di sana.

Namun di situlah rupanya Dewa Asmara menancapkan panahnya. Evy bertemu dengan seorang laki-laki yang kini menjadi teman hidupnya, yang berasal dari Purworejo, Jawa Tengah. Tak pelak, Evy yang awalnya bingung dengan lingkungan berbahasa Jawa, kini fasih memahaminya.

Kisah asmara Evy pun terbilang unik. Begitu memasuki tahun pertama Diploma 4 usai lulus dari Diploma 3, sang pujaan hati pun melamar Evy tanpa adanya persiapan apa pun. "Dia hanya bilang,

nikah yuk, ya sudah. Waktu bilang ke ibu saya kalau tiba-tiba saya mau nikah, malah dijawab, iya memang semua orang nantinya akan menikah. Lalu saya jawab, enggak bu, minggu depan mau nikahnyam," kenangnya diiringi gelak tawa.

Padahal pada masa itu, Evy yang tengah menempuh pendidikan D4 di Bintaro berjauhan dengan sang suami yang bertugas di Parepare, Sulawesi Selatan. Evy dan suami harus menempuh waktu dua hari untuk dapat saling bertemu. Melalui jalur darat hingga ke Pelabuhan Merak, Surabaya, Jawa Timur, lalu dilanjutkan naik kapal laut selama 30 jam untuk sampai ke Parepare.

Akan tetapi Evy dan pasangannya mampu mengatasi kendala jarak dan bahkan saling mendukung satu sama lain hingga tercipta keluarga yang harmonis dan suportif hingga saat ini. "Saya merasa diberikan anugerah, alhamdulillah diberikan berkah itu rasanya lengkap sekali. Suami juga sangat suportif sampai saya sekolah lagi," ungkap ibu dua orang putra tersebut.

#### DUKUNGAN YANG BAIK DARI SUAMI DAN KELUARGA

Akhir 2001, Evy mendapatkan kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang magister di Jepang. Kala itu, Evy harus meninggalkan buah hatinya yang masih berusia 22 bulan. Keinginan Evy yang begitu kuat untuk menimba ilmu mengharuskannya berjauhan sesaat dengan sang sulung yang saat itu diasuh oleh tetangga kontrakkannya di Kalimongso, Tangerang Selatan.

"Dulu saya penempatan di Badan Pengawas Pasar Modal (Bapepam) dan sering bertemu dengan orang-orang dari sektor privat. Saya lihat perspektifnya orang privat berbeda dengan Bapepam. Saya merasa pengetahuan saya sudah tertinggal, dan saya ingin seperti mereka yang bisa tahu banyak. Yang kita regulasi itu sudah jauh lebih tahu. Jadi kalau kita enggak tahu, bagaimana kita mau

meregulasi mereka," tegas Evy.

Hal itulah yang mendasari Evy kembali melanjutkan pendidikan dengan mendaftar beasiswa ke Jepang, tepatnya di Nanzan University pada 2001. Beruntung, Evy memiliki *support system* yang sangat mendukung keputusannya untuk melanjutkan pendidikan dan berkarier setinggi mungkin. Meski demikian, Evy tetap menjalankan perannya sebagai istri dan ibu dengan sangat baik.

Untuk bisa menjalankan multiperan tersebut, Evy sering membagikan pesan bagaimana bisa menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga, istri, sekaligus perempuan karier. "Menurut saya, enggak usah banyak ngomel. Jalani saja, dan berikan apa yang mereka perlukan. Dikasih, dipenuhi. Asalkan kita memenuhi kebutuhan dan keperluan keluarga dengan baik, tidak perlu banyak ngomong pasti mereka juga akan bantu dan *support*," ungkapnya.

Sebagai seorang istri dan ibu dari dua orang anak, ia pun selalu mendiskusikan rencananya dengan suami dan anak, serta mematuhi apa yang disarankan oleh pasangannya. Seperti pada saat Evy memutuskan untuk kembali mengambil kuliah lanjutan di jenjang doktoral pada 2007. Evy yang pada saat itu tengah menjalani diklat PIM 4 di Magelang meminta restu sang suami untuk melanjutkan pendidikan S3 di Australia.

Evy pun tak ambisius, dia memaklumi jika suaminya tak berkenan dan akan mengurungkan niatnya apabila memang tak mendapat izin. Terlebih, saat itu Evy sudah memiliki 2 orang anak dan yang terkecil masih berusia 2 tahun.

"Kalau pada saat itu suami saya bilang jangan pergi, saya enggak akan pergi. Waktu mau pelantikan Direktur STAN pun, saya dalam hati berkata bisa enggak ya. Saya telpon suami dan beliau bilang *bismillah*. Kalau suami saya bilang enggak, saya juga enggak akan lanjut," ujar peraih doktoral dari Deakin University, Australia tersebut.

## MASA TRANSISI KE BADAN KEBIJAKAN FISKAL (BKF)

Ada pengalaman yang *memorable* selama Evy menempuh S3 di Australia. Di tahun keduanya berada di Negeri Kanguru, tepatnya pada Desember 2012, instansi Evy mengalami transformasi. Instansi yang awalnya bernama Bapepam-LK, berubah menjadi Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Perubahan tersebut rupanya cukup menjadi gonjang-ganjing bagi para pegawai, terlebih pegawai yang sedang menempuh pendidikan di luar negeri. Mereka khawatir nasibnya akan terombang-ambing pada masa perubahan tersebut.

Evy pun berada di pucuk kebimbangan akan beralih ke OJK atau tetap berprofesi sebagai PNS. Sebab, pegawai yang memilih pindah ke OJK harus menandatangani surat pengunduran diri dari PNS. Suami Evy pun mendukung apa pun keputusan yang diambilnya. Dalam hati Evy sudah pasrahkan kepada Yang di Atas, di mana pun ia ditempatkan sudah merupakan suratan Tuhan dan merupakan yang terbaik bagi dirinya dan negara.

“Saya *simple* aja lah ya, maksudnya nggak terlalu khawatir masa depan seperti apa, misalnya nanti sekian persen di sini, sekian persen di situ. Ya sudahlah nanti saja, buat saya sama saja. Pasti sudah ada pertimbangan apapun latar belakangnya. Semuanya itu kan sudah tertulis. Kalau institusi sudah menentukan, pasti kan sudah dipertimbangkan,” kisahnya.

Kala itu tersiar kabar bahwa beberapa pegawai ditempatkan tidak sesuai dengan pilihan mereka. Rekan-rekan Evy bahkan sempat pulang ke Indonesia untuk memperjuangkan nasib mereka. Di tengah perjalanan kembali ke Indonesia, ternyata penempatan pegawai sudah diumumkan. Dari situlah nama Evy tercatat sebagai pegawai BKF.

Setelah 3,5 tahun merampungkan studinya di Australia, Evy kembali ke Tanah Air dan menjejalkan kakinya pertama kali di BKF. Evy cukup bersyukur karena BKF masih berkorelasi dengan ilmu yang didalaminya, dan menurutnya BKF cukup egaliter untuk mengakomodasi masa transisi tersebut. Evy yang memang sangat menyukai sektor keuangan pun, menulis sejumlah artikel yang di antaranya diterbitkan *Jakarta Post*. Evy banyak menuangkan pikirannya tentang pemberdayaan perempuan dari sisi ekonomi.

“Tahun 2014 awal saya ditempatkan sebagai Kepala Bidang Kebijakan Keuangan Inklusif. Saya senang

banget itu, bagaimana kita mengentaskan kemiskinan. Mungkin itu refleksi dari masa kecil saya yang di gang kelinci itu tadi. Saya melihat betul bagaimana rakyat itu, termasuk saya, tidak mudah berjuang. Karena tetangga saya itu banyak yang putus sekolah juga padahal sekolah negeri,” ungkapnya.

Oleh sebab itulah, Evy termasuk sangat ketat dalam hal efisiensi dan kedisiplinan. Evy yang pernah mengalami sendiri hidup di dalam lingkungan yang penuh dengan perjuangan, merasa tergerak hatinya untuk dapat memperjuangkan nasib masyarakat, setidaknya dalam mengedukasi. “Masih banyak kondisi-kondisi rakyat yang susah. Makanya saya galak banget, kalau APBN, integritas, efisiensi itu sudah harus. Karena itu memang kondisinya,” tegas dia.

Evy menambahkan, untuk bisa mengentaskan rakyat dari kemiskinan, harus ada peran dari masing-masing individu, tidak hanya berharap bantuan dari pemerintah. Sebab, jika tidak ada niat yang kuat dari setiap individu, maka upaya tersebut tidak akan maksimal. Selain itu, pendidikan yang berkualitas juga sangat berperan dalam memberikan kesempatan yang lebih luas untuk keluar dari lingkaran kemiskinan.

Evy pun mengisahkan bagaimana perjuangan ayahnya dalam menyekolahkan anak-anaknya. “Saya dulu ketika bilang ke Bapak, perlu beli buku. Bapak saya enggak langsung bilang iya, cuma *ngangguk* dan bilang ‘*gitu ya, gimana ya*’. Tahu-tahu, paginya saya pulang itu sudah bawa buku *lho* bapak saya itu. Enggak tahu dari mana pokoknya sudah ada aja bukunya. Luar biasa sekali bapak saya itu,” ujar sulung dari tiga bersaudara itu mengenang.

Kedisiplinan dalam bekerja pun turut diturunkan dari sang ayahanda. Bekerja di lingkungan militer, membuat ayah Evy sangat disiplin dan seringkali mengingatkan Evy soal etika dan hal-hal yang tidak boleh dilakukan di jam kerja. Untuk itulah Evy sangat mengidolakan kedua orangtuanya yang berjuang keras



untuk kehidupan anak-anaknya yang lebih baik.

#### MENGARUNGI KISAH DI KEMENDIKBUD

Selain berkarier di bidang keuangan, Evy rupanya pernah terjun di bidang kehumasan. Pada 2020, Evy memutuskan untuk mendaftar *bidding* untuk posisi Kepala Biro Kerja Sama dan Hubungan Masyarakat, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud). Evy tertarik mendaftar karena jauh di dalam lubuk hatinya Evy mencintai dunia mengajar. Evy juga sangat menyukai bertemu dengan orang-orang baru. Bahkan, dirinya mengakui suasana hatinya bisa menjadi lebih baik ketika bertemu dengan orang-orang.

Menjadi pimpinan di bidang kehumasan, membuat Evy sering tampil di layar kaca. Kembali pada dukungan keluarga yang sangat kuat dalam rumah tangganya, anak-anak Evy pun aktif memberikan masukan usai Evy memberikan pernyataan di stasiun-stasiun televisi.

“Pokoknya *gitu* kalau saya muncul di TV itu anak-anak saya kasih masukan. Oh tadi kurang ini, kurang ini, atau terlalu banyak ini. Mereka sangat *support*, mudah-mudahan saya juga memberikan *support* yang cukup untuk mereka,” kata dia.

Berada di bidang yang disukai bukan berarti tanpa tantangan. Dalam perjalanannya yang baru setahun di Kemendikbud, Evy mulai menemui sejumlah hambatan. Evy mulai dihadapkan pada pilihan untuk bertahan atau tidak di instansi tersebut. Evy menemui hambatan yang membenturkan rasa integritasnya.

Setelah berkonsultasi dengan banyak pihak, dan juga tentu saja keluarganya, Evy memutuskan untuk mundur dari Kemendikbud pada 2021. Perjalanan Evy pun cukup terjal karena kembali ke Kemenkeu dengan segala konsekuensinya. Namun dukungan keluarga yang luar biasa membuat Evy mampu melewati dan menjalani segala tantangan, mereka pun

memberikan dukungan penuh apapun keputusan yang akan diambil Evy.

“Niat saya memang kembali ke Kementerian Keuangan, jadi pelaksana itu sudah pasti dan tidak masalah. Saya malah lebih ingin merenung dulu *gitu*, apa yang sudah saya lalui selama ini. Lalu saya dikembalikan ke BKF sebagai pelaksana, saya juga membantu di PKN STAN. Jadi bantu saja apa yang bisa saya lakukan,” ujarnya.

Masa-masa peralihan tersebut dianggap Evy sebagai masa tenang, di mana dirinya ingin merenungi apa yang sudah dilewati di Kemendikbud yang menurutnya singkat namun sarat makna. Semasa di Kemendikbud, Evy belajar banyak hal terutama dalam pengelolaan pegawai. Bagaimana harus lebih berempati, mendengar, dan bersabar ketika menghadapi orang lain.

“Saya jadi merasa memang harus lebih berempati, bagaimana kalau saya jadi di posisi mereka itu bagaimana. Itu sih memang tantangan terbesar mengelola orang. Itu menjadi bekal saya. Saya harus bersabar *banget* untuk melihatnya,” ungkapnya.

Di tengah masa perenungannya tersebut, pengumuman seleksi untuk posisi Wakil Direktur PKN STAN dibuka, dan banyak pihak menyarankan Evy untuk mendaftar. Evy mengakui enggan mendaftar pada awalnya karena ia masih ingin merenung dan berada pada masa-masa tenang. Namun atas rasa menghargainya terhadap pihak-pihak yang telah mendukung dan memberikan masukan, Evy akhirnya mencoba untuk mendaftarkan diri pada seleksi tersebut.

“Saya tidak merencanakan dan berharap yang *gimana-gimana*. Saya hanya memberikan yang terbaik di tugas saya sekarang. Saya sebetulnya bukan tipe perempuan yang ingin berkompetisi, berpolitik, dan seterusnya. Saya lebih kepada, ya saya itu sudah disekolahkan, dibayarin negara, saya sekolah cuma bayar sampai SMA, itu pun dapat beasiswa



Supersemar. Jadi ya masa sih, kita tidak memberikan yang terbaik.”

#### **MENINGKATKAN KEPEKAAN DAN KEPEDULIAN TERHADAP SEKITAR**

Selain disiplin dan berintegritas, Evy juga memiliki kepedulian yang tinggi terhadap sesama, bahkan terhadap makhluk hidup lain. Evy seringkali merasa iba terhadap kucing telantar dan merawatnya. Bahkan, Evy pernah mengajukan cuti hanya untuk memanggil dokter hewan untuk kucing telantar tersebut. Dia juga mendedikasikan salah satu ruangan di sudut rumahnya untuk merawat kucing telantar di sekitar rumahnya.

Jarak tempuh dari rumah ke kantor BKF yang cukup jauh pun, dimanfaatkan Evy untuk memperhatikan sekitarnya. Ia pun sering merenung dan mencermati kejadian-kejadian yang diamati sepanjang

42 km perjalanan dari rumah hingga kantor.

“Saya pernah lihat ibu-ibu penjual jamu yang naik sepeda, saya merasa enggak ada apa-apanya. Ibu itu dikasih peran luar biasa dalam hidupnya. Panas, hujan, pagi-pagi bikin jamu, kemudian siang pergi itu tidak ada kepastian ada yang beli atau enggak, itu kan luar biasa. Sementara saya, gaji sudah pasti, hidup saya tidak ada apa-apanya dibanding dia,” urai Evy.

Kini setelah menjabat sebagai Direktur PKN STAN, Evy merasa ada yang hilang dari kesehariannya yang tidak lagi menempuh jarak yang jauh ke kantor. Evy merasa tidak lagi melihat banyak hal sepanjang perjalanan. Evy pun kerap meminta untuk menyetir mobil sendiri agar lebih bisa meresapi apa yang dia lihat selama perjalanan.

“Jadi kita lakukan saja yang terbaik di peran kita saat ini. Enggak usah mikir nanti ke depan jadi apa, yang lalu pernah jadi apa. Ya sudah saat ini, di sini, kini. Lakukan yang terbaik saat ini karena itu amanah kita. Semua akan dipertanggungjawabkan ya. Kalau saya sih begitu,” tutup Evy.



# Serambi Ilmu

---

*Mardial*  
*Immanuel Christian Tambunan*

PENERAPAN  
MODEL EVALUASI  
PEMBELAJARAN  
KIRKPATRICK DAN  
IDENTIFIKASI  
PENENTUAN LEVELNYA  
PADA PEMBELAJARAN  
DI KEMENTERIAN  
KEUANGAN

*Anggi Eno Meizaluna*

MAP – JALUR PRIMA  
PENYELESAIAN  
SENGKETA PAJAK

*Anggi Eno Meizaluna*

MAP – JALUR PRIMA  
PENYELESAIAN  
SENGKETA PAJAK

MARDIAL

KEPALA BIDANG PENYELENGGARAAN PEMBELAJARAN PUSDIKLAT BEA DAN CUKAI

IMMANUEL CHRISTIAN TAMBUNAN

PELAKSANA PUSDIKLAT BEA DAN CUKAI

# PENERAPAN MODEL EVALUASI PEMBELAJARAN *KIRKPATRICK* DAN IDENTIFIKASI PENENTUAN LEVELNYA PADA PEMBELAJARAN DI KEMENTERIAN KEUANGAN

Pernahkah Anda membayangkan jika saat kita mengikuti pelatihan atau kursus, tetapi tidak pernah dilakukan bentuk evaluasi apapun? Mulai dari mengevaluasi kemampuan pengajarnya, penyelenggaraannya, kemampuan pesertanya, penerapan hasil pelatihannya, sampai dengan dampaknya terhadap kinerja. Apa yang kira-kira akan terjadi? Bisa dipastikan seluruh pihak mulai dari alumni pelatihan, pengusul pelatihan, pengajar, dan organisasi akan merasa tidak puas, karena ketidaktauan bagaimana hasil tujuan pembelajaran yang diselenggarakan. Hal yang sangat wajar jika setidaknya berbagai pihak dimaksud ingin mengetahui sejauh mana efektivitas suatu pelatihan terhadap peningkatan kinerja alumni pelatihan. Hasil pengukuran evaluasi dapat bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Semakin hasilnya dapat dikuantitatifkan, semakin mudah dan terukur bagi berbagai pihak yang membutuhkan untuk menerjemahkan. Pengukuran yang semakin akurat ini juga mendukung berbagai pengambilan

keputusan berdasarkan data (*data driven decision making*) antara lain keputusan terkait keberlanjutan kurikulum pelatihan, keputusan terkait sasaran dan persyaratan calon peserta, keputusan terkait penentuan rekomendasi calon pengajar, keputusan terkait penentuan metode pembelajaran, keputusan terkait perbaikan penyelenggaraan, keputusan terkait bentuk evaluasi yang lebih sesuai sampai dengan keputusan terkait *leading indicator* yang paling tepat mengukur kinerja pegawai dan relevan dengan tujuan organisasi. *Leading indicator* atau indikator utama adalah suatu ukuran capaian yang mengindikasikan dampak pembelajaran terhadap kinerja pegawai, yang dapat berupa output (kuantitas), kualitas, biaya, pendapatan, dan waktu. Keseluruhan evaluasi pembelajaran holistik yang dilakukan ini juga dapat dipandang sebagai tahapan yang mampu memberikan input ke dalam setiap proses bisnis pembelajaran yang telah dilakukan (analisis kebutuhan pembelajaran, desain pembelajaran, materi pembelajaran, dan penyelenggaraan pembelajaran).

## KIRKPATRICK EVALUATION MODEL LEVEL 1

Mungkin kita semua sudah pernah mendengar empat level evaluasi pembelajaran berdasarkan *Kirkpatrick Evaluation Model* yaitu reaksi peserta atas pembelajaran (level 1), hasil pembelajaran (level 2), penerapan hasil pembelajaran (level 3), dan dampak pembelajaran terhadap kinerja (level 4). Model evaluasi Kirkpatrick ini dapat dianggap sebagai standar umum dan *best practice* yang hampir digunakan seluruh institusi pelatihan dalam melakukan evaluasi atas kegiatan pelatihan. Evaluasi level 1 adalah mengukur kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan dan pengajar, maka sudah hampir pasti 100% hal ini diterapkan bukan hanya pada seluruh pelatihan tetapi juga berbagai bentuk kegiatan atau aktivitas *capacity building* lainnya seperti seminar/*webinar*, lokakarya/*workshop*, dan sebagainya untuk mendapatkan *feed back* atas kegiatan tersebut. Sesuai dengan Peraturan Kepala BPPK Nomor PER-5/PP/2017 tentang Pedoman Evaluasi Pembelajaran di lingkungan Kementerian

Keuangan, kategori pertanyaan untuk evaluasi level 1 terkait penyelenggaraan meliputi kesesuaian materi pembelajaran, kesesuaian dan kemudahan memahami bahan ajar, kesesuaian metode pembelajaran dengan materi pelatihan, ketercukupan waktu penyelenggaraan, kesiapan penyelenggara dalam melayani peserta. Pertanyaan selanjutnya dapat disesuaikan dengan bentuk pelatihan yang diselenggarakan, apakah tatap muka (klasikal), dan non tatap muka (jarak jauh dan *e-learning*). Daftar pertanyaan ini sangat memungkinkan untuk disesuaikan sesuai dengan kebutuhan dan situasi kegiatan pelatihan. *Australian Border Force* sebagai salah satu mitra Pusdiklat Bea dan Cukai dalam menyelenggarakan pelatihan kepabeanan internasional, menambahkan beberapa kategori berikut, seperti: bagaimana relevansi pelatihan dengan tugas peserta, apa saja pengalaman berharga yang didapatkan peserta dari pelatihan, dan bagaimana kualitas kegiatan praktik/simulasi. Pada aspek pengajar, dua aspek yang disoroti adalah pengetahuan pengajar atas materi yang disampaikan dan kemampuan pengajar menyampaikan materi (tatap muka) atau menyampaikan bimbingan secara *online* (non tatap muka). Keseluruhan hasil evaluasi level 1 akan dirata-ratakan dan dituangkan dalam indeks skala 1 (terendah) sampai dengan 5 (tertinggi). Selain output kuantitatif, catatan saran dan masukan terkait penyelenggaraan dan pengajar yang signifikan dan berulang juga menjadi aspek penting untuk dilaporkan.

#### **KIRKPATRICK EVALUATION MODEL LEVEL 2**

Ibarat pedang bermata dua, evaluasi bukan hanya menysar penyelenggaraan dan pengajar saja, tetapi juga sebaliknya menysar pada peningkatan kemampuan peserta itu pada akhir pelatihan, yang disebut juga evaluasi level 2 atau evaluasi hasil pembelajaran. Evaluasi level 2 berbicara mengenai apakah sebenarnya peserta mampu mencapai tujuan atau target pelatihan. Tujuan utama pelatihan itu tertuang dalam standar

kompetensi dan kompetensi dasar, yang dimanifestasikan dalam mata pelatihan, pokok bahasan dan subpokok bahasan. *Leveling* tujuan ini dapat sangat bervariasi sesuai dengan harapan dari kebutuhan pengusul pelatihan dan tercermin dalam kata kerja operasional sesuai taksonomi *Bloom*, antara lain C1 adalah kemampuan mengetahui (*knowing*), C2 adalah kemampuan memahami (*understanding*), C3 adalah menerapkan atau mengimplementasikan (*applying*), C4 adalah kemampuan menganalisis (*analyzing*), C5 adalah kemampuan mengevaluasi (*evaluating*) dan C6 adalah kemampuan mengkreasi atau mencipta (*creating*). Misalnya, seperti mengambil contoh beberapa kompetensi dasar pelatihan di Pusdiklat Bea dan Cukai seperti: menjelaskan (C2) kejahatan lintas negara dan sistem pengawasannya, dan menerapkan (C3) teknik Identifikasi Pita Cukai. Oleh karena itu, bentuk evaluasi level 2 yang digunakan akan sangat tergantung dengan tujuan spesifik dari setiap pelatihan. Bentuk evaluasi level 2 ini dapat berupa ujian (tertulis atau praktik/simulasi, per mata pelatihan atau komprehensif), atau berupa *pre-test* dan *post-test*. Selain jenis-jenis pengukuran tersebut, biasanya terdapat unsur-unsur penilaian pendukung lain seperti kehadiran dan keaktifan peserta, kedisiplinan, dan unsur lainnya yang dapat disesuaikan dengan karakteristik dan tujuan pelatihan dimaksud. Untuk evaluasi level 2 yang memiliki beberapa jenis pengukuran, akan dilakukan pembobotan sesuai dengan tingkat kepentingan dalam kurikulum. Hasil pembelajaran ini akan dituangkan dalam bentuk nilai akhir per peserta maupun rata-rata yang kemudian dilakukan pemeringkatan untuk melihat sebaran nilai peserta, sekaligus bahan apresiasi untuk peserta yang memperoleh peringkat atas serta sebagai bahan perbaikan untuk peringkat bawah.

#### **KIRKPATRICK EVALUATION MODEL LEVEL 3 DAN 4**

Tidak berhenti saat pelatihan saja, level berikutnya yang menjadi tantangan

tersendiri dalam hal pengukuran dan pembuktian kemanfaatan peningkatan kompetensi yang diperoleh pasca pembelajaran adalah bagaimana menjawab pertanyaan: “apakah hasil pembelajaran yang sudah diperoleh peserta saat pelatihan, dapat diimplementasikan dengan efektif atau tidak dalam pekerjaan sehari-hari?”. Beranjak dari hal ini, poin krusial dalam evaluasi pasca pembelajaran adalah keterkaitan kompetensi yang diperoleh dan diajarkan dalam pelatihan dengan pemanfaatannya dalam tugas dan jabatan peserta tersebut. Mundur ke belakang sedikit pada tahap *Analysis* dan *Design* dalam ADDIE, dua tahapan ini menjadi penentu dalam pelatihan yang akan diukur dalam evaluasi level 3 dan 4. Analisis Kebutuhan Pembelajaran yang disampaikan sebisa mungkin berasal dari kebutuhan organisasi, bukan semata-mata kebutuhan individu yang kemungkinan tidak semuanya selaras dengan kebutuhan organisasi. Kompetensi atau indikator utama (*leading indicator*) yang akan diukur menjadi faktor kunci dalam penyusunan desain pembelajaran yang menentukan efektivitas pengukuran evaluasi level 3 dan 4. Tidak kalah penting adalah kesesuaian sasaran peserta yang diharapkan dengan kondisi riil peserta yang mengikuti harus benar-benar diperhatikan. Jangan sampai ada istilah dari peserta “saya hanya pengganti”, “saya sebenarnya tidak bertugas di bidang tersebut”, atau “saya sebenarnya tidak mengerjakan tugas tersebut karena selama ini dikerjakan oleh rekan saya”. Selain itu, peserta juga harus memiliki target kinerja yang terukur, sehingga semakin spesifik dan terspesialisasi untuk pengukurannya. Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan Nomor PER- 1 /PP/2018 tentang Pedoman Evaluasi Pascapembelajaran di Lingkungan Kementerian Keuangan, menegaskan bahwa evaluasi level 3 merupakan pengukuran untuk mengetahui penerapan hasil pembelajaran dalam pekerjaan, dan evaluasi level 4 merupakan pengukuran dampak pembelajaran terhadap kinerja pegawai. Persetujuan pengelola program pelatihan dengan unit pengusul terhadap evaluasi

pasca pembelajaran ini harus tercantum dalam Kerangka Acuan Program. Kementerian Keuangan ataupun siapapun unit eselon I pengusul pelatihan dapat dipastikan merasakan manfaat dari evaluasi pasca pembelajaran ini, karena hasilnya yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja alumni dan lebih luas lagi adalah dampaknya terhadap organisasi. Keakuratan hasil pengukuran evaluasi ini akan berpengaruh juga kepada bentuk pengembangan karier dan kompetensi alumni pelatihan, dan tentunya menjadi sumber informasi dalam melakukan penyempurnaan program pelatihan.

Dalam melakukan pengukuran evaluasi level 3, terdapat juga faktor lingkungan kantor yang mendukung untuk mengimplementasikan hasil pembelajaran pasca pelatihan. Lingkungan kantor ini meliputi peran atasan langsung, rekan kerja, bawahan (jika peserta merupakan pimpinan), dan fasilitas atau sarana prasarana yang dibutuhkan. Hal yang seringkali terlupakan dalam pengukuran evaluasi level 3 ini adalah bagi peserta yang mengalami kesulitan untuk mengimplementasikan hasil pembelajarannya, seharusnya dicari tahu apa penyebab atau akar masalahnya. Apakah disebabkan oleh faktor yang berada di luar kendali alumni, seperti penugasan dari organisasi pada bidang kerja yang berbeda 180 derajat dengan penugasan sebelumnya, sehingga tidak memungkinkan untuk mengimplementasikan hasil pelatihan? Apakah disebabkan oleh kendala fasilitas, teknologi atau sarana dan prasarana yang tidak dimiliki di tempat bekerja, sehingga tidak dapat mengimplementasikan kemampuan yang sudah diperoleh? Apakah disebabkan oleh hambatan atasan langsung atau rekan kerja yang kurang kompeten atau kurang memberikan kesempatan (sifat pekerjaan yang bersifat tim dan perlu persetujuan atasan)? Atau ketika seluruh faktor-faktor yang sudah disebutkan sebelumnya itu mendukung, apakah kegagalan pengimplementasiannya memang disebabkan oleh pribadi alumni yang kurang berusaha untuk mencapai

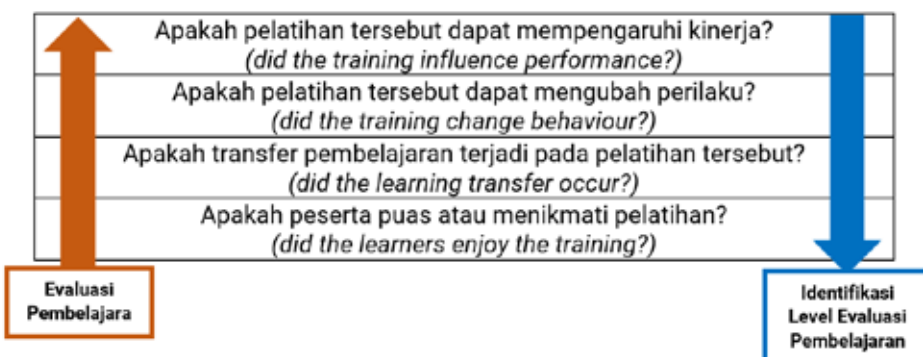
hasil yang diharapkan? Nah, bagi alumni yang berhasil menunjukkan perubahan positif kompetensi dan perilaku di tempat kerjanya, dapat dilanjutkan pengukurannya pada evaluasi level 4. Secara praktis, evaluasi level 4 merupakan suatu hasil akhir pembelajaran yang dirasakan dampaknya oleh organisasi antara lain dapat berupa peningkatan produktivitas (kuantitas), peningkatan kualitas, penurunan (penghematan) biaya, dan peningkatan penerimaan (keuntungan). Melanjutkan level evaluasinya, sasaran peserta yang akan dijadikan objek pengukuran evaluasi level 4 adalah peserta yang telah menyelesaikan evaluasi level 3, memiliki target kinerja yang terukur, dan melaksanakan tugas yang sesuai dengan materi pembelajaran. Secara umum pelaksanaan evaluasi pasca pembelajaran ini diterapkan melalui tahapan persiapan, pengembangan instrumen, pengumpulan data, pengolahan dan analisis data, sampai dengan penyusunan laporan. Adapun instrumen evaluasi pasca pembelajaran yang dimaksud di sini adalah kuesioner yang akan dibagikan ke alumni dan harus memenuhi unsur validitas dan reliabilitas.

#### IDENTIFIKASI PENENTUAN LEVEL EVALUASI

Pertanyaan inti yang menarik perhatian selanjutnya adalah bagaimana cara mengidentifikasi apakah pelatihan tersebut paling tepat untuk dilakukan evaluasi sampai dengan level berapa? Apakah pelatihan A sudah tepat dilakukan pengukuran sampai dengan level 4

atau tidak? Apakah seharusnya sudah cukup sampai level 2 saja atau level 3? Untuk menjawab hal ini, kita harus memiliki *mindset* atau pola pikir yang tepat. Berkebalikan dengan pola pikir dalam penerapan evaluasi pembelajaran yang dimulai dari level terendah menuju level lebih tinggi yaitu reaksi (evaluasi level 1), pembelajaran (evaluasi level 2), perilaku (evaluasi level 3), dan hasil (evaluasi level 4), maka dalam mengidentifikasi ketepatan penentuan level suatu pelatihan, kita harus memiliki pola pikir dari level evaluasi tertinggi menuju level lebih rendah. Tipe pola pikir ini seringkali disebut dengan "*Mindset 4 to 1*", atau pola pikir yang dimulai dari pertanyaan evaluasi level 4 menuju level yang lebih rendah (level 3, level 2, sampai evaluasi level 1), sebagaimana ditunjukkan pada gambar di bawah ini.

Berdasarkan konsepsi ini, penentuan level evaluasi suatu pelatihan yang benar akan selalu dimulai dengan berpikir pada tujuan akhir atau visi misi yang hendak dicapai (level 4), sehingga kita dapat menentukan langkah spesifik selanjutnya yang perlu kita ambil dan jalan mana yang perlu kita tuju (level 3 ke level 2, dan diakhiri dengan level 1). Kemudian, berada dimanakah tujuan akhir suatu pembelajaran tersebut tertera? Tujuan akhir pembelajaran tersebut tertuang dalam Kerangka Acuan Program (KAP) yang memuat kurikulum atau desain pembelajarannya. Jika ditarik lagi ke proses bisnis *Training Needs Analysis* (TNA), tujuan akhir ini juga merupakan ekspektasi atau harapan dari *stakeholder*



(unit pengusul kebutuhan pembelajaran). Pemanfaatan *mindset* ini akan benar-benar terasa dampaknya jika pada saat pembahasan analisis kebutuhan pembelajaran dan desain pembelajaran, unit pengusul kebutuhan (*stakeholder*) dan tim perencanaan dan pengembangan pusdiklat terkait secara bersama-sama telah memahami dan merumuskan sejauh mana tujuan yang akan dicapai dengan memulai dari pertanyaan evaluasi level 4 sampai dengan level 1 sebagaimana ditunjukkan pada gambar di atas.

Untuk memperkuat argumen tim penyusun desain pembelajaran dalam menentukan level evaluasinya, perlu juga kita pahami filosofi keterkaitan level evaluasi 1 s.d. 4. Untuk mencapai evaluasi level 4, evaluasi level-level sebelumnya yaitu level 1 s.d. 3 diharapkan dapat diterapkan terlebih dahulu. Oleh karena itu, Kirkpatrick menyarankan untuk melakukan setiap level evaluasi secara berurutan. Evaluasi level 2 perlu dilakukan sebelum evaluasi level 3 dan 4 dikarenakan jika telah terjadi peningkatan kompetensi setelah peserta melakukan pembelajaran, maka ketika dihasilkan perubahan kinerja pada pekerjaan peserta, dapat diduga bahwa perubahan tersebut berasal dari hasil pembelajaran. Begitu juga dengan evaluasi level 3 perlu dilakukan sebelum penerapan evaluasi level 4 dikarenakan evaluator perlu mengetahui apakah hasil pembelajaran sudah berhasil diterapkan pada pekerjaan peserta, dan jika berhasil, maka peningkatan kinerja yang diukur pada evaluasi level 4 dapat diduga mengandung kontribusi pembelajaran di dalamnya. Implementasi evaluasi saat pembelajaran (level 1 dan 2) akan sangat menentukan objektivitas dan kewajaran pengukuran evaluasi pasca pembelajaran (level 3 dan 4) pada alumni pelatihan. Pada level 1, dihasilkan output informasi berupa indeks rata-rata kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan dan pengajar. Informasi ini akan dibutuhkan oleh pihak penyelenggara pelatihan (Pusdiklat dan Balai Diklat Keuangan) maupun SGO sebagai bahan rekomendasi perbaikan dan tindak lanjut oleh pihak penanggungjawab

(PIC) terkait. Selanjutnya, evaluasi level 2 akan menghasilkan informasi berupa perubahan peningkatan kompetensi berupa pengetahuan, keahlian, dan perilaku, yang indikatornya adalah nilai akhir hasil pembelajaran per peserta, pengumuman hasil pembelajaran, dan sertifikat keikutsertaan/kelulusan. Output ini menjadi poin krusial bagi peserta sendiri untuk mengetahui kemampuan masing-masing saat pembelajaran, dan juga bagi bagian pengembangan SDM dari unit eselon I asal peserta dalam melakukan pengembangan terhadap alumni yang lulus, peserta yang tidak lulus, dan rencana kepesertaan di masa mendatang. Pada level 3, akan dihasilkan informasi berupa indeks perubahan perilaku dari kinerja pada kantor asal, yang dituangkan dalam bentuk laporan. Informasi penting ini akan sangat dibutuhkan oleh pihak unit kerja atau kantor asal peserta, serta bagian pengembangan SDM terkait sebagai data internal dalam melakukan pengembangan kompetensi atau karir pegawai ke depan. Pada level 4, akan dihasilkan informasi indeks perubahan kinerja yang berdampak terhadap produktivitas organisasi, yang juga disusun dalam bentuk laporan. Informasi ini sudah pasti menjadi *tools* yang penting bagi para pimpinan di unit asal peserta dalam mengambil keputusan (*decision making*) untuk peningkatan efektivitas dan efisiensi proses bisnis organisasi yang terdampak dari pelatihan terkait. Selain itu, bagi Pusdiklat/Balai Diklat Keuangan sebagai penyelenggara akan menjadi masukan berharga dalam pengembangan desain pembelajaran (termasuk penentuan *leading indicator*) yang akan terus-menerus disempurnakan untuk mendekati kebutuhan *stakeholder* sesuai perkembangan ilmu pengetahuan, peraturan, kebijakan, dan teknologi terkini.

Sejalan dengan arah kebijakan dan strategi Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) ke depan dan untuk mengakomodir ekspektasi atau harapan dari stakeholder tersebut, fokus evaluasi

pembelajaran selama ini disamping evaluasi level 1 dan 2, akan terus diperkuat melalui pengukuran evaluasi level 3 dan 4 (*learning impact measurement*). Beberapa langkah riil yang ditetapkan dalam upaya penerapan strategi dan model pembelajaran terintegrasi yang berdampak tinggi antara lain melakukan optimalisasi *learning impact measurement* (IKU evaluasi level 4 untuk pembelajaran klasikal dan *e-learning*) yang sesuai dengan kebutuhan strategis Unit Eselon I, dan peningkatan proporsi jumlah pelatihan dengan evaluasi level 4 minimal sebesar 25% dari jumlah pelatihan strategis.

Nah, apakah anda sudah siap untuk melakukan evaluasi pembelajaran? Selamat mencoba melakukan identifikasi penentuan level evaluasinya dan mempraktekkan evaluasi pembelajaran model *Kirkpatrick* di instansi anda masing-masing.

ANGGI ENO MEIZALUNA

PELAKSANA BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN BALIKPAPAN

# MAP – JALUR PRIMA

## PENYELESAIAN SENGKETA PAJAK

### PENDAHULUAN

Globalisasi ekonomi mendorong peningkatan transaksi internasional (*cross-border transaction*). Perusahaan-perusahaan tidak lagi membatasi operasi bisnisnya hanya di negara sendiri, namun berkembang dengan mendirikan cabang di berbagai negara dan meningkat menjadi perusahaan multinasional dan transnasional. Transaksi yang melintasi batas negara (*cross-border*) memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap perpajakan internasional karena setiap negara berdaulat menentukan asas pengenaan pajaknya, maka hal ini menyebabkan kemungkinan terjadinya pemberlakuan dua atau lebih sistem dari negara yang berbeda terhadap satu objek pajak yang sama dan menimbulkan terjadinya pemajakan berganda (*double taxation*).

Pengertian pajak berganda mengacu pada PMK 172 tahun 2023 yaitu Persetujuan Penghindaran Pajak Berganda (P3B) adalah perjanjian antara Pemerintah Indonesia dan pemerintah negara mitra atau yurisdiksi mitra untuk mencegah terjadinya pengenaan pajak berganda dan pengelakan pajak. Jadi dapat dimaknai bahwa pajak berganda adalah pengenaan pajak atas satu jenis objek pajak dalam periode yang sama terhadap subjek pajak yang sama oleh dua yurisdiksi yang berbeda. Pajak berganda menyebabkan adanya ketidakadilan bagi Wajib Pajak, sehingga perlu upaya untuk meniadakan pajak berganda. Langkah penanganan hal itu, pemerintah membuat kebijakan perpajakan antara bangsa-bangsa

yang dituangkan dalam Persetujuan Penghindaran Pajak Berganda (P3B) atau *tax treaty*. Banyak perusahaan ketika memiliki beban pajak yang tinggi akan cenderung berusaha melakukan penghindaran pajak (*tax avoidance*). Penghindaran pajak dapat menjadi tindakan kriminal apabila terdapat unsur penggelapan pajak atau *tax evasion* di dalamnya. Salah satu praktek penghindaran pajak adalah *transfer pricing*.

Harga transfer (*transfer pricing*) mengacu pada Peraturan Menteri Keuangan Nomor 172 tahun 2023 adalah harga dalam transaksi yang dipengaruhi hubungan istimewa. Pengertian harga transfer menurut Brian J. Arnold dalam bukunya *International Tax Primer* sebagaimana disitasi Modul Pengantar Perpajakan Internasional Pusdiklat Pajak diartikan sebagai harga yang ditentukan atas suatu transaksi antara pihak-pihak yang mempunyai hubungan istimewa. Jika perusahaan P memproduksi barang di negara A dan menjualnya ke F yang perusahaan afiliasi di negara B, maka harga jual yang ditetapkan dalam transaksi tersebut disebut dengan harga transfer. Harga transfer pada umumnya dibandingkan dengan harga pasar dimana harga atas barang dan jasa terjadi antara pihak-pihak yang tidak memiliki hubungan istimewa. Dengan adanya hubungan istimewa, *transfer pricing* merupakan salah satu strategi perencanaan pajak oleh perusahaan-perusahaan multinasional untuk menggeser laba dari negara yang memiliki tarif pajak tinggi ke negara yang memiliki tarif pajak rendah sehingga laba digeser ke

anak perusahaan di negara yang memiliki tarif pajak rendah. Dampak menggeser laba perusahaan multinasional merupakan praktek ketidakpatuhan pajak karena selain berakibat pada berkurangnya pendapatan negara juga menimbulkan persaingan harga yang tidak sehat pada pasar. Persaingan bisnis tidak sehat terjadi karena Wajib Pajak yang tidak patuh akan lebih kompetitif dibanding pesaingnya dengan cara menurunkan harga produk-produknya. Praktik *transfer price* seringkali menimbulkan perselisihan (*dispute*) antara Wajib Pajak (WP) dengan otoritas pajak berkenaan dengan laba dan pajaknya.

Perselisihan pajak yang terjadi antara Wajib Pajak dengan otoritas pajak pada lingkup domestik diselesaikan melalui mekanisme keberatan di Direktorat Jenderal Pajak dan untuk banding diselesaikan di Pengadilan Pajak. Sedangkan perselisihan pada lingkup internasional penanganannya mengacu pada Perjanjian Penghindaran Pajak Berganda (P3B) antara Indonesia dengan negara-negara mitra. Pada P3B dimuat pasal yang mengatur mengenai prosedur penyelesaian sengketa pajak apabila tidak sesuai dengan P3B yang dikenal dengan *Mutual Agreement Procedures* (MAP). Selain MAP, terdapat jenis penyelesaian lain yaitu *Advanced Pricing Agreement* (APA) yang merupakan perjanjian antara Direktorat Jenderal Pajak (DJP) dengan Wajib Pajak dan/atau otoritas pajak negara lain untuk menyepakati kriteria-kriteria dan/atau menentukan harga wajar atau laba wajar dimuka para pihak yang mempunyai hubungan istimewa.

Pengadilan Pajak di Indonesia sudah berdiri sejak Tahun 2002 yang berkedudukan di Jakarta. Gambaran mengenai sengketa pajak pada periode tiga tahun 2020, 2021 dan 2022 dikemukakan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. Jumlah Berkas Sengketa Menurut Terbanding/Tergugat

| No    | Terbanding/Tergugat  | Tahun  |        |        | Total  |
|-------|----------------------|--------|--------|--------|--------|
|       |                      | 2020   | 2021   | 2022   |        |
| 1     | Dirjen Pajak         | 14.660 | 12.317 | 11.602 | 38.579 |
| 2     | Dirjen Bea dan Cukai | 1.830  | 2.804  | 2.889  | 7.523  |
| 3     | Pemda                | 144    | 67     | 218    | 429    |
| Total |                      | 16.634 | 15.188 | 14.709 | 46.531 |

Sumber: Sekretariat Pengadilan Pajak

Dari tabel 1 di atas terlihat penurunan jumlah sengketa perpajakan setiap tahunnya dari 14.660 pada tahun 2020 menjadi 12.317 pada tahun 2021 atau turun sebesar 8,69%. Jumlah sengketa yang diajukan menurun kembali pada tahun 2022 menjadi 11.602 kasus atau sebesar 3,15%. Jumlah ini mencerminkan bahwa berkas yang masuk ke pengadilan pajak mengalami penurunan tiap tahun. Bagaimana detail sengketa pajak di Pengadilan Pajak dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Keberatan dan Banding

| No    | Hasil Putusan                     | Tahun  |        |        | Total  |
|-------|-----------------------------------|--------|--------|--------|--------|
|       |                                   | 2020   | 2021   | 2022   |        |
| 1     | Pencabutan dan Penetapan          | 141    | 232    | 507    | 880    |
| 2     | Tidak Dapat Diterima              | 573    | 1.381  | 959    | 2.913  |
| 3     | Menolak                           | 2.507  | 3.297  | 4.634  | 10.438 |
| 4     | Menambah Pajak yang Harus Dibayar | 6      | 9      | 1      | 16     |
| 5     | Mengabulkan Sebagian              | 2.282  | 2.590  | 3.004  | 7.876  |
| 6     | Mengabulkan Seluruhnya            | 4.598  | 5.338  | 6.374  | 16.310 |
| 7     | Membatalkan                       | 21     | 112    | 82     | 215    |
| Total |                                   | 10.128 | 12.959 | 15.561 | 38.648 |

Sumber: Sekretariat Pengadilan Pajak

Tabel 2 di atas memberi gambaran bagaimana penyelesaian pajak melalui keberatan dan banding pada tahun 2020 yang mencapai 10.128 kasus, tahun 2021 meningkat menjadi 12.959 kasus atau terdapat peningkatan sebesar 27,95%. Selanjutnya terlihat bahwa pada tahun 2022 kembali meningkat menjadi 15.561 kasus atau naik sebesar 20,08% dibanding tahun 2021. Peningkatan ini menunjukkan hal positif bahwa berkas sengketa pajak yang masuk terus menurun tiap tahun, sedangkan penyelesaian sengketa pajak terus meningkat.

Disisi lain, banyaknya jumlah berkas yang masuk ke pengadilan pajak dan dengan waktu penyelesaian yang relatif lama, terdapat alternatif lain untuk menyelesaikan sengketa pajak yang lebih efisien yaitu melalui negosiasi dalam bentuk *Mutual Agreement Procedures* (MAP). MAP dipandang lebih komprehensif dalam menyelesaikan sengketa pajak dengan biaya dan waktu yang lebih rendah. Keuntungan utama dan pertama menggunakan MAP adalah melibatkan otoritas pajak negara untuk berunding menyelesaikan sengketa pajak,

sehingga diharapkan ada kepentingan yang lebih besar untuk saling mencapai titik keseimbangan.

#### PENYELESAIAN SENGKETA MELALUI MUTUAL AGREEMENT PROCEDURES

Ketentuan-ketentuan yang mengatur mengenai *Mutual Agreement Procedures* (MAP) dirumuskan oleh *The Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)* pada Pasal 25 ayat (1) *OECD Model Tax Convention* yang mengemukakan bahwa ketika WP menganggap bahwa satu putusan dari satu otoritas pajak atau kedua otoritas pajak yang terikat P3B menyebabkan atau akan mengakibatkan pemajakannya tidak sesuai dengan P3B dan menimbang bahwa penyelesaian berdasarkan peraturan perpajakan domestiknya maka WP tersebut dimungkinkan mengajukan masalahnya pada otoritas pajak mitra P3B otoritas pajak dimana dia berada.

Dari rumusan tersebut, dapat diringkas bahwa yang pertama, apabila WP Orang Pribadi dan WP Badan dikenai pajak yang tidak sesuai dengan P3B, maka WP tersebut dapat mengajukan MAP atau Prosedur Persetujuan Bersama. Kedua, MAP berbeda dengan keberatan dan banding, karena MAP merupakan konsultasi sesuai penjelasan dalam Pasal 25 OECD. Ketiga, MAP tidak mencabut hak Wajib Pajak pada penyelesaian sengketa domestik. Keempat, MAP diajukan oleh Wajib Pajak kepada otoritas yang berwenang sesuai dengan negara dimana Wajib Pajak tersebut termasuk sebagai Subjek Pajak Dalam Negeri (SPDN). Kelima, MAP harus diajukan dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun sejak pemberitahuan pertama yang menghasilkan sengketa.

Dalam laporan OECD dikemukakan bahwa Ditjen Pajak telah menyelesaikan 10 kasus MAP sepanjang tahun 2022. Dari 10 kasus tersebut, 5 diantaranya telah menghasilkan kesepakatan untuk menghapuskan pemajakan berganda.

Dengan menyelesaikan 10 kasus di tahun 2022, kasus yang belum selesai di akhir tahun 2022 perlu dinegosiasikan oleh DJP dengan otoritas pajak negara mitra pada tahun 2023. Sedangkan di tahun 2023 sendiri, terdapat 46 kasus MAP. Persetujuan Bersama (MAP) yang dilakukan DJP dengan otoritas pajak negara mitra dilaksanakan dalam waktu maksimal 24 bulan terhitung sejak diterimanya permintaan pelaksanaan MAP secara tertulis dari otoritas pajak negara mitra atau sejak disampaikan permintaan pelaksanaan MAP secara tertulis kepada otoritas pajak negara mitra. Apabila Persetujuan Bersama tidak menghasilkan kesepakatan dalam waktu yang ditentukan, maka hasil dari Persetujuan Bersama (MAP) berisi ketidaksepakatan. Selain melalui alternatif MAP dan APA, alternatif lain dalam rangka pencegahan dan penyelesaian sengketa pajak (*transfer pricing*) adalah melalui Pengadilan Pajak. Wajib Pajak yang mencari keadilan atau perlindungan hukum represif terhadap sengketa pajak dapat mengajukan keberatan dan banding melalui Pengadilan Pajak.

Proses penyelesaian sengketa pajak di Indonesia dapat melalui MAP apabila terdapat sengketa pajak atas transaksi lintas batas yang terjadi dengan negara mitra dalam P3B dan juga dapat melalui proses banding yang diajukan ke Pengadilan Pajak. Dalam praktiknya, penyelesaian sengketa pajak melalui MAP tidak selalu memuaskan, hal ini terjadi karena berbagai faktor bahwa MAP belum sepenuhnya dapat diandalkan dalam menyelesaikan sengketa pajak internasional. Berikut ini tabel penanganan MAP yang memberi gambaran bagaimana kinerja dan progres penanganan MAP selama tiga tahun dari tahun 2020, 2021, dan 2022.

Tabel 3. Penanganan MAP (*Mutual Agreement Procedures*)

| Uraian                      | Tahun |      |      | Jumlah |
|-----------------------------|-------|------|------|--------|
|                             | 2020  | 2021 | 2022 |        |
| Pengajuan Kasus             | 61    | 186  | 201  | 448    |
| Penyelesaian Kasus          | 23    | 140  | 159  | 322    |
| Saldo Kasus per 31 Desember | 38    | 46   | 42   | 126    |

Sumber: Laporan Keuangan Tahunan DJP

Dari tabel di atas terlihat bahwa terjadi kenaikan pengajuan kasus melalui MAP yang signifikan dari 61 kasus pada 2020 menjadi 201 kasus pada 2022. Namun demikian penyelesaian kasus melalui MAP terhitung signifikan sebesar 71,9% atau sekitar 72%.

Peta penanganan kasus melalui jalur MAP dapat dilihat pada Laporan Keuangan Tahunan Semester II DJP Tahun 2020. Penanganan kasus MAP sepanjang tahun 2020 telah masuk pengajuan kasus sebanyak 61 kasus dengan penyelesaian kasus sebanyak 23 kasus. Dengan hal ini, terdapat kasus yang belum terselesaikan di tahun 2020 sebanyak 38 kasus, dengan sebaran Amerika 11 kasus, Asia 15 kasus, dan Eropa 12 kasus. Pengajuan kasus MAP sampai dengan 31 Desember 2021 mencapai angka 186 kasus, jumlah ini meningkat di tahun 2022 yang mana pengajuan kasus MAP telah mencapai 201 kasus. Sementara itu penyelesaian kasus sengketa pajak pada tahun 2021 mencapai 140 kasus, sedangkan pada tahun 2022 mencapai 159 kasus. Kasus yang belum terselesaikan di tahun 2021 mencapai 46 kasus, dengan sebaran Amerika terdapat 1 kasus, Asia sebanyak 21 kasus, Eropa mencapai 23 kasus, dan Oseania terdapat 1 kasus. Untuk tahun 2022 terdapat saldo kasus sengketa pajak yang belum selesai mencapai 42 kasus yang belum mencapai hasil keputusan. Melihat Laporan Keuangan Tahunan DJP tersebut, Pengajuan kasus MAP terus meningkat sepanjang tahun, hal ini menandakan bahwa proses penyelesaian sengketa pajak melalui MAP semakin banyak dilakukan oleh Wajib Pajak. Adanya PP No 74 Tahun

2011 lebih memastikan adanya jalur bagi WP untuk menempuh dua jalur hukum penanganan sengketa pajak melalui MAP selain melalui Pengadilan Pajak.

#### Simpulan

Perbedaan pendapat tentang pemajakan antara WP dengan Otoritas Pajak lazim terjadi dan sering berujung menjadi sengketa pajak. Perkembangan penyelesaian sengketa pajak melalui MAP terus meningkat namun kinerja penanganan dan penyelesaiannya juga terus meningkat. Mengingat penanganan MAP ini lebih bernuansa internasional karena dapat melibatkan otoritas pajak mitra P3B, maka MAP dipandang lebih komprehensif dalam menyelesaikan sengketa pajak dengan biaya dan waktu yang lebih rendah, serta dari sisi prosedur, permohonan MAP dalam penyelesaian sengketa tidak serumit yang dibayangkan.

#### Saran

Kementerian Keuangan khususnya Ditjen Pajak sebaiknya lebih intensif meningkatkan sosialisasi MAP kepada pihak eksternal WP pelaku bisnis dalam menyelesaikan sengketa pajak yang terjadi. Untuk aspek internal, sosialisasi MAP dapat dilakukan Ditjen Pajak melalui *In-house Training* secara reguler, dan Pusdiklat Pajak dapat memberi kontribusi untuk menjadikan MAP sebagai materi dalam pelatihan-pelatihan yang diberikan.

DAVID SYAM BUDI BAKROH  
PELAKSANA SEKRETARIAT BPPK

# PERAN GANDA GENERASI SANDWICH: TANTANGAN PENGASUHAN, DAMPAK FINANSIAL, DAN DUKUNGAN ANTARGENERASI

## TANTANGAN GENERASI SANDWICH

Generasi *sandwich* adalah istilah yang mengacu pada individu yang secara bersamaan mengemban tanggung jawab merawat orang tua dan anak-anak. Mayoritas dari mereka berusia antara 40 hingga 65 tahun. Kelompok ini umumnya berasal dari kalangan menengah ke bawah. Ciri khas utama dari generasi *sandwich* adalah peran ganda mereka dalam merawat orang tua yang sudah lanjut usia dan pada saat bersamaan memberikan dukungan kepada anak-anak mereka.

Terlepas dari latar belakang sosial ekonomi mereka, sebagian besar generasi *sandwich* merasakan beban ganda ini. Tantangan utama yang dihadapi adalah menjalankan peran ganda ini dalam merawat dan mendukung anggota keluarga yang bergantung pada mereka, bahkan tidak jarang wanita yang bekerja juga termasuk dalam generasi *sandwich* ini. Hal ini tentu menambah kompleksitas para “srikandi” tersebut dalam menjalankan peran sebagai generasi *sandwich*.

Beban pengasuhan pada generasi *sandwich* sering kali mengakibatkan tingkat stres yang tinggi. Mereka terjebak dalam tuntutan merawat orang tua yang lanjut

usia dan pada saat yang sama memberikan dukungan kepada anak-anak yang masih bergantung pada mereka. Dampak dari beban pengasuhan ini tidak hanya terbatas pada tingkat stres yang tinggi, tetapi juga dapat menyebabkan gejala depresi dan kecemasan berlebih.

Tuntutan pengasuhan yang kompleks ini juga dapat mempengaruhi tingkat kebahagiaan generasi *sandwich*. Studi menunjukkan bahwa mereka sering mengalami tingkat stres yang tinggi. Hal ini dimungkinkan karena mereka bertanggung jawab atas perawatan orang tua dan anak-anak secara bersamaan. Dengan begitu, penting untuk menyadari tantangan yang dihadapi oleh generasi *sandwich* dan memberikan dukungan yang diperlukan agar mereka dapat mengatasi beban pengasuhan dengan lebih baik.

*“[@amatullahdhiya]. (2024, Februari 2). Aku suka sedih tiap dengar cerita anak perempuan yg jadi sandwich generation (ternyata cukup banyak). Tekanan psikisnya berat karena perempuan rentan kena emotional blackmail, sehingga susah untuk mengenali situasi dimana dia jadi korban kezaliman keluarganya sendiri”*

Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kesejahteraan generasi *sandwich*, termasuk diantaranya adalah dukungan

sosial yang mereka terima. Dukungan sosial dapat mengurangi tingkat beban pengasuhan yang mereka hadapi, sehingga berpotensi meningkatkan tingkat kebahagiaan mereka. Selain itu, kondisi kesehatan juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan generasi *sandwich*. Baik kondisi fisik maupun mental mereka dapat mempengaruhi tingkat kebahagiaan secara keseluruhan.

Selain itu, pendapatan rumah tangga juga berperan penting dalam menentukan kesejahteraan generasi *sandwich*. Pendapatan yang cukup dapat memberikan akses terhadap sumber daya yang diperlukan untuk merawat orang tua dan mendukung anak-anak dengan lebih baik, sehingga berpotensi meningkatkan tingkat kebahagiaan mereka. Selanjutnya, jumlah waktu luang yang mereka miliki juga dapat mempengaruhi kesejahteraan generasi *sandwich*. Waktu luang yang cukup dapat memberikan kesempatan bagi mereka untuk merawat diri sendiri dan menikmati aktivitas yang menyenangkan, sehingga berpotensi meningkatkan tingkat kebahagiaan mereka secara keseluruhan.

Tingkat kebahagiaan generasi *sandwich* tidak selalu berbeda secara signifikan dengan mereka yang bukan generasi *sandwich*. Meskipun demikian, hal

ini tidak selalu berkorelasi dengan pendapatan rumah tangga mereka. Ada kemungkinan bahwa faktor-faktor lain, seperti kondisi kesehatan dan tingkat dukungan sosial lebih mempengaruhi tingkat kebahagiaan mereka daripada pendapatan keluarga.

Sebagai generasi *sandwich* mereka sering kali harus mengelola waktu dan energi untuk memenuhi berbagai peran tersebut. Hal itu bisa menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang signifikan, oleh karena itu komunitas di sekitar mereka perlu memberikan dukungan dan perhatian yang cukup agar mereka dapat mengatasi dampak negatif dari peran ganda ini dengan lebih baik. Penting untuk dicatat bahwa tidak semua generasi *sandwich* merasa terbebani oleh peran ganda mereka dalam keluarga. Meskipun tuntutan pengasuhan dalam keluarga dapat menjadi tantangan bagi sebagian dari mereka, ada juga generasi *sandwich* yang mampu mengelola tanggung jawab ini tanpa merasa terbebani.

*"[@layanghempas]. (2021, April 27). Gapapa jadi generasi sandwich, bahagia kok... Karena tujuan hidup seorang anak kalau ga ngurusin orang tuanya sendiri apa lagi? Mau duniawi dikejar sampe setengah mati pun gak akan ada habisnya."*

#### POLA DUKUNGAN ANTAR GENERASI

Orang tua memiliki peran yang signifikan sebagai mitra dalam proses transisi anak dewasa mereka menuju kedewasaan. Mereka tidak hanya memberikan dukungan, tetapi juga bertindak sebagai *support system* yang membantu anak-anak mencapai tujuan dan mimpi mereka. Dalam konteks pola dukungan antar generasi orang tua memegang peran yang penting dalam memberikan dukungan kepada anak-anak mereka, meskipun dukungan tidak selalu berbentuk finansial orang tua cenderung memberikan dukungan dalam bentuk berkomunikasi di kehidupan sehari-hari atau bersosialisasi dengan anak-anak mereka. Penelitian menunjukkan bahwa orang tua umumnya lebih sering memberi dukungan daripada

menerima. Riset juga menunjukkan bahwa orang tua memberikan berbagai bentuk dukungan kepada setiap anak mereka setidaknya sekali sebulan, dengan dukungan yang lebih sering bersifat non materiil daripada bantuan praktis atau finansial. Hal ini menunjukkan bahwa orang tua cenderung memberikan jenis dukungan yang berbeda kepada setiap anak mereka sesuai dengan kebutuhan dan keadaan individu masing-masing.

Lebih lanjut, gender memainkan peran penting dalam pola bantuan yang diberikan dan diterima dalam konteks keluarga. Perbedaan gender mempengaruhi jenis dan frekuensi bantuan yang diberikan dan diterima oleh orang tua, sebagai contoh wanita cenderung memberikan lebih banyak bantuan terkait perawatan anak dan pekerjaan rumah tangga, sementara pria lebih mungkin memberikan bantuan finansial kepada orang tua. Selain itu, jenis bantuan yang paling umum diberikan kepada orang tua adalah terkait transportasi dan kegiatan berbelanja, sementara bantuan finansial dan perawatan pribadi adalah yang paling jarang diberikan.

Aspek penting lainnya adalah tingkat pendidikan orang tua yang mana telah terbukti mempengaruhi kemungkinan mereka memberikan bantuan finansial kepada anak. Orang tua lebih cenderung memberikan bantuan finansial dan perumahan kepada anak ketika mereka menghadapi krisis kehidupan atau mencapai *milestone* sosio-ekonomi tertentu. Faktor-faktor seperti status sosial ekonomi, jenis kelamin, status pernikahan, dan fase kehidupan sang anak juga berperan dalam menentukan dukungan finansial antar generasi, meskipun jarak atau domisili terkadang menjadi faktor penghalang, namun hal ini tidak menghalangi orang tua untuk memberikan bantuan finansial kepada anak mereka dalam konteks implikasi sosial dan ekonomi. Keluarga kelas pekerja cenderung memiliki jaringan sosial yang lebih berpusat pada hubungan kekerabatan. Sebaliknya, keluarga kelas

atas lebih mungkin menerima bantuan finansial daripada keluarga kelas pekerja atau miskin.

*"[@anggerique]. (2024, Februari 3). Sehat-sehat wahai kita generasi sandwich, semoga kita jadi generasi emas (bersinar) di manapun tempat kita mencari rezeki. Satu yg harus kita ingat, "kita boleh generasi sandwich, tp anak cucu kita jangan."*

#### TANTANGAN FINANSIAL

Beban finansial sering kali menjadi tantangan besar bagi generasi *sandwich* yang merawat orang tua mereka dalam jangka panjang. Situasi ini diperparah oleh sistem perawatan kesehatan yang kurang memadai, dan berpotensi menimbulkan tekanan finansial tambahan pada keluarga yang merawat anggota keluarga yang sakit. Dalam banyak kasus, biaya perawatan di panti jompo yang berkualitas tinggi cukup mahal, bahkan sulit untuk ditanggung oleh seorang generasi *sandwich* secara mandiri, meskipun ada bantuan finansial dari pemerintah atau pihak lainnya. Hal tersebut sering kali tidak mencukupi untuk mengatasi beban finansial yang dihadapi oleh keluarga yang merawat anggota keluarga yang sakit.

Dalam keluarga berpenghasilan menengah, generasi *sandwich* sering kali memainkan peran penting dalam membiayai layanan perawatan jangka panjang bagi orang tua mereka. Dukungan finansial dari anak-anak dewasa kepada orang tua mereka menjadi semakin penting, terutama ketika orang tua mengalami kesulitan finansial. Beban finansial sering kali menjadi faktor utama dalam keputusan keluarga terkait perawatan jangka panjang bagi orang tua mereka. Sayangnya, realitas di lapangan menunjukkan bahwa banyak orang tua yang membutuhkan perawatan jangka panjang tidak memiliki sumber daya finansial yang cukup.

Perawatan multi generasi dalam keluarga tidak hanya mencakup tugas-tugas praktis seperti pembagian pekerjaan rumah

tangga, tetapi juga memunculkan dampak yang lebih dalam kehidupan sehari-hari. Generasi *sandwich* sering kali menghadapi dilema yang kompleks, antara memberikan perawatan jangka panjang kepada orang tua mereka dan menghadapi tekanan ekonomi, psikologis, serta sosial yang terkait dengan mempertahankan orang tua di rumah mereka sendiri. Perawatan multi generasi juga dapat menimbulkan beban finansial yang signifikan, terutama bagi keluarga dengan pendapatan rendah. Kondisi ini sering kali menjadi pertimbangan utama dalam keputusan keluarga terkait perawatan jangka panjang bagi orang tua mereka. Tidak bisa dipungkiri bahwa perubahan dalam struktur keluarga dan demografi telah mempengaruhi dinamika hubungan antar generasi dalam keluarga.

Diperlukan dukungan yang komprehensif dari berbagai sektor, termasuk pemerintah, masyarakat, dan lembaga swadaya masyarakat, agar keluarga dapat mengelola perawatan multi generasi dengan lebih baik serta meminimalkan dampak negatif yang mungkin timbul. Selain itu, perlu adanya upaya bersama antara pemerintah, masyarakat, dan lembaga swadaya masyarakat dalam menyediakan dukungan finansial yang lebih luas dan efektif bagi keluarga yang membutuhkan, khususnya dalam menjalani perawatan jangka panjang bagi orang tua mereka.

“[@csi\_wulan / @wulanluna@masto.ai]. (2022, Juni 20). Stereotip anak muda tdk mau menabung adl salah. Mereka paham pentingnya tabungan,tp faktor2 seperti generasi sandwich, gaji mepet & mahal nya biaya hidup + tmpt tinggal bknlah mslh individual yg bisa diselesaikan hanya dgn kerja lebih keras”

## PENUTUP

Secara keseluruhan, generasi *sandwich* menghadapi tantangan yang kompleks

dan multidimensional dalam menjalankan peran ganda merawat orang tua dan anak-anak. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kesejahteraan mereka, termasuk diantaranya adalah tingkat stres, dukungan sosial, dan beban finansial. Pentingnya memberikan dukungan yang memadai kepada generasi *sandwich* tidak dapat ditunda lagi, baik dalam bentuk dukungan emosional maupun dukungan praktis. Dan hanya dengan kolaborasi lintas sektor, kita dapat mengatasi dampak negatif yang mungkin timbul dan memastikan kesejahteraan bagi generasi *sandwich* serta keluarga mereka.



# Tahukah Kamu, Ada 5 Jenis Perpustakaan Di Indonesia

**H**alo Sobat Pembaca. Apakah kamu termasuk orang yang senang ke perpustakaan? Untuk mencari buku bacaan, belajar, atau hanya ingin bersantai dan mencari ketenangan dan suasana dingin. Apapun tujuan kamu, tidak ada yang salah. Karena salah satu fungsi perpustakaan adalah memang sebagai sarana rekreasi. Karena itu, kita bisa jadikan perpustakaan sebagai tempat untuk melepas penat dan bersantai.

Perpustakaan berasal dari kata pustaka, yang artinya kitab atau buku. Sedangkan istilah perpustakaan menurut Sulistyobasuki, 1991 adalah sebuah ruangan, bagian sebuah gedung ataupun gedung itu sendiri yang digunakan untuk menyimpan buku dan terbitan yang biasanya disimpan menurut tata susunan tertentu untuk digunakan pembaca, bukan untuk dijual.

Sedangkan menurut UU Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, disebutkan bahwa Perpustakaan adalah institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak, dan/atau karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi dan rekreasi para pemustaka.

Tahukah kamu, bahwa di Indonesia terdapat 5 jenis perpustakaan? Ingin tahu lebih jelas mari kita simak satu persatu. Dalam kesempatan kali ini, yang akan kita bahas adalah perpustakaan fisik yang ada di Indonesia.

## PERPUSTAKAAN UMUM

Perpustakaan ini diselenggarakan oleh pemerintah, bisa pemerintah provinsi,

pemerintah kabupaten/kota, kecamatan, dan desa, serta dapat juga diselenggarakan oleh masyarakat. Pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota menyelenggarakan perpustakaan umum daerah yang koleksinya mendukung pelestarian hasil budaya daerah masing-masing dan memfasilitasi terwujudnya masyarakat pembelajar sepanjang hayat. Contoh perpustakaan umum : Perpustakaan Umum Daerah Kabupaten Bogor, Perpustakaan Umum Kota Kediri.

## PERPUSTAKAAN KHUSUS

Perpustakaan khusus ialah perpustakaan yang secara khusus menyediakan bahan perpustakaan sesuai dengan kebutuhan pemustaka di lingkungannya. Perpustakaan khusus memberikan layanan kepada pemustaka di lingkungannya

dan secara terbatas memberikan layanan kepada pemustaka di luar lingkungannya. Contoh perpustakaan khusus : Perpustakaan Kementerian Keuangan, Perpustakaan Kementerian Pertanian.

#### PERPUSTAKAAN SEKOLAH/MADRASAH

Seperti Namanya, perpustakaan ini diselenggarakan oleh sekolah/madrasah. Perpustakaan sekolah/madrasah wajib memiliki koleksi buku teks pelajaran yang ditetapkan sebagai buku teks wajib pada satuan pendidikan yang bersangkutan dalam jumlah yang mencukupi untuk melayani semua peserta didik dan pendidik, serta mengembangkan koleksi lain yang mendukung pelaksanaan kurikulum pendidikan. Sekolah/madrasah mengalokasikan dana paling sedikit 5% dari anggaran belanja operasional sekolah/madrasah atau belanja barang di luar belanja pegawai dan belanja modal untuk pengembangan perpustakaan. Contoh perpustakaan sekolah/madrasah : Perpustakaan SD Islam Al Azhar Bekasi, Perpustakaan Madrasah Aliyah Negeri 2 Mojokerto.

#### PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI

Setiap perguruan tinggi menyelenggarakan perpustakaan yang memenuhi standar nasional perpustakaan dengan memperhatikan Standar Nasional Pendidikan. Perpustakaan Perguruan Tinggi memiliki koleksi, baik jumlah judul maupun jumlah eksemplarnya, yang mencukupi untuk mendukung pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Setiap perguruan tinggi mengalokasikan dana untuk pengembangan perpustakaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan guna memenuhi standar nasional pendidikan dan standar nasional perpustakaan. Contoh perpustakaan Perguruan Tinggi : Perpustakaan Politeknik Keuangan Negara STAN, Perpustakaan Universitas Indonesia.

#### PERPUSTAKAAN NASIONAL

Perpustakaan Nasional merupakan Lembaga Pemerintahan Non Departemen (kini Kementerian) yang melaksanakan tugas pemerintahan dalam bidang perpustakaan dan berkedudukan di ibukota negara. Fakta menarik tentang Perpustakaan Nasional Republik Indonesia adalah merupakan perpustakaan tertinggi di dunia dengan tinggi sekitar 126 meter yang terdiri dari 27 lantai beserta basement. Pada setiap lantai terdapat koleksi buku dan berbagai macam fasilitas yang bisa kamu nikmati.



Perpustakaan Nasional memiliki tugas sebagai berikut:

- menetapkan kebijakan nasional, kebijakan umum, dan kebijakan teknis pengelolaan perpustakaan;
- melaksanakan pembinaan, pengembangan, evaluasi, dan koordinasi terhadap pengelolaan perpustakaan;
- membina kerja sama dalam pengelolaan berbagai jenis perpustakaan;
- dan mengembangkan standar nasional perpustakaan.

Selain melaksanakan tugas tersebut, Perpustakaan Nasional bertanggung jawab:

- mengembangkan koleksi nasional yang memfasilitasi terwujudnya masyarakat pembelajar sepanjang hayat;

- mengembangkan koleksi nasional untuk melestarikan hasil budaya bangsa;
- melakukan promosi perpustakaan dan gemar membaca dalam rangka mewujudkan masyarakat pembelajar sepanjang hayat; dan
- mengidentifikasi dan mengupayakan pengembalian naskah kuno yang berada di luar negeri.

Demikian informasi tentang lima jenis perpustakaan yang ada di Indonesia saat ini. Saat ini kita tidak perlu datang langsung untuk menikmati koleksi atau meminjam buku di perpustakaan. Sudah mulai banyak perpustakaan yang mengembangkan teknologi yang menyediakan fasilitas digital library untuk pemustakanya atau masyarakat secara umum. Semoga masyarakat Indonesia khususnya generasi muda dapat menjadikan membaca sebagai kegemaran hingga akhirnya menjadi budaya bangsa Indonesia.

Sumber referensi : UU No.43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan.



ERIK SETIAWAN  
ALUMNI GLOBAL EDUCATION LEADERSHIP,  
KOREA NATIONAL UNIVERSITY OF EDUCATION (KNUE)

# Kuliah Sempurna Menjelajah Negeri Ginseng



Pada tahun 2022, ketika menjelajahi pengumuman di situs web resmi Korea International Cooperation Agency (KOICA), [www.KOICA.go.kr/ciat/7815/subview.do](http://www.KOICA.go.kr/ciat/7815/subview.do), saya menemukan peluang beasiswa yang menarik dan relevan dengan pekerjaan saya di BPPK. KOICA sebagai agen perpanjangan tangan dari Kementerian Luar Negeri Korea Selatan bertujuan untuk mendukung negara-negara berkembang mencapai *Sustainable Development Goals* (SDGs) dan salah satu metodenya yakni menawarkan program beasiswa S2 dan S3 untuk para ASN dan NGO untuk bidang yang spesifik.

Dua program yang menarik perhatian saya adalah *Global Education Leadership* dan *Master's Degree Program in Capacity Building for SDGs (Asia)*. Meskipun latar belakang pendidikan saya adalah akuntansi, akhirnya saya memberanikan diri untuk mendaftar pada program *Global Education Leadership* di Korea National University of Education (KNUE) karena kebetulan pada waktu itu saya bekerja di bidang pengelolaan SDM.



Kuliah di negara orang dengan bahasa sehari-hari bukan bahasa Inggris merupakan suatu tantangan tersendiri dan kebetulan saya tidak mempunyai latar belakang bahasa Korea sama sekali. Puji syukur KOICA menyediakan program paket komplit, mulai dari penjemputan di bandara Incheon sampai saya diantar masuk di asrama sehingga saya tidak mengalami kesulitan ketika pertama kali menginjak negara Korea Selatan. Selain itu, KNUE menyediakan asrama khusus untuk mahasiswa internasional dengan fasilitas satu kamar satu murid, toilet privat, ruang *laundry*, dan dapur bersama.



#### TENTANG PERKULIAHAN

KNUE terletak di kota Cheong Ju yang merupakan kota kecil yang kaya akan sejarah dan budaya. Meskipun berjarak sekitar 1,5 jam perjalanan dengan bus dari Seoul, Cheong Ju menawarkan suasana yang jauh dari keramaian kota besar, memberikan lingkungan yang tenang dan terfokus untuk belajar. Kota ini merupakan tempat kelahiran Jikji, "*The world's oldest existing metal type book*", yang diakui sebagai cikal bakal huruf Korea modern (*Hangeul*).

Program pascasarjana KNUE yang dimulai sejak Agustus 2022 hingga Desember 2024, atmosfer pembelajaran yang unik dan dinamis terbentuk. Dengan durasi empat semester, kami memasuki dunia perkuliahan yang sepenuhnya menggunakan bahasa Inggris. Keunikan program ini terletak pada ukuran kelas yang hanya terdiri dari 15 mahasiswa internasional yang mewakili keberagaman dari 13 negara yang berbeda yakni Asia, Asia Pasifik, Afrika, dan Amerika Latin.

Dengan jumlah murid yang terbatas, suasana diskusi menjadi sangat intens dan fokus. Ditambah lagi, keberagaman latar belakang dan budaya mahasiswa menciptakan dinamika yang unik, di mana ide-ide saling bertautan dari berbagai perspektif global. Untungnya pandemic Covid-19 sudah berakhir dan kami diperbolehkan lepas masker sejak Januari 2023 sehingga kegiatan di kelas semakin dinamis.

Semester pertama dalam perjalanan saya di KNUE ternyata menjadi tantangan tersendiri. Dengan latar belakang pendidikan yang tidak terkait sama sekali dengan pendidikan dan kepemimpinan, saya perlu beradaptasi dengan cepat terhadap program pembelajaran. Mata kuliah yang paling menantang bagi saya adalah *Comparative and International Study*, di mana setiap pertemuan memerlukan analisis atas bahan bacaan yang diberikan yang kemudian harus disajikan dalam bentuk paper dengan opini yang terstruktur dan resume yang ringkas.

Tantangan berikutnya adalah saya perlu membangun keterampilan diskusi yang dinamis dengan dosen dan rekan sekelas. Bagi saya yang awalnya bukan merupakan penggemar membaca, mata kuliah ini memaksa saya untuk membiasakan diri untuk membaca dan memahami bahan bacaan sebelum kegiatan perkuliahan. Selain itu, mata kuliah favorit saya adalah *Quantitative Research dan Education Research*. Keahlian yang saya peroleh dari mata pelajaran ini sangat bermanfaat dalam pekerjaan saya di BPPK saat ini.

KNUE memberikan kesempatan untuk *study tour* ke institusi strategis di antaranya kunjungan ke *Knowledge Exchange and Development Center* (GKEDC), *Korea Institute for Curriculum and Evaluation* (KICE), *Korea Education & Research Information Service* (KERIS), dan *Korea Education Development Institute* (KEDI).



Di GKEDC, saya belajar sejarah perkembangan ekonomi Korea Selatan sejak masa penjajahan hingga saat ini yang dijelaskan melalui artefak dan dokumen yang tersusun rapi. KICE, sebagai lembaga penelitian kunci di bidang kurikulum dan evaluasi tingkat nasional, membantu saya memahami pembaruan terkini dalam kurikulum pendidikan Korea Selatan yang mengadopsi sistem yang lebih fleksibel dan otonom.

Di KERIS, saya belajar tentang dunia perkembangan teknologi pendidikan Korea Selatan dengan berbagai media pembelajaran yang digunakan. Selanjutnya, kunjungan ke KEDI memperkaya pemahaman saya tentang bagaimana tim peneliti berperan aktif memberikan kontribusi kepada pemerintah dalam pengembangan pendidikan di Korea Selatan.

Tak hanya itu, KNUE memberikan kesempatan unik bagi mahasiswanya untuk mengajar di *Young-Gwang Girls' Middle School*. Saya sendiri mengambil tantangan tersebut dengan mengajar dua kelas dengan menggunakan kombinasi bahasa Korea dan bahasa Inggris. Sulit tapi menarik (어렵지만 재미있었어요).

#### KEGIATAN DI LUAR PERKULIAHAN

Untuk dapat berinteraksi dengan warga lokal di Cheong Ju, keterampilan berbahasa Korea sangatlah penting. Kebanyakan dari mereka, terutama di pasar, supermarket, dan restoran, adalah orang-orang yang berumur lebih dari 40 dengan sedikit pengetahuan bahasa

Inggris. Oleh karena itu, meskipun KNUE menyediakan kelas bahasa Korea, belajar di dalam kelas saja tidaklah cukup. Saya menyadari bahwa praktik langsung sangatlah penting. Saya mulai dengan menghafal kosakata dasar dan berlatih berbicara setiap kesempatan yang saya dapatkan. Setiap kali saya pergi ke pasar, supermarket, atau restoran, saya berbicara dengan bahasa Korea, meskipun pada awalnya sulit karena saya tidak sepenuhnya memahami respon mereka, terutama ketika mereka berbicara dengan cepat.

Selain menyesuaikan diri dengan aspek akademik, tantangan yang saya hadapi pada awal-awal di KNUE adalah menemukan fasilitas ibadah dan mencari makanan halal. Namun, saya merasa sangat beruntung karena memiliki teman-teman muslim yang saling mengingatkan dalam menjalankan ibadah dan mencari



makanan halal. Dengan pergi bersama-sama ke masjid, sholat Jumat menjadi lebih terasa ringan meskipun jaraknya cukup jauh yang memerlukan waktu sekitar 45 menit dengan menggunakan bis. KNUE juga memberikan fasilitas dapur bagi mahasiswa, yang sangat membantu kami umat muslim dalam memasak makanan halal. Kami biasanya mendapatkan bahan mentah dari toko online atau Asian Market.

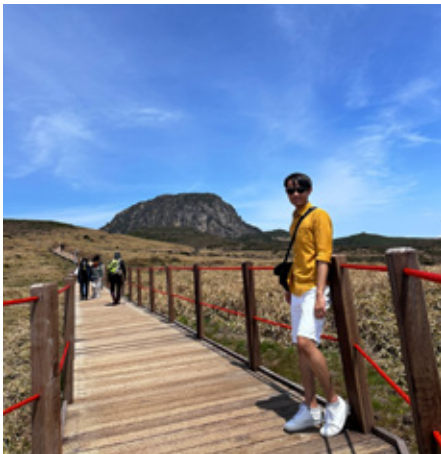
Berikut adalah beberapa titik wisata yang sempat saya jelajahi selama menempuh pendidikan di Korea Selatan.





### JEONJU

Jeonju merupakan kota yang masih melestarikan budaya tradisional Korea Selatan yang terkenal dengan wisata *Hanok Village*. Jeonju menjadi salah satu tempat berkumpulnya muda mudi Korea dan para wisatawan manca negara untuk menikmati hidangan khas tradisional Korea dan minuman Soju.



### JEJU-DO

Jeju tergolong tempat tujuan wisata yang mahal sehingga perlu perencanaan yang matang, terutama transportasi dan akomodasi. Namun di balik harganya, kalian akan merasa puas dan ingin kembali lagi.

### DMZ

Demilitarized Zone (DMZ) merupakan tempat yang wajib dikunjungi jika anda pergi ke Korea Selatan yang terletak di Paju-si, Gyeonggi-do, sekitar 1,5 jam dari Seoul. Untuk mengunjunginya

anda harus ikut *tour agency* dan tidak disediakan kunjungan individu. Di DMZ saya mengunjungi *tunnels* di mana pihak



Korea Utara melakukan infiltrasi ke Korea Selatan. Selain itu, saya bisa melihat penduduk Korea Utara dari menara observasi melalui teleskop.

### GYEONGJU



Merupakan kota yang sangat indah dan tertata apik dengan menyimpan banyak sejarah karena Gyeongju adalah Ibukota Kuno dari Korea Selatan. Jika berminat mengunjungi Gyeongju sebaiknya Anda datang pada musim *autumn* sekitar minggu ketiga sampai minggu pertama bulan November. Di sana kita dapat menikmati indahnya *pink muhly grass* yang hanya mekar di musim *autumn* dan hanya ada di kota-kota tertentu di Korea.

### BUSAN

Saya mencoba *experience* naik kereta seperti film *Train to Busan*. Waktu itu saya ke Busan saat malam tahun baru di Gwangalli Beach. Sungguh pengalaman yang tak terlupakan menikmati tahun baru dengan *drone show* dan pesta



kembang api yang meriah. Tempat yang dapat dikunjungi di Busan antara lain Haedong Yonggungsa Temple, Haeundae Beach, Jagalchi Market, Yongdusan Park, Songdo Cable Car.

### BUNGA SAKURA

Pada akhir Maret - April adalah musim *spring* dengan bunga-bunga bermekaran. Waktu itu saya mengunjungi pusat kota Cheongju dan Daegu yang terkenal dengan melimpahnya bunga Sakura. Taman-taman dan jalan-jalan di Korea dipenuhi dengan bunga bermekaran dan banyak orang piknik musim semi sambil menikmati pemandangan spektakuler ini.



VIRGINIA DEWI ISWANDARI

# JOY OF MISSING OUT (JOMO): MENGGGALI KESENYANGAN DALAM KETERTINGGALAN

Sosial media telah lama menjadi bagian yang seperti tidak terpisahkan dari kehidupan masyarakat. Selain dampak positif seperti memudahkan interaksi dan konektivitas antar manusia juga sarana penyebaran informasi yang mudah, murah dan jangkauan luas, media sosial juga memiliki berbagai dampak negatif seperti penggunaan internet dan sosial media yang berlebihan, *cyber-bullying*, perasaan cemas jika ketinggalan informasi terbaru, bahkan bisa menyebabkan ketergantungan yang kemudian mempengaruhi perilaku manusia sehari-hari. Adanya internet ataupun sosial media seringkali dikenal memiliki dua mata pedang: mendekatkan yang jauh namun menjauhkan yang dekat. Sehingga menjadi penting untuk mengelola penggunaan sosial media sehari-hari agar manfaatnya tetap bisa kita rasakan secara maksimal namun juga tidak menimbulkan kerugian yang berlebihan.

Maraknya penggunaan sosial media juga memunculkan sebuah istilah baru yaitu *Fear of Missing Out* atau yang biasa disebut dengan FOMO. Menurut Oxford Language Dictionary, FOMO adalah suatu kondisi kecemasan bahwa sesuatu yang seru dan menarik mungkin sedang terjadi di suatu tempat dan kita takut melewatkannya. Biasanya FOMO dipicu oleh hal yang terlihat pada sosial media. Berbagai penelitian menyebutkan bahwa FOMO terkait dengan penggunaan ponsel pintar atau smartphone yang berlebihan, sehingga menimbulkan beberapa dampak pada mental dan perilaku seseorang, misalnya saja keinginan untuk terus

memiliki dan membeli barang yang sedang hype dan viral, atau munculnya rasa cemas di mana seseorang ingin selalu mengetahui tentang kehidupan orang lain dan keinginan untuk terus mendapat informasi. Penggunaan sosial media yang berlebihan juga dapat berdampak kepada masalah psikologis yang lebih serius seperti memicu munculnya perilaku agresif, depresi, *anxiety*, gangguan tidur, bahkan gangguan seperti *Attention-Deficit Hyperactivity Disorder* (ADHD), *Obsessive-Compulsive Disorder* (OCD), dan

*Impulse-Control Disorders*. Beberapa penelitian bahkan menemukan bahwa penggunaan sosial media yang berlebihan juga berdampak pada penurunan nilai akademis untuk para pelajar, peningkatan level stress dan penurunan kinerja.

Namun, perlahan masyarakat terutama para Gen Z sudah mulai lelah secara mental dengan sosial media atau yang dikenal dengan istilah *social media fatigue*. Lahan, para anak muda mulai mengurangi atau bahkan menghindari penggunaan sosial media. Perasaan ini



kemudian memunculkan keinginan untuk memutuskan koneksi dengan dunia maya, mungkin tidak sepenuhnya namun tetap dibatasi dengan secara aktif dan sadar memantau aktivitas penggunaan sosial media mereka.

Tren yang muncul di beberapa negara maju seperti Amerika Serikat dan Korea Selatan adalah, para anak muda atau mereka yang termasuk dalam kelompok Gen Z mulai beralih dari *smartphones* ke *dumbphones* atau ponsel jadul dengan fitur yang terbatas. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk menjaga kesehatan mental mereka dengan mengurangi screen time mereka. Tren ini bahkan sudah dipromosikan oleh beberapa influencer dan semakin banyak diminati ditandai dengan meningkatnya penjualan *dumbphones* di beberapa negara.

Munculnya tren *dumbphones* tersebut merupakan ciri dari penerapan konsep *Joy of Missing Out (JOMO)*. JOMO merupakan sebuah konsep yang mendorong pengurangan atas keterikatan pada dunia maya. JOMO juga disebut sebagai salah satu cara untuk detoksifikasi dari dunia yang saat ini selalu terhubung secara konstan. JOMO merupakan kebalikan dari FOMO dan biasa dilakukan ketika kita sudah mulai mengalami kelelahan mental terhadap sosial media dan ingin lebih menggali makna yang lebih dalam dari hidup mereka secara pribadi. Orang yang menerapkan JOMO menikmati

ketidaktahuan mereka atas peristiwa-peristiwa yang terjadi di luar sana dan memiliki lebih banyak waktu untuk menghabiskan waktu dengan orang terdekat mereka atau melakukan aktivitas yang mereka sukai.

JOMO nampak seperti mudah dilakukan namun sebenarnya terdapat cukup banyak kendala untuk menerapkannya. Sistem pembelajaran atau pekerjaan yang saat ini sudah serba online adalah salah satunya. Seperti telah disampaikan di awal, memang tidak mungkin untuk benar-benar meninggalkan internet dalam kehidupan sehari-hari kita. Mekanisme belajar, bekerja, bertukar pesan saat ini hampir seluruhnya sudah dilakukan secara online sehingga hampir tidak mungkin jika kita ingin menerapkan JOMO dengan mengikuti tren *dumbphones*. Yang bisa dilakukan tentunya adalah dengan memilah atau mengatur screen time kita di waktu-waktu tertentu. Berikut merupakan beberapa tips yang dapat dilakukan untuk mendorong perasaan JOMO:

### 1. Pantau dan buat jadwal screen time

Hal pertama yang dapat dilakukan adalah melakukan pemantauan terhadap screentime kita dalam sehari. Banyak *smartphones* telah menyediakan fitur untuk memantau berapa lama screen time kita dalam sehari. Beberapa juga bahkan melengkapi fitur tersebut dengan pilihan untuk membatasi waktu kita membuka aplikasi tertentu atau time limits. Maksimalkan fitur tersebut untuk lebih *mindful* dengan penggunaan ponsel kita dan secara perlahan mengurangi

penggunaan tersebut. Kita juga dapat mengalokasikan waktu tertentu dalam satu hari di mana kita benar-benar terdiskonek dengan teknologi, misalnya dengan mengalokasikan waktu satu jam sebelum tidur hanya untuk membaca buku atau berbincang dengan anggota keluarga.

### 2. Buat batasan (boundaries) untuk merespon pesan online

Dimungkinkannya pertukaran pesan secara online membuat beberapa orang seringkali tidak mengenal waktu dalam menghubungi orang lain. Kita dapat membuat batasan pribadi terkait waktu di mana kita akan merespon pesan dari orang lain. Misalnya saja hanya akan merespon pesan terkait pekerjaan pada jam kerja atau hanya dari 1 jam sebelum mulai jam kerja sampai 1 jam setelah jam kerja selesai. Kita juga dapat mengalokasikan akhir pekan khusus untuk keluarga atau diri kita pribadi dan memilih untuk tidak merespon pesan apapun selain dari orang terdekat atau pesan yang sifatnya urgent. Percayalah bahwa jika semua dirasa urgent, maka sebenarnya tidak ada yang urgent.

### 3. Miliki hanya 1 atau 2 platform sosial media

Menjamurnya sosial media saat ini sangat mempengaruhi munculnya perasaan FOMO. *Facebook*, *Instagram*, *X (Twitter)*, *Tiktok*, dan *Pinterest* hanyalah sedikit contoh dari banyaknya media sosial yang ada pada jaman sekarang ini. Batasi akun sosial media menjadi hanya 1 atau 2 platform di samping sosial media yang



sifatnya messenger dan wajib seperti *WhatsApp*. Perlakukan sosial media ini sebagai media rekreasi atau hiburan, bukan sebagai sumber informasi utama. Membatasi platform sosial media yang kita miliki diharapkan dapat membuat kita lebih tidak menghabiskan banyak waktu untuk “berjelajah” dari satu platform ke platform lainnya.

#### 4. Mengasah mindfulness kita

Terkait dengan sosial media, seringkali kita hanya melakukan *mindless scrolling* atau aktivitas menjelajahi sosial media namun tidak benar-benar mencerna secara sadar apa yang kita lihat pada sosial media tersebut. Sosial media juga seringkali menjadi distraksi atas aktivitas kita di dunia nyata. Berlatih untuk menjadi lebih *mindfull* dalam setiap kegiatan yang kita lakukan juga dapat menjadi salah satu cara untuk menimbulkan perasaan JOMO. Pilih satu hal yang ingin kita fokuskan pada satu

waktu untuk menjadi lebih *mindfull* pada pekerjaan atau aktivitas yang sedang kita lakukan.

#### 5. Berani berkata “tidak”

Salah satu dampak dari FOMO adalah kita merasa terikat untuk mengikuti setiap undangan atau acara yang muncul pada kehidupan kita. Hal ini membuat kita seringkali kehabisan waktu untuk diri sendiri. Salah satu tips yang dapat dilakukan untuk menghindari hal tersebut adalah dengan berani berkata “tidak”. Pilih undangan atau acara yang akan kita ikuti. Pikirkan kembali apakah memang kita mengikuti acara tersebut karena acara tersebut bermanfaat dan kita menyukainya atau hanya sekedar agar tidak ketinggalan tren dan menjaga eksistensi kita di dalam *circle* pertemanan?. Jika yang terjadi adalah alasan yang kedua, maka sudah saatnya sesekali kita berkata “tidak” pada ajakan tersebut.

Dengan menerapkan tips di atas, seseorang dapat memulai perjalanan untuk menuju JOMO. Ketika seseorang sudah dapat merasakan JOMO, maka ia akan lebih mampu untuk menemukan kesenangan dalam momen-momen sederhana dan melepaskan tekanan untuk selalu terlibat dalam segala sesuatu. JOMO memberikan kita kesempatan untuk lebih menghargai waktu kita dan membiarkan ketertinggalan menjadi sesuatu yang secara sadar kita pilih, bukan rasa kehilangan yang tidak perlu.



ANDI NUR SAMSUDIN

# SERIAL “BIKER BERKAH”



## 1. Tersesat Bergantung Sebab

Tatkala kita selami rutinitas hari, baik kerja maupun hobi, menjejak satu lokasi, jauh atau dekat dari rumah pribadi, termasuk jalan-jalan sambil jemur diri di bawah mentari pagi, hm... tentunya kurang afdhal tanpa kebersamaan sepeda motor sembari tangan melurus menggenggam stang kanan dan kiri. Ya, maklum namanya juga serial Biker Berkah. Kalau pun bukan sebagai *driver*, bisa juga sebagai *drivee*-nya (yang membonceng). Moga sama-sama terciptat berkah. Disclaimer: Sebelumnya mohon maaf dulu nih, kalau abang biker berkah lama absen di semesta “Mata Air-MEK” akhir-akhir ini.

Hm... kali ini kita akan bahas konsep “tersesat”, di mana sejauh rimba mana

pun, sejauh lompatan tupai di mana pun, biker-nya siapa pun, bisa jadi pernah mengalaminya. Duh duh... Jadi alangkah baiknya sedini mungkin kita perlu antisipasi, apa sebab-sebab tersesat dan bagaimana meng-counter sebab-sebab itu...

## 2. Tersesat karena firasat

Pernah tidak? Kita punya firasat semacam *deja-vu* melewati suatu daerah asing, lalu perasaan kita bilang, “Ah, pasti lewat depan, belok kiri sudah sampai tujuan”, padahal setelah melalui jalan tersebut hingga ke ujung-ujungnya, kita justru makin tersesat? Nah, itu menandakan bahwa kita sedang memprioritaskan firasat, *feeling*, atau asumsi. De Bono menyebutnya dengan “topi merah”. Mungkin kita akan berkilah, “Bukankah

Tuhan bersama persangkaan hamba-Nya?”, Maka, coba respons pertanyaan itu dengan, “Bukankah kita diberi akal untuk membuka HP lalu membuka *google map*?” dengan kata lain: sebuah takdir “cuma pakai *feeling*” membuat kita memasuki takdir berikutnya yaitu “tersesat”. Toh, kata lain lagi: “Tuhan menciptakan manusia dengan akal, so, mari kita bijak memilih berdasarkan data dan fakta.” Kali ini, De Bono menyebutnya dengan “topi putih”.

## 3. Tersesat karena salah baca *map*

Ada 2 macam *error* yang ditimbulkan sebuah aplikasi. Yang pertama, aplikasinya yang *error*, tidak mampu menghasilkan informasi yang seharusnya. Yang kedua *human error*: informasi sudah dihasilkan sesuai seharusnya, namun *input* atau

*output*-nya gagal dipahami pengguna. *Input* gagal paham seperti kita mengetikkan "Bintaro", tapi malah menjadi "Bintara". Alhasil pengguna menyimpang jarak 30-an kilometer dari lokasi yang seharusnya. Atau *output*-nya gagal paham? Sudah benar sih menampilkan Bintaro, eh pengguna malah nyasar ke Ciputat karena salah baca *map*, seharusnya belok kanan, malah belok kiri. Ck ck... arah jalan dari *helicopter view* memang kadang terbalik-balik kalau kita mengendara. Satu lagi: hati-hati dengan nama yang sama, misalnya "Ceger" ada di dekat Bintaro, ada juga "Ceger" yang dekat Jakarta Timur. Namanya persis sama.

#### 4. Tersesat karena malu bertanya

Kalau *feeling* bertolak sebelah tangan, kalau pakai map sulit menentukan utara-selatan, mari kita kembali ke wejangan nenek moyang ketika gadget belum secanggih sekarang, di mana cara tercanggih tidak tersesat saat itu adalah dengan bertanya. Sudah jadi peribahasa umum, "Malu bertanya sesat di jalan", maka, beranikan diri bertanya, agar tidak sesat di jalan. Tinggal buka helm, pasang senyum pembuka, tanya arah lokasi lewat mana. Setelah dijawab atau ditolak, tinggal say thanks dan pasang senyum penutup. Ditolak jawaban tinggal tanya orang lain. Fiuh, selesai masalah.

Ketiga sebab di atas bisa dicegah dengan meyakinkan diri, mana cara tidak tersesat yang paling *cool*. Generasi milenial biasanya buka map, sementara *baby boomer* berusaha menyapa sopan, beranikan diri tanya ke orang. Eits... Jangan sampai sudah dilakukan semua ikhtiar, masih saja tersesat. Jangan-jangan Tuhan sedang menguji kita. Karena untuk sebagian kalangan, makin tersesat, makin dekat dengan Tuhan.

#### Akibat Tersesat: Dari Maksiat hingga Berkat

Apapun sebabnya, tersesat bisa terjadi kapan saja. Namun, kalau sudah terlanjur

tersesat hingga menemukan jalan yang dikenal, kita baru sadar, "Oh ternyata tembusnya sini toh", dan itu seringkali terlambat terjadi. Tapi seperti kata pepatah "lebih baik terlambat daripada tidak sama sekali", maka lebih baik telat sadar daripada tersesat terus menerus. Kita pun sadar, ternyata tersesat menghasilkan banyak rasa, mulai dari negatif ala maksiat, hingga positif ala berkat.

#### 1. Kita jadi berandai-andai yang tak perlu

Ini ala maksiat yang pertama. Setelah sadar sedang tersesat, kita kemudian berandai-andai, "Coba aja tadi buka map! Coba aja tadi tanya orang! Coba aja tadi..." Come on, bro, move on. Sadarlah bahwa yang sudah terlanjur tak perlu disesali, ya sama seperti musibah pada umumnya. Hadapi saja dengan jantan! In syaa Allah ada jalan.

#### 2. Kita jadi menyalahkan kondisi hingga trauma

Ini bisa jadi efek kejut tersesat yang kedua. Pada awalnya, kita akan salahkan diri sendiri, salahkan map, salahkan orang yang kasih arah salah. Efek parahnya: trauma. Karena tersesat parah berjam-jam, tidak mau jadi *biker* lagi. Na'udzubillah. Padahal, banyak kicauan burung, banyak pohon tempat kita menikmati perjalanan, banyak hikmah yang bisa diambil dari satu kejadian.

#### 3. Kita jadi bersyukur sadar bahwa kita tersesat

Ini sudah masuk ala berkat pertama nih, yaitu bersyukur akan sadarnya kita sudah tersesat, karena banyak orang tidak sadar mereka tersesat! Banyak dari mereka tetap melalui jalan-jalan kesesatan, tetapi tidak buru-buru menuju jalan yang benar. Sementara kita sadar tersesat sehingga buru-buru pindah jalan ke arah jalan kebenaran. Syukurlah, kita sadar kalau kita tersesat!

#### 4. Kita jadi bertaubat dan memaafkan dari ketersesatan

Kita mampu mengambil pelajaran dari ketersesatan juga perlu disyukuri, hingga akhirnya kita pun bertaubat. Sebabnya bisa jadi kesalahan diri kita, map aplikasi kita, atau orang lain yang kita tanya? Ya, mereka bukan Tuhan yang Maha Benar, so memaklumi dan memaafkan atas kesalahan tersebut menjadi perlu. Jangan sampai karena kesalahan tersebut, dendam kesumat bikin hari-hari terasa hambar dan tak lagi nyaman. Duh! Taubat! Taubat!

#### 5. Kita jadi tertantang tuk menemukan jalan keluar

Nah level-up orang yang pernah tersesat, begini nih jadinya, kita anggap itu sebagai ujian kehidupan. Berasa Tuhan lagi ngetes nih, sabar nggak nih, legawa nggak nih, bisa melalui rintangan dengan tuntas nggak nih? Karena ujian, maka logikanya, kita sedang naik level. Duh, jarang ya, kita melihat orang tersesat, sadar tersesat, tapi asyik senyum-senyum sendiri. Dia melihat itu sebagai tantangan untuk dipecahkan, sehingga mengasyikan untuk dilalui.

#### 6. Kita jadi ingin tersesat lagi, lho!

Perhatikan orang-orang yang punya passion tinggi di dunia graphic design hingga programming! Setiap hari, setiap jam, mereka bisa jadi tersesat! Nyari solusi nggak ketemu-ketemu. Inginnya tampil begini, tetapi kok sulit. Banyak metode, dipelajari pelan-pelan hingga akhirnya berhasil. Ketika berhasil, bagaimana perasaan mereka? Ketagihan! Tertantang! Bahkan, pengen mencari tantangan baru, belajar hal baru, menghasilkan portofolio baru.

Begitulah tersesat. Deritanya tak bisa ditakar, tergantung *biker*, logika apa yang dipakai? Oh ini maksiat, maka negatif deh! Oh ini berkat, maka banyak kebaikan yang bisa kita kumpulkan.

HILDA CAHYA ANGGRAENI

# SEDENTARY LIFESTYLE: 'KAUM REBAHAN' DALAM PERSPEKTIF KESEHATAN

Gaya hidup moderen seringkali memberikan kenyamanan dan kemudahan, tetapi di balik kemajuan tersebut muncul tantangan serius terhadap kesehatan, salah satunya adalah fenomena kaum rebahan. Kaum rebahan, sebuah istilah yang naik daun di dalam kehidupan sehari-hari anak muda dan sering disandingkan dengan ungkapan 'mager (malas gerak)'.

## Fenomena Kaum Rebahan: Apa dan Mengapa?

Kaum rebahan dapat didefinisikan sebagai individu yang cenderung memilih untuk menghabiskan waktu dalam posisi duduk atau berbaring, seringkali tanpa aktivitas fisik yang cukup. Fenomena ini dapat dipahami sebagai respons terhadap perubahan gaya hidup moderen yang sering kali memungkinkan kemudahan dalam melakukan segala sesuatu tanpa harus meninggalkan tempat tidur atau sofa. Orang-orang seperti ini sering ditemukan sedang bersantai di tempat tidur atau sofa, asyik dengan perangkat

elektronik, dan jarang melakukan aktivitas fisik. Dalam pandangan kesehatan, fenomena ini dikaji lebih lanjut oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia dan dikategorikan sebagai perilaku sedentary. Perilaku *sedentary* adalah kegiatan dengan aktivitas fisik yang rendah yang dilakukan di luar waktu tidur dan hanya mengeluarkan kalori dalam jumlah sedikit, yaitu kurang dari 1,5 METs.

Gaya hidup sedentary sudah menjadi hal yang semakin lumrah di masyarakat moderen saat ini. Salah satu penyebab meningkatnya perilaku sedentary adalah kemajuan dan kemudahan teknologi. Kemajuan teknologi telah memudahkan individu untuk melakukan aktivitas yang mendorong gaya hidup *sedentary*. Misalnya, kehadiran ponsel pintar, tablet, dan laptop memungkinkan masyarakat mengakses hiburan, pekerjaan, dan media sosial tanpa meninggalkan kenyamanan tempat tidur atau sofa. Adanya pengaruh lingkungan seperti kemacetan, polusi udara, dan fasilitas olahraga yang tidak

memadai juga menjadi penyebab anak muda memilih untuk menerapkan gaya hidup sedentary (WHO, 2020).

Gaya hidup *sedentary* ini telah menimbulkan kekhawatiran di kalangan profesional kesehatan karena dikaitkan dengan berbagai risiko dan konsekuensi kesehatan seperti memburuknya kebugaran fisiologis dan penyakit pada usia lanjut dengan dampak yang sebanding dengan merokok dan asupan alkohol berlebihan. Menurut WHO (2010), kurangnya aktivitas fisik dapat menjadi faktor risiko utama penyakit tidak menular hingga kematian dengan persentase sebesar 6% angka risiko kematian global disebabkan oleh gaya hidup *sedentary*. Selanjutnya, penelitian Katzmarzyk et al. (2018) menyimpulkan bahwa orang yang memiliki kebiasaan duduk lebih dari 10 jam per hari berpengaruh signifikan dengan seluruh risiko kematian.

## Dampak Kesehatan dari Perilaku Sedentary Kaum Rebahan

## 1. Gangguan Metabolisme

Gaya hidup kaum rebahan dapat menjadi pemicu utama obesitas karena kurangnya aktivitas fisik dapat memengaruhi metabolisme tubuh seperti diabetes melitus, karena aktivitas otot pengangkut protein glukosa menjadi terhambat sehingga mengakibatkan tingkat risiko terkena penyakit diabetes tipe 2 menjadi meningkat juga (Bailey et al. 2019). Selain itu, perilaku *sedentary* juga berisiko terkena hipertensi, penurunan kadar kolesterol, berkurangnya sensitivitas insulin, dan obesitas.

## 2. Risiko Kanker

Schmid dan Leitzmann (2014) melaporkan bahwa kurangnya aktivitas fisik akan meningkatkan risiko kanker secara keseluruhan sebesar 20%. Penerapan perilaku *sedentary* dalam waktu lama akan meningkatkan risiko kanker kolorektal, endometrium, ovarium, dan prostat terutama pada wanita.

## 3. Masalah Muskuloskeletal

Dalam beberapa analisis menyatakan bahwa nyeri lutut kronis akan lebih tinggi menyerang individu yang tidak melakukan aktivitas fisik >10 jam. Selain itu, duduk dan rebahan terlalu lama ala gaya hidup kaum rebahan dapat menyebabkan masalah muskuloskeletal seperti sakit punggung, leher, dan bahu. Otot yang tidak digunakan dengan baik cenderung mengalami kekakuan dan lemah.

## 4. Gangguan Mental

Selain dampak fisik, kaum rebahan juga dapat mengalami masalah kesehatan mental, termasuk stres dan kecemasan. Korelasi antara gangguan mental dan kurangnya aktivitas fisik didasari pada interaksi sosial secara langsung yang berkurang. Aktivitas fisik juga memiliki peran penting dalam melepaskan endorfin, hormon kebahagiaan yang dapat meningkatkan kesejahteraan mental.

## Membangun Kesehatan, Stop Perilaku *Sedentary*

Berikut adalah kebijakan-kebijakan mengenai pedoman aktivitas fisik sebagai pencegahan perilaku *sedentary* yang bisa diterapkan di Indonesia.

### Kebijakan Kementerian Kesehatan Indonesia

Dalam upaya pencegahan gaya hidup *sedentary*, Kementerian Kesehatan Indonesia menerbitkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 4 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Gerakan Masyarakat Hidup Sehat, yang mengatur tentang pelaksanaan Gerakan Masyarakat Hidup Sehat (GERMAS) di tingkat pusat, provinsi, kabupaten/kota, dan desa/kelurahan. Kegiatan ini memiliki lima pilar utama, yaitu: 1) aktif bergerak, 2) makan buah dan sayur, 3) tidak merokok, 4) tidak mengonsumsi alkohol, dan 5) memeriksakan kesehatan secara berkala.

### Panduan Aktivitas Fisik Menurut WHO

Pada tahun 2020, WHO menerbitkan buku panduan mengenai aktivitas fisik dan perilaku *sedentary* yang diatur berdasarkan kategori usia.

Pada kategori anak-anak dan remaja (usia 5 – 17 tahun), disarankan setidaknya harus melakukan aktivitas fisik dengan intensitas sedang selama 60 menit per harinya atau setidaknya melakukan aktivitas fisik dengan intensitas tinggi selama 3 hari per minggu.

Pada kategori dewasa (usia 18 – 64 tahun), disarankan setidaknya harus melakukan aktivitas fisik dengan intensitas sedang selama 150 – 300 menit per harinya atau setidaknya melakukan aktivitas fisik dengan intensitas tinggi selama 75 – 150

menit per hari.

Kategori dewasa tua (usia di atas 65 tahun), disarankan setidaknya harus melakukan aktivitas fisik dengan intensitas sedang selama 150 – 300 menit per harinya atau setidaknya melakukan aktivitas fisik dengan intensitas tinggi selama 75 – 150 menit per hari disesuaikan dengan kondisi kesehatan dan kemampuannya.



Adapun contoh aktivitas fisik dengan intensitas sedang adalah jalan cepat, aerobik air, naik sepeda, dancing, dan bermain sepatu roda. Selanjutnya, aktivitas fisik dengan intensitas tinggi, antara lain, berlari, berenang, seni bela diri, bermain sepak bola, dan hoki.



Berdasarkan penjelasan di atas, ternyata kaum rebahan menurut perspektif kesehatan tergolong dalam perilaku *sedentary* yang membawa dampak buruk bagi kesehatan hingga berujung pada kematian. Pola hidup kaum rebahan penting untuk diubah dengan menyeimbangkan antara istirahat dan aktivitas fisik, serta memahami bahwa tubuh manusia dirancang untuk bergerak. Dengan menjaga keaktifan fisik, seseorang dapat meminimalkan risiko berbagai masalah kesehatan dan meningkatkan kualitas hidup secara menyeluruh.



JENI WARDIN

# PUSPA IPTEK SUNDIAL PADALARANG: WAHANA EDUKASI DI BANDUNG BARAT



Empat setengah kilometer dari Balai Diklat Keuangan Cimahi ke arah kota Cianjur, tepatnya di Jalan Raya Parahyangan no. 427, terdapat sebuah landmark. Pengendara mobil yang akan memasuki tol Padaleunyi melalui pintu tol Padalarang akan melewati bangunan di tengah-tengah bundaran sebanyak dua kali. Pertama di sisi kanan jalan, kedua di sisi kiri sebelum menaiki jembatan layang menuju gerbang tol.

Sekilas bangunan menyerupai perahu ini mungkin hanya dikira sebuah monumen, yang dikaitkan dengan legenda tangkuban perahu yang akrab di keseharian masyarakat Sunda Parahyangan. Tapi jika anda sempatkan memutar landmark ini, akan terlihat bentuk keseluruhannya yang mengundang pertanyaan: apa benda panjang menyerupai tongkat yang membujur di puncak perahu itu? Dibilang tiang layar, kenapa dia roboh, disebut dayung kenapa besar sekali?

Pertanyaan anda akan terjawab apabila anda mengamati agak lama label yang tertera di Google Maps. Hal yang tidak disarankan jika anda duduk di kursi pengemudi, dan sedang mengamati arus lalu lintas: kepadatan kendaraan di bundaran ini cukup tinggi. Tapi jika anda duduk di kursi penumpang, anda akan melihat label yang tertulis. Puspa Iptek Sundial.

Yak, betul sekali. Bangunan unik rancangan tim arsitek ITB ini bernama

Puspa Iptek Sundial. Tapi pertanyaan anda pasti belum terjawab, karena Puspa Iptek Sundial mengandung tiga kerumitan linguistik sekaligus: ada akronim, kata serapan, dan kompositum. Pusat Peraga Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Jam Matahari, begitu kurang lebih penguraian namanya.

Bangunan ini sejatinya memang menjadi ikon Kota Baru Parahyangan, sebuah kompleks kawasan hunian berkonsep kota mandiri seluas 1.250 ha di Kecamatan



Tapi karena letaknya yang tidak jauh dari Jalan Raya Cianjur Bandung, ia juga menjadi ikon Bandung Barat. Hal inilah mungkin yang mendasari Yayasan Parahyangan Satya, sebuah yayasan pendidikan pengelola Al Isyad Satya Islamic School, merintis pemanfaatan bangunan jam matahari yang sudah berdiri sejak tahun 2002 ini menjadi pusat peragaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dibangunlah Puspa Iptek Sundial Padalarang pada tahun 2015, dan dibuka untuk umum di tahun yang sama.

Bangunan Puspa Iptek Sundial di Padalarang dirancang dengan memperhatikan aspek estetika, fungsionalitas, dan keberlanjutan. Desainnya menggabungkan elemen-elemen modern dengan nuansa tradisional yang kental, menciptakan sebuah struktur yang mempesona secara visual sambil tetap mempertahankan nilai-nilai budaya lokal. Bangunan ini memiliki bentuk yang unik, dengan atap yang menyerupai teropong matahari dan struktur yang memanfaatkan cahaya matahari untuk menampilkan waktu secara akurat. Selain itu, pemilihan material bangunan yang ramah lingkungan juga menjadi perhatian utama dalam desainnya, menunjukkan komitmen untuk menjaga keberlanjutan lingkungan.

Dari segi fungsionalitas, desain Bangunan Puspa Iptek Sundial di Padalarang didasarkan pada kebutuhan pengguna



untuk mengakses informasi waktu secara mudah dan akurat. Bangunan ini menyediakan ruang terbuka yang luas untuk pengunjung berinteraksi dengan sundial dan memahami konsep waktu yang diwakilkan oleh perangkat tersebut. Selain itu, aksesibilitas dan keselamatan pengunjung juga menjadi prioritas dalam desainnya, dengan adanya jalur-jalur yang jelas dan aman untuk bergerak di sekitar bangunan. Dengan demikian, desain Bangunan Puspa Iptek Sundial tidak hanya memperhatikan aspek estetika, tetapi juga memastikan bahwa pengguna dapat merasakan pengalaman yang bermakna dan edukatif saat mengunjungi tempat tersebut.

Puspa Iptek Sundial di Padalarang menyajikan berbagai jenis alat peraga ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek) yang menarik dan informatif bagi pengunjung. Ada beragam model-model miniatur yang menggambarkan konsep-konsep ilmiah secara visual, seperti model tata surya, sistem tata surya, dan model planet yang memperlihatkan pergerakan dan posisi relatif antarplanet. Selain itu, terdapat juga alat peraga yang memvisualisasikan prinsip-prinsip fisika, seperti alat peraga gaya gravitasi, hukum gerak, dan prinsip-prinsip energi seperti panel listrik tenaga surya.

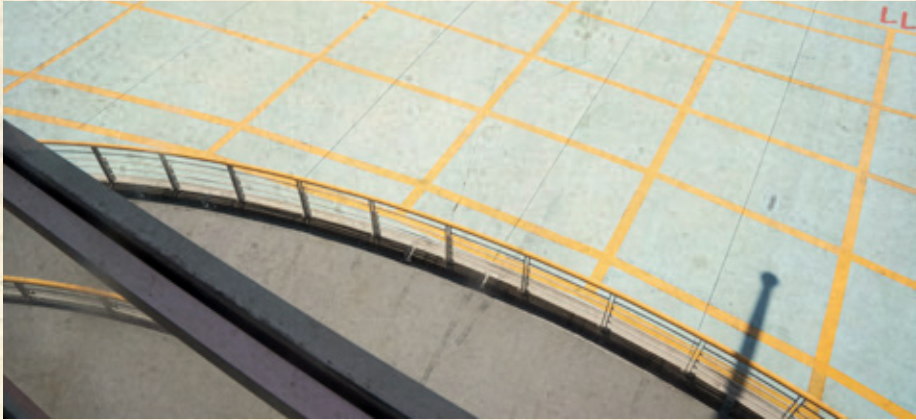
Tidak ketinggalan alat-alat peraga interaktif seperti simulator gempa bumi, simulator angin tornado, dan pengukur kadar elektrolit tubuh, yang dengan cerdas dinamai listrik tubuh. Alat peraga interaktif ini memungkinkan pengunjung untuk belajar secara langsung tentang fenomena alam dan dampaknya. Tak ketinggalan, terdapat pula alat peraga yang mengilustrasikan konsep-konsep matematika dan teknologi, seperti model bangun ruang, jembatan, dan alat-alat sederhana seperti rol kertas, pegas, dan roda gigi.

Terdapat kurang lebih 150 alat peraga iptek di Bangunan yang diresmikan oleh Menristek Hatta Rajasa di tahun 2002 ini. Dan tentu saja, peraga iptek yang utama adalah jam matahari, atau sun



dial. Jam matahari di Puspa Iptek Sundial Padalarang adalah sebuah pencapaian arsitektur dan ilmu pengetahuan yang mengesankan. Didesain dengan presisi dan keahlian yang tinggi, jam matahari ini tidak hanya berfungsi sebagai penunjuk waktu, tetapi juga sebagai simbol keindahan dan kebijaksanaan ilmiah. Dengan memanfaatkan prinsip astronomi dan geometri, jam matahari ini mampu menghasilkan bayangan yang akurat untuk menunjukkan waktu sepanjang hari. Selain itu, di sekeliling bangunan Puspa Iptek juga terdapat relief yang menggambarkan bagaimana peradaban-peradaban dunia memanfaatkan bayangan objek bumi yang terkena sinar matahari untuk menentukan waktu.

Salah satu hal yang menarik dari jam matahari ini adalah kemampuannya untuk mengedukasi pengunjung tentang hubungan antara posisi matahari dan waktu sebenarnya. Melalui interaksi langsung dengan jam matahari, pengunjung dapat memahami bagaimana perubahan posisi matahari mempengaruhi bayangan yang dihasilkan pada skala



waktu. Hal ini tidak hanya memberikan pengalaman yang edukatif, tetapi juga memperdalam pemahaman akan prinsip-prinsip dasar dalam astronomi dan geometri. Jam matahari di Puspa Iptek Sundial ini sendiri juga terdiri atas dua jenis: jam matahari horizontal dan jam matahari vertikal. Perbedaan keduanya terdapat pada posisi dial atau bidang datar tempat jatuhnya sinar matahari. Dial berisi angka-angka yang menunjukkan waktu dari pagi hingga sore hari.

Pada jam matahari horizontal, dial jam berupa bidang cembung di sisi selatan halaman bangunan yang berbentuk lingkaran dengan diameter 100 meter ini. Pada dial ini tertera angka 8, 9, 10, 11, 12, 1, 2, 3, dan 4. Angka-angka ini yang menjadi dasar pengunjung menentukan jam berapa saat itu. Pada jam matahari vertikal, dial memanfaatkan dinding di atas pintu masuk Gedung peragaan, atau di sisi utara bangunan. Angka 8-4 juga tertera di dial berwarna biru ini. Prinsip kerja keduanya sama. Pengamat dapat menentukan waktu berdasarkan letak jatuhnya bayangan jarum penunjuk di puncak bangunan di kedua dial.

Jam matahari di Puspa Iptek Sundial Padalarang juga menjadi bukti kecerdasan manusia dalam memanfaatkan sumber daya alam untuk kepentingan praktis. Dengan mengandalkan sinar matahari sebagai sumber energi utama, jam matahari ini tidak hanya ramah lingkungan tetapi juga menggambarkan

pentingnya memanfaatkan energi terbarukan untuk menjaga keberlanjutan lingkungan. Ini menjadi contoh nyata bagaimana teknologi dapat diintegrasikan dengan alam secara harmonis.

Jam berkunjung ke Puspa Iptek Sundial adalah pukul 09.00-16.00 WIB setiap harinya. Sumirat Adi Purnama Suntara, Kepala Puspa Iptek Sundial menyatakan, jumlah pengunjung wahana edukasi ini mencapai 1.000 pengunjung setiap minggunya. Jumlah itu di luar pengunjung yang datang dalam rombongan, yang berdasarkan catatan mereka mencapai 150.000 pengunjung dalam setahun. Harga tiket masuk ke Puspa Iptek Sundial hanya Rp35.000 untuk satu orang.





### Identitas Buku

|              |                                |
|--------------|--------------------------------|
| Judul        | : Resign!                      |
| Pengarang    | : Almira Bastari               |
| Penerbit     | : PT Gramedia<br>Pustaka Utama |
| Tahun Terbit | : 2018                         |
| Tebal        | : 288 halaman                  |
| ISBN         | : 9786020380711                |
| EISBN        | : 9786020380728                |

“Bagaimana jadinya jika The Cungpret (kacung kampret) taruhan? Tapi bukan sembarang taruhan, melainkan taruhan siapa yang bisa resign terlebih dahulu.”

### Sekilas tentang Penulis

Almira Bastari adalah penulis kelahiran tahun 1990. Dia menyelesaikan Pendidikan S1 nya di Institut Teknologi Bandung dan S2 di University of Melbourne. Hingga saat novel ini selesai ditulis, penulis bekerja di sebuah financing company di Jakarta. Selain hobi menulis, penulis juga gemar membaca, jalan-jalan, dan berenang. Selain Resign!, penulis sudah menerbitkan buku Melbourne (Wedding) Marathon dan Home Sweet Loan.

### Sinopsis

Novel ini bercerita tentang lika-liku kehidupan empat orang budak korporat atau yang biasa disebut Cungpret alias “kacung kampret”, di sebuah perusahaan jasa konsultan terkemuka di Jakarta dalam menghadapi tingkah bos mereka, Tigran. Mereka adalah Alranita, Carlo, Karennina, dan Andre. Alranita, adalah seorang pegawai termuda yang merasa tertekan dengan perlakuan semena-mena sang bos. Carlo, walaupun bukan satu divisi dengan tiga orang lainnya, namun masih sering menjadi konsultan untuk membantu divisi tersebut, adalah pegawai yang baru menikah dan ingin mencari penghasilan yang lebih tinggi.

Karennina merupakan salah satu pegawai senior yang selalu dianggap tidak becus bekerja, namun terus-menerus dijejali proyek baru oleh si bos. Dan yang terakhir, Andre adalah pegawai senior kesayangan bos yang berniat segera resign dan menikmati kehidupan yang lebih normal dan seimbang untuk keluarganya. Memiliki alasan masing-masing, keempat orang tersebut sepakat untuk resign. Dan agar lebih menarik, mereka sepakat untuk taruhan siapa yang bisa resign paling pertama dia akan mendapat hadiah traktiran makan mewah dari yang lainnya. Bos mereka, Tigran adalah pria lajang tampan berusia 34 tahun yang arogan, gila kerja, dan perfeksionis. Dia menuntut pekerjaan harus dilakukan secara sempurna walaupun itu mengharuskan para pegawai, termasuk dia, untuk bekerja hingga tengah malam. Dia merupakan salah satu anak dari pengusaha properti sukses Indonesia, hal ini yang membuat Alranita dan kawan-kawan bingung mengapa Tigran harus bekerja sekeras ini. Padahal jika mau, dia bisa memegang kendali salah satu perusahaan ayahnya dan menikmati kekayaan dengan berfoya-foya dan bersenang-senang.

Kisah kemudian berlanjut dengan usaha dari masing-masing orang untuk

memenangkan taruhan. Alranita yang diceritakan sudah beberapa kali assign ke perusahaan lain namun selalu batal saat hendak interview karena secara kebetulan pada saat yang sama si bos Tigran menugaskan dia untuk training atau penugasan lainnya. Mereka juga saling curiga jika ada salah satu diantara mereka yang tidak masuk kantor. Carlo yang dicurigai sedang interview karena tiba-tiba ijin cuti sakit selama dua hari. Karennina juga tidak lepas dari kecurigaan para The Cungpret karena cuti ke Singapura dengan alasan mengajak anaknya liburan. Ada juga kisah Alranita yang dengan susah payah berhasil mengajukan cuti selama satu minggu kepada Tigran untuk liburan ke Langkawi, sebuah destinasi wisata yang tidak umum seperti Bali. Namun entah mengapa di Langkawi dia bertemu dengan Tigran di hotel yang sama. Hal ini membuat rencana liburan Alranita gagal total.

### **Kelebihan Novel Resign!**

Novel ini sangat ringan dan nyaman untuk dibaca. Kisah yang disajikan dalam novel ini adalah kisah sehari-hari yang sangat relate dengan kehidupan sebagian orang. Buku ini sangat cocok untuk pembaca yang ingin membaca novel dengan tema slice of life yang memang mencari kisah yang sederhana namun sering kita jumpai dalam kehidupan sehari-hari.

Tidak melulu berkisah tentang pekerjaan, dalam buku ini banyak unsur komedi yang tergambar dari dialog para pegawai baik secara langsung maupun melalui media sosial. Ada juga ada sedikit drama yang menyentuh, serta dihiasi dengan romance. Contohnya pada saat Alranita harus mengantar Tigran yang dalam kondisi lemah ke rumah sakit, dan ternyata usus buntu dan harus di operasi saat itu juga sedangkan hanya dia saja yang bisa menjadi wali untuk menandatangani persetujuan operasi karena keluarga Tigran saat itu semuanya sedang berada di luar negeri. Dan dia harus menemani bos yang dia benci dengan menginap di

rumah sakit.

Selain dua hal tadi, kemampuan Almira Bastari dalam mendeskripsikan latar, suasana dan karakter para pemain juga luar biasa. Penulis dapat menggambarkan dengan sangat apik kepada para pembaca tentang bagaimana kondisi di sebuah kantor konsultan di Jakarta. Termasuk bagaimana penampilan para pegawai dan bos, serta interaksi diantara mereka. Istilah-istilah serta dialog diantara pegawai dikemas dengan sangat baik. Selain itu digambarkan juga bagaimana tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi dari para klien yang sudah membayar mahal mereka.

Dalam tiap awal bab dalam novel ini juga penulis memeberikan kutipan-kutipan kalimat yang bermakna namun terkadang ada yang lucu.

### **Beberapa quotes menarik dari novel ini:**

“Sepandai-pandainya menyimpan rasa, pada akhirnya akan terungkap juga dari ekspresi mata.” (Pengamat Kelas Bawah);

“Siapa cepat belum tentu selamat.” (Cungpret yang nyaris bebas);

“Gosip itu seperti energi -tidak mungkin dihilangkan, tapi dapat berpindah atau berubah bentuk-“ (Hukum Fisika Cungpret);

“Apalah artinya usaha resign saat melihat rekening di awal tahun” (Cungpret setelah menerima bonus tahunan).

### **Kekurangan Novel Resign!**

Kekurangan yang sangat terlihat dalam novel ini adalah tokoh aku (Alranita) sangat mendominasi isi cerita. Hal ini terjadi mungkin karena sosok Alranita adalah tokoh utama, sehingga setiap kisah hidupnya diceritakan secara lebih detail, termasuk bagaimana usaha-usaha yang dia lakukan untuk resign dan mendapatkan pekerjaan baru. Sedangkan tokoh lain seperti Karennina, Carlo dan mas Andre tidak digambarkan secara jelas upaya-upaya apa saja yang telah mereka lakukan

untuk resign dan mendapatkan pekerjaan baru. Alangkah lebih baik jika dibuatkan bab khusus bagi setiap The Cungpret tentang apa yang dilakukan oleh mereka demi segera resign dan memenangkan taruhan.

Selain itu peralihan antara rasa benci menjadi suka yang dialami oleh Alranita kepada Tigran dalam buku ini terbilang sangat cepat, padahal dari awal cerita digambarkan bahwa Alranita sangat membenci bosnya yang satu ini antara lain karena sikap sang bos yang arogan dan temperamental. Dalam novel ini diungkap tentang Tigran yang melakukan segala cara untuk mendekati Alranita, antara lain dengan menutupi keberadaan Alranita dari Arya, teman kuliahnya semasa di Australia. Padahal Arya sangat menyukai Alranita yang saat itu sudah mempunyai pacar, dan Alranita pun sudah lama menyukai Arya yang tampan dan berkarisma. Tigran mengatakan kepada Alranita bahwa Arya sudah punya istri dan anak. Kenyataan sebenarnya baru terungkap saat pernikahan Arya saat Aryanita mengklarifikasi kepada Arya kabar yang dia dengar dari Tigran. Setelah scene tersebut tidak dijelaskan bagaimana sikap Alranita ke Tigran, seharusnya marah karena Tigran telah membohongi dia dan Arya, namun hal ini tidak diceritakan lebih jauh.

### **Kesimpulan**

Novel ini berkisah tentang beberapa pegawai kantoran di perusahaan besar di Jakarta yang memiliki bos yang arogan, kasar, perfeksionis dan sering mengajak lembur hingga tengah malam sehingga mereka berniat untuk segera resign. Dihiasi kisah yang ringan dan relate dengan kehidupan di dunia nyata serta dibumbui dengan komedi, sedikit drama, dan romantisme. Novel ini direkomendasikan untuk remaja dan dewasa yang menyukai kisah-kisah yang ringan khususnya tentang kehidupan di dunia kerja di kota metropolitan.



# Galeri Pontianak

FOTO: MUHAMMAD REZA NURSAID

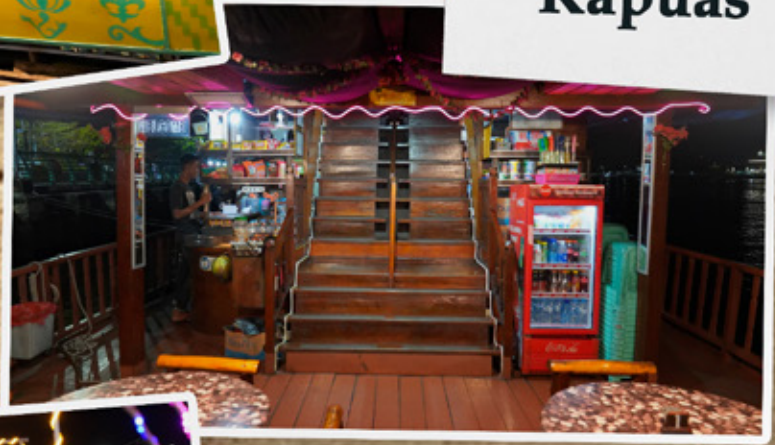


**Taman  
Agrowisata  
Rekadena**





## Waterfront Kapuas



ISSN: 2086-4833



9 772086 483008



## KINI LEBIH PRAKTIS LEWAT **KEMENKEU PRIME**



Senin-Jumat, Pukul 07.30-17.00

**134** untuk layanan langsung

✉ [kemenkeu.prime@kemenkeu.go.id](mailto:kemenkeu.prime@kemenkeu.go.id)

🌐 [kemenkeu-prime.kemenkeu.go.id](http://kemenkeu-prime.kemenkeu.go.id)

☎ 081310004134