

EDISI 68 / 2022

EDUKASI

K E U A N G A N

MANAJEMEN PENGETAHUAN

Mengelola pengetahuan yang berkualitas untuk wujudkan organisasi pembelajar



Susunan Redaksi

PENANGGUNG JAWAB
Sekretaris BPPK

PEMIMPIN REDAKSI
Sugeng Satoto

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

EDITOR
Abdul Aziz Maghfur
Arimbi Putri
Klemens Amy Novianto
Luqman Hakim

DESAIN GRAFIS
Ivan Rizki Arviandi

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

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

DAFTAR ISI

SALAM REDAKSI	3
LINTAS PERISTIWA	4
LIPUTAN UTAMA	6
LIPUTAN KHUSUS	14
PROFIL	16
SERAMBI ILMU	21
TAHUKAH KAMU	32
KOMUNITAS	35
CERITA ALUMNI	38
TIPS & TRIK	44
MATA AIR	48
KESEHATAN	50
<i>POINT OF INTEREST</i>	53
RESENSI	56
GALERI	58
KANG EDU	60

E-Learning Implementasi Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran



Bersinar Terang (Bersih, Amanah, Ramah, dan Tetap Cemerlang)

Program terbaru dari Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan ini diselenggarakan dengan tujuan agar peserta dapat memahami penerapan penganggaran berbasis kinerja dan konsep **redesain sistem perencanaan dan penganggaran**

SEGERA KUNJUNGI

bit.ly/PU-implementasi-rspp-2022

UNTUK REGISTRASI

Pada Tahun 2022 akan
diselenggarakan

12
Angkatan

CONTACT

Hiba Rahmad Budiman
085161340548
Chat WA only



SALAM REDAKSI

Mengawali tahun 2022 yang masih bebarengan dengan suasana pandemi, kita mulai terbiasa terhadap berbagai perubahan pola hidup baru yang terjadi. Inovasi tiada henti bermunculan dari setiap pemikiran maupun pengetahuan insan Kementerian Keuangan untuk menjaga ritme kinerja organisasi.

Sejalan dengan upaya Kementerian Keuangan untuk menjadi learning organization, maka berbagai pengetahuan tersebut harus dikelola secara terstruktur dan sistematis agar dapat dimanfaatkan dengan baik. Manajemen pengetahuan menjadi kunci utama untuk menjaga keamanan pengetahuan sebagai aset intelektual agar tidak lekang ditelan oleh perkembangan zaman.

Para pembaca yang ingin mengetahui lebih lanjut tentang manajemen pengetahuan, kami sajikan secara mendalam di rubrik Liputan Utama. Pada edisi kali ini, kami juga sampaikan berbagai pengetahuan menarik tentang filosofi kehidupan yang dapat Anda temui di rubrik Tahukah Kamu dan Mata Air. Sederet rubrik lainnya yang tak kalah menarik untuk dibaca seperti Serambi Ilmu, Resensi, dan lain-lain juga siap menemani Anda di tengah rutinitas bekerja.

Selamat menikmati berbagai pengetahuan bersama Majalah Edukasi Keuangan.

LINTAS PERISTIWA Januari- Februari

TEKS:
LUQMAN HAKIM
FOTO:
DOKUMENTASI BPPK



TOWNHALL MEETING BPPK 2022: TAHUN BARU, SEMANGAT DAN HARAPAN BARU

BPPK menggelar Townhall Meeting (THM) pertamanya di tahun 2022 ini secara *hybrid*. THM kali ini membahas tentang *anchor statement* BPPK sekaligus pemberian penghargaan bagi para pemenang Liga Inovasi BPPK Tahun 2021.



Townhall Meeting BPPK 2022: Tahun Baru, Semangat dan Harapan Baru



KUNJUNGAN BENCHMARK DARI BEBERAPA INSTANSI PEMERINTAH

BPPK mengawali tahun baru 2022 dengan menerima kunjungan benchmark dari sejumlah instansi daerah. Adapun beberapa instansi tersebut diantaranya Kemendagri, KPKNL Bontang, dan sebagainya.



Kunjungan Benchmark dari Beberapa Instansi Pemerintah



BDK YOGYAKARTA SELENGGARAKAN NGOBRASKEUN SERI #1: PPH DAN PPS

Balai Diklat Keuangan Yogyakarta menyelenggarakan acara NGOBRASKEUN (Ngobrol Asyik dan Santai Keuangan Negara) Seri 1: Harmonisasi Peraturan Perpajakan Seri #1 (PPH dan PPS). Acara yang diselenggarakan secara hybrid ini merupakan kolaborasi antara BDK Yogyakarta Yogyakarta dan Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta.



BDK Yogyakarta Selenggarakan NGOBRASKEUN Seri #1: PPH dan PPS

PERILISAN HASIL KINERJA APBN 2021

Sejumlah unit vertikal BPPK di daerah (Balai Diklat Keuangan) turut menghadiri penyampaian press release kinerja APBN 2021 di wilayah kerjanya masing-masing. Kegiatan tersebut diharapkan mampu memotivasi para pegawai BPPK yang berada di BDK untuk dapat berkinerja lebih baik lagi dan semakin terintegrasi dengan unit eselon I Kemenkeu lainnya dalam upaya mewujudkan semangat Kemenkeu Satu.



Peritisan Hasil Kinerja APBN 2021



BDK Balikpapan Terima Kunjungan Kerja Wamenkeu di Kalimantan Timur

BDK BALIKPAPAN TERIMA KUNJUNGAN KERJA WAMENKEU DI KALIMANTAN TIMUR

Pada tanggal 27-28 Januari 2022, BDK Balikpapan berkesempatan menerima kunjungan kerja dari Wakil Menteri Keuangan beserta para jajaran yang ingin menyaksikan perkembangan rencana pembangunan Ibu Kota Negara Baru di Penajam Paser Utara. Dalam dialognya dengan para pegawai BDK Balikpapan, Wamenkeu berharap agar pandemi segera melandai dan pelatihan klasikal dapat segera dilaksanakan.

KENYA LARAS KIRANA

Manajemen Pengetahuan di lingkungan Kementerian Keuangan

Perjalanan Kementerian Keuangan sebagai *Learning Organization* telah dimulai sejak tahun 2015. Dalam mewujudkannya berbagai proses dilakukan, salah satunya adalah dengan menguatkan pengelolaan manajemen pengetahuan dalam organisasi dan tata kelola Kementerian Keuangan.

TATA KELOLA MANAJEMEN PENGETAHUAN

Pada tahun 2019 telah ditetapkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor PMK 226/PMK.01/2019 tentang Manajemen Pengetahuan menjadi sebuah pijakan bagi pengelolaan manajemen pengetahuan di lingkungan Kementerian Keuangan. Di dalamnya diatur mengenai tujuan, pelaku, proses, serta infrastruktur manajemen pengetahuan.

Selanjutnya pada tahun 2021, dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Keuangan Nomor 118/PMK.01/2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan menguatkan pengelolaan manajemen pengetahuan dalam struktur organisasi Kementerian Keuangan. Disebutkan dalam Pasal 5 poin h, bahwa manajemen pengetahuan menjadi salah satu fungsi Kementerian Keuangan dalam melaksanakan tugasnya.

Manajemen pengetahuan menjadi bagian tidak terpisahkan dari Kementerian Keuangan. Pada prosesnya, manajemen pengetahuan melekat pada fungsi Bagian Sumber Daya Manusia pada setiap Unit Eselon I. Selain itu guna mengembangkan

proses manajemen pengetahuan yang adaptif dan terus berkembang seiring dengan perkembangan teknologi, pengembangan manajemen pengetahuan juga melekat pada fungsi Bagian Teknologi dan Informasi yang ada pada Unit Eselon I.

Lalu bagaimana dengan pengelolaan Manajemen Pengetahuan pada level Kementerian Keuangan?

Pada PMK 118/PMK.01/2021 Pasal 1846 poin J disebutkan bahwa Sekretariat BPPK memiliki fungsi pelaksanaan proses manajemen pengetahuan sebagai Pelaku Manajemen Pengetahuan tingkat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan dan tingkat Kementerian Keuangan. Sebagai Pelaku Manajemen Pengetahuan (PMP) tingkat Kementerian Keuangan tugas tersebut kemudian diturunkan pada Bagian Teknologi Informasi, Komunikasi, dan Manajemen Pengetahuan c.q. Subbagian Manajemen Pengetahuan. Sedangkan sebagai Pelaku Manajemen Pengetahuan tingkat Unit Jabatan Pimpinan Tinggi Madya tugas tersebut diturunkan pada Bagian Sumber Daya Manusia dan Kepatuhan Internal c.q. Subbagian Umum.

MENGAPA MANAJEMEN PENGETAHUAN?

Hal utama yang ingin dicapai dari manajemen pengetahuan adalah untuk mewujudkan sinergi antar unit dalam berbagi pengetahuan, terbentuknya budaya belajar di lingkungan Kementerian Keuangan, serta menjaga aset intelektual organisasi. Hal ini perlu didukung oleh organisasi dengan memfasilitasi pembelajaran, mendorong penciptaan pengetahuan atau *knowledge creation*, mendukung penyebaran pengetahuan, dan memperkuat retensi aset intelektual.

Budaya berbagi pengetahuan menjadi penting untuk menunjang organisasi yang memiliki kemampuan mengikuti perubahan dan perkembangan dunia yang begitu cepat. Pegawai yang memiliki *knowledge* (baik tacit maupun eksplisit)

akan suatu proses perlu berbagi dan mengimplementasikannya kepada individu lain. Dengan begitu, baik individu maupun organisasi mampu berkembang dan maju ke arah yang lebih baik dengan belajar dari pengalaman yang sudah ada.

PROSES MANAJEMEN PENGETAHUAN

SProses manajemen pengetahuan di lingkungan Kementerian Keuangan telah diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 226/PMK.01/2021 tentang Manajemen Pengetahuan di Lingkungan Kementerian Keuangan. Proses ini dimulai dari **identifikasi** pengetahuan guna menentukan pengetahuan apa yang perlu disimpan, didokumentasikan sebagai aset intelektual. Identifikasi pengetahuan tidak selalu terhadap pengetahuan yang belum ada namun terhadap pengetahuan yang sudah ada juga perlu dikelola.

Setelah identifikasi pengetahuan dilakukan, maka akan terbentuk *knowledge map* yang ada pada suatu instansi dan dapat terlihat prioritas pengetahuan yang diperlukan juga *knowledge gap* antara pengetahuan yang dibutuhkan dengan pengetahuan yang dimiliki oleh suatu instansi. Dari proses inilah akan muncul usulan ide/ topik/ tema yang akan diangkat dalam membuat aset intelektual.

Selanjutnya, dilakukan proses **dokumentasi** pengetahuan (*knowledge capture*). Pada proses ini, penyusun aset intelektual dapat melakukan berbagai metode untuk mendokumentasikan pengetahuan, diantaranya wawancara, pengamatan, diskusi kelompok, atau melalui komunitas (*community of practices*) yang kemudian dapat dituangkan dalam bentuk audio, visual, maupun audio visual.

Guna memudahkan pencarian serta mengelompokkan suatu aset intelektual pada wadah/ space tertentu, dibentuklah katalogisasi serta klasifikasi suatu aset intelektual. Pada saat aset intelektual telah disusun, penyusun aset intelektual perlu menentukan katalog/ klasifikasi aset intelektual, deskripsi, serta indeks/

tag yang sesuai. Proses ini disebut dengan **pengorganisasian**.

Tidak berhenti sampai disini, perlu ada *tools* yang dapat mendukung sarana berbagi pengetahuan dalam rangka *penyebarluasan* akses intelektual di lingkungan Kementerian Keuangan. BPPK telah menyusun suatu platform berbagi pengetahuan yang disebut *Knowledge Management System (KMS)* yang dapat diakses pada tautan kemenkeu.go.id/kms/. Pada platform inilah aset intelektual yang telah disusun dapat diunggah dan dibagikan kepada para pegawai di lingkungan Kementerian maupun kepada publik. Namun, aset intelektual yang telah dibuat perlu melalui proses penjaminan mutu oleh Panitia Penjaminan Mutu untuk memastikan kesahihan dan kelayakan aset intelektual serta menentukan level akses aset intelektual.

Penerapan aset intelektual terjadi ketika aset intelektual tersebut sudah dapat diakses serta dimanfaatkan oleh pengguna. Pada tahap ini, budaya berbagi pengetahuan telah terbentuk dan diharapkan aset intelektual tersebut dapat menjadi sumber informasi bagi para pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan untuk mendukung tugas dan fungsinya.

Tahapan terakhir yang dilakukan adalah **pemantauan** untuk memastikan kesesuaian antara aset intelektual yang terdapat pada KMS dengan yang dibutuhkan oleh para pengguna. Pemantauan dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti penjarangan opini, *review*, pendapat, maupun komentar yang disediakan pada platform KMS. Dari proses ini dapat diketahui aset intelektual mana saja yang masih sesuai dengan keadaan saat ini dan mana yang sudah usang/ tidak relevan. Proses pemantauan juga dapat dilakukan dengan melihat jenis pengetahuan apa saja yang paling banyak dicari dan paling banyak ditampilkan. Harapannya, dengan melakukan proses ini dapat membantu dalam mengidentifikasi pengetahuan yang dibutuhkan oleh pegawai.

FOTO:
SENO ADI NUGROHO

INFRASTRUKTUR MANAJEMEN PENGETAHUAN

Dalam mendukung keseluruhan proses manajemen pengetahuan tersebut, perlu disusun infrastruktur manajemen pengetahuan, diantaranya,

- Cetak biru manajemen pengetahuan
Cetak biru manajemen pengetahuan atau juga bisa disebut *roadmap*, berisi mengenai strategi penerapan manajemen pengetahuan di lingkungan Kementerian Keuangan hingga waktu tertentu.
- Software* KMS
Software KMS yang dapat diakses oleh seluruh pegawai Kementerian Keuangan saat ini sudah berjalan dan berisi lebih dari 6.000 aset intelektual yang dapat diakses pada laman klc2.kemenkeu.go.id/kms/. Selain itu, untuk unit organisasi yang sebelumnya telah memiliki *software* KMS yang dikelola oleh masing-masing unit, ke depannya akan dilakukan integrasi antar *software* KMS.
- Penghimpunan aset intelektual
Penghimpunan aset intelektual dilakukan oleh BPPK selaku Pelaku Manajemen Pengetahuan tingkat Kementerian Keuangan secara terintegrasi dan terautomasi pada *software* KMS melalui koordinasi dengan Pelaku Manajemen Pengetahuan tingkat Unit Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (setara Eselon I).
- Panitia Penjaminan Mutu
Panitia Penjaminan Mutu (PPM) memiliki tugas untuk memastikan kesahihan dan kelayakan aset intelektual serta menentukan level akses aset intelektual. PPM dibentuk pada masing-masing unit eselon I dan berjumlah ganjil. Level akses intelektual terbagi menjadi 4 level yaitu:
 - Level 1 (*secret*): hanya dapat diakses individu tertentu
 - Level 2 (*confidential*): dapat diakses di internal Unit Eselon I

- Level 3 (*shareable*): dapat diakses oleh seluruh pegawai Kementerian Keuangan
- Level 4 (*public*): dapat diakses oleh seluruh masyarakat

e. Helpdesk

Helpdesk dikelola oleh BPPK selaku Pelaku Manajemen Pengetahuan tingkat Kementerian Keuangan.

f. Evaluasi aset intelektual

Evaluasi terhadap aset intelektual perlu dilakukan paling sedikit dalam kurun waktu 12 bulan. Evaluasi dilakukan untuk mengukur manfaat aset intelektual bagi pengguna KMS.

g. Penghargaan

Guna meningkatkan minat serta budaya berbagi pengetahuan perlu disusun ketentuan mengenai penghargaan bagi para pengguna, pelaku, serta penyusun aset intelektual.

EPILOG

Pengelolaan manajemen pengetahuan secara terstruktur dimulai dari tahun 2021 seiring dengan diterbitkannya PMK 118/PMK.01/2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan pada tanggal 8 September 2021. Sampai dengan saat ini, penguatan infrastruktur manajemen pengetahuan terus dilakukan secara bertahap. Dalam prosesnya, juga terus ditingkatkan koordinasi antara Pelaku Manajemen Pengetahuan Tingkat Kementerian dengan Pelaku Manajemen Pengetahuan Tingkat Jabatan Pimpinan Tinggi Madya demi terwujudnya budaya manajemen pengetahuan di lingkungan Kementerian Keuangan.

Antusiasme para pegawai mengenai manajemen pengetahuan terus meningkat dari waktu ke waktu. Berbagai konten pengetahuan semakin bertambah dan semakin ramai diakses oleh para penggunanya. Sebagai contoh, konten mengenai perpajakan menjadi aset intelektual yang paling banyak digemari. Selain itu, juga banyak konten menarik yang dapat diakses pada KMS di laman

<https://klc2.kemenkeu.go.id/kms/> seperti buku biografi tokoh inspiratif Kementerian Keuangan, contoh-contoh kasus perhitungan perpajakan, manajemen SDM, dan masih banyak lainnya.

Tak hanya sebagai pengguna aset intelektual, saat ini para pegawai juga bisa berpartisipasi aktif untuk menjadi penyusun aset intelektual. Nah, sudah siapkah anda menjadi bagian dari pelaku manajemen pengetahuan? Mari kita budayakan berbagi pengetahuan mulai dari sekarang.

KAMUS SINGKAT MANAJEMEN PENGETAHUAN

- PMP** = Pelaku Manajemen Pengetahuan
PMP tingkat Unit Jabatan Pimpinan Tinggi Madya = PMP tingkat setara Unit Eselon I
PMP tingkat Kementerian Keuangan = BPPK
PPM = Panitia Penjaminan Mutu
KMS = *Knowledge Management System*
KLC = *Kemenkeu Learning Center*
KC = *Knowledge Capture / Dokumentasi Pengetahuan*, salah satu tahapan dalam proses manajemen pengetahuan untuk mendokumentasikan pengetahuan menjadi aset intelektual
Aset Intelektual = output akhir; konten pengetahuan yang disusun, dapat berupa visual, audio, maupun audio visual

LUQMAN HAKIM

Mengelola Manajemen Pengetahuan dengan Knowledge Management System

Manajemen Pengetahuan (*knowledge management*) memiliki andil penting dalam mendukung strategi Kementerian Keuangan *Corporate University* (Kemenkeu Corpu) untuk mewujudkan Kemenkeu sebagai *learning organization*. Pengelolaan manajemen pengetahuan perlu dilakukan secara terstruktur dan sistematis agar dapat dimanfaatkan secara maksimal baik bagi individu maupun kelompok. Untuk memfasilitasi hal tersebut, maka dibentuklah perangkat lunak Sistem Manajemen Pengetahuan atau yang lebih dikenal sebagai *Knowledge Management System* (KMS).

KMS merupakan sistem daring untuk memfasilitasi manajemen pengetahuan yang dapat diakses melalui internet dan intranet Kementerian Keuangan. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 226/PMK.011/2019 tentang Manajemen Pengetahuan di Lingkungan Kementerian Keuangan. PMK tersebut juga menyebutkan peran strategis KMS sebagai media untuk mengelola dan mengakses berbagai macam pengetahuan (aset intelektual) di bidang keuangan negara.



Selain itu, pengetahuan yang dimaksud juga dapat terkait dengan pelaksanaan berbagai proses bisnis yang menunjang tugas dan fungsi Kementerian Keuangan.

KMS dapat diakses melalui Kemenkeu *Learning Center* (KLC) 2 di laman www.klc2.kemenkeu.go.id/kms. Pengguna KMS ini rupanya tidak hanya berasal dari aparatur sipil negara (ASN) di Kementerian Keuangan saja, melainkan masyarakat umum dapat juga mengakses KMS ini. Tentunya, tidak semua aset intelektual yang tersedia di KMS dapat diakses. Terdapat berbagai level akses yang diterapkan untuk menjamin keamanan aset intelektual agar dapat digunakan sesuai dengan kebutuhannya masing-masing.

Level akses aset intelektual yang ada di KMS terbagi menjadi 4 level berdasarkan tujuan penggunaannya: *secret, confidential, shareable, dan public*. Perbedaan keempat level akses tersebut dapat dilihat melalui tabel berikut ini.

Tabel 1
Level Akses Aset Intelektual di KMS

Level	Jenis Akses	Pengguna
I	<i>Secret</i>	Individu tertentu
II	<i>Confidential</i>	Internal unit jabatan Pimpinan Tinggi Madya yang menyusun aset intelektual (Unit Eselon I)
III	<i>Shareable</i>	Seluruh pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan
IV	<i>Public</i>	Seluruh pegawai Kementerian/Lembaga lainnya dan masyarakat umum

ALUR PUBLIKASI PENGETAHUAN KE KMS

Secara umum, proses alur pengajuan pengetahuan/aset intelektual ke KMS meliputi pengunggahan aset intelektual, penjaminan mutu, peninjauan ulang (reviu), dan publikasi. Untuk mengunggah pengetahuan atau aset intelektual ke dalam KMS, pengguna KMS harus *login* terlebih dahulu pada portal KMS di situs KLC 2 sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya. Meski KMS ini dapat diakses hingga masyarakat umum, namun tidak semua pihak dapat untuk mengunggah pengetahuannya ke dalam KMS. Pihak yang memiliki akses untuk dapat mengunggah pengetahuan ke dalam KMS hanya terbatas pada penyusun aset intelektual.

Berdasarkan PMK Nomor 226/PMK.011/2019 tentang Manajemen Pengetahuan di Lingkungan Kementerian Keuangan, Penyusun Aset Intelektual merupakan ASN Kementerian Keuangan yang secara sendiri-sendiri atau bersama-sama menghasilkan suatu aset intelektual melalui penugasan atau inisiatif sendiri.

Dengan kata lain, ASN non Kementerian Keuangan maupun masyarakat umum tidak dapat mengunggah pengetahuannya di KMS.

Setelah *login* di portal KMS pada KLC 2, penyusun aset intelektual dapat mengajukan pengetahuannya dengan cara klik tombol “Buat Pengetahuan”. Kemudian, penyusun memilih tipe konten pengetahuan yang akan dibuat (blog, pdf, atau video/audio) lalu mengunggah kontennya pada form “Unggah Konten”. Selain itu, penyusun juga harus mengisi form-form lainnya sesuai dengan substansi konten yang akan dibuat. Termasuk memilih jenis level akses pengetahuan sesuai peruntukan yang telah dijelaskan sebelumnya. Jika semua form sudah diisi, kemudian klik “Simpan”.

Proses selanjutnya adalah penjaminan mutu konten pengetahuan oleh Panitia Penjaminan Mutu (PPM). Berdasarkan PMK Nomor 226/PMK.011/2019 tentang Manajemen Pengetahuan di Lingkungan Kementerian Keuangan, Panitia Penjaminan Mutu adalah sekelompok pejabat dan/atau pegawai yang ditunjuk untuk melakukan tugas penjaminan mutu terhadap Aset Intelektual sebelum dipublikasikan. Sesuai dengan namanya, PPM bertanggung jawab terhadap kelayakan aset intelektual yang diunggah. Unsur yang dinilai meliputi unsur substansi, teknis, dan kesesuaian dengan Kerangka Acuan *Knowledge Capture* (KAKC).

Keanggotaan PPM di setiap unit eselon I berjumlah ganjil dan dapat berbeda-beda. Di unit BPPK, jumlah PPM pada setiap kategori adalah 3 orang. Dengan kondisi tersebut, minimal harus ada 2 orang PPM yang menyetujui aset intelektual yang diajukan. Jika tidak sesuai dengan unsur yang dinilai, PPM dapat menolak atau merevisi aset intelektual tersebut kepada penyusunnya untuk diperbaiki. Jika disetujui, maka aset intelektual akan diteruskan kepada Pelaku Manajemen Pengetahuan (PMP) untuk dilakukan *reviu* atas aset intelektual dimaksud.

Menurut PMK Nomor 226/PMK.011/2019 tentang Manajemen Pengetahuan di Lingkungan Kementerian Keuangan, PMP dibagi menjadi PMP tingkat unit eselon I dan PMP tingkat Kemenkeu. Pembagian tingkat PMP ini menentukan final *reviu* yang akan dilakukan berdasarkan level akses aset intelektual yang diajukan.

Untuk aset intelektual yang mempunyai level akses I dan II, final *reviu* akan dilakukan oleh PMP Tingkat Unit Eselon I. Pada satker BPPK, kewenangan PMP yang dimaksud terdapat pada Subbagian Umum Sumber Daya Manusia; Bagian Sumber Daya Manusia dan Kepatuhan Internal; Sekretariat BPPK. Sedangkan bagi aset intelektual dengan level akses III dan IV, final *reviu* dilakukan oleh PMP Tingkat Kemenkeu. Dalam hal ini, kewenangan dimaksud terdapat di Subbagian Manajemen Pengetahuan; Bagian Teknologi Informasi, Komunikasi, dan Manajemen Pengetahuan; Sekretariat BPPK.

Apabila proses *reviu* telah selesai, maka PMP Tingkat Unit Eselon I maupun PMP Tingkat Kemenkeu akan mempublikasi aset intelektual tersebut sehingga dapat diakses dan dimanfaatkan melalui KMS. Namun, adakalanya aset intelektual dapat mengalami revisi maupun ditolak dalam proses penjaminan mutunya. Jika terdapat revisi atas aset intelektual yang diajukan, maka aset intelektual tersebut akan dikembalikan kepada penyusun untuk disesuaikan kembali berdasarkan catatan yang diberikan. Jika ditolak, maka penyusun dapat melihat keterangan penolakannya. Apabila kesalahan tersebut tidak *major*, maka penyusun dapat mengunggah ulang dan memulai proses dari awal.

KMS MEWUJUDKAN BUDAYA BERBAGI PENGETAHUAN

Dengan adanya KMS, diharapkan dapat mendorong para pegawai Kemenkeu untuk saling berbagi pengetahuan. Kepala Subbagian Sistem Informasi Sekretariat BPPK, Eko Satyono menyampaikan

target KMS agar benar-benar dapat menjadi referensi untuk menunjang kelancaran proses bisnis tugas dan fungsi di lingkungan Kemenkeu, terutama bagi pegawai yang baru memasuki suatu unit kerja yang baru. Oleh karena itu, Eko berharap dengan semakin giatnya budaya berbagi pengetahuan antar pegawai, maka setiap lini Kemenkeu mulai dari yang tertinggi hingga unit terkecil (subbag/tim khusus) akan memiliki pengetahuan yang tersimpan di KMS untuk dapat diakses siapa saja bagi yang membutuhkan.

“Ketika ada pegawai baru yang masuk, entah itu karena mutasi, promosi, atau dari CPNS, maka pegawai yang bersangkutan akan lebih mudah mencari referensi tentang bagaimana pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya itu dilakukan. Tak hanya yang baru masuk, KMS ini juga dapat menjadi solusi atas suatu permasalahan yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan tugas yang dilakukan secara berulang,” imbuh Eko.

Apabila budaya untuk berbagi pengetahuan dalam skala kecil sudah terbentuk, sinergi antar unit dalam berbagi pengetahuan akan dapat terwujud. Dampaknya, organisasi akan menjadi lebih agile dalam menghadapi dinamika global yang terjadi, cepat tanggap, dan dapat merespon dengan kebijakan yang tepat. Inilah output yang diharapkan dari adanya dukungan manajemen pengetahuan sebagai bagian dari strategi Kemenkeu Corpu untuk mewujudkan Kemenkeu menjadi *learning organization*.

“Ketika ada pegawai baru yang masuk, entah itu karena mutasi, promosi, atau dari CPNS, maka pegawai yang bersangkutan akan lebih mudah mencari referensi tentang bagaimana pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya itu dilakukan. Tak hanya yang baru masuk, KMS ini juga dapat menjadi solusi atas suatu permasalahan yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan tugas yang dilakukan secara berulang,”



Pengetahuan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi kelangsungan organisasi. Peter Drucker, yang dijuluki sebagai “Bapak Manajemen Modern”, pernah menyebutkan bahwa “sumber ekonomi tidak lagi berdasar pada modal, sumber daya alam, atau tenaga kerja, melainkan pada *knowledge* atau pengetahuan”. Hal ini mengindikasikan bahwa pengetahuan dalam organisasi harus dijaga dan dikelola sebaik mungkin melalui suatu proses yang dikenal

dengan istilah manajemen pengetahuan. Lantas, bagaimana dan sudah sejauh apa penerapan manajemen pengetahuan di lingkungan Kemenkeu?

Seperti yang sudah tertuang dalam Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 226/PMK.011/2019 Tentang Manajemen Pengetahuan di Lingkungan Kementerian Keuangan, hakikat manajemen pengetahuan pada intinya adalah upaya terstruktur dan sistematis dalam mengembangkan

dan menggunakan pengetahuan yang dimiliki melalui proses identifikasi, dokumentasi, pengorganisasian, penempatan, penyebarluasan, dan penerapan pengetahuan sebagai Aset Intelektual organisasi. Melalui manajemen pengetahuan ini, diharapkan pengetahuan/keahlian tertentu yang dimiliki oleh individu maupun organisasi akan tetap terjaga eksistensinya meskipun terjadi dinamika dalam struktur SDM organisasi.

Dinamika yang dimaksud adalah terjadinya mutasi, promosi, maupun hal-hal lainnya yang menyebabkan individu tersebut pindah dari satu unit tertentu ke unit lainnya. Bahkan, setiap tahun hampir dipastikan terdapat individu yang mengalami pensiun/purnabakti ketika masa kerjanya telah usai. Apabila individu tersebut belum sempat membagikan pengetahuan yang dimilikinya sebelum dia pindah, maka keterampilan maupun pengalaman selama dia bekerja akan hilang begitu saja. Hal ini akan menunjukkan tingginya tingkat ketergantungan organisasi terhadap individu-individu yang memiliki keterampilan khusus. Sehingga jika individu yang bersangkutan pindah, organisasi akan “kehilangan” pengetahuan tersebut dan harus menyesuaikan kembali terhadap posisi yang ditinggalkannya.

Selain untuk menjaga eksistensi pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi, manajemen pengetahuan juga membantu organisasi untuk belajar dari kesuksesan maupun kesalahan pada masa lalu. Pengetahuan yang terdokumentasi akan memudahkan setiap individu maupun unit di dalam organisasi untuk menggunakannya kembali setiap saat terutama jika menghadapi kondisi/permasalahan yang sama. Tentunya hal ini akan meningkatkan kinerja individu yang dapat mengontrol capaian organisasi, sehingga membantu organisasi dalam mewujudkan birokrasi serta layanan publik yang *agile*, efektif, dan efisien.

IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENGETAHUAN DI KEMENKEU

Sebagai upaya untuk mendukung implementasi manajemen pengetahuan di Kementerian Keuangan, BPPK telah memiliki *Knowledge Management System* (KMS) yang terintegrasi dengan KLC 2 yang dapat diakses melalui <https://klc2.kemenkeu.go.id/kms>. Adanya KMS ini akan memudahkan para pengguna untuk mengakses berbagai pengetahuan yang telah terdokumentasi di KLC2 kapan saja, dimana saja, dalam rangka untuk menunjang proses bisnis maupun

pelaksanaan tugas sehari-hari. Hingga tulisan ini diliris, KLC2 sendiri telah memiliki lebih dari 6.158 aset intelektual yang terdiri dari video, audio, maupun audio visual. Jumlah pengguna yang sudah teregistrasi sebanyak lebih dari 150.000 orang, dengan 84.336 diantaranya adalah ASN di lingkungan Kementerian Keuangan. Adapun jumlah *courses* (*e-learning*, *microlearning*, dsb) telah menyentuh angka di atas 700 *courses*. Jumlah ini tentunya akan dapat terus bertambah seiring berjalannya waktu mengingat kebutuhan organisasi di masa depan yang semakin menantang.

Fitur-fitur KMS juga terus mengalami peningkatan untuk menambah kenyamanan para pengguna dalam mengaksesnya. Bagi pengguna umum, KMS telah menyediakan fitur *single sign on* melalui akun Google (untuk ASN Kemenkeu menggunakan akun Kemenkeu), dapat memberikan *rating* dan meninggalkan ulasan/komentar pada setiap kontennya. Selain itu, para pengguna juga dapat menikmati fleksibilitas tampilan *semi-mobile* dan *picture-in-picture video player* yang menunjang mobilitas pengguna untuk mengakses KMS tanpa terhalang waktu dan tempat.

Khusus bagi ASN Kemenkeu, KMS menyediakan fitur untuk membuat aset intelektual yang nantinya dapat dibagikan sesuai dengan tingkat aksesnya masing-masing. Hal ini didukung dengan adanya monitoring status *progress* publikasi aset intelektual sehingga dapat mengetahui sejauh mana tindak lanjut atas aset intelektual yang telah diunggahnya. Tak hanya itu, pengguna ASN Kemenkeu juga dapat memanfaatkan layanan permintaan aset intelektual apabila terdapat kebutuhan khusus yang bersifat *mandatory*.

Selain melalui KMS, implementasi manajemen pengetahuan di Kemenkeu sebenarnya juga dapat dilihat melalui banyaknya *webinar* yang mengupas berbagai pengetahuan tentang keuangan negara yang diselenggarakan oleh berbagai unit kerja di lingkungan

Kemenkeu. Umumnya, *webinar-webinar* tersebut ditayangkan melalui akun Zoom dan Youtube masing-masing unit sehingga tersedia rekaman penyelenggaraannya yang dapat diakses kembali sewaktu-waktu.

Khusus di BPPK sendiri, telah banyak berbagai jenis *webinar* yang diselenggarakan. Contohnya adalah Kemenkeu Corpu Talk, program *talkshow* sinergi antara Pusdiklat dan unit eselon I Kemenkeu dengan didukung Bagian TIKMP Sekretariat BPPK yang membahas berbagai kebijakan tentang keuangan negara. Bahkan, tak sedikit di antaranya yang telah menjadi program rutin dalam periode tertentu. Sebut saja acara *Ngopi Hitam* (Ngobrol Pintar Hidup Tambah Manfaat) dari Pusdiklat Keuangan Umum yang rutin tayang setiap hari Kamis. Ada juga *LOKeR* (Learning Organization Knowledge Room), program dari Sekretariat BPPK yang mulai rajin mengudara di hari Jumat.

Sejumlah unit daerah di BDK pun turut menyemarakkan berbagai gelaran *webinar* tersebut dengan format Kemenkeu Corpu Open Class. Beberapa diantaranya mengemas acara serupa dengan menonjolkan unsur khas daerah masing-masing. Misalnya di BDK Yogyakarta yang sukses menyelenggarakan *webinar* anti korupsi bertajuk Angkringan: Ayo Ngobrol Anti Korupsi Dengan Ringan. Hal ini tentunya menunjukkan antusiasme dari seluruh unit di BPPK dalam mengimplementasikan manajemen pengetahuan melalui sebuah program yang menarik untuk disimak dengan berbagai format yang kreatif.

SELF-DIRECTED LEARNING SEBAGAI STRATEGI PEMBELAJARAN DI TEMPAT KERJA



INWAN HADIANSYAH
POLITEKNIK KEUANGAN NEGARA STAN

Dengan dikeluarkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pegawai pemerintah dituntut untuk semakin profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan publik. Undang-Undang tersebut tidak hanya mengatur penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN, tetapi juga mengatur tentang implementasi pemenuhan hak dan kesempatan pegawai negeri dalam rangka peningkatan kompetensi masing-masing. Di Kementerian Keuangan

sendiri, penerapan dari Undang-Undang tersebut dijabarkan lebih detail, melalui salah satunya dalam bentuk Keputusan Menteri Keuangan nomor 982/KMK.01/2017 dan Peraturan Menteri Keuangan nomor 216/PMK.01/2018.

Dalam peraturan Menteri Keuangan di maksud telah dijelaskan bahwa desain pembelajaran yang diimplementasikan dalam peningkatan kompetensi pegawai di Kementerian Keuangan adalah model 70:20:10, dimana 70% didapatkan dari aktivitas pembelajaran terintegrasi di

tempat kerja seperti praktik langsung di lapangan kerja dalam bentuk magang atau praktik, dll, 20% dalam bentuk aktivitas pembelajaran kolaboratif dalam sebuah komunitas maupun bimbingan seperti *Community of Practice (COP)*, *mentoring* maupun *coaching* di tempat kerja, serta 10% dalam bentuk pembelajaran melalui metode pendidikan dan pelatihan (Diklat), Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ), maupun belajar mandiri.

Sebagai salah satu bentuk dari strategi belajar mandiri, konsep *self-directed learning (SDL)* dapat diterapkan dalam rangka pengembangan kompetensi pegawai di tempat kerja. Meskipun dalam Peraturan Menteri Keuangan tersebut belajar mandiri hanya mengambil bagian 10% dari porsi keseluruhan desain pembelajaran, namun, menurut hemat penulis, dan fakta yang ada di lapangan menunjukkan bahwa strategi tersebut memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan profesionalitas pegawai di lingkungan kerja. Selanjutnya, jika dikulik lebih dalam lagi, bagian 70% dan 20% pada proporsi tersebut tidak dapat lepas juga dari peranan SDL.

Dalam praktiknya, pada saat proses pengembangan pegawai di lingkungan kerja, masih banyak pegawai yang belum, atau tidak memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh akses untuk mengikuti pelatihan, pendidikan, maupun bentuk pengembangan kompetensi lain yang sudah di desain oleh organisasi. Selain itu, meskipun pegawai sudah memiliki kesempatan untuk memperoleh pelatihan, pendidikan, maupun proses pengembangan pegawai yang sudah ada, namun, waktu yang dialokasikan untuk proses pembelajaran tersebut bisa jadi belum mencukupi kebutuhan pegawai dan kadang materi yang diperoleh belum dapat memenuhi harapan pegawai maupun organisasi.

Dari sebuah hasil studi, ditemukan bahwa di dunia kerja, pegawai lebih banyak melakukan proses pembelajaran dalam bentuk pembelajaran yang sifatnya personal dan informal seperti *self-directed learning*, *coaching*, *mentoring*

dan *networking* dengan sesama pegawai maupun unit/institusi lain (Yeo, 2008). Studi lain yang dilakukan oleh Tough (1971) juga menguatkan bahwa proses pembelajaran oleh orang dewasa lebih sering terjadi secara mandiri daripada dalam bentuk pendidikan formal. Di sisi lain, perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat dan ketersediaan sumber pengetahuan yang melimpah, seperti *platform* digital berupa *Youtube*, *Coursera*, *MOOCs*, *Wikipedia*, maupun *platform* pembelajaran lainnya, saat ini sangat membantu dan memudahkan individu dalam menentukan dan mencari materi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Hal-hal tersebut menurut hemat penulis, semakin menguatkan peran dan relevansi SDL untuk dapat diterapkan sebagai salah satu strategi pembelajaran oleh individu maupun organisasi di dunia kerja. Selain itu, konsep SDL juga dipandang mampu memberikan ruang kebebasan dan fleksibilitas bagi individu dalam menentukan alur dan ritme belajarnya (Basket, 1993).

SDL sendiri bukanlah konsep yang baru, konsep tersebut merupakan bagian dari teori andragogi yang sudah dikenal sejak lama. Menurut Knowles (1975), *Self-Directed Learning (SDL)* adalah sebuah proses dimana individu berinisiatif (secara mandiri maupun dengan bantuan orang lain) untuk melakukan asesmen, menentukan tujuan, alat, strategi dan melakukan evaluasi atas pembelajarannya secara mandiri. Meskipun terlihat sederhana, namun dalam praktiknya untuk memenuhi komponen yang diisyaratkan dalam pengertian SDL tersebut tidaklah mudah. Peran individu dalam SDL sangatlah besar dalam memenuhi persyaratan tersebut. Tiap individu dituntut untuk memiliki kapasitas tertentu seperti dalam

hal motivasi, kemampuan melakukan asesmen, analisis dan evaluasi diri. Kegagalan SDL sering dikaitkan dengan kegagalan individu dalam melakukan hal-hal yang telah disebutkan di atas. Namun, ketika SDL berhasil, manfaat yang diperoleh oleh individu sangatlah besar, seperti tercapainya proses pembelajaran yang lebih *sustainable* dan lebih *meaningful* bagi pembelajar (Garrison, 1997).

Meskipun peran individu memiliki porsi yang sangat besar dalam mendukung keberhasilan konsep SDL, namun, dalam proses pembelajaran sesungguhnya, individu tetap membutuhkan peran pihak lain. Salah satu pihak yang memberikan kontribusi dalam penerapan SDL adalah organisasi atau institusi tempat individu tersebut bekerja. Peran organisasi dalam mendukung penerapan SDL sangatlah penting, salah satunya sebagai peramu kebijakan dalam menumbuhkan budaya SDL di tempat kerja.

Untuk memupuk budaya SDL di sebuah organisasi, manajemen harus mampu menciptakan iklim yang mendukung tumbuhnya lima komponen sebagai berikut: *personal mastery* (keahlian pribadi), *mental mode* (model mental), *shared vision* (visi bersama), *team learning* (belajar tim), dan *system thinking* (berpikir sistem) dalam lingkungan pekerjaan (Hutasuhut, Ahmad Zaidi Aduce dan Jonathan, 2021). Lima komponen tersebut sebelumnya telah diperkenalkan oleh Peter Senge dalam mendefinisikan sebuah organisasi pembelajar pada tahun 1990. Selanjutnya, menurut Hutasuhut, Ahmad Zaidi Aduce dan Jonathan, strategi yang bisa diterapkan oleh organisasi untuk mewujudkan hal tersebut salah satunya adalah dengan cara memastikan bahwa visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam sebuah organisasi dapat dimengerti dengan mudah dan diterapkan

oleh semua pegawai. Kemudian, organisasi diharapkan untuk dapat membangun sebuah sinergi Bersama antar unit maupun pegawai dalam rangka meningkatkan *personal mastery* dan *team learning* di lingkungan pekerjaan. Selain itu, organisasi juga harus selalu membiasakan pegawai mereka dalam melatih dan mengasah kemampuan dalam hal *mental model* dan cara berpikir yang sistemik.

Pada level Kementerian Keuangan, bentuk *corporate university* adalah salah satu strategi yang tepat untuk memupuk budaya SDL. Dalam rangka menumbuhkan lima komponen tersebut, melalui kebijakan-kebijakan seperti *knowledge management*, *smart learning infrastructure* dan *learning solution delivery system* setiap pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan diharapkan dapat mengambil manfaat penuh untuk mengembangkan kompetensinya melalui strategi SDL.

Sebagai salah satu contoh penerapan strategi *knowledge management (KM)* dalam mendukung SDL adalah penyediaan sarana *knowledge repository* dari hasil *knowledge capture* yang bisa diakses oleh setiap pegawai kapan pun dan di mana pun sesuai dengan kebutuhan belajar pegawai. Melalui sistim KM, pembelajar yang menerapkan SDL dapat menggali ilmu dari pengalaman seorang *experts* dalam menyelesaikan sebuah persoalan yang mereka temui di lapangan secara mandiri. Selanjutnya, apabila pegawai merasa belum cukup puas dengan hasil yang didapatkan, mereka masih bisa membandingkan dan atau menelusuri lebih dalam lagi terkait materi yang sedang mereka butuhkan melalui sumber-sumber lain yang terdapat dalam *knowledge repository* yang telah disediakan secara mandiri.

Referensi:

1. Baskett, H. K. (1993). *Workplace Factors Which Enhance Self-Directed Learning. A Report of a Project on Self-Directed Learning in the Workplace.*
2. Garrison, D. R. (1997). *Self-directed learning: Toward a comprehensive model. Adult education quarterly*, 48(1), 18-33.
3. Hutasuhut, I., Ahmad Zaidi Aduce, S. and Jonathan, V. (2021), "How a learning organization cultivates self-directed learning", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 33 No. 5, pp. 334-347.
4. Knowles, M. S. (1975). *Self-directed learning: A guide for learners and teachers.*
5. Tough, A 1971, *The Adult's Learning Projects. A Fresh Approach to Theory and Practice in Adult Learning*, The Ontario Institute for Studies in Education, Ontario.
6. Yeo, R.K. (2008). *How does learning (not) take place in problem-based learning activities in workplace contexts. Human Resource Development International* 11(3), 317-330

ARTIKEL:
KLEMENS AMY NOVIANTO

MENGHADIRKAN WAJAH BARU INSTANSI PEMERINTAH YANG RELEVAN DAN MODERN



FARCHAN
Noor Rachman

Reputasi Direktorat Jenderal pajak kini semakin terbangun dengan kehadirannya di media sosial. Gaya berkomunikasi yang kasual menjadi andalan sekaligus pembeda DJP dengan banyak organisasi pemerintahan yang lain. Adalah Farchan Noor Rachman, sosok besar di balik eksistensi DJP di jagat maya. Dengan pengalamannya mengelola media sosial pribadi sejak di bangku kuliah, Farchan kemudian membuat terobosan dengan mengaktifkan sejumlah kanal media sosial bagi DJP. Berkat kepiawaiannya dalam mengelola strategi komunikasi, DJP kini dikenal sebagai instansi yang dekat dengan masyarakat. Keberhasilan Farchan dalam membangun komunikasi digital DJP ini menghantarkannya meraih gelar ASN Inspiratif pada tahun 2021.

Dinobatkan sebagai ASN Inspiratif oleh Kemenpan-RB menjadi satu titik besar dalam perjalanan karir Farchan. Ia masuk ke lingkungan Kementerian Keuangan saat menempuh pendidikan jenjang diploma di Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (sekarang: Politeknik Keuangan Negara STAN) pada tahun 2005. “Sejak (kuliah) di STAN, saya sudah main media sosial. Saat itu, masih *jamannya* MySpace, Friendster,

dan Multipliy. Dari situ, saya belajar secara otodidak dan memutuskan untuk mendalami itu”, jelasnya tentang awal berkenalan dengan media sosial.

Setelah lulus kuliah, Farchan ditempatkan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Ciamis. Pada periode penempatan kerja pertama ini, Ia mempelajari proses komunikasi yang terjadi dalam layanan pajak. “Wajib Pajak itu kan bermacam-macam, dari yang meleak teknologi sampai yang *gaptek*. Saat itu, saya ditugaskan untuk menangani Wajib Pajak PBB yang jumlahnya banyak *banget*. Bagi saya, masa-masa itu adalah *tempaan*”, kenangnya.

Setelah kurang lebih satu setengah tahun bertugas di KPP Pratama Ciamis, Farchan kemudian dipromosikan menjadi *Account Representative* (AR) di KPP Pratama Garut. Pengangkatan ini sekaligus menjadikan dirinya sebagai AR termuda di Jawa Barat saat itu. “Di Garut, saya mulai tertarik pada dunia komunikasi. Berbeda dengan AR sekarang, saat itu tugas AR adalah berkomunikasi langsung dengan Wajib Pajak untuk membangun hubungan dan membuka jaringan”, tuturnya.

Ketekunan Farchan dalam mempelajari dunia komunikasi kemudian menyadarkannya akan pentingnya kehadiran DJP di dunia maya. “*Kok* DJP media sosialnya tidak begitu aktif ya, padahal era 2011-2012 itu, masyarakat sudah mulai meleak dengan media sosial”, jelasnya. Farchan beranggapan jika terlambat merespon perkembangan media sosial, maka DJP tidak akan memiliki pondasi komunikasi digital yang kokoh. Menyikapi keresahan itu, Farchan menganalisis dan menyampaikan usulan dalam bentuk proposal ke Direktorat Penyuluhan, Pelayanan, dan Humas (P2 Humas) mengenai metode pengelolaan media sosial instansi yang baik.

MENGELOLA MEDIA SOSIAL INSTANSI PEMERINTAH

Kesempatan untuk mengelola media sosial organisasi datang saat Farchan dipindahtugaskan ke Kantor Layanan

Informasi dan Pengaduan (KLIP) pada tahun 2013. Saat itu, Ia melihat kesempatan untuk mengoptimalkan pemanfaatan media sosial untuk layanan pelanggan yang merupakan proses bisnis utama KLIP. Bak gayung bersambut, usulan yang disampaikan Farchan ini disikapi positif oleh manajemen dan membuatnya dipercaya untuk mengembangkan Twitter @kringpajak. “Pada saat itu, akun @kringpajak menjadi kanal *customer service* pertama yang dimiliki oleh instansi pemerintah”, tegasnya.

Rekam jejak Farchan dalam mengawal layanan informasi di KLIP membuatnya dilirik oleh Direktorat P2 Humas. Setelah dua tahun mengelola Twitter @kringpajak, Farchan kemudian dipercaya untuk mengelola dan mengembangkan media sosial DJP. Tentu saja, tanggung jawab yang lebih besar ini dibarengi pula dengan tantangan yang lebih besar. Farchan mengakui bahwa ia membutuhkan waktu yang cukup lama untuk meyakinkan pimpinan akan sejumlah hal baru yang ia bawa. “Resistensi itu datang dari perbedaan selera dan orang-orang dari generasi yang lebih tua kaget *kok* DJP bahasanya seperti ini (kasual)”, terangnya. Bagi Farchan, organisasi harus lincah dalam menganalisis pemirsanya dan mampu memahami strategi kanalisasi informasi. “Kita itu harus melihat, masyarakat itu butuh apa dan kita harus mampu untuk memenuhinya”, tambahnya. Sejumlah hambatan yang dihadapi Farchan pelan-pelan menemui kesudahannya. Melalui penyampaian laporan secara berkala mengenai data perkembangan media sosial DJP dan tren perbincangan di jagat maya, Farchan sukses mendapatkan dukungan dari pimpinan untuk menghadirkan wajah baru DJP di media sosial yang dekat dengan netizen. “Selalu saya sampaikan bahwa komposisi Wajib Pajak kita itu mayoritas pada usia 20 sampai 40 tahun dan itu sama dengan demografi pengguna media sosial. Jadi, bahasa yang digunakan harus lebih santai dan dekat dengan mereka”, jelasnya.



FOTO: DOKUMENTASI PRIBADI



MENGHADIRKAN WAJAH BARU DJP

Mengelola kanal komunikasi sebuah instansi sebesar DJP pasti tidak mudah. Farchan tahu betul bahwa untuk menggedor kesadaran publik akan kewajiban perpajakan di media sosial tidak akan efektif dengan menggunakan bahasa yang terlalu formal. Melalui proposal yang disampaikan kepada pimpinan mengenai usulan metode pengelolaan media sosial yang lebih ramah dengan audiens, Farchan berhasil membawa media sosial DJP sebagai salah satu yang terbaik di jajaran instansi pemerintah.

Fenomena masyarakat yang memamerkan kekayaan kian menjamur di media sosial. Farchan memandang hal ini sebagai momentum baik dalam melakukan diseminasi kewajiban perpajakan kepada masyarakat. “Ada dua fungsi media sosial DJP, yaitu pelayanan dan penegakan hukum. Selain sosialisasi mengenai ketentuan perpajakan yang selalu kita sampaikan, kita juga terus melakukan upaya penegakan hukum, salah satunya dengan *ninu-ninu*”, ungkapnya. Konten *ninu-ninu* menjadi ciri khas pengelolaan Twitter @ditjenpajakri dalam mengencarkan upaya penegakan hukum. Alih-alih takut, masyarakat justru lebih banyak pelibatangannya pada jenis konten ini. “Sekarang, sudah banyak pengikut @ditjenpajakri yang *mention* kita saat

melihat netizen lain yang pamer harta. Bagi kami, ini hal yang baik karena partisipasi masyarakat mulai terbangun. Beberapa figur publik yang pernah kita senggol lambat laun mulai menyadari bahwa dengan memublikasikan mereka taat bayar pajak akan menjadi kampanye yang menguntungkan buat mereka”, tambahnya.

Dalam mengelola media sosial, tim konten akan selalu mencari bentuk yang pas dalam menyikapi perubahan yang terus terjadi. Tidak jarang, proses ini menghasilkan keputusan yang mendapat tanggapan yang kurang baik dari netizen. Bagi instansi sebesar DJP, sedikit saja kesalahan bisa jadi akan berdampak pada krisis komunikasi. “Saat itu, kami pernah melakukan kesalahan dalam menanggapi cuitan netizen dengan nada yang dinilai seksisme oleh netizen. Dari situ, kami belajar bahwa seksisme di media sosial itu tidak boleh dilakukan”, jelasnya. Menyadari bahwa terjadi kesalahan dalam pengelolaan konten di Twitter, Tim Humas DJP langsung berkoordinasi dengan Komnas Perempuan untuk mendapatkan wawasan dan menyelesaikan masalah tersebut. “Bagi kami, krisis saat itu membawa pelajaran yang berharga untuk terus belajar”, tambahnya.

Pengelolaan media sosial yang digawangi oleh Farchan boleh jadi bukan hanya mengubah wajah DJP tetapi juga instansi pemerintah secara umum. Kesan kaku, berjarak, dan tertinggal tren tidak kita dapatkan ketika mengonsumsi konten media sosial DJP. Tidak heran, deretan penghargaan bergengsi berhasil mendarat dengan nyaman di Gatot Soebroto.

MENJADI MANAJER KONTEN MEDIA SOSIAL YANG ANDAL

Bagi Farchan, seorang manajer konten harus memiliki etiket yang baik dalam mengelola perbincangan di dunia maya serta memahami tren percakapan di platform Twitter. “Sebetulnya, untuk *keep in touch* dengan percakapan di media sosial itu mudah, sudah ada *tools*-nya. Kalau di Indonesia, pusat isu adanya di Twitter. Topik percakapan bisa menjadi besar jika sudah teramplifikasi di Twitter”, jelasnya.

Pada kesempatan ini, Farchan pun berbagi strategi pengembangan konten bagi manajer konten media sosial instansi pemerintah. “Bagi instansi yang memiliki unit vertikal, maka berilah ruang bagi mereka untuk berkontribusi dalam penyusunan konten. Jika sistem kontribusi ini sudah berjalan, maka kita tidak akan pernah kekurangan konten. Selain itu, manajemen harus lebih

membuka diri pada ide-ide dari pegawai mudanya. Pegawai-pegawai muda itu penuh ide. Jika kita mau mengikuti tren, serahkan pengelolaannya ke mereka”, ungkapnya.

Farchan melihat bahwa potensi pegawai muda sangat besar untuk mengembangkan strategi komunikasi digital bagi instansi. Di DJP, Farchan bersama dengan Tim Humas membentuk komunitas Taxmin yang beranggotakan 591 pegawai-pegawai muda dari seluruh unit vertikal untuk berkontribusi terhadap pengembangan media sosial DJP. “Mereka ini sudah punya banyak ide, tidak perlu dilarang dan tidak perlu diatur secara kaku. Mereka hanya perlu diarahkan dan diberikan ruang untuk merealisasikan idenya”, jelasnya.

Dinamika tren percakapan publik dan teknologi informasi berlangsung begitu cepat. Farchan pun mengajak pemangku tugas kehumasan pemerintah untuk terus mengikuti perubahan itu. “Saya melihat mulai ada kejenuhan netizen dalam mengonsumsi konten di media sosial. Sekarang, peminatan netizen akan konten semakin menyempit. Ke depan, kita harus beradaptasi dengan hal-hal seperti ini. Jika kita mau bertahan, maka kita harus memaksimalkan strategi kanalisasi dan diferensiasi produk konten”, terangnya.

ASN INSPIRATIF 2021

Di penghujung tahun 2021, Farchan berhasil menyabet gelar sebagai ASN Inspiratif yang diberikan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Tentu, ganjaran ini tidak diberikan ke sembarang orang. Rekam jejak panjang yang ditorehkan Farchan dalam membangun sistem komunikasi digital bagi DJP berhasil mengantarkannya ke panggung utama Anugerah ASN 2021.

“Sangat sedikit ASN yang berbicara banyak mengenai media sosial. Sejak tahun 2015, saya sudah banyak mengajar seputar pengelolaan media sosial dan hingga saat ini, saya tidak pernah meminta bayaran. Hal ini yang coba saya tawarkan saat memutuskan untuk mengikuti seleksi”, terangnya. Setelah melewati tahapan demi tahapan, perjuangan Farchan berbuah manis. Ia kemudian menjadi salah satu pemenang pada kategori ASN Inspiratif. Inspirasi yang diberikan Farchan tidak berhenti di panggung Anugerah ASN 2021. Hingga kini, Ia masih aktif memberikan pelatihan gratis pada instansi pemerintah yang membutuhkan wawasan seputar pengelolaan media sosial. Baginya, membantu orang lain untuk tumbuh adalah salah satu cara untuk belajar lebih.

MENJADI MEDIOKER DI TENGAH DUNIA YANG SERBA AMBISIUS

Memiliki segudang prestasi dan daya gedor besar dalam membangun strategi komunikasi di DJP, siapa yang menyangka bahwa Farchan menganggap dirinya bukanlah orang yang ambisius. Baginya, tidak masalah menjadi seorang yang medioker di tengah dunia yang serba ambisius. Farchan melihat bahwa kemampuan untuk berkolaborasi dan mengembangkan jaringan jauh lebih berguna daripada kemampuan untuk menonjolkan diri sendiri. “Orang yang menonjol tapi tidak bisa bekerja sama biasanya tidak akan lama”, ungkapnya.

Hidup yang ‘biasa-biasa saja’ sudah menjadi gaya hidup Farchan sejak kecil. Lahir di sebuah kota kecil Klaten dan tumbuh besar di Magelang, Farchan erat dengan kehidupan yang serba sederhana. Keadaan ini pun berpengaruh besar dalam terbentuknya prinsip hidup Farchan yang tidak terlalu tertarik dengan kompetisi. Bagi Farchan, memberikan yang terbaik adalah sebuah keharusan tapi menjadi yang terbaik di lingkungan sosial bukan tolok ukur kualitas diri. “Ibu saya mengajarkan nilai jika kamu melakukan sesuatu, berikan yang terbaik untuk itu”, terangnya.

Proses pendewasaan membuat Farchan menyadari bahwa setiap orang memiliki tujuan hidupnya sendiri. Bagi Farchan, tujuan hidupnya adalah untuk terus menjadi diri sendiri dan melakukan yang sukainya. Ia menolak untuk setuju pada konstruksi sosial yang menganggap kesuksesan hanya bisa diraih apabila seseorang berhasil menjadi yang nomor satu. “Kita tidak bisa menyamakan bahwa saya harus seperti dia. Orang yang terus menerus mencoba menjadi orang lain, dia akan lelah. Saya mengenal beberapa rekan yang sudah punya pencapaian banyak, justru punya keinginan untuk menghabiskan banyak waktu dengan keluarga. Melihat hal ini, saya rasa kita harus mendefinisikan ulang apa yang menjadi tujuan hidup kita”, jelasnya. Keyakinan ini juga yang membuat Farchan dengan sadar mengambil sejumlah keputusan yang tidak populer selama karirnya, seperti mengambil cuti di luar tanggungan negara dan melanjutkan pendidikan master dengan biaya sendiri. Bagi Farchan, ia tidak akan menikmati hidup jika harus terus berada pada sistem kompetisi yang melelahkan.

MANAJEMEN WAKTU ALA FARCHAN

Menangani media sosial DJP, mengelola *blog* pribadi, dan menjadi fotografer lepas merupakan sedikit dari seabrek kegiatan yang dilakoni oleh Farchan. “Saya sangat menghormati jam kantor. Sebisa mungkin, pekerjaan di luar kantor saya lakukan di luar jam kantor. Setiap orang punya *peak performance* masing-masing. Saya memiliki waktu optimum jam tiga sampai jam lima pagi. Di situ lah, saya mengerjakan semua pekerjaan di luar DJP. Bagi Farchan, masa pandemi membawa berkah tersendiri. Selama periode bekerja di rumah, Farchan lebih memiliki keleluasaan dalam mengatur waktu karena tidak harus menghabiskan banyak waktu di jalan.

TREN MEDIA SOSIAL DI MASA DEPAN

Melihat dinamika teknologi yang begitu cepat, Farchan memprediksi bahwa tren akan terus bergeser ke konten video singkat dan *soft endorsement* akan semakin disukai. “Jadi kita harus siap untuk lebih banyak menyusun konten video yang

dapat menjelaskan konsep yang rumit dengan cara sederhana”, jelasnya. Lebih jauh, Farchan menekankan strategi kanalisasi menjadi satu hal penting yang perlu dikuasai oleh seluruh manajer konten. “Kanalisasi bukan hanya soal *platform* tetapi juga fitur di dalamnya. Jangan sampai kita memublikasikan poster acara di *feed* Instagram tapi kontennya baru sampai di pengikut setelah acara selesai. Memahami fungsi fitur itu penting banget”, tegasnya.

Memiliki prinsip yang tebal menjadi modal bagi Farchan dalam mendobrak sistem yang sudah usang. Pria yang memiliki kegemaran jalan-jalan ini menitipkan pesan kepada seluruh pembaca untuk terus melakukan hal yang disukai secara serius dan konsisten. “Akan ada waktunya, hal itu akan membawa keberhasilan”, tutupnya.

Serambi Ilmu

Anies Said Basalamah

PELAJARAN BARU BAGI ESELON IV BARU

Sartono

PERUBAHAN KEBIJAKAN PENILAIAN KOMPETENSI, JALAN MEWUJUDKAN HARAPAN

Herina Nurhayati

BERKENALAN LEBIH DEKAT DENGAN GROWTH MINDSET



FOTO: DOKUMENTASI PRIBADI

“Ibu saya mengajarkan nilai jika kamu melakukan sesuatu, berikan yang terbaik untuk itu”

ANIES SAID BASALAMAH¹

WIDYAISWARA AHLI UTAMA PUSDIKLAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

PELAJARAN BARU BAGI ESELON IV BARU

PENDAHULUAN

Sejak tahun 2018 Pusat Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Pengembangan SDM (PPSDM) menyelenggarakan program pengembangan talen (talent development program) bagi pegawai pelaksana, eselon IV maupun eselon III Direktorat Jenderal Pajak yang masing-masing diproyeksikan untuk menduduki jabatan eselon IV, III dan II. Jumlah peserta pada tahun 2018 sekitar 750 orang dan dari informasi kajian salah seorang Widyaiswara PPSDM pada tahun 2018, sekitar 240 alumninya sudah dipromosikan. Unit-unit eselon I lainnya mulai tahun 2019 menyusul mengembangkan para talen mereka.

Terlepas dari kebijakan Kementerian Keuangan (Kemkeu) bahwa untuk dipromosikan ke jabatan struktural harus kandidat yang masuk dalam kategori talen, dan sebelum dipromosikan para kandidat ini mengikuti program pengembangan talen, menjadi pejabat struktural untuk pertama kali tentunya memerlukan bekal. Dan ini sudah menjadi perhatian para teorisi sejak lama. Gramedia Pustaka Utama, misalnya, pada tahun 1997 sudah menerbitkan terjemahan buku Michael J. Morris berjudul *The First Time Manager*. Linda A. Hill pada tahun 2003 menulis buku serupa dengan judul *Becoming a Manager*. Dan tahun 2018 lalu Loren B. Belker, Jim McCormick dan Gary S. Topchik menerbitkan edisi ketujuh buku mereka dengan judul yang sama dengan judul buku Morris, *The First Time Manager*. Buku-buku ini mengajarkan konsep pemikiran yang sama, yaitu perlunya para manajer baru ini untuk

mengubah pola pikir mereka dari pelaksana menjadi manajer. Dan untuk itu beberapa hal perlu dipelajari oleh para pejabat baru ini. Hanya saja apa yang perlu dipelajari masing-masing buku menawarkan cara yang berbeda.

Saat ini kondisi yang menjadi anak buah mereka berbeda dengan kondisi anak buah ketika penulis pertama kali menjadi pejabat struktural eselon III pada tahun 1997 meskipun sama-sama pegawai negeri sipil (PNS) dan ketika itu penulis masih golongan III/C. Saat itu uraian jabatan PNS salah satunya memudahkan pejabat struktural, yaitu menurut pada penugasan pimpinan. Saat ini dengan anak buah milenial seperti yang akan dihadapi para pejabat baru ini tentunya lebih kompleks lagi meskipun mereka memiliki sedikit keuntungan: pada umumnya mereka sendiri juga sama-sama milenial!

GOOD NEWS DAN BAD NEWS

Dengan praktik manajemen SDM yang baru di Kemkeu setelah reformasi, kabar gembira yang bisa dijadikan modal dasar bagi para pejabat yang baru pertama kali dipromosi ini adalah bahwa kompetensi manajerial mereka sudah memadai untuk menduduki jabatan tersebut. Artinya, dengan tidak adanya lagi pengangkatan pejabat di bawah ketentuan minimum 72% atau 78% *job-person matched* (JPM) Kemkeu beranggapan bahwa seseorang yang dipromosikan ke eselon IV, III, II atau I maka orang tersebut sudah dianggap mumpuni untuk menduduki jabatan tersebut. Jadi bergembiralah

bahwa Anda yang baru dipromosikan untuk pertama kali berarti dinilai sudah memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk mengelola unit yang sekarang dijabat. Ada disinsentif bagi unit yang masih mempunyai pejabat yang memiliki JPM kurang dari 72% atau 78% karena dijadikan salah satu indikator kinerja utama (IKU) bahwa pejabatnya sudah memenuhi JPM yang akan menjadi merah kalau ada lebih dari satu pejabatnya mempunyai JPM kurang dari 72% atau 78%. Dengan model demikian maka tidak akan ada pejabat eselon I yang mau mengangkat pegawainya menduduki jabatan struktural kalau JPM-nya kurang dari 72% atau 78%. Dalam kenyataan bahkan anak-anak muda banyak yang JPM mereka di atas 100% yang berarti di atas standar kompetensi jabatan (SKJ) yang dibutuhkan.

Kabar gembira lainnya adalah bahwa Kemkeu menyediakan fasilitas peningkatan kompetensi baik secara *online* (*e-learning*) maupun klasikal. Oleh sebab itu jika menurut hasil asesmen ada kompetensi manajerial tertentu yang kurang, maka kekurangannya (*gap competency*) tersebut bisa diusulkan melalui unit masing-masing untuk ditingkatkan melalui diklat. Kalau pembaca memiliki kemampuan *self coaching*, hal yang sama dapat juga dilakukan secara mandiri.² Dengan demikian meskipun judul artikel ini seperti khusus untuk pejabat eselon V, sebenarnya bisa juga diterapkan pada pejabat eselon III, II ataupun I yang baru dipromosikan.

Masih mengenai kabar gembira, meskipun hal ini bukan satu-satunya yang harus dikerjakan, pejabat dan pegawai Kemkeu meskipun dipromosikan (atau dimutasikan) tidak di awal tahun maka hal itu tidak terlalu menyulitkan karena kontrak kinerja sudah dibuat sehingga sebagian dari pekerjaan yang harus dilakukan sudah ketahuan. Artinya pekerjaan tidak terlalu ambigu.

Akan tetapi kabar buruknya adalah bahwa menjadi pejabat atau manajer tidak seperti yang mungkin biasa dilihat di film Hollywood: ruangan keren, banyak uang dan kekuasaan. Dalam kenyataan lebih sering tidak begitu: akan ada pekerjaan tambahan dan tanggung jawab yang lebih besar. Bahkan dengan konsep *co-working space* yang sudah mulai diterapkan di seluruh kantor Kemkeu, bayangan ruangan kantor yang besar seperti di film Hollywood semakin tidak sesuai. Untuk dapat menghadapi kenyataan ini beberapa hal baru harus dipelajari dan dilaksanakan secara rutin.

PELAJARAN-PELAJARAN BARU

Semakin banyak buku yang dibaca, semakin banyak hal-hal baru yang harus dipelajari. Ini tentu bukan dimaksudkan agar tidak perlu baca buku, tetapi akan selalu ada hal baru yang dimunculkan dari buku-buku baru tersebut. Hal yang sangat wajar karena kalau tidak ada hal yang baru maka tidak perlu menulis buku karena orang bisa baca dari buku-buku yang sudah ada. Sebagaimana penulis kemukakan sebelumnya, dari ketiga buku yang penulis rujuk (Morris, Hill dan Belker et al.), ketiganya memiliki benang merah yang sama, yaitu perlunya pejabat yang baru dipromosikan pertama kali ini untuk melakukan perubahan pola pikir. Beberapa pelajaran dari ketiga buku tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pejabat itu bukan lagi seorang spesialis dan pelaksana yang mengerjakan dan bisa diidentikkan dengan tugas-tugas teknis tertentu. Pejabat adalah seorang yang menjadi generalis

karena dia membawahkan beberapa spesialis dan kesemua tugas spesialis tersebut harus sukses agar tujuan unit atau bahkan organisasi bisa tercapai. Pejabat juga bukan aktor tunggal yang menyelesaikan pekerjaan unitnya seorang diri dan teridentifikasi bahwa suatu pekerjaan adalah pejabat itu pelakunya. Pejabat adalah seorang yang membangun jejaring (*network builder*). Selain mengembalikan ke definisi manajemen yaitu menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain (*get things done through other people*), hal ini memerlukan keterlibatan anak buah. Seperti dikatakan oleh Robert Kaplan, hal ini sangat sulit terutama bagi mereka yang mempunyai kompetensi teknis yang sangat tinggi. Memang wajar kalau yang berkompotensi teknis tinggi tersebut yang mengerjakan kemungkinan berhasilnya akan lebih besar, akan tetapi inilah salah satu cara belajar mendelegasikan dan menetapkan kesalahan yang bisa ditolerir (*tolerable error*) sekaligus media

berbagi dengan anak buah dan media memberdayakan anak buah. Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi (Permenpan) nomor 38 tahun 2017, kompetensi manajerial ini disebut Pengembangan Diri dan Orang Lain. Linda Hill juga berpendapat bahwa mendelegasikan adalah hal yang paling sulit. Untuk itu perlu dilatih, dan inilah salah satu medianya.

2. Dalam kaitannya dengan butir 1 khususnya sebagai pengatur acara dan pembuatan jejaring, maka pejabat yang baru tersebut perlu juga untuk belajar berperan sebagai pejabat. Tidak seperti dalam peran-peran film Hollywood, dalam kenyataan hal ini relatif kompleks karena ada empat pihak yang terkait dengan kebutuhan peran yang berbeda-beda: si pejabat itu sendiri, anak buahnya, atasannya dan rekan sejawatnya. Linda A. Hill mentabulisikannya menjadi seperti tampak pada Tabel 1.

Tabel 1
Apa Artinya Menjadi Manajer

Peran Manajerial	Konstituen			
	Manajer Baru	Bawahan	Atasan	<i>Peer</i>
1	2	3	4	5
Pengaturan agenda (<i>agenda setting</i>)				
Manajer sebagai bos	√		√	
Manajer sebagai pemimpin kegiatan	√	√		
Manajer sebagai pengorganisir		√		
Manajer sebagai pebisnis			√	
Pengembang jejaring				
Manajer sebagai penyelia	√			
Manajer sebagai administratur	√		√	
Manajer sebagai politisi	√			
Manajer sebagai manajer SDM		√		
Manajer sebagai ketua tim		√	√	
Manajer sebagai penghubung		√	√	
Manajer sebagai integrator			√	

¹ Penulis adalah dosen Kepemimpinan Politeknik Keuangan Negara (PKN) Stan dan Widyaiswara Utama Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia – BPPK.

² Lihat artikel penulis mengenai *self coaching* ini di situs Kemenkeu <https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/artikel-dan-opini/lima-langkah-sederhana-mengembangkan-diri-sendiri-self-coaching/>

3. Belajar dari pengalamannya sendiri sewaktu menjadi bawahan. Mestinya yang tidak enak dirasakannya ketika menjadi bawahan tidak dilakukannya pada bawahannya. Sayangnya banyak dari kita yang justru “balas dendam.” Coba saja perhatikan ketika masa orientasi mahasiswa. Ketika tahun pertama (tingkat satu) “dikerjai” para seniornya (tingkat dua atau yang lebih senior lagi), sebagai mahasiswa baru kita “sakit hati” pada para senior. Tetapi ketika kita menjadi senior, kita melakukan hal yang sama pada mahasiswa tingkat pertama. Balas dendam. Dan itu akan menjadikan kita sebagai pemimpin yang buruk.

4. Belajar memahami diri sendiri dan meningkatkan kesadaran diri (*self awareness*) sehingga memahami kelebihanannya ada pada bagian apa dan kekurangannya ada pada bagian mana. Jangan khawatir dengan kekurangan atau kelemahan diri sendiri, justru itu adalah kekuatan untuk membangun aliansi dan mempererat tim karena bagian yang lemah dari kita akan diminta untuk dilakukan oleh anak buah atau anggota tim yang memiliki kekuatan di bagian atau bidang tersebut. Lihat ebook gratis penulis di www.graviol.com/dmpmedisi2cet2.pdf untuk mulai melakukan asesmen mengukur tingkat *awareness* dan mengenali apa tipe atau gaya komunikasi Anda, pengambilan keputusan atau apa yang paling memotivasi diri Anda. Belker et al. menyebutkan bahwa dengan cara ini Anda bisa mulai memilih gaya manajerial Anda sendiri. Hanya saja perlu diwaspadai karena banyak pemimpin yang sulit untuk mengubah gaya kepemimpinannya padahal saat ini yang diperlukan adalah gaya situasional yang meminta atasan atau pemimpin untuk mengubah gaya kepemimpinannya disesuaikan dengan kondisi anak buahnya. Kesulitan yang dihadapi para atasan dengan bawahan mereka yang masuk kategori milenial adalah karena atasan tidak bisa menyesuaikan dengan kondisi

anak buahnya, dimana para milenial memiliki beberapa karakter yang berbeda dengan generasi sebelum-sebelumnya (*generation gap*).

5. Belajar memahami orang lain. Kolom ketiga sampai kelima pada Tabel 1 adalah orang-orang yang perlu dipahami. Mereka adalah orang-orang yang sangat penting yang bisa mempengaruhi kinerja dan dengan demikian mempengaruhi capaian target serta penghasilan dan karir Anda. Hal ini disebabkan karena penilaian kinerja di Kemkeu menggunakan sistem 360 derajat dimana penilaian kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh atasan saja melainkan juga oleh bawahan dan rekan kerja (*peer*).

6. Belajar mempraktikkan atau mengaplikasikan (*exercise*) kekuasaan. Untuk bagian ini perlu berhati-hati karena *power is sweat, but it's slippery*. Jika tidak hati-hati bisa abusif, dan harganya sangat mahal bagi seseorang yang dicap abusif untuk merehabilitasinya. Karena itu Hill menyarankan agar sebagai ganti dari mengandalkan jabatan formal, akan lebih baik bila menciptakan atau membentuk kredibilitas Anda yang oleh Belker et al. disebut membangun kepercayaan; sebagai ganti dari mengendalikan anak buah, akan lebih baik jika Anda meminta komitmen mereka; dan sebagai ganti mengurus satu per satu anak buah Anda, akan lebih baik jika memimpin grup yang terdiri dari para anak buah.

7. Belajar mengapresiasi hasil kerja anak buah dan menjadi pendengar yang aktif. Dengan cara ini Anda akan menjadi orang yang perduli pada apa yang dilakukan dan dikatakan oleh anak buah, di samping menunjukkan pada mereka bahwa apa-apa yang mereka lakukan adalah penting. Menurut Belker et al., hanya butuh beberapa detik untuk mengapresiasi anak buah, dan itupun gratis tidak perlu mengeluarkan biaya apapun, padahal hasilnya sangat besar

pengaruhnya pada anak buah. Di sisi yang lain, kebanyakan orang bukanlah pendengar yang aktif, bahkan cenderung menjadi pendengar yang buruk.

Selamat mencoba tujuh pelajaran baru tersebut, dan jadikan kepercayaan Kemkeu pada Anda untuk menakhodai unit Anda sebagai kesempatan untuk berbuat baik. Dan jangan pernah mengkhianatinya.

SARTONO

ASSESSOR SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR MUDA PUSDIKLAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

PERUBAHAN KEBIJAKAN PENILAIAN KOMPETENSI, JALAN MEWUJUDKAN HARAPAN

Kementerian Keuangan telah mengalami perjalanan yang cukup panjang dalam hal penilaian kompetensi bagi para pejabat/pegawai di lingkungannya. Tak jarang, cara-cara yang dipraktikkan oleh Kemenkeu menjadi salah satu rujukan utama bagi Kementerian/Lembaga lain, bahkan Pemda.

Melalui tulisan ini, saya ingin menyampaikan beberapa catatan seiring diterbitkannya Keputusan Menteri Keuangan Nomor 504.1/KMK.01/2021 tentang Pengelolaan Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural di Lingkungan Kementerian Keuangan, yang telah ditetapkan pada bulan Desember 2021.

Bagi para Aparatur Sipil Negara (PNS dan PPPK) di internal Kemenkeu kiranya dapat menjadi ringkasan yang memudahkan dalam menyusun *learning journey* secara individu, sehingga lebih siap dalam menyambut penilaian kompetensi. Untuk rekan-rekan dari Kementerian/Lembaga lain dan Pemda, kiranya dapat menjadi salah satu referensi yang dapat disesuaikan dengan karakteristik instansi masing-masing.

MENGINTIP SEJARAH

Menyegarkan kembali ingatan kita, sebelumnya, PMK Nomor 219/PMK.01/2017 tentang Penilaian Kompetensi Manajerial Melalui *Assessment Center* di Lingkungan Kementerian Keuangan menjadi dasar utama dalam pelaksanaan *assessment center* di Kemenkeu.

Melalui PMK ini, kita memiliki 23 kompetensi manajerial sebagai penajaman

atas 35 kompetensi yang berlaku sebelum peraturan ini ditetapkan. Dua puluh tiga kompetensi tersebut dikelompokkan ke dalam 4 *cluster*, yakni *Thinking, Working, Relating*, dan *Self Managing*.

Cluster Kemampuan Berpikir (*Thinking*) terdiri atas kompetensi; 1) Penetapan Visi (*Visioning*), 2) Inovasi (*Innovation*), 3) Pemahaman Bisnis (*Business Acumen*), 4) Mengelola Perubahan (*Managing Change*), 5) Keahlian Bergorganisasi (*Organizational Savvy*), dan 6) Pemecahan dan Analisa Masalah (*Problem Solving Analysis*).

Cluster Kemampuan Bekerja (*Working*) memuat kompetensi; 1) Perencanaan dan Pengorganisasian (*Planning and Organizing*), 2) Pertimbangan dan Pengambilan Keputusan (*Judgement & Decision Making*), 3) Perbaikan Kualitas (*Quality Improvement*), 4) Kebijakan, Proses, dan Prosedur (*Policy, Process and Procedure*), 5) Orientasi terhadap Pemangku Kepentingan (*Stakeholders Orientation*), dan 6) Keselamatan Kerja dan Kesadaran terhadap Risiko (*Safety & Risk Awareness*).

Cluster Kemampuan Berelasi (*Relating*) terdiri dari kompetensi; 1) Komunikasi (*Communication*), 2) Memberdayakan Orang Lain (*Empowering Others*), 3) Kerjasama Tim dan Kolaborasi (*Team Work & Collaboration*), 4) Kepemimpinan (*Leadership*), 5) Membangun Hubungan (*Relationship Building*), dan 6) Menangani Konflik (*Conflict Resolution*).

Cluster Kemampuan Manajemen Diri (*Selfmanaging*) berisikan kompetensi; 1) Keberanian Berdasarkan Keyakinan (*Courage of Convictious*), 2) Mendorong Hasil (*Drive for Result*), 3) Integritas

(*Integrity*), 4) Ketabahan (*Resilience*), dan 5) Pengembangan Diri (*Developing Self*).

Kemudian pada tahun 2020, seiring merebaknya pandemi Covid-19, kita memiliki KMK Nomor 391/KMK.01/2020 tentang Pelaksanaan Penilaian Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural melalui *Assessment Center* dengan Media Daring di Lingkungan Kementerian Keuangan.

Sejak saat itu, pelaksanaan *assessment center* di Kemenkeu dapat dilaksanakan secara *online* dengan bantuan media. Langkah Kemenkeu ini pun sejalan dengan beberapa Kementerian/Lembaga/Pemda yang juga mulai menjalankan penilaian kompetensi secara daring.

APA YANG BERBEDA ANTARA PMK 219 TAHUN 2017 DAN KMK 504.1 TAHUN 2021?

Secara umum, prinsip-prinsip dalam pelaksanaan *assessment center* memang tidak berubah, mengingat *assessment center* sendiri adalah suatu metode. Metode telah ini digunakan secara luas, bukan hanya di lingkungan Kemenkeu, namun metode ini juga memiliki pedoman etika yang berlaku secara internasional.

Ada beberapa catatan perubahan yang dapat kita cermati. Pertama, kompetensi manajerial yang digunakan saat ini merujuk pada kompetensi manajerial yang telah ditetapkan oleh Menpan-RB melalui Permenpan-RB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.

Ada 8 (delapan) kompetensi manajerial yakni Integritas, Kerjasama, Komunikasi, Orientasi pada Hasil, Pelayanan Publik,

Pengembangan Diri dan Orang Lain, Mengelola Perubahan, Pengambilan Keputusan.

Selain itu, KMK 504.1 juga memuat 1 (satu) kompetensi sosial kultural yang sama dengan Permenpan 38, yakni Kompetensi Perekat Bangsa.

Terkait dengan kompetensi, meskipun dulu kita memiliki 23 kompetensi nyatanya tidak semua kompetensi kemudian menjadi “wajib” bagi setiap pegawai. Pada level eselon IV atau Pengawas misalnya, ada sebanyak 9 kompetensi yang kemudian menjadi Standar Kompetensi Jabatan. Sembilan kompetensi tersebut terdiri dari 5 kompetensi inti, 2 kompetensi profesional, dan 2 kompetensi khusus. Secara umum, semakin tinggi jenjang jabatan, maka semakin banyak pula

jumlah kompetensi pada Standar Kompetensi Jabatan (SKJ).

Menyegarkan kembali ingatan kita tentang kompetensi inti, profesional, dan khusus. Kompetensi Inti merupakan Kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap Pegawai dan selaras dengan nilai-nilai Kementerian Keuangan. Kompetensi Profesional merupakan Kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap jabatan sesuai tingkat jabatan. Kompetensi Khusus merupakan Kompetensi tertentu selain Kompetensi inti dan Kompetensi profesional sesuai dengan tugas dan fungsi yang spesifik dari jabatannya.

Saat ini, 8 kompetensi manajerial dan 1 kompetensi sosial kultural berlaku untuk semua pegawai, baik struktural maupun fungsional. Level Kompetensi lah yang membedakan antar jenjang jabatan. Ada

lima level pada kompetensi baru yakni: Level 1 – paham/dalam pengembangan, Level 2 – dasar, Level 3 – menengah, Level 4 – mumpuni, dan Level 5 – ahli.

Sebagai pengingat, pada kompetensi yang lama kita punya empat level yaitu: Level 1 – Mengetahui dan memahami (*Understanding*), Level 2 – Mengembangkan (*Developing*), Level 3 – Mahir (*Proficient*), dan Level 4 – Ahli (*Expert*).

Pada kompetensi ASN saat ini, dalam konteks pejabat struktural, level 1 merupakan SKJ untuk Pejabat Pelaksana, level 2 adalah SKJ untuk Pejabat Pengawas (eselon IV), begitu seterusnya hingga level 5 ditetapkan sebagai SKJ bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Madya (eselon I).

Standar Kompetensi Jabatan pada PMK 504.1 ini selaras dengan kebijakan nasional yang ditetapkan oleh Menpan-RB. Jadi, bukan hanya pegawai Kemenkeu, namun semua ASN di seluruh Indonesia pada dasarnya memiliki standar yang sama dalam hal Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural.

Perbedaan kedua, PMK 219 secara khusus mengatur penilaian kompetensi yang menggunakan metode *Assessment Center*, sedangkan pada KMK 504.1 ada dua metode yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian kompetensi, yakni metode *Assessment Center* dan metode Penilaian Kompetensi Lainnya. Tiap-tiap metode ada peruntukannya.

Metode *Assessment Center* penggunaannya ditujukan untuk penilaian kompetensi bagi: 1) pejabat pimpinan tinggi, pejabat administrator, pejabat pengawas, pejabat fungsional ahli utama, pejabat fungsional ahli madya, pejabat fungsional penyelia, pejabat fungsional ahli muda, dan/ atau pejabat lain dengan jabatan yang setingkat; dan/ atau 2) pejabat pelaksana, pejabat fungsional ahli pertama, dan pejabat fungsional mahir dalam rangka penilaian kompetensi untuk tujuan tertentu.

Sedangkan metode Penilaian Kompetensi Lainnya ditujukan bagi pejabat pelaksana, pejabat fungsional ahli pertama, dan pejabat fungsional mahir, pejabat fungsional terampil, pejabat fungsional pemula, dan/ atau pejabat lain dengan jabatan setingkat.

Ini berbeda dengan PMK 219 Tahun 2017 dimana pelaksana yang telah bekerja selama minimal 4 (empat) tahun sejak diangkat menjadi PNS juga masuk dalam kategori *assessee* (orang yang di-*assess*) pada penilaian kompetensi dengan menggunakan metode *Assessment Center*.

Dengan demikian, seorang pejabat pelaksana, seberapa pun tinggi pangkat dan golongannya, lama masa kerjanya, sepanjang tidak ada tujuan tertentu, maka penilaian kompetensinya cukup dilakukan

dengan menggunakan Metode Penilaian Kompetensi Lainnya.

Ketiga, terkait dengan *Re-Assessment*, dengan ketentuan baru maka pegawai akan menjalani penilaian kompetensi kembali paling kurang 3 (tiga) tahun dari penilaian kompetensi sebelumnya. Ini memberikan waktu yang cukup dalam upaya pengembangan kompetensi sebelum dilakukannya *Re-Assessment*.

Masih tentang *Re-Assessment*, pada ketentuan lama diatur bahwa bagi pegawai yang mendapatkan promosi maka dinilai kembali kompetensinya paling lama 12 (dua belas) bulan setelah menduduki jenjang jabatan baru, sedangkan dengan KMK baru penilaian kompetensi kembali terhadap pegawai yang mendapatkan promosi jabatan dilakukan dalam kurun waktu paling sedikit dari 1 (satu) tahun setelah menduduki jenjang jabatan baru.

Sekali lagi, ini memberikan peluang bagi pejabat baru untuk lebih memahami tugas dan fungsi barunya, mengembangkan dan menunjukkan kemampuannya dalam mengelola setiap penugasan pada jabatannya saat ini. Sehingga pejabat baru akan lebih matang pada saat dilakukan penilaian kompetensi.

Perubahan telah digulirkan di Kemenkeu, kini saatnya kita mengawal proses perubahan ini. Dengan standar kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural yang sama akan dapat memudahkan proses mewujudkan Kemenkeu Satu. Dengan kesempatan pengembangan kompetensi yang luas bagi para pegawai, pada gilirannya akan memperkuat kemampuan organisasi dalam mengelola keuangan negara secara *agile*, adaptif, dan efisien.

Disclaimer; isi tulisan ini merupakan pendapat pribadi penulis dan tidak mewakili pendapat dari organisasi tempat penulis bekerja.

Tabel 1
SKJ Pejabat Struktural pada Kompetensi Manajerial

	Integritas	Kerjasama	Komunikasi	Orientasi pada Hasil	Pelayanan Publik	Pengembangan Diri dan Orang lain	Mengelola Perubahan	Pengambilan Keputusan
JPTM	5	5	5	5	5	5	5	5
JPTP	4	4	4	4	4	4	4	4
Administrator	3	3	3	3	3	3	3	3
Pengawas	2	2	2	2	2	2	2	2
Pelaksana	1	1	1	1	1	1	1	1

HERINA NURHAYATI
PELAKSANA SUBBIDANG EVALUASI PEMBELAJARAN DAN SERTIFIKASI PUSDIKLAT BEA DAN CUKAI

BERKENALAN LEBIH DEKAT DENGAN *GROWTH MINDSET*

Anyone who has never made a mistake has never tried anything new. - Albert Einstein

Pagelaran *Kemenkeu Learning Festival* telah berlalu dengan apik. Tak dapat dipungkiri, banyak materi dan pengalaman berharga yang dapat dipetik dari materi-materi yang telah dibagikan. Salah satu yang sangat menarik perhatian saya adalah materi yang dibawakan di hari terakhir oleh Lars Sudmann tentang inovasi.

Pada kesempatan itu, Lars menyatakan bahwa untuk berinovasi, kita harus mau dan mampu mencoba berbagai hal baru. Analogi yang digunakan adalah seperti melempar spaghetti ke dinding dan melihat apakah spaghetti itu berhasil menempel atau tidak. Jika iya, bisa dikatakan inovasi kita berhasil dan dapat terus kita tingkatkan dan sempurnakan. Jika tidak, berarti spaghettinya belum matang, atau dengan kata lain ide inovasi masih perlu terus disempurnakan dan dievaluasi.

Untuk itu, berani mencoba adalah hal yang penting dalam inovasi. Tanpa mencoba, kita tidak akan tahu apakah inovasi kita berhasil atau tidak. Tanpa mencoba, tidak akan ada hal baru yang tercipta.

Lalu, bagaimana caranya agar kita mau mencoba?

Terkesan *simple*, tapi mungkin tidak semudah kelihatannya.

Banyak orang yang takut mencoba karena berbagai alasan. Takut gagal, takut ditertawakan, takut dianggap bodoh, dan lain sebagainya. Namun, sebagaimana kutipan Albert Einstein di awal, tanpa berbuat kesalahan, berarti kita tidak pernah mencoba hal baru.

Keinginan untuk terus terlihat pintar dan tanpa cela dapat membuat kita terjebak dalam zona nyaman, takut mencoba hal baru, hingga akhirnya tidak ada inovasi yang tercipta. Padahal, semua telah sepakat bahwa inovasi merupakan harga mati di era *double* disrupsi dewasa ini.

Lalu, bagaimana caranya agar kita mau mencoba?

Semuanya kembali kepada diri kita. Apa yang telah dan selalu akan kita miliki di dalam diri. *Mindset*.

Carol Dweck merupakan seorang ahli yang terkenal berkaitan dengan *mindset*. Dweck telah membagi *mindset* ke dalam dua golongan besar, yaitu *fixed mindset* dan *growth mindset*.

Orang dengan *fixed mindset* menganggap bahwa manusia lahir dengan keadaan *fixed*. Segala bakat dan keterampilan yang dimiliki telah pasti dan sulit diubah, atau hanya berubah sedikit sekali. Untuk itu, orang-orang dengan *fixed mindset* cenderung ‘bermain aman’, hanya mau mencoba hal-hal yang mereka kuasai dan yang pasti.

Orang dengan *fixed mindset* juga cenderung memiliki tendensi untuk terus membuktikan bahwa dirinya benar. Pada akhirnya, jika mereka berkeyakinan bahwa manusia hanya memiliki sejumlah kadar inteligensi tertentu, mereka pasti ingin membuktikan bahwa inteligensi yang dimilikinya merupakan yang terbaik, superior dibandingkan yang lainnya. Mereka takut mencoba hal-hal baru di luar zona nyaman atau yang belum pernah mereka coba sebelumnya karena takut akan kegagalan.

Dalam *fixed mindset*, segala sesuatu adalah tentang *outcome* atau hasil akhirnya. Maka, kegagalan merupakan suatu momok bagi mereka. Kegagalan dianggap merupakan manifestasi dari diri mereka, sesuatu yang mendefinisikan mereka. Untuk itu, mereka berupaya dengan keras untuk mendefinisikan diri mereka dengan keberhasilan, sehingga keberhasilan merupakan hal yang mereka tuju. Mereka harus berhasil, sukses, dan itu artinya unggul dari orang lain. Mereka tidak senang dengan keberhasilan orang lain karena hal tersebut menunjukkan keunggulan orang lain dari mereka, atau dengan kata lain defisiensi diri mereka dari orang lain.

Sebaliknya, orang dengan *growth mindset* memiliki pola pikir bahwa manusia memiliki peluang dan potensi yang sangat besar untuk tumbuh. Mereka berpandangan bahwa manusia adalah makhluk yang sangat adaptif, termasuk *talent* dan potensi yang dimiliki. Semua orang bisa mencapai potensi tertingginya, apabila didukung dengan kerja keras dan kerja cerdas. Konsisten dan persisten.

Meskipun manusia dapat berbeda dalam banyak aspek, seperti bakat awal, ketertarikan, ataupun temperamen yang telah dimiliki, orang dengan *growth mindset* berkeyakinan bahwa semua orang dapat berubah dan bertumbuh melalui pembelajaran dan pengalaman. Untuk itu, mereka tidak takut mencoba hal baru, karena menganggap kesempatan tersebut adalah kesempatan untuk belajar. Mereka tidak takut dengan tantangan, justru menyukai dan meng-*embrace* tantangan tersebut. Mereka selalu mencari peluang untuk belajar dari berbagai hal, termasuk dari kegagalan.

Oleh karenanya, orang dengan *growth mindset* tidak takut terhadap kegagalan, bahkan mereka tidak menganggap hal tersebut sebagai suatu kegagalan. Kegagalan masih terasa menyakitkan, tapi itu tidak mencerminkan siapa diri mereka. Kegagalan merupakan fenomena yang harus dihadapi, diatasi, dan merupakan peluang untuk belajar. *Sometimes you win, sometimes you learn*.

Menyikapi keberhasilan pun, orang dengan *growth mindset* memandang keberhasilan sebagai pengembangan diri. Keberhasilan adalah tentang pembelajaran dan menjadi versi yang lebih baik dari diri dari hari ke hari. Dengan demikian, *growth mindset* menuntun kita untuk menghargai apa yang kita lakukan, terlepas dari hasil akhir yang didapatkan. Keberhasilan orang lain dipandang sebagai suatu hal yang menginspirasi dan dapat menjadi ladang pembelajaran yang berarti.

Singkatnya, *growth mindset* merupakan gagasan bahwa individu dapat mengembangkan atribut-atribut yang dimilikinya, sedangkan *fixed mindset* beranggapan bahwa individu terlahir dengan atribut-atribut tertentu yang bersifat pasti dan sulit untuk diubah.

PERAN PENTING *GROWTH MINDSET* DALAM ORGANISASI

Creating organizations that value a growth mindset can create contexts in which more people grow into the knowledgeable, visionary, and responsible leaders we need. -Carol S. Dweck

Setelah memahami perbedaan mendasar di antara kedua *mindset* yang ada, kita mungkin bertanya-tanya, seberapa penting memiliki *growth mindset* dalam organisasi? Apa iya, hanya dengan merubah cara berpikir, akan ada perubahan besar yang tercipta?

Menurut teori dan hasil-hasil penelitian, ternyata jawabannya iya!

Berdasarkan studi literatur yang dilakukan oleh Han dan Stieha (2020)¹, *growth mindset* telah terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja individu, *dyadic relationships*, dan kinerja organisasi.

Han dan Stieha (2020)¹ menemukan bahwa *growth mindset* memiliki peran penting dalam memengaruhi perilaku individu di tempat kerja. Sebagai dampaknya, individu dengan *growth mindset* cenderung memiliki *work engagement* yang lebih tinggi, mengalami peningkatan kinerja, menemukan dan mengembangkan aktivitas-aktivitas yang kreatif, serta memiliki kepuasan kerja yang baik (Rattan & Dweck, 2018)².

Pada tataran yang lebih tinggi, *growth mindset* yang dimiliki seseorang juga terbukti dapat berpengaruh terhadap perilaku orang lain, hingga akhirnya dapat memengaruhi *outcome* pada tingkatan *team-level*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajer atau pegawai dengan *growth mindset* berkorelasi positif dengan *dyadic-level outcomes*, seperti peningkatan hubungan berdasarkan *feedback* dan *coaching* yang diberikan. Studi lain menemukan bahwa pola pikir seorang pemimpin, dalam hal ini pemimpin dengan *growth mindset*, menunjukkan adanya peningkatan kerendahan hati dalam perilaku mereka, yang dapat memengaruhi hubungan, tugas, dan kinerja anggota tim (Wang et al., 2018 pada Han & Stieha, 2020). Hal ini dikarenakan orang-orang yang memiliki *growth mindset* cenderung akan memiliki kesukaan untuk berbagi dan menyaksikan orang lain untuk bertumbuh. Oleh sebab itu, pemimpin dengan *growth mindset* cenderung memberikan *feedback* yang konstruktif serta senang memberikan *coaching* untuk membantu orang lain turut mencapai potensi terbaik mereka.

Secara menakjubkan, *growth mindset* juga terbukti berpengaruh positif pada tataran *organizational-level outcomes*. Pemimpin organisasi yang memiliki *growth mindset* telah terbukti berpengaruh pada organisasi secara keseluruhan melalui pengaruh yang mereka berikan kepada para pegawai (Ozduran & Tanova, 2017)³. Hal ini berkaitan dengan sistem budaya organisasi, dimana *growth mindset* juga berkaitan erat dengan pembelajaran organisasi dan meningkatkan upaya kolektif guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Agar dapat bermanfaat dengan optimal, tentu saja hal tersebut juga perlu didukung dengan organisasi yang menerapkan *growth mindset*. Organisasi yang menjejawantahkan *growth mindset* akan mendorong para pegawainya untuk berani mengambil risiko yang terukur, dengan pemahaman yang baik bahwa terdapat risiko kegagalan di dalamnya. Untuk itu, organisasi ini tidak akan menyalahkan pegawainya atas kegagalan yang terjadi, melainkan berkomitmen sepenuh hati dalam mendukung pertumbuhan pegawainya. Kegagalan bukanlah masalah, asal ada hikmah dan pelajaran yang dapat diambil dari situ (Dweck, 2016)⁴. Dengan demikian, kegagalan ini akan menjadi apa yang disebut dengan *praiseworthy failures*, dimana dari kegagalan tersebut, kita dapat belajar hal-hal baru yang berguna di masa depan. Alih-alih sibuk mencari dan menyalahkan penyebab dari kegagalan tersebut atau *blameworthy failures*.

Organisasi, termasuk Kementerian Keuangan, telah menyadari peran penting inovasi, kreativitas, dan kolaborasi. Untuk mencapai hal-hal tersebut, pegawai dituntut untuk berani bereksperimen dan belajar dari kesalahan ketika mereka bertualang mencari jalan untuk solusi yang inovatif (Han & Stieha, 2020)¹. Karakter seperti inilah yang ditemukan

¹ Han, S.J. & Stieha, V. (2020). *Growth mindset for human resource development: A scoping review of the literature with recommended interventions*. *Human Resource Development Review*, 1-23.

² Rattan, A. & Dweck, C.S. (2018). *What happens after prejudice is confronted in the workplace? How mindsets affect minorities' and women's outlook on future social relations*. *Journal of Applied Psychology*, 103(6), 676-687.

³ Ozduran, A. & Tanova, C. (2017). *Manager mindsets and employee organizational citizenship behaviours*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(1), 589-606.

⁴ Dweck, C. (2016). *What having a "growth mindset" actually means*. *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2016/01/what-having-a-growth-mindset-actually-means>.

pada orang-orang yang memiliki *growth mindset*, dimana orang-orang dengan *mindset* ini memiliki beberapa atribut seperti mau dan mampu belajar dari kesalahan, menerima *feedback* dan kritik dengan baik, serta ketekunan.

Mengapa *growth mindset* dapat mendorong kolaborasi? Karena orang-orang dengan *growth mindset* tidak bersusah payah membandingkan diri dengan orang lain. Mereka tidak berupaya untuk terlihat lebih pintar atau lebih hebat dari orang lain. Sebaliknya, mereka berupaya untuk terus menjadi versi yang lebih hebat dari diri mereka sendiri. Senantiasa belajar hal-hal baru, mempelajari cara-cara baru, serta menyambut tantangan dengan tangan terbuka.

Dengan demikian, organisasi yang menerapkan *growth mindset* mendukung kolaborasi lintas organisasi dibandingkan kompetisi antar pegawai atau antar unit.

Pada studi literturnya, Han dan Stieha (2020)¹ juga menemukan bahwa kegiatan pembelajaran yang berfokus untuk mengembangkan berbagai keterampilan serta perilaku akan menjadi lebih efektif apabila fokus pertama diletakkan pada pengembangan pegawai dan memulai setiap program pembelajaran dengan mengenalkan konsep *fixed* dan *growth mindset*. Mengintegrasikan *growth mindset* pada proses pembelajaran dapat membantu pegawai untuk menghindari perfeksionisme dan menghargai *trial and error*. Pembelajaran yang didesain dengan mengintegrasikan *growth mindset* dapat membentuk keterbukaan pegawai untuk meningkatkan level *engagement* mereka dalam kegiatan-kegiatan kreatif di tempat kerja.

MENGEMBANGKAN GROWTH MINDSET

If you have different mindset, you will have a different outcome. -Jack Ma

Growth mindset terkesan begitu menggiurkan, tapi untuk mengubah pola pikir itu sendiri bukanlah mudah membalikkan telapak tangan. Pola pikir yang telah tertanam lama dalam diri tentu tidak dapat digeser semudah menggeser saluran televisi.

Namun, tentu kita memiliki pilihan. *Mindset* itu sendiri adalah suatu keyakinan, keyakinan yang sangat kuat. Namun, mereka berada dalam pikiran kita, sesuatu yang dapat kita ubah. Dengan memiliki pemahaman mengenai kedua *mindset* yang ada, kita dapat **melatih** diri kita untuk berpikir dan bereaksi dengan pola pikir yang baru.

Menuju *growth mindset* adalah suatu perjalanan. Dalam perjalanan, tentu akan ada lika-liku yang dihadapi. Kuncinya adalah dengan terus berlatih, belajar, dan selalu berupaya bertumbuh setiap harinya.

Dalam buku *Mindset: Changing the Way you Think to Fulfill your Potential*, Dweck mengungkap perjalanan menuju *growth mindset* tersebut. Setiap orang, tak dapat dipungkiri, memiliki bagian *fixed mindset* juga *growth mindset* pada dirinya.

Pernahkah kita berpikir betapa ngerinya jika sedari kecil kita tidak memiliki *growth mindset*? Takut berjalan karena takut jatuh, takut belajar bicara karena takut terselip kata, takut menulis karena takut tak terbaca. Untungnya, kita semasa kecil selalu senang dan bersemangat mencari hal-hal baru, yang membuat kita sampai ke titik ini. Setiap orang memiliki *fixed mindset* dan *growth mindset* dalam dirinya tanpa disadari, kadarnya yang harus dimainkan.

Untuk itu, langkah pertama dalam mengembangkan *growth mindset* adalah dengan mengakui bahwa kita juga memiliki *fixed mindset*. Kita tidak boleh tidak mengakuinya. Justru perjalanan menuju *growth mindset* dimulai dari mengenal *fixed mindset* kita dengan sebaik-baiknya. Begitu baiknya hingga Dweck pun menyarankan untuk dapat memberi nama pada *fixed mindset* kita tersebut, hingga kita dapat akrab dengannya. Tak kenal maka tak sayang, bukan?

Setelah memberi nama, kita dapat mengamati pemicu atau sinyal-sinyal kapan *fixed mindset* tersebut muncul. Misalnya, apakah kita menjadi defensif ketika menerima kritik? Apakah kita menjadi takut ketika bertemu hal baru yang asing sebelumnya? Ataupun kita menjadi ingin mundur saat menemui

tantangan? Dengan mengenali ciri-ciri dan waktu *fixed mindset* kita tiba, kita dapat menjadi lebih siap menyambutnya dengan tangan terbuka. Jadi, yang dapat kita lakukan adalah mengakui *fixed mindset* tersebut, mengasuhnya dengan baik, serta dengan sabar mengedukasinya dan mengajaknya menuju perjalanan *growth mindset* tersebut.

Akan tetapi, bukan berarti perjalanan selesai sampai di situ. Agar dapat membawa hasil sesuai yang diharapkan, kita juga perlu menetapkan tujuan pertumbuhan kita. Setiap hari kita dapat berkontemplasi dan mencari peluang untuk belajar dan bertumbuh, baik untuk diri sendiri maupun orang-orang di sekitar kita. Ketika terlintas peluang tersebut, kita perlu merencanakannya dengan lebih matang, seperti kapan, dimana, dan bagaimana cara mewujudkannya secara konkret.

Saat kita telah terbiasa mengembangkan pola pikir menuju *growth mindset*, maka kita bisa menerapkannya dimanapun, baik untuk diri sendiri, kehidupan sehari-hari, pola pengasuhan, maupun dalam pekerjaan.

Hal lain yang penting juga untuk diingat, *mindset* itu sendiri bukanlah lampu ajaib. Ia tidak serta merta dapat langsung menjadi jawaban dari setiap persoalan. Tetapi, dengan terus berjalan mengembangkan *growth mindset*, kita dapat terus berjalan mencoba hal-hal baru yang akan dapat memperkaya pengalaman-pengalaman kita.

Merubah *mindset* adalah melihat dunia dengan cara baru. Dari yang semula 'menghakimi dan dihakimi' menjadi 'belajar dan membantu orang lain untuk belajar'. Setiap orang memiliki kemampuan untuk berubah dan bertumbuh, apabila didukung dengan usaha, strategi-strategi yang efektif dan efisien, serta senantiasa terbuka terhadap *feedback*, bahkan kritikan.

When I let go of what I am, I become what I might be. -Lao Tzu

Open Access Course

jelajahi e-learning & microlearning dari berbagai topik

**bebas pilih.
tidak perlu penugasan.
mulai kapan saja.
diakses di mana saja.**

1. buka **klc2.kemenkeu.go.id**
2. login sso kemenkeu ID
3. di halaman utama ada tulisan **open access course**, lalu klik tombol **jelajahi**
4. pilih **course** sesukamu
5. klik **join**
6. lalu klik **mulai**



hotline whatsapp
0812-9819-6377 (chat only)



MENGENAL FILOSOFI-FILOSOFI HIDUP ALA ORANG JEPANG

TEKS:
NADHIA RAHMANI
MAHASISWA UNIVERSITAS PADJADJARAN
ILUSTRASI:
THALIA MAUDINA

Jepang atau negeri matahari terbit dikenal sebagai negara maju yang unggul dalam bidang teknologi. Tidak hanya itu, karakter orang Jepang yang dinilai sebagai pekerja keras dan memiliki etos kerja yang baik dapat menjadi panutan untuk mencapai kemajuan bangsa. Terdapat beberapa filosofi yang dilakukan oleh orang Jepang dan banyak dicontoh oleh masyarakat didunia untuk hidup yang lebih bermakna. Filosofi ini berkaitan dengan makna hidup, pola hidup sehat, hidup minimalis dan juga teknik mengelola keuangan ala orang Jepang. Apa saja filosofi hidup orang Jepang yang patut kita contoh?

HARA HACHI BU

Hara Hachi Bu adalah filosofi makan orang Jepang yang berasal dari Okinawa, yaitu

kota dimana banyak penduduknya memiliki angka harapan hidup yang panjang dan jarang menderita penyakit jantung, kanker dan stroke. Penduduk Jepang dikenal memiliki angka harapan hidup tertinggi di dunia dengan rata-rata usia lansia pria di Jepang bertahan hidup hingga berusia 78 tahun, sedangkan wanita lansia bertahan hidup sampai umur 78 tahun.

Faktor yang menyebabkan tingginya harapan hidup dan usia panjang centeranian (seseorang yang hidup sampai berusia 100 tahun) yaitu dengan menerapkan pola hidup yang sehat, mulai dari segi aktivitas, makanan dan diet tradisional yang dilakukan secara turun menurun.

Hara Hachi Bu atau (腹八分) memiliki arti "Makan sampai 80% kenyang", makna yang terkandung dalam hara hachi bu yaitu mengendalikan pola atau kebiasaan makan hingga tidak kenyang secara penuh. Makna 80% ini berarti menyisakan 20% yang digunakan untuk kepentingan lainnya yaitu untuk alam semesta dan manusia sehingga paham ini mengajarkan untuk tidak berlaku serakah dengan mengabdikan 100% bagi

kepentingan diri sendiri, melanikan dapat memberi dampak positif bagi sekitar. Pola hidup sehat ini menjadi salah satu budaya tradisional yang masih bertahan sampai saat ini ditengah perkembangan zaman yang begitu cepat. Filosofi hara hachi bu tidak hanya membuat para centeranian di Okinawa memiliki tubuh yang sehat tetapi juga memiliki pola pikir yang baik, menghargai makanan, manusia dan alam.

MARIE KONDO

Gerakan hidup minimalis menjadi tren di Jepang karena memiliki fungsi estetik dan Pragmatik. Dengan hanya memiliki sedikit barang, orang yang menganut minimalisme akan memiliki sedikit barang, hidup lebih hemat dan tidak perlu membeli perlu menghias rumah secara berlebihan. Menurut riset lembaga kebencanaan Jepang, memiliki sedikit barang akan menyelamatkan hidup, apalagi Jepang dikenal sebagai negara dengan frekuensi bencana alam yang cukup tinggi.

Metode Marie Kondo menjadi salah satu pilihan untuk dapat memulai hidup minimalis. Marie Kondo adalah orang Jepang yang dikenal sebagai kenal tukang beres-beres profesional sejak umur 19 tahun yang menerbitkan buku pertamanya pada tahun 2011 dengan judul "The Life-Changing Magic of Tidying Up".

Marie Kondo adalah seseorang penganut Shintoisma yaitu aliran kepercayaan masyarakat asli Jepang, ia percaya membereskan rumah sama seperti di dalam Shintoism dan kuilnya bahwa kerapuhan dan kebersihan memiliki keterkaitan dengan penanaman mental dan pelatihan spiritual.

Terdapat beberapa prinsip yang digunakan dalam metode Marie Kondo yaitu merapikan barang berdasarkan kategorinya bukan berdasarkan ruangan, memilih barang yang harus disimpan dan dibuang, memastikan setiap barang terletak dirumahnya masing-masing, merapikan seluruh ruangan di waktu yang bersamaan dan fokus untuk

merapikan barangmu sendiri hingga dapat menginspirasi orang lain.

KAIZEN

Etos kerja yang dikenal tinggi mencerminkan bagaimana kualitas sumber daya manusia di Jepang. Sebagai negara yang memiliki keunggulan dalam bidang teknologi, sumber daya manusia yang berkualitas ini menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari faktor-faktor keberhasilan Jepang sebagai negara maju.

Orang-orang Jepang dikenal sebagai sosok rajin dan disiplin yang tercerminkan dari perilaku mereka dalam bekerja, belajar dan beraktivitas di tengah masyarakat. Orang Jepang yang terkenal disiplin dan rajin ini memiliki filosofi hidup untuk melawan rasa malas dan mengatasi menunda-nunda pekerjaan dengan konsep Kaizen.

Kaizen memiliki arti "perbaikan yang berkesinambungan", yang merujuk kepada upaya perbaikan secara terus-menerus dalam menjalani kehidupan. Kaizen juga dapat disebut sebagai "Prinsip satu menit" untuk perbaikan diri. Kaizen banyak dikenal dalam dunia karir dimana perusahaan perlu melakukan pengembangan serta evaluasi berkelanjutan kepada karyawannya. Akan tetapi, konsep kaizen ini juga dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari untuk melawan rasa malas dan mencapai tujuan yang kita inginkan. Kaizen dilakukan dengan berkomitmen untuk melakukan aktivitas setidaknya satu menit, setiap hari dan dilakukan di waktu yang sama. Kaizen memiliki arti kai atau perubahan dan zen berarti kebijaksanaan. Istilah ini ditemukan oleh Masaaki Imai seorang ahli teori organisasi dan konsultan manajemen di Jepang yang terkenal melalui karyanya terkait mutu manajemen. Tujuan utama kaizen yaitu untuk melakukan perbaikan setiap harinya yang dilakukan secara konsisten dalam jangka panjang untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

IKIGAI

Dalam menjalani kehidupan, kita seringkali menemukan fase-fase dimana kita merasa kurang bergairah dan tidak semangat dalam menjalankan rutinitas sehari-hari. Perasaan ini seringkali muncul dikarenakan kita belum dapat menemukan makna hidup yang kita jalani. Filosofi hidup orang Jepang yang dikenal dengan istilah Ikigai dapat membantu kita untuk dapat menjalani kehidupan yang lebih bermakna.

Ikigai (生き甲斐) memiliki arti makna kehidupan yang terdiri dari “iki” atau kehidupan dan “gai” berarti nilai. Ikigai dapat diartikan sebagai alasan hidup seseorang untuk menjalani kehidupan yang lebih bermakna. Sebagian besar masyarakat Jepang menumbuhkan konsep Ikigai dalam menjalani kehidupan sehari-hari yang membuat Jepang memiliki angka harapan hidup yang tinggi.

Filosofi hidup dengan Ikigai membuat kita terus termotivasi dan menjadi lebih produktif dalam melakukan kegiatan sehari-hari. Ikigai juga dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental yang membuat seseorang dengan prinsip ini mempunyai risiko yang rendah untuk terkena penyakit jantung.

Ikigai terbagi menjadi keempat aspek yaitu *mission* atau sesuatu yang dunia butuhkan, *vocation* yaitu sesuatu yang kita lakukan dan mendapatkan penghasilan, *profession* yaitu keahlian yang kita miliki dan *passion* yaitu hal apa saja yang kamu cintai. Tentu dalam menemukan Ikigai kita perlu mencari tahu keempat aspek tersebut untuk menjalani hidup yang lebih bermakna. Dalam mencapai Ikigai tentu kita juga akan menemukan berbagai rintangan yang perlu dihadapi, kita perlu sadar bahwa rintangan adalah bagian dari proses dalam menemukan kebahagiaan dan keseimbangan di kehidupan yang kita tengah jalani.

DIAGRAM IKIGAI

sumber: www.djkn.kemenkeu.go.id

**KAKEIBO**

Menabung adalah salah satu cara dalam mengelola keuangan yang telah kita pelajari bahkan sejak usia dini. Tetapi kebiasaan menabung masih sulit dilakukan sebagian orang karena merasa terbebani dan masih belum mengetahui bagaimana cara menabung yang benar.

Menabung merupakan salah satu cara terbaik dalam mengelola keuangan demi kebahagiaan dimasa yang akan datang. Ternyata terdapat cara yang mudah dan efektif dalam menabung seperti orang Jepang melalui metode Kakeibo. Kakeibo merupakan metode menabung ala masyarakat Jepang sejak ratusan tahun silam yang pertama kali diciptakan oleh Hani Matoko yaitu seorang jurnalis wanita pertama di Jepang pada 1904.

Dalam melakukan metode Kakeibo, kita perlu membagi jenis pengeluaran menjadi empat kategori yaitu *survival*, *optional*, *culture* dan *extra*. Pengeluaran dengan kategori *survival* diperuntukkan untuk kebutuhan pokok seperti biaya makan, *optional* yaitu kebutuhan sekunder seperti hiburan, *culture* yaitu tambahan wawasan seperti buku atau film dan *extra* yaitu pengeluaran lainnya seperti biaya perbaikan rumah atau kado untuk teman.

Metode Kakeibo lebih menekankan pada konsep mengatur pemasukan dan pengeluaran dengan melihat masa depan, fokus pada masa kini dan merenungkan masa lalu. Salah satu hal penting yang tidak terlewatkan dari metode ini yaitu selalu mencatat setiap pemasukan dan pengeluaran di awal bulan. Setelah mencatat semua pemasukan, semua pengeluaran juga perlu dicatat dengan detail sehingga di akhir minggu keuanganmu menjadi lebih seimbang dan terarah. Hal ini juga dapat membantu kamu mengukur jumlah uang yang dapat disimpan nantinya.

KLEMENS AMY NOVIANTO

Melampaui Batasan Diri dengan Terus Berlari



FOTO: DOKUMENTASI PRIBADI

Setelah dua tahun hidup di masa pandemi, sebagian pola aktivitas kita sudah mulai kembali seperti semula, sebagian lagi harus mengadopsi kebiasaan-kebiasaan baru. Seiring dengan bertambahnya frekuensi *work from office* (WFO) di sejumlah kantor, aktivitas *commuting* yang memakan waktu pun menjadi satu hal yang tidak terelakkan. Bagi sebagian orang yang berhasil menerapkan pola hidup

sehat dengan rutin berolahraga selama masa bekerja dari rumah, perubahan ini perlu untuk disiasati. Salah satu olahraga yang dapat menjadi alternatif untuk tetap bugar di tengah padatnya jadwal ke kantor adalah berlari. *Yup*, cukup menenteng sepatu olahraga saat berangkat kerja dan Anda pun bisa berlari saat jeda istirahat atau bahkan dalam perjalanan antara halte terdekat dan kantor.

Lari memang olahraga yang sangat sederhana. Anda tidak memerlukan perlengkapan khusus yang merepotkan dan syarat-syarat tertentu yang memusingkan. Hal ini juga yang menjadi alasan sejumlah pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) yang tergabung dalam komunitas BPPK Runners memilih lari menjadi olahraga rutin. BPPK Runners terbentuk atas inisiasi untuk membentuk media

komunikasi dari sejumlah pegawai BPPK yang terlibat dalam kegiatan Oeang Run tahun 2015. Selesai Oeang Run, media komunikasi ini ternyata semakin berkembang dengan penambahan anggota-anggota baru yang juga tertarik dengan olahraga lari. Hingga saat ini, tercatat 38 anggota lintas satuan kerja di BPPK tergabung dalam media komunikasi BPPK Runners. “Bagi kami, siapapun pegawai BPPK yang menyukai olahraga lari, tanpa bergabung dalam media komunikasi kami pun sudah kami anggap sebagai bagian dari BPPK Runners”, jelas Irwan Effendi yang saat ini menjabat sebagai ketua komunitas.

Olahraga lari memang menawarkan banyak kemudahan bagi Anda yang menyukai gaya hidup minimalis. Dengan beberapa batasan-batasan dalam kebiasaan baru pandemi, olahraga lari semakin eksis sebagai salah satu olahraga populer masyarakat urban karena dapat dilakukan dengan sendiri-sendiri. “Sejak lama, saya menyukai futsal dan bulutangkis. Sayangnya, semenjak pandemi, olahraga seperti futsal dan bulutangkis menjadi sulit dilakukan karena harus dilakukan secara berkelompok atau berpasangan. Kemudian, saya mencoba lari dan ternyata saya sangat menikmatinya”, ungkap Arya Alit yang bergabung menjadi anggota BPPK Runners di tahun 2020. Lebih jauh, Arya menceritakan banyaknya manfaat setelah bergabung di BPPK Runners, salah satunya adalah dapat mengetahui capaian-capaian pelari dari instansi lain sehingga dapat memacunya untuk berlatih lebih giat lagi.

Berbeda dengan Arya, pilihan untuk menekuni olahraga lari sudah lama diambil oleh Umar Khafid, pegawai Pusdiklat Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan yang bergabung sebagai anggota di BPPK Runners. Baginya, lari adalah olahraga yang sangat mudah untuk dilakukan dan menghasilkan manfaat yang sangat banyak. “Lari itu olahraga yang sangat menyenangkan. Apalagi, di setiap tahun banyak *event* lari yang diselenggarakan. Dengan mengikuti perlombaan, motivasi



FOTO: DOKUMENTASI PRIBADI

kita untuk menekuni lari dapat terus meningkat”, jelas Umar yang hingga saat ini telah mengoleksi lebih dari 40 medali *finisher*.

Selain segudang manfaat fisik yang dapat diperoleh, lari juga menyimpan banyak hal baik untuk menjaga kesehatan mental dan meningkatkan produktivitas. “Dengan berlari, saya belajar untuk memahami kapasitas diri. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kualitas kerja juga karena sudah tau batasan dan ritme kerja yang optimal”, jelas Arya.

Keseruan tiap anggota BPPK Runners dalam berlari dibagikan dalam grup WhatsApp dan klub lari pada aplikasi Strava. Melalui Strava, para anggota dapat melihat aktivitas lari dari anggota-anggota lainnya. “Tersedia fitur *leaderboard* juga yang dapat diakses di klub Strava BPPK Kemenkeu. Ini bisa menjadi motivasi bagi seluruh anggota untuk terus berupaya menjadi lebih baik dari sebelumnya”, jelas Irwan. Keberadaan Strava sebagai media untuk melaporkan aktivitas lari dari seluruh anggota ini dinilai sangat membantu BPPK Runners untuk terus berkembang, terutama saat pandemi yang membatasi kegiatan temu fisik. Melalui Strava, *virtual challenge* rutin dilakukan untuk mendorong setiap anggota mengasah performa.

Meskipun beberapa anggota telah memiliki jam lari tinggi pada sejumlah *event* besar, BPPK Runners membuka pintu dengan lebar bagi pemula untuk ikut bergabung. “Kita terbuka sekali ya. Tidak ada syarat tertentu yang harus dipenuhi untuk bergabung. Banyak dari kami juga masih pada level pemula”, jelas Irwan. Bagi pelari pemula, kesempatan untuk belajar justru akan banyak ditemukan setelah bergabung di BPPK Runners. Dalam media komunikasi komunitas, akan banyak dibagikan hal-hal seputar lari bagi pemula, seperti tips pernapasan hingga tahapan untuk menambah jarak tempuh.

“Kita harus memantapkan niat untuk berlari, urusan jarak tempuh itu belakangan. Kita tidak bisa langsung

mencapai jarak tempuh 10 kilometer dalam sekali lari, semua harus bertahap. Konsisten berlari adalah hal yang paling penting”, ungkap Umar dalam menyampaikan sedikit tips bagi pemula.

Ke depan, BPPK Runners akan terus berupaya untuk berkembang lebih jauh dengan sejumlah rencana, seperti pengaturan jadwal *event*, pengelolaan *event* virtual secara rutin, serta kolaborasi bersama dengan komunitas lainnya. “Kita *pengen* banget untuk bisa jadi tuan rumah *event* lari. Semoga kami diberikan kemudahan dan tentunya dukungan dari organisasi untuk bisa merealisasikannya”, jelas Irwan.

Berlari memang bukan tentang seberapa jauh jarak yang kita tempuh, melainkan seberapa besar niat kita untuk selalu menantang batas diri dan melampauinya. Dengan segala kemudahannya, rasanya sudah sulit bagi kita menemukan alasan untuk tidak berolahraga. Nah, jika Anda memiliki ketertarikan pada olahraga lari, bergabung dengan BPPK Runners akan menjadi pilihan yang baik untuk menambah jaringan. Informasi terbaru seputar komunitas ini dapat diakses melalui akun @bppk.runners.

“Tanpa sepatu pun, kamu tinggal melangkahkan kaki dan mulai berlari”, jelas Umar. Jadi, kapan Anda mulai berlari?

“Tanpa sepatu pun, kamu tinggal melangkahkan kaki dan mulai berlari”



FOTO: DOKUMENTASI PRIBADI



I GUSTI AYU DIAH CINTYA UTAMI
ALUMNI MASTER OF PUBLIC POLICY, HARRIS SCHOOL, THE UNIVERSITY OF CHICAGO

The University of Chicago: When the Fun Comes to Die (From Algebra to Real Analysis)

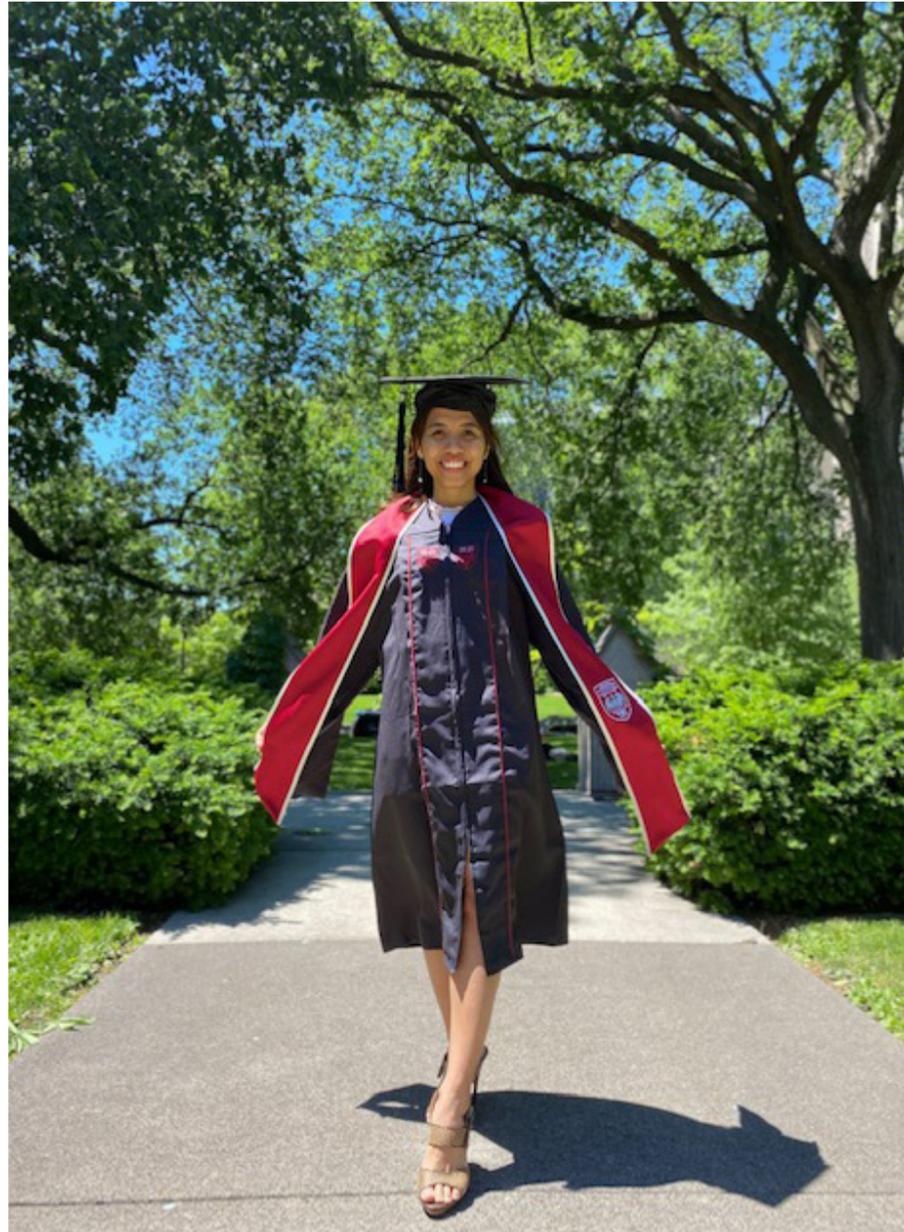


FOTO : DOKUMENTASI PRIBADI

Pertama kali saya menginjakkan kaki saya di USA pada suatu bulan Agustus yang sejuk di tahun 2019, saya berhasil mewujudkan salah satu impian masa remaja saya. Sesaat setelah pesawat saya mendarat di tanah kebebasan, dua orang teman asal Indonesia yang baru saya kenal beberapa minggu sebelum keberangkatan sudah menunggu saya di Terminal Kedatangan O'hare International Airport. Mereka langsung mentraktir saya makan malam di sebuah tempat makan yang cukup mahal di jantung Kota Chicago. Suatu kejadian yang masih dapat saya ingat dengan jelas. Saat itu, saya pikir hidup akan menyenangkan dan super seru disini.

Tetapi saya salah.

Ternyata, saya tidak selalu senang ketika impian kita tercapai. Hal ini tercermin dari kesan beberapa minggu pertama kehidupan saya di Chicago. Sepi, itulah yang saya rasakan. Kepadatan penduduk di daerah saya tinggal jauh lebih sedikit dibandingkan Bali. Saya tinggal di Hyde Park, suatu lingkungan kampus di Selatan Kota Chicago. Suatu kawasan yang agak jauh dari jantung kota. Terlebih lagi, saya tiba di saat mahasiswa masih dalam menikmati libur panjang musim panas. Tak ayal, suasana kampus pun masih sepi. Kejutan berikutnya, Hyde Park bukanlah kawasan yang ramah bagi seseorang untuk berjalan-jalan sendirian pada malam hari. Aura yang tidak menyenangkan dari sisi keamanan ini saya dapatkan ketika pertama kali pulang lewat pukul 9 malam dari pusat kota. Perasaan khawatir dan takut selalu menghantui ketika pulang malam di masa awal kehidupan saya di Hyde Park. Hal ini sangat berbeda dengan kehidupan aman dan nyaman di pulau

kelahiran saya. Alhasil, selama tiga bulan pertama, saya berjuang untuk dapat menyesuaikan diri di lingkungan tempat belajar yang baru.

PELAJARAN HIDUP DARI KELAS KUANTITATIF

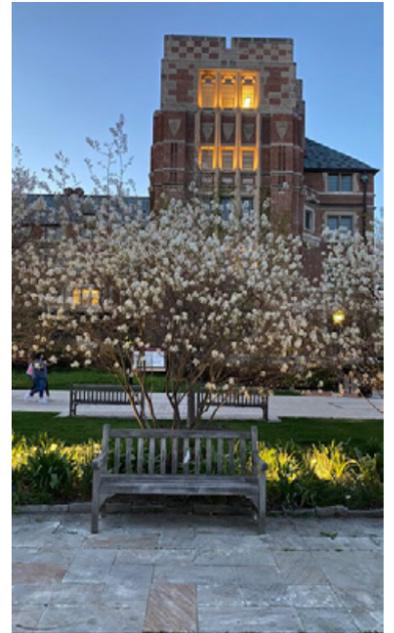
Alasan utama saya memilih Master of Public Policy, Harris School, The University of Chicago, adalah karena saya ingin memperdalam *skills* kuantitatif saya. Sebagai seseorang yang sangat tertarik dengan ilmu ekonomi, terutama ekonomi makro, saya sadar bahwa saya tidak mempunyai keterampilan kuantitatif yang mumpuni untuk dapat mengakses pengetahuan ekonomi yang lebih dalam. Pendidikan saya sebelumnya di STAN serta pekerjaan saya sebagai pegawai administrasi di kantor vertikal di daerah, juga tidak memberi saya ruang yang cukup untuk mengembangkan keterampilan tersebut.

Nampaknya, pilihan saya terkait hal ini sudah tepat. Saya dapat merasakan hangatnya sapaan aura kuantitatif di kampus, bahkan sebelum saya memulai perkuliahan. Saya wajib melakukan ujian mandiri terhadap kemampuan aljabar dan kalkulus saya. Saya senang karena berhasil mendapatkan skor sangat baik di aljabar, namun tidak di kalkulus. Oleh karenanya, untuk dapat lulus dari tes kalkulus selanjutnya, saya disarankan untuk mengikuti *math camp*.

Match camp merupakan sebuah program pengenalan konsep kalkulus selama satu bulan sebelum *quarter* yang sesungguhnya dimulai pada bulan Oktober 2019. Program ini merupakan salah satu pelajaran yang paling berkesan bagi saya selama belajar di kampus. Kalkulus merupakan ilmu yang selalu berhasil menggugah rasa penasaran saya sejak saya masih duduk di sekolah menengah atas (SMA). Di masa itu, saya tidak pernah memahami apa itu kalkulus. Namun, saya tidak menyerah dan tetap mencoba mempelajari kalkulus secara mandiri, bahkan sampai saya lulus kuliah. Sayangnya, upaya tersebut masih belum



FOTO : DOKUMENTASI PRIBADI



juga membuahkan hasil sesuai yang saya harapkan. Karenanya, saya tidak menaruh harapan besar bahwa program ini dapat saya lalui dengan baik.

Sayangnya, kali ini saya (kembali) keliru. Ternyata, konsep kalkulus tidaklah

serumit yang saya bayangkan. Program *Math Camp* ini semacam memberikan terobosan dalam cara saya berpikir. Saya masih dapat mempelajari konsep kalkulus dengan baik dalam jangka waktu tiga minggu. Saya yang awalnya buta sekali dengan diferensial dan integral, mendapat

pemahaman yang utuh mengenai konsep hubungan antara fungsi, limit, diferensiasi, dan tentunya optimasi. Pengalaman ini benar-benar mengangkat kepercayaan diri saya dalam belajar. Saya rasa keberhasilan saya dalam mempelajari kalkulus kala itu, sangat besar dipengaruhi oleh peranan guru yang tepat bagi saya.

Lain kalkulus, lain pula statistika, yang juga merupakan salah satu mata kuliah wajib saya. Saya wajib belajar mata kuliah ini sebanyak dua *quarter* berturut-turut. Hal ini karena semua mata kuliah yang diambil di program saya membutuhkan statistika. Statistika menjadi dasar ketika saya mengambil mata kuliah evaluasi program, data dan pemrograman, *machine learning*, serta beberapa mata kuliah keuangan dan ekonomi lainnya.

Belajar statistika mengubah cara pandang saya terhadap hidup. Sebelumnya, saya selalu berpikir bahwa setiap kejadian di dunia ini ada alasannya. Namun, setelah saya memahami konsep acak (*randomness*), saya berpikir bahwa hal-hal di dunia ini banyak yang terjadi secara acak. Selain itu, berdasarkan kurva distribusi normal, akan selalu ada pencilan dalam hidup ini yang tidak seirama dengan kebanyakan orang. Pemikiran ini sangat bermanfaat ketika saya menghadapi hal-hal ekstrem dalam hidup. Konsep *randomness* dan *outlier* dalam statistik membantu saya untuk lebih santai dalam menghadapi tantangan dalam kehidupan sehari-hari.

Di kala kekosongan libur musim panas, saya mengisinya dengan mengambil kelas *linear algebra*. Belajar *linear algebra*

membawa saya untuk bernostalgia pada masa SMA. Saya pernah menghadapi persamaan 5 variabel yang mana tidak berhasil saya pecahkan. Kala itu, saya kira saya bodoh dan tidak mempunyai kemampuan untuk memecahkannya. Beberapa belas tahun kemudian, saya mengikuti kelas daring *linear algebra* dan dapat memecahkan permasalahan tersebut dengan mudah.

Kelas ini merubah pola saya berpikir dimana sebelumnya saya selalu merasa bahwa pencapaian saya ditentukan oleh *talent* yang saya bawa sejak lahir. Adakalanya saya menemui kesulitan dalam memecahkan permasalahan (dalam konteks kuantitatif) dan saya yakin saya tidak akan pernah mampu memecahkannya. Pada saat saya tidak



FOTO : DOKUMENTASI PRIBADI



berhasil memecahkan persamaan 5 variabel ketika SMA, saya merasa bahwa saya sudah pada batas kemampuan saya dan tidak dapat berkembang lagi. Mengambil kelas ini, menunjukkan kepada saya bahwa selalu ada ruang bagi saya untuk berkembang. *Talent* bukan satu-satunya penentu dalam pengembangan diri. Saya membutuhkan *guidance* dan *resources* dan tidak ada salahnya mencari bantuan untuk menemukan kedua hal tersebut.

Kelas kuantitatif penutup yang saya ambil adalah kelas *real analysis*. Kelas ini merupakan kelas matematika murni yang dibutuhkan bagi siapa saja yang berniat untuk melanjutkan studi doctoral, baik di ilmu sosial maupun ilmu alam. Kelas ini adalah kelas tersulit yang pernah saya ambil dalam hidup saya. Saya tidak mengerti apapun yang diterangkan Profesor saya ketika saya berada di kelas. Saya datang ke kelas hanya untuk mencatat hal yang tidak saya pahami sedikitpun. Oleh sebab itu, saya harus mendengarkan ulang rekaman, membaca berkali-kali catatan saya, dan datang ke *office hour* untuk meminta dijelaskan kembali mengenai setiap hal yang tidak saya pahami. Pada saat belajar ini, saya bahkan datang setiap hari ke *office hour* Profesor untuk mendapatkan penjelasan ulang.

Selama proses ini, saya mendapatkan sebuah pencerahan bahwa belajar membutuhkan kesabaran. Saya dapat dengan jelas mengamati perkembangan pemahaman saya. Mengulang-ulang menonton video penjelasan membuat saya mengerti lebih banyak dari sebelumnya. Sejak saat itu, saya yakin bahwa sebelum saya menyerah dalam suatu hal, saya harus memberi waktu diri untuk belajar, terutama untuk memahami suatu konsep baru.

Bagi saya, belajar kuantitatif tidak hanya tentang angka, huruf, rumus, dan perhitungan. Belajar kuantitatif juga seperti belajar filsafat. Jika kita cukup peka, maka akan banyak kebijaksanaan yang dapat kita petik.



FOTO : DOKUMENTASI PRIBADI



MY CHICAGO'S FAVORITE ACTIVITY

Banyak orang mengatakan bahwa motto the University of Chicago adalah “*When the Fun Comes to Die*”. Menurut saya, sebagian dari motto tersebut benar adanya. Rata-rata mahasiswa yang saya temui adalah orang-orang yang mencintai belajar dan mungkin apa yang disebut dengan *nerd*. Namun, hal ini tidak sepenuhnya benar juga. Dalam lingkungan yang sedemikian, Saya menyukai setiap aktivitas yang saya lakukan selama di Chicago, baik aktivitas akademik maupun non akademik. Sulit sekali bagi saya untuk menentukan aktivitas mana yang menjadi favorit saya. Berikut saya coba gambarkan beberapa hal di Uchicago yang sangat saya rindukan ketika saya kembali ke tanah air.

Saya menyukai *Brunch*. Biasanya, ketika akhir pekan yang malas, saya dan kerabat terdekat saya akan *brunch* untuk hanya sekedar bercengkerama dan menikmati hari. Di Hyde Park, ada sebuah Dinner yang bernama Valois, merupakan usaha kecil yang dimiliki oleh penduduk lokal dan salah satu tempat favoritnya mantan Presiden USA, Barack Obama. *Signature Dish* Dinner tersebut adalah *typical American breakfast*, yaitu berbagai jenis *omelette* dan *toast*. *Mediterrannian Omellete* adalah favorit saya.

Selanjutnya, saya juga senang berwisata kuliner bersama kelompok belajar saya. Chicago adalah kota yang terkenal dengan wisata budaya, seni, dan kulinernya. Setiap hari Jumat sore atau malam, kami suka memesan makanan untuk dinikmati bersama sambil rehat dari tugas dan kegiatan belajar. Kami mencoba berbagai jenis kuliner, seperti kuliner negeri Panda, India, Italia, Korea, Meksiko, Kuba, dan berbagai kuliner eksotis lainnya.

Terakhir, saya sangat merindukan seminar gratis yang diadakan di kampus. Kami menyebutnya “*lunch and learn*”. Seminar dengan berbagai topik yang menarik dengan menu makanan gratis

yang menggugah selera pada saat jeda makan siang di kampus tentu sangat sayang untuk dilewatkan.

All in all, saya tidak setuju dengan slogan “*When the Fun Comes to Die*” untuk kampus saya. Bahkan di masa pandemik pun, saya tetap dapat menikmati hal-hal sederhana yang ditawarkan oleh kehidupan kampus di Chicago.

Sebagai penutup, pesan saya untuk kalian yang akan melanjutkan studi, selalu ingat untuk melakukan riset terhadap kota tujuan studi kalian, ya. Dan ingat, bahwa sepanjang kalian masih hidup, *the fun will always live!*



FOTO : DOKUMENTASI PRIBADI



FOTO : DOKUMENTASI PRIBADI



NADHIA RAHMANI
MAHASISWA UNIVERSITAS PADJADJARAN

Basic Desain Skill yang Perlu dikuasai

Di zaman yang serba cepat ini, berbagai pekerjaan tidak terlepas dari proses kreatif. Terlebih pesan visual yang disampaikan mengandung suatu informasi dan dapat memberikan inspirasi. Desain yang baik tentunya tidak hanya memenuhi fungsi sebagai penyampai informasi, tetapi juga memperhatikan aspek visual yang baik sehingga dapat dinikmati secara visual. Untuk mengeksekusi konsep dan ide kreatif yang kita miliki, diperlukan *tools* yang mampu mengubah suatu

gagasan menjadi desain yang menarik secara visual dan isinya mudah dipahami oleh audiens.

Tools desain yang digunakan dapat mendukung kamu dalam memproduksi karya-karya yang diinginkan. Pemilihan *tools* atau *software* desain grafis pun cukup beragam, mulai dari yang gratis hingga berbayar. Pemilihan *software* ini tertentu juga mengikuti *style* dan kenyamanan setiap pengguna. beberapa *software* paling umum yang digunakan dalam

membuat desain grafis antara lain yaitu, Corel Draw, Adobe Illustrator, Adobe Photoshop, dan Canva.

Hambatan yang umum ditemui dalam mengeksekusi ide kreatif ini yaitu minimnya *skill* dan pengetahuan umum desain grafis dan menjadi penghambat seseorang dalam membuat berbagai karya. Di zaman kemajuan teknologi ini, kebutuhan aset digital tengah banyak diperlukan. Terlebih pandemi Covid-19 memaksa kita untuk beradaptasi dari

pertemuan *offline* menjadi pertemuan *online*. Berbagai aset publikasi pun dibutuhkan sebagai untuk menunjang *event-event* yang diselenggarakan secara *online* dapat terlaksana dengan baik.

APA SAJA YANG PERLU KAMU PERHATIKAN DALAM MEMBUAT DESAIN?

1. TIPOGRAFI

Hal yang paling perlu diperhatikan dalam proses pembuatan desain yaitu pemilihan *font* yang sesuai dengan tema desain. Jenis font terbagi menjadi dua jenis, yaitu sans serif dan serif. Font serif merupakan font yang digunakan untuk kepentingan formal dan yang paling umum digunakan yaitu Times News Roman, Garamond, Georgia. Sedangkan *font* sans serif yang banyak diketahui yaitu Comic sans, Arial, Helvetica, Calibri. Perbedaan dari kedua jenis font ini yaitu, font serif memiliki counter stroke yang membuat readability menjadi lebih baik.



Tips yang perlu diketahui dalam aspek tipografi ini yaitu batasi penggunaan *font* yang terlalu banyak dengan menggunakan lebih dari 2 font dalam satu desain. Penggunaan terlalu banyak font membuat desain yang dihasilkan menjadi sulit dibaca, terkesan ramai dan tidak rapih.



2. HIRARKI ATAU PENEKANAN

Dalam aspek desain, tentunya perlu menonjolkan suatu informasi yang perlu diketahui orang lain, hal ini antara lain seperti judul, sub judul, keterangan tempat, waktu, bentuk peringatan atau pengumuman. Hirarki dalam suatu design membuat desain yang

dihasilkan mudah dipahami dan dibaca sehingga tidak membuat pembaca kebingungan. Perhatikan aspek hirarki terhadap teks yang dinilai penting dengan ukuran font dan penebalan atau *bold*.



3. LAYOUT ATAU PENATAAN LETAK

Menghasilkan suatu desain yang memiliki satu kesatuan sehingga mudah dibaca dan dipahami oleh orang lain perlu memperhatikan penataan letak gambar, elemen visual dan juga tipografi. Layout yang baik dapat membuat desain menjadi lebih mudah dimengerti dan imajinasi pembaca pun lebih mudah tersalurkan. Elemen visual dalam desain merupakan aspek penting yang perlu dipahami sehingga desain lebih menarik untuk dilihat. Peletakan aspek-aspek desain ini tentunya harus disesuaikan dengan proporsi dan ukuran yang pas sehingga desain yang dihasilkan lebih ideal dan tidak membingungkan.



4. CONTRAST

Memadukan warna dalam suatu desain terkadang menjadi tantangan tersendiri, warna menjadi salah satu aspek yang mencolok dan menjadi pertimbangan hasil akhir desain itu sendiri. Penggunaan warna yang salah juga akan membuat audiens kesulitan dalam membaca dan memahami pesan yang disampaikan.



Tips penggunaan warna dalam desain yaitu gunakan perbandingan warna gelap dan terang dan hindari penggunaan warna gelap-gelap dan terang-terang. Dalam memadukan warna yang dapat kita lakukan yaitu dengan membuat color palette sesuai dengan warna apa saja yang kita ingin padukan. Apabila kamu kesulitan dalam menentukan warna yang cocok, kamu dapat mencari di internet *color palette* yang paling cocok kamu gunakan untuk desainmu.

5. SCALE ATAU SKALA

Berbagai elemen visual yang menjadi satu kesatuan dalam suatu desain turut mempengaruhi bagaimana audiens memahami pesan yang disampaikan. Jika suatu informasi yang disampaikan menarik dan unik dalam bentuk desain, tetapi ukuran font dan gambar yang tidak sesuai akan membuat kita sulit untuk membaca dan memahami apa yang akan disampaikan. Dalam mengatur ukuran yang tepat, perlu memperhatikan hubungan antara setiap objek, ukuran angka dan hubungan keseluruhan bagian sehingga desain terlihat lebih proporsional.



Pada tahapan ini, organisasi mendorong anggotanya untuk secara kolektif mempertukarkan, menganalisis, mendiseminasikan, dan mengaplikasikan pengetahuan.

Aktivitas Pemelajar Level Organisasi Learning Value Chain
Pada tahapan ini, organisasi mendorong anggotanya untuk secara kolektif mempertukarkan, menganalisis, mendiseminasikan, dan mengaplikasikan pengetahuan.

6. PERHATIKAN RUANG KOSONG ATAU NEGATIVE SPACE

Negative space atau yang juga dikenal sebagai *white space* merupakan ruang dalam desain untuk bernapas antara visual dan teks. *Negative space* adalah wadah kosong yang berfungsi untuk menjadi jarak antara unsur-unsur didalam layout desain. Desain yang memperhatikan penggunaan *negative space*, membuat tidak terjadinya penumpukkan dan penuhnya ruang visual dalam suatu desain.



Pada tahapan ini, organisasi mendorong anggotanya untuk secara kolektif mempertukarkan, menganalisis, mendiseminasikan, dan mengaplikasikan pengetahuan.

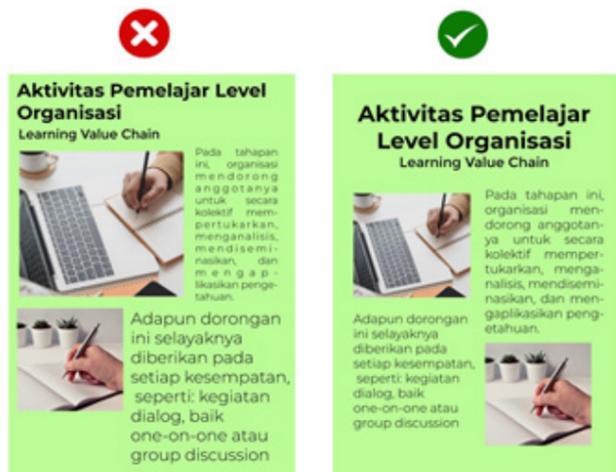
Adapun dorongan ini selayaknya diberikan pada setiap kesempatan, seperti: kegiatan dialog, baik one-on-one atau group discussion

Pada tahapan ini, organisasi mendorong anggotanya untuk secara kolektif mempertukarkan, menganalisis, mendiseminasikan, dan mengaplikasikan pengetahuan.

Adapun dorongan ini selayaknya diberikan pada setiap kesempatan, seperti: kegiatan dialog, baik one-on-one atau group discussion

7. BALANCE ATAU KESEIMBANGAN

Estetika dalam suatu desain juga bergantung dari keseimbangan atau distribusi setiap bobot visual. Visual yang didistribusikan secara seimbang akan lebih teratur, dan mudah untuk dipahami. Keseimbangan ini tentunya dipengaruhi oleh berbagai hal yaitu warna, ukuran, ruang dan juga jumlah dari visual itu sendiri. Keseimbangan terbagi menjadi simetris, asimetris dan radial. Ketiga jenis ini dapat disesuaikan penggunaannya sesuai tujuan yang diinginkan dan memperhatikan prinsip desain lainnya.



Pada tahapan ini, organisasi mendorong anggotanya untuk secara kolektif mempertukarkan, menganalisis, mendiseminasikan, dan mengaplikasikan pengetahuan.

Adapun dorongan ini selayaknya diberikan pada setiap kesempatan, seperti: kegiatan dialog, baik one-on-one atau group discussion

Pada tahapan ini, organisasi mendorong anggotanya untuk secara kolektif mempertukarkan, menganalisis, mendiseminasikan, dan mengaplikasikan pengetahuan.

Adapun dorongan ini selayaknya diberikan pada setiap kesempatan, seperti: kegiatan dialog, baik one-on-one atau group discussion

8. HARMONY DAN UNITY

Harmony memiliki arti keselarasan atau kesesuaian antara satu bagian dengan bagian lainnya dalam suatu desain dan *unity* adalah prinsip desain yang lebih menekankan kepada unsur-unsur yang disusun. Keselarasan ini dapat berupa garis dan bentuk yang selaras atau tekstur dan warna yang digunakan dalam suatu desain. Desain akan terlihat lebih harmonis apabila menyatu secara keseluruhan.



(Contoh desain yang memperhatikan *Harmony dan Unity*)

9. CLARITY DAN SIMPLICITY

Clarity atau kejelasan dapat mempengaruhi bagaimana audiens menafsirkan desain atau karya yang kita buat. Aspek *clarity* ini adapat dilihat dari apakah desain yang kita buat mudah dimengerti dan tidak menimbulkan makna ganda atau ambigu. Sedangkan *simplicity* merupakan elemen visual yang sederhana dan teratur sehingga pesan yang disampaikan bersifat jelas dan tidak membingungkan audiens. Bentuk kompleks dalam desain, dapat membuat mata cenderung menata objek yang tidak beraturan menjadi komponen yang lebih sederhana.



(Contoh desain yang memperhatikan *Clarity dan Simplicity*)

Dalam menghasilkan desain yang dapat mudah dipahami oleh audiens, tentu perlu mempertimbangkan beberapa prinsip-prinsip dasar desain. Meskipun kamu belum memiliki kemampuan dan keahlian khusus, hal ini tentu dapat diasah dengan cara berlatih terus menerus. Tentunya karya yang kamu hasilkan tidak ingin hanya mudah dipahami tapi juga nyaman dipandang secara visual bukan? Diera serba teknologi ini, tentu kemampuan desain grafis akan sangat membantu dan menunjang pekerjaan kita.

Tidak memerlukan keahlian khusus yang begitu rumit untuk dapat menghasilkan desain yang dapat dipahami oleh audiens, prinsip-prinsip desain ini membantu kamu untuk mengetahui apa yang perlu dipertimbangkan dalam mengatur aspek visual yang diinginkan menjadi satu kesatuan yang lebih enak untuk dipandang.

Desain yang baik tentunya tidak hanya memenuhi fungsi sebagai penyampai informasi, tetapi juga memperhatikan aspek visual yang baik sehingga dapat dinikmati secara visual.



IRMA SURYANI LUBIS
BALAI DIKLAT KEUANGAN MEDAN

Integritas dan Filosofi Ikan Mas

Dalam berbagai perayaan adat Batak, seperti pernikahan, kematian, kelahiran, kelulusan, menjamu tamu penting, ikan mas sering dijadikan sajian istimewa. Hasil olahannya biasanya berupa arsik (bumbu kuning) yang ditata di atas sebuah nampan besar dan ditaruh nasi putih dan ikan mas berada dalam posisi berdiri di atas nasi berikut sayur-sayuran yang turut dimasak dengan arsik tersebut. Sebegitu istimewanya ikan ini, ikan mas tidak dapat hidup di air yang kotor. Ikan mas terbaik berasal dari Danau Toba, dimana tekstur dagingnya lembut, tidak berbau tanah, dan ukurannya lebih besar, sehingga ikan ini dianggap representasi dari hidangan yang bersih, bernutrisi tinggi, dan lezat.

Ikan mas memiliki keunikan, dimana hanya dapat hidup di air jernih, jika hidup di air kotor maka hidupnya tidak akan lama, kesulitan berkembang dan tumbuh. Begitu pula dengan kita sebagai manusia, jadilah individu sebagaimana ikan mas, yang tidak dapat berdampingan dengan air kotor. Bahkan mungkin bisa melebihi ikan mas yang tidak mampu mengubah air di sekelilingnya, jadilah bakteri *Alcanivorax borkumensis*, yang mampu melakukan dekontaminasi kotoran paling “bandel”, yaitu tumpahan minyak, di lautan.

Dewasa ini, Indonesia dihadapkan pada era disrupsi di segala lini, termasuk di sektor pendidikan dan pelatihan. Pelatihan yang selama ini dilaksanakan secara klasikal (tatap muka) bertransformasi secara cepat menjadi daring. Tantangan yang dihadapi pun bervariasi, mulai dari sumber daya manusia, *tools*, dan proses bisnis harus dikaji ulang. Biasanya cukup hadir dan mengorganisir kegiatan secara langsung sudah cukup, kontrol lebih besar ada di penyelenggara, namun dengan

perkembangan yang ada, butuh energi, kemampuan, dan kompetensi yang baru untuk memastikan tujuan pelatihan tercapai.

Salah satu bentuk uji integritas di lingkup pelatihan/pendidikan adalah kejujuran dalam mengerjakan soal ujian. Saat klasikal/luring, seluruh elemen penyelenggara akan berupaya menciptakan sistem untuk memastikan ujian berjalan secara jujur dan adil, misal membuat *setting* ruangan yang berjarak, menyediakan pengawas ujian, membuat paket soal yang berbeda antar peserta, dan mengecek barang bawaan peserta. Namun dengan sistem pembelajaran daring, hal ini akan sulit dilakukan. Untuk di sektor pelatihan misalnya, bahkan untuk menyebut pengawas pun rasanya sudah tidak pantas, karena pada dasarnya peserta tidak dapat diawasi secara menyeluruh. Jikapun peserta membuka buku, catatan, peraturan, menggunakan kalkulator, bertanya pada orang lain maupun berbagi jawaban, maka pihak penyelenggara ujian tidak dapat dengan mudah mengetahui yang dilakukan peserta. Upaya terakhir adalah dengan membuat kolom pakta integritas di naskah soal ujian dan berharap peserta mau mematuhi peraturan pelaksanaan ujian. Jadi apa yang tidak tertangkap di layar, tidak mampu dijangkau oleh pengawas. Padahal seharusnya ujian daring harus dijadikan sebagai ajang uji integritas, ajang memupuk perilaku jujur dan bersih.

Live with integrity - Liars don't heal. People who deliberately says something to hurt others, people who blame others for their problems, etc won't heal. Make the decision to live a life with integrity.

Untuk menciptakan lingkungan bersih ada baiknya dimulai dari lingkup terkecil, terutama lembaga pendidikan. Kemudian

yang utama adalah di lingkungan pemerintahan. Pemerintah harus menjadi *role model* dalam memberikan teladan terkait integritas dan hal ini harus terlihat dalam peraturan dan kebijakan-kebijakan yang ditelurkan.

Terlalu banyak aturan tanpa ada kebijakan strategik pun akan sia-sia. Harus ada formulasi langkah-langkah, proses yang

harus dilalui, dan siapa yang berperan. Jangan hanya sekadar membentuk berbagai lembaga, yang bersaing satu sama lain, dan institusi pendidikan gak berbuat banyak untuk mempromosikan budaya integritas. Harapannya jangan seperti membuat lubang di air, buang-buang sumber daya kita, namun yang kita lakukan tidak ada yang substansial. Lama-lama lembaga ini akan kehilangan momentum, kredibilitas, dan legitimasi.

Sekarang di Indonesia, ada kesempatan untuk memberikan contoh teladan, bagaimana berbuat sesuatu yang beda dan benar. Dan pasti tantangan yang dihadapi tidak akan mudah dan mulus. Negara ini sedang dalam darurat

integritas. Bisa berpikir jangka panjang itu sudah menjadi kemewahan tersendiri. Dibutuhkan adanya koordinasi dalam upaya membangun integritas dan institusi pendidikan mempunyai peran terbesar dalam membangun karakter, kapasitas dan budaya integritas yang kita butuhkan.

Kita harus lawan krisis kemanusiaan ini. Untuk mengobatinya yang pertama diagnosisnya harus akurat, inklusif. Bukan hanya pemerintahan, partai politik, sektor swasta, masyarakat umum, media, akademisi, untuk cari apa masalah sebenarnya dan secara bersama-sama memikirkan solusi bagaimana membentuk karakter masyarakat yang berintegritas.

We need the best brains to make the country healthy again.

Dibutuhkan perencanaan yang matang, baik secara aturan maupun kekhawatiran akan resistensi dari dalam dan luar negeri. Seperti yang disampaikan Bu Sri Mulyani, “Bangsa ini tidak boleh terabaikan. Disinilah tanah tumpah darah kita.”

Langkah-langkah untuk mendapatkan momentum dan kredibilitas ada di tangan seluruh elemen bangsa ini. Harapannya ada *genuine political will at the top government and government agency*.

Pertanyaannya, apa yang dapat kita lakukan saat ini ditentukan dengan bagaimana kita menjawab pertanyaan berikut.

Sudahkah kita jujur dalam mengerjakan ujian?

Sudahkah kita jujur mengisi *my task*?

Sudahkah kita jujur menjalankan penugasan?

Sudahkah kita jujur mengisi capaian Indikator Kinerja Individu?

Jawabannya ada pada diri masing-masing. Tanam benih-benih integritas itu, siram, rawat dengan sepenuh hati, sehingga saat ujian integritas yang besar hadir di depan mata, kita tidak goyah.

Sebuah penelitian menunjukkan bahwa terlepas dari keyakinan dan nilai yang dianut, kita dapat bertindak dengan cara yang terlihat atau dirasa hipokrit ketika berada di bawah tekanan. Terutama dalam aspek bagaimana kita menilai orang lain, membenarkan yang dilakukan, dan menilai diri kita sendiri. (Trudi West: 2018).

Salah satu cara untuk meyakinkan integritas kita masih kokoh, adalah dengan mengerjakan ujian secara jujur sesuai ketentuan naskah soal. Mungkin terlihat sepele, namun bersikap permisif pada hal kecil akan mengarah pada hal yang lebih besar. Jika memang tujuan kita adalah menciptakan lingkungan yang bersih, menciptakan Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi seperti diamanatkan oleh Undang-undang, maka ini adalah salah satu upaya kita dalam mendukung penciptaan Indonesia sebagai *island of integrity*.

Karena pada dasarnya integritas itu sifatnya melekat pada diri seseorang. Tak elok jika kita menasbihkan diri sebagai pribadi yang berintegritas jika belum pernah diuji. Ujian-ujian kecil lah yang dapat menumbuhkan benih-benih integritas dalam diri kita.

Saat dihadapkan pada pilihan, mulailah dengan mantra,

Saya akan berlaku sesuai dengan yang terucap dari mulut saya.

Katakan hanya kebenaran

Bertindaklah sesuai hati nurani, apa yang diyakini.

Saya tidak akan mengkhianati diri saya sendiri.

Saya tidak akan berkompromi dengan kebohongan.

Jadilah selayaknya ikan mas yang “alergi” terhadap air kotor, jadilah pribadi yang mampu menciptakan lingkungan yang bersih.

GALUH ARIELIYNA ANGGRAENI S.

Vaksinasi *Booster* Serentak di Indonesia

SIAPA SAJA YANG MENERIMA VAKSINASI LANJUTAN (BOOSTER)?

Vaksin *booster* diberikan pada seluruh masyarakat Indonesia di atas umur 18 tahun dengan prioritas lansia dan penderita *imunokompromais* (kondisi dimana melemahnya sistem imun)

Calon penerima vaksin telah menerima vaksin primer dosis lengkap minimal 6 bulan setelah vaksin dosis kedua

Menunjukkan NIK dengan membawa KTP/KK atau menunjukkan tiket melalui aplikasi Pedulilindungi.



Berikut adalah jenis vaksin *booster* COVID-19 yang akan diberikan sebagai berikut:



SUMBER:
WWW.INSTAGRAM.COM/KEMENKES_RI/

*vaksin diberikan berdasarkan ketersediaan yang ada dan hasil riset yang disetujui BPOM, ITAGI dan WHO

*vaksin ini dilaksanakan secara gratis

PERBEDAAN VAKSIN PRIMER DAN VAKSIN BOOSTER

1. VAKSIN PRIMER

Vaksin dosis utama untuk memberikan imunitas/kekebalan terhadap penyakit COVID-19 dalam jangka waktu tertentu diberikan secara homolog (jenis vaksin 1 dan 2 sama).

2. VAKSIN BOOSTER

Vaksinasi setelah seseorang mendapatkan vaksin primer dosis lengkap, bertujuan untuk mempertahankan tingkat kekebalan serta memperpanjang masa perlindungan diberikan secara homolog dan heterolog. (Kemenkes, 2022)

Perbedaan jenis vaksin *booster* dengan dosis 1 dan 2 ini mengacu pada kombinasi vaksin yang dianjurkan Badan Kesehatan Dunia (WHO). Vaksin AstraZeneca, Moderna, dan Pfizer merupakan jenis vaksin yang direkomendasikan

sebagai *booster*. Ketiga vaksin ini cukup efektif untuk meningkatkan antibodi dan berpotensi melindungi diri dari varian Omicron. Tetapi, jenis vaksin ini enggak bisa digunakan buat semua orang. Ada kriterianya sesuai dengan kondisi kesehatannya, seperti di bawah ini:

1. Vaksin AstraZeneca hanya boleh digunakan untuk usia 18 tahun ke atas, tidak memiliki riwayat penyakit pembekuan darah, tidak memiliki alergi dari vaksin sebelumnya, bukan ibu hamil, dan jika ada penyakit komorbid disarankan berkonsultasi terlebih dahulu dengan dokter.
2. Vaksin Pfizer boleh digunakan untuk orang usia 16 tahun ke atas, tidak memiliki alergi berat, bisa digunakan bagi ibu hamil di atas 12 minggu, serta yang memiliki penyakit komorbid.
3. Vaksin Moderna boleh digunakan untuk orang usia 18 tahun ke atas, dan diprioritaskan buat kelompok orang yang memiliki penyakit komorbid dan autoimun. (admin BPBD, 2022)

SETENGAH DOSIS BISA TINGKATKAN ANTIBODI

Pemberian dosis setengah ini merujuk pada hasil penelitian yang dilakukan untuk mengurangi dampak Kejadian Ikutan Pasca Imunisasi (KIPI) yang lebih ringan. Namun, tak perlu khawatir. Meskipun dosisnya hanya setengah, vaksin *booster* ini memiliki peningkatan level antibodi yang relatif sama dengan vaksin dosis penuh.

Setiap jenis vaksin dapat memiliki efek KIPI yang berbeda pada setiap orang. Ada yang mengalami KIPI, tapi ada juga yang tidak. Gejala KIPI umumnya seperti mengalami nyeri pada otot, mual, sakit kepala, bahkan demam. Seperti Naura dan Tasya, dua pekerja di Jakarta yang mengalami gejala yang sama usai vaksin *booster* dengan vaksin Pfizer. Keduanya mengaku mengalami demam satu hari usai vaksinasi. Adapun pengalaman Nana, juga warga yang beraktivitas di Jakarta, berbeda dengan Tasya dan

Naura. “Pengalaman aku divaksin *booster* ini sangat berbeda dengan vaksinasi dosis 1 dan 2. Sebelumnya, aku divaksin Sinovac dan efeknya jadi sering lapar dan mengantuk. Tapi, efek vaksinasi *booster* AstraZeneca ini, aku malah jadi kurang nafsu makan, lemas, dan mengantuk terus,” ujar Nana.

Namun, kamu enggak perlu cemas. Jika mengalami KIPI usai divaksin, ada beberapa cara yang bisa kamu lakukan, seperti berikut ini.

1. Tetap tenang jika alami reaksi KIPI.
2. Jika alami kondisi nyeri dekat area suntikan, bisa dikompres dengan air dingin.
3. Perbanyak minum air putih dan istirahat.
4. Bisa juga minum obat yang telah dianjurkan oleh petugas kesehatan.
5. Bisa juga melapor kepada petugas kesehatan jika mengalami reaksi yang lebih berat usai vaksinasi.

KETENTUAN VAKSIN BOOSTER BAGI PENYINTAS COVID

Dilansir Instagram resmi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, ketentuan vaksin *booster* bagi penyintas Covid berbeda tergantung tingkat gejala yang dirasakan. Berikut ketentuan soal kapan bisa vaksin *booster* setelah positif Covid:

1. Penyintas dengan gejala ringan atau sedang: 1 bulan setelah dinyatakan sembuh
2. Penyintas dengan gejala berat: 3 bulan setelah dinyatakan sembuh

Untuk diketahui, pemberian vaksin dosis ketiga atau *booster* dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu vaksin homolog (vaksin sama dengan dosis primer) atau vaksin heterolog (vaksin berbeda dengan dosis primer).

Pemberian vaksin *booster* menyesuaikan dengan jenis vaksin yang tersedia di lokasi, di mana juga sudah mendapatkan izin penggunaan darurat atau EUA dari BPOM dan rekomendadi ITAGI. (Detik.com, 2022)

KETENTUAN IBU HAMIL MENDAPATKAN VAKSIN BOOSTER

Ibu hamil bisa mendapatkan vaksin *booster*, tetapi dengan beberapa persyaratan. Bagi ibu hamil, penggunaan vaksin mengacu pada Surat Edaran nomor HK.02.01/1/2007/2021 tentang Vaksinasi Covid-19 bagi Ibu Hamil dan penyesuaian skrining dalam pelaksanaan vaksinasi Covid-19.

Vaksin Covid-19 yang dapat digunakan untuk ibu hamil adalah vaksin Covid-19 platform mRNA Pfizer dan Moderna. Selain itu, vaksinasi bisa menggunakan vaksin platform inactivated Sinovac. Pemberian vaksin disesuaikan dengan ketersediaan.

Berdasarkan petunjuk teknis, berikut ini syarat-syarat ibu hamil yang bisa menerima vaksinasi Covid-19:

1. Suhu tubuh di bawah 37,5 derajat Celcius
2. Tekanan darah tidak lebih dari 140/90 mmHg
3. Usia kehamilan lebih dari 13 minggu
4. Tidak memiliki keluhan seperti kaki bengkak, sakit kepala, nyeri ulu hati, pandangan kabur

Terakhir, vaksinasi Covid-19 bagi ibu hamil dilaksanakan sesuai dengan petunjuk teknis dan ketentuan peraturan perundang-undangan dan dengan menggunakan format skrining pada kartu kendali untuk ibu hamil.

Pemberian dosis setengah ini merujuk pada hasil penelitian yang dilakukan untuk mengurangi dampak Kejadian Ikutan Pasca Imunisasi (KIPI) yang lebih ringan. Namun, tak perlu khawatir. Meskipun dosisnya hanya setengah, vaksin booster ini memiliki peningkatan level antibodi yang relatif sama dengan vaksin dosis penuh.

Mengulas Jembatan Kebanggaan Kota Palembang

Siapa yang tak kenal Jembatan Ampera? Sebuah Jembatan yang terletak di jantung Kota Palembang, menghubungkan wilayah Seberang Ulu dan Ilir Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan. Jembatan megah yang memiliki panjang 1.117 meter ini membentang membelah garis keindahan perairan Sungai Musi. Sebagai tempat yang vital dan ikonis, menjadi sebuah tanda tanya besar apa dan bagaimana fakta-fakta menarik seputar jembatan penduduk wong kito galo ini?

ASAL MULA PEMBANGUNAN

Jembatan Ampera mulai dibangun pada masa kepemimpinan Presiden Soekarno, tepatnya pada tahun 1962. Pembangunan Jembatan Ampera termasuk proyek pembangunan yang besar yang pernah ada di Palembang pada masa itu, bahkan bisa dibilang proyek pembangunan jembatan

terbesar di Indonesia pasca kemerdekaan. Pembangunan jembatan ini didanai dari hasil rampasan perang Jepang yang kalah terhadap tentara sekutu pada Perang Dunia ke-II.

Dalam salah satu sumber disebutkan bahwa Jembatan Ampera diresmikan pada tanggal 10 November 1965, bersamaan

dengan peringatan Hari Pahlawan. Brigjen Abujazid Bastomi selaku Gubernur Provinsi Sumatera Selatan kala itu turut hadir meresmikan pemaknaan Jembatan Ampera bagi masyarakat untuk pertama kali. Pada momen peresmian tersebut, Gubernur Abujazid Bastomi mengatakan jika rakyat Sumatera Selatan telah menerima hadiah di Hari Pahlawan

ARTIKEL:
DRAMANTI MAHARANI
FOTO:
ANGGA SUNDA PRIMA





FOTO:
DRAMANTI MAHARANI

dari Bung Karno. Menurut beliau, hadiah tersebut adalah berupa jembatan yang telah dibangun megah di tengah-tengah Kota Palembang, yang menjadi kebanggaan bagi masyarakat Provinsi Sumatera Selatan, dan masyarakat Kota Palembang khususnya.

PENAMAAN JEMBATAN AMPERA

Jembatan Ampera, sempat dinamakan dengan Jembatan Soekarno. Hal ini sebagai simbol ungkapan terima kasih masyarakat Provinsi Sumatera Selatan kepada Presiden Soekarno atas peranan dan dedikasi beliau yang telah merealisasikan cita-cita masyarakat Sumatera Selatan, khususnya Palembang. Namun kemudian, karena persoalan politik yang terjadi di tanah air, pada tahun 1966 nama Jembatan Soekarno secara resmi diubah menjadi Jembatan Ampera. Ampera merupakan akronim dari Amanat Penderitaan Rakyat. Selain sebagai istilah yang familiar

didengungkan oleh bangsa Indonesia pada saat itu, Ampera (Amanat Penderitaan Rakyat) yang dimaksud merupakan penderitaan masyarakat Palembang karena sudah sekian lama dijajah oleh kolonial Belanda dan dilanjutkan pula oleh tentara Jepang. Dengan peristiwa yang dianggap masyarakat Palembang sangat menyengsarakan rakyat tersebut, Jembatan Ampera dijadikan sebuah simbol kemerdekaan dari amanat penderitaan rakyat Palembang.

KEISTIMEWAAN

Pada awalnya, Jembatan Ampera ini dirancang agar bagian tengah jembatan ampera dapat dinaikkan, sehingga kapal-kapal besar yang melintasi perairan Sungai Musi tidak tersangkut oleh badan jembatan. Aktivitas naik turunnya bagian tengah jembatan ini dilengkapi dengan peralatan mekanis, yaitu berupa dua bandul pemberat, masing-masing sekitar 500 ton di dua menara jembatan.

Namun sejak tahun 1970, aktivitas naik turun bagian tengah jembatan ini tidak lagi dilakukan. Waktu untuk mengangkat badan jembatan yang cukup lama menjadi salah satu pertimbangan alasan tidak dilanjutkannya lagi aktivitas ini. Untuk satu kali proses penaikan bagian tengah jembatan, biasanya membutuhkan waktu sekitar 30 menit, dimana hal ini dinilai sangat mengganggu arus lalu lintas. Selain itu, seiring berjalannya waktu, semakin berkurangnya kapal-kapal besar yang melintasi Sungai Musi juga menjadi pertimbangan dihentikannya aktivitas naik turunnya bagian tengah Jembatan Ampera ini. Dan pada tahun 1990, kedua bandul 500 ton di dua menara jembatan ini diturunkan untuk menghindari jatuhnya kedua beban pemberat ini yang dapat membahayakan keselamatan masyarakat yang melintasi jembatan.

KONDISI EKONOMI, SOSIAL, DAN BUDAYA

Berbicara mengenai Jembatan Ampera, tentu erat kaitannya dengan keberadaan dari Sungai Musi. Seperti yang telah disinggung di awal bahwa Jembatan Ampera menghubungkan dua wilayah, yaitu wilayah Seberang Ulu dan Seberang Ilir.

Sebelum dibangunnya Jembatan Ampera, kondisi dua wilayah ini sangat bertolak belakang. Terdapat perbedaan yang signifikan terhadap dua wilayah ini, baik dari segi ekonomi, sosial, dan budaya. Kondisi masyarakat Seberang Ilir kala itu lebih maju daripada masyarakat Seberang Ulu. Hal ini dilatarbelakangi masyarakat Seberang Ilir memiliki budaya yang lebih terbuka terhadap budaya luar. Sementara itu, masyarakat Seberang Ulu masih memiliki budaya yang lebih tertutup pada masa itu.

Dari sebuah jurnal disebutkan bahwa faktor utama penyebab perbedaan kondisi dua wilayah ini adalah wilayah Seberang Ilir yang sudah menjadi pusat perekonomian dan politik bagi penguasa-penguasa terdahulu seperti pada masa Kerajaan Sriwijaya, Kesultanan Palembang, dan Karesidenan Kolonial Belanda yang ada di Palembang. Banyak pedagang asing yang datang dan pergi silih berganti. Hal ini mengakibatkan masyarakat Seberang Ilir lebih mudah dan cepat menerima budaya baru yang dibawa oleh para pedagang asing tersebut, yang secara tidak langsung mengubah pola pikir dan budaya masyarakat Ilir, sehingga mampu menjadi masyarakat yang lebih maju.

Lain halnya dengan masyarakat Ulu yang kondisinya bertolak belakang dengan masyarakat Ilir pada masa itu, mereka tidak mendapatkan pengaruh dari budaya asing. Hal ini mengakibatkan mereka mengalami ketertinggalan baik dari segi budaya dan intelektual.

Dari segi ekonomi, kondisi masyarakat Ilir pasca kemerdekaan hingga tahun 1960 tidak berbeda jauh dari masa-masa sebelum kemerdekaan. Ada yang

berdagang, bertani, berkebun, dan menjadi pegawai pemerintahan. Adapun untuk masyarakat Ulu, beberapa di antara mereka juga bertani, berdagang, dan nelayan. Akan tetapi, karena pusat perekonomian pada saat itu yang berada di wilayah Ilir, menjadikan masyarakat Ulu mengalami kesulitan akses menuju ke sana. Akses transportasi melalui perairan Sungai Musi masih terbilang sulit dan mahal kala itu. Belum lagi fasilitas yang belum tergolong aman sehingga tidak jarang masyarakat jatuh ke sungai ketika menaiki kapal ataupun perahu angkut.

Dengan adanya pembangunan Jembatan Ampera, tentu banyak memberikan perubahan terhadap kesenjangan yang terjadi antara dua wilayah ini. Manfaat terbesar yang dapat dirasakan adalah kemudahan akses transportasi bagi masyarakat Palembang. Dengan adanya kemudahan transportasi ini tentu dapat membantu kelancaran hubungan antara masyarakat Ilir dan Ulu, serta dapat memperlancar seluruh aktivitas masyarakat. Pada akhirnya, Jembatan Ampera ini menjadi sarana yang vital bagi masyarakat Provinsi Sumatera Selatan, dan masyarakat Palembang khususnya.

JEMBATAN AMPERA MASA KINI

Sebagai ikon kota Palembang, Jembatan Ampera terus mengalami perubahan dan peremajaan. Pada malam hari, Jembatan Ampera dihiasi dengan lampu-lampu yang berderet sepanjang jembatan sehingga tampak indah dan eksotis. Dari atas Jembatan Ampera dapat terlihat Benteng Kuto Besak yang terletak tak jauh dari jembatan. Benteng Kuto Besak merupakan sebuah benteng bersejarah peninggalan Sultan Mahmud Badaruddin I pada abad ke-18 yang masih kokoh berdiri hingga sekarang. Saat ini, pelataran Benteng Kuto Besak, atau yang sekarang lebih terkenal dengan sebutan Plaza Benteng Kuto Besak (Plaza BKB) telah menjadi lokasi yang tepat untuk dapat menikmati pesona Sungai Musi beserta keindahan Jembatan pada malam hari. Selain itu, terdapat pasar kuliner malam yang selalu dipenuhi para

pengunjung. Salah satu cara yang unik untuk menikmati pemandangan sekitar adalah sambil menyantap makanan khas Palembang, seperti pempek dan tekwan di warung terapung. Warung terapung merupakan warung berbentuk perahu yang mengapung di perairan Sungai Musi. Ada sensasi tersendiri tentunya ketika menikmati hidangan makanan sambil merasakan ayunan perahu karena hantaman arus air, ditambah lagi dengan suasana khas malam hari di sekitaran Sungai Musi. Oleh karena itu, belum lengkap rasanya jika berkunjung ke Palembang namun belum menyaksikan keindahan suasana di Jembatan Ampera pada malam hari.

Jembatan Ampera ini menjadi sarana yang vital bagi masyarakat Provinsi Sumatera Selatan, dan masyarakat Palembang khususnya.

RESENSI

KLEMENS AMY NOVIANTO

Sebuah Buku yang Mampu Menjungkirbalikkan Paradigma dalam Memandang Kekuatan dan Kelemahan

Pernahkah Anda merasa tidak memiliki kelebihan dalam hidup? Atau mungkin Anda sering merasa tidak percaya diri karena hal-hal yang selama ini Anda yakini sebagai kekurangan? Bagaimana jika ternyata keadaan diri yang selama ini membuat Anda frustrasi dan merasa tidak layak justru ternyata adalah sumber kekuatan besar yang Anda miliki? Anda mungkin merasa ini hanya buaian belaka sampai Anda membaca buku *David and Goliath: Underdogs, Misfits and the Art of Battling Giants* yang ditulis oleh Malcolm Gladwell.

Terdapat sebuah kisah kemenangan Si Kecil David atas Sang Raksasa Goliath di Lembah Elah yang telah dituturkan selama ribuan tahun. Kemenangan ini kemudian dipercaya sebagai sebuah keajaiban yang Ilahiah. Bagaimana tidak, Goliath yang memiliki tinggi tidak kurang dari dua meter diutus ke Lembah Elah dengan mengenakan helm perunggu dan zirah lengkap serta bersenjatakan lembing, tombak, dan pedang dikalahkan dengan mudah oleh seorang bocah penggembala ternak bersenjatakan batu dan tongkat. Alih-alih percaya bahwa kemenangan

David ini merupakan keajaiban, Malcolm Gladwell justru membongkar kisah ini dengan detail yang jauh lebih mudah diterima akal.

Asumsi kita yang ditantang oleh Malcolm adalah definisi sang kuat dan si lemah dalam pertarungan David dan Goliath. Naluri kita secara otomatis menempatkan petarung dengan tubuh raksasa dan bersenjata lengkap sebagai pihak yang lebih kuat sementara anak kecil dengan ketapel dalam posisi yang lebih lemah. Sementara Malcolm melihat detail yang berkesimpulan sebaliknya.

Goliath adalah seorang prajurit bertubuh raksasa berbalut zirah besi yang membuatnya bergerak lambat dan memiliki keterbatasan penglihatan. Dalam hal pertarungan dilakukan satu lawan satu dalam jarak dekat, tentu Goliath akan menang dengan mudah. Namun, David memiliki cara lain. Dia menolak untuk memakai zirah yang akan membuat pergerakannya menjadi terbatas. Ia kemudian berlari kencang turun ke dasar lembah. Dari jarak yang cukup jauh, David melontarkan batu melalui ketapelnya dengan sangat akurat. Batu meluncur dengan keras dan memecahkan tengkorak Goliath. Pertarungan berakhir dengan robohnya tubuh Sang Raksasa.

Mengapa ada banyak kesalahpahaman seputar pertarungan David melawan Goliath? Boleh jadi, duel itu mengungkap kesalahan asumsi kita mengenai kekuatan. Kita cenderung menganggap kekuatan lahir dari ukuran fisik (juga jabatan, kekayaan, dan hal material lainnya). Sementara David berhasil membuktikan bahwa strategi yang jitu dapat mengubah sebuah (yang dianggap) titik lemah menjadi sumber penentu kemenangan. David begitu memahami posisinya sebagai prajurit proyektil dalam peperangan akan selalu bisa mengalahkan prajurit infanteri.

Pada bagian-bagian berikutnya, Malcolm memberikan kisah-kisah menarik lainnya berdasarkan premis kemenangan David melawan Goliath. Dengan gaya berceritanya yang menyenangkan, buku ini begitu nyaman untuk dibaca hingga

larut. Satu kisah yang menjadi favorit saya dalam buku ini adalah bagaimana Edouard Manet dan Claude Monet yang tergabung dalam kelompok pelukis impresionis berhasil memperkenalkan seni modern di tengah arus seni realis yang begitu keras.

Pada abad kesembilan belas, seni memainkan peranan yang sangat penting di kehidupan budaya masyarakat Perancis. Bagi pelukis Eropa di masa itu, puncak profesi adalah ketika karyanya berhasil dipajang di Salon, sebuah pameran seni terpenting se-Eropa. Para seniman dari seluruh penjuru mendorong gerobak penuh lukisan menuju Palais l'Industrie, berharap karyanya terpilih untuk digantung di Salon. Sayangnya, Salon bersikap sungguh tradisional. Karya yang diterima adalah yang memiliki gaya realis dengan akurasi tinggi hingga ke detail-detail kecilnya, diselesaikan dengan baik, dibingkai secara formal dengan perspektif yang benar, dan mengikuti semua kebiasaan artistik. Hal ini yang kemudian menjadikan Salon tidak menyediakan tempat bagi lukisan impresionis.

Para Impresionis memiliki gagasan yang sangat berbeda mengenai seni. Mereka melukis kehidupan sehari-hari dengan sapuan kuas yang sangat kentara. Sosok-sosok dalam lukisan mereka tidak jelas. Bagi juri Salon dan penonton di Palais, karya mereka terlihat amatir dan menyalahi kaidah seni. Malam demi malam, para Impresionis memperdebatkan apakah mereka harus beralih ke arus 'kolam besar' Salon agar lukisan mereka dapat dikenal atau mereka tetap di jalur seni impresionis dengan menciptakan 'kolam baru' yang lebih kecil. Akhirnya, para Impresionis membuat pilihan yang tepat untuk membuka pameran sendiri yang terbebas dari ikatan Salon. Tiga ribu lima ratus orang menghadiri pameran perdananya, jauh lebih sedikit dari pengunjung Salon. Namun dengan membuka kolam kecil ini, para Impresionis menemukan identitas baru dan merasakan kebebasan kreatif yang berhasil memalingkan perhatian dunia dalam waktu yang tidak lama. Sekarang, lukisan-lukisan

mereka digantung di semua museum seni besar dunia. Para Impresionis berhasil membuktikan bahwa akan lebih baik menjadi ikan besar di kolam kecil daripada menjadi ikan kecil di kolam besar.

Sebagai manusia, tentu kita sering menghadapi dilema dalam membuat pilihan sebagaimana para Impresionis pada masa itu. Buku ini menjelaskan bahwa terdapat titik ketika uang dan sumber daya berhenti membuat hidup kita menjadi lebih baik dan mulai membuat hidup kita menjadi lebih buruk. Kita berusaha menjadi yang terbaik dan mengutamakan keberhasilan masuk ke institusi terbaik. Namun, kita jarang berhenti dan berpikir (seperti para Impresionis) apakah institusi terbaik itu selalu yang terbaik juga buat kita.

Dalam bagian-bagian lain, Malcolm secara mengagumkan berhasil meyakinkan saya bahwa tidak ada hal yang perlu dikhawatirkan saat kita memiliki kelemahan atau bahkan tidak diunggulkan dalam sebuah kompetisi. Kita punya begitu banyak cara dan strategi yang dapat kita optimalkan untuk keluar menjadi pemenang.

Secara umum, buku ini sangat menyenangkan untuk dibaca bahkan untuk berulang kali. Terdapat banyak kisah yang membuat saya bersyukur terlahir seperti ini, memiliki masa lalu yang seperti itu, dan memiliki apa yang saya punyai sekarang.



MINIATUR TUGU KHATULISTIWA

Miniatur Tugu Khatulistiwa di tepian Sungai Kapuas, berjarak 14 KM dari BDK Pontianak. Selalu ramai didatangi pengunjung yang ingin melihat kapal bersandar.

TAMAN ALUN-ALUN KAPUAS

Sebuah taman yang menjanjikan pemandangan sungai terpanjang di Indonesia, Sungai Kapuas.



WISATA SUSUR SUNGAI KAPUAS

Sungai Kapuas yang membelah wilayah Provinsi Kalimantan Barat sepanjang 1.143 Km, dijadikan sebagai jalur transportasi air oleh masyarakatnya.

SUNSET BDK PONTIANAK
Matahari terbenam yang terlihat dari atap gardu air BDK Pontianak sangat memukau, tidak terhalang bangunan apapun disekitarnya. Pemandangan seperti ini juga dapat dinikmati bahkan dari jendela ruangan kelas atau asrama yang menghadap ke barat, menjadi pencuci mata bagi para siswa/peserta yang belajar secara langsung di BDK Pontianak.



VIEW PESAWAT LANDING DARI BDK PONTIANAK

Pesawat mendarat setiap pagi dan sore hari adalah pemandangan biasa di BDK Pontianak, lokasi BDK hanya 2 KM dari landasan Bandara Supadio. Bandara Supadio adalah bandara terdekat dari Kota Pontianak yang jaraknya 15KM dari pusat kota.

ROOFTOP GARDU BDK PONTIANAK

Langit di atas BDK Pontianak. Siapapun yang berada di spot ini dapat melihat dengan jelas terbit dan terbenamnya matahari.



RUMAH ADAT MELAYU KALIMANTAN BARAT (KALBAR)

Terletak di Komplek Perkampungan Budaya, Jalan Sutan Syahrir Kota Pontianak. Hakikat rumah/ruang balai adalah tempat melakukan kegiatan bermasyarakat dan kegiatan sosial, termasuk tempat mengadakan musyawarah dan sebagainya. Menggambarkan kesetiakawanan sosial pada masyarakat Melayu : "adat dijunjung, budaya disanjung"

KANG EDU

CERITA & ILUSTRASI : BIMO ADI



STOP



GRATIFIKASI

gol.kpk.go.id

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

Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) berhasil meraih **peringkat pertama** dari Top 5 Inovasi Terbaik pada **Kompetisi Inovasi Kementerian Keuangan (KIKK) Tahun 2021** melalui **Kemenkeu Learning Center (KLC)**.

“Make Learning Entertaining”



klc2.kemenkeu.go.id