

EDISI 58 / 2020

EDUKASI

K E U A N G A N

KEMENKEU DALAM TATANAN KENORMALAN BARU

*Tetap produktif jalankan tugas,
meskipun tatap muka terbatas*



Susunan Redaksi

PENANGGUNG JAWAB
Sekretaris BPPK

PEMIMPIN REDAKSI
Sugeng Satoto

SEKRETARIAT
Abdul Aziz Maghfur
Dodi Septariza
Naseh Iskandar
Fitria Sri Wulandari
Thalia Maudina

REDAKTUR

Pilar Wirotama
Tri Wibowo
Rachmatunnisya
M. Shokhi
Hestin Parmawati
Wisnu Nugrahini
Iki Rizal Apriandi
Rio Suareski
Eri Hariyanto
Johan Sagitta
Andi Manaek
Bungkus Sasongko
Purnomo
Andita Trias Nur Azizah
Hartono
Muhammad Hikmah
Gladie Anggriawan Gupita
Haris Premadi
Rochi Agustina
Inwan Hadiansyah
Irwandi Hidayat
Ferry Irawan

EDITOR

Sudrajat
Ari Sandi Robert
Retyan Laksita Mutiary
Ardes Martua Sitanggung
Yohana Tolla
Muhammad Fath Kathin
Ridwan Sidik Kurniawan
Bima Lingga Sakti
Luqman Hakim
Arimbi Putri

DESAIN GRAFIS & FOTOGRAFER

Victorianus M. I. Bimo Adi
Imam Asma Nur Alam Marbun
Seno Adi Nugroho

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	15
PROFIL	22
SERAMBI ILMU	27
TAHUKAH KAMU	37
KOMUNITAS	39
CERITA ALUMNI	42
TIPS & TRIK	46
MATA AIR	51
KESEHATAN	54
POINT OF INTEREST	56
RESENSI	60
GALERI	62
KANG EDU	64

membuat yang sukar
menjadi familiar



KEMENKEU CORPU TALK

Talkshow daring persembahan BPPK
Kemenkeu yang membahas berbagai
kebijakan keuangan negara paling aktual
secara ringan, bersama narasumber yang
ahli di bidangnya.

SAKSIKAN:

SECARA LIVE:



via Zoom
dan
kanal Youtube
BPPK Kemenkeu



SALAM REDAKSI

Indonesia masih dikatakan darurat Covid-19. Angka positif pengidap Covid-19 hingga kuartal kedua 2020 ini belum juga menunjukkan tren penurunan, namun aktivitas dan roda perekonomian harus tetap dijalankan. Hal ini pula yang mengharuskan berbagai sektor "terjun" pada adaptasi kebiasaan baru, atau yang pemerintahan sebut dengan tatanan kenormalan baru.

Kesehatan tetap menjadi prioritas utama dalam menjalankan pekerjaan, namun roda organisasi tidak bisa stagnan. Kementerian Keuangan sebagai salah satu pemegang tonggak penting dalam mengatur perekonomian negara ini pun menerapkan sejumlah aturan dan tata tertib dalam bekerja. Pembahasan komprehensifnya dapat Anda temukan dalam rubrik Liputan Utama kami pada edisi ini.

Seluruh unit di Kementerian Keuangan tentunya berupaya meningkatkan kesadaran para pegawainya untuk selalu waspada dan mencegah penyebaran Covid-19. Berbagai cerita terkait upaya yang dilakukan Pusdiklat Pajak serta pembentukan change agent oleh Pusdiklat KNPk dapat Anda nikmati melalui rubrik Liputan Khusus.

Di tengah pandemi ini, ada pula unit di Kementerian Keuangan yang tengah bekerja keras menjaga citra baik Kementerian Keuangan melalui Biro Komunikasi dan Layanan Informasi (KLI). Ialah Rahayu Puspasari, nakhoda baru kehumasan Kemenkeu yang di saat pelantikannya justru dihadapkan langsung dengan isu pandemi. Rubrik profil akan membahas sosok perempuan tangguh ini mengayuh armada Kemenkeu mulai dari aset hingga juru bicara.

Menghempas lelah dan jenuh Anda, kami suguhkan Tips n Trik, Galeri, Komunitas, Tahukah Kamu, dan sederet rubrik menarik lainnya yang tak sabar untuk Anda jamah. Bersama kita bisa melawan dan melalui pandemi Covid-19 ini. Bersama kami, edukasi Anda takkan terhenti. Selamat membaca!



▼ Keterangan Gambar

Halalbihalal Keluarga BPPK

BPPK menyelenggarakan halal bihalal secara daring melalui aplikasi Zoom. Meski sedang #DiRumahAja, para pejabat maupun pelaksana BPPK tetap menikmati acara tersebut dan dapat bersilaturahmi dalam suasana Hari Raya Idul Fitri 1441 H.

Kemenkeu Corpu Talk

Di tengah pandemi Covid-19, pada awal Juni 2020 BPPK melalui Kemenkeu Corpu TV mulai meluncurkan program talkshow terbarunya yang berjudul Kemenkeu Corpu Talk. Acara ini disiarkan secara langsung melalui kanal Youtube BPPK dan aplikasi Zoom. Mengusung tagar "membuat yang sukar menjadi familiar", acara ini terselenggara berkat kerja sama dengan berbagai pusdiklat di BPPK dan unit eselon I Kemenkeu lainnya.

Seminar Aktualisasi Latsar

Seminar Aktualisasi bagi para peserta Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS Kemenkeu Periode I sejatinya dilakukan secara tatap muka di Pusdiklat maupun BDK. Namun, meluasnya pandemi Covid-19 membuat pelaksanaan seminar tersebut beralih melalui video conference dengan menggunakan aplikasi Zoom.

Pelantikan Virtual

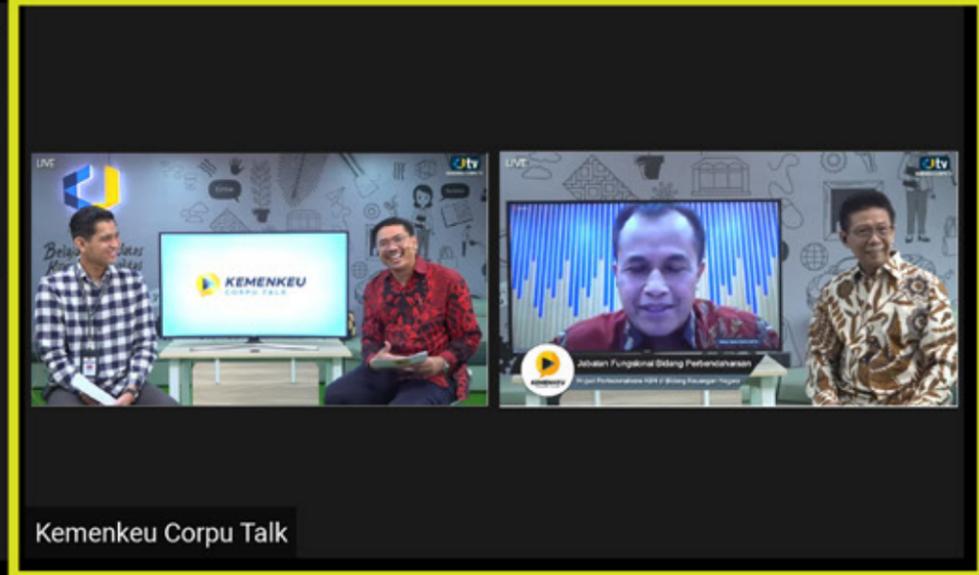
Kepala BPPK melantik 4 dosen lektor, 4 dosen asisten ahli, dan 24 pejabat pengawas yang mengikuti rangkaian pelantikan baik secara langsung dari Sekretariat BPPK maupun secara virtual dari unit kerja masing-masing.

Women Coaching Class

Pada awal Mei 2020, Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan Women Coaching Class dengan tema "Stress and Anger Management". Kegiatan online class ini menghadirkan pembicara Analisa Widyaningrum, seorang psikolog dan CEO APDC Indonesia. Adapun acara ini diselenggarakan melalui video conference dengan menggunakan aplikasi Zoom yang sedang meroket di tengah pandemi Covid-19.

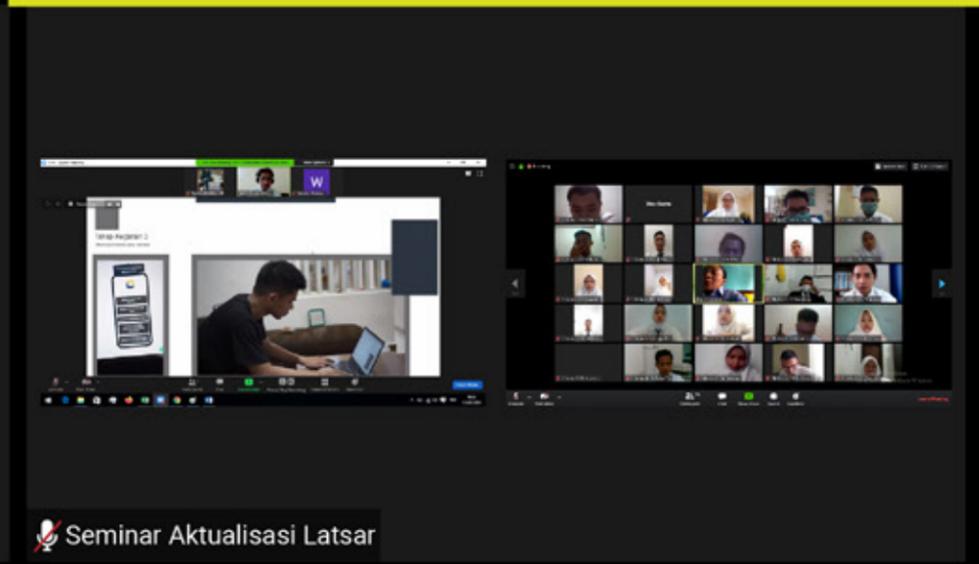


Halalbihalal Keluarga BPPK



Kemenkeu Corpu Talk

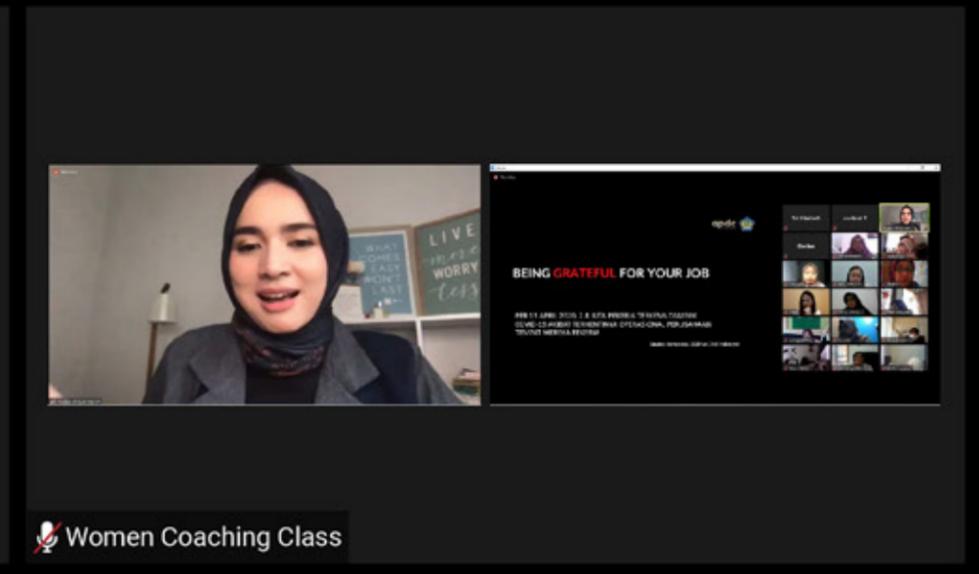
Lintas Peristiwa



Seminar Aktualisasi Latsar



Pelantikan Virtual



Women Coaching Class

TEKS: LUQMAN HAKIM
FOTO: LUQMAN HAKIM
ARDES M.Y. SITANGGANG



TEKS & FOTO:
ABDUL 'AZIZ MAGHFUR

Tatapan Kenormalan Baru

Corona Virus Disease (Covid-19) telah ditetapkan oleh WHO sebagai pandemi global. Keberadaan virus ini nyata membawa dampak yang luar biasa bagi peradaban dunia. Selain segi kesehatan, aspek yang terdampak akibat pandemi ini antara lain bidang ekonomi, sosial, pendidikan, pariwisata, pelayanan publik, hingga kehidupan masyarakat sehari-hari. Nyaris tidak ada yang bisa berkelit dari pukulan virus Covid-19 ini.

Berbagai upaya telah dilakukan oleh setiap otoritas negara untuk menanggulangi penyebaran virus corona. Antara lain dengan mengimbau rakyatnya untuk tetap di rumah, menerapkan perilaku hidup sehat, menjaga jarak secara fisik (*physical distancing*) maupun menjaga jarak sosial (*social distancing*), bahkan beberapa negara menerapkan aturan ketat seperti melakukan *lockdown* (karantina wilayah) dan pembatasan sosial berskala besar untuk menghambat laju penyebaran virus corona.

Sejak diumumkannya kasus positif virus Covid-19 pertama di Indonesia pada 2 Maret 2020 lalu, pemerintah telah meningkatkan langkah-langkah penanganan dampak pandemi Covid-19. Pembatasan-pembatasan diberlakukan di berbagai bidang seperti pendidikan, transportasi, perdagangan, perkantoran, kegiatan industri dan pembatasan-pembatasan sosial berskala besar lainnya. Pemerintah juga telah meningkatkan kesiagaan rumah sakit dan peralatan kesehatan sesuai standar WHO, termasuk melakukan *refocusing* anggaran yang secara khusus dialokasikan bagi upaya pencegahan, penanganan dan pemulihan ekonomi akibat pandemi ini.

Secara khusus, Presiden Joko Widodo telah mengeluarkan sejumlah payung hukum dan aturan guna menekan angka penyebaran virus Covid-19. Aturan-aturan itu dikeluarkan baik dalam bentuk Peraturan Presiden (Perpres), Peraturan Pemerintah (PP), Keputusan Presiden (Keppres), hingga diterbitkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) yang menandakan situasi negara sedang dalam kondisi *extraordinary*.

MENGAPA NEW NORMAL?

Virus corona yang mewabah di berbagai penjuru, dan disertai langkah-langkah preventif yang dilakukan oleh pemerintah dan masyarakat, tentu menimbulkan perubahan yang signifikan terhadap tatanan kehidupan. Dengan diberlakukannya pembatasan sosial berskala besar dan penerapan *social distancing*, diharapkan jumlah kasus dan korban jiwa akibat virus corona dapat ditekan hingga melandai atau bahkan menurun. Namun, tidak dapat dipungkiri jika pembatasan berskala besar telah membuat roda ekonomi berjalan sangat lambat, atau bahkan tidak bergerak sama sekali, karena aktivitas sebagian besar masyarakat terhenti.

Akibatnya, kontraksi (pertumbuhan negatif) ekonomi terjadi di berbagai negara. Hal tersebut dikhawatirkan dapat menimbulkan permasalahan sosial yang lebih besar lainnya, seperti terjadinya gelombang PHK, meningkatnya jumlah pengangguran, lonjakan angka kemiskinan, hingga ancaman resesi.

Fakta bahwa vaksin dari virus ini belum ditemukan, -atau setidaknya masih dalam tahap uji klinis terhadap pasien corona-, serta ancaman keterpurukan ekonomi yang bisa menimbulkan dampak sosial yang lebih besar, maka berbagai negara termasuk Indonesia memilih untuk membuka kembali aktivitas masyarakat dengan tatanan kenormalan baru, atau sering dikenal dengan istilah *new normal*.

Pada tahapan *new normal* ini, masyarakat sudah diperbolehkan berkegiatan, tetapi harus tetap mematuhi protokol kesehatan seperti menggunakan masker, mencuci tangan, menjaga jarak, dan serangkaian protokol *new normal* lainnya.

Ada beberapa syarat agar daerah bisa menerapkan *new normal* dan mengurangi Pembatasan Sosial Berskala Besar. Salah satunya berdasarkan indikator penularan berdasarkan angka reproduksi dasar wabah

(R0). Syarat angka reproduksi wabah menjadi syarat mutlak yang ditetapkan oleh pemerintah. Tolak ukurnya angka reproduksi R0 pada waktu t (Rt) atau angka reproduksi efektif harus di bawah 1. Tentu saja penerapan *new normal* di tiap-tiap daerah harus dilakukan dengan sangat hati-hati dibawah koordinasi dan pengawasan Kementerian Kesehatan.

Dengan penerapan kebijakan tatanan kenormalan baru ini diharapkan roda perekonomian masyarakat dapat kembali bergerak. Sembari kita terus bekerja keras, bahu-membahu bersama menangani masalah kesehatan dengan menekan laju penularan.

TATANAN KENORMALAN BARU DALAM PELAYANAN PUBLIK

Sebelumnya, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) telah mengeluarkan kebijakan nasional tentang penyesuaian sistem kerja ASN selama merebaknya kasus Covid-19. Kebijakan ini tertuang dalam Surat Edaran Menteri PANRB No.19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Covid-19 di

Lingkungan Instansi Pemerintah. Aturan ini menjadi pedoman bagi instansi pemerintah dalam pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja dari rumah atau tempat tinggalnya (*Work from Home/WFH*) bagi ASN.

Dengan adanya pedoman tersebut bertujuan untuk mencegah dan meminimalisasi penyebaran, serta mengurangi resiko Covid-19 di lingkungan instansi pemerintah khususnya dan masyarakat luas pada umumnya. SE ini juga dimaksudkan untuk memastikan pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing instansi pemerintah dapat berjalan efektif untuk mencapai kinerja masing-masing unit organisasi. Dan yang tidak kalah penting adalah memastikan pelaksanaan pelayanan publik di instansi pemerintah dapat tetap berjalan dengan efektif.

Lantas bagaimana kebijakan pelayanan publik khususnya bagi ASN dalam menyongsong era tatanan kenormalan baru ini?

Dengan mitigasi resiko agar tidak terjadi serangan gelombang kedua, pemerintah telah menyiapkan serangkaian protokol menghadapi tatanan normal baru (*new normal*). Melalui KemenPAN-RB, diterbitkan SE tentang sistem kerja pegawai ASN dalam tatanan normal baru yang mengutamakan penyederhanaan proses bisnis dan SOP pelayanan dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dengan *output* sesuai standar yang ditetapkan. Bagi PNS, di era *new normal* ini akan ada beberapa fleksibilitas. Antara lain pekerjaan dapat dilakukan dari kantor atau *work from office* (WFO) maupun dari rumah atau *work from home* (WFH).

Terhitung mulai tanggal 5 Juni 2020, pemerintah telah menetapkan *new normal* bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal itu tertuang dalam Surat Edaran Menteri PAN-RB No 58/2020. Surat Edaran tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru yang ditandatangani pada tanggal 29 Mei 2020 tersebut berisi antara lain:

1. Penyesuaian Sistem Kerja

Untuk beradaptasi dengan situasi pandemi, perlu penyesuaian sistem kerja dengan menjalankan protokol kesehatan dalam aktivitas keseharian. Penyesuaian sistem kerja dapat dilaksanakan melalui fleksibilitas dalam pengaturan lokasi bekerja, yakni pelaksanaan tugas kedinasan di kantor atau WFO dan/atau pelaksanaan tugas kedinasan di rumah atau WFH. Meski demikian, ASN tetap diwajibkan masuk kerja dan menaati jam kerja sesuai

dengan ketentuan yang berlaku.

2. Dukungan Sumber Daya Manusia Aparatur

Dalam manajemen SDM aparatur, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain penilaian kinerja oleh pejabat pembina kepegawaian (PPK), pemantauan dan pengawasan oleh pimpinan unit kerja, dan PPK memastikan kedisiplinan pegawai.

3. Dukungan Infrastruktur

Dalam penyesuaian dengan tatanan normal baru, PPK diminta untuk mempersiapkan dukungan sarana dan prasarana yang dibutuhkan ASN dalam pelaksanaan tugas kedinasan, dengan fleksibilitas lokasi bekerja dan memastikan penerapan teknologi informasi dalam penyelenggaraan pemerintahan serta pelayanan publik dilaksanakan, dengan memperhatikan pedoman penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dan keamanan informasi dan keamanan siber.

Selain itu, PPK agar menyesuaikan lingkungan kerja dalam rangka pencegahan dan pengendalian penyebaran Covid-19 sesuai dengan panduan yang ditetapkan dalam Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian Covid-19 di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha pada Situasi Pandemi. Dalam Surat Edaran tersebut juga dijelaskan bahwa pelaksanaan sistem kerja ASN dalam tatanan normal baru disesuaikan dengan status penyebaran Covid-19 yang ditetapkan oleh Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19. Ketentuan pelaksanaan mengenai penyesuaian sistem kerja ASN diatur lebih lanjut oleh PPK masing-masing.

Selanjutnya, masing-masing kementerian menyiapkan protokol dalam menghadapi *new normal* tersebut. Dalam pelaksanaannya, TNI dan Polri juga akan turut terlibat untuk menjamin *enforcement* dan disiplin pelaksanaan protokol tersebut di ruang publik.

NEW NORMAL DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KEUANGAN

Kementerian Keuangan telah menyesuaikan beberapa layanan di masa pandemi dan akan menjadi normal baru. Pertimbangannya adalah untuk memberikan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan pegawai dan

masyarakat, serta sebagai bentuk antisipasi dan tindak lanjut pencegahan penyebaran infeksi virus Covid-19.

Menghadapi kondisi *new normal* dalam situasi pandemi Covid-19 menuntut para pegawai Kementerian Keuangan untuk dapat segera menyesuaikan diri dengan layanannya. Sistem kerja berbasis digital merupakan respon Kemenkeu terhadap tatanan normal baru, dimana pegawai dimungkinkan untuk menjalankan tugas dari rumah sambil tetap memperhatikan aspek produktivitas kerja, keselamatan dan kesehatan. Sistem layanan baru perlu untuk terus dilakukan edukasi, sosialisasi dan disimulasikan agar masyarakat lebih paham.

Layanan yang diselenggarakan Kementerian Keuangan dalam kenormalan baru dapat dilaksanakan dengan *Flexible Working Space (FWS)*. Hal tersebut dilandasi dengan diterbitkannya KMK No. 223/KMK.01/2020 tentang Implementasi Fleksibilitas Tempat Bekerja (*Flexible Working Space*) di Lingkungan Kementerian Keuangan. Yaitu pengaturan pola kerja pegawai yang memberikan fleksibilitas lokasi bekerja selama periode tertentu dengan memaksimalkan teknologi informasi. Dengan FWS ini layanan dapat dilakukan melalui *Work from Home (WFH)*, *Work from Office (WFO)*, dan campuran keduanya. WFH (*Work from Home*) adalah apabila layanan diselenggarakan dari rumah/tempat kediaman. WFO (*Work from Office*) adalah apabila layanan tetap diselenggarakan di kantor setempat, maupun apabila layanan diselenggarakan di kantor lain (yang terdekat atau yang masih dalam satu area), dan campuran adalah apabila layanan diberikan dengan perpaduan WFH dan WFO (sistem piket/*shift*).

Sementara itu, BPPK sebagai salah satu unit eselon I di bawah Kementerian Keuangan juga menerapkan protokol tatanan kenormalan baru dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya. BPPK juga mengadopsi layanan berbasis teknologi untuk menyesuaikan dengan kondisi pandemi. Antara lain dengan menyelenggarakan kegiatan Pelatihan Jarak Jauh (PJJ) dengan memanfaatkan teknologi multimedia, pemanfaatan portal pembelajaran keuangan negara *Kemenkeu Learning Center (KLC)* dengan membuka akses *e-Learning* menjadi *open acces course* yang dapat diikuti oleh seluruh pegawai Kementerian Keuangan, dari mana saja dan kapan saja, melalui laman klc.kemenkeu.go.id.

TEKS: RIDWAN SIDIK KURNIAWAN
FOTO: KEMENKEU.GO.ID

Digitalisasi

Kunci Kemenkeu Mempertahankan Layanan di Masa Pandemi

“Kita perlu mengambil momentum dan pengalaman saat Covid-19 untuk mendorong perubahan radikal di Kemenkeu. Kurangi jumlah ruang rapat dan memanfaatkan teknologi seperti yang dilakukan saat WFH. Pikirkan berapa sebenarnya jumlah pegawai serta jenis pekerjaan dan skill yang benar-benar diperlukan untuk menjalankan Kemenkeu. Bangun infrastruktur yang mendukung terciptanya budaya baru Kemenkeu.”

-Menteri Keuangan RI

Kemunculan Covid-19 pada awal tahun 2020 memberikan berbagai dampak di seluruh dunia. Virus yang dengan cepat menyebar ke seluruh penjuru dunia tersebut menjadi dalang utama atas kelumpuhan berbagai sektor. Kondisi tersebut memaksa seluruh dunia untuk melakukan perubahan di segala aspek sebagai upaya untuk beradaptasi dengan keadaan, tak terkecuali Kementerian Keuangan. Sebagai instansi yang memegang peranan vital di negeri ini, Kemenkeu dituntut untuk tetap mempertahankan fungsi dan layanannya. Sejalan dengan arahan Menteri Keuangan, perubahan menjadi hal mutlak yang harus dilakukan oleh Kemenkeu untuk menghadapi situasi saat ini.

EVALUASI WFH

Sejak pertengahan Maret 2020, Kemenkeu mulai memberlakukan *Work From Home (WFH)* bagi sebagian besar pegawainya.

Tindakan ini dilakukan sebagai langkah preventif dalam upaya mencegah penyebaran Covid-19 yang mulai merebak di tanah air. WFH sebetulnya bukan merupakan sesuatu yang baru di Kemenkeu, karena sejak tahun 2018 konsep penerapan *Flexible Working Space (FWS)* yang salah satunya WFH telah dirumuskan dalam Inisiatif Strategis *The New Thinking of Working* pada Program Reformasi dan Transformasi Kelembagaan (RBTK) yang selanjutnya dalam Keputusan Menteri Keuangan Nomor: 223/KMK.01/2020. FWS merupakan pengaturan pola kerja pegawai yang memaksimalkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan dan menjaga produktivitas pegawai serta menjamin keberlangsungan pelaksanaan tugas dengan memberikan fleksibilitas lokasi bekerja selama periode tertentu.

Kepala Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan, Dini Kusumawati mengatakan

bahwa Kemenkeu termasuk sigap dalam penanganan Covid-19. “Kementerian Keuangan itu *leader*-nya responsif, visioner. Jadi di situasi *kayak* gini, layanan kita harus tetap jalan. Oleh karena itu, untuk dasar hukumnya sudah ditetapkan keputusan yang terkait dengan *Business Continuity Plan*,” terangnya.

Selain memberlakukan WFH bagi para pegawainya, Kemenkeu juga membentuk gugus tugas Covid-19 di internal Kemenkeu. Melalui gugus tugas tersebut, dirumuskan beberapa kebijakan/protokol pencegahan penyebaran/penanganan Covid-19 di lingkungan Kemenkeu. Kemenkeu juga menerapkan *Business Continuity Plan (BCP)* untuk memastikan bahwa layanan di Kemenkeu tetap dapat berjalan di tengah kebijakan WFH yang diberlakukan. Pemantauan atas penerapan BCP tersebut dilakukan setiap pekan dengan memonitor keberlangsungan pelayanan di seluruh unit di lingkungan Kementerian Keuangan. “Kenapa mingguan? Supaya kita bisa *tracing* kira-kira

layanan kita yang dilangsungkan dari kantor berapa persen, yang dari rumah berapa persen, kemudian kombinasi kantor sama rumah berapa persen,” terang Dini. “Jadi ini kita lakukan setiap minggu untuk kita (kumpulkan) datanya. Setelah itu baru evaluasi kita lihat,” lanjutnya.

Dari data yang dihimpun dari masing-masing unit Eselon I, diketahui bahwa pada pekan-pekan awal implementasi BCP, penyelenggaraan layanan dan koordinasi dengan *stakeholders* yang dilakukan secara WFH mencapai 60% dan mencapai puncaknya pada pekan ke 2, yakni sebesar 69%. Meskipun demikian, pelaksanaan pekerjaan secara WFH tidak lantas membuat pelaksanaan bisnis proses menjadi tidak efektif. Jika mengacu pada hasil survei pelaksanaan *Work From Home* Tahap II yang dilakukan pada 12.174 pegawai Kementerian Keuangan pada bulan Juni 2020, sebanyak 85,90% pegawai beranggapan bahwa terjadi peningkatan produktivitas atau minimal sama efektif dalam pelaksanaan pekerjaan dibandingkan pada saat awal WFH. Hal tersebut menunjukkan meskipun pelaksanaan pekerjaan dilakukan secara *remote* (WFH), keberlangsungan layanan dan produktivitas dapat tetap terjaga.

Seiring dengan berjalannya waktu, pemerintah mulai memperkenalkan tatanan kenormalan baru (yang kemudian diganti dengan istilah adaptasi kebiasaan baru). Kemenkeu merespon hal tersebut dengan mulai memberlakukan aturan mengenai sistem kerja Kementerian Keuangan pada masa transisi dalam tatanan normal baru yang tertuang dalam Surat Edaran Menteri Keuangan Nomor: SE-22/MK.1/2020. Surat Edaran tersebut salah satunya mengatur tentang pelaksanaan *Work From Office* (WFO) di Kemenkeu pada masa transisi yang menetapkan pengaturan jumlah maksimal pegawai yang melaksanakan tugas kedinasan secara WFO sebesar 15% untuk tahap I, dan bertahap hingga tahap III dengan maksimal 50% dengan menyesuaikan kondisi pandemi. Meskipun mulai kembali memberlakukan WFO, Kemenkeu tetap memberlakukan protokol kesehatan yang ketat. Salah satunya adalah kewajiban bagi pegawai yang mendapatkan tugas WFO untuk melakukan *self assessment test* Covid-19 sehari sebelum pegawai yang bersangkutan melaksanakan WFO. Hasil dari tes tersebut nantinya akan menjadi pertimbangan pimpinan di unit kerjanya untuk menentukan apakah pegawai tersebut ditugaskan untuk WFO atau tidak. Pegawai yang melaksanakan WFO juga harus mematuhi protokol kesehatan

di lingkungan kantor yang telah ditentukan. Hal lain yang diatur dalam surat edaran tersebut adalah pegawai yang memenuhi persyaratan tertentu dapat mengajukan WFH pada *homebase* selama periode tertentu (tidak lebih dari 10 hari kerja). Tentu saja dengan catatan, pegawai yang bersangkutan tidak dalam keadaan sakit dan *homebase* yang dituju tidak sedang berada pada zona merah.

BUKAN SEMATA-MATA KARENA COVID-19

Kunci dari keberhasilan Kementerian Keuangan dalam mempertahankan kinerja dan layanannya meskipun sebagian besar pekerjaan dilakukan secara *remote* adalah digitalisasi Kemenkeu. Melalui *office automation*, Kementerian Keuangan berhasil membentuk pola kerja baru. Misalnya saja untuk persuratan, Kemenkeu telah memiliki aplikasi Naskah Dinas Elektronik (Nadine). Melalui Nadine, naskah dinas dapat dibuat dan dikirimkan secara elektronik setelah ditandatangani pejabat terkait dengan menggunakan *digital signature*.

Kemenkeu telah beralih menggunakan presensi *online* yang disematkan ke dalam aplikasi e-Kemenkeu, menggantikan presensi secara *fingerprnt* yang diterapkan sebelum terjadinya pandemi. Presensi *online* ini juga dapat digunakan sebagai alat pemantauan untuk pegawai yang melakukan WFH karena dilengkapi dengan fitur *geotagging* sehingga lokasi pegawai saat melakukan presensi dapat diketahui. Sedangkan untuk pegawai yang bertugas WFO, presensi online dapat melindungi pegawai yang bersangkutan karena tidak perlu lagi melakukan presensi dengan menggunakan *fingerprnt*, yang sangat rawan menjadi media penularan virus. Kinerja pegawai juga dapat dipantau melalui fitur ‘Tugas Saya’ yang wajib diisi oleh setiap pegawai setiap harinya dan divalidasi oleh atasan langsung.

Kemenkeu juga telah menyiapkan beberapa *channel online* sehingga *stakeholders* tidak perlu lagi datang/berkoordinasi secara langsung dengan unit kerja. Proses koordinasi antar unit kerja maupun K/L lain juga sudah dapat dilakukan secara *online* dengan menggunakan media *video conference*. Jika memang terpaksa terdapat layanan yang tetap membutuhkan kehadiran pengguna jasa secara langsung, maka sudah diterapkan protokol kesehatan pencegahan Covid-19 pada kantor-kantor pelayanan untuk memastikan bahwa proses

pemberian pelayanan dapat berjalan dengan baik dan aman.

Mengapa proses digitalisasi di Kemenkeu bisa dilakukan dengan cepat? Hal itu disebabkan karena sebenarnya proses digitalisasi di tubuh Kemenkeu tidak semata-mata dilakukan pada saat pandemi terjadi. Jauh sebelum ada Covid-19, Kemenkeu telah menyusun *roadmap* Transformasi Digital Kemenkeu dimana konsep *The New Thinking Of Working* (NTOW) dan implementasi *office automation* menjadi tema sentral dalam Inisiatif Strategis Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan. FWS sendiri merupakan bagian dari konsep *The New Thinking Of Working*. Namun demikian, konsep tersebut sebenarnya masih dalam tahapan menunggu untuk diimplementasikan. Kemunculan Covid-19 yang menyebabkan perubahan dalam tatanan kehidupan, memaksa Kemenkeu untuk melakukan akselerasi dengan mempercepat implementasi pola kerja FWS dan mempercepat pengembangan *office automation* Kemenkeu.

Lantas apakah setelah pandemi berakhir proses bisnis kerja Kementerian Keuangan akan kembali seperti sebelum pandemi terjadi? Dini menyatakan bahwa hal itu tidak akan terjadi. “Itu namanya kemunduran,” tegasnya. “Jadi FWS ini kita (Kemenkeu) siapkan bukan untuk Covid-19, kita siapkan kenormalan baru kita bukan karena pandemi. Kita memang arahnya sudah akan ke sana (digitalisasi), tapi kebetulan terjadi pandemi Covid-19 yang memaksa implementasi NTOW terlaksana lebih cepat,” jelasnya.

Sesuai dengan arahan Menteri Keuangan, Kemenkeu diarahkan untuk mengambil momentum dan pengalaman saat Covid-19 untuk mendorong perubahan radikal di Kementerian Keuangan. Pola kerja yang telah diterapkan selama masa pandemi akan dievaluasi secara berkala dan dijadikan bahan masukan dalam penyusunan kebijakan pola kerja Kementerian Keuangan di masa yang akan datang.

Selain pola kerja, hal lain yang menjadi *concern* perubahan dari adanya Covid-19 antara lain: *reshaping* organisasi, penyesuaian proses bisnis, penguatan SDM & pengelolaan kinerja, pengelolaan aset, pengelolaan IT, dan *refocusing & reshaping* anggaran. Selain itu, *trust building* juga harus diperkuat agar integritas dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan dapat tetap terlaksana, sehingga produktivitas dan *work life balance* tetap terjaga.

ABDUL 'AZIZ MAGHFUR

Tatanan Kenormalan Baru:

Geliat Aktivitas di Purnawarman

Senin pagi, matahari baru saja perlahan merangkak naik. Waktu menunjukkan pukul tujuh lebih dua puluh menit saat salah seorang pegawai melintas memasuki gerbang perkantoran yang terletak di Jalan Purnawarman Nomor 99. Ada sedikit pemandangan yang berbeda dari biasanya, tepatnya dibandingkan sebelum pandemi virus corona datang “mengobrak-abrik” seluruh tatanan kehidupan yang ada. Petugas di pintu penjagaan menodongkan sebuah alat ke dahi satu persatu pegawai yang akan memasuki area. “Cetik..!!”, “Tiga enam koma lima”.

Tidak dapat dipungkiri bahwa virus Covid-19 yang sejak kali pertama terkonfirmasi di Indonesia, laju penularannya hingga kini belum dapat teratasi dengan paripurna. Virus itu masih ada, pandemi masih menjadi ancaman nyata. Namun, bukan berarti pelayanan publik lantas harus terhenti.

Sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki tugas dan fungsi melayani, tentu punya tanggung jawab besar untuk tetap memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh stakeholder dan masyarakat kendati dalam masa pandemi. Situasi dan kondisi yang belum sepenuhnya normal ini menuntut para ASN tetap berhati-hati dalam menjalankan kewajibannya sebagai abdi negara.

Belakangan ini kita dikejutkan dengan pemberitaan munculnya banyak kluster perkantoran. Lingkungan kantor yang tidak menerapkan protokol kesehatan dan pegawai yang cenderung abai disinyalir menjadi biang virus ini menular dengan cepat antar pegawai. Oleh karena itu perlu diterapkan protokol kesehatan secara ketat di kantor-kantor instansi pemerintahan. Hal itu ditujukan untuk melindungi keselamatan para pegawai yang merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki setiap institusi.

Tak terkecuali BPPK, sebagai unit eselon I di Kementerian Keuangan, Badan ini pun mengadopsi protokol pencegahan penyebaran Covid-19 dalam kegiatan operasionalnya sehari-hari.

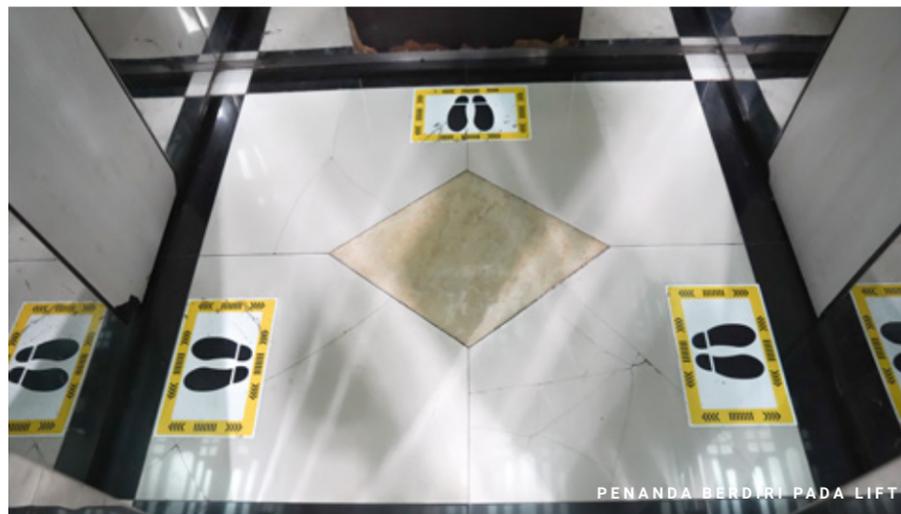
PROTOKOL KESEHATAN

Sebagai representasi BPPK, kompleks kantor Purnawarman yang dihuni oleh Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM), Pusdiklat Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan (KNPK), dan Sekretariat Badan telah menerapkan serangkaian protokol kesehatan dalam era tatanan kenormalan baru.

Setiap pegawai yang akan melakukan *work from office* (WFO) wajib memakai masker dan harus melewati prosedur pemeriksaan suhu yang dilakukan di pintu gerbang utama. Hanya pegawai yang menunjukkan suhu normal saja yang boleh masuk bekerja. Sedangkan jika *thermo-shotgun* mendeteksi bahwa suhu tubuhnya di atas 37,8 derajat celsius, atau mengalami batuk, pilek atau demam, maka diarahkan untuk melakukan *rapid test* di poliklinik gedung A dan selanjutnya diminta untuk melakukan isolasi mandiri.



CEK SUHU TUBUH SETIAP MEMASUKI AREA KANTOR



PENANDA BERDIRI PADA LIFT

FOTO:
ABDUL 'AZIZ MAGHFUR
SENO ADI NUGROHO
RIDWAN SIDIK KURNIAWAN

Jaket dan helm yang dikenakan selama perjalanan menuju ke kantor wajib dilepas dan ditanggalkan di area parkir atau di tempat yang telah ditentukan. Sebelum memasuki area gedung, para pegawai juga diwajibkan mencuci tangan. Terdapat tempat khusus cuci tangan dilengkapi dengan sabun dan air yang mengalir di beberapa titik strategis. Selain itu juga disediakan cairan penyemprot disinfektan untuk alas kaki guna meminimalisasi potensi virus terbawa masuk ke dalam area gedung. *Hand Sanitizer* tersedia di berbagai titik, seperti lobi, tangga, lorong ruangan, dan di depan lift yang dapat dimanfaatkan sewaktu-waktu dibutuhkan.

Pada saat berada di dalam area gedung, para pegawai diimbau untuk meminimalisasi menyentuh benda-benda yang sering diakses bersama. Misalnya menekan tombol lift dengan siku atau dengan alat bantu lainnya. Kapasitas lift pun dibatasi dan diberikan penanda jarak berdiri. Mesin presensi kehadiran yang berbasis *fingerprint* pun ditutup untuk

sementara, sebagai gantinya presensi dilakukan secara digital melalui aplikasi berbasis *mobile* yang dinamai "monabppk".

UPAYA PENCEGAHAN

Berbagai upaya pencegahan telah dilakukan untuk meminimalisasi penyebaran virus corona. Secara berkala, Bagian Umum Sekretariat BPPK melakukan penyemprotan disinfektan di setiap sudut ruangan. Meja kursi dan area kerja pegawai juga secara rutin dibersihkan. Menjaga kelancaran sirkulasi udara menjadi sangat penting dilakukan agar udara segera berganti dan apabila ada virus di udara tidak berlama-lama bertahan di dalam ruangan.

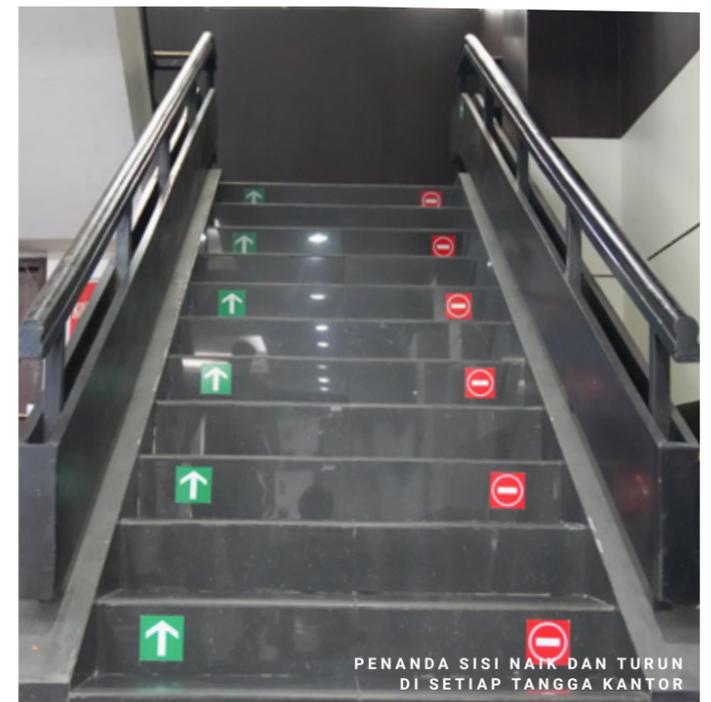
Para pegawai dan PPNPN yang baru tiba dari luar kota, ataupun pegawai yang beresiko tinggi seperti sering berinteraksi dengan orang lain atau memiliki frekuensi mobilitas tinggi, dapat difasilitasi pemeriksaan *rapid test* oleh dokter dan petugas poliklinik. Hal ini dilakukan



TEMPAT CUCI TANGAN
DI PINTU MASUK SETIAP GEDUNG



HAND SANITIZER
DI BANYAK SUDUT KANTOR



PENANDA SISI NAIK DAN TURUN
DI SETIAP TANGGA KANTOR

Lingkungan kantor yang tidak menerapkan protokol kesehatan dan pegawai yang cenderung abai disinyalir menjadi biang virus ini menular dengan cepat antar pegawai.

sebagai upaya deteksi dini terhadap kemungkinan pegawai tersebut terpapar virus Covid-19.

Guna meminimalisasi potensi penyebaran, pegawai yang beraktivitas di kantor dibatasi seefektif dan seefisien mungkin sesuai dengan surat edaran yang dikeluarkan oleh Kementerian Keuangan.

Selain upaya-upaya tersebut, sosialisasi protokol kesehatan dan gerakan hidup sehat juga selalu digalakkan. Melalui akun *hotline* Bagian Umum, setiap hari para pegawai diimbau untuk menaati protokol yang ada, rutin berolahraga, dan berjemur di pagi hari jika memungkinkan. Poster-poster imbauan juga ditempatkan di beberapa titik strategis agar para pegawai selalu ingat patuh protokol demi keselamatan.

SOCIAL DISTANCING PENTING, GERMAS IS A MUST!

Pada era tatanan kenormalan baru, mengenakan masker adalah suatu keharusan. Namun yang perlu diingat lagi adalah tetap melakukan *physical distancing* dan *social distancing*.

“Di lingkungan kantor, *social distancing* terkadang malah kerap diabaikan. Saking terlalu asik berinteraksi dengan rekan kerja, tanpa disadari justru masker diturunkan. Ngobrol sambil makan, sudah pasti tidak pakai masker, disitu berpotensi terjadi penularan. Begitu pula dengan lingkungan keluarga. Karena merasa saudara sendiri, dengan teman sendiri, kewaspadaan menjadi longgar. Itu yang perlu kita waspadai” terang *hotline* Bagian Umum Sekretariat BPPK.

Selain mengenakan masker dan *social distancing*, para pegawai juga diimbau untuk menerapkan perilaku hidup sehat untuk mencegah terpapar virus berbahaya. Perilaku hidup sehat tersebut antara lain makan makanan yang bergizi seimbang, rajin olahraga dan istirahat yang cukup, rajin mencuci tangan dengan sabun dan air yang mengalir, menjaga kebersihan lingkungan, tidak merokok, gunakan masker apabila

batuk atau menutup dengan lengan atas bagian dalam, minum air putih minimal 8 gelas per hari, bila demam dan sesak nafas segera memeriksakan ke fasilitas kesehatan, makan makanan yang dimasak sempurna, serta lebih mendekatkan diri kepada Tuhan Yang Maha Kuasa. Satu lagi kuncinya, jangan lengah, dan selalu waspada.



MARKA PEMBATAS JUMLAH PEGAWAI YANG BISA DUDUK DI AREA MAKAN

Guna meminimalisasi potensi penyebaran, pegawai yang beraktivitas di kantor dibatasi seefektif dan seefisien mungkin sesuai dengan surat edaran yang dikeluarkan oleh Kementerian Keuangan.



M. SOKHI

MENGUAK PERAN CHANGE AGENT KAPK DI MASA PANDEMI

Tahun 2020 menjadi tahun yang cukup menantang bagi Indonesia dari segala sektor terutama di bidang perekonomian. Kementerian Keuangan menjadi salah satu Institusi Pemerintahan yang cukup berperan dalam upaya melakukan stabilisasi perekonomian di Indonesia di tengah *pandemic* Covid-19 saat ini. Adanya wabah virus Covid-19 menjadi bencana nasional yang berdampak pada sektor perekonomian sehingga di tahun 2020 Kementerian Keuangan harus bekerja keras untuk tetap menjalankan tugas dan fungsinya dengan terobosan-terobosan baru agar dampak negatif Covid-19 tidak terlalu mengguncang perekonomian negara.

Kondisi pandemi yang saat ini terjadi mengharuskan Kementerian Keuangan melakukan perubahan sistem kerja agar tugas dan fungsi tetap terlaksana, namun upaya pencegahan Covid-19 juga tetap menjadi prioritas sesuai protokol yang ditentukan pemerintah. Lantas bagaimana hal ini berpengaruh kepada sistem kerja Unit-Unit Eselon II di Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan? Bagaimana dengan Pusdiklat Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan dalam merespon wabah Covid-19 yang terjadi saat ini?. Adakah terobosan-terobosan program maupun kebijakan yang dilakukan oleh Pusdiklat KNPK untuk tetap prima dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan tetap memprioritaskan kesehatan dan keamanan para pegawainya?. Berikut Terobosan Program yang ada di Pusdiklat KNPK sebagai bentuk upaya untuk mensinergikan tugas dan fungsi organisasi sekaligus peningkatan kualitas transformasi dan birokrasi di lingkungan Pusdiklat KNPK selama masa pandemik akhir-akhir ini.

Bulan Mei tahun 2020 menjadi momentum awal Pusdiklat KNPK di tengah masa pandemi wabah Covid-19 untuk bisa bangkit dalam memberikan motivasi bagi seluruh pegawai dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Melalui *change agent* Pusdiklat KNPK, telah dibuat beberapa

kegiatan internal yang bertujuan untuk meningkatkan *awareness* pegawai dalam merespon wabah Covid-19 sehingga baik secara psikologis maupun secara fisik pegawai dapat bekerja secara produktif meskipun kondisi lingkungan kerja mengalami perubahan akibat dampak Covid-19 saat ini.

Change Agent KNPK yang terdiri dari 12 anggota dan 2 *Light house* yaitu Ibu Retno Wulan dan Ibu Nyimas Herleni berada dibawah Pembinaan Ibu Niken Widhijawati selaku Duta Transformasi Pusdiklat KNPK. Tim Duta Transformasi ini selama masa pandemi telah melakukan terobosan dengan mengadakan beberapa rangkaian kegiatan *talkshow* di internal Pusdiklat KNPK yang bertujuan untuk memberikan gambaran transisi *new normal* hingga beberapa materi terkait persiapan psikologis dan materi kesehatan. Hal ini dilakukan untuk persiapan pelaksanaan transisi *Work From Office* (WFO) hingga persiapan secara protokol kesehatan dalam bekerja di masa pandemi seperti saat ini.

Kegiatan *talkshow* yang diadakan oleh *Change Agent* KNPK mempunyai konsep *talkshow* yang dikemas secara interaktif yang dinamakan acara “STAR Berbisik

yaitu Sabahat Transformasi Birokrasi Berbincang Asik” melalui media zoom secara virtual. Kegiatan pertama diadakan dengan Tema WFH sebagai suatu *New Normal* tanggal 13 Mei 2020. Acara Talk Show pertama ini diinisiasi oleh Tim *Change Agent* KNPK menindaklanjuti adanya implementasi sistem *Work From Home* (WFH) yang sudah berjalan dari bulan Maret selama masa pandemi terjadi. Dalam acara tersebut yang menjadi narasumber adalah Niken Widhijawati selaku Kepala Bidang Perencanaan dan Pengembangan Pusdiklat KNPK. Diskusi antara narasumber dan peserta berjalan dengan sangat santai namun berkualitas mengingat banyak pertanyaan dari peserta mengenai kebijakan WFH yang memang menjadi suatu solusi dan alternatif dalam bekerja di masa pandemi saat ini, namun juga beberapa pertanyaan muncul terkait kemungkinan dapat diterapkannya pelaksanaan WFH setelah masa pandemi yang juga berkaitan dengan kebijakan *Flexible Working Space* (FWS) di Kementerian Keuangan.

Acara *talkshow* STAR Berbisik yang kedua yang berkaitan dengan isu pandemi adalah Tema “*New Thinking of Working : Mental and Physical Health During Pandemic*” yang terbagi menjadi dua sesi *talkshow* di



FOTO :
DOK. PUSDIKLAT KNPK



hari berbeda. Sesi pertama dilaksanakan di tanggal 10 Juni 2020 dengan topik “Merajut Harmoni di Tengah Pandemi” dengan narasumber Psikolog, Ibu Sayekti Pribadiningtyas, S.Psi., M.Pd. *Talkshow* sesi pertama ini membahas mengenai kesehatan mental atau psikologis dari sisi pegawai di masa pandemi.

Dalam pemaparan narasumber selama *talkshow* berlangsung banyak menyampaikan bagaimana cara seorang pegawai yang merangkap menjadi seorang ibu rumah tangga ketika menjalankan pekerjaan di rumah atau WFH maka harus bisa membagi waktu dan tetap membuat skala prioritas dalam aktivitasnya. Terlebih dengan adanya wabah Covid-19 ini, banyak orang yang mengalami *cabin fever* karena terlalu lama di rumah. Menurut narasumber, *cabin fever* bukan termasuk dalam gangguan psikologis, tetapi bukan berarti kondisi ini tidak nyata. Gejala yang muncul pada *cabin fever* benar-benar nyata hingga dapat mengganggu aktivitas sehari-hari. Gejala *cabin fever* yang dialami setiap orang bisa berbeda-beda. Namun, perasaan negatif yang muncul umumnya tidak hanya sesaat, melainkan berlangsung cukup lama hingga memengaruhi kehidupan sehari-hari orang yang mengalaminya, termasuk dalam bekerja, berinteraksi dengan orang lain, dan beristirahat.

Hal inilah yang dianggap kurang baik karena bagi semua orang yang terbiasa bekerja di kantor dan kemudian menjalankan WFH selama dua sampai dengan tiga bulan maka akan terbentuk suatu kebiasaan baru yang tidak semua orang dapat menerima dengan baik. Termasuk dalam lingkungan ASN di

Pusdiklat KNPK dimana banyak pegawai Ibu-Ibu yang ternyata mengalami keluhan selama masa WFH dan cukup stress karena di rumah tidak bisa bekerja secara maksimal akibat gangguan-gangguan yang ada di sekitar seperti perihal mengurus anak, mengurus pekerjaan rumah dll. Namun demikian terhadap kondisi tersebut, narasumber memberikan tips agar pekerjaan selama WFH dari segi psikologis, seseorang dapat menjalankan pekerjaan secara rileks dan tetap fun antara lain: sering melakukan komunikasi verbal atau virtual dengan seseorang, melakukan hobi baru yang sesuai *passion*, berolahraga secara teratur, istirahat cukup dan tetap mencari ruangan bekerja di rumah yang nyaman. Hal tersebut dapat menjadi solusi agar dalam bekerja di rumah psikologi seseorang akan lebih *fun*, produktif dan tidak stress.

Talkshow Sesi kedua STAR Berbisik diadakan pada tanggal 17 Juni 2020 dengan topik “Work From Office (WFO) di Tengah Pandemi” dengan narasumber Dr. Rita Rahmalia. Pelaksanaan *talkshow* sesi kedua ini berjalan seiringan dengan kebijakan baru di Kementerian Keuangan terkait maksimal 15% pegawai dalam satu kantor dapat melakukan WFO sesuai kebutuhan untuk 28 hari pertama sejak tanggal 5 Juni 2020. Pada *talkshow* kedua banyak membahas tentang masalah kesehatan mulai dari upaya pencegahan Covid-19 pegawai sebelum berangkat ke kantor hingga hal-hal yang harus dilakukan pegawai ketika sampai di rumah sepuluh dari kantor. Hal yang cukup menarik disampaikan oleh Dr. Rita adalah bahwa dalam masa pandemi seperti sekarang mau atau tidak mau perilaku hidup sehat seseorang harus dipaksakan karena hal tersebut sudah menjadi bagian dari pola hidup yang harus diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari. Dan perlu juga untuk tidak terlalu melihat dan mendengar hal – hal yang dapat memberikan dampak secara psikis terkait *update* perkembangan Covid-19 di media sosial. Narasumber lebih menghimbau selain pola hidup sehat, pola pikir yang sehat juga penting bagi seseorang ditengah pandemic saat

ini. Waspada harus tetap ditingkatkan, mulai dari hal kecil seperti pembelian makanan di sistem ojek *online*, selalu sedia masker dan tetap menggunakannya sesuai kebutuhan dan berdasar protokol yang dianjurkan oleh pemerintah. Termasuk dalam pelaksanaan WFO yang mana dalam berinteraksi antar seluruh elemen karyawan harus bisa saling mengingatkan karena Covid-19 merupakan virus yang dapat menular secara cepat melalui interaksi seseorang secara langsung.

Melalui pemaparan tersebut menjadi gambaran penting bagi pegawai dan semua pejabat di lingkungan Pusdiklat KNPK untuk bisa mengantisipasi ketika pelaksanaan WFO sudah berjalan, maka secara fasilitas, sarana dan prasarana juga harus ditingkatkan dari segi kualitas maupun keamanan dan tingkat kesehatan, agar WFO berjalan sebagaimana yang diharapkan dan pegawai dapat bekerja secara optimal tanpa harus khawatir dengan kondisi pandemi saat ini.

Pelaksanaan dua *talkshow* diatas menjadi bukti nyata program inovatif yang dilakukan oleh Pusdiklat KNPK melalui *Change Agent* KNPK untuk bisa berkontribusi dalam upaya peningkatan *awareness* pegawai dalam hal kesehatan, psikologis, maupun kondisi *new normal* di masa pandemi saat ini. Dan kegiatan tersebut akan terus berjalan dengan tema-tema lainnya yang mempunyai tujuan besar untuk bisa meningkatkan transformasi kelembagaan khususnya di lingkungan Pusdiklat KNPK melalui kegiatan-kegiatan inovatif yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dalam menghadapi tantangan yang terjadi ke depan.





GLADIE ANGGRIAWAN GUPITA

**PERAN AKTIF PUSDIKLAT PAJAK DALAM
PENCEGAHAN PENYEBARAN**

COVID-19

Sejak kasus pertama *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) diumumkan di Indonesia, pada tanggal 2 Maret 2020 yang diumumkan secara langsung oleh Bapak Presiden Joko Widodo, Pusdiklat

Pajak menaruh perhatian penuh dalam permasalahan ini. Hal tersebut dibuktikan pada diterapkannya protokol kesehatan dalam pelaksanaan pelatihan tatap muka. Karena pada tanggal tersebut masih ada beberapa pelatihan yang diselenggarakan di Pusdiklat Pajak. Pelaksanaan protokol kesehatan tersebut antara yaitu;

Yang pertama, pemeriksaan suhu tubuh peserta pelatihan dan pegawai. Yang kedua, menyiapkan fasilitas cuci tangan dan *hand sanitizer* di 50 titik yang tersebar di lingkungan Pusdiklat Pajak.

MASA PANDEMI

Pada perkembangannya penyebaran Covid-19 menjadi semakin masif di negara kita, sehingga dalam rangka pencegahan penyebaran Covid-19 di lingkungan Kementerian Keuangan, dengan sigap Ibu Sri Mulyani selaku Menteri Keuangan mengeluarkan Surat Edaran yang bernomor SE-5/MK.1/2020 tentang Panduan Tindak Lanjut terkait Pencegahan Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19). Setelah surat edaran tersebut keluar, kebijakan WFH mulai diterapkan dan menghentikan seluruh pelatihan tatap muka untuk dihentikan atau lebih tepatnya dialihkan menjadi pelatihan jarak jauh dengan bantuan teknologi. Pusdiklat mengeluarkan berbagai bentuk pelatihan untuk mengatasi masalah tersebut, total ada 77 *Open Access Course* dengan jumlah rinci 14 *E-Learning* dan 63 *Microlearning*, jadi pelatihan tersebut bisa diakses oleh seluruh pegawai Kementerian Keuangan.

Selain memberikan solusi untuk *stakeholder*, solusi untuk internal pegawai Pusdiklat Pajak juga difasilitasi dengan menyelenggarakan berbagai sosialisasi terkait dengan pencegahan penyebaran Covid-19 dan tentunya sosialisasi tersebut



DIAMBIL PADA TANGGAL 12 MARET 2020



DIAMBIL PADA TANGGAL 11 MARET 2020

diselenggarakan tanpa bertatap muka secara langsung atau biasa disebut *video conference*. Sosialisasi tersebut diantaranya yaitu Sosialisasi Pencegahan Penyebaran Covid-19 di lingkungan Pusdiklat Pajak, diselenggarakan pada hari Selasa 17 Maret 2020, dengan narasumber Bapak Hadiyahanto (Jakarta Rescue-Unsur Pengarah BNPB). Sosialisasi yang kedua dengan narasumber dr. Santayana (Sudin Kesehatan Jakbar). Selain sosialisasi Kepala Pusdiklat Pajak Bapak Hario Damar berinisiatif untuk membentuk Tim Gugus Tugas di tingkat Pusdiklat Pajak. Tim Gugus Tugas tersebut dibentuk dan dipersiapkan bekerjasama dengan Jakarta Rescue. Tujuan dari dibentuknya Tim Gugus Tugas tersebut adalah sebagai tim cepat tanggap jika pegawai Pusdiklat Pajak ada yang terpapar Covid-19, dan tentu jika dibutuhkan di lingkungan sekitar Tim Gugus Tugas ini dengan segala kemampuannya akan siap membantu. Kegiatan ini diapresiasi oleh masyarakat di lingkungan Pusdiklat Pajak dan diliput oleh salah satu media nasional.

Peran aktif berikutnya dari Bapak Hario Damar selaku Kepala Pusdiklat Pajak pada upaya pencegahan penyebaran Covid-19 ini yaitu berinisiatif untuk memberikan penyuluhan terkait dengan pencegahan penularan Covid-19 dan memberikan sejumlah APD untuk relawan di tingkat RT di lingkungan Jakarta Barat, salah satu RT tersebut yaitu RT 013 RW 012 Cengkareng Timur. Kegiatan tersebut diapresiasi oleh warga disana dan diliput oleh media nasional.

MASA NEW NORMAL (NORMAL BARU)

WHO telah menyatakan *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) sebagai pandemi. Penyebaran Covid-19 di Indonesia saat ini sudah semakin meluas lintas wilayah dan lintas Provinsi yang diiringi dengan peningkatan jumlah kasus dan/atau jumlah kematian. Situasi ini kian berdampak pada aspek politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan, dan keamanan, serta kesejahteraan masyarakat di Indonesia, sehingga diperlukan strategi dan upaya yang komprehensif dalam



percepatan penanganan Covid-19. Mencermati penyebaran dan penularan Covid-19 di Indonesia yang masih tinggi, maka Pemerintah melalui Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 telah menetapkan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) di Indonesia yang wajib dilakukan upaya penanggulangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Presiden telah menetapkan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) sebagai Bencana Nasional. Penanggulangan bencana nasional yang diakibatkan oleh penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) dipercayakan pelaksanaannya kepada Gugus Tugas

Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) dan gubernur serta bupati dan walikota sebagai Ketua Gugus Tugas Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) di daerah. Namun demikian dalam menetapkan kebijakan di daerah masing-masing harus memperhatikan kebijakan Pemerintah Pusat.

Penanggulangan pandemi Covid-19 ini membutuhkan peran serta dari semua pihak baik Pemerintah Pusat, Pemerintah daerah, pihak swasta dan seluruh elemen masyarakat di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dunia usaha dan masyarakat pekerja memiliki kontribusi tinggi dalam memutus mata rantai penularan karena tingginya jumlah populasi pekerja dan tingginya mobilitas serta interaksi penduduk umumnya

disebabkan aktifitas bekerja. Tempat kerja sebagai lokus interaksi dan berkumpulnya orang merupakan faktor risiko yang perlu diantisipasi penularannya. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Tinggi Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) telah menyatakan bahwa Pembatasan Sosial Berskala Tinggi (PSBB) dilakukan salah satunya dengan meliburkan tempat kerja.

Namun demikian dunia kerja tidak mungkin selamanya dilakukan pembatasan, roda perekonomian harus tetap berjalan, untuk itu pasca pemberlakuan PSBB dengan kondisi pandemi Covid-19 yang masih berlangsung, perlu dilakukan upaya mitigasi dan kesiapan tempat kerja seoptimal mungkin sehingga dapat beradaptasi melalui perubahan pola hidup pada situasi Covid-19 (*New Normal*). Prinsip utama dari *new normal*, menurut Prof. Wiku Adisasmito, Ketua Tim Pakar Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 adalah menyesuaikan dengan pola hidup di tengah pandemi. Dengan begitu, Protokol kesehatan menjadi aturan yang penting diterapkan dalam implementasi *new normal*, misalnya dengan menjaga jarak sosial dan mengurangi kontak fisik dengan orang lain.

Oleh sebab itu, dalam rangka pencegahan atau menahan laju penyebaran Covid-19 pada situasi *new normal* maka dibutuhkan suatu prosedur/protokol baru yang disesuaikan dengan karakteristik ancaman atau risiko yang ada berdasarkan informasi terkini terkait Covid-19. Protokol yang sudah disusun oleh Tim Protokol Pusdiklat Pajak terdiri dari 14 protokol, protokol tersebut yaitu;

1. Protokol Kembali dari *Homebase*
2. Protokol *Self Assessment* Risiko Covid-19
3. Protokol Masuk dan Keluar Lingkungan Kantor
4. Protokol Bekerja di Dalam Kantor



5. Protokol Peminjaman Aset atau Barang Milik Negara (BMN)
6. Protokol Menerima Tamu/Pegawai
7. Protokol Asrama
8. Protokol Pelatihan Klasikal
9. Protokol Konsumsi
10. Protokol Kebersihan Ruangan
11. Protokol Pemeliharaan Dengan Pihak Penyedia
12. Protokol Pihak Ketiga Berjualan di Kantor
13. Protokol Orang dengan Risiko Tinggi
14. Protokol di Rumah

Dengan peran aktif Pusdiklat Pajak dalam penanganan pencegahan penyebaran Covid-19 tersebut, diharapkan menjadi salah satu pemutus mata rantai penyebaran pandemi yang semakin meluas ini. Semoga dengan sedikit pergerakan ini, Covid-19 segera hilang dari negara kita dan segala aktifitas menjadi normal kembali.

"Bagi saya *assignment is a reward of trust*, kalau kita enggak dipercaya, kita enggak akan diberi tugas. Jadi kita harus mengerjakan itu dengan rasa cinta dan ikhlas."



Wariskan Cara Baru Kelola Aset Negara

RAHAYU PUSPASARI

KEPALA BIRO KOMUNIKASI DAN LAYANAN INFORMASI
KEMENTERIAN KEUANGAN

TEKS: ARIMBI PUTRI
FOTO: DOK. PRIBADI

Kementerian Keuangan beruntung memiliki sederet perempuan inspiratif yang layak menjadi panutan. Rahayu Puspasari salah satunya. Nama yang sudah akrab didengar ketika kita bicara soal aset negara. Bertekad selalu meninggalkan jejak *legacy* yang baik di mana pun kakinya berpijak, Puspa, begitu ia biasa disapa, berhasil menorehkan sederet prestasi dan warisan sepanjang perjalanan karirnya.

Gaung Puspa memang terdengar lantang ketika dirinya menjabat Direktur Utama Lembaga Manajemen Aset Negara (LMAN). Namun jauh sebelum itu, Puspa telah memberikan sejumlah kontribusi yang patut direkognisi. Mulai membangun sekretariat Komite Standar Akuntansi Pemerintahan (KSAP), menjadi pimpinan proyek untuk program *loan* pada *State Audit Reform Program* yang mengawal reformasi pemisahan fungsi antara audit eksternal (BPK) dan pengawasan internal (APIP), mengawal reorganisasi Kementerian Keuangan pada pembentukan Direktorat Jenderal Perbendaharaan, melakukan kajian pembentukan LMAN hingga akhirnya menjadi Direktur Utama pada Badan Layanan Umum (BLU) di bawah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) tersebut.

Dalam perjalanannya, Puspa banyak sekali diminta untuk mengelola atau menciptakan sesuatu dari yang tidak ada menjadi ada. Kendati demikian, Puspa bersyukur sebab baginya tugas berat yang diberikan adalah penghargaan dari sebuah kepercayaan.

"Bagi saya *assignment is a reward of trust*, kalau kita enggak dipercaya, kita enggak akan diberi tugas. Jadi kita harus mengerjakan itu dengan rasa cinta dan ikhlas," tegas srikandi kelahiran Pontianak, 12 Februari 1972 itu.

Bergabung di Kementerian Keuangan sejak 1994, kiprah Puspa melejit ketika dirinya menjabat di DJKN. Banyak portofolio dilalui selama di DJKN yang berkaitan dengan pengelolaan aset

negara. Pada 2008, peraih gelar doktoral di Curtin University, Australia ini diberi amanah untuk mengawal inventarisasi dan penilaian barang milik negara yang menjadi *milestone* penting perubahan opini neraca pemerintah pusat karena akhirnya negara dapat menyajikan aset tetap dengan nilai wajar.

"Sebagai Sekretaris Satgas, saya banyak mendapat pengalaman baru berkoordinasi di skala nasional,"

"Tahun 2009 saya berangkat sekolah lagi untuk S3 dan kembalinya dari Australia di awal tahun 2014 saya diminta *fill in* di Direktorat Kekayaan Negara Dipisahkan dan mengawal beberapa portofolio penting seperti perencanaan investasi pemerintah, beberapa IPO BUMN, kemudian mendapat tugas untuk menyusun kajian pembentukan BLU aset negara. Ini *life changing experience* bagi saya," kisahnya.

Puspa kembali dipromosikan sebagai Tenaga Pengkaji Restrukturisasi, Privatisasi, dan Efektivitas Kekayaan Negara yang Dipisahkan DJKN di pertengahan 2014 yang kemudian menggarap BLU baru yakni Lembaga Manajemen Aset Negara (LMAN). Selama kurang lebih empat tahun berada di LMAN, Puspa mengaku mendapatkan tantangan sekaligus pengalaman yang luar biasa. Dari mulai mendesain dan mewujudkan model bisnis cara baru mengelola aset negara, hingga membentuk organisasi baru.

Baru 3 bulan berdiri, ternyata lembaga ini mendapatkan amanah besar pada program Nawacita yang digaungkan Presiden Joko Widodo, yaitu mengeksekusi pendanaan pengadaan lahan untuk proyek-proyek strategis nasional (PSN) untuk percepatan pembangunan infrastruktur. Ini tugas yang dilihat orang seakan hanya urusan "juru bayar", padahal LMAN menjadi *filter* terakhir mengawal tata kelola setiap bidang tanah di saat harus menyelesaikan berbagai isu teknis pengadaan tanah negara. Hingga akhirnya Puspa mendapat mandat baru sebagai Kepala Biro Komunikasi dan Layanan Informasi

Kemenkeu pada Maret 2020, LMAN sudah meninggalkan rekam jejak yang patut diapresiasi.

Aset negara di bawah pengelolaan LMAN telah menghasilkan surplus lebih dari Rp2 triliun dari aset kilang dan aset properti. Paradigma aset diubah dari aset sebagai *cost* menjadi *revenue*. LMAN juga mampu mengakselerasi percepatan pembangunan dengan memastikan tanah tersedia tepat waktu. "Saat saya pindah, sudah lebih dari Rp48 triliun tanah yang dibayarkan pada waktu itu," urainya.

UBAH SUDUT PANDANG, CARIKAN ATURAN BARU, DAN BUAT PERUBAHAN

Salah satu keberhasilan Puspa dalam menakhodai lembaga aset tak lepas dari keluwesannya dalam memimpin dan membuat keputusan atau kebijakan. Hal itu dapat dilakukan dengan melihat celah untuk bisa melakukan berbagai fleksibilitas dalam mengelola aset. Sebagai contohnya konsep-konsep *marketing* dan jenis-jenis pembayaran yang tidak sekadar aturan yang umum, diaplikasikan di LMAN dengan merespon tren industri properti. Sebab, menurut Puspa, mengelola aset itu butuh suatu perubahan *mindset*. Status boleh birokrat, tapi cara mental dan aksi harus korporat. Ditambah, Puspa merasa beruntung dikelilingi 95 persen milenial pegawai LMAN yang memiliki semangat *entrepreneurship* dan keberanian tinggi.

Puspa menegaskan, untuk reformasi dan transformasi pengelolaan aset negara, tahap pertama yang dilakukan adalah perubahan *human approach*, *business model*, dan *legal*. Tahap berikutnya yaitu mendesain *roadmap* 10 tahun ke depan sampai 2029 di mana LMAN nantinya akan menjadi *total asset solution* di mana aset negara bisa diutilisasi dan dioptimalkan sebaik mungkin. Pada setiap tahun, harus ada *milestone* yang dicapai.

Sebelumnya, banyak perubahan telah dilakukan mulai dari tata kelola hingga sistem, namun satu hal yang

tidak berubah adalah aset itu belum memberikan nilai tambah yang signifikan dan dapat diukur nilai ekonominya. Hal itu disebabkan pendekatannya adalah untuk menjaga aset masih harus ditingkatkan pada meningkatkan daya guna aset.

“Begitu dibuka keran *entrepreneurship*, maka aset harus *create value*. Yang ditarget itu aset bener-bener memberikan *impact*, bisa menghasilkan PNBPN, menghemat belanja negara, atau memberi manfaat yang nyata bagi ekosistem sosial ekonomi,” tegas perempuan berdarah Jawa-Melayu ini.

Prinsipnya adalah aset itu tidak boleh *nganggur (idle)*. Sebab ketika aset tersebut tidur, yang terjadi adalah *creating cost*. Maka Puspa menggunakan cara *redevelopment*, dengan pendayagunaan serta memperkenalkan konsep *sales and marketing, market research, business development* dengan mengikuti tren yang ada. Karena itulah, di awal LMAN terbentuk banyak sekali peraturan baru yang dibuat. Di awal LMAN menerbitkan lebih dari 160 perdirut/keperdirut untuk membuka fleksibilitas.

“Kalau kita enggak menemukan jalan, ya kita bikin aja jalannya. Kalau aturan enggak memungkinkan ya kita usulkan direvisi agar bisa menyelesaikan sebuah persoalan. Karena kita tidak bisa menyelesaikan persoalan dengan cara yang sama yang menjadi alasan permasalahan itu muncul. Jadi harus berpikir bukan hanya *out of the box*, tapi *without box*,” tukasnya menjelaskan prinsip Albert Einstein.

Menurut Puspa, dukungan dari pimpinan juga tak kalah krusial dalam setiap transformasi yang dilakukan. Ia menambahkan, selama di LMAN, Dirjen Kekayaan Negara memberikan *support* dan arahan yang memberikan ruangannya untuk mencari inovasi. Hal ini juga yang ia terapkan kepada para pegawainya agar berpikir berbeda dan adaptif. “Ini adalah kunci, bahwa *support* pimpinan hadir ketika kita mengawal sebuah perubahan.”

SHIFTING YANG CHALLENGING

Beralih dari pengelolaan aset menjadi pengelolaan komunikasi publik di Kemenkeu tentunya bukan hal yang mudah. Namun Puspa melihat mandat itu sebagai kepercayaan sekaligus tantangan bagi dirinya untuk segera menutupi celah kompetensinya.

“Ketika saya berubah peran, saya *self-check*, saya bisa apa dan saya tidak bisa apa. Saya coba segera menutupi *gap* kompetensi itu dengan berbagai cara baik belajar, pelatihan, berdialog sebanyak-banyaknya dengan para narasumber, termasuk dengan tim saya yang kompeten,” paparnya.

Dilantik pada 7 Maret 2020 sebagai Kepala Biro Komunikasi dan Layanan Informasi, Puspa dihadapkan langsung dengan isu Covid-19 yang memaksa Puspa untuk beradaptasi lebih cepat dengan *learning by doing*. Hal itu diakui Puspa cukup berat karena waktu belajar yang relatif terbatas.

“Peristiwa pandemi itu *unprecedented*, ancaman dan dampaknya itu sangat nyata. Jadi kalo Biro KLI harus melakukan komunikasi, enggak boleh salah tuh komunikasinya. Karena ini akan berdampak. Di sini kemudian tugasnya menjadi sangat menantang, harus dihadapi,” tambahnya.

Sejalan dengan prinsip aset yang harus *creating value*, Puspa pun mengaku jabatan apapun yang diembannya juga harus memberikan nilai tambah. Dengan jabatannya saat ini, Puspa berharap dapat menciptakan ekosistem komunikasi publik yang kolaboratif dan harmonis di Kementerian Keuangan. Menurutnya, komunikasi publik di Kemenkeu itu sudah berjalan dan dilaksanakan dengan baik semua unit, namun sifatnya masih sporadis, belum dalam satu narasi yang dikawal bersama sehingga gaungnya kurang masif.

“Sekarang pesan-pesan komunikasi publik yang ada di Kemenkeu harus diamplifikasi sebesar-besarnya bukan hanya melalui

"Kita tidak bisa menyelesaikan persoalan dengan cara yang sama yang menjadi alasan permasalahan itu muncul. Jadi harus berpikir bukan hanya out of the box, tapi without box."

KLI tapi melalui seluruh *stakeholder* yang ada di Kemenkeu. Unit eselon I dan seluruh pegawai Kemenkeu adalah agen komunikasi Kemenkeu di ruang publik. Jadi yang *ngejagain* nama baik Kemenkeu itu bukan hanya Biro KLI, tapi setiap individu yang ada di Kemenkeu harus ikut berperan. Itu yang saat ini kami coba garap,” tegasnya.

SI AKTIF YANG “TIDAK MAU DIAM”

Sejak remaja, Puspa sudah banyak aktif dalam berorganisasi dan berkegiatan seni. Hal tersebut juga masih kental hingga dirinya menyanggah status mahasiswa. Berbeda dengan tipikal mahasiswa Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) yang pada umumnya tipe pembelajar, Puspa sejak awal sengaja mencari kesibukan lain di luar perkuliahan dan aktif berorganisasi.

Tak tanggung, lulusan Diploma III STAN tahun 1994 ini pun mengikuti sejumlah organisasi semasa kuliah di antaranya koperasi mahasiswa (kopma), Majalah Purnawarman, Satria Nusantara, hingga *English Club*. Selain itu, di luar kampus Puspa juga mengisi waktu menjadi guru bahasa privat dan penerjemah bagi warga negara Jepang.

Tak berbeda ketika penempatan usai lulus kuliah. Puspa yang ditempatkan di Badan Akuntansi Negara (Bakun) ternyata masih berstatus magang selama satu bulan pertama. Masa magangnya tersebut ia manfaatkan untuk mencari informasi dan menambah wawasan.

“Saya mencari aktivitas, dan di situ malah banyak menemukan hal baru. Waktu itu kita langganan koran, Jakarta Post dan Kompas. Dari situ dapat tuh inspirasi-inspirasi seperti beasiswa.”

Di luar pekerjaan, siapa sangka ibu dari satu orang putra dan satu orang putri ini juga jago bernyanyi. Bersama rekan-rekan alumni SMA-nya, Puspa biasa melepas penat sekaligus bersilaturahmi dengan *ngeband*. Selain *ngeband*, Puspa juga kerap melakukan relaksasi dengan bermain gitar atau kibor ketika berkunjung ke rumah orangtuanya.

Puspa juga dapat dikatakan tak bisa lepas dari alam. Masa kecilnya pernah dilalui dengan tinggal di pedalaman dan dekat dengan alam bebas ketika mengikuti penempatan ayahnya yang seorang tentara.

“Sebagai anak kolong, masa kecil saya penuh warna warni, dan saya termasuk yang beruntung pernah merasakan alam bebas, di jalan ketemu trenggiling nyebrang jalan, pegang macan tutul, pelihara simpanse, saya mengalami semua itu,” ujar dia.

Hobi yang digandrunginya pun tak lepas dari alam. Sebelum masa pandemi, Puspa acapkali meluangkan waktu ke laut untuk *diving* dan *snorkeling*. Hobinya tersebut ia dapatkan ketika pertama kali mengunjungi sebuah pantai di Ambon.

“Pertama kali nyebur saya bener-bener langsung jatuh cinta sama air dan makhluk di dalamnya. *Spot* favorit saya salah satunya Derawan, Labuan Bajo, Bangka Belitung. Yang belum kesampean, udah dijadwalin tapi keburu ada pandemi adalah ke Sabang dan Pulau Ora,” ungkap dia.

JANGAN PIKIRKAN PENGHARGAAN, TINGGALKAN WARISAN

Kesuksesan yang diraih Puspa tentunya bukan hasil yang instan dan mudah. Dibutuhkan perjuangan dan kedisiplinan yang tinggi untuk sampai pada titik tersebut. Hal ini pula yang ditanamkan oleh kedua orangtuanya yang menurut Puspa sangat kompak dalam mendidik anak-anaknya.

“Kalau masalah disiplin saya banyak belajar dari bapak saya. Kalau dari ibu, saya terbiasa dididik untuk berani mengekspresikan pendapat, lugas, dan mandiri. Ibu saya itu seorang ibu rumah tangga, pendidikannya SMA, tapi *mindset* ibu saya itu luar biasa. Beliau yang menanamkan pada putra-putrinya kalau jadi perempuan itu harus maju,” urainya.

Disiplin dan kerja keras saja tidak cukup, Puspa menganggap pekerjaan sebagai ibadah karena hanya dengan hal tersebut

kita dapat bekerja dengan melakukan hal-hal baik. Selain itu, dengan pola pikir tersebut maka kita tidak perlu memikirkan penghargaan dalam bekerja. Menurutnya, penghargaan akan kembali dengan cara dan waktu yang telah ditentukan yang Di-Atas.

Sempat merasakan titik balik ketika mengalami kecelakaan kereta api dan hampir kehilangan nyawa, Puspa menyadari waktu yang kita miliki itu tidak banyak. Oleh karena itu ia ingin melakukan hal-hal yang baik dan meninggalkan warisan yang bermanfaat selagi diberi kesempatan untuk hidup. “*Just do a good deed, just do a good thing.*” ujarnya.

"Yang ngejagain nama baik Kemenkeu itu bukan hanya Biro KLI, tapi setiap individu yang ada di Kemenkeu harus ikut berperan."

Serambi Ilmu

Windraty Ariane Siallagan

**FLEKSIBILITAS
MANAJEMEN ANGGARAN
PENANGANAN COVID-19**

Sumini

**DAMPAK KEBIJAKAN
KAPITALISASI ASET
TETAP TERHADAP
PENGANGGARAN
BELANJA UNTUK
PEROLEHAN BARANG
MILIK NEGARA**

Efi Dyah Indrawati

**LEARNING AGILITY:
SUDAHKAH ANDA
MILIKI?**

WINDRATY ARIANE SIALLAGAN
KABID PPA II KANWIL DJPB PROVINSI DKI JAKARTA

FLEKSIBILITAS MANAJEMEN ANGGARAN PENANGANAN COVID-19

Perang terhadap Covid-19 telah menimbulkan berbagai isu dalam anggaran dan implementasinya. Pandemi yang terjadi saat ini mensyaratkan peningkatan anggaran yang signifikan untuk menyokong sektor kesehatan dan memproteksi perekonomian dari krisis yang semakin dalam. Akibatnya, sumber daya semakin terbatas dan proses penganggaran dan pelaksanaannya harus berbelok dari *'budget-as-usual mode'* ke *'crisis mode'*.

Urgensi dalam krisis adalah ketepatan waktu dan efektivitas anggaran itu sendiri. Keterlambatan sedikit saja berisiko terhadap efek bola salju permasalahan krisis yang ada dan ketidakjelasan tujuan kebijakan mengakibatkan pemborosan serta inefisiensi anggaran. Krisis kembar (*twin crisis*) kesehatan dan perekonomian telah memaksa pemerintah di berbagai belahan dunia memberikan fleksibilitas dalam manajemen anggaran.

MENGAPA FLEKSIBILITAS?

Filosofi fleksibilitas anggaran mulai mengemuka sejak bergulirnya reformasi manajemen keuangan negara yang mendorong peningkatan akuntabilitas penggunaan uang publik. Tuntutan pencapaian output (*make the managers manage*) kepada pengelola keuangan publik dilakukan sejalan dengan pemberian fleksibilitas (*let the managers manage*) kepada manajer.

Dalam mencapai tiga tujuan penganggaran yakni disiplin fiskal agregat, efisiensi alokasi dan efisiensi operasional, pemerintah perlu mendistribusikan sumber daya keuangan dengan serangkaian aturan main yang merupakan alat pengendalian anggaran. Namun demikian, kendali anggaran kerap perlu direlaksasi dalam konteks tertentu. Fleksibilitas pada hakikatnya memberikan kesempatan kepada manajer untuk menentukan input yang lebih sesuai dan tepat sehingga kinerja satuan kerja pemerintah dapat tercapai secara optimal.

Fleksibilitas walaupun sudah banyak diberikan kepada manajer keuangan negara sejak reformasi keuangan negara tahun 2004 bergulir, perlu ditingkatkan utamanya dalam kondisi mendesak, darurat atau krisis. Dalam kondisi perekonomian berkontraksi, terus menerapkan kekakuan proses anggaran publik tanpa melonggarkan fleksibilitas atau memberikan fleksibilitas lebih berpotensi menghambat efektivitas program pemerintah. Kecepatan pencairan dana sampai pada end-*beneficiary* menjadi krusial dalam penanganan krisis seperti saat pandemi Covid-19 saat ini.

Berbagai negara kerap memberikan fleksibilitas dalam manajemen uang publik saat krisis. Sebagai contoh, di Uni Eropa, fleksibilitas anggaran diberikan untuk mengakomodasi tindakan belanja

dan pembiayaan pada saat tantangan yang tidak diantisipasi dan krisis muncul, dan pada saat terdapat kebutuhan untuk mengubah prioritas belanja.¹ Di Cina, Jerman, Italia, dan Amerika, fleksibilitas anggaran ditingkatkan dalam penanganan pandemi Covid-19,² termasuk di Indonesia.

INSTRUMEN FLEKSIBILITAS DALAM ANGGARAN PENANGANAN COVID-19 DI INDONESIA

Instrumen fleksibilitas yang diperkenalkan pemerintah pertama kali adalah relaksasi aturan fiskal (*fiscal rules*) berupa pelebaran defisit melebihi 3 persen sampai dengan tahun 2022 sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPPU) No. 1 tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan Untuk Penanganan Pandemi *Coronavirus Disease 2019* (Covid-19) dan/atau Dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan, yang telah disahkan menjadi Undang-Undang No. 2 tahun 2020. Pelebaran defisit dilakukan dikarenakan adanya penurunan pendapatan negara dan peningkatan belanja. Adanya upaya mitigasi penularan virus Korona melalui pembatasan aktivitas ekonomi telah menurunkan pendapatan negara. Di sisi lain, pemerintah telah meningkatkan belanja melalui tiga stimulus fiskal sebesar

Rp 436,1 triliun untuk memagari rumah tangga dan perusahaan. Peningkatan defisit menjadi sangat dinamis dengan ketidakpastian krisis akibat pandemi Covid-19. Jika dalam Peraturan Presiden No. 54 tahun 2020 tentang Perubahan Postur Dan Rincian Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2020 defisit ditargetkan mencapai 5,07 persen, saat ini pemerintah memproyeksikan bahwa pelebaran defisit bisa mencapai 6%.

Sebagaimana yang dilakukan berbagai negara pada masa pandemi Covid-19, fleksibilitas lain yang dilakukan adalah **pergeseran anggaran antar line item dengan melakukan prioritas ulang atas kegiatan pemerintah**. Di Indonesia, hal ini tertuang dalam Inpres No. 4 tahun 2020 tentang Refocusing Kegiatan Realokasi Anggaran serta Pengadaan Barang dan Jasa dalam rangka Percepatan Penanganan Covid-19. Anggaran yang digeser diarahkan kepada anggaran penanganan Covid-19 sehingga anggaran menjadi *zero-sum-game* meningkatkan anggaran untuk suatu program/kegiatan berarti harus mengurangi anggaran untuk program atau kegiatan lainnya. Dalam rangka pergeseran dimaksud, Menteri Keuangan diminta untuk memfasilitasi proses revisi anggaran yang cepat, sederhana dan akuntabel.

Selanjutnya, **relaksasi pelaksanaan anggaran** adalah bentuk fleksibilitas prosedur anggaran pemerintah dalam penanganan pandemi. PMK No. 43/PMK.05/2020 tentang Mekanisme Pelaksanaan Belanja atas Beban APBN dalam Penanganan Pandemi Covid-19 merelaksasi berbagai kekakuan aturan pencairan dana. PMK dimaksud memandatkan bahwa dalam hal terdapat kondisi mendesak/tidak dapat ditunda dalam penanganan pandemi Covid-19, Pejabat Perbendaharaan dapat melakukan tindakan yang berakibat pengeluaran atas beban APBN yang dananya tidak tersedia/tidak cukup tersedia dalam DIPA.

Adapun kondisi mendesak/tidak dapat ditunda dimaksud hanya untuk kegiatan penanganan pandemi Covid-19 berupa obat-obatan, alat kesehatan, sumber daya manusia baik tenaga kesehatan maupun non kesehatan, dan kegiatan lain berkaitan dengan penanganan pandemi Covid-19. Selain itu fleksibilitas juga diberikan dalam proses pembayaran APBN, dimana sejatinya pembayaran APBN harus memenuhi prinsip prestasi dimana pembayaran dilakukan setelah barang dan jasa diterima. Namun demikian, dalam hal dipersyaratkan oleh penyedia barang dan jasa, pembayaran sebagian atau seluruhnya dapat dilakukan sebelum barang dan jasa diterima dengan jaminan atas uang pembayaran yang akan dilakukan oleh penyedia barang dan jasa.

FLEKSIBILITAS VS AKUNTABILITAS: ISU PENTING DALAM MANAJEMEN ANGGARAN KRISIS

Literatur penganggaran kerap mengaitkan fleksibilitas dengan kendali atas anggaran dan akuntabilitas. *Trade-off* antara kendali anggaran dan kelonggaran anggaran sudah lazim diketahui karena tujuan keduanya selalu bertentangan satu sama lain. Kekakuan atau ketidakadaan fleksibilitas ditujukan untuk menjamin terciptanya akuntabilitas; sebaliknya, kelonggaran atau fleksibilitas yang berlebih berpotensi menabrak rambu-rambu akuntabilitas keuangan negara.

Di balik fleksibilitas lebih yang diberikan, kuitansi dan dokumen pertanggungjawaban penggunaan uang pembayar pajak tetap menjadi acuan dalam menjaga transparansi dan akuntabilitas dalam merespon krisis akibat pandemi. Berbagai kelonggaran dalam anggaran penanganan Covid-19 perlu diantisipasi dengan hal-hal penting. **Pertama**, manajemen anggaran harus didukung dengan penelusuran belanja (*expenditure tracking*). Penelusuran belanja dapat dilakukan melalui *Integrated Financial Management Information System*

(IFMIS). Melalui sistem tersebut, pemerintah diharapkan dapat mengetahui keberadaan dana penanganan Covid-19 apakah masih dalam tahapan proses atau sudah sampai ke tangan penerima manfaat. Penelusuran belanja bukan hanya memastikan bahwa anggaran telah sampai pada tujuan, tapi dapat digunakan sebagai alat monitoring. Monitoring dimaksud dapat menghindari ketidakserapan anggaran (*budget underspending*) dan memastikan bahwa uang yang dicairkan sesuai dengan tujuannya.

Kedua, untuk transaksi belanja pemerintah yang tidak mengikuti prosedur normal maka perlu dibuat protokol untuk meminimalisasi pemborosan serta adanya *fraud* dan korupsi. Salah satu protokol misalnya peningkatan transparansi di keseluruhan tahapan dalam siklus anggaran penanganan Covid-19, mulai dari perencanaan sampai dengan pertanggungjawabannya. Rakyat memiliki hak untuk mengetahui dari mana anggaran tambahan diperoleh apakah melalui *contingency funds*, utang dan sebagainya, dan bagaimana cara merealokasi anggaran. Utilisasi web resmi pemerintah untuk menginformasikan dari mana dan kemana anggaran penanganan Covid-19 dapat dijadikan alternatif protokol tersebut. Disamping itu, disklosur atas informasi yang sangat detail perlu diwajibkan atas setiap transaksi. Praktik di berbagai negara menunjukkan bahwa informasi anggaran penanganan krisis dirinci secara detail dalam rangka pengambilan keputusan.³ Di Finlandia, usulan tambahan anggaran ke parlemen terkait penanganan Covid-19 dirinci secara detail per item termasuk dampaknya terhadap pinjaman dan saldo utang pemerintah. Hal ini serupa dengan yang terjadi di Jepang dimana anggaran tambahan menyediakan informasi program yang sangat rinci terkait belanja Covid-19 dan sumber pembiayaannya. Di Jerman, presentasi rinci anggaran Covid-19 dalam bentuk teknis dan untuk

¹ Sapala, Magdalena (2020), *How Flexible is the EU Budget? Flexibility Instruments and Mechanisms in the Multiannual*.

² Barroy, dkk (2020), *How to Budget for Covid-19 Response? A Rapid Scan of Budgetary Mechanisms in Highly Affected Countries*.

³ IMF (2020), *Keeping the Receipts: Transparency, Accountability, and Legitimacy in Emergency Responses, Fiscal Affairs*.

konsumsi publik secara digital dilakukan melalui format yang mudah diakses, termasuk rincian biaya, kriteria kelayakan dan proses administrasinya berdasarkan kebijakan.

Ketiga, pelaporan keuangan tetap harus menyajikan secara transparan setiap rupiah transaksi penanganan Covid-19. Kondisi darurat dan relaksasi bisa menjadi tanah subur bagi penyalahgunaan dana publik. Transparansi fiskal melalui pelaporan berperan penting sebagai perisai dari korupsi. PMK No. 45/PMK.05/2020 telah mengakomodasi hal dimaksud dengan mensyaratkan bahwa akuntansi dan pelaporan keuangan transaksi belanja atas belanja APBN dalam penanganan pandemi Covid-19 menjadi bagian dari laporan keuangan yang disusun oleh entitas akuntansi dan/atau entitas pelaporan. Disamping itu, entitas akuntansi dan/atau entitas pelaporan diminta untuk melakukan pengungkapan transaksi belanja atas beban APBN dalam penanganan pandemi Covid-19 secara memadai dalam catatan atas laporan keuangan sebagai bagian dari peristiwa luar biasa. Pelaporan atas anggaran penanganan Covid-19 juga mensyaratkan penggunaan sistem akuntansi pelaporan dan standar akuntansi pemerintahan,

yang akan memudahkan pembahasan pertanggungjawaban anggaran dengan legislatif.

Keempat, manajemen anggaran penanganan Covid-19 harus dikaitkan dengan tujuan kebijakan yang jelas yang tercermin dari indikator kinerja. Dengan kata lain, pelaporan keuangan harus terkait dengan hasil pelayanan pemerintah berupa *output* dan *outcome* dari anggaran penanganan Covid-19. Adanya indikator kinerja yang jelas mempermudah pelaksanaan *expenditure tracking* dan pengukuran dampak anggaran terhadap kesejahteraan masyarakat. Di Perancis, contohnya, pemerintah menciptakan kerangka anggaran kinerja program terkait Covid-19 untuk memonitor kinerja melalui indikator yang ditetapkan.⁴

Terakhir, terkait peningkatan peran masyarakat. Pemerintah diharapkan terus mendukung dialog dengan organisasi masyarakat secara terbuka dan transparan, dan mempertimbangkan berbagai masukan dalam pengambilan keputusan terkait anggaran penanganan pandemi. Di era digitalisasi saat ini dan adanya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) berupa antara lain kebijakan *working from home*, *studying from home* dan *praying from home*, maka pemerintah

harus dapat mengoptimalkan penggunaan platform digital. Melalui platform digital, pemerintah dapat dengan mudah dan secara *real-time* memberikan informasi kepada masyarakat dan menyediakan sarana bagi partisipasi publik. Sebagai contoh, International Budget Partnership (IBP) di Afrika Selatan menyediakan data terkait sektor informal dalam masyarakat sehingga mereka dapat memperoleh umpan balik atas pelayanan pemerintah selama masa pandemi. Informasi yang disediakan oleh IBP membantu pegawai pemerintahan untuk menggali informasi lebih dalam terkait kebutuhan dan ekspektasi masyarakat atas kualitas pelayanan dan akuntabilitas.

Jelas, fleksibilitas dalam krisis suatu keharusan. Yang perlu diperhatikan adalah keseimbangan antara fleksibilitas dan akuntabilitas. Disamping memastikan ketersediaan sumber daya, melakukan prioritas ulang atas belanja, fleksibilitas yang diberikan dalam manajemen anggaran penanganan pandemi diharapkan dapat mendorong capaian atau kinerja anggaran pandemi Covid-19 yang optimal.

SUMINI

WIDYAISWARA AHLI MADYA PUSDIKLAT KEKAYAAN NEGARA DAN PERIMBANGAN KEUANGAN

DAMPAK KEBIJAKAN KAPITALISASI ASET TETAP TERHADAP PENGANGGARAN BELANJA UNTUK PEROLEHAN BARANG MILIK NEGARA

Barang Milik Negara yang diperoleh dari realisasi anggaran belanja pemerintah akan dicatat dan dilaporkan di neraca sebagai Aset Tetap, apabila memenuhi syarat kapitalisasi. Berdasarkan Laporan Keuangan Pemerintah Pusat (LKPP) Tahun 2018 *Audited*, jumlah aset tetap Pemerintah Pusat yang disajikan di Neraca adalah sebesar 2.034,80 triliun (34,21% dari total aset) untuk Tahun 2017 dan 1.931,05 triliun (30,53% dari total aset) untuk Tahun 2018. Kebijakan untuk pengakuan/pencatatan, klasifikasi, pengukuran/penilaian, dan penyajian serta pengungkapan aset tetap menjadi fokus akuntansi, karena aset tetap memiliki nilai yang signifikan dan memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi. Akuntansi aset tetap telah diatur dalam Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintahan (PSAP) Nomor 7 (PSAP 07) dan Buletin Teknis SAP Nomor 15 tentang Akuntansi Aset Tetap Berbasis Akrua. Aset Tetap adalah aset berwujud yang mempunyai masa manfaat lebih dari 12 (dua belas) bulan untuk digunakan dalam kegiatan pemerintah atau dimanfaatkan untuk kepentingan umum. Aset tetap diklasifikasikan berdasarkan kesamaan sifat atau fungsinya dalam aktivitas operasi entitas. Aset tetap dibagi menjadi 6 (enam) klasifikasi, yaitu: (a) Tanah, (b) Peralatan dan Mesin, (c) Gedung dan Bangunan, (d) Jalan, Irigasi

dan Jaringan, (e) Aset Tetap Lainnya, dan (f) Konstruksi Dalam Pengerjaan.

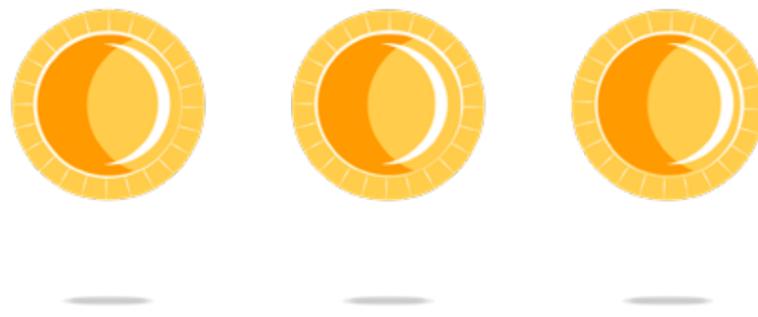
Menurut Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 181/PMK.06/2016 tentang Penatausahaan Barang Milik Negara (BMN), untuk dapat disajikan sebagai aset tetap, barang harus memiliki nilai sesuai dengan batasan nilai minimum per satuan. Kebijakan tersebut disebut dengan kebijakan kapitalisasi BMN. Dengan adanya kebijakan tersebut, BMN yang akan disajikan di neraca sebagai aset tetap harus memenuhi syarat yaitu (1) aset berwujud, (2) mempunyai masa manfaat lebih dari 12 (dua belas) bulan untuk digunakan dalam kegiatan pemerintah atau dimanfaatkan untuk kepentingan umum, dan (3) nilai perolehan sesuai dengan batasan nilai minimum per satuan BMN.

Lalu apa dampak kebijakan kapitalisasi BMN terhadap penganggaran belanja untuk memperoleh BMN tersebut? Kebijakan kapitalisasi merupakan kebijakan memperlakukan biaya perolehan aset dan pengeluaran setelah perolehan aset, tidak dibebankan seluruhnya dalam tahun berkenaan tetapi akan dibebankan selama masa manfaat dari aset tersebut. Misalkan, Tahun 2018, diperoleh aset yang diperkirakan dapat digunakan selama 2 (dua) tahun dan aset tersebut diperoleh dengan pengeluaran

kas sebesar Rp5.000.000,00. Apabila pengeluaran sebesar Rp5.000.000,00 itu tidak menjadi beban seluruhnya pada Tahun 2018 dan akan dibebankan selama Tahun 2018 dan Tahun 2019 maka hal itu disebut dengan kapitalisasi atas pengeluaran untuk memperoleh aset. Apabila pengeluaran sebesar Rp5.000.000,00 tersebut akan dibebankan secara rata selama masa manfaatnya maka Tahun 2018 akan diakui beban sebesar Rp2.500.000,00 dan sisanya akan diakui sebagai beban pada Tahun 2019. Beban, untuk usaha yang bersifat komersial akan ditandingkan dengan pendapatan yang diperoleh untuk dapat menentukan jumlah hasil (laba) dari usaha tersebut. Meskipun pemerintah tidak bersifat komersial, penentuan beban yang layak sangat diperlukan untuk mengukur kewajiban yang ditanggung oleh pemerintah dalam menyediakan layanan. Dengan demikian, kebijakan kapitalisasi memberikan pilihan (1) apakah seluruh kas yang dikeluarkan untuk memperoleh aset atau untuk melakukan *maintenance* (pengeluaran setelah perolehan) atas aset tersebut akan dibebankan dalam satu tahun? atau (2) apakah pengeluaran kas tersebut akan dibebankan/dialokasikan sebagai beban beberapa tahun?

Kebijakan kapitalisasi aset tetap pertama kali ditetapkan dalam Keputusan Menteri Keuangan RI No. 01/KM.12/2001

⁴ *Idem*.



ILUSTRASI:
IMAM MARBUN

tentang Pedoman Kapitalisasi Barang Milik/Kekayaan Negara dalam Sistem Akuntansi Pemerintah. Selanjutnya, kebijakan kapitalisasi juga diatur dalam Standar Akuntansi Pemerintahan yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 01/KM.12/2001 kemudian dicabut dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 120/PMK.06/2007 tentang Penatausahaan Barang Milik Negara. Kapitalisasi adalah penentuan nilai pembukuan terhadap semua pengeluaran untuk memperoleh aset tetap hingga siap pakai, untuk meningkatkan kapasitas/efisiensi, dan/atau memperpanjang umur teknisnya dalam rangka menambah nilai aset tersebut. Kapitalisasi biaya harus ditetapkan dalam kebijakan akuntansi entitas berupa kriteria pengeluaran dan/atau batasan jumlah biaya (*capitalization thresholds*) tertentu untuk dapat digunakan dalam penentuan apakah suatu pengeluaran harus dikapitalisasi atau tidak. KMK RI No. 01/KM.12/2001 yang diatur kembali dalam PMK No. 120/PMK.06/2007, menetapkan kebijakan kapitalisasi untuk perolehan aset tetap (pengadaan baru), dengan menggunakan batasan jumlah biaya, khusus untuk aset

tetap berupa peralatan dan mesin serta gedung dan bangunan. Sedangkan untuk pengeluaran setelah perolehan aset tetap, kebijakan kapitalisasi menggunakan kriteria pengeluaran dan batasan jumlah biaya. Batasan jumlah biaya (pengeluaran) untuk pengadaan baru atau untuk penambahan nilai aset tetap disebut dengan nilai satuan minimum kapitalisasi. Kebijakan kapitalisasi aset tetap sesuai PMK 120/PMK.06/2007, adalah sebagai berikut:

1. Pengadaan Baru

Ditetapkan terhadap pengeluaran untuk memperoleh aset tetap hingga siap pakai berdasarkan batasan jumlah biaya (pengeluaran), yaitu:

- a. pengeluaran per satuan peralatan dan mesin, dan alat olah raga yang sama dengan atau lebih dari Rp300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah); dan
- b. pengeluaran per satuan gedung dan bangunan yang sama dengan atau lebih dari Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah).

Untuk pengeluaran aset tetap selain poin 1) dan poin 2) tersebut, seluruhnya

dikapitalisasi, yaitu untuk tanah, jalan, irigasi, jaringan, dan aset tetap lainnya berupa koleksi perpustakaan dan barang bercorak kesenian.

2. Penambahan nilai aset

Ditetapkan berdasarkan:

a. Kriteria pengeluaran:

- 1) Merupakan reklasifikasi, yaitu pengeluaran untuk merubah yang berdampak menambah umur, kapasitas dan manfaat.
- 2) Merupakan pengembangan tanah, yaitu pengeluaran untuk pengurangan dan pematangan.
- 3) Merupakan renovasi dan restorasi, yaitu pengeluaran untuk meningkatkan kualitas dana atau kapasitas.

b. Batasan jumlah pengeluaran:

- 1) pengeluaran untuk reklasifikasi/ renovasi/restorasi per satuan peralatan dan mesin, dan alat olah raga yang sama dengan atau lebih dari Rp300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah); dan
- 2) pengeluaran untuk reklasifikasi/ renovasi/restorasi per satuan gedung dan bangunan yang sama dengan atau lebih dari Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah).

Kebijakan kapitalisasi aset tetap selanjutnya diubah dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 181/PMK.06/2016 tentang Penatausahaan BMN pasal 40, dengan ketentuan bahwa kapitalisasi BMN mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Perolehan BMN

yaitu pengeluaran untuk memperoleh aset tetap hingga siap pakai, melalui mekanisme:

- a. Pembelian/pengadaan;
- b. Pengadaan secara bertahap (konstruksi dalam pengerjaan);

- c. Donasi;
- d. Rampasan;
- e. Perolehan secara gabungan;
- f. Perolehan lainnya; dan
- g. Pertukaran aset.

Kapitalisasi terhadap pengeluaran untuk perolehan BMN adalah batasan jumlah pengeluaran, yang ditetapkan dalam satuan nilai minimum kapitalisasi, dengan ketentuan:

- a. Sama dengan atau lebih dari Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah), untuk:

- 1) Peralatan dan mesin, atau
- 2) Aset tetap renovasi peralatan dan mesin.
- b. Sama dengan atau lebih dari Rp25.000.000,00 (dua puluh lima juta rupiah), untuk:

- 1) Gedung dan bangunan, atau
- 2) Aset tetap renovasi gedung dan bangunan.
- c. Nilai satuan minimum kapitalisasi BMN tidak diperlukan untuk:

 - 1) BMN berupa tanah;
 - 2) BMN berupa jalan, irigasi, dan jaringan;
 - 3) BMN berupa konstruksi dalam pengerjaan; atau
 - 4) BMN berupa aset tetap lainnya, seperti koleksi perpustakaan dan barang bercorak kesenian.

- d. Pengeluaran untuk BMN aset tetap lainnya berupa hewan, ikan, dan tanaman yang digunakan dalam rangka tugas dan fungsi tidak dilakukan kapitalisasi.

2. Peningkatan kapasitas/efisiensi dan/atau penambahan masa manfaat.

Yaitu pengeluaran setelah perolehan aset tetap, dengan kebijakan kapitalisasi, terdiri dari:

- a. Kriteria pengeluaran yang dikapitalisasi, yaitu untuk kegiatan:

- 1) Renovasi adalah perbaikan aset tetap yang rusak atau mengganti yang baik dengan maksud meningkatkan kualitas atau kapasitas; dan
- 2) Restorasi adalah perbaikan aset tetap yang rusak dengan tetap mempertahankan arsitekturnya.

Untuk pengeluaran setelah perolehan yang sifatnya tanpa meningkatkan kualitas dan/atau kapasitas dengan maksud dapat digunakan sesuai dengan kondisi semula atau yang disebut dengan rehabilitasi, tidak termasuk jenis pengeluaran yang dikapitalisasi.

- b. Batasan jumlah pengeluaran yang ditetapkan dalam satuan nilai minimum kapitalisasi untuk pengeluaran renovasi/restorasi, khusus untuk:

- 1) Peralatan dan mesin, dengan jumlah pengeluaran sama dengan atau lebih Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah); dan
- 2) Gedung dan Bangunan, dengan jumlah pengeluaran sama dengan atau lebih Rp25.000.000,00 (dua puluh lima juta rupiah).

Pengeluaran setelah perolehan untuk peralatan dan mesin serta Gedung dan bangunan yang bersifat renovasi/restorasi, yang jumlahnya di bawah satuan nilai minimum kapitalisasi akan langsung dibebankan pada periode pengeluarannya.

Lantas bagaimana menentukan anggaran belanja untuk memperoleh BMN? Dengan adanya ketentuan kapitalisasi terhadap pengeluaran untuk BMN, maka terhadap pengeluaran untuk BMN akan ada 2 (dua) perlakuan berbeda, yaitu (1) pengeluaran yang seluruhnya akan dibebankan pada tahun pengeluaran (satu tahun) dan (2) pengeluaran yang akan dikapitalisasi, dimana pengeluaran tersebut akan dibebankan lebih dari satu tahun. Ketentuan mengenai kapitalisasi BMN juga berdampak pada anggaran belanja yang akan digunakan untuk pengeluaran tersebut. Menurut Peraturan Menteri

Keuangan Nomor 102/PMK.02/2018 tentang Klasifikasi Anggaran, bahwa pengeluaran untuk menampung pembelian barang dan/atau jasa yang habis pakai dianggarkan dalam Belanja Barang dan Jasa. Pengertian habis pakai ini adalah untuk pemenuhan kebutuhan pada periode anggaran yang bersangkutan (satu tahun). Sedangkan pengeluaran untuk pembayaran perolehan aset tetap dan/atau aset lainnya atau menambah nilai aset tetap dan/atau aset lainnya yang memberi manfaat lebih dari satu periode akuntansi dan melebihi batas minimal kapitalisasi aset tetap/aset lainnya yang ditetapkan oleh pemerintah dianggarkan dalam Belanja Modal.

Sesuai dengan ketentuan pada PMK Nomor: 181/PMK.06/2016, bahwa dengan adanya ketentuan nilai minimum kapitalisasi BMN, maka anggaran belanja untuk pengeluaran BMN dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Perolehan BMN

Sesuai dengan penjelasan di atas bahwa pengeluaran untuk perolehan BMN mencakup seluruh biaya yang dapat distribusi secara langsung atas perolehan BMN mulai dari biaya perencanaan sampai dengan BMN siap untuk digunakan. Nilai minimum kapitalisasi dihitung terhadap biaya perolehan, mencakup seluruh komponen biaya untuk memperoleh aset tersebut sampai siap untuk digunakan. Jadi bukan dihitung terhadap tiap-tiap komponen biaya perolehan. Misal, BMN berupa gedung, diperoleh melalui beberapa pengeluaran. Pengeluaran tersebut mencakup (1) biaya perencanaan, yaitu biaya untuk membayar konsultan perencana yang menghasilkan desain dan blueprint Gedung, (2) biaya kontraktor pelaksana, yaitu biaya yang dibayarkan untuk kontraktor yang membangun Gedung, (3) biaya pengawasan, yaitu biaya yang dibayarkan untuk pelaksanaan pengawasan dalam pembangunan yang dilakukan oleh kontraktor pelaksana, dan biaya panitia pengadaan Gedung dan bangunan, berupa honor yang dibayarkan kepada panitia yang menangani pengadaan Gedung. Nilai kapitalisasi dihitung dengan menjumlahkan seluruh komponen (1),



ILUSTRASI:
IMAM MARBUN

(2), (3) dan (4). Jadi tidak dilihat dari nilai masing-masing komponen biaya.

Berdasarkan kebijakan kapitalisasi BMN, perolehan BMN yang nilainya memenuhi syarat minimum kapitalisasi, dianggarkan dengan **Belanja Modal**, yaitu untuk perolehan BMN berupa:

- a. Tanah, berapa pun nilai perolehannya,
- b. Peralatan dan Mesin, nilai minimum Rp1.000.000,00 untuk perolehan sejak 1 Januari 2018, untuk perolehan dari 1 Januari 2002 sampai dengan 31 Desember 2017, nilai minimum sebesar Rp300.000,00,
- c. Gedung dan Bangunan, nilai minimum Rp25.000.000,00 untuk perolehan sejak 1 Januari 2018, untuk perolehan dari 1 Januari 2002 sampai dengan 31 Desember 2017, nilai minimum sebesar Rp10.000.000,00,
- d. Jalan, Irigasi dan Jaringan, berapa pun nilai perolehannya,
- e. Aset Tetap Lainnya (kecuali hewan, ikan dan tanaman), berapa pun nilai perolehannya,
- f. Konstruksi Dalam Pengerjaan, berapa pun nilainya, apabila nilai total sampai menjadi aset definitif memenuhi syarat kapitalisasi.

Adapun, perolehan BMN yang dianggarkan dengan Belanja Barang, meliputi:

- a. Peralatan dan Mesin, dengan nilai dibawah Rp1.000.000,00 untuk pengeluaran sejak 1 Januari 2018, untuk perolehan dari 1 Januari 2002 sampai dengan 31 Desember 2017, nilainya di bawah Rp300.000,00, dan
- b. Gedung dan Bangunan, nilai di bawah Rp25.000.000,00 untuk perolehan sejak 1 Januari 2018, untuk perolehan dari 1 Januari 2002 sampai dengan 31 Desember 2017, nilai di bawah Rp10.000.000,00.

2. Peningkatan kapasitas/efisiensi dan/ atau penambahan masa manfaat

Sebagaimana dijelaskan di atas, bahwa pengeluaran setelah perolehan merupakan pengeluaran yang tujuan utamanya adalah mempertahankan aset dalam masa penggunaan. Pengeluaran ini, selain untuk mempertahankan aset dalam penggunaan, ada juga yang berdampak pada peningkatan kapasitas/efisiensi dan/ atau penambahan masa manfaat. Apabila dampak pengeluaran setelah perolehan tersebut memberikan peningkatan berupa kapasitas/efisiensi dan/ atau penambahan masa manfaat, maka pengeluaran tersebut dapat dibebankan selama sisa masa manfaat aset tersebut dengan syarat tambahan nilai pengeluaran tersebut memenuhi nilai minimum kapitalisasi. Sedangkan pengeluaran yang hanya untuk mempertahankan aset dalam penggunaan, seluruh pengeluaran akan dibebankan pada tahun pengeluaran tersebut. Oleh karena itu pengeluaran setelah perolehan aset, yang akan dibebankan lebih dari 1 (satu) tahun, yaitu selama sisa masa manfaatnya akan dianggarkan dengan Belanja Modal. Sedangkan pengeluaran setelah perolehan yang akan dibebankan pada tahun di mana pengeluaran itu dilakukan dianggarkan dengan Belanja Barang. Ketentuan nilai kapitalisasi atas BMN yang pengeluaran setelah perolehannya memberikan peningkatan berupa kapasitas/efisiensi dan/ atau penambahan masa manfaat, yang dianggarkan dengan belanja modal, sama dengan ketentuan untuk perolehan BMN di atas.

Berdasarkan pembahasan di atas, bahwa barang milik negara, yang memiliki masa manfaat lebih dari satu tahun yang digunakan dalam kegiatan operasional pemerintah, ada yang dilaporkan sebagai aset tetap dan ada yang pengeluarannya menjadi beban tahun pada tahun yang bersangkutan, tergantung pada apakah nilainya memenuhi syarat nilai minimum kapitalisasi. Kebijakan kapitalisasi yang pernah diterbitkan oleh Pemerintah Pusat, adalah (1) Keputusan Menteri Keuangan

Nomor 01/KM.12/2001 tanggal 18 Mei 2001 tentang Pedoman Kapitalisasi Barang Milik/Kekayaan Negara Dalam Sistem Akuntansi Pemerintah, (2) Peraturan Menteri Keuangan Nomor 120/PMK.06/2007 tanggal 27 September 2007 tentang Penatausahaan Barang Milik Negara, dan (3) Peraturan Menteri Keuangan Nomor 181/PMK/06/2016 tanggal 28 November 2018 tentang Penatausahaan Barang Milik Negara.

Barang Milik Negara yang digunakan dalam kegiatan operasional, masa manfaatnya lebih dari satu tahun dan memenuhi syarat kapitalisasi disajikan sebagai Aset Tetap di Neraca, sedangkan yang nilainya tidak memenuhi syarat kapitalisasi akan diperlakukan sebagai Beban Ekstrakomptabel. Barang Milik Negara yang diakui Aset Tetap dianggarkan dengan Belanja Modal, sedangkan yang diakui sebagai Beban Ekstrakomptabel dianggarkan dengan Belanja Barang. Barang Milik Negara tersebut akan dikelola dengan cara yang sama selama masa manfaatnya berdasarkan ketentuan pengelolaan Barang Milik Negara, yang saat ini diatur berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014.

Dalam menjalani WFH di masa pandemi Covid-19 ini, seringkali kita menghadapi situasi dan tantangan baru dan tidak tahu apa yang harus dilakukan, tetapi lalu kita mencari tahu jalan keluarnya sendiri. Kita benar-benar belum pernah melakukan pekerjaan itu sebelumnya, sehingga peluang suksesnya hanya 50:50. Dalam keadaan itu, sebenarnya *learning agility* telah terjadi.

Apakah *learning agility* itu? Peneliti Scott DeRue¹ dari University of Michigan mengembangkan model yang mengidentifikasi kecepatan (*speed*) dan fleksibilitas (*flexibility*) sebagai dua faktor terpenting yang menentukan *learning agility*. *Learning agility* adalah ketangkasan belajar, tentang kemampuan untuk mencerna sejumlah besar informasi dengan cepat (*speed*) dan mencari tahu mana yang paling penting. DeRue juga mengatakan seseorang harus dapat mengubah kerangka kerjanya (fleksibilitas) yang membantunya untuk memahami bagaimana hal-hal yang berbeda saling terkait atau terhubung. Dengan kata lain, fleksibilitas adalah kemampuan untuk mengubah *framework* yang diperlukan untuk menjelaskan apa yang sedang terjadi.

DeRue juga membuat perbedaan antara *learning agility* dan *learning ability* atau kemampuan belajar. “Kemampuan” berarti kemampuan kognitif atau “kecerdasan.” Kemampuan itu penting, tetapi menjadi lebih pintar belum tentu lebih baik. Manakala menghadapi situasi yang asing, tidak tahu apa yang harus dilakukan

LEARNING AGILITY: SUDAHKAH ANDA MILIKI?

EFI DYAH INDRAMATI
WIDYAISWARA MADYA PUSDIKLAT KEUANGAN UMUM

lalu kemudian berusaha mencari tahu, kelincuhan dan ketangkasan semacam inilah yang lebih penting.

DeRue menambahkan ada komponen kognitif dan behavioral untuk *learning agility*. Komponen kognitif adalah “*the hard wiring*” alias yang sulit atau tidak mungkin berubah. Sedangkan komponen behavioral atau perilaku dapat dipelajari, karena jika seseorang melakukan hal-hal yang ditunjukkan dengan perilaku, maka dia telah menunjukkan sebagian dari *learning agility*.

Peneliti lainnya yaitu Dr. Warner Burke dari Columbia University menemukan sembilan dimensi dari *learning agility*, yaitu *flexibility* (terbuka pada ide dan solusi baru), *speed* (bertindak cepat), *experimenting* (mencoba perilaku-perilaku baru), *performance risk-taking* (mengambil tantangan-tantangan baru), *interpersonal risk-taking* (mendiskusikan perbedaan pendapat), *collaborating* (bekerja sama), *information gathering* (mengumpulkan informasi) *feedback seeking* (mencari umpan balik) serta *reflecting* (melakukan refleksi). Burke juga mengembangkan tes untuk mengukur *learning agility*, dan instrumennya valid dan reliabel dibuktikan dengan banyaknya penelitian yang menggunakannya selama ini.

Supaya bisa mengambil keputusan yang tepat di saat mengalami *unfamiliar situations* seperti masa pandemi Covid-19 ini, kita perlu menjadi seorang *agile learner*. Memang tidak semua orang terlahir menjadi *agile learner*, tetapi

learning agility bisa dipelajari dengan sebelumnya kita melakukan asesmen untuk mengetahui di area mana yang perlu ditingkatkan kompetensinya. Saat ini sudah banyak L&D vendor yang bisa melakukan pengukuran *learning agility* dengan menggunakan instrumen yang handal.

Tiga dimensi utama dalam *learning agility* yang sangat membutuhkan keterbukaan terhadap membuat kesalahan adalah *information gathering*, *feedback seeking* dan *reflecting*. Kita sering merasa malu dan tabu menceritakan kesalahan yang kita buat, sudah alamiah jika pegawai akan defensif jika ada perencanaan yang gagal atau sesuatu tidak dapat diimplementasikan. Faktanya, jarang orang bisa menyelesaikan tugas yang pertama kali dilakukan dengan sangat sempurna. Kalau seorang bertipe *agile learner*, dia malah bersorak jika diberikan tantangan baru, merasa nyaman dengan risiko termasuk juga kemungkinan untuk membuat kesalahan. *Agile learner* gagal sebentar saja, karena dia belajar cepat untuk melakukan yang lebih baik kedepannya. Oleh karena itu *agile learner* perlu didukung lingkungan yang juga menganggap kesalahan adalah *learning opportunities*, suatu peluang belajar, bukan yang mendiskreditkan dan menyalahkan pembuat kesalahan. Lingkungan yang kondusif itu akan memberikan *social recognition* bagi pegawai yang mau belajar dari kesalahan, karena *risk-taking* yang berubah menjadi *learning* itu justru diapresiasi.

¹Hallenbeck, George (2016). *Learning Agility: Unlock the Lessons of Experience*. Amazon: Center For Creative Leadership.

Tentunya ada perubahan budaya yang dibutuhkan. *Agile learner* sangat berani menantang *status-quo*, dia mengambil risiko interpersonal untuk memiliki pendapat yang berbeda dengan lainnya. Dengan orang berbeda pendapat mereka tidak akan serta merta menerimanya, tetapi dievaluasi, dicari inkonsistensinya, ditanyakan masalahnya serta dimintakan sarannya sampai dia sepenuhnya paham dengan suatu pandangan tertentu. Orang tipe pemberontak begini tidak mudah ditemukan di tiap unit organisasi karena pegawai pasti memikirkan posisi dan status dia jika harus berseberangan pendapat dengan orang lain terutama atasan. Tidak ada satu orang pun yang mau menentang atasan. Pimpinan bisa bermain cantik dengan cara mengubah budaya di tempat kerja dengan secara aktif men-*challenge* tim kerja untuk bertanya, berbagi ide dan saran serta menawarkan alternatif-alternatif solusi. Ketika pegawai menyuarakan pendapatnya, mengusulkan solusi bahkan akhirnya membuat tim menjadi sukses dalam pelaksanaan tugas, berilah penghargaan. Ini akan menjadi dorongan supaya mereka akan berperilaku *agile* lagi di masa mendatang.

Untuk menjadi *agile learner* sejati, pegawai perlu dibuat merasa nyaman dengan situasi yang kurang familiar buat dia. Mereka harus merasa OK dengan merasa tidak tahu apa yang harus dilakukan dalam situasi itu. Mereka harus merasa tenang, percaya diri dan mampu berpikir logis dalam memecahkan masalah. Harus ada pergeseran pemikiran bahwa ketidakpastian itu menggembirakan, bukan hal yang menakutkan. Cara terbaiknya adalah membiarkan pegawai mendalami pekerjaan yang belum pernah dia kerjakan sebelumnya. Ceburkan dia di lautan dalam nan ganas dan biarkan mereka mencari tahu sendiri bagaimana cara supaya tetap terapung di permukaan laut. Contoh implementasinya misalnya diikuti di pelatihan ataupun proyek yang terintegrasi dengan *job shadowing*, *job rotation*, serta penugasan sementara.

Biarkan pegawai itu menangani tantangan baru tersebut selama beberapa waktu. Setelah itu berikan jaket penyelamat, misalnya mentoring, kursus online yang bisa diikuti, atau bantuan praktisi dll sehingga mereka bisa mengembangkan lagi pendekatan yang sistematis, rasional dan logis dalam pemecahan masalah mereka. Dengan cara ini, pegawai mendapatkan keterampilan menangani *uncertainty* secara nyata.

Adanya *delaying* di lingkungan Kementerian Keuangan bisa dipastikan membuat pegawai yang terkena pemangkasan jabatan harus menghadapi perubahan dalam karirnya. *Learning agility* sangat berperan menentukan seberapa cepat dan kuat mereka menghadapi tantangan baru. Jika pegawai yang beralih jabatan melakukan *fast learning* dengan menggunakan kemampuan berpikir kritis, mengembangkan berbagai solusi dengan bereksperimen, selalu bekerja sama, tetap produktif dan selalu mawas diri, serta siap mendapatkan masukan dari orang lain, mereka akan selalu tetap kompeten di tugas yang diembannya.

Contoh lain yang bisa kita rasakan dengan adanya *learning agility* di BPPK yaitu semakin banyaknya kelas e-learning dan kelas PJJ yang diluncurkan di Kemenkeu Learning Center maupun konten *knowledge capture* di segala media sosial milik BPPK. Semua pihak baik struktural maupun fungsional bahu-membahu menyediakan layanan belajar online sebagai solusi kondisi pandemi Covid-19 yang menyebabkan peserta tidak lagi bisa belajar melalui bentuk klasikal. Semua layanan tersebut tentu melibatkan *experimenting*, *performance risk-taking*, *interpersonal risk-taking*, *collaborating*, *information gathering*, *feedback seeking*, serta *reflecting* baik dari sisi perencanaan, desain dan pengembangan, implementasi dan evaluasi pelaksanaannya. Secara umum ada *learning agility* di BPPK dan di Kementerian Keuangan tentunya, karena sebagian besar pegawai memanfaatkan

waktu WFH-nya untuk belajar, menambah pengetahuannya, melakukan tugas-tugasnya serta melakukan pengembangan diri lainnya meskipun tanpa harus meninggalkan rumah. Apakah ada *learning agility* di setiap diri pegawai Kementerian Keuangan? Ini yang perlu evaluasi mandiri.

Jika masih ada pegawai yang masih mengaku tidak kompeten dalam tugasnya, tidak bisa berkembang, tidak mampu beradaptasi, serta tidak mau berubah proses kerjanya maupun penguasaan teknologinya, bisa dipastikan dia belum punya *learning agility*. *Learning agility* adalah kunci mengatasi ketidakkompetenan pegawai, supaya pegawai punya kemampuan untuk memproses dengan cepat dan menyatukan potongan informasi yang beragam dari masalah yang dihadapinya lalu mencari jalan keluarnya segera. Organisasi dan para pimpinan harus punya andil dalam memunculkan pegawai yang memiliki *learning agility*, misalnya dengan memberikan penugasan yang menantang. Selain itu secara individual kita perlu menaksir diri kita sejauh mana kita memiliki *learning agility* itu, karena jika tidak mau punya *learning agility*, maka benar apa yang diprediksikan oleh penulis Amerika Alvin Toffler pada tahun 1970 yang mengatakan bahwa “*the illiterate of the 21st century and beyond will not be those who cannot read and write, but those who cannot learn, unlearn, and relearn*”.

LUQMAN HAKIM

WFH

SOLUSI BEKERJA DARI RUMAH SAAT PANDEMI VIRUS CORONA



ILUSTRASI:
IMAM MARBUN

Pandemi virus Corona atau Covid-19 telah memberikan dampak yang besar tak hanya di bidang kesehatan maupun ekonomi, namun juga di bidang birokrasi. Kebijakan “menjaga jarak” atau *social distancing* yang digaungkan oleh pemerintah membuat banyak instansi pemerintah maupun swasta menerapkan sistem bekerja dari rumah untuk para pegawainya. Kini, sistem tersebut lebih dikenal dengan istilah *Work From Home* atau yang biasa disingkat **WFH**.

Sebagai salah satu instansi pemerintah, Kementerian Keuangan (Kemenkeu) turut merespon cepat kebijakan *social distancing* demi menekan penyebaran Covid-19. Pasalnya, proses bisnis di Kemenkeu harus terus berjalan meskipun para pegawainya bekerja dari rumah. Untuk mendukung hal tersebut, pada awal Maret 2020 Kemenkeu menerbitkan

surat edaran (SE) yang memulai pengaturan pelaksanaan WFH melalui SE Nomor 5/ MK.1/2020 tentang Panduan Tindak Lanjut Terkait Pencegahan Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) di Lingkungan Kementerian Keuangan. Seiring dengan berlalunya waktu, SE ini telah beberapa kali diperkuat dengan terbitnya sejumlah SE pendukung lainnya untuk menyesuaikan pelaksanaan WFH bagi pegawai Kemenkeu.

Kini, WFH menjadi salah satu solusi dalam sistem bekerja di tengah pandemi virus Corona. Dengan adanya WFH, para pegawai dapat tetap bekerja dan mengurangi risiko penyebaran Covid-19. WFH juga menawarkan fleksibilitas kerja yang tinggi sehingga dapat mendukung terciptanya *work life balance*, yaitu keseimbangan pegawai dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga sehari-hari. Nah, fakta-fakta apa saja yang menarik untuk diketahui

during pelaksanaan WFH ini? Berikut ulasan selengkapnya:

1. WFH ≠ Libur

Ini merupakan prinsip paling dasar yang harus diketahui oleh seluruh pegawai Kemenkeu. WFH bukan berarti libur, meski mereka sedang berada di rumah. Artinya, para pegawai harus tetap menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Para pegawai juga harus siap dan dapat terhubung dengan rekan kerja maupun atasannya terutama pada jam kerja. Jika terdapat keperluan mendesak yang mengharuskan pegawai keluar rumah, mereka wajib untuk melapor kepada atasannya langsung. Apabila melanggar, mereka dapat dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Gaji Tetap Dibayarkan Selama WFH

Tak hanya sekedar bekerja, para pegawai dituntut untuk tetap produktif selama melaksanakan WFH. Hal ini dikarenakan mereka tetap mendapatkan pembayaran gaji (termasuk tunjangan dan uang makan) yang sama seperti pada saat mereka bekerja di kantor.

Untuk memantau produktivitas para pegawainya, Kemenkeu melalui Sekretariat Jenderal telah menciptakan fitur “Tugas Saya” pada platform *e-Kemenkeu* di laman office.kemenkeu.go.id. Fitur ini merupakan sejenis *logbook* bagi para pegawai Kemenkeu selama WFH dalam menyelesaikan pekerjaan setiap harinya. Para pegawai Kemenkeu wajib mengisi Tugas Saya dengan capaian/*output* yang telah mereka hasilkan selama sehari tersebut. Selain membantu para atasan dalam memantau pekerjaan para pegawainya, fitur Tugas Saya juga berguna dalam penentuan Analisis Beban Kinerja (ABK) masing-masing unit organisasi yang diperkirakan mengalami penyesuaian selama WFH ini.

3. Presensi Kehadiran Secara Online

Meskipun para pegawai tidak hadir secara langsung di kantor, mereka tetap harus melakukan presensi kehadiran pada jam kerja. Sama seperti presensi kehadiran di kantor, presensi kehadiran saat WFH juga dilakukan sebanyak dua kali, yaitu pada saat masuk jam kerja di pagi hari (*clock in*) dan selesai jam kerja di sore hari (*clock out*). Penerapan jam kerja terlambat (TL) dan pulang sebelum waktunya (PSW) pada saat WFH juga berlaku sama seperti saat bekerja di kantor. Bedanya, presensi kehadiran selama WFH tidak dilakukan melalui *fingerpint* seperti di kantor, melainkan secara *online* melalui aplikasi *mobile e-Kemenkeu*. Aplikasi ini dapat diunduh melalui Google Play Store bagi pengguna Android maupun App Store bagi pengguna iOS.

Menariknya, presensi kehadiran di *e-Kemenkeu* ini menggunakan fitur *geolocation* yang dapat mengetahui posisi/lokasi pegawai selama melaksanakan WFH. Sehingga, para pegawai harus mengaktifkan GPS pada *smartphone* atau gawainya. Tak hanya itu, para pegawai juga harus mengambil foto diri secara langsung/*selfie* saat melakukan presensi kehadiran. Keseluruhan fitur tersebut dilengkapi dengan adanya *checklist* pelaporan kesehatan bagi pegawai yang bersangkutan. Tak ayal, pelaporan kesehatan pegawai menjadi salah

satu hal yang esensial di masa pandemi Covid-19 seperti sekarang ini.

Khusus bagi pegawai BPPK, pelaksanaan presensi kehadiran juga dilakukan melalui Monitoring Absensi BPPK (Mona) pada laman monabppk.kemenkeu.go.id. Sehingga, pelaksanaan presensi kehadiran para pegawai BPPK dilakukan melalui dua platform, yaitu *e-Kemenkeu* dan Mona BPPK. Akumulasi presensi kehadiran para pegawai BPPK diproses berdasarkan Mona BPPK. Sedangkan, presensi kehadiran pada *e-Kemenkeu* merupakan media monitoring kesehatan dan lokasi pegawai BPPK selama melaksanakan WFH.

4. Pentingnya Dukungan Sarana Teknologi

Selama melaksanakan WFH, adakalanya pimpinan ingin melakukan rapat dengan para pegawainya secara *online* melalui *video call*. Untuk mendukung kelancaran *video call* tersebut, tentu diperlukan koneksi internet yang memadai. Oleh karena itu, para pegawai yang melaksanakan WFH wajib berupaya menyediakan jaringan internet di rumahnya yang mampu menjalankan aplikasi *video call* dengan lancar.

Namun, tampaknya hal tersebut tidak terlalu menjadi masalah besar. Dewasa ini, telah banyak tersedia *provider* yang menawarkan jasa pemasangan paket internet di rumah dengan harga terjangkau. Selain itu, para pegawai juga dapat memanfaatkan layanan internet dari GSM maupun CDMA yang terhubung ke PC/laptop dengan metode *tethering*. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi memegang peranan vital dalam mendukung kelancaran pelaksanaan WFH bagi para pegawai di rumah.

5. Menghemat Biaya Transportasi

Salah satu kelebihan WFH adalah para pegawai tidak perlu mengeluarkan biaya transportasi untuk pergi ke kantor. Hal ini tentu dapat menghemat pengeluaran yang terjadi untuk membeli bensin atau menggunakan transportasi umum. Alokasi pengeluaran yang biasanya digunakan untuk pos transportasi tersebut dapat dialihkan ke sektor lainnya, seperti menabung atau investasi.

Selain itu, para pegawai juga dapat memanfaatkan lebih banyak waktu bersama keluarga di rumah. Dengan adanya WFH, para pegawai tidak perlu menghabiskan waktu di

perjalanan, baik di pagi hari saat berangkat kerja maupun di sore hari saat pulang bekerja. Kondisi ini tentunya menjadi idaman bagi para pegawai yang kesehariannya sering terjebak kemacetan dalam perjalanan ke kantor maupun pulang ke rumah.

6. Manajemen Waktu Sebaik Mungkin

WFH telah membuat para pegawai dapat merasakan suasana bekerja sambil menikmati kedekatan dengan keluarga di rumah. Namun, hal ini terkadang dapat menjadi bumerang apabila kedekatan tersebut justru mengurangi konsentrasi dalam bekerja. Contoh sederhananya adalah para pegawai yang telah memiliki anak. Selama jam kerja, mereka tentu tidak dapat mengabaikannya begitu saja. Sementara di sisi lain, mereka masih mempunyai tanggung jawab pekerjaan dari kantor yang harus diselesaikan.

Oleh karena itu, para pegawai yang melaksanakan WFH perlu memiliki manajemen waktu sebaik mungkin. Mereka harus mempunyai cara untuk mengatur agar perhatian terhadap keluarga dan tanggung jawab pekerjaan kantor dapat terpenuhi seluruhnya secara maksimal. Apabila dibutuhkan, para pegawai dapat memberikan pengertian kepada anggota keluarganya untuk tidak diganggu ketika sedang mengerjakan suatu tugas yang benar-benar menjadi prioritas. Bagi pegawai yang memiliki anak, mengalihkan perhatian anak dengan mainan yang disukainya merupakan cara ampuh untuk menjaga produktivitas dalam bekerja sekaligus menemani sang buah hati tercinta.

7. Menciptakan Area Kerja Tersendiri di Rumah

Area kerja tersendiri di rumah dapat membantu para pegawai saat sedang bekerja untuk terhindar dari gangguan keluarga secara umum. Unikny, para pegawai dapat menentukan sendiri area kerja di rumah yang dianggap paling nyaman sehingga tempatnya pun dapat berpindah-pindah. Misalnya, ada yang memanfaatkan ujung meja makan sebagai ruang bekerja. Di lain waktu, area kerja dapat berpindah ke teras depan rumah sambil duduk lesehan, atau ruangan lain sesuai dengan kenyamanan yang diinginkan.

Jadi, dimana area kerja favoritmu di rumah selama melaksanakan WFH?

berkenalan dengan DANA RAKCA CYCLIST

Momen acara gowes bersama yang diikuti oleh para anggota dari komunitas gowes di tiap-tiap Eselon I Kemenkeu pada Oeang Run II tahun 2017 menjadi awal munculnya Dana Rakca Cyclist yang kegiatan perdananya adalah mengawal Menteri Keuangan bersepeda bersama di lingkungan Lapangan Banteng.



TEKS: ARDES M. Y. SITANGGANG
FOTO: DOKUMENTASI ANGGOTA DRC

Suatu komunitas terbentuk dari berkumpulnya individu – individu yang mempunyai hobi yang sama, mempunyai ikatan batin yang erat, yang membuat munculnya keakraban dari setiap anggota dari suatu komunitas tersebut. Demikian juga halnya dengan komunitas Dana Rakca Cyclist yang terbentuk dari semangat tersebut. Komunitas yang populer disebut dengan DR C ini merupakan kumpulan besar dari komunitas – komunitas yang hobi naik sepeda (goweser) yang ada di Lingkungan Kementerian Keuangan.

Menelusuri awal terbentuknya Dana Rakca Cyclist, tidak lepas dari andil komunitas – komunitas setiap eselon I di Kementerian Keuangan. Komunitas – komunitas di masing – masing Eselon I seperti Djago (DJA Gowes), Genjot Pajak (Direktorat Jenderal Pajak), Custom Cycling Club (Direktorat Jenderal Bea Cukai), Komunitas Goweser Sekretariat Jenderal, Banteng Cyclists dan komunitas – komunitas lainnya masih berjalan sendiri – sendiri. Pada Hari Oeang tahun 2017, tepatnya pada Oeang Run yang Ke II, panitia saat itu membuat acara gowes bersama. Momen tersebut diikuti goweser dari Kementerian Keuangan yang berasal dari berbagai komunitas goweser mengawal Menteri Keuangan bersepeda bersama di lingkungan Lapangan Banteng. Pada saat itu para goweser berkumpul dan muncul ide agar komunitas – komunitas per eselon tersebut diwadahi suatu komunitas besar. Komunitas besar yang menaungi semua komunitas di Kementerian Keuangan di manapun berada menjadi satu di bawah Dana Rakca Cyclist.

Terbentuknya Dana Rakca Cyclist tidak melebur komunitas – komunitas di Lingkungan Kementerian Keuangan tersebut, komunitas per eselon tetap aktif, akan tetapi jika ada undangan ke Dana Rakca Cyclist, maka setiap anggota bisa mengikuti acara atau event yang diadakan bisa atas nama komunitas masing – masing ataupun atas nama Dana Rakca Cyclist. Media komunikasi antar anggota dilakukan melalui Grup Whatsapp, yang terdiri dari lebih kurang 160an anggota, akan tetapi jika undangan yang ditujukan ke Dana Rakca Cyclist dan diteruskan ke komunitas di Eselon, maka jumlahnya lebih banyak lagi. Bahkan banyak anggota Dana Rakca Cyclist yang menjadi anggota di komunitas gowes lainnya seperti Komunitas Bike To Work, Komunitas Sepeda Dahon Indonesia, dan lain – lain.

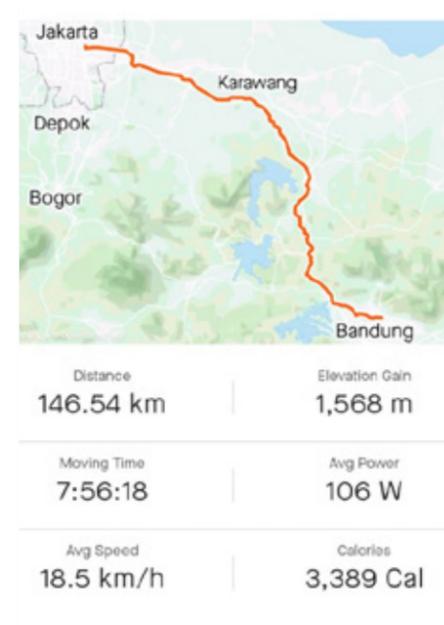
Sebagai suatu komunitas dengan anggota yang beragam, dari Eselon II sampai dengan pelaksana, Dana Rakca Cyclist tidak mempunyai struktur organisasi. Satu hal yang unik adalah antar anggota mempunyai nama panggilan “Om”. Panggilan om dimaksudkan agar setiap anggota tidak ketahuan umur tua ataupun muda, ataupun baru bergabung atau sudah lama, bahkan salah satu anggota berseloroh bahwa panggilan om untuk Dana Rakca Cyclist dimaksudkan karena motto om itu adalah karena “om itu selalu senang”. Hal tersebut terlihat dari Grup Whatsapp yang selalu ramai, dimana anggota saling share gambar kegiatan gowes, saling seloroh, bahkan sampai dengan berjualan *spare part*, aksesoris ataupun sepeda utuh. Nuansa kesetaraan tersebut terlihat antar anggota yang saling bercanda ataupun menggoda tanpa mengenal usia dan jabatan di dalam grup tersebut.

Secara teratur, bersamaan dengan Jumat Krida di Kementerian Keuangan, para anggota menemukan kegiatan rutin baru yang disebut dengan Gocapan (Gowes cari sarapan), sehingga tidak hanya berolahraga, tapi juga sekaligus untuk wisata kuliner. Kegiatan lainnya yang umumnya dilakukan tetapi tidak secara keseluruhan dilakukan oleh Dana Rakca Cyclist antara lain kegiatan Zero to Zero,

yaitu gowes dari 0 kilometer Bogor ke 0 kilometer Bandung, Ulin ka Baduy, kegiatan mendukung hari Oeang, dan kegiatan – kegiatan lainnya. Tidak hanya itu, anggota Dana Rakca Cyclist dari masing – masing daerah seperti Banda Aceh, Ternate, Kepulauan Riau, Bandung dan daerah lain juga sering berbagi kegiatan yang mereka lakukan, seperti gowes bareng unit/kementerian lain dan gowes keliling pulau.

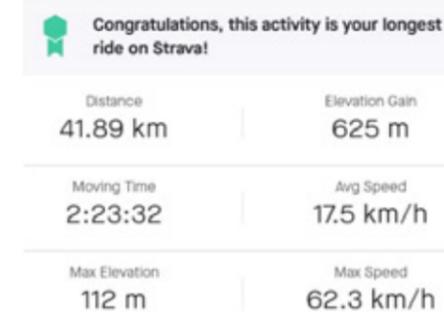
Menjadi hobi naik sepeda dan berkenalan dengan anggota komunitas Dana Rakca Cyclist membawa banyak dampak positif, antara lain selain sehat dan hemat, gowes juga membawa kebanggaan tersendiri untuk masing – masing goweser. Selain itu dengan bergabung dengan komunitas gowes lainnya, mereka bisa bertemu dan bahkan berfoto dengan artis – artis yang hobi bersepeda juga. Dalam dunia pekerjaan, dengan adanya komunitas, justru sangat terbantu dengan adanya komunitas tersebut. Komunikasi informal antar anggota lintas eselon sangat membantu kelancaran dalam memudahkan koordinasi antar unit.

Terlepas dari hobi dan dampak positif yang didapatkan dalam komunitas tersebut masih terdapat harapan – harapan dari anggota komunitas. Harapan tersebut antara lain masih banyak goweser



Round Ternate #3 🇮🇩

Sabtu, 8 Agustus 2020



Kementerian Keuangan yang belum terjangkau, diharapkan agar terjangkau semua dan bergabung, karena seringkali anggota Dana Rakca Cyclist bertemu dengan goweser Kementerian Keuangan di luar komunitas tersebut. Kemudian khususnya di daerah Lapangan Banteng, fasilitas parkir dan keamanan masih kurang, sehingga diharapkan peningkatan fasilitas dan keamanan tersebut.

Anggota Komunitas Dana Rakca Cyclist yang hanya pegawai Kementerian Keuangan tidak serta merta tidak memberikan manfaat di luar Kementerian Keuangan, sebab aktifnya anggota komunitas Dana Rakca Cyclist di komunitas Eselon dan bergabung dengan komunitas lainnya dapat memberikan nuansa bagaimana sebetulnya budaya di Kementerian Keuangan. Seperti dari cerita anggota yang “menemukan” goweser Kementerian Keuangan di komunitas lain karena sedang membahas masalah perpajakan, yang memberikan manfaat langsung atau tidak langsung untuk edukasi kepada masyarakat.

Yuk gabung dengan Komunitas Dana Rakca Cyclist. Syaratnya adalah berstatus pegawai Kementerian Keuangan dan tentunya memiliki minat/hobi bersepeda, tinggal hubungi member Dana Rakca Cyclist atau DM di akun Instagram @danarakcacyclist.



If I Can Make It There, I'll Make It Anywhere



PENGALAMAN KULIAH
DI KAMPUS IVY LEAGUE

Masuk ke laman pendaftaran untuk melihat status aplikasi, disambut dengan lagu *New York, New York* oleh Frank Sinatra dan kalimat pertama dari selebar surat yang berbunyi, *"I am pleased to offer you admission to the Master of Public Administration program at the School of International and Public Affairs (SIPA) at Columbia University for the 2018 Fall term"* adalah salah satu momen paling bahagia dalam hidup saya. Tidak terasa dua tahun telah berlalu sejak saya membuka surat itu. Kini saya sudah lulus dari SIPA dengan predikat *Cum Laude* disertai pengalaman menjadi asisten dosen untuk mata kuliah *Development Economics* dan *Macroeconomic Analysis for International and Public Affairs*.

Kenapa saya memilih SIPA? Saya mendapatkan tiga tawaran – SIPA, New York University (NYU), dan Indiana University (IU) Bloomington. IU, meskipun menawarkan beasiswa kepada saya, tidak saya pilih karena lokasinya yang tidak sesuai dengan keinginan saya. Sementara itu, memilih di antara SIPA dan NYU bukanlah hal yang mudah. Mereka sama-sama memiliki program yang bagus, latar belakang mahasiswa yang sangat beragam, dan lokasi strategis di jantung keuangan dunia di Manhattan. Akan tetapi, pilihan dosen yang lebih mumpuni (termasuk Ibu Marie Elka Pangestu; pemenang hadiah nobel, Joseph Stiglitz; dan penasihat khusus PBB, Jeffrey Sachs), pilihan mata kuliah yang lebih beragam, dan status Columbia sebagai kampus *Ivy League* membuat saya menjatuhkan pilihan pada SIPA.

Semester pertama adalah masa yang berat untuk dilalui. Adaptasi dengan teman-teman baru yang berasal dari 68 negara, lingkungan dan suasana yang baru, serta musim yang berbeda berjalan dengan lancar berkat adanya pekan orientasi mahasiswa. Namun, penyesuaian dengan budaya dan sistem pendidikan yang berbeda memerlukan usaha yang lebih keras dan waktu yang lebih panjang.

Saya mengambil lima kelas wajib dengan total 16 sks. Dalam seminggu, satu

kelas saja bisa mempunyai tiga kali pertemuan – dua kali pembahasan materi dengan dosen dan sekali pembahasan soal latihan dengan asisten dosen. Selain itu, mahasiswa juga masih harus mengerjakan *problem set*, membaca beberapa artikel untuk setiap mata kuliah, dan berpartisipasi di dalam kelas. Namun, tuntutan aktivitas yang banyak tidak menjadi masalah bagi saya.

Satu kendala yang kerap membuat saya gelisah adalah keharusan berpartisipasi di kelas. Pada dasarnya saya adalah pribadi yang cenderung pendiam dan lebih memilih untuk tidak mengungkapkan pendapat karena takut pendapat saya tidak cukup *smart* untuk disampaikan. Ditambah dengan kemampuan berbicara dalam bahasa Inggris saya yang pas-pasan, saya sempat stres dan tertekan ketika berada di kelas yang mengharuskan partisipasi mahasiswa. Saya pun memutuskan untuk melepas salah satu kelas tersebut. Kemudian saya juga melakukan konseling ke bagian kesehatan mental di Columbia. Akhirnya, saya tetap mengambil satu kelas wajib yang mensyaratkan partisipasi dengan tekad untuk tidak memaksakan diri berpartisipasi. Sebagai gantinya, saya berusaha keras untuk selalu mengumpulkan tugas dengan kualitas tinggi, sehingga saya yakin dapat lulus dari kelas itu.

"Pengalaman menjadi asisten dosen mengajar mata kuliah wajib ekonomi makro dengan sesi yang selalu dibanjiri oleh mahasiswa menjadi kenangan paling manis selama masa studi saya di SIPA."



IBU SRI MULYANI DALAM SEMINAR INDOONESIAN ECONOMIC OUTLOOK

Seiring berjalannya waktu, tidak hanya kemampuan berbicara dalam bahasa Inggris tetapi keberanian berpendapat saya juga meningkat. Memiliki *roommate* dan anggota tugas kelompok bukan sesama orang Indonesia sangat membantu dalam proses peningkatan keterampilan berbicara, sedangkan keberanian berpendapat terpacu dari respons dosen maupun mahasiswa lain yang sangat positif terhadap setiap pendapat yang disampaikan, mereka mengatakan, *“There’s no opinion too dumb to be told.”*

Tantangan terberat lain di semester pertama adalah hidup jauh dari keluarga, rekan-rekan kerja, dan sahabat. Terpisah jarak hingga lebih dari 16 ribu kilometer dan perbedaan waktu hingga 12 jam sering menimbulkan rasa rindu yang menyesak dada. Perasaan tersebut jika tidak dikelola dengan baik akan mengganggu konsentrasi belajar saya. Saya tidak cukup sukses melakukannya sehingga saya harus pulang ke Indonesia untuk mengobati rasa rindu itu pada saat libur musim dingin setelah semester pertama selesai.

Di semester kedua, saya mulai menyeimbangkan antara kehidupan akademis dengan kehidupan sosial dan aktivitas ekstrakurikuler. Saya menjadi bendahara organisasi kemahasiswaan *Southeast Asian Student Initiative* (SEASI). Kami memiliki visi untuk memperkenalkan Asia Tenggara ke kancah dunia baik dari segi politik, ekonomi, sosial, maupun budaya. Kami juga berhasil mengundang Ibu Susi Pudjiastuti, Ibu Sri Mulyani, dan Bapak Gita Wirjawan untuk menjadi pembicara dalam seminar yang bertajuk *Sustainable Ocean Economy, Indonesian Economic Outlook, dan Indonesia’s Readiness to Compete in Industry 4.0*. Selain itu, kami juga berhasil memperkenalkan kopi dan jajanan khas Indonesia, seperti martabak manis, kue ape, dan kue dadar gulung yang ternyata banyak disukai oleh teman-teman saya.

Pada semester ketiga, saya mulai menyempatkan diri untuk menikmati Kota New York. Sebelum perkuliahan

dimulai, saya sempat menonton petenis favorit saya Rafael Nadal dan Maria Sharapova dalam pertandingan *US Open*. Walaupun saya tetap mengambil lima kelas, karena ritme belajar saya yang sudah lebih cepat, saya masih memiliki waktu luang untuk jalan-jalan. Saya pergi ke museum, seperti *Museum of the City of New York, The Met, Museum of Modern Art*, dan sebagainya. Favorit saya adalah *Ellis Island National Museum of Immigration* dimana saya belajar banyak tentang sejarah imigrasi dan kebijakan-kebijakan terkait imigrasi serta latar belakang yang mendasarinya. Taman kota, tempat kuliner, dan warung kopi adalah lokasi-lokasi lain yang selalu saya kunjungi. Warung kopi dapat menjadi alternatif tempat belajar dan mengerjakan tugas ketika sudah bosan dengan suasana perpustakaan. Berikut sebagian dari tempat-tempat favorit saya: Bryant dan Gantry Park, Yakitori Totto, Think Coffee, Lady M dan Levain Bakery.

Awal semester keempat merupakan masa-masa yang sangat menyenangkan. Saya sangat menikmati berpartisipasi di kelas terutama pada mata kuliah *Emerging Market Investment Climate* dan *Asian Financial Market*. Kami membahas banyak topik yang terkait dengan Indonesia mulai dari *Asian Financial Crisis* di tahun 1998 hingga iklim investasi di Indonesia. Pengalaman perdana menjadi konsultan dalam *Capstone Project* yang bertajuk *Formulating Sound Fiscal Policies to Support Social Welfare Funding in New York City* memberi tantangan tersendiri sekaligus pengalaman yang sangat relevan bagi karir saya di Kementerian Keuangan. Selain itu, pengalaman menjadi asisten dosen mengajar mata kuliah wajib ekonomi makro dengan sesi yang selalu dibanjiri oleh mahasiswa menjadi kenangan paling manis selama masa studi saya di SIPA.

Sayang sekali, belum juga setengah jalan semester saya lalui, kasus perdana

positif Covid-19 terjadi di Kota New York. Kegiatan belajar mengajar pun dialihkan menjadi secara daring. Proses perkuliahan secara daring masih dapat berjalan dengan baik dan efektif tetapi saya banyak kehilangan kesempatan seperti acara-acara sosial dan *networking* yang tidak bisa dijalankan, fasilitas kampus yang tidak dapat saya nikmati, serta keindahan Kota New York yang tidak lagi dapat saya jelajahi. Saya harus menjalani *shelter-in-place* selama tiga bulan pada hari-hari terakhir saya di Kota New York. Kesedihan memuncak ketika wisuda ditiadakan sehingga tidak dapat merayakan perjuangan berat yang telah saya lalui selama kuliah dan bahkan tidak bisa mengucapkan selamat tinggal secara langsung kepada teman-teman saya sebelum saya melakukan perjalanan pulang kembali ke Indonesia.

Merangkum pengalaman kuliah di SIPA, masa-masa berat di semester pertama dan

selama pandemi yang harus dilalui tidak sebanding dengan pengalaman yang saya dapatkan. Ini merupakan *once in a lifetime experience* bagi saya. Saya menimba banyak ilmu tentang kebijakan publik, mengalami pendewasaan dalam pola pikir, mengasah keterampilan-keterampilan baru, dan mendapatkan banyak teman dan koneksi. *New York, I’ve made it there, I’ll make it anywhere.*



BERSAMA PENGURUS THE SOUTHEAST ASIAN STUDENT INITIATIVE (SEASI)



BERSAMA TEMAN-TEMAN DALAM ACARA NETWORKING INTERNATIONAL FINANCE AND ECONOMIC POLICY GALA



BERSAMA IBU SUSI PUDJIASTUTI DALAM SEMINAR SUSTAINABLE OCEAN ECONOMY
FOTO : DOK. PRIBADI

M. FATH KATHIN

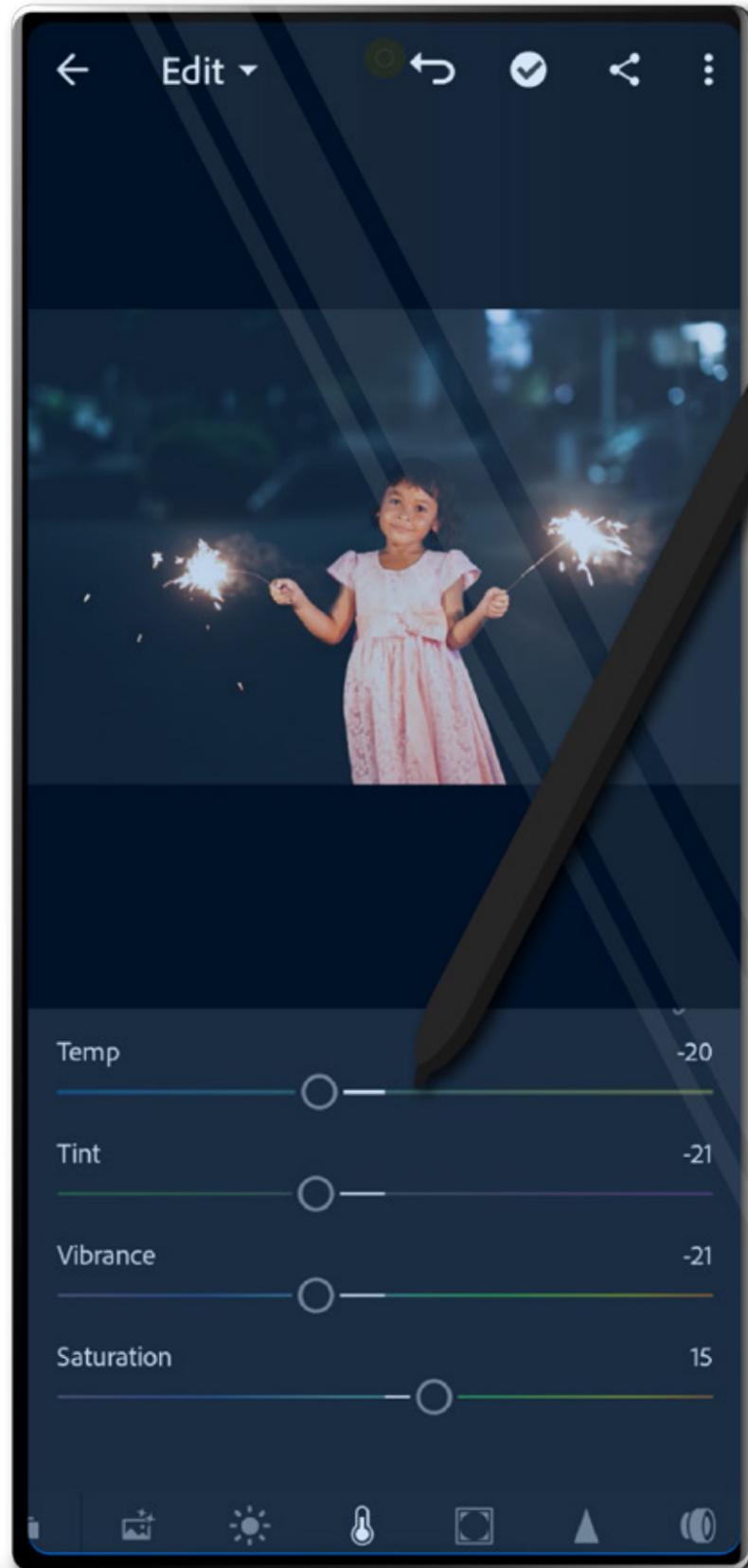
MENGENAL BEBERAPA FUNGSI DASAR

LIGHTROOM MOBILE

AGAR EDIT FOTOMU LEBIH MENARIK

Pada 2 (dua) edisi sebelumnya, kita telah mengetahui bagaimana menggunakan *preset* pada Lightroom Mobile, yang selanjutnya akan saya singkat menjadi LR Mobile. Menggunakan *preset* memberikan banyak kemudahan, meskipun karena kepraktisannya tersebut, akan memberikan kita keterbatasan untuk lebih berkreasi pada foto yang kita edit. Selain itu, tidak semua *preset* sesuai untuk suatu kondisi foto tertentu.

Selain menggunakan *preset*, tentu saja kita dapat melakukan edit pada foto kita secara manual, maupun dengan melakukan kustomisasi dari *preset* yang kita gunakan sebelumnya. Jika dengan menggunakan *preset* kita langsung mendapat hasil “jadi”, maka jika secara manual, kita harus mengenal sedikit lebih jauh *tools* apa saja yang terdapat di LR Mobile. Mari kita berkenalan satu-persatu dengan *tools* yang ada di LR Mobile, supaya kita lebih paham dengan kegunaan beberapa *tools* tersebut sehingga dapat mengoptimalkan fungsinya.

FOTO:
M. FATH KATHINILUSTRASI:
IMAM MARBUN

1

CROP

Tools ini berfungsi untuk mengatur ukuran foto, memutar (*rotate*), meluruskan, atau pun memotong foto (*crop*). Di dalam *tools* ini, kita akan temukan beberapa menu, antara lain:

Default preset. Sub menu ini berisi rasio *default* yang umum digunakan dalam *cropping* gambar, seperti rasio 1:1, 2:3, 3:4, dan lain-lain.

Locked. Secara *default* ukuran *crop* akan terkunci pada rasio asli foto. Jadi ketika kita melakukan *cropping*, maka rasio tidak akan berubah. Tetapi, jika kita *tap* pada *sub* menu ini, maka rasio foto akan ter-*unlock*, dan kita bisa memotong foto tanpa harus sama dengan rasio awal foto kita.

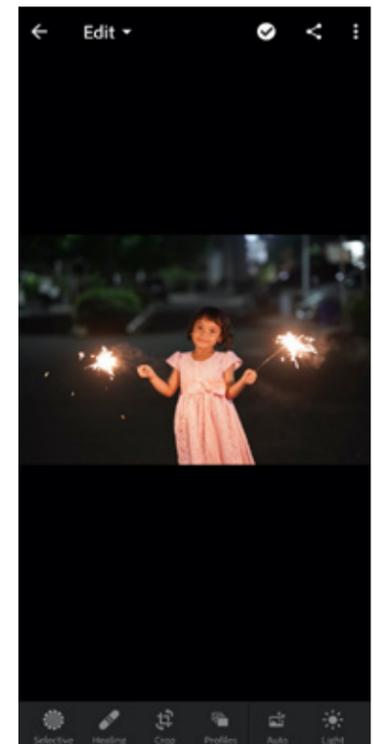
Straighten. Digunakan untuk meluruskan horizon foto secara otomatis

Rotate L and R. Berfungsi untuk memutar foto searah jarum jam atau sebaliknya.

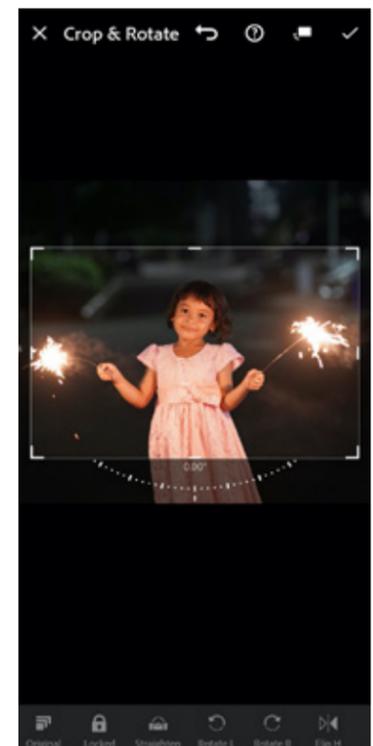
Flip H and V. Digunakan untuk membalik foto secara horizontal atau vertikal.

Pada Gambar 1, kita dapat melihat beberapa penggunaan fungsi *crop* pada sebuah foto. Pada foto 1a, kita lihat bahwa gambar terasa *nanggung*. Subjek utama tidak berada ditengah, tetapi juga tidak berada terletak pada area *rule of third*. Maka, setelah foto kita *crop*, hasilnya dapat kita lihat pada gambar 1b. Sedangkan pada gambar 1c, foto merupakan hasil '*flip*'.

Gambar 1a



Gambar 1b



2

LIGHT

Pada menu *Light*, kita akan temukan beberapa *sub* menu yang dapat digunakan mengatur tingkat terang gelapnya gambar, serta beberapa menu lain yang dapat mengubah kondisi sebuah foto.

- Exposure*. Digunakan untuk mengatur tingkat pencahayaan pada foto secara keseluruhan.
- Contrast*. Digunakan untuk menambah atau mengurangi intensitas gelap terangnya suatu area pada foto.
- Highlights*. Digunakan untuk mengatur area terang (*highlight*) pada foto.
- Shadow*. Digunakan untuk mengatur area gelap (*shadow*) pada foto.
- Whites & Black*. *Sub* menu yang digunakan untuk mengatur intensitas warna putih dan hitam pada foto.
- Curve*. Suatu cara untuk mengatur shadow, highlight, dan midtones dengan menggunakan kurva. Kita tinggal menggeser-geser kurva tersebut hingga mendapatkan hasil yang kita inginkan.

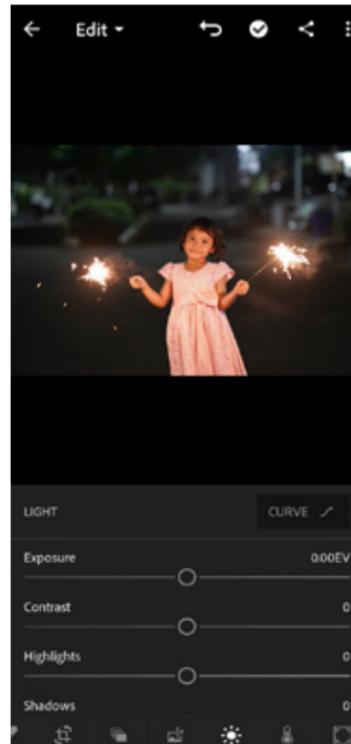
Pada Gambar 2a, foto terlihat *over exposure*. Maka kita dapat melakukan beberapa penyesuaian dengan menggeser *exposure* ke kiri, mengurangi *shadow*, *whites*, dan juga *blacks*. Hasilnya terlihat pada Gambar 2b, dimana foto terlihat lebih natural, dan subjek terlihat lebih menonjol.

Gunakan sub menu yang dirasa cocok kita aplikasikan pada foto kita. Selalu ingat, gunakan perubahan sewajarnya. Seperti menambah tingkat pencahayaan sebuah foto, jangan terlalu banyak menambah atau mengurangi efek pencahayaannya, karena dapat membuat beberapa area menjadi hilang detailnya, atau bahkan memunculkan *noise*.

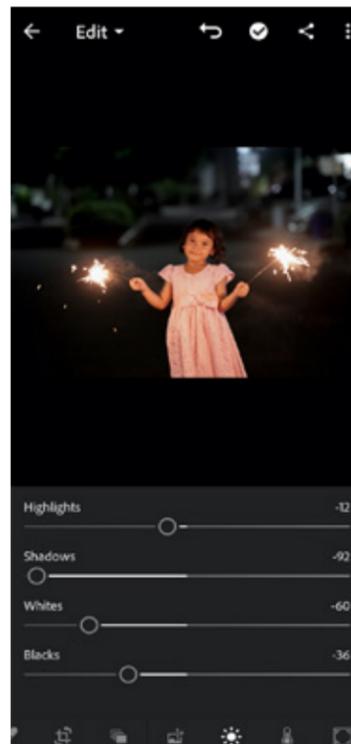
Gambar 1c



Gambar 2a



Gambar 2b



3

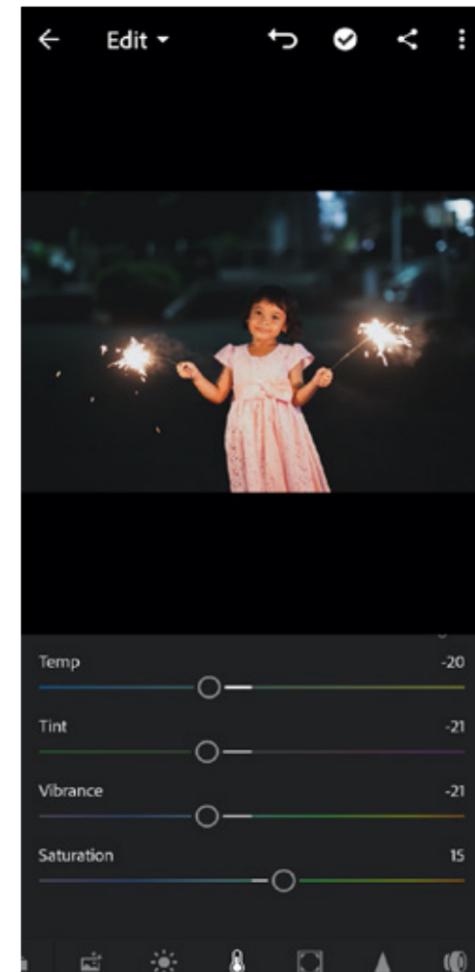
COLOR

Sesuai namanya, pada menu ini kita bisa mengatur segala sesuatu yang terkait dengan warna dalam foto.

- White Balance*. Digunakan untuk mendapatkan keseimbangan warna putih pada foto. Seringkali kita harus melakukan perubahan pada foto kita, agar dapat mengeluarkan warna yang semirip mungkin dengan keadaan aslinya. Keterbatasan kemampuan kamera untuk mengenali warna dapat diperbaiki dengan *sub* menu ini.
- Temperature*. *Sub* menu ini masi terkait dengan *sub* menu *white balance*, yang mana berperan mengatur warna suhu pada foto. Kita dapat memberikan kesan “dingin” dengan memberikan warna suhu biru, atau memberikan warna suhu kuning untuk memberikan kesan “hangat” pada foto.
- Tint*. Merupakan bagian dari pengaturan warna pada foto, yang berfungsi untuk menambah/mengurangi efek warna magenta/hijau pada foto.
- Vibrance*. *Sub* menu ini memberikan penegasan pada warna tanpa mengubah level saturasi pada foto.
- Saturation*. Menambah/mengurangi intensitas saturasi pada foto.
- B&W. Berfungsi untuk mengubah foto menjadi foto hitam putih.
- Mix*. *Sub* menu ini berfungsi mengedit warna dasar pada foto (Merah, Jingga, Kuning, Hijau, Tosca, Biru, Ungu, dan Magenta). *Hue* berfungsi mengatur variasi warna pada warna tertentu, *Saturation* mengatur level warna pada warna tertentu, dan *Luminence* mengatur gelap terangnya warna pada warna tertentu

Pada Gambar 3, kita dapat menambahkan kesan pada foto kita. Penulis merasa foto terlalu kuning, oleh karenanya penulis coba memainkan *slider* yang ada hingga hasil sesuai dengan keinginan penulis.

Gambar 3



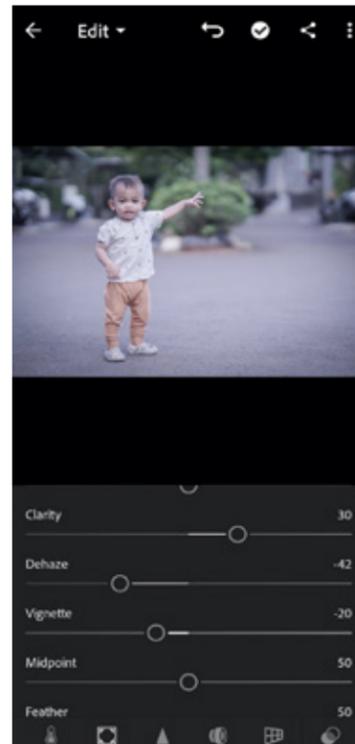
4!

EFFECTS

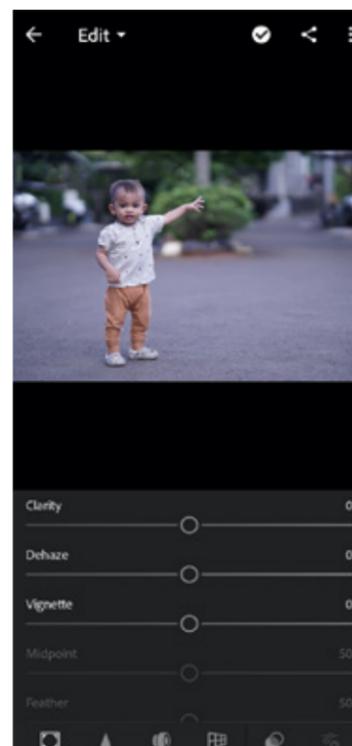
- Clarity*. Memberikan kesan tajam/keras pada foto
- Dehaze*. Memberikan efek *fade* (kabut) pada foto
- Vignette*. Memberikan warna hitam atau putih di pinggir fotod.
- Grain*. Memberikan efek *grain* pada foto.

Pada gambar 4a, merupakan hasil dari menambah *clarity*, mengurangi *dehaze*, serta menambah sedikit *vignette* gelap. Gambar 4b adalah gambar sebelum ditambahkan efek.

Gambar 4a



Gambar 4b



5

DETAIL

- Sharpening*. Digunakan untuk menambah ketajaman pada foto
- Noise Reduction*. Mengurangi *noise* pada foto, akan tetapi gunakan seperlunya karena dapat menghilangkan detail

Itulah beberapa *tools* pada LR Mobile yang wajib diketahui sebagai dasar untuk kita lebih bisa memaksimalkan LR Mobile untuk mengedit foto kita menjadi lebih menarik. Selamat berkreasi.

AZWAR ISKANDAR

Corona Merajut Keluarga



ILUSTRASI:
IMAM MARBUN

Hari-hari ini kita kembali disadarkan tentang eksistensi ujian yang akan senantiasa hadir dalam kehidupan. Sebagai seorang muslim, kita harus meyakini bahwa setiap peristiwa, termasuk musibah dan bencana, adalah atas kehendak-Nya dan pasti mengandung pelajaran (*ibrah*) yang agung. Wajib bagi kita untuk menerima apapun ketentuan-Nya dengan *ridha* dan penuh kesabaran (QS. al-Baqarah: 155-157). Tak terkecuali, wabah virus Corona (Covid-19) yang sedang melanda dunia dan negeri kita tercinta hari ini.

Di antara hikmah yang agung dari bencana Corona adalah bahwa ia menjadi potensi untuk menjalin dan merajut kembali pintalan-pintalan benang keluarga yang sudah mulai terkoyak dan sobek, digerus arus globalisasi dan modernisasi.

Bagaimana ceritanya? Mari kita simak rangkaian kalimat-kalimat berikut.

Inti sebuah keluarga adalah suami, isteri, dan anak. Wadahnya adalah rumah. Dan eksistensi rumah terbaik adalah “rumahku-surgaku”. Itu impian setiap keluarga muslim.

Secara formal dan fisik, keluarga memang mungkin nampak masih ada. Ya, masih ada surat nikah, akta kelahiran, dan kartu keluarga. Pun, tinggal serumah. Namun, apakah secara substansial dan spiritual, keluarga-keluarga hari ini betul-betul masih utuh? Jangan-jangan sudah sobek. Bahkan mungkin sudah compang-camping; *wujuuduhu ka adamih* (keberadaannya sama dengan ketiadaannya).

Hari-hari yang lalu, rumah-rumah telah menjadi sebuah objek yang tidak lebih dari tempat persinggahan untuk makan, tidur dan (mohon maaf) buang kotoran. Secara psikologis, hampir tidak ada benang merah yang mengaitkan para penghuninya. Layaknya sebuah sangkar yang dihuni beberapa ekor burung yang berbeda-beda dengan kicauan yang tak berirama. Duduk bersama di ruang

keluarga, tapi masing-masing asyik berkelana dengan *gadget*-nya.

Virus Corona yang datang tiba-tiba, menyentak batin kita bersama. Dalam kondisi Corona yang mewabah dimana-mana, anjuran agar bekerja, beaktifitas dan belajar dari rumah pun dihadirkan. Banyak berdiam di rumah. Bahasa asingnya, “*stay at home*”. Tidak banyak keluar rumah jika tidak perlu. Intinya, kita ditarik untuk *back to basic*. Kembali ke fitrah manusia sebagai makhluk keluarga.

Corona menyadarkan kita bahwa kehidupan rumah tangga kita selama ini, hakikatnya bukanlah kehidupan yang seharusnya. Keluarga *sakinah mawaddah wa rahmah* yang dicitakan, yaitu sebuah bangunan keluarga yang utuh lahir batin, dunia sampai surga, sesungguhnya masih jauh panggang dari api.

Mari kita simak penggalan kisah keluarga-keluarga metropolitan hari ini. Diawali dari seorang suami dan isterinya yang berangkat kerja sebelum pukul 6 pagi. Jika sempat, isterinya memasak nasi dan telur ceplok. Jika tidak, anaknya cukup diberi uang saku untuk makan di kantin sekolah atau meng-*order* makanan dengan cara *online* dari sekolah. Sering kali saat berangkat kerja, anak-anak masih tidur.

Pulang kerja, sudah lewat maghrib. Ayah-ibu mendapati anak-anaknya sedang ketawa-ketiwi dengan *gadget* masing-masing. Ayah-ibu pulang pun tidak peduli. Mau makan malam tinggal pesan makanan, juga dengan cara *online*. Ayah-ibu sama-sama tidur seranjang. Masing-masing buka *gadget* untuk pengantar tidur sampai terbawa mimpi.

Hari Sabtu dan Ahad libur. Apakah untuk keluarga? Ternyata tidak juga. Masing-masing ayah dan ibu ada agenda dengan komunitasnya. Terkadang ada kegiatan ekstra di tempat kerjanya. Anak-anak sendiri akhirnya hidup dengan kawan-kawannya. Begitulah keluarga ini menghabiskan jatah hari-harinya di dunia.

Hingga suatu Ketika, Corona datang. Ia menghentikan semua itu. Ayah, ibu, dan anak-anak harus tinggal di rumah. Aktivitas yang tadinya di luar rumah, hampir semuanya harus dilakukan di rumah. Hari-hari pun berubah. Ayah-ibu menghabiskan waktu yang banyak bersama anak-anaknya. *Bonding* diantara mereka terbentuk kembali.

Sang ayah kemudian bergumam dalam batinnya, “Persepsi saya salah tentang aspirasi anak-anak saya selama ini. Saya bekerja keras agar kebutuhan mereka tercukupi. Bisa naik mobil. Kamar yang bagus. Uang saku yang banyak. Ternyata bukan itu yang mereka butuhkan. Mereka begitu bahagia ketika saya ajak shalat berjamaah di rumah. Mereka begitu bahagia saat saya menyimak mereka membaca Al-Qur’an. Sebelum tidur, saya dongengkan cerita-cerita teladan. Mereka begitu senang dan gembira. Nampaknya, mereka butuh kasih sayang orangtuanya yang selama ini hilang. Anak-anak saya ibarat tanaman yang tumbuh kurus dirambati tanaman gulma. Mereka seperti taplak putih yang sudah banyak noda. Kini saya harus habis-habisan mencucinya”.

Dalam kebersamaan itu, betapa kagetnya ia, ketika ia dan istrinya hendak keluar rumah karena suatu keperluan yang mendesak, anaknya menghampiri dengan memberikan masker dan *hand sanitizer*. “Kan ayah kemarin bilang kita harus waspada Corona,” celoteh anaknya. Diam-diam ia meneteskan air matanya. Hal demikian tak pernah dilakukan anak-anaknya sebelum ini. Di balik sikap anak itu, ada benang merah kasih sayang yang kembali terpintal. “Gara-gara Corona ini, Saya baru sadar tentang perintah untuk menjaga diri dan keluarga dari siksa api neraka,” membatin dalam dadanya.

Corona memanggil ayah “pulang ke rumah”. Ya, Corona memanggil para sosok “Luqmanul Hakim” kembali ke titah agama yang selama ini hilang entah ke mana. Corona memanggil para suami yang telah mendegradasi perannya sebatas

pencari nafkah keluarga belaka. Corona seakan berkata, “Ke mana Luqman-Luqman itu kini? Ke mana kaum lelaki dan sang Ayah ketika narkoba mengepung anak-anaknya, ketika putranya tertangkap dalam huru-hara tawuran, atau ketika putrinya positif hamil di luar nikah”

Hikmah besar dari Sang Pencipta dengan bencana Corona, setiap ibu juga dipanggil untuk kembali ke medan perang sesungguhnya. Medan yang selalu menanti baktinya. Corona memanggil sang ibu, madrasah untuk generasi. Sosok yang jika di tangannya pondasi keimanan, keyakinan, logika dan semua pondasi lainnya dapat berdiri kokoh, maka generasi akan mampu naik setinggi langit. Namun jika rapuh, seorang anak hanya ibarat gubuk reyot yang mudah ambruk, meski ditiup angin sepoi sekalipun.

Begitulah. Selalu saja Allah menyimpan hikmah yang agung dalam setiap ketetapan-Nya. Tak ada yang berjalan sia-sia, tanpa makna. Hanya kita yang kerap luput dan tak mampu menangkap makna-makna dari setiap skenario-Nya.

Akhirnya, kita pun berdoa, semoga Allah memberikan kesabaran kepada bangsa ini dalam menerima setiap musibah dan bencana yang terjadi dan diberikan jalan keluar, sehingga bencana dan musibah yang terjadi ini berbuah kebaikan dan terangkatnya bangsa ini menjadi bangsa besar dan kuat. Amin.

Wallahu a'lam

RIDWAN SIDIK KURNIAWAN

PENYEBAB DEPRESI YANG MUNGKIN TIDAK KITA SADARI DI MASA PANDEMI

Kemunculan Covid-19 yang secara cepat menyebar ke seluruh penjuru dunia menyebabkan perubahan di segala tatanan kehidupan. Virus yang dapat menyebar dengan cepat melalui *droplets* dan dapat ditularkan dari manusia ke manusia ini membuat masyarakat harus mengadaptasi kebiasaan baru untuk mencegah, atau setidaknya memperlambat rantai penularan. Salah satu kebiasaan baru yang sering kita dengar adalah *Work From Home* (WFH). WFH memang salah satu solusi yang digunakan untuk memutus rantai penularan Covid-19 karena dapat mengurangi interaksi fisik pegawai, baik saat di kantor maupun saat perjalanan dari dan menuju ke kantor.

Sekilas WFH memang terdengar menyenangkan karena kita tidak perlu pergi ke kantor dan memiliki lebih banyak waktu di rumah. Namun dalam jangka panjang, terlalu lama berdiam diri di rumah pada masa pandemi ternyata memiliki dampak yang buruk bagi kesehatan mental kita, bahkan bisa menyebabkan depresi. Beberapa hal yang sering terjadi berikut ini terkadang tidak kita sadari dapat menjadi factor pemicu depresi:

KURANG BERINTERAKSI

Covid-19 sedikit banyak menyebabkan interaksi kita dengan orang lain menjadi berkurang. Pasalnya, virus ini dapat menular dari manusia ke manusia dengan cepat melalui media *droplets*. Pemerintah bahkan sempat menghimbau untuk tidak pergi keluar rumah jika tidak sangat diperlukan. Sementara banyak kantor, termasuk Kementerian Keuangan memberlakukan WFH bagi para pegawainya sehingga interaksi dengan rekan kerja juga berkurang. Kurangnya interaksi sosial dengan orang lain, bagi sebagian orang menjadi masalah tersendiri. Bahkan jika berlanjut, dapat menyebabkan stres. Untuk menghindarinya, sempatkanlah berinteraksi dengan keluarga atau teman dekat anda. Jika tidak memungkinkan secara langsung, berinteraksilah secara virtual. Ini lebih baik daripada tidak sama sekali.

KURANG TIDUR

Kurang tidur juga bisa menjadi salah satu faktor yang dapat menyebabkan depresi. Sebuah penelitian di University of California menyatakan bahwa kurang tidur dapat menyerang bagian otak yang berfungsi menyebabkan rasa cemas pada manusia. Penyebab kurang tidur ada berbagai macam. Bisa karena bermain *game*, menggunakan waktu tidur untuk menonton drama korea/sejenisnya, bisa juga karena lembur akibat banyak pekerjaan. Kebiasaan membuka *smartphone* sebelum tidur juga dapat mengganggu waktu istirahat karena seringkali dapat menyebabkan lupa waktu dan memotong waktu istirahat. Sebaiknya buat jadwal tidur yang lebih teratur, dan sebisa mungkin patuhi jadwal tersebut. Usahakan untuk membersihkan diri sebelum tidur, dan buatlah diri kita merasa nyaman. Hal ini akan membuat tidur kita menjadi lebih berkualitas sehingga dapat membuat kesehatan mental kita menjadi lebih terjaga.

OVERTHINKING

Overthinking adalah kondisi dimana seseorang memikirkan sesuatu secara berlebihan. Pada masa pandemi ini, banyak sekali pemicu yang dapat mengakibatkan kecemasan secara berlebihan. Baik ketakutan terhadap virus itu sendiri, maupun kecemasan terhadap imbas yang diakibatkan oleh keadaan, misalnya peningkatan kriminalitas. Waspada memang diperlukan, namun jika rasa cemas terlalu berlebihan dan di luar batas kewajaran akan dapat menyebabkan seseorang menjadi stres dan dapat menurunkan imun tubuh. *Overthinking* juga dapat membuat seseorang menjadi susah tidur sehingga tidak baik bagi kesehatan fisik dan mental.

TERLALU BANYAK MENONTON TV

Pada situasi sekarang ini, berita mengenai Covid-19 telah menjadi santapan kita sehari-hari. Stasiun televisi seakan-akan berlomba untuk *update* situasi terkini mengenai perkembangan Covid-19. Dari semua berita dan informasi yang ditayangkan, tidak semuanya mengandung kabar yang positif. Jika tidak disikapi dengan baik, berbagai

informasi negatif tersebut dapat membuat kita merasakan ketakutan yang berlebihan. Kondisi ini tentu saja tidak baik bagi kesehatan mental kita. Informasi memang tetap kita perlukan, tapi cobalah membatasi diri tidak terlalu banyak menonton acara/berita yang negatif.

MAKAN TIDAK TERATUR

Pada setiap jadwal perkantoran, pasti selalu terdapat jam istirahat siang yang bisa digunakan oleh pegawai untuk beribadah atau makan. Karena waktu istirahat yang serempak, pegawai juga dapat melakukan makan siang bersama dengan pegawai lainnya, sehingga jam makan siang jarang terlewat. Namun tidak demikian pada saat kita melaksanakan WFH, dimana jadwal makan siang menjadi relatif kurang diperhatikan, terutama bagi pegawai yang tinggal sendiri. Bahkan, ada juga yang sengaja menunda-nunda makan hingga akhirnya terlewatkan. Hal ini tidak hanya berpengaruh buruk terhadap metabolisme tubuh, namun juga dapat mempengaruhi kesehatan mental kita. Menunda atau melewatkan waktu makan dapat menyebabkan kadar gula darah menjadi tidak stabil, dan dapat memicu kecemasan. Demikian juga halnya jika kita kurang minum karena tubuh kita perlu hidrasi yang cukup. Oleh karena itu, sesibuk apapun rutinitas pekerjaanmu, tetap luangkan untuk makan pada waktunya. Jangan terbiasa menunda, apalagi melewatkan makan.

TIDAK BISA MEMBAGI WAKTU

Selama ini, rumah dianggap sebagai *sweet escape* atau tempat beristirahat dari segala rutinitas dan kesibukan kantor. Sebagian pegawai bahkan berusaha tidak membawa pekerjaan kantor ke rumah dengan alasan untuk menjaga batas antara aktivitas kantor dan rumah. Dengan penerapan pola WFH, batas itu terlihat lebih samar karena pekerjaan kantor menjadi dikerjakan dari rumah. Peralihan ini dapat membahayakan kesehatan mental pegawai. Jika tidak dikelola dengan baik, terutama bagi pegawai yang sering *overtime* dalam bekerja. Oleh karena itu, jadwalkan waktu bekerja dengan baik. Gunakan jam kerja dengan efisien dan jangan lupa menyisihkan waktu untuk keluarga.

DUDUK TERLALU LAMA

Pola kerja WFH membuat banyak pekerjaan dilakukan secara *online*, mulai dari *webinar*, *virtual meeting*, pelatihan, dan lain-lain. Implikasinya, kita dituntut untuk lebih banyak menghabiskan waktu di depan laptop/komputer. Duduk terlalu lama saat bekerja dapat meningkatkan risiko terkena depresi. Ini dikarenakan suasana hati manusia dipengaruhi oleh aktivitas yang dilakukan. Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh BMC Public Health, terlalu lama duduk diklaim dapat meningkatkan rasa cemas. Kurang bergerak juga kerap berhubungan dengan beberapa gejala depresi. Oleh karena itu, sempatkanlah untuk berolahraga ringan di sela-sela kita bekerja.

KURANG PIKNIK

Bukan rahasia lagi kalau piknik atau rekreasi dapat memberikan perubahan suasana bagi hati dan pikiran. Bahkan, kita sering mendengar istilah 'kurang piknik' yang ditujukan bagi seseorang yang sedang sedih atau gampang marah. Piknik biasanya dilakukan pegawai pada saat libur kerja (*weekend* dan hari libur nasional), ataupun dengan mengambil cuti kerja. Kurang piknik dan aktivitas fisik dapat menyebabkan kesehatan mental dan kejiwaan menjadi terganggu sehingga lebih rentan terkena depresi. Namun demikian, pandemi yang terjadi saat ini menuntut kita untuk lebih banyak berada di rumah dan menghindari kerumunan agar tidak tertular Covid-19. Terlalu lama berdiam diri di rumah tentunya akan berpengaruh terhadap kesehatan mental kita, terutama jika kita terbiasa bepergian dan sering pergi keluar rumah. Oleh karena itu, sempatkanlah sesekali untuk melakukan rekreasi. Rekreasi tidak harus dilakukan dengan pergi liburan ke tempat yang jauh, apalagi ke luar kota. Cobalah berjalan santai atau pergi ke taman di sekitar tempat tinggal anda untuk mengganti suasana. Tentu saja hak itu dilakukan dengan tetap menjaga protokol kesehatan dan menghindari kerumunan.

ILUSTRASI:
THALIA MAUDINA

Thalia 2020

NEHRU KRISHNA MAHENDRA
AGUS MULYONO SURATINOYO
DAVID SULISTYANTO RAHMAT

Rekomendasi Kuliner Manado

Manado, ibu kota provinsi paling utara di Indonesia, selain terkenal dengan keindahan alamnya juga terkenal dengan kuliner khasnya. Manado yang selalu dikenal dengan makanan pedasnya, memiliki segudang hidangan yang layak dicoba. Pada kesempatan ini penulis ingin berbagi sedikit cerita dengan para pembaca tentang tiga kuliner khas yang layak dicoba jika berkunjung ke Manado.

TINUTUAN
FOTO: DAVID SULISTYANTO RAHMAT

TINUTUAN

Menu pertama yang wajib dicicipi jika anda ke Manado adalah bubur manado atau yang lebih dikenal dengan tinutuan. Tidak terlalu sulit menemukan tinutuan di Manado, dari sarapan hotel sampai warung makan. Harganya pun di warung makan cukup terjangkau mulai dari sepuluh ribu rupiah. Secara umum tinutuan paling pas dinikmati saat sarapan namun tak jarang masyarakat di manado menyantapnya di siang hari. Komposisi tinutuan sungguh sehat karena isinya lebih banyak sayuran dibanding dengan beras atau adonan buburnya.

Cita rasa tinutuan berasa gurih didalam mulut. Namun, bagi yang ingin menambah sensasi rasa pedas saat makan tinutuan, tinutuan dapat ditambahkan sambal terasi, ada juga sambal rica roa, ataupun sambal bakasang, sambal bakasang sendiri terbuat dari perut ikan yang sudah difermentasi. penyajian dan rasanya pun akan lebih nikmat jika dipadukan dengan perkedel ikan nike , perkedel milu (jagung) atau cacalang fufu. Tinutuan juga dapat dicampur dengan mie dimana masyarakat Manado menyebutnya dengan Tinutuan campur atau midal. Semuanya tergantung dari selera para pencinta kuliner.

Bahan – bahan untuk membuat tinutuan merupakan paduan buah labu kuning atau disebut sambiki, jagung dan singkong sebagai sumber karbohidrat, serta sayur kangkung, bayam, kemangi, dan tentunya daun gedi, membuat setiap orang sangat menikmati sajian sehat asal manado yang satu ini.

Cara masak tinutuan tidak terlalu sulit. Cukup masak air sampai mendidih terus masukkan daun kunyit, serih, labu, singkong, dan jagung. Tunggu sampai setengah matang dan masukkan nasi sampai teksturnya sudah mengental. Proses selanjutnya ambil bubur tempatkan pada panci yang berbeda ditambahkan air secukupnya sesuai selera jika ingin agak kental atau agak encer. Setelah bubur mendidih masukan daun gedi setelah itu sayur kangkung, kemangi dan bayam terus diaduk beserta garam secukupnya. Tinutuan siap disajikan. Mudah bukan?

Penampilan dari tinutuan pun sangat menarik terlihat penuh warna hijau dan kuning. Hijau dari sayuran dan warna kuning yang menarik pada tinutuan didapat dari labu yang telah direbus sebelumnya. Salah satu rahasia kenapa tinutuan menjadi kental adalah penggunaan daun gedi sehingga penampakan dari tinutuan tidak encer seperti bubur biasa. Selain kenikmatan rasa, kandungan vitamin dan kaya akan gizi pada sayur menjadi nilai lebih dari tinutuan.

CAKALANG FUFU

Cakalang fufu menjadi salah satu menu yang wajib dicicipi kala kita berkunjung ke Manado, Sulawesi Utara. Cakalang fufu adalah ikan cakalang yang telah dibumbui, diasap dan dijepit dengan kerangka bambu. Fufu sendiri memiliki makna diasapi dalam Bahasa Manado. Dengan kata lain cakalang fufu adalah cakalang yang diasapi.

Ikan cakalang adalah ikan berukuran sedang dari *familia Scombridae* (tuna) yang banyak dijumpai di perairan Sulawesi dan Maluku.

Untuk mencari cakalang fufu ini tidaklah sulit. Kita bisa langsung datang ke pasar khusus yang menjual cakalang fufu di pusat kota Manado. Selain itu kita juga bisa mencarinya di pasar tradisional, pasar modern (supermarket) dan di toko oleh-oleh khas Manado. Bagi yang tidak sempat berkeliling Manado, di bandara pun sudah tersedia toko yang menjual makanan ini. Harga satu ekor cakalang yang sudah diasapi ini berkisar antara lima puluh ribu rupiah sampai dengan seratus ribu rupiah, tergantung ukuran dari cakalangnya.

Untuk menikmati Cakalang fufu kita masih harus mengolahnya lagi, walaupun sebenarnya tanpa diolah lagi kita sudah bisa langsung memakannya. Olahan cakalang fufu yang paling terkenal adalah cakalang fufu pedas (cakalang fufu rica). Cakalang fufu dipotong kecil kemudian digoreng lalu dicampur dengan sambal pedas khas Manado. Selain dipotong kecil cakalang fufu bisa juga disuwir dan dicampur dengan sambal yang sama. Cakalang sambal pedas ataupun cakalang suwir ini bisa kita dapati di sebagian besar rumah makan atau restoran di Manado.

Cara lain menikmati cakalang fufu adalah dengan mengolahnya menjadi abon. Abon cakalang khas Manado bisa langsung kita beli di toko oleh-oleh khas Manado. Abon cakalang ini sangat cocok untuk dijadikan oleh-oleh, karena abon cakalang ini bisa tahan untuk waktu yang lama.

Selain itu kita juga bisa menikmati cakalang fufu dengan berbagai macam cara yang lain, seperti Cakalang fufu santan dan Cakalang fufu goreng.

Cita rasanya yang khas dengan rasa asapnya menjadikan cakalang fufu sebagai bahan olahan pelengkap bagi banyak makanan, antara lain mie cakalang, tinutuan (bubur Manado) dan makanan khas Manado lainnya.

Bagi anda yang ingin berkunjung ke Manado, bisa langsung menikmati olahan cakalang fufu di rumah makan dan restoran yang ada dan bisa juga dengan membeli oleh-oleh cakalang fufu yang belum diolah dan menikmatinya dengan bumbu buatan Anda sendiri.

CAKALANG FUFU
FOTO: DAVID SULISTYANTO RAHMAT

PISANG GOROHO

Selain menu di atas, kuliner lain yang wajib dicicipi jika anda berkunjung ke Manado adalah pisang goroho. Sepertinya sudah tidak asing lagi bagi penduduk Indonesia dengan berbagai jenis pisang. Mulai dari pisang raja, pisang Ambon atau pisang kepok. Namun ada salah satu pisang unik yang disukai oleh penduduk di Sulawesi Utara, yaitu pisang goroho.

Pisang goroho adalah spesies pisang yang berasal dari kawasan Asia Tenggara yang merupakan hasil persilangan. Pisang ini adalah hasil persilangan dari jenis pisang bernama *Musa balbisiana* dan *Musa acuminata*. *Musa acuminata* adalah tumbuhan yang selalu hijau, namun bukan tergolong pohon. Hal yang menjadi keunikan adalah karakteristik pisang goroho yang memiliki tangkai tinggi dengan delapan sisir pisang serta batangnya yang berukuran lebih kecil dari batang pisang pada umumnya. Pisang ini memiliki banyak khasiat, salah satunya mampu mengurangi kolesterol bahkan bisa mengobati penderita darah tinggi.

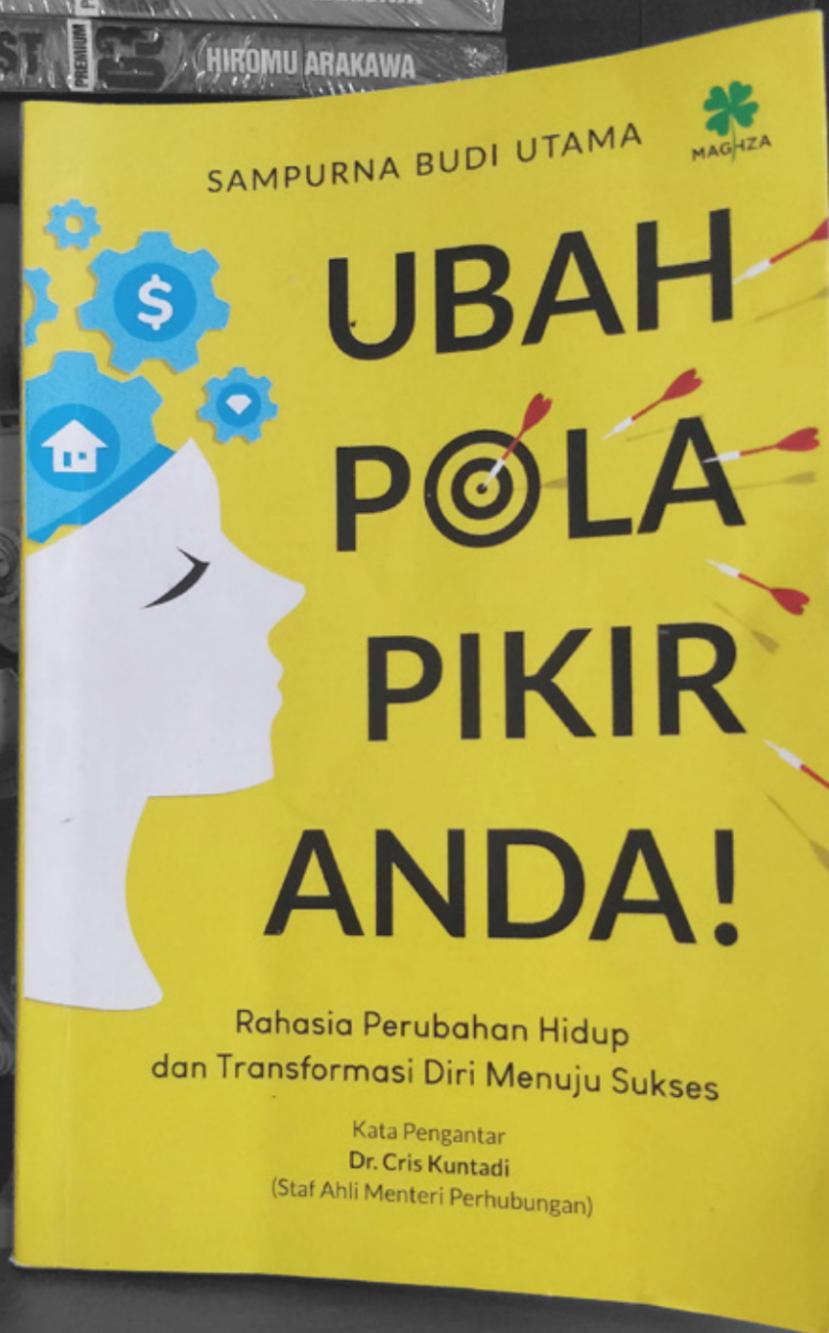
Menjadi sebuah kewajiban bagi para pengunjung kota Manado untuk menikmati salah satu makanan khas ini. Pisang ini memiliki cita rasa yang unik karena berbeda dengan pisang pada umumnya. Cara penyajian dan penyantapnya berbeda. Sebab, pisang yang dipakai pun memang sengaja yang belum terlalu matang.

Sebab kalau terlanjur matang, pisangnya akan menjadi lembek dan terasa asam. Pisang goroho umumnya dimasak dengan cara digoreng tanpa tepung. Pisang Goroho yang telah digoreng akan terasa garing dan renyah, namun teksturnya lembut di dalam. Rasanya memang tak manis, namun justru itu yang menjadi ciri khasnya. Salah satu cara favorit orang Manado dalam menikmati pisang goroho goreng ini dengan cara dicocol dengan sambal roa. Sambal roa merupakan makanan khas warga Manado di Sulawesi Utara yang terbuat dari ikan yang diasap layaknya ikan cakalang fufu. Ada pilihan sambal lain sebagai teman makan pisang goroho seperti sambal dabu-dabu ataupun sambal bakasang. Sambal dabu-dabu adalah sambal yang terbuat dari cabe rawit, bawang, tomat, dan jeruk. Sedangkan sambal bakasang adalah sambal yang dipadu dengan telur ikan cakalang.

Cara penggorengannya adalah tentu dikupas dulu kulitnya lalu dipotong membujur seperti *french fries*. Tanpa menggunakan tepung, pisang langsung bisa digoreng dalam minyak panas hingga warna kuning keemasan. Selain digoreng, pisang goroho juga enak dibakar, direbus, atau dikukus. Jika ingin menambahkan rasa manis ketika menikmati pisang goroho yang telah dikukus, bisa dengan menambahkan taburan serut kelapa muda.

Menarik bukan? Itulah tiga rekomendasi menu kuliner yang wajib anda cicipi jika berkunjung ke Manado, Sulawesi Utara.

PISANG GOROHO
FOTO: DAVID SULISTYANTO RAHMAT



ARDES M. Y. SITANGGANG

PENULIS : SAMPURNA BUDI UTAMA
 PENERBIT : MAGHZA PUSTAKA
 TAHUN TERBIT : MEI 2020
 VERSI CETAK : 2018
 TEBAL BUKU : 113 HALAMAN

Dua anak muda PNS Kementerian Keuangan berjalan menuju kantor sambil berdebat tentang klub sepakbola yang mereka jagokan. Di tengah jalan, tiba-tiba ada suara gemerisik yang bersumber dari rumput di pinggir jalan. Keduanya tersentak Ketika melihat di dekat mereka seekor ular cobra muncul dan menuju ke arah mereka. Sontak keduanya segera bereaksi, satu orang lari menjauh sambil ketakutan sedangkan yang satu lagi wajahnya berubah gembira dan kemudian mencari apakah di sekitarnya ada karung dan peralatan untuk menangkap dan membungkus ular itu. Reaksi yang berbeda dari kedua anak muda tersebut, satu gembira dan satu ketakutan adalah sebagai akibat dari pembentukan pola pikir yang berbeda. Perbedaan dampak dari pola pikir yang terbangun menjadi pembahasan menarik pada buku ini.

Pembukaan dalam buku sendiri menggambarkan individu yang bekerja dan mengalami beban mental yang dialami secara nyata oleh kita. Berangkat dari situ, kita diantar ke pemahaman tentang pola pikir. Bagaimana pola pikir yang terbentuk, apa saja yang membentuk pola pikir kita, dan hakikat pemikiran kita sebetulnya. Materi tentang pola pikir tersebut membuat kita memahami, bagaimana sebaiknya kita mengelola pikiran kita, karena pikiran manusia tersebut ternyata netral. Akan tetapi dalam keseharian, kita menghasilkan pikiran negatif dan positif. Pola pikir kita tergantung pada banyaknya pikiran yang kita hasilkan dan akan membentuk pola pikir yang akan cenderung positif atau negatif. Buku ini juga membahas bagaimana kita melatih pikiran kita, yang secara langsung mempengaruhi otak dan saraf kita, untuk menghasilkan pikiran positif dan memberikan rangsangan dalam otak kita yang kemudian otak akan memproses dan membentuk perilaku, kemampuan, keyakinan dan nilai – nilai yang akan membentuk pola pikir.

Setelah pemahaman atas pembentukan pola pikir, kita akan dibawa lebih lanjut untuk memahami pola pikir kita sendiri dan kemudian memandu kita untuk arah perubahan pola pikir kita tersebut. Pola pikir kita yang terbentuk merupakan hasil dari kebiasaan lama kita, sehingga untuk melakukan perubahan, maka kebiasaan lama harus diubah ke arah kebiasaan baru yang akan membentuk pola pikir yang baru. Kebiasaan lama yang sudah tertanam dalam alam bawah sadar kita harus diubah, yang tentunya membutuhkan kedisiplinan sehingga kebiasaan lama kita tidak muncul lagi. Tidak mudah memang, tapi perubahan drastis, diikuti kedisiplinan dan konsisten dibutuhkan agar dapat mengubah kebiasaan lama tersebut. Langkah selanjutnya yang dilakukan adalah menciptakan perasaan positif. Sikap kita

terhadap kegagalan juga perlu untuk kita pahami agar kita bisa mengubah pola pikir kita.

Perubahan pola pikir yang menuju ke arah yang lebih baik, tidak cukup hanya dengan berhasil mengubah pola pikir tersebut. Semangat untuk terus “membakar” perubahan pola pikir tersebut harus tetap dilakukan dengan memompa semangat untuk mempertahankan pola pikir baru sehingga menjadi kebiasaan baru yang meresap dan membentuk alam bawah sadar kita juga. Salah satunya adalah dengan selalu mengingat visi kita pribadi. Dengan selalu mengingat visi tersebut, kita akan selalu semangat dalam melakukan perubahan tersebut. Kemudian, diakui juga dalam buku ini, tidak cukup hanya semangat ataupun bakat, tetapi juga dibutuhkan kerja keras berupa latihan dan keinginan untuk selalu mendorong diri sendiri melampaui zona nyaman kita. Dengan kerja keras dan latihan tersebut, kita juga berlatih untuk meningkatkan daya kenyal. Daya kenyal yang identik dengan kegigihan dan disiplin diri untuk selalu mencambuk diri sendiri menjadi individu dengan pola pikir yang semakin baik. Visi yang didorong dengan semangat, daya kenyal dan kegigihan dan diikuti dengan disiplin akan membuat kita bisa mengubah pola pikir kita untuk menjadi pola pikir yang positif, selalu berkembang dan tidak berhenti di satu titik.

Pemaparan penulis dalam upaya mengubah pola pikir sangat mudah dipahami dan disertai dengan contoh-contoh yang sebagian besar dialami oleh penulis sendiri. Dalam setiap bab juga dilengkapi dengan ilustrasi yang sebagian dialami sendiri oleh penulis, atau mungkin pembaca sendiri sehingga pembaca merasakan “relate” dengan contoh yang disampaikan. Selain itu, dengan penyampaian yang ringan, namun masih terdapat unsur ilmiah, bisa

mempengaruhi dan membuat motivasi tersendiri untuk setiap pembaca. Fakta penulis yang dulunya gagap berbicara dan kemudian bertransformasi menjadi *trainer*, tentunya akan menjadi motivasi tersendiri bagi pembaca yang mungkin mengalami “*mental block*”, atau ingin mengubah pola pikir untuk berubah menjadi individu yang lebih baik. Tertarik mengubah pola pikir Anda? Silahkan membaca buku “Ubah Pola Pikir Anda”.

Tidak cukup hanya semangat ataupun bakat, tetapi juga dibutuhkan kerja keras berupa latihan dan keinginan untuk selalu mendorong diri sendiri melampaui zona nyaman kita.

TUGU PERJUANGAN RAKYAT
 Monumen Perjuangan Rakyat berada di Jalan Diponegoro, tepatnya di depan Rumah Dinas Gubernur Riau.

BDK PEKANBARU
 Peserta Pelatihan Dasar CPNS berbaris di halaman depan Gedung Balai Diklat Keuangan Pekanbaru. Gedung baru ini resmi digunakan sejak Januari lalu, menggantikan gedung sebelumnya di Jalan Pepaya 77.

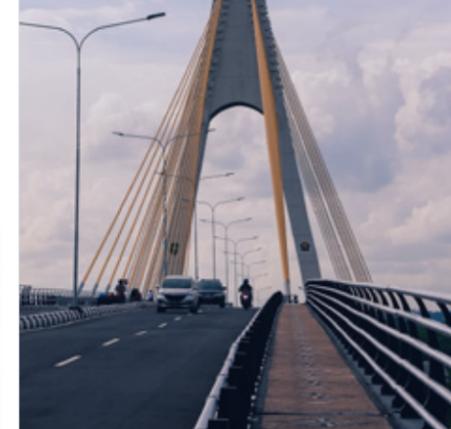
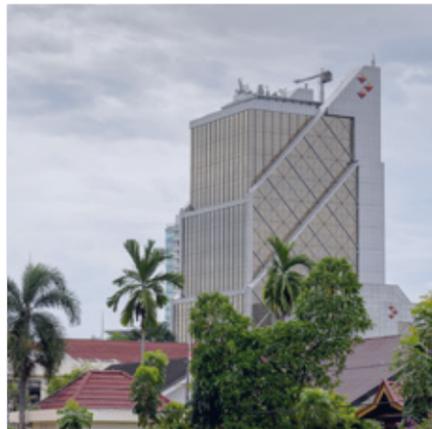
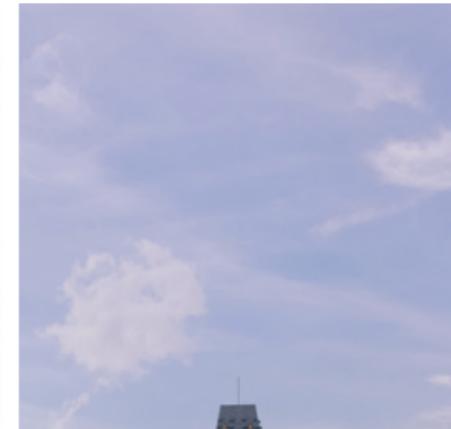
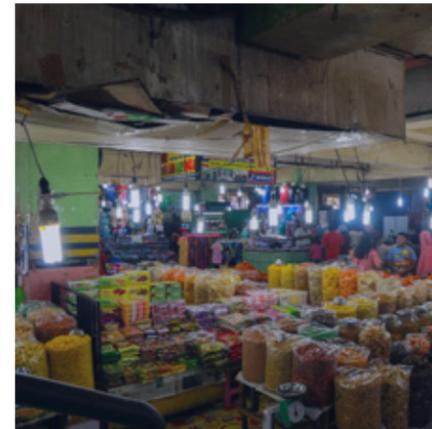
SIAK SRI INDERAPURA
 Kota Siak Sri Inderapura adalah ibukota Kabupaten Siak. Dulunya kota ini adalah ibukota Kesultana Siak Sri Inderapura.

PASAR BAWAH
 Pasar Bawah adalah pasar wisata di Pekanbaru. Berbagai macam oleh-oleh Pekanbaru dapat diperoleh di sini, mulai dari bolu kemojo, beragam makanan ringan, hingga tanjak melayu.

JEMBATAN SIAK IV
 Jembatan Sultan Abdul Jalil Alamuddin Syah atau Jembatan Siak IV adalah landmark baru Kota Pekanbaru yang baru dibuka 2019 lalu. Nama jembatan ini diambil dari nama Sultan Siak keempat yang juga merupakan pendiri kota Pekanbaru.

PEKANBARU

FOTO:
AKHMED KURDI



GALERI

MASJID SYAHABUDDIN
 Masjid bersejarah yang berada di kota Siak Sri Inderapura. Dibangun pada tahun 1926-1935 oleh Sultan Syarif Kasim II.

MENARA DANG MERDU
 Menara yang berada di pusat kota Pekanbaru ini adalah kantor pusat Bank Riau Kepri.

TITIK NOL KOTA PEKANBARU
 Menara yang berada di pusat kota Pekanbaru ini adalah kantor pusat Bank Riau Kepri.

ISTANA SIAK
 Bernama lengkap Istana Asserayah Hasyimiah Siak Sri Inderapura ini selesai dibangun pada tahun 1893 dan merupakan kediaman resmi Sultan Siak.

KANG EDU

CERITA & ILUSTRASI : BIMO ADI



OPEN ACC SSCO URSE

KHUSUS ASN KEMENKEU

SEPANJANG TAHUN 2020

- E-learning DJBC: Narkotika & Pengawasannya
- E-learning Impor Barang Kiriman
- E-learning Undang-undang Kepabeanan
- E-learning Undang-undang Cukai
- E-learning Fasilitas Kepabeanan & Cukai untuk Pencegahan & Penanggulangan Penyebaran Covid-19



PUSDIKLAT BEA & CUKAI

KUNJUNGI:
klc.kemenkeu.go.id

JANGAN LUPA CUCI TANGAN



ISSN: 2086-4833



9 772086 483008