EDISI 64 / 2021

EDUKASI KEUANGAN

LEARNING ORGANIZATION

Membangun budaya belajar

Susunan Redaksi

PENANGGUNG JAWAB
Sekretaris BPPK

PEMIMPIN REDAKSI
Sugeng Satoto

REDAKTUR
Pilar Wirotama
Amir Abdulhajji
Rachmatunnisya
M. Shokhi
Hestin Parmawati
R. Eha Salhah
Iki Rizal Apriandi
Rinni Rodiah Munajatisari
Sri Wahyuni
Fajar Prasetyo Yuwono
Andi Manaek
Suradi
Andita Trias Nur Azizah
Hartono
Muhammad Hikmah
Gladie Anggriawan Gupita
Mochamad Zakariya
Mukhtaromin
Rochi Agustina
Primandita Fitriandi
Irwandi Hidayat
Kristian Agung Prasetyo

EDITOR
Abdul Aziz Maghfur
Ardes Martua Y. Sitanggang
Arimbi Putri
Ridwan Sidik Kurniawan

DESAIN GRAFIS & FOTOGRAFER
Victorianus M. I. Bimo Adi
Luqman Hakim

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	18
PROFIL	21
SERAMBI ILMU	25
TAHUKAH KAMU	40
KOMUNITAS	42
CERITA ALUMNI	46
TIPS & TRIK	49
MATA AIR	52
KESEHATAN	54
POINT OF INTEREST	57
RESENSI	60
GALERI	62
KANG EDU	64

ngopi hitam

Ngobrol Pintar Hidup Tambah Manfaat
Live setiap Kamis pukul 14.00 WIB
dipandu oleh Mr. Wi dan Bro Cho
memberikan informasi terkini yang
dikemas dalam bentuk live talkshow
interaktif.

Ikuti terus program-program seru dan informatif persembahan dari Pusdiklat Keuangan Umum

Kemenkeu
Corporate University

PODCAST KU

"Pengetahuan dalam GenggamanKU"
Seri pengetahuan dalam bentuk podcast
yang bisa diakses kapan dan dimana saja,
dipandu oleh Om Gathoe dan Gus Hekso
menghadirkan narasumber pilihan dengan
kisah menarik.

NGOPI HITAM

Melalui zoom meeting dan
youtube channel Pusdiklat
Keuangan Umum

PODCAST KU

Melalui spotify, apple podcast,
dan youtube channel Pusdiklat
Keuangan Umum

@pusdiklat.ku
@PusdiklatKU
@pusdiklatku.bppk

pusdiklat
keuangan
umum.

SALAM REDAKSI

Tak terasa satu semester pada 2021 telah dilalui. Banyak perubahan terjadi selama setengah tahun ini, yang salah satunya juga (masih) merupakan imbas dari pandemi yang menerpa sudah 1,5 warsa. Salah satu imbas itu adalah akselerasi yang terjadi di berbagai bidang dan wajib kita selaraskan bersama.

Percepatan ini juga yang membuat Kementerian Keuangan mengembangkan strategi untuk peningkatan kualitas SDM, yang salah satunya diwujudkan dalam learning organization (LO). Sejak 2020, LO ini masuk ke dalam suatu pengukuran indikator kinerja utama (IKU) organisasi. Hal tersebut membuktikan Kemenkeu tak main-main dengan strategi ini.

Pembaca yang tentunya masih belum banyak memahami terkait LO, kami akan paparkan secara lengkap ulasan mengenai LO dalam rubrik Liputan Utama. Seperti edisi sebelum-sebelumnya, rubrik ini juga selalu dirangkai dengan Liputan Khusus, yang kali ini membahas terkait E-learning Open Access dari Pusdiklat Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan (KNPK).

Pembaca yang ingin menambah wawasan terkait keuangan negara dan pengetahuan ilmiah lainnya, dapat menikmatinya dalam rubrik Serambi Ilmu. Rubrik ini pun dilanjutkan dengan "penyeimbang" lainnya berupa rubrik Kesehatan, Tips n Trik, Point of Interest, komik, dan masih banyak lagi yang dapat menjadi kawan bersantai Anda di tengah hiruk pikuk bekerja.

Selamat membaca, dan selamat menikmati pengetahuan dari Majalah Edukasi Keuangan.

LINTAS PERISTIWA

Mei Juni

RAYAKAN IDULFITRI DI TENGAH PANDEMI, BPPK GELAR HALAL BIHALAL SECARA VIRTUAL

BPPK menggelar acara halal bihalal bagi seluruh pegawainya pada hari Senin, 17 Mei 2021. Acara tersebut diselenggarakan secara daring melalui aplikasi Zoom untuk merayakan Idulfitri 1442 H yang masih berlangsung di tengah pandemi Covid-19. Kepala BPPK mengapresiasi dan berterima kasih kepada para pegawai BPPK yang telah menaati aturan pemerintah dengan menunda silaturahmi bersama keluarga terdekat secara fisik.

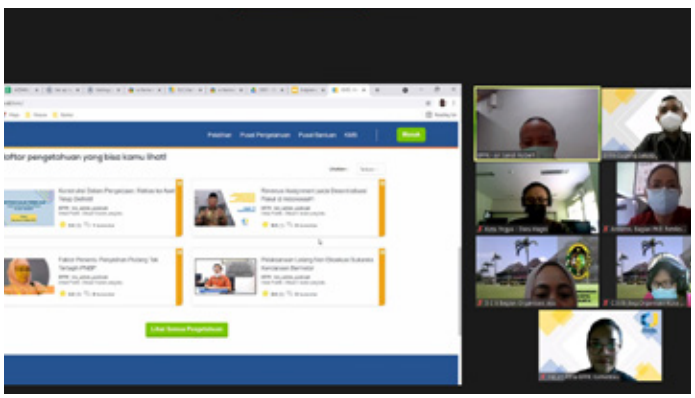
***CAPACITY BUILDING: SMART WORK*, BERKARYA UNTUK BPPK**

Pada tanggal 14 Juni, BPPK menyelenggarakan *Capacity Building* bagi para pegawainya yang bertajuk *Smart Work:* Berdaya, Berkarya, Bermakna untuk BPPK. Kegiatan ini menghadirkan Analisa Widyaningrum, M.PSi., seorang psikolog ternama sebagai narasumber yang mampu membawakan materi dengan baik dan menginspirasi bagi seluruh peserta.

TEKS : LUQMAN HAKIM
FOTO : DOKUMENTASI BPPK

KUNJUNGAN KERJA INSPEKTORAT JENDERAL KE PUSDIKLAT ANGGARAN DAN PERBENDAHARAAN

Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan (AP) menerima kunjungan kerja dari Inspektorat Jenderal Kemenkeu. Dalam agenda tersebut, Inspektur Jenderal Sumiyati berkesempatan untuk mengisi acara Kemenkeu *Corpu Talk* dengan tema Penguatan Peran Pengawasan APIP Kemenkeu. Selain itu, Inspektur Jenderal turut melakukan *tapping konten knowledge capture* produksi Pusdiklat AP yang bertajuk d'Maestro dan penanaman pohon di taman Pusdiklat AP.



SEJUMLAH AGENDA KUNJUNGAN *BENCHMARK* DI LINGKUNGAN BPPK

BPPK kembali menerima kunjungan kementerian/lembaga pemerintah terkait penerapan strategi *corporate university*, baik dalam hal regulasi maupun implementasinya. Selama Mei hingga Juni 2021, terdapat berbagai K/L yang melakukan *benchmark* ke BPPK secara daring. Adapun K/L tersebut diantaranya BMKG, BPK, Kementerian PPPA, Kementerian ESDM, Kementerian BPN/Bappenas, Kementerian PUPR, hingga Pemkot Yogyakarta. Bahkan, dalam periode yang sama terdapat pula BUMN yang melakukan *benchmark* terkait ke BPPK, salah satunya adalah PT Waskita Karya.

ARDES M. Y. SITANGGANG

Learning Organization dan Transformasi Pembelajaran

ILUSTRASI : BIMO ADI

Tahun 2021 menjadi babak penting bagi Pusdiklat Bea Cukai, melalui Pusdiklat Bea Cukai menempatkan diri di percaturan pelatihan dunia dengan terpilih menjadi RTC Regional di World Customs Organizations. World Customs Organizations (WCO) yang dikenal dengan Organisasi Kepabeanan Dunia merupakan suatu organisasi independen dan antar pemerintah yang mempunyai misi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dari administrasi kepabeanan.

WCO berdiri pada tahun 1952 yang saat ini terdiri dari 183 unit kepabeanan yang secara keseluruhan memproses hampir 98% perdagangan dunia. WCO menjadi satu - satunya organisasi internasional yang mempunyai kompetensi di bidang kepabeanan dan menjadi perwakilan dari organisasi kepabeanan di dunia. WCO mempunyai misi untuk mengembangkan standar internasional, meningkatkan kerjasama dan meningkatkan kapasitas untuk memfasilitasi perdagangan, dan mengamankan pendapatan yang adil dan melindungi masyarakat, menyediakan kepemimpinan, arahan dan mendukung administrasi kepabeanan.

Dalam mendukung visi tersebut, WCO mempunyai salah satu nilai yaitu organisasi yang berdasar atas pengetahuan (*knowledge based*) dan organisasi yang berfokus kepada tindakan (*action - oriented organization*). *Values* atau nilai tersebut diwujudkan dengan pembentukan Badan Regional (WCO Regional Bodies). WCO Regional Bodies terdiri dari Regional Intelligence Liaison Offices, Regional Training Centres dan Regional Offices for Capacity Building.

Salah satu WCO Regional Bodies yaitu Regional Training Centres (RTC). Karakter pembuatan RTC dianggap tepat dikarenakan RTC merupakan komponen kunci dalam pendekatan secara regional. RTC yang bersifat independen dan otonomi, pendekatan regional dianggap tepat untuk mengidentifikasi dan merespon kebutuhan pelatihan dari negara anggota. Pelatihan seperti ini, dengan cakupan yang lebih luas dibandingkan hanya di masing - masing negara, akan lebih memungkinkan untuk digabung dan disatukan, serta memaksimalkan sumber daya dalam satu regional. Pusat pelatihan regional menawarkan kelebihan - kelebihan antara lain memungkinkan interaksi dan *networking* antar pejabat kepabeanan regional, dan memfasilitasi tindak lanjut dari program WCO di regional tersebut.

Tahun 2020, terdapat Dua puluh sembilan (29) RTCs yang sudah ditetapkan yaitu, 7 (tujuh) negara di regional Asia Pasifik (Cina, Fiji, Hong Kong; India; Japan; Korea; Malaysia), Empat (4) negara di regional Timur dan Selatan Afrika (Kenya, Mauritius, Afrika Selatan; Zimbabwe), 3 (tiga) negara di regional Barat dan Afrika Tengah (Burkina Faso, Kongo dan Nigeria), 7 (tujuh) negara di regional Eropa (Azerbaijan. Hungaria, Kazakhstan, Kyrgyzstan, Makedonia Utara, Federasi Rusia, dan Ukrania), 2 (dua) negara di regional Amerika (Brazil dan Dominika), dan 6 (enam) negara di regional Afrika Utara dan Timur Tengah (Mesir, Yordania, Kuwait, Libanon, Arab Saudi dan Tunisia).

Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, khususnya Pusdiklat Bea Cukai, mengajukan untuk menjadi Regional Training Centre (RTC) yang ke 30. Untuk mewujudkan Pusdiklat Bea Cukai menjadi RTC untuk WCO, Pusdiklat melakukan langkah - langkah untuk memenuhi persyaratan dan standar untuk menjadi RTC. Persiapan menjadi RTC dimulai sejak tahun 2018, Pusdiklat Bea Cukai menetapkan menjadi RTC menjadi rencana strategis untuk diketahui dan dicapai bersama - sama. Kemudian Pusdiklat Bea Cukai melakukan *self-assessment,* hasil *self-assessment* tersebut dibandingkan dengan standar/pedoman RTC, yang ditempatkan menjadi 4 (empat) prakondisi, yaitu Sarana Prasarana, Sumber Daya Manusia, Pengalaman penyelenggaraan kegiatan pelatihan/seminar tingkat internasional dan evaluasi pelatihan, dan Administrasi.

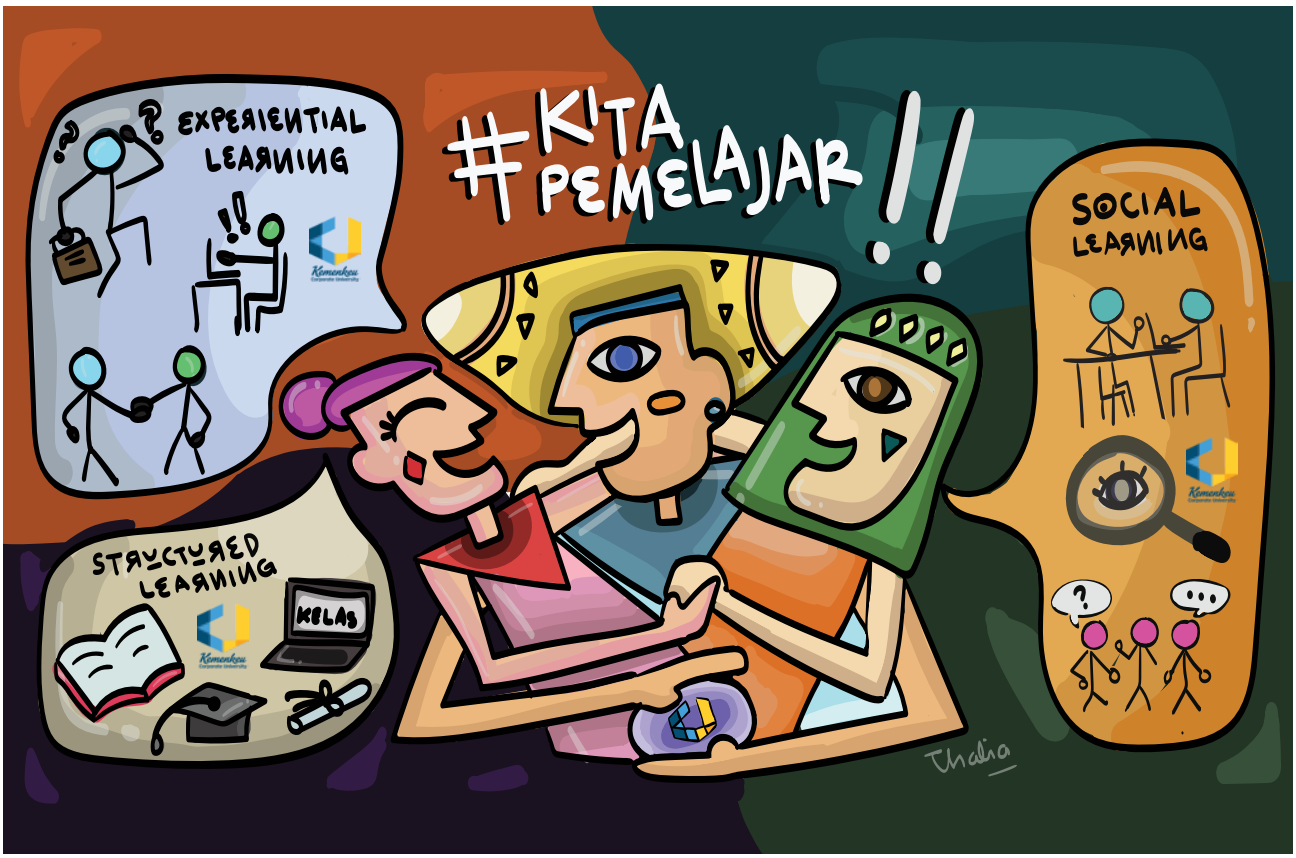
Perbedaan dari hasil *self-assessment* dan prakondisi standar tersebut kemudian dipenuhi oleh Pusdiklat Bea Cukai; dan setelah pemenuhan tersebut, Pusdiklat Bea Cukai pertama kali mengajukan menjadi RTC Regional pada Mei 2019 melalui perwakilan Direktorat Jenderal Bea Cukai, dan dipertegas kembali oleh Menteri Keuangan kepada Sekretaris Jenderal WCO pada Juli 2019 di Brussels. Kunjungan balasan Sekretaris Jenderal WCO ke Pusdiklat Bea Cukai diikuti dengan audiensi bersama Kepala BPPK, menghasilkan dukungan untuk Pusdiklat

Bea Cukai menjadi RTC dan menganggap bahwa fasilitas pelatihan dan penunjang telah memadai. Kesiapan Pusdiklat Bea Cukai menjadi RTC kembali dipresentasikan kepada perwakilan negara anggota WCO A/P dalam forum *29th WCO A/P Regional Contact Point Meeting* pada 18 s.d. 20 November 2019 di India, dan beberapa negara menyampaikan dukungannya secara terbuka. Akan tetapi persetujuan untuk menjadi RTC harus diperoleh dari pimpinan administrasi pabean, yang dijadwalkan pada *21st WCO A/P RHCA Conference,* pada pertemuan virtual 12 November 2020, Pusdiklat Bea Cukai disetujui menjadi RTC.

Sehingga pada *International Customs Day 2021 Virtual Gathering,* 29 Januari 2021, Pusdiklat Bea Cukai resmi menjadi *World Customs Organization (WCO) Regional Training Centre (RTC) Asia/Pacific.* Momen ini ditandai dengan penandatanganan *Memorandum of Understanding between WCO and the Ministry of Finance of the Republic of Indonesia on the Establishment of a WCO Regional Training Centre in Jakarta, Republic of Indonesia* secara virtual yang dilakukan oleh Sekretaris Jenderal WCO, Mr. Kunio Mikuriya dan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK), Bapak Rionald Silaban. Hal tersebut menorehkan sejarah, Indonesia menjadi negara ke 30 (tigapuluh) menjadi RTC, dan negara kedelapan (8) di regional Asia Pasifik.

ARIMBI PUTRI

ORGANISASI DALAM PUSARAN LEARNING ORGANIZATION



Sebagaimana kita ketahui, dunia berubah begitu cepat. Dalam satu dekade terakhir saja, banyak sekali perkembangan pesat yang kita saksikan dan alami dalam kehidupan sehari-hari. Pelayanan yang sebelumnya kita terima masih dengan membawa berkas fisik ke kantor-kantor pelayanan, kini semudah dari genggaman tangan.

Perubahan yang sangat cepat ini pun tak pelak membutuhkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang juga dapat beradaptasi dengan kecepatan perubahan tersebut. Tanpa kita sadari, *saking* cepatnya perubahan tersebut, terkadang kita belum sempat menyesuaikan diri dan tiba-tiba saja perubahan tersebut hanya sepintas lalu dan sudah digantikan kembali dengan transformasi lainnya. Apabila SDM dalam suatu organisasi tidak mampu menyeimbangi perubahan ini, maka sudah pasti tenaga dan pikirannya dapat digantikan dengan cepat oleh SDM yang baru, atau bahkan tergeser dengan teknologi.

Hidup ini penuh pilihan, ujar pepatah kuno. Mustahil kita tidak mempunyai pilihan dalam suatu kesempatan. Yang ada hanyalah pilihan tersebut pahit atau tidak. Begitu pula dengan adanya perubahan ini. Kita dihadapkan pada pilihan akan beradaptasi dan "berkawan" dengan perubahan tersebut, atau kita tetap dengan *status quo* dan tenggelam dalam zona nyaman kita sendiri.

Kementerian Keuangan sebagai salah satu organisasi yang memegang peranan penting dalam roda pemerintahan, menyadari pentingnya mengadaptasi diri dengan kecepatan perubahan ini. Dampaknya pun sangat masif dari sisi kebijakan, mulai dari penyesuaian teknologi, penyesuaian pelayanan, hingga strategi dalam pengelolaan SDM-nya. Hal itu pun yang berulang kali ditekankan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK), Andin Hadiyanto, dalam sejumlah kesempatan.

"Perubahan yang cepat menuntut kita untuk melakukan pengelolaan SDM yang adaptif, dengan selalu memperhatikan dinamikan perubahan nasional dan global, dan dampaknya terhadap kebutuhan pengembangan SDM. Hal tersebut juga menuntut kita belajar dengan cepat tidak saja kecepatan dalam mengakuisisi pengetahuan tertentu, namun juga kecepatan dalam menyebarluaskan dan memanfaatkan pengetahuan tersebut," ungkap Andin.

Andin melanjutkan, tidak ada perbaikan yang berkelanjutan (*continuous improvement*) yang dapat dicapai tanpa adanya komitmen untuk terus belajar. Dalam mengembangkan komitmen untuk terus belajar, sejak tahun 2015 Kemenkeu membulatkan tekad untuk mewujudkan diri sebagai organisasi pembelajar (*learning organization*). Dengan adanya Kemenkeu sebagai *learning organization* (LO), Kemenkeu sedang menuju *knowledge institutions* yang diharapkan Menteri Keuangan, Sri Mulyani Indrawati.

PERWUJUDAN 10 KOMPONEN LO

Upaya untuk mewujudkan Kemenkeu sebagai *learning organization*, mengacu pada 10 komponen yang merupakan *enabler* atau penggerak LO. Selain itu, sepuluh komponen ini juga sekaligus menjadi ukuran dari keberhasilan Strategi Kemenkeu *Corporate University*, yang terdiri dari:

1. *Strategic fit and management commitment* - Kesesuaian antara tujuan organisasi dan komitmen manajemen dalam mengoptimalkan sumber data pembelajaran pada level strategis;
2. *Learning function organization* - Organisasi yang memastikan berjalannya visi, budaya, strategi, dan struktur yang bertujuan memfasilitasi dan mendorong pembelajaran;
3. *Learners* - Subjek yang melakukan aktivitas belajar secara berkesinambungan, menerapkan budaya belajar, serta meningkatkan pengetahuan kolektif;
4. *Knowledge management implementation* - Upaya terstruktur dan sistematis dalam mengembangkan dan mengelola pengetahuan yang dimiliki sebagai aset intelektual organisasi;
5. *Learning value chain* - Proses pengelolaan pembelajaran secara sistematis melalui pendekatan

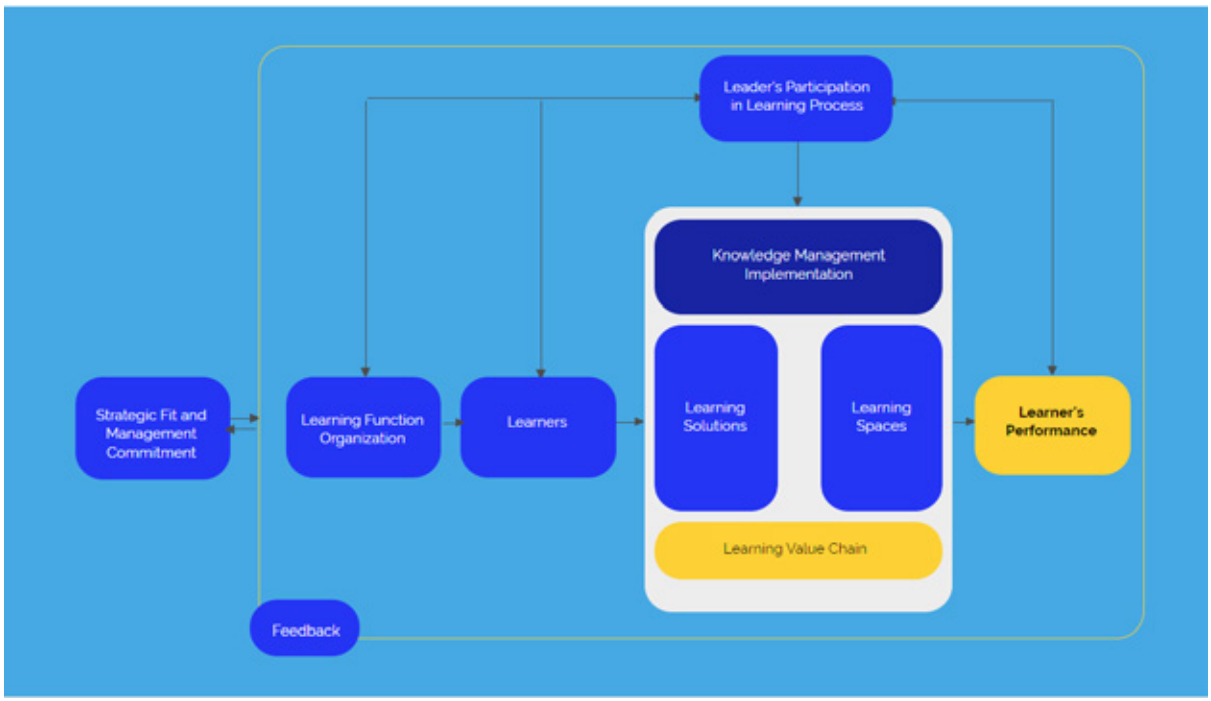


Diagram Keterkaitan 10 Komponen LO

ADDIE untuk menghasilkan kegiatan pembelajaran yang aplikatif, relevan, mudah diakses dan berdampak tinggi;

6. *Learning solution* - Implementasi berbagai model pembelajaran guna mengintensifkan proses pembelajaran;
7. *Learning spaces* - Kesempatan, infrastruktur, dan dukungan bagi Learners untuk melakukan pembelajaran, berbagi, dan dokumentasi pengetahuan;
8. *Learner's performance* - Hasil pembelajaran yang dilakukan *Learners* yang direfleksikan melalui kinerjanya;
9. *Leader's participation in learning process* - Pimpinan yang mendorong komponen lain untuk menggiatkan belajar, baik secara formal maupun informal; dan
10. *Feedback* - Saran, masukan, rekomendasi, dan informasi terhadap pelaksanaan seluruh komponen dalam implementasi untuk perbaikan yang berkelanjutan.

Kesepuluh komponen LO tersebut tidak berdiri secara terpisah, melainkan saling terkait satu sama lain sehingga membangun suatu sistem yang utuh. Pada 2021, Kemenkeu melakukan reformulasi untuk menggambarkan keterkaitan antarkomponen dengan lebih operasional yang dapat disimak lebih lanjut pada diagram di bawah ini.

Implementasi LO diawali dengan aktivasi komponen ***strategic fit and management commitment***, yaitu strategi dan komitmen pimpinan terhadap upaya membangun budaya belajar yang menjadi syarat terwujudnya LO. Pucuk pimpinan Kemenkeu diharapkan dapat menjadi inisiator dengan cara merumuskan kebijakan terkait visi, budaya, strategi, dan struktur, yang mendukung proses belajar.

Selanjutnya, organisasi perlu memastikan bahwa kebijakan tersebut diterapkan, yang tergambar melalui komponen ***learning function organization***. Dengan dukungan organisasi yang memadai, seluruh pegawai Kemenkeu harus membangun sikap mental, motivasi, dan kebiasaan belajar baru sebagai ***learners*** atau pemelajar. Baik di tingkat individu, tim, maupun organisasi. Caranya, pemelajar perlu secara aktif melakukan pembelajaran, baik secara terstruktur, maupun tidak terstruktur, untuk meningkatkan kinerja. Untuk semakin mendorong budaya belajar, organisasi perlu mengimplementasikan manajemen pengetahuan, yakni dengan memfasilitasi pembelajaran, mendorong penciptaan pengetahuan atau *knowledge creation*, mendukung penyebarluasan pengetahuan, dan memperkuat retensi aset intelektual.

Dalam penerapannya, ***knowledge***

management didukung dengan pengembangan *knowledge management system*, yang dikenal sebagai Kemenkeu Learning Center (KLC). Kemudian, apabila *knowledge management implementation* fokus pada diseminasi pengetahuan, komponen ***learning value chain*** berfokus pada proses pengelolaan pembelajaran untuk melaksanakan pembelajaran yang *applicable*, *relevant*, mudah diakses (*accesible*), dan berdampak tinggi (*impactful*), sesuai kebutuhan organisasi.

Di antara rangkaian proses di *learning value chain*, organisasi perlu menentukan model pembelajaran yang paling tepat, agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan lebih efektif dan efisien. Aktivitas ini tergambar dalam komponen ***learning solutions***. Setelah menentukan model yang tepat, organisasi perlu memfasilitasi pembelajaran melalui komponen ***learning spaces***, yang meliputi penyediaan ruangan, peralatan, jaringan internet dan intranet, akses sumber belajar, kesempatan belajar, dan dukungan teknis.

Setelah tahap pembelajaran selesai, *learners* perlu mengimplementasikan hasil pembelajarannya, agar bermanfaat bagi diri sendiri, tim kerjanya, maupun organisasi. Hasil dari pembelajaran tersebut digunakan untuk perbaikan berkelanjutan, peningkatan kinerja, dan bahkan penciptaan inovasi. Implementasi dan pemanfaatan hasil pembelajaran adalah fokus dari komponen ***learners' performance***.

Dalam keseluruhan rangkaian proses pembelajaran tersebut, dapat dikatakan dukungan pimpinan merupakan salah satu yang paling penting untuk menjaga keterkaitan kegiatan belajar dengan tujuan strategis Kemenkeu. Hal tersebut tergambar dalam komponen ***leaders' participation in learning process.***

"Keberhasilan LO ini sangat tergantung juga dengan peran *leader* di dalam proses pembelajaran. Di diagram dia letaknya paling atas, dan dengan panah yang menuju komponen lainnya. Jadi peran *leader* dalam LO harus mencakup empat hal, yaitu pimpinan yang berperan sebagai teladan (leaders as role model), pengajar (leaders as teachers), sebagai coach, mentor, dan/atau konselor, serta pemimpin yang berpikiran maju (forward-thinking leadership)," urai Heni Kartikawati, Kepala Pusdiklat Keuangan Umum selaku Ketua Komite Implementasi LO.

Terakhir, organisasi perlu melakukan evaluasi secara menyeluruh untuk mendapatkan gambaran yang jelas atas implementasi LO. Hasil evaluasi yang diperoleh dari ***feedback*** ini, dapat dipergunakan sebagai tolak ukur untuk memastikan penerapan LO yang lebih terarah, sistematis, dan berkelanjutan.

Berdasarkan keseluruhan hal tersebut, tentunya diperlukan sinergi dari seluruh unit eselon 1 di lingkungan Kemenkeu untuk mampu menciptakan budaya belajar menuju Kemenkeu sebagai *learning institutions.* Pada 2020 lalu, pengukuran implementasi LO di Kemenkeu memeroleh angka 93,18 dari skala 100. Angka yang sangat tinggi untuk pengukuran pertama kalinya. Tentunya seluruh warga Kemenkeu berharap dapat terus mempertahankan nilai yang sudah sangat baik ini, dan bahkan berupaya penuh untuk mampu meningkatkannya untuk membangun SDM Kemenkeu yang mampu beradaptasi dengan masifnya perubahan.

ABDUL `AZIZ MAGHFUR

Implementasi Learning Organization di BPPK

BPPK sebagai penggerak Learning organization (LO) di Kementerian Keuangan, sudah semestinya telah lebih dulu menerapkan Learning organization di Institusinya. Learning organization hadir sebagai jawaban untuk menyiapkan pegawai Kementerian Keuangan dalam menghadapi persaingan di era dimana terjadinya perubahan besar-besaran yang disebabkan oleh adanya inovasi yang mengubah sistem dan tatanan ke taraf yang lebih baru.

Tentunya, para pegawai diharapkan mampu menghadapi segala tantangan yang ada di masa mendatang. Dalam implementasinya, sejauh ini penerapan LO di BPPK secara garis besar terdapat lima hal utama, yakni perencanaan pembelajaran individu, implementasi budaya belajar, implementasi manajemen pengetahuan, pelaksanaan festival budaya, dan pelaksanaan festival inovasi.

PERENCANAAN PEMBELAJARAN INDIVIDU

Belajar secara individual memungkinkan masing-masing anggota organisasi untuk belajar sesuai dengan kecepatan belajarnya, gaya belajarnya, dan kebutuhan belajarnya. Belajar secara individual memungkinkan masing-masing individu untuk memiliki rencana aksi dan tujuan belajar dengan menerjemahkan tujuan organisasi dan arahan pimpinan serta menggali potensi dan kebutuhan pengembangan diri menjadi suatu *learning development plan* yang disertai dengan upaya individu melakukan proses membangun (*creating*), mendapatkan (*acquiring*), memindahkan (*transferring*) pengetahuan kemudian mengubah perilaku

Individu sebagai pemelajar dipengaruhi 3 kondisi dalam organisasi, yaitu : konteks pembelajaran, kebijakan pembelajaran di tempat kerja, dan identitas kelembagaan terhadap pembelajaran

Di BPPK sendiri terdapat berbagai macam kegiatan seperti sosialisasi dan ketentuan terkait dengan *Learning Diary* yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Keuangan Umum, Penyusunan rencana pembelajaran individu dan *learning diary reshare* yang dilaksanakan oleh Balai Diklat Keuangan Pekanbaru. Selain itu di Balai Diklat Keuangan Pontianak, setiap pegawai membuat ILP atau *Individual Learning Plan,* serta Internalisasi kegiatan aktualisasi pembelajaran yang dilakukan oleh Balai Diklat Keuangan Denpasar.

IMPLEMENTASI BUDAYA BELAJAR

Organisasi sebagai pemelajar akan selalu mendorong anggotanya untuk secara kolektif mempertukarkan, menganalisis, mendiseminasikan, dan mengaplikasikan pengetahuan. Adapun dorongan ini selayaknya diberikan pada setiap kesempatan, seperti: kegiatan dialog, baik *one-on-one* atau *group discussion.*

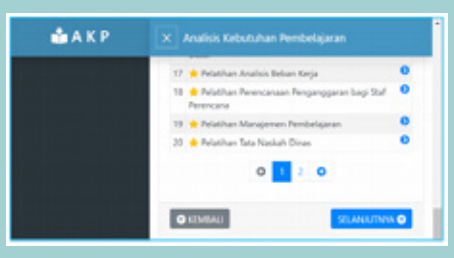
Organisasi dapat memfasilitasi implementasi budaya belajar, melalui berbagai cara, diantaranya memberikan dukungan terhadap inovasi guna membangun keyakinan yang mendorong munculnya gagasan-gagasan baru. Organisasi juga perlu memastikan keamanan secara psikologis guna membangun keyakinan untuk bebas melakukan diskusi-diskusi. Fokus pada tujuan guna membangun keyakinan yang mendorong pengembangan tujuan, dan penekanan terhadap peran pimpinan guna membangun keyakinan bahwa pimpinan mendukung adanya ide-ide baru.

Organisasi harus dapat membangun komitmen anggotanya untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan memberikan jaminan keamanan secara psikologis kepada anggotanya. Keamanan psikologis tersebut memberi keyakinan untuk memiliki keberanian mengambil risiko dan mengutarakan pendapat.

Maka organisasi bersifat mendorong para anggota organisasi untuk belajar dengan melakukan aktivitas-aktivitas yang tercakup pada aspek struktural, kultural, dan psikologi; dan mendorong diperolehnya *skill* baru yang benar-benar mengubah proses bisnis yaitu perubahan kapasitas pada level organisasi.

Berbagai upaya penguatan budaya belajar pun dilakukan, seperti penguatan analisis kebutuhan pembelajaran yang meliputi AKP reguler dan AKP insidental, knowledge sharing di berbagai level organisasi, seeta aktualisasi pembelajaran dan kurasi pengetahuan.

Sebagai contoh implementasi budaya belajar, BPPK telah melaksanakan



knowledge sharing rutin dan terencana pada setiap unit kerja antara lain:

1. *Knowledge Sharing* Setban Satu yang dilaksanakan oleh Sekretariat Badan
2. Rabu Biru atau Rasa Baru Bincang Corpu yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Keuangan Umum
3. Sedekah Ilmu dan *Podcast* oleh Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan
4. BroSis *Scholarship Sharing Session* oleh Pusdiklat Kepemimpinan dan Manajerial
5. *Weekly Meeting* Dosen oleh Politeknik Keuangan Negara STAN
6. *One Week One Information*/ OWOI oleh Balai Diklat Keuangan Medan
7. *Workshop From Ideas into Action: Mastering Content Creation* oleh Balai Diklat Keuangan Pekanbaru
8. *Cross Job* dan *Team Learning* oleh Balai Diklat Keuangan Palembang
9. *One Day One Information*/ ODOI oleh Balai Diklat Keuangan Yogyakarta
10. Kegiatan Monica berupa *sharing* hari senin-kamis Balai Diklat Keuangan Denpasar
11. *Quarter learning with Expert* Balai Diklat Keuangan Pontianak
12. Kamis Belajar dan *Transfer Knowledge* Balai Diklat Keuangan Manado

Implementasi Budaya belajar ini didokumentasikan oleh setiap unit kerja pada *repository* yang dapat diakses seluruh pegawai.

IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENGETAHUAN

Knowledge Management Implementation merupakan penerapan manajemen pengetahuan sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 226/PMK.011/2020 tentang

Manajemen Pengetahuan di Lingkungan Kementerian Keuangan, yang meliputi enam sub komponen yaitu: identifikasi, dokumentasi, pengorganisasian, penyebarluasan, penerapan, dan pemantauan pengetahuan sebagai Aset Intelektual organisasi.

Pondasi awal implementasi manajemen pengetahuan bermula dari kegiatan menciptakan dan memperoleh pengetahuan yang dapat ditempuh melalui jalur pembelajaran baik pelatihan maupun non-pelatihan yang meliputi pembelajaran mandiri (*self-learning*), pembelajaran terstruktur (*structured learning*), pembelajaran kolaboratif (*social learning/ learning from others*), serta pembelajaran terintegrasi di tempat kerja/praktek (*learning from experiences/learning while working*). Kegiatan tersebut menghasilkan pengetahuan baik yang bersifat tacit (*tacit knowledge*) maupun yang bersifat eksplisit (*explicit knowledge*). *Tacit knowledge* didefinisikan sebagai pengetahuan yang dimiliki dan tertanam pada diri seseorang tentang suatu proses (bagaimana melakukan sesuatu) yang dapat bersumber pada budaya maupun rutinitas atau kebiasaan. Sedangkan *explicit knowledge* adalah pengetahuan yang telah dihimpun, disimpan dan tersedia secara bebas melalui berbagai sumber (misalnya buku, artikel, *website*, dll) (Beilock et al., 2001).

Pengetahuan yang bersifat *tacit* dan *explicit*, selanjutnya dikonversi melalui empat metode, yaitu internalisasi, sosialisasi, eksternalisasi, dan kombinasi. Keempat metode tersebut direalisasikan melalui kegiatan *knowledge sharing*, pembentukan *community of practice* (CoP), pembentukan community of interest (CoI), dan pemanfaatan portal *knowledge management system* (KMS).

Dalam penerapannya, BPPK telah memiliki modal penting, yakni

1. Panitia Penjamin Mutu tingkat BPPK yang sudah terbentuk. Dengan adanya PPM, tim tersebut nantinya bertanggung jawab untuk menjaga kualitas asset intelektual baik dari sisi substansi maupun teknis produk pengetahuan yang dihasilkan.
2. *Knowledge Capture* Proses Bisnis
3. Sosialisasi penggunaan dan Pemanfaatan KMS

PELAKSANAAN FESTIVAL BUDAYA BPPK

Untuk mendukung terciptanya budaya belajar di kalangan pegawai Kementerian Keuangan, Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) sebagai motor penggerak *Learning organization* menghelat kegiatan Kemenkeu Learning Festival (KLF). Kegiatan ini menjadi bagian dari rangkaian acara dalam rangka memperingati Hari Oeang ke-75.

Melalui penyelenggaraan yang pertamakalinya ini, para pegawai yang mengikuti KLF diharapkan bisa menjadi agen-agen untuk turut serta membangun budaya belajar di unitnya masing-masing. Dalam jangka panjang, kegiatan KLF ini juga diharapkan mampu membawa agen tersebut pada unit terkecil untuk bisa memahami dan mengaplikasikan kegiatan pendokumentasian pengetahuan.

PELAKSANAAN FESTIVAL INOVASI BPPK

Sebagai upaya mendorong dan menumbuhkan semangat para pegawai BPPK untuk menelurkan ide-ide, gagasan, dan inovasi terbaik dalam menunjang pelayanan, BPPK mencanangkan Liga Inovasi BPPK yang dilaksanakan Oktober-Desember 2021. Liga inovasi ini melibatkan seluruh pegawai dan unit-unit di BPPK untuk berkompetisi melahirkan inovasi. Disamping itu, Pusdiklat Keuangan Umum sebelumnya juga telah menggelar *Innovation Day* sebagai wadah untuk menjaring inovasi-inovasi yang ada di lingkungan Pusdiklat KU. Tidak hanya di unit pusat, sejumlah unit di daerah juga menggelar berbagai kegiatan dengan tajuk inovasi seperti *Wall of Ideas* yang dibuat oleh BDK Palembang, serta Inovasi SHAVI, SIPIAWAI, Tim Inovasi dan Dokumentasi Inovasi dari BDK Denpasar.

#belajartanpabatas

TANYA TENTANG BPPK DISINI

Atau bisa juga menghubungi:

Email Hubungi Kami:
bppk.hubungikami@kemenkeu.go.id

Hotline Chat Whatsapp
+62 812-9819-6377

bppk.kemenkeu.go.id

M. SHOKHI & ANDRI PURWANTO

"*Open Access* Pusdiklat KNPK, Implementasi *Modern E-Learning*"

Dalam rangka mewujudkan arah rencana percepatan transformasi digital Kementerian Keuangan serta menjawab tantangan dan dinamika perubahan eksternal maupun internal, telah ditetapkan visi dan misi Kementerian Keuangan yang diimplementasikan dalam Inisiatif Strategis Program Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan (IS RBTK). IS RBTK tersebut terdiri dari 5 tema, yaitu tema Sentral, Fiskal, Penerimaan, Belanja, serta Perbendaharaan, Kekayaan Negara, dan Pembiayaan.

Di antara kelima tema tersebut, terdapat satu tema, yaitu tema sentral yang salah satunya IS-nya adalah Modern *E-learning* sebagai salah satu alat utama dalam pengembangan Sumber Daya Manusia. Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) merupakan *initiative owner* atas IS keenam tersebut. IS Modern *E-learning* bertujuan untuk mewujudkan SDM Kementerian Keuangan yang kompetitif melalui proses pembelajaran yang efisien, relevan, aplikatif, berdampak nyata (*impactful*), dan mudah diakses. Dengan jumlah pegawai Kemenkeu yang saat ini mencapai 80.321 orang tentu merupakan tantangan tersendiri untuk mewujudkan SDM Kemenkeu yang kompetitif ditambah lagi dengan dinamika perkembangan pengetahuan yang semakin dinamis.

Pusdiklat Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan (KNPK) merupakan salah satu unit eselon II di lingkungan BPPK yang memiliki visi menghasilkan SDM keuangan negara di bidang kekayaan negara dan perimbangan keuangan yang unggul dan beretika dalam rangka mendukung visi Kementerian Keuangan "Menjadi Pengelola Keuangan Negara untuk Mewujudkan Perekonomian Indonesia yang Produktif, Kompetitif, Inklusif, dan Berkeadilan". Salah satu misi dalam mencapai visi tersebut adalah dengan memperkuat pelatihan yang berdampak tinggi bagi SDM di bidang kekayaan negara dan perimbangan keuangan dalam kerangka Kementerian Keuangan Corporate University.

Untuk mencapai misi tersebut serta dalam rangka mengimplementasikan IS modern *e-learning* maka Pusdiklat KNPK telah melakukan langkah-langkah strategis untuk peningkatan kualitas program pembelajaran salah satunya dengan menyusun program *e-learning* untuk memenuhi kompetensi pegawai Kemekeu. Sejak tahun 2019 Pusdiklat KNPK telah mengimplementasikan *full e-learning* sebanyak 22 program *e-learning* atau realisasi sebesar 52,16% dari target yang ditetapkan yaitu sebesar 30%. Hal tersebut meningkat setiap tahunnya, yaitu pada 2020 terdapat 87 program *e-learning* (realisasi 77,81% dari target 50%) dan sampai dengan TW II Tahun 2021 telah tercapai 38,03% dari target 70%.

Masa pandemi covid-19 sejak tahun 2020 sampai dengan saat ini sangat mempengaruhi proses pembelajaran yang semula direncanakan dilaksanakan secara klasikal menjadi Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) dan *e-learning*. Program *e-learning open access* merupakan salah satu solusi bagi pegawai Kemenkeu untuk tetap bisa meningkatkan kompetensinya dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi tanpa harus meninggalkan pekerjaan.

Selain itu, Pusdiklat KNPK sejak tahun 2020 juga telah membuka beberapa program yang bisa diakses oleh seluruh pegawai Kementerian Keuangan (*Open access*) terutama untuk *e-learning* yang bersifat pengantar dan bisa menunjang pelaksanaan tugas maupun menambah pengetahuan bagi pegawai Kemenkeu. Saat ini Pusdiklat KNPK telah memiliki 65 program *open access* yang dapat diakses oleh seluruh Pegawai Kementerian Keuangan dengan kompetensi kekayaan negara dan perimbangan keuangan yang dapat diakses melalui laman http://klc2.kemenkeu.go.id. Berikut adalah daftar 65 program *e-learning open access* bagi Pegawai Kemenkeu:

1. *E-learning* Siklus Pengelolaan BMN
2. *E-learning* Perencanaan Kebutuhan BMN
3. *E-learning* Penatausahaan BMN
4. *E-learning* Penggunaan dan Pemanfaatan BMN
5. *E-learning* Penilaian BMN
6. *E-learning* Pengamanan dan Pemeliharaan BMN
7. *E-learning* Pemindahtanganan BMN
8. *E-learning* Penghapusan BMN
9. *E-learning* Pemusnahan BMN
10. *E-learning* Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian BMN
11. *E-learning* Pengantar Optimalisasi BMN
12. *E-learning* Inventarisasi BMN
13. *E-learning* Pembukuan BMN
14. *E-learning* Pelaporan BMN
15. *E-learning* Evaluasi Kinerja BMN
16. *E-learning* Pengantar Pemanfaatan BMN dalam Bentuk Sewa
17. *E-learning* Pengantar Pemanfaatan BMN dalam bentuk Bangun Guna Serah/Bangun Serah Guna (BGS/BSG)"
18. *E-learning* Pengantar Pemanfaatan BMN dalam Bentuk Kerja Sama Pemanfaatan (KSP)
19. *E-learning* Pengantar Pemanfaatan BMN dalam bentuk Kerja Sama Penyediaan Infrastruktur (KSPI)
20. *E-learning* Pengantar Pemanfaatan BMN dalam Bentuk Pinjam Pakai
21. *E-learning* Pengantar Pemanfaatan BMN Dalam Bentuk Kerjasama Terbatas Untuk Pembiayaan Infrastruktur (KETUPI)
22. *E-learning* Pengantar BMN yang berasal dari Barang Rampasan Negara dan Barang Gratifikasi
23. *E-learning* Pengantar BMN yang berasal dari Perjanjian Kerjasama/karya Pengusahaan Pertambangan Batubara (PKP2B)
24. *E-learning* Pengantar BMN Yang Berasal Dari Aset Eks. Kepabeanan dan Cukai
25. *E-learning* Pengantar BMN yang berasal dari Hulu Migas
26. *E-learning* Pengantar BMN yang Berasal dari Aset Bekas Milik Asing/Tionghoa (ABMAT)
27. *E-learning* Pengetahuan Dasar Penilaian
28. *E-learning* Pendekatan Data Pasar dalam Penilaian
29. *E-learning* Pendekatan Biaya dalam Penilaian
30. *E-learning* Pendekatan Pendapatan dalam Penilaian
31. *E-learning* Pengantar Penilaian Barang Bergerak Yang Berupa Mesin, Peralatan, dan Kendaraan

32. *E-learning* Pengantar Analisis Penggunaan Tertinggi dan Terbaik
33. *E-learning* Pengenalan Metode Land Development
34. *E-learning* Pengantar Analisis Laporan Keuangan Dalam Penilaian
35. *E-learning* Pengetahuan Penilaian Bisnis
36. *E-learning* Pengantar Aset Tidak Berwujud
37. *E-learning* Pengetahuan Lelang
38. *E-learning* Prinsip Mengenali Pengguna Jasa terkait Lelang
39. *E-learning* Pengetahuan Dasar Piutang Negara
40. *E-learning* Pengantar Hukum Kepailitan bagi Pegawai DJKN
41. *E-learning* Pengantar Hukum Jaminan bagi Pegawai DJKN
42. *E-learning* Pengantar Hukum Pertanahan bagi Pegawai DJKN
43. *E-learning* Pengantar Hukum Bisnis
44. *E-learning* Pengantar Hubungan Keuangan Pusat dan Daerah
45. *E-learning* Pengantar Pengelolaan Keuangan Daerah
46. *E-learning* Pengantar Formulasi Kebijakan dan Pengelolaan Dana Alokasi Umum
47. *E-learning* Pengantar Formulasi Kebijakan dan Pengelolaan Dana Bagi Hasil
48. *E-learning* Pengantar Formulasi Kebijakan dan Sistem Pengelolaan Dana Desa
49. *E-learning* Pengantar Formulasi Kebijakan dan Sistem Pengelolaan Dana Alokasi Khusus Fisik
50. *E-learning* Pengantar Formulasi Kebijakan dan Pengelolaan Dana Otonomi Khusus, Dana Tambahan Infrastruktur & Dana Keistimewaan DIY
51. *E-learning* Pengantar Formulasi kebijakan dan Sistem Pengelolaan DAK Nonfisik Bidang Kesehatan
52. *E-learning* Pengantar Formulasi kebijakan dan Sistem Pengelolaan DAK Nonfisik Bidang Pendidikan
53. *E-learning* Pengantar Formulasi kebijakan dan Sistem Pengelolaan DAK Nonfisik Bidang Lainnya
54. *E-learning* Pengantar Formulasi Kebijakan dan Sistem Pengelolaan Dana Insentif Daerah
55. *E-learning* Pengantar Formulasi Kebijakan dan Sistem Pengelolaan Hibah Daerah
56. *E-learning* Pengantar Administrasi Perpajakan Daerah
57. *E-learning* Pengantar Pengelolaan Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan (BPHTB)
58. *E-learning* Pengantar Pengelolaan Pajak Bumi dan Bangunan Sektor Perdesaan dan Perkotaan (PBB-P2)
59. *E-learning* Penatausahaan Barang Milik Desa
60. *E-learning* Penganggaran Keuangan Desa
61. *E-learning* Pengelolaan Belanja Desa
62. *E-learning* Pengelolaan Pembiayaan Desa
63. *E-learning* Pengelolaan Pendapatan Desa
64. *E-learning* Perencanaan Pembangunan Desa
65. *E-learning* Pertanggungjawaban Keuangan BUM Desa

Selain *open access* bagi seluruh pegawai Kementerian Keuangan, Pusdiklat KNPK sejak tahun 2021 juga telah membuka 19 program *open access* bagi ASN Kementerian/Lembaga dan Instansi Daerah maupun bagi non ASN di seluruh Indonesia seperti aparat desa, para akademisi maupun masyarakat umum. *Open access* bagi KLID yang dibuka saat ini terdiri dari 10 program e learning terkait pengelolaan Barang Milik Negara, 7 program pengelolaan keuangan desa, dan 2 program e learning terkait hubungan keuangan pusat dan daerah. Hal tersebut bertujuan agar dapat memberikan pemahaman dan pengetahuan umum terkait pengelolaan keuangan negara, khususnya di bidang kekayaan negara dan perimbangan keuangan.

Program *e-learning* Pusdiklat KNPK telah didesain semenarik mungkin dengan menampilan konten video pembelajaran yang interaktif sehingga dapat memotivasi peserta agar tertarik untuk mengikuti pembelajaran secara keseluruhan. Selain itu, *e-learning* Pusdiklat KNPK juga menggunakan video pembelajaran *gamification* sehingga para peserta tidak cepat merasa bosan dan semakin antusias menyelesaikan *e-learning* tersebut. Materi pembelajaran *e-learning* juga dilengkapi dengan bahan ajar lainnya seperti modul, bahan tayang, kuis, serta suplemen materi lainnya seperti video knowledge capture dari para Widyaiswara yang berkaitan dengan materi *e-learning* serta peraturan terkait. Dengan materi pembelajaran yang lengkap diharapkan dapat memenuhi kebutuhan gaya belajar masing-masing peserta apakah termasuk ke dalam tipe visual, auditori, dan kinestetik.

Wahyu Kusuma Romadhoni

RIDWAN SIDIK KURNIAWAN

Menjadikan Atasan Sebagai Panutan, Menjadi Panutan Bagi Bawahan

PERJALANAN KARIR

Awal Februari 2021, Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) memiliki nahkoda baru setelah Wahyu Kusuma Romadhoni dilantik menjadi Kepala Pusdiklat PSDM. Bagi sebagian warga Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK), namanya mungkin masih terdengar kurang familiar, pasalnya pria yang akrab disapa 'Dhoni' ini sebelumnya tidak bertugas di BPPK. Sebelum menjabat sebagai Kepala Pusdiklat PSDM, Dhoni sempat bertugas di Direktorat Jenderal Anggaran (DJA) lama dan Badan Kebijakan Fiskal (BKF).

Direktorat Jenderal Anggaran merupakan tempat ia memulai karirnya di Departemen Keuangan (sebelum kemudian berubah menjadi Kementerian Keuangan) setelah sebelumnya berhasil lulus program Pendidikan Diploma III Keuangan Spesialisasi Anggaran pada tahun 1995. Ia pertama kali ditempatkan di Kantor Perbendaharaan dan Kas Negara (KPKN) Yogyakarta dan sempat bertugas di Kantor Tata Usaha Anggaran (KTUA) Yogyakarta. Di kota pelajar ini, selain meningkatkan kompetensinya dalam bekerja, ia juga menyempatkan diri untuk melanjutkan studinya di Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada. Pada tahun 2000, Ia sempat ditugaskan ke KPKN Tapak Tuan di Aceh Selatan, sebelum akhirnya dipanggil untuk bergabung ke Sekretariat DJA lama (d/h gabungan DJA dan DJPb), ia ditempatkan di Bagian Kepegawaian. Disinilah ia kemudian mulai berkenalan dengan pengelolaan SDM aparatur yang digelutinya sampai saat ini.

Pada tahun 2004, Dhoni berkesempatan untuk memperoleh beasiswa S2 untuk melanjutkan pendidikan master di bidang kebijakan administrasi publik di FISIP Universitas Indonesia. Saat menjelang penyelesaian tugas belajar tersebut, pada tahun 2006 terjadi penataan organisasi di tubuh Departemen Keuangan, salah satunya adalah Ditjen Anggaran lama dipecah menjadi dua yaitu Ditjen Perbendaharaan dan Ditjen Anggaran dan Perimbangan Keuangan. Pada saat itu, ia memilih untuk bergabung dengan Badan Pengkajian Ekonomi, Keuangan, dan Kerjasama Internasional (BAPEKKI). Pada tahun 2007, adalah awal ia mulai terlibat dengan program reformasi dan penataan organisasi termasuk ikut membidani lahirnya Badan Kebijakan Fiskal (BKF). Kompetensi pengelolaan SDM dan organisasi semakin terasah karena di saat itu mulai dicanangkan Program Reformasi Birokrasi di Departemen Keuangan, berbagai sertifikasi pelatihan di bidang SDM dan organisasi didapatkan seiring dengan keterlibatannya sebagai anggota Tim Reformasi Birokrasi baik di tingkat unit eselon I maupun Departemen Keuangan. Berbekal pengetahuan dan keterampilannya, Dhoni terus mengawal transformasi yang dilakukan BKF dimulai dengan terobosan menyelenggarakan program beasiswa S2 linkage, melaksanakan seleksi terbuka untuk jabatan es 4 dan peneliti BKF (tahun 2010), piloting penyelenggaraan short course program (tahun 2012), pembentukan unit yang menangani kebijakan perubahan iklim serta lahirnya pusat kebijakan sektor keuangan di BKF. Dan yang cukup fenomenal ketika ia mengawal transformasi BKF mengurangi jabatan struktural menjadi jabatan fungsional Analis Kebijakan pada tahun 2018-2019. Seiring dengan kiprahnya di BKF tersebut, tercatat Dhoni pernah memegang beberapa jabatan, diantaranya Kepala Subbagian Organisasi dan Tatalaksana, Kepala Subbagian Pengembangan Pegawai, dan Kepala Bagian Sumber Daya Manusia. Setelah cukup lama malang melintang di bidang pengelolaan SDM dan organisasi akhirnya ia mendapatkan kepercayaan untuk dipromosikan menjadi Kepala Pusdiklat Pengembangan SDM BPPK , jabatan yang ia emban saat ini.

PANUTAN DALAM BEKERJA

Selama bekerja, Dhoni selalu berusaha memberikan manfaat di tempat kerjanya. Sekecil apapun Ia berusaha untuk meninggalkan sesuatu yang positif bagi tempat kerjanya meskipun ia tidak

"Ada kelebihan yang bisa saya petik dari atasan. Cara memimpin, cara berkomunikasi, cara menyelesaikan tugas-tugasnya, cara berinteraksi, masing-masing punya kelebihan yang kita bisa pelajari dari mereka," jelasnya.

terlalu lama bertugas di tempat tersebut, termasuk ketika ia ditugaskan di KPKN Tapak Tuan Aceh Selatan yang kurang dari setahun. Cerita - cerita positif yang ditinggalkannya tersebut menurutnya adalah milestone bagi dirinya, dan menjadi bekal untuk menjalankan *step-step* berikutnya.

"Saya baru merasakan setelah sekian puluh tahun perjalanan itu, ternyata *milestone-milestone* itu memotivasi kita untuk step berikutnya. Itu motivasi saya untuk terus bergerak. Mengingatkan saya bahwa akan selalu ada hal yang baru yang bisa dilakukan," terangnya.

Semangat dalam bekerja menurut Dhoni juga sebaiknya tidak sebatas hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan saja. Menurutnya, membangun komunikasi atau komunitas sosial itu sangat penting. Hubungan personal antar satu pegawai dengan yang lain itu sangat penting dan dapat membawa pengaruh kepada produktivitas dalam melakukan pekerjaan.

"Ketika kita kemudian merasakan nyaman dalam lingkungan yang ada seperti itu, dan di-*support* oleh orang-orang di sekitar kita, maka tanpa kita sadari kita akan selalu produktif untuk menghasilkan sesuatu yang terbaik buat organisasi," tegasnya.

Pandangan tersebut menjadikannya dekat dengan para pegawai lain di tempat kerjanya, termasuk para atasan dan bawahan. Ia mencontohkan, saat menjabat sebagai Kasubbag Pengembangan Pegawai di BKF, ia sempat dijuluki sebagai 'Kepala Sekolah' karena kedekatannya dengan para pegawai baru di BKF. Kedekatan tersebut bisa terjalin karena ia sering meluangkan waktu khusus untuk mengajak mereka mengobrol secara personal. Ia mengungkapkan bahwa kedekatan tersebut bahkan masih berlanjut sampai saat ini. Namun ia mengaku bahwa seiring dengan kenaikan jabatannya dan karena kesibukan yang semakin padat, ia menjadi lebih susah meluangkan waktu untuk bisa mengobrol dengan mereka. Banyak inspirasi dan ide-ide baru yang diperolehnya pada saat mengobrol dengan pegawai-pegawai muda di tempat kerjanya.

Tidak hanya dekat dengan bawahan, Dhoni juga mengaku dekat dengan para atasannya. Bahkan, ia menjadikan para atasan tersebut sebagai *role model* baginya. Mulai dari atasan saat ia pertama kali bekerja dan ditempatkan di Yogyakarta, sampai dengan saat ini. Ia mengaku masih ingat detil pesan dan contoh perilaku yang dilakukan para atasan langsung atau pimpinan di mana Dhoni bekerja. Mereka adalah panutan kare dari mereka, Dhoni belajar tentang kelebihan dan kekurangan yang mereka miliki.

"Ada kelebihan yang bisa saya petik dari atasan. Cara memimpin, cara berkomunikasi, cara menyelesaikan tugas-tugasnya, cara berinteraksi, masing-masing punya kelebihan yang kita bisa pelajari dari mereka," jelasnya.

Satu hal yang membuat Dhoni bersyukur adalah, dari semua atasan yang ia temui, tidak ada satupun yang membatasi kreativitasnya. Mereka selalu memberikan ruang yang cukup bagi dirinya untuk dapat melakukan sesuatu yang berbeda. Hal itu membuatnya merasa *enjoy* dalam bekerja dan dekat dengan para atasannya. Sikap Dhoni yang menjadikan para atasannya sebagai panutan ternyata ternyata membawa tanggung jawab tersendiri baginya, terutama ketika suata saat ia gantian menduduki posisi sebagai pemimpin.

"Yang kemudian saya yakini, pada saat saya gantian memimpin, saya akan selalu ingat untuk memposisikan diri sebagai staff sehingga bisa merasakan bagaimana staf saya akan melihat bagaimana saya berperilaku, berkomunikasi, bekerja dan seterusnya. Saya percaya mereka pun kemudian akan menjadikan saya sebagai panutan buat mereka. Dan begitu seterusnya saling bergantian. A Leader creates leader," terangnya.

FILOSOFI MEMASAK

Memiliki ibu seorang guru tata boga ternyata berpengaruh terhadap hobi seorang Dhoni. Ia mengaku memiliki hobi kulineran. Bahkan, di kalangan rekan kerjanya, ia menjadi tempat bertanya saat mereka mencari referensi tempat makan yang enak. Saat hendak berkunjung ke suatu tempat, tak jarang Dhoni melakukan riset tentang makanan yang khas di daerah tersebut. Soal makanan favorit, Dhoni dengan lantang menyebut satu makanan favoritnya, yakni tengkleng tulang kambing.

Tidak hanya sekedar menjadi penikmat kuliner saja, Dhoni ternyata juga memiliki keahlian dalam memasak. Bahkan saat di BKF dulu, ia beberapa kali membawa masakan yang ia masak sendiri untuk dimakan bersama rekan-rekannya di kantor. Dhoni juga memiliki filosofi tersendiri soal memasak. Menurutnya, memasak itu sama dengan mengelola SDM. Sebuah masakan dengan bahan baku yang sama, dengan resep yang sama, ternyata rasanya bisa berbeda ketika dimasak oleh orang yang berbeda. Hal yang sama pada saat kita mengelola SDM, dengan personil yang sama, dengan metode dan teori yang sama, tetapi hasilnya bisa berbeda.

Lebih lanjut, Dhoni mengungkapkan bahwa dari memasak, kita juga bisa mempelajari banyak hal. Misalnya, saat memasak, kita harus memperhatikan hal-hal sederhana seperti kapan waktu yang tepat untuk memasukkan bahan baku kapan menuangkan atau seberapa banyak bumbu yang digunakan. Salah

"Saya termasuk orang yang selalu melihat dari sisi yang lain,. Selalu mencari ruang untuk improvement yang bisa kita lakukan. Dan itu menurut saya merupakan bagian dari penyemangat kita," ungkapnya.

atau melewatkan satu *step* saja bisa sangat mempengaruhi hasil masakan. Hal ini menandakan bahwa proses itu adalah bagian penting yang dapat menentukan sebuah hasil olahan yang dibuat.

PRINSIP DALAM BEKERJA

Pindah ke BPPK yang memegang peranan penting dalam pengelolaan di bidang pendidikan dan pelatihan di Kementerian Keuangan, Dhoni mengungkapkan bahwa dirinya tidak terlalu asing dengan dunia pendidikan. Hal ini karena Dhoni terlahir dari keluarga yang bekerja di bidang pendidikan. Eyangnya merupakan seorang dosen, sedangkan kedua orang tuanya adalah guru. Menurut Dhoni, pencapaiannya saat ini pun tidak terlepas dari doa orangtuanya.

Dalam bekerja, Dhoni memiliki dua prinsip yang selalu ia pegang teguh. Yang pertama, ia selalu percaya di manapun dan kapanpun kita berada ada sesuatu yang bisa dia rubah menjadi lebih baik. Menurutnya, dengan cara berpikir seperti itu akan membuat cara kerja dan hidup kita menjadi lebih dinamis.

"Saya termasuk orang yang selalu melihat dari sisi yang lain,. Selalu mencari ruang untuk *improvement* yang bisa kita lakukan. Dan itu menurut saya merupakan bagian dari penyemangat kita," ungkapnya.

Sedangkan untuk prinsipnya yang kedua, ia meyakini bahwa hidup itu harus ikhlas. Ia mengingatkan bahwa kita tidak boleh terlalu berharap bahwa semuanya pasti akan sesuai dengan harapan kita.

"Ikhlas seperti apa? Ikhlas yang dilandasi oleh niat untuk selalu berbuat baik kepada orang lain. Dan itu yang selalu saya tanamkan di manapun termasuk di pekerjaan, apalagi ketika kita berhubungan dengan orang lain," tegasnya.

Dhoni menjelaskan bahwa interaksi yang kita lakukan dengan siapapun hendaknya didasari dengan niat baik. Perkara nanti hasilnya sesuai dengan harapan kita atau tidak, itu tidak masalah. Yang penting kita sudah berusaha dengan baik. Dan apapun hasilnya nanti, itu merupakan yang terbaik buat kita.

Berkaitan dengan prinsipnya tersebut, Dhoni menegaskan ingin memberikan perubahan yang baik bagi Pusdiklat PSDM. Ia mengaku telah menyampaikan keinginannya tersebut kepada para pegawai di Pusdiklat PSDM dan mengajak mereka untuk mewujudkan Pusdiklat PSDM menjadi unit yang memiliki peran strategis untuk menciptakan kader-kader pemimpin di Kementerian Keuangan, serta berkontribusi untuk membentuk karakter serta kemampuan leadership dan manajerial bagi para punggawa keuangan di manapun mereka ditugaskan.

Serambi Ilmu

Muhkamat Anwar | *DIGITAL WORKPLACE:* REVOLUSI DAN TRANSFORMASI ORGANISASI

I Wayan Sukada | MENGHITUNG PBB TERUTANG SEKTOR PERKEBUNAN

Eri Hariyanto | MERIBUTKAN (LAGI) DANA HAJI

MUHKAMAT ANWAR
PEGAWAI KPP PRATAMA BANJARBARU, DIREKTORAT JENDERAL PAJAK

DIGITAL WORKPLACE: REVOLUSI DAN TRANSFORMASI ORGANISASI

Sebagai upaya mencapai visi Kementerian Keuangan untuk menjadi penggerak utama pertumbuhan ekonomi Indonesia yang produktif, kompetitif, inklusif dan berkeadilan di abad ke-21 telah dirancang sebelas inisiatif strategis dalam program Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan (RBTK) Kementerian Keuangan. Salah satu inisiatif dalam tema sentral yaitu Implementasi *Office Automation* dalam Rangka Membangun *Digital Workplace* yang juga ditetapkan dalam Keputusan Menteri Keuangan Nomor 302/KMK.01/2019 tentang Implementasi Inisiatif Strategis Program Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan Kementerian Keuangan. Inisiatif tersebut memiliki tujuan mewujudkan proses bisnis dan layanan yang efisien dari sisi biaya, mutu, dan waktu. *Outcome* yang diharapkan dari implementasi inisiatif tersebut adalah digitalisasi proses bisnis administrasi menuju *digital workplace*, efisiensi proses bisnis dan operasional unit, memungkinkan *flexible working hours, compress working hours* dan *remote working*, serta *green organization.*

DEFINISI DAN KERANGKA

Tempat kerja digital mencakup adanya keterlibatan teknologi dalam menyelesaikan seluruh proses pekerjaan[1].

1 *Deloitte Touche Tohmatsu," The digital workplace: Think, share, do Transform your employee experience"(https://www2.deloitte.com/be/en/pages/technology/articles/the-digital-workplace.html,Diakses pada 25 Februari 2021)*

Kerangka kerja digital disusun secara mendalam sehingga mampu menjadikan organisasi memahami tempat kerja digital dan mengidentifikasi peluang untuk mendukung kelancaran proses bisnis. Dalam penerapan *digital workplace* suatu organisasi harus mempersiapkan secara detail komponen yang diperlukan suatu organisasi seperti inkorporasi berkolaborasi dan berkomunikasi antara individu yang bertujuan untuk menjalin hubungan kerja yang produktif serta penggunaan teknologi yang tepat dalam proses bisnis.

Dalam merancang layanan tersebut Kementerian Keuangan mengembangan layanan aplikasi *Office Automation yang salah satu modulnya adalah Nadine yang saat ini telah diimplementasikan* secara masif ke seluruh unit eselon I di Kemenkeu.

TRANSFORMASI DIGITAL ORGANISASI

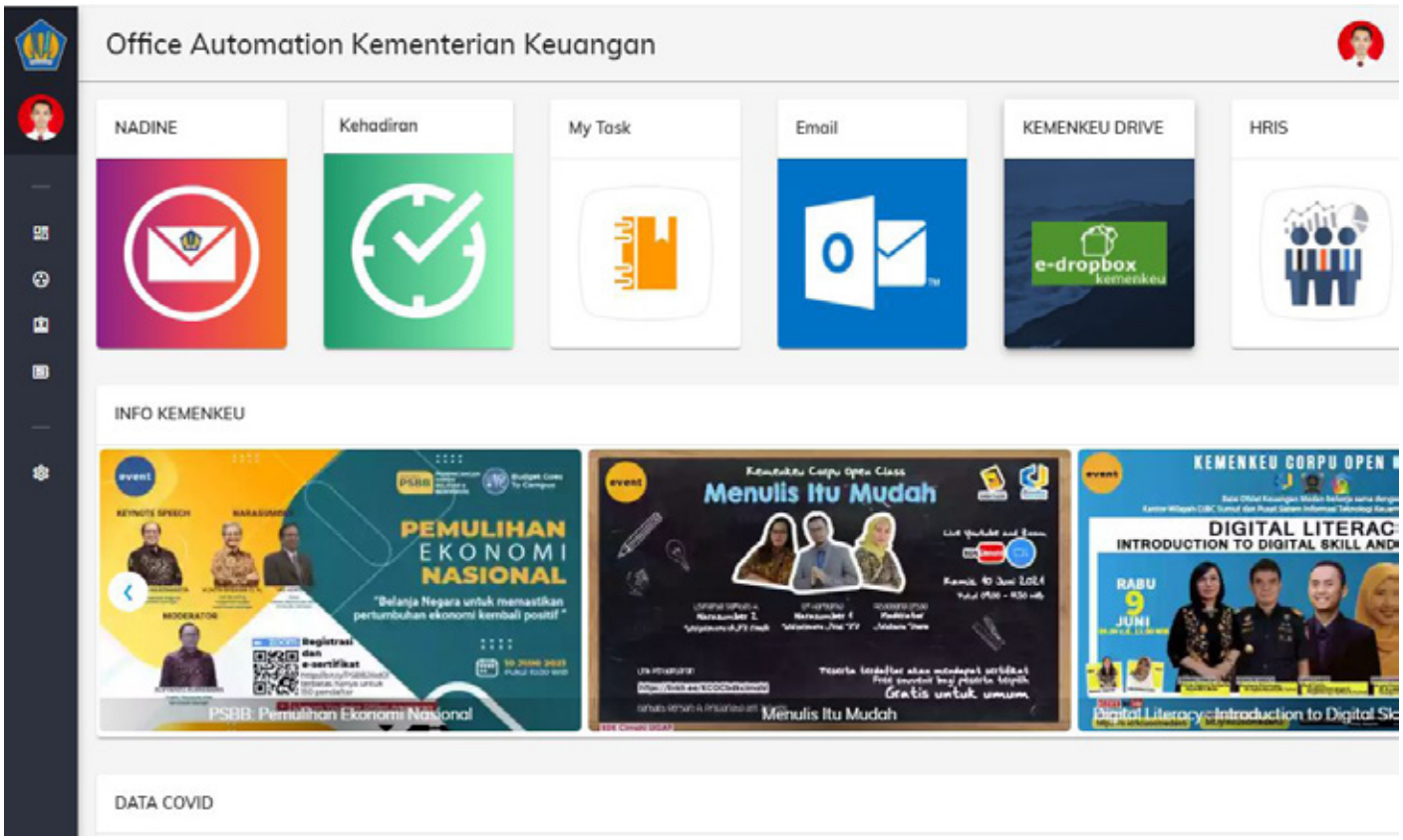
Untuk memanfaatkan digital sepenuhnya, kantor tradisional perlu bertransformasi menjadi tempat kerja digital. Transformasi digital tidak sekedar mengadopsi tren teknologi terbaru yang dapat membantu membuat proses bisnis organisasi menjadi lebih efektif dan efisien, transformasi digital harus diselaraskan dengan kemampuan SDM dalam pengoperasian di tempat kerja digital. Transformasi digital adalah proses pemanfaatan teknologi digital terbaru untuk menciptakan atau memodifikasi proses bisnis yang ada, budaya kerja, dan pengalaman pengguna jasa dalam suatu organisasi sehingga mampu memenuhi kebutuhan organisasi dan *stakeholder.*

Sebagai upaya peningkatan kapasitas SDM Kementerian Keuangan terhadap kemajuan TI, perlu adanya fokus pengembangan SDM sehingga tercapainya optimalisasi dalam pemanfaatan teknologi organisasi serta adanya penyelarasan pemanfaatan teknologi di unit masing-masing.

Office Automation merupakan bentuk transformasi digital di Kementerian Keuangan sehingga dengan adanya OA mampu menciptakan budaya kerja digital. *Office Automation* dibuat dengan tujuan mewujudkan proses bisnis serta layanan yang efektif dan efisien. Dalam mewujudkan tujuan organisasi yang berbasis digital diperlukan persiapan dan langkah secara komprehensif. Persiapan dan langkah secara matang dalam implementasi *Office Automation* memiliki tujuan meminimalkan kendala yang terjadi dan gagal produk. Melakukan koordinasi dengan pemilik proses bisnis, penyempurnaan aplikasi, hingga implementasi *digital signature* merupakan langkah yang diambil sehingga terciptanya budaya kerja digital yang optimal sesuai dengan tujuan Kementerian Keuangan.

KEUNTUNGAN *DIGITAL WORKPLACE*

Mengubah tempat kerja menjadi digital merupakan hal yang penting karena menunjukkan suatu organisasi mampu menyesuaikan dengan perkembangan zaman. Keuntungan yang didapatkan dari penerapan tempat kerja digital untuk



Gambar 1 Tampilan Office Automation Kementerian Keuangan

unit organisasi ditandai dengan empat hal mendasar:

1. Peningkatan Fleksibilitas

   Tempat kerja digital yang efektif mampu meningkatkan fleksibilitas kerja seperti jadwal kerja maupun lingkungan kerja. Dengan alat digital, pegawai dapat terhubung dan melakukan akses tanpa batas waktu maupun tempat. Hal tersebut menghasilkan tujuan berupa tercapainya keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi pegawai.

2. Peningkatan Produktivitas dan Efisiensi

   Kemajuan digital mampu menyederhanakan proses dan memungkinkan pegawai menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang lebih singkat. *Office Automation* merupakan sistem yang mudah dioperasikan oleh segala usia, serta dapat digunakan sewaktu-waktu sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi proses bisnis.

3. Peningkatan Komunikasi dan Inovasi

   Dengan adanya tempat kerja digital mampu meningkatkan komunikasi antar pegawai bukan hanya melalui tatap muka melainkan dengan pemanfaatan aplikasi komunikasi modern. Penggunaan komunikasi melalui aplikasi modern merupakan upaya organisasi untuk meningkatkan tim kerja yang solid dan sebagai bentuk respons organisasi terhadap kemajuan teknologi. Adanya inovasi secara berkelanjutan sangat memungkinkan terhadap tempat kerja digital.

4. Peningkatan Kepuasan Pegawai

   Penerapan *Office Automation* sebagai acuan *digital workplace* terus meningkatkan kepuasan para pegawai Kementerian Keuangan. Kepuasan timbul karena berbagai kemudahan dari implementasi OA seperti kemudahan akses *Office Automation* tanpa adanya batasan waktu dan tempat sehingga pegawai dapat bekerja dengan jarak jauh (*remote working*), paperless dan tidak memerlukan ruang penyimpanan berkas fisik secara masif (*green organization*), kecepatan respons surat, serta wujud nyata modernisasi organisasi.

Berbagai alasan dan keuntungan menjadikan argumen tempat kerja digital sangat penting terutama di era modern yang dipenuhi oleh pegawai yang memiliki kemampuan dalam mengoperasikan berbagai kecanggihan alat masa kini. Beberapa hal yang mendorong tempat kerja digital sangat diperlukan untuk implementasi organisasi meliputi adanya inovasi teknologi sehingga memudahkan dan meningkatkan

kecepatan penyelesaian pekerjaan, meningkatnya ekspektasi pegawai seperti kemudahan komunikasi jarak jauh dan model pembelajaran jarak jauh menggunakan teknologi komunikasi, serta dampak *new normal* selama pandemi Covid-19 yang memungkinkan para pegawai tetap bisa bekerja (dalam penerapan WFH) serta juga harus menerapkan protokol kesehatan saat WFO.

DIGITAL WORKPLACE KEMENTERIAN KEUANGAN

Implementasi *Office Automation* dalam rangka membangun *Digital Wokplace* terbentuk karena adanya latar belakang belum terdapatnya *Office Automation* yang terintegrasi termasuk *collaborative environment* dan *folder sharing* serta *digital culture* seperti *video conference*, *collaborative work*, dan *less paper* yang belum berjalan.

Dalam pelaksanaan *traditional organization* berbagai permasalahan tak jarang ditemukan. Meja kerja di kantor bagi setiap pegawai sangat diperlukan, optimalisasi penggunaan kertas, waktu kerja kurang *flexible*, tingginya biaya, keterbatasan kerja yang berpengaruh terhadap *outcome*, dan banyaknya waktu yang diperlukan. Jenis pekerjaan yang dilakukan di kantor juga cenderung mengubah penekanan dari pekerjaan terfokus (yang dapat dilakukan di luar kantor) menjadi pekerjaan kolaborasi yaitu membutuhkan cukup banyak waktu yang dihabiskan secara fisik dengan rekan kerja sehingga akan mempengaruhi tingkat produktivitas.

Organisasi tradisional menekankan pada konsep *industrial age* yang ditandai dengan organisasi yang terpusat dan hierarki, para pegawai melakukan pekerjaan yang relatif lambat dan metodis, serta dari segi ekonomi produk yang dihasilkan cenderung sederhana[2]. Beberapa masalah tersebut memungkinkan organisasi lamban untuk berkembang, sehingga Kementerian Keuangan berinisiatif membuat terobosan sebagai organisasi yang menerapkan *digital workplace.*

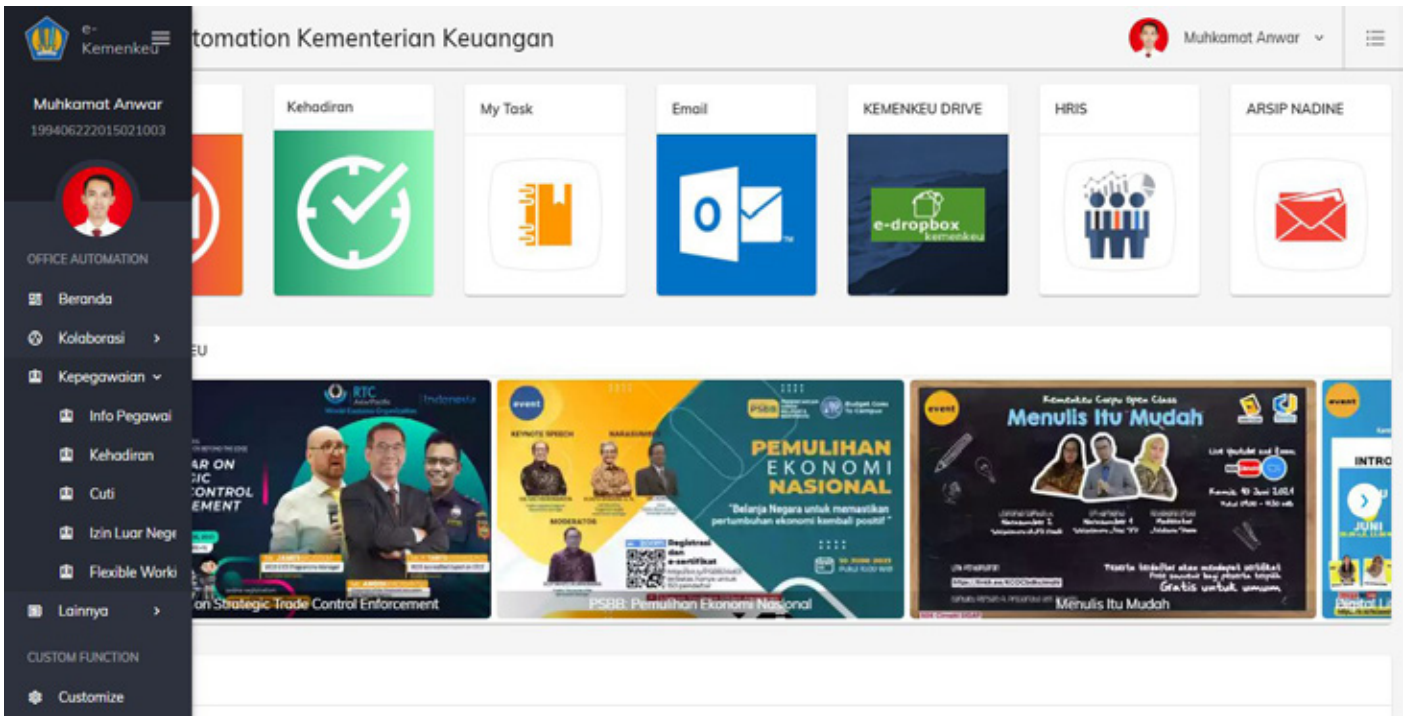
Kerangka kerja digital pada umumnya mencangkup tiga pilar: kinerja pribadi, kinerja tim, dan kinerja organisasi. Kinerja pribadi dapat dilakukan dengan *e-learning* dan manajemen diri. Kinerja tim dapat dibentuk dengan meningkatkan komunikasi kelompok, membentuk pembagian tugas dalam kelompok, dan meningkatkan manajemen tugas kelompok. Kinerja terbesar yaitu organisasi dapat dibentuk melalui penguatan jaringan sosial, berbagi pengetahuan, dan manajemen ide. Dengan memperkuat tiga pilar tersebut akan mendorong terciptanya lingkungan kerja digital pada organisasi.

Untuk mendukung tercapainya kerja digital Kementerian Keuangan melakukan terobosan antara lain penerapan *e-office* di seluruh unit eselon I sehingga respon kebijakan lebih tanggap melalui jalur arahan/disposisi lebih *lean* dan terpantau serta menciptakan *digital collaborative workplace* sekurang-kurangnya mencangkup administrasi persuratan, *video conference*, *collaborative environment, centralized individual/ sharing folder*, HRIS (satu untuk Kementerian Keuangan), *knowledge management*, dan *individual log book.*

Revolusi organisasi digital yang ditandai dengan penggunaan teknologi di tempat kerja akan memberi organisasi alat dan sistem yang dibutuhkan untuk menjadi efisien, produktif, dan ramping. Salah satu keuntungan besar dari tempat kerja digital adalah bahwa teknologi baru memungkinkan mobilitas pekerja, fleksibilitas, serta peningkatan efisiensi dan produktivitas. Kementerian Keuangan kini telah bertransformasi menjadi organisasi digital dengan berbagai keuntungan yang dirasakan oleh pegawai dan organisasi. Meningkatkan produktivitas dan komunikasi yang dibuktikan dengan peningkatan penggunaan email, *video conference*, forum diskusi, dan hasil pemanfaatan *Office Automation* (cuti, rapat, izin luar negeri dan lain-lain). Kemudahan akses, berbagi, menyunting, dan *flexible* merupakan perubahan yang dirasakan oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi pada unit organisasi. Efisien dan efektif dapat terwujud dengan adanya *Office Automation* yang ditandai oleh adanya kecepatan waktu pengiriman naskah dinas, pemberian kode naskah dinas yang terstruktur oleh sistem yang telah dirancang, meningkatkan proses bisnis, dan penggunaan *digital signature* dalam naskah dinas yang membuktikan bahwa organisasi mengalami perbaikan menuju organisasi digital. *Green organization* pada Kementerian Keuangan mampu menurunkan biaya, meningkatkan keamanan data, serta menghemat ruang di kantor.

Berbagai keuntungan digital workplace kini telah dirasakan oleh pegawai dan organisasi. Perbaikan dilakukan secara berkelanjutan untuk memenuhi praktik organisasi yang terus berkembang. Tempat kerja digital yang efektif terbentuk dengan adanya kombinasi dari alat-alat yang ada, tempat kerja harus ditingkatkan dengan konteks informasi terstruktur, dan cakupan arus informasi yang konsisten. Kurangnya sinkronisasi yang jelas antara alat dan kebutuhan bisnis juga dapat membuat sistem manajemen informasi tidak efektif. Tanpa memperhatikan kebutuhan bisnis dan tujuan yang tepat teknologi hanya memberikan nilai terbatas. Pendidikan karyawan yang berkelanjutan tentang penggunaan teknologi tempat kerja yang tepat merupakan landasan yang diperlukan untuk peningkatan produktivitas dan kualitas. *Proses transisi dari sistem lama ke sistem baru, kesiapan*

2 *Mohsen Attaran," Technology and Organizational Change: Harnessing the Power of Digital Workplace", Handbook of Research on Social and Organizational Dynamics in the Digital Era, Chapter 18, 2020. pp 383-408.*



Gambar 2 Kemudahan akses dan beragam fitur Office Automation

stakeholder eksternal dan perangkat hukum, budaya keamanan IT (kecerobohan user, bertukar password, dan jaringan umum), serta kompleksitas proses pengadaan terkait IT merupakan risiko yang dialami Kementerian Keuangan dalam penerapan digital workplace.

Seiring dengan perkembangan Kementerian Keuangan dalam penerapan digital workplace, organisasi dapat meminimalkan risiko yang dapat menjadi tantangan suatu organisasi untuk bertransformasi. Dengan usaha meminimalkan risiko organisasi akan berhasil dalam mencapai digital workplace. Tempat kerja digital akan terlihat dan terasa berbeda karena memiliki budaya, operasi, dan kumpulan individu unik yang mengandung komponen inti: alat dan sistem proses bisnis yang merupakan inti dari fungsi organisasi, internet di unit organisasi berfungsi sebagai pusat komunikasi dan berbagi informasi, serta alat komunikasi modern untuk menghubungkan seluruh pegawai.

Memiliki tempat kerja digital dapat menciptakan pengalaman pegawai yang lebih baik. Untuk menciptakan *digital workplace* yang sukses diperlukan adanya keseimbangan antara dukungan teknologi modern dan SDM berkualitas yang berada dalam suatu organisasi. Dalam rangka menuju Kemenkeu digital, keseimbangan dukungan dari sisi IT dan SDM harus selaras sehingga menghasilkan masa depan organisasi digital sesuai yang diharapkan.

I WAYAN SUKADA
WIDYAISWARA PUSDIKLAT PAJAK

MENGHITUNG PBB TERUTANG SEKTOR PERKEBUNAN

PENDAHULUAN

Dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Keuangan Nomor PMK-186/PMK.03/2019, penentuan Nilai Jual Objek Pajak (NJOP) sebagai dasar pengenaan PBB sektor Perkebunan untuk tahun pajak 2020 dan seterusnya, mengalami perubahan yang cukup signifikan dibandingkan dengan pengenaan tahun 2019. Sebelum berlakukan beleid ini, Menteri Keuangan menetapkan klasifikasi dan besarnya NJOP per meter persegi atas bumi dan bangunan sebagai dasar pengenaan PBB. Klasifikasi bumi dikelompokkan menjadi 200 kelas dan bangunan menjadi 100 kelas. Kelas 001, sebagai kelas tertinggi untuk bumi ditetapkan NJOP per meter persegi sebesar Rp3.100.000,00 dan kelas 200, sebagai kelas terendah sebesar Rp140,00. Sedangkan bangunan, untuk kelas 001, sebagai kelas tertinggi ditetapkan NJOP per meter persegi sebesar Rp16.000.000,00 dan kelas 100, kelas terendah sebesar Rp50.000,00. Penetapan NJOP per meter persegi masing-masing kelas tersebut merupakan rentang nilai tertentu. Sebagai contoh, penetapan NJOP bumi sebesar Rp3.100.000,00 diperoleh dari nilai hasil penilaian bumi yang berkisar antara Rp3.064.000,00 sampai dengan Rp3.139.000,00 per meter persegi. Artinya, apabila nilai hasil penilaian yang disimpulkan oleh penilai dengan rentang Rp3.064.000,00 sampai dengan Rp3.139.000,00 akan ditetapkan dalam NJOP yang sama yaitu sebesar Rp3.100.000,00 per meter persegi. Hal ini tentu akan menjadi kurang adil mengingat luasan objek PBB sektor perkebunan umumnya sangat luas.

OBJEK PBB SEKTOR PERKEBUNAN

Sebagai pajak objektif, hal pertama yang perlu diindentifikasi atas PBB sektor perkebunan adalah mengetahui objek pajaknya. Objek PBB sektor perkebunan meliputi permukaan bumi (tanah) dan/atau bangunan yang berada dalam kawasan yang digunanakan untuk usaha perkebunan. Usaha perkebunan, sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang No. 18 Tahun 2004 tentang Perkebunan adalah *"usaha yang mengasilkan barang dan/atau jasa perkebunan"*. Sedangkan perkebunan diartikan sebagai "*segala kegiatan yang mengusahakan tanaman tertentu pada tanah dan/atau media tumbuh lainnya dalam ekosistem yang sesuai, mengolah dan memasarkan barang dan jasa hasil tanaman tersebut dengan bantuan ilmu pengetahuan dan teknologi, permodalan serta manajemen untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pelaku usaha perkebunan dan masyarakat*".

Kawasan perkebunan sebagai objek PBB, meliputi areal yang tercantum dalam izin usaha serta areal di luar izin usaha yang digunakan untuk kegiatan usaha perkebunan dan secara fisik tidak terpisahkan. Izin usaha perkebunan dapat berupa Izin Usaha Perkebunan Budidaya, Izin Usaha Perkebunan, Izin Tetap Usaha Budidaya Perkebunan, dan Hak Guna Usaha untuk perkebunan. Areal di luar izin usaha dimaksud ditentukan berdasarkan dua hal yaitu (1) keberadaan satu atau lebih titik koordinat yang sama dengan titik koordinat areal izin atau (2) terhubung dengan keberadaan sungai, parit, jalan, atau jembatan.

Bumi dalam kawasan perkebunan umumnya terdiri dari areal produktif, areal belum produktif, areal tidak produktif, areal pengaman, dan areal emplasemen. Sedangkan bangunan adalah konstruksi teknik yang ditanam atau dilekatkan secara tetap pada bumi yang berada dalam kawasan perkebunan.

PENENTUAN NJOP AREAL PERKEBUNAN

Masing-masing areal sebagai objek PBB yang berada dalam suatu kawasan perkebunan sebagaimana dijelaskan di atas memiliki nilai tanah yang berbeda. Sebagai contoh, areal produktif dengan areal tidak produktif tentu nilai tanahnya akan berbeda. Begitu juga dengan areal yang lainnya. Areal produktif, sebagai areal yang sudah dikembangkan dengan pengembangan tanah berupa tanaman perkebunan umumnya akan memiliki nilai paling tinggi dibandingkan dengan areal-areal lainnya. Berdasarkan PMK-186/PMK.03/2019, menghitung besarnya NJOP masing-masing areal dalam suatu kawasan perkebunan dilakukan secara terpisah.

Tabel 1 : Penghitungan Nilai Tanah Areal Produktif

UMUR TANAMAN (TH)	LUAS AREAL (M2)	NILAI TANAH (RP/ M2)	BIT (RP/M2)	JUMLAH NILAI TANAH (RP)
1	15.000	10.000	4.004	210.060.000
2	25.000	10.000	5.161	379.025.000
3	20.000	10.000	6.424	328.480.000
Jumlah	60.000			917.565.000

1. Areal produktif

Areal produktif merupakan areal yang telah ditanami tanaman perkebunan yang terdiri dari tanah dan pengembangan tanah berupa tanaman perkebunan. Nilai tanah areal produktif merupakan hasil penjumlahan antara nilai tanah itu sendiri dengan nilai pengembangan tanahnya. Tanah areal produktif dinilai dengan menggunakan pendekatan data pasar, sedangkan nilai pengembangan tanah dihitung berdasarkan Biaya Investasi Tanaman (BIT). BIT adalah jumlah biaya tenaga kerja, bahan, dan alat yang diinvestasikan untuk pembukaan lahan, penanaman, dan pemeliharaan tanaman, yang ditetapkan oleh Direktur Jenderal Pajak. Penilaian untuk menentukan besarnya BIT dilakukan dengan pendekatan biaya dengan mempertimbangkan jenis tanaman, lokasi kebun, umur tanaman, dan Indeks Biaya Tanam (IBT). Besarnya IBT tiap-tiap umur tanaman untuk tanaman berumur panjang ditetapkan dengan Keputusan Direktur Jenderal Pajak.

BIT untuk kebun kelapa sawit akan berbeda dengan BIT untuk kebun kelapa. BIT antara kebun kelapa sawit yang ada di Sumatra Utara akan berbeda dengan BIT kebun kelapa sawit di Sumatra Selatan, walaupun umur tanamannya sama. Begitu juga BIT kebun kelapa sawit dalam satu areal kebun akan berbeda untuk umur tanaman yang berbeda. Besarnya BIT ditetapkan berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pajak, yang saat ini berlaku adalah Kep-185/PJ/2020.

Dalam praktik penilaian di lapangan, untuk menilai areal produktif hal pertama yang harus dilakukan penilai adalah mengidentifikasi mana yang merupakan areal produktif dari kawasan perkebunan tersebut. Selanjutnya mengidentifikasi jenis tanaman kebun dan umur tanamannya. Mengetahui umur tanaman biasanya dilakukan berdasarkan data tahun tanam dari masing-masing areal produkif. Setelah mengetahui luasan masing-masing areal tanam dilakukan penilaian tanah dengan pendekatan data pasar.

Sebagai contoh, berdasarkan data dan hasil identifikasi lapangan diperoleh data areal produktif perkebunan kelapa sawit di wilayah Sumatera Utara yang dikuasai Wajib Pajak PT. XXX, berdasarkan umur tanaman sebagai berikut : (1) umur 1 tahun seluas 15.000 meter persegi, (2) umur 2 tahun seluas 25.000 meter persegi, dan (3) umur 3 tahun seluas 20.000 meter persegi. Hasil penilaian tanah diperoleh nilai tanah sebesar Rp10.000,00 per meter persegi. BIT per meter persegi ditetapkan masing-masing sebesar Rp4.004,00 untuk tanaman umur 1 tahun, Rp5.161,00 untuk taman umur 2 tahun, dan Rp6.424,00 untuk tanaman umur 3 tahun. Nilai tanah areal produktif dapat dihitung sebagai mana terlihat pada Tabel 1.

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah nilai tanah untuk areal tanaman yang berumur 1 tahun dihitung dari luas areal dikalikan nilai tanah ditambah BIT atau 15.000 x (10.000 + 4.004) = Rp210.060.000,00. Demikian juga untuk tanaman umur 2 dan 3 tahun. Jumlah luas areal dan jumlah nilai tanah merupakan jumlah keseluruhan luas areal produktif dan nilai tanah areal produktif dalam kawasan tersebut.

2. Areal belum produktif

Areal belum produktif perkebunan merupakan areal yang belum ditanami tanaman perkebunan yang terdiri dari areal belum diolah, areal yang sudah diolah tetapi belum ditanami, dan areal pembibitan. Penentuan nilai areal belum produktif dilakukan bedasarkan hasil penilaian yang dilakukan dengan pendekatan data pasar.

Melanjutkan contoh di atas, dalam kawasan perkebunan PT. XXX terdapat areal yang belum diolah seluas 1.000.000 meter persegi, areal yang sudah diolah tetapi belum ditanami seluas 50.000 meter persegi, dan areal pembibitan seluas 20.000 meter persegi. Hasil penilaian masing-masing areal disimpulkan nilai per meter persegi adalah Rp5.000,00 untuk areal belum diolah, Rp 7.500,00 untuk areal sudah diolah tetapi belum ditanami, dan Rp8.000,00 untuk areal pembibitan. Atas hasil penilaian

Tabel 2 : Penghitungan Nilai Areal Belum Produktif

AREAL	LUAS AREAL (M2)	NILAI (RP/M2)	JUMLAH NILAI (RP)
Belum diolah	1.000.000	5.000	5.000.000.000
Sudah diolah tetapi belum ditanami	50.000	7.500	375.000.000
Pembibitan	20.000	8.000	160.000.000
Jumlah	1.070.000		5.535.000.000

Tabel 3 : Penghitungan Nilai Areal Tidak Produktif

AREAL	LUAS AREAL (M2)	NILAI (RP/M2)	JUMLAH NILAI (RP)
Rawa	2.000	1.000	2.000.000
Sungai	5.000	1.000	5.000.000
Jurang	7.500	1.000	7.500.000
Jumlah	14.500		14.500.000

tersebut, penghitungan NJOP areal belum produktif dapat dilakukan sebagai mana terlihat pada Tabel 2.

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa jumlah nilai masing-masing areal dihitung berdasarkan hasil perkalian antara luas areal dengan nilai per meter persegi hasil penilaian. Jumlah luas areal dan jumlah nilai merupakan jumlah areal dan nilai areal belum produktif pada kawasan yang dikuasai PT. XXX.

3. Areal tidak produktif

Mungkin saja dalam izin kawasan perkebunan yang diberikan kepada Wajib Pajak di dalamnya terdapat areal yang sama sekali tidak dapat diusahakan untuk perkebunan. Areal yang tidak dapat diusahakan digolongkan ke dalam areal tidak produktif. Areal tidak produktif merupakan areal yang tidak dapat diusahakan untuk kegiatan usaha perkebunan. Misalnya areal berupa rawa, jurang terjal, cadas, dan sungai yang tidak mungkin dapat diusahakan untuk perkebunan. Atas areal tersebut tetap dikenakan PBB. Penghitungan nilai tanah areal ini dilakukan dengan pendekatan data pasar.

Melanjutkan contoh di atas, misalnya dalam kawasan izin perkebunan PT. XXX terdapat tiga lokasi yang tidak dapat diusahakan. Rawa seluas 2.000 meter persegi, sungai seluas 5.000 meter persegi, dan jurag seluas 7.500 meter persegi. Nilai tanah masing-masing areal tersebut diperoleh sebesar Rp1.000,00 per meter persegi. Penghitungan nilai tanah areal tidak produktif dapat dilakukan sebagai mana terlihat pada Tabel 3.

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa jumlah nilai masing-masing areal tidak produktif dapat dihitung dari hasil perkalian antara luas areal dengan nilai tanah per meter persegi. Jumlah keseluruhan luas dan nilai areal tidak produktif merupakan penjumlahan keseluruhan luas dan nilai areal tidak produtif dalam kawasan perkebunan yang dikuasai PT. XXX.

4. Areal pengaman

Areal pengaman merupakan areal yang dimanfaatkan sebagai pendukung dan pengaman kegiatan usaha perkebunan. Areal ini dapat berupa jalan tanah yang diperkeras, parit, dan tanggul. Sama seperti areal tidak produktif, areal ini juga merupakan objek yang dikenakan PBB sektor perkebunan. Penentuan nilai atas areal ini dilakukan dengan pendekatan data pasar.

Melanjutkan contoh di atas, misalnya dalam kawasan perkebunan yang dikuasai PT. XXX terdapat areal pengaman meliputi jalan yang diperkeras seluas 12.000 meter persegi, parit seluas 2.300 meter persegi, dan tanggul seluas 300 meter persegi. Hasil penilaian disimpulkan nilai per meter persegi masing-masing areal tersebut sebesar Rp2.500,00 untuk areal jalan, Rp1.500,00 untuk parit, dan 1.000,00 untuk tanggul. Penghitungan nilai tanah areal pengaman dapat dilakukan sebagai mana terlihat pada Tabel 4.

Dari Tabel 4 dapat dilihat bahwa jumlah nilai masing-masing areal dihitung berdasarkan hasil perkalian antara luas areal dengan nilai tanah per meter persegi. Jumlah luas dan nilai seluruh areal merupakan jumlah luas dan nilai areal pengaman pada kawasan yang dikuasai oleh PT. XXX

Tabel 4 : Penghitungan Nilai Tanah Areal Pengaman

AREAL	LUAS AREAL (M2)	NILAI (RP/M2)	JUMLAH NILAI (RP)
Jalan tanah diperkeras	12.000	2.500	30.000.000
Parit	2.300	1.500	3.450.000
Tanggul	300	1.000	300.000
Jumlah	14.600		33.750.000

Tabel 5 : Penghitungan Nilai Bangunan Perkebunan

NO	JENIS PENGGUNAAN BANGUNAN (JPB)	LUAS BANGUNAN (M2)	NILAI BANGUNAN (RP)
1	Pabrik	2.000	4.000.000.000
2	Gudang 1	3.000	4.500.000.000
3	Gudang 2	2.500	3.750.000.000
4	Mess	500	1.000.000.000
5	Sarana olah raga	200	300.000.000
6	Poliklinik	150	375.000.000
7	Jembatan	100	400.000.000
8	Pelabuhan	500	2.000.000.000
9	Tangki	250	875.000.000
	Jumlah	9.200	17.200.000.000

5. Areal emplasemen

Areal emplasemen merupakan areal yang di atasnya dimanfaatkan untuk bangunan serta fasilitas penunjangnya. Areal empalsemen terdiri dari tanah dan bangunan. Bangunan yang dibangun di dalam kawasan perkebunan dapat dibagi menjadi 2 kelompok yaitu bangunan umum dan bangunan khusus. Bangunan umum meliputi bangunan kantor, pabrik, gudang, perumahan/mess, ruang workshop, poliklinik, dan banguan sejenisnya. Sedangkan bangunan khusus meliputi pelabuhan, helipad, jembatan, tangki, silo, pipa, dan bangunan sejenisnya. Penentuan nilai tanah untuk areal ini dilakukan dengan pendekatan data pasar. Sedangkan penghitungan nilai bangunan umum dan bangunan khusus dilakukan dengan pendekatan biaya. Penilaian dengan pendekatan biaya dilakukan dengan menghitung biaya pembuatan/penggantian baru bangunan selanjutnya dikurangi dengan penyusutan. Penilaian bangunan dilakukan untuk masing-masing unit bangunan secara terpisah.

Melanjutkan contoh di atas, misalnya di dalam kawasan perkebunan yang dikuasai PT. XXX terdapat areal emplasemen dengan luas tanah 30.000 meter persegi. Di atasnya terdapat bangunan pabrik, gudang, mess, sarana olahraga, poliklinik, jembatan, pelabuhan, dan tangki.

Hasil penilaian tanah diperoleh nilai sebesar Rp8.000,00 per meter persegi, sehingga nilai tanah areal emplasemen adalah sebesar 30.000 x Rp8.000,00 = Rp240.000.000,00. Hasil penilaian masing-masing unit bangunan diperoleh besaran nilai sebagai mana terlihat pada Tabel 5.

Dari Tabel 5 dapat dilihat bahwa jumlah luas dan nilai bangunan merupakan jumlah keseluruhan luas dan nilai bangunan yang ada di dalam kawasan pekebunan yang dikuasai PT. XXX

MENGHITUNG PBB TERUTANG SEKTOR PERKEBUNAN

Setelah diketahui luas dan nilai bumi dan bangunan sebagai objek PBB sektor perkebunan, selanjutnya dapat dihitung besarnya PBB terutang. PBB terutang sektor perkebunan dihitung berdasarkan formula sebagai berikut :

PBB terutang = tarif x NJKP x (NJOP – NJOPTKP)

Tabel 6 : Penghitungan NJOP PBB Perkebunan

OBJEK PBB	LUAS (M2)	JUMLAH NILAI (RP)	NJOP (RP)
Bumi	1.189.100	6.740.815.000	6.740.815.000
Bangunan	9.200	17.200.000.000	17.200.000.000
Jumlah		23.940.815.000	23.940.815.000

Dimana :

- Tarif = 0,5%
- Nilai Jual Kena Pajak (NJKP) = 40% (PP 25 tahun 2002)
- NJOP = NJP Bumi + NJOP Bangunan
- Nilai Jual Objek Pajak Tidak kena Pajak (NJOPTKP) = Rp12.000.000,00 (PMK-213/PMK.03/2014)

Untuk dapat menghitung PBB terutang berdasarkan formula tersebut di atas, pertama-tama harus dijumlahkan terlebih dahulu luas dan nilai tanah serta luas dan nilai bangunan hasil perhitungan yang telah dilakukan sebelumnya.

Melanjutkan contoh di atas, luas dan nilai tanah serta luas dan nilai bangunan dapat dilihat dalam Tabel 6.

Dari Tabel 6 dapat dilihat bahwa luas bumi merupakan penjumlahan seluruh luas areal kena pajak yang berada dalam kawasan yang dikuasai PT. XXX, mulai dari areal produktif, belum produktif, tidak produktif, pengaman, dan emplasemen. Jumlah nilai bumi merupakan penjumlahan nilai masing-masing areal tersebut. Begitu juga dengan luas dan nilai bangunan, merupakan penjumlahan luas dan nilai dari masing-masing unit bangunan yang ada dalam kawasan perkebunan yang dikuasai PT. XXX.

Berdasarkan PMK-186/PMK.03/2019, NJOP bumi dan NJOP bangunan adalah sebesar nilai hasil penilaian, sehingga penghitungan PBB sektor perkebunan untuk tahun pajak 2020 dapat dilakukan sebagai berikut :

PBB terutang = 0,5% x 40% x (23.940.815.000 – 12.000.000) = 47.857.630

Jadi besarnya PBB terutang tahun pajak 2020 untuk PT. XXX sebesar Rp47.857.630,00

Berbeda dengan penghitungan PBB terutang untuk tahun 2019 dan tahun sebelumnya yang dihitung berdasarkan PMK-139/PMK.03/2014. Berdasarkan peraturan ini, untuk menentukan NJOP bumi dan bangunan per meter persegi, terlebih dahulu nilai hasil penilaian harus dibagi dengan luas bumi dan luas bangunan. Selanjut hasil bagi tersebut dikonversi ke dalam klasifikasi dan besarnya NJOP yang telah ditetapkan oleh Menteri Keuangan. Dalam contoh ini, besarnya NJOP bumi per meter persegi dapat dihitung dari 6.740.815.000 : 1.189.100 = Rp5.669,00. Hasil konversi ke tabel klasifikasi diperoleh kelas 158 dengan NJOP per meter persegi sebesar Rp5.750,00. Sedangkan NJOP bangunan dihitung dari 17.200.000.000 : 9.200 = Rp1.869.565,00. Hasil konversi ke dalam tabel klasifikasi diperoleh kelas 057 dengan NJOP per meter persegi sebesar Rp1.833.000,00.

Besarnya NJOP masing-masing dapat dihitung sebagai berikut:

Bumi : 1.189.100 x 5.750 = Rp6.837.325.000,00

Bangunan : 9.200 x 1.833.000 = Rp16.863.600.000,00

Jumlah NJOP = Rp23.700.925.000,00

PBB terutang tahun 2019 adalah : 0,5% x 40% x (23.700.925.000 – 12.000.000) = Rp47.377.850,00

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa secara prinsip tata cara penghitungan PBB terutang sektor perkebunan tidak mengalami perubahan yang signifikan. Perubahan yang ada hanya pada saat saat penentuan NJOP sebagai dasar penghitungan PBB terutang. Peraturan Menteri Keuangan Nomor : PMK-186/PMK.03/2019 menyatakan bahwa NJOP sebagai dasar penghitungan PBB terutang sektor perkebunan tahun 2020 mengikuti nilai hasil penilaian tanpa proses klasifikasi seperti pada ketentuan sebelumnya.

ERI HARIYANTO
WIDYAISWARA AHLI MADYA PUSDIKLAT KEUANGAN UMUM

MERIBUTKAN (LAGI) DANA HAJI

Mengapa saya sebut meributkan (lagi) Dana Haji? Ya, persoalan Dana Haji ini sebenarnya sudah setiap tahun dijelaskan baik oleh Badan Pengelola Keuangan Haji (BPKH) maupun Kementerian Agama. Namun, isu ini tetap hangat untuk "digoreng" atau dibenturkan dengan permasalahan lain yang tengah berkembang. Apalagi jika didasari oleh sikap tidak suka terhadap rezim yang tengah berkuasa. Seperti tahun ini, ribut soal Dana Haji ini makin riuh dari tahun sebelumnya. Sebagian masyarakat membumbuinya dengan berbagai kasus yang sedang berkembang seperti korupsi Bantuan Sosial (Bansos), kerugian dan korupsi sejumlah BUMN papan atas, pelamahan KPK, hingga utang Pemerintah yang terus bertambah karena pandemi Covid-19. Hal ini kemudian dihembuskan melalui berbagai media: jika dana APBN saja dikorupsi, jika APBN saja berutang banyak, jangan-jangan Dana Haji habis dipakai Pemerintah untuk membangun infrastruktur!

Gambar 1. Lama Antrian Jemaah Haji Indonesia
Sumber: Kementerian Agama, 2021

Moment ini bertambah lengkap ketika Pemerintah memutuskan untuk tidak memberangkatkan jamaah haji di tahun 2021. Kekecewaan, kecurigaan, dan sikap apriori sebagian pihak menjadi hembusan isu yang begitu hebat. Tak kalah hebat dengan isu utang Pemerintah setiap menjelang pemilihan umum. Kita sebagai ASN tentu harus tetap bersikap kritis, netral, dan adil.

Dana umat Islam yang jumlahnya fantastis ini tentu bukan hanya menarik dari sisi ekonomi, tetapi juga menarik dari sisi politis. Lihatlah, sebelum ribut soal Dana Haji masyarakat sudah ramai membahas dana zakat dan wakaf. Dana umat potensinya sangat besar. Zakat potensinya diperkirakan mencapai Rp250 triliun per tahun dan wakaf bisa mencapai Rp50 triliun per tahun.

Saya sendiri di tahun 2017 pernah menjelaskan tentang pengelolaan Dana Haji di media milik Ditjen Pengelolaan Pembiayaan dan Risiko (DJPPR). Tergelitik oleh berita yang beredar di masyarakat, saya tergerak untuk menuliskannya kembali agar insan Kementerian Keuangan mengetahui sejarah dan duduk persoalannya.

AKUMULASI DANA HAJI

BPKH menyebutkan bahwa akumulasi Dana Haji yang dikelola pada tahun 2021 ini dapat mencapai Rp157 triliun. Peningkatan yang cukup signifikan di tahun 2021 ini terutama disebabkan oleh ketiadaan pemberangkatan haji pada tahun tersebut, disamping prediksi

penambahan jumlah masyarakat yang mendaftar haji.

Akumulasi Dana Haji ini terjadi karena lamanya waktu tunggu dari mendaftar (memperoleh porsi haji) hingga pemberangkatan haji. Lama waktu tunggu tersebut sangat bervariasi di berbagai daerah di Indonesia. Saat ini kota/kabupaten yang memiliki waktu tunggu terlama adalah kabupaten Bantaeng, Provinsi Sulawesi Selatan dengan waktu tunggu 41 tahun. Sedangkan kabupaten/kota yang memiliki waktu tunggu tercepat adalah kabupaten Landak, Propovinsi Kalimantan Barat dengan waktu tunggu selama 9 tahun. Artinya, jika masyarakat Bantaeng mendaftar haji di tahun 2021 maka baru akan berangkat 31 tahun kemudian (2052). Saat ini ada sekitar 1,5 juta orang yang telah masuk dalam daftar tunggu pemberangkatan jamaah haji. Sedangkan lama antrean haji per provinsi dapat dilihat pada Gambar 1.

Penyebab semakin lamanya masa tunggu diantaranya adalah: kuota jamaah haji untuk Indonesia yang tidak seimbang dengan jamaah yang akan berangkat. Pada masa normal sebelum pandemi (2019) Indonesia memiliki kuota haji sebesar 221.000 orang. Ini merupakan kuota haji terbesar di dunia. Selain itu, kesadaran menjalankan syariah Islam secara sempurna dan peningkatan kesejahteraan masyarakat juga disinyalir sebagai penyebab semakin bertambahnya jumlah peminat haji.

Bagaimana mengatasi kondisi ini? Pertama, tentu kita bermohon kehadirat Allah Swt agar pandemi ini segera berakhir dan ibadah haji berjalan normal kembali. Kedua, Pemerintah terus melobi pemerintah Arab Saudi kiranya bersedia menambah kuota jamaah haji Indonesia. Ide lainnya, moratorium pendafataran haji selama beberapa tahun. Tentu ide terakhir ini bisa memancing perdebatan yang lebih seru.

PENGELOLAAN DANA HAJI PARADIGMA LAMA

Ibu Sri Mulyani ketika diangkat sebagai Menteri Keuangan pada era Presiden Susilo Bambang Yudhoyono periode I telah menyampaikan kegundahannya terhadap Dana Haji yang terus meningkat dan keselamatan dana tersebut yang disimpan di sistem perbankan Indonesia. Kegundahannya tersebut dilatarbelakangi oleh krisis yang terjadi di Indonesia 1997-1998 dan krisis keuangan global 2008 yang baru saja terjadi. Melihat sektor keuangan yang begitu rentan dan mudah terdampak oleh krisis, ada kekhawatiran jika sistem keuangan kembali terkena krisis dan tidak bisa bertahan uang jamaah haji yang tersimpan pada sektor keuangan bisa hilang dan jamaah terancam gagal berangkat haji. Hal ini tentu rawan menimbulkan krisis sosial. Ingat, waktu itu kita baru memiliki Lembaga Penjamin Simpanan (beroperasi 2005) dan Komite Stabilitas Sektor Keuangan (beroperasi 2008).

Pada masa tersebut Dana Haji sebagian besar diinvestasikan pada bank konvensional milik Pemerintah (BUMN). Masyarakat pun masih bisa membayar pendaftaran haji melalui bank konvensional. Bank syariah pada masa itu belum tumbuh seperti saat ini sehingga tidak akan mampu mengelola Dana Haji yang jumlahnya saat itu telah mencapai sekitar Rp40 triliun.

Untuk itu perlu dicari suatu instrumen yang dapat digunakan untuk penempatan Dana Haji secara aman. Selain itu juga perlu menjadi perhatian bahwa Dana Haji perlu ditempatkan pada instrumen keuangan berbasis syariah. Kondisi perbankan syariah dan minimnya diversifikasi instrumen keuangan syariah pada waktu itu menyebabkan Dana Haji belum ditempatkan secara sepenuhnya pada lembaga/instrumen keuangan syariah.

Pilihan akhirnya jatuh pada Sukuk Negara, yaitu instrumen keuangan syariah yang baru diterbitkan pada akhir tahun 2008. Penempatan Dana Haji pada Sukuk Negara sebenarnya membantu Kementerian Agama dalam memberikan alternatif investasi yang aman, karena Pemerintah akan menjamin seluruh dana yang diinvestasikan ke Sukuk Negara. Tingkat imbalan yang diberikan oleh Sukuk Negara juga terbilang kompetitif, sehingga lebih menguntungkan. Selain itu, berinvestasi pada Sukuk Negara juga membantu dalam transparansi penempatan Dana Haji yang selama ini sering mendapat sorotan masyarkat.

Inisiasi penempatan Dana Haji pada Sukuk Negara pertama pertama kali dilakukan pada periode 2009. Ketika itu Menteri Keuangan dan Menteri Agama melakukan penandatanganan kesepakatan (MoU) pada tanggal 22 April 2009. Isi dari MoU tersebut yaitu kesepakatan untuk penempatan Dana Haji dan dana abadi umat ke Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dengan cara *private placement*. Selanjutnya sukuk tersebut disebut sebagai Sukuk Dana Haji Indonesia (SDHI). Jadi penempatan Dana Haji pada Sukuk Negara bukan merupakan hal yang baru, tetapi sudah dilakukan sejak tahun 2010.

ERA BARU PENGELOLAAN DANA HAJI

Pengesahan Undang-Undang Pengelolaan Keuangan Haji pada tanggal 17 Oktober 2014 menjadi era baru dalam pengelolaan Dana Haji di Indonesia. Melalui undang-undang tersebut diharapkan pengelolaan Dana Haji menjadi lebih baik, utamanya dalam hal transparansi dan akuntabilitas. Selain itu, dengan pengeloaan keuangan haji yang semakin profesional diharapkan akan memberikan manfaat khusus berupa peningkatan kualitas penyelenggaraan ibadah haji dan efisiensi pemanfaatan Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji (BPIH) serta manfaat umum untuk kemaslahatan masyarakat Indonesia.

Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Keuangan Haji mengamanahkan untuk membuat suatu badan khusus pengelolan keuangan haji (Badan Pengelola Keuangan Haji atau BPKH) yang bertugas mengelola penerimaan, pengembangan, pengeluaran, dan pertanggungjawaban keuangan haji. Dalam pengembangan keuangan haji, BPKH harus menempatkan dana umat ke dalam instrumen investasi syariah, secara

Gambar 2. Penempatan Dana Haji di Perbankan Syariah

hati-hati, aman dan bermanfaat. BPKH merupakan badan yang menurut UU menerima amanat untuk mengelola dana umat sebaik-baiknya.

Menurut UU di atas, BPKH hanya mempunyai batasan investasi pada instrumen syariah yang aman dan bermanfaat. Jadi tidak ada batasan pada sektor apa dana tersebut akan diinvestasikan. Namun yang lebih ditekankan adalah pada sisi keamanan, kemanfaatan dan kehati-hatiannya (*prudentiality*). Jangan sampai dana tersebut diinvestasikan pada instrumen yang kurang aman hanya karena mengejar imbal hasil yang cukup tinggi. Kepentingan jamaah untuk memperoleh manfaat tambahan atas dananya yang tersimpan sekian lama harus memperoleh prioritas, bukan sekedar mengejar keuntungan berinvestasi.

Dari sisi jamaah haji, sebenarnya jamaah sudah memberikan amanah melalui Akad *Wakalah* ketika membayar setoran BPIH. Melalui akad ini, tiap-tiap calon jamaah haji sebenarnya sudah melakukan perjanjian perwakilan kepada BPKH untuk mengelola dana BPIH sampai menjelang keberangkatan haji. Melalui akad ini BPKH kemudian mengoptimalisasi dana jamaah melalui berbagai penempatan atau investasi. Optimalisasi tersebut semua akan dikembalikan untuk kepentingan jamaah dan sebagian kecil untuk operasional BPKH. Peningkatan nilai manfaat dana jamaah tersebut secara umum untuk peningkatan kualitas ibadah haji masyarakat Indonesia.

Selanjutnya, perlu dipahami bahwa tanpa akad ini BPKH tidak dapat melakukan optimalisasi dana BPIH dan akhirnya dana jamaah hanya menjadi tabungan biasa yang tidak memberikan imbalan yang optimal.

PORTOFOLIO INVESTASI BPKH

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Keuangan Haji, disebutkan pada Pasal 26 bahwa optmalisasi Dana Haji dapat dilakukan dengan cara berikut ini.

1. Penempatan Keuangan Haji dapat berupa penempatan pada produk perbankan syariah, seperti tabungan, giro, dan deposito. Perkembangan penempatan dana tersebut sampai dengan Mei 2021 terlihat pada Gambar 2.
2. Investasi pada surat berharga syariah, seperti Surat Berharga Syariah Negara yang diterbitkan oleh Kementerian Keuangan, Surat Berharga Syariah yang diterbitkan Bank Indonesia, serta Efek Syariah yang diatur dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan meliputi: (1) saham syariah yang dicatatkan di bursa efek; (2) sukuk korporasi atau sukuk yang diterbitkan oleh BUMN dan BUMS; (3) reksadana syariah; (4) efek beragun aset syariah; (5) dana investasi real estat syariah (DIRE-S); dan (6) efek syariah lainnya. Adapun portofolio investasi dana haji terlihat pada Gambar 3.
3. Emas batangan bersertifikat dan rekening emas yang dikeloa oleh Lembaga keuangan syariah.
4. Investasi langsung dalam bentuk kerja sama antara BPKH dengan badan usaha dan/atau lembaga di dalam negeri dan/atau di luar negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sebenarnya dengan memungkinkannya BPKH melakukan investasi langsung akan membuka kesempatan investasi yang lebih menguntungkan dibandingkan investasi pada sektor keuangan. Dapat diambil contoh pengelola keuangan haji di Malaysia melakukan investasi langsung

Gambar 3. Portofolio Investasi BPKH

Gambar 4. Asrama Haji Di Medan, Dibiayai Sukuk Negara pada Tahun 2014
Sumber: Direktorat Pembiayaan Syariah, 2018

dengan membuat anak perusahaan yang menunjang pelaksanaan haji di bidang transportasi, akomodasi, dan konsumsi. Namun investasi pada sektor riil ini perlu pertimbangan yang sangat hati-hati agar tidak berujung rugi. Bahkan, melalui investasi langsung pengelola keuangan haji dapat berinvestasi pada pembiayaan infrastruktur. BPKH saat ini belum melakukannya.

5. Investasi lainnya yang tidak termasuk dalam bentuk investasi pada nomor 1 s.d. 4.

Penempatan dana atau investasi tersebut harus mempertimbangkan aspek keamanan, kehati-hatian, nilai manfaat, likuiditas, dan risiko.

Berpedoman pada aturan tersebut, maka BPKH ke depan akan mengarahkan investasinya dengan portofolio sebagaimana tercantum pada Pasal 26 di atas. Dengan portofolio yang cukup beragam tersebut, diharapkan fokus investasi tidak hanya pada sektor keuangan saja seperti pada perbankan syariah dan surat berharga syariah namun investasi Dana Haji juga dapat dilakukan pada logam mulia dan yang terpenting bahwa investasi Dana Haji juga dapat dilakukan pada sektor riil.

Manfaat investasi Dana Haji pada sektor perbankan syariah selain menjadi pendorong perkembangan industri keuangan syariah, juga dapat dirasakan oleh masyarakat berupa semakin rendahnya imbal hasil yang diminta oleh perbankan syariah terhadap masyarakat yang meminta pembiayaan. Hal ini tentu akan menjadi pendorong sektor riil agar lebih maju lagi.

Sedangkan investasi langsung BPKH pada sektor riil, diharapkan akan memberikan manfaat turunan (*trickle down effects*) yang cukup banyak berupa penciptaan lapangan pekerjaan dan pengurangan kemiskinan masyarakat. Dampak yang diharapkan dari semua investasi yang dilaksanakan tersebut diharapkan akan kembali kepada jamaah haji berupa ongkos haji yang semakin terjangkau dan kualitas pelayanan haji yang semakin baik.

DAMPAK OPTIMALISASI DANA HAJI

Informasi dari BPKH menyebutkan bahwa pada tahun 2020 Dana Haji yang dikelola mencapai Rp143,1 triliun. Dana tersebut telah diinvestasikan sesuai dengan ketentuan yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya. Pada tahun tersebut, dana kelolaan ini menghasilkan nilai manfaat atau *return* senilai Rp7,46 triliun.

Optimaslisasi Dana Haji ini hampir seluruhnya (mayoritas) dikembalikan kepada jamaah haji terutama dalam bentuk subsidi biaya haji. Sebagai contoh, Biaya Perjalanan Ibadah Haji (BPIH) 2020 yang harus dibayar jamaah mencapai Rp69,2 juta. Namun jamaah hanya membayar sebesar Rp35,2 juta. Selisih yang nilainya hampir 100% tersebut dibayarkan dari hasil optimalisasi Dana Haji. Manfaat lain dari optimalisasi Dana Haji digunakan untuk menambah fasilitas dan akomodasi selama pelaksanaan ibadah haji.

Selain jamaah haji, masyarakat Indonesia secara umum juga dapat ikut merasakan dampak baik (kemaslahatan) dari optimalisasi Dana Haji. Dana tersebut disalurkan untuk sarana pendidikan dan dakwah, sarana prasarana ibadah, kesehatan, dan sosial keagamaan di Indonesia.

DANA HAJI UNTUK INFRASTRUKTUR? KITA CEK FAKTANYA

Sebenarnya Pemerintah telah lama menggalakkan pembangunan infrastruktur. Orde Baru merupakan era pembangunan infrastruktur yang sangat masif. Hal ini mencatatkan Presiden Suharto sebagai Bapak Pembangunan dengan segala prestasi ekonomi disamping kontroversinya. Demikian juga era presiden selanjutnya termasuk Presiden Susilo Bambang Yudhoyono dan Joko Widodo.

Beberapa tahun terakhir, Pemerintah tengah menggalakkan pembangunan infrastruktur, baik berupa jalan, jembatan, pelabuhan maupun bandar udara. Kementerian Keuangan memberikan dukungan pembiayaan infrastruktur melalui penerbitan Sukuk Negara berbasis pembiayaan proyek (*Project Based Sukuk* atau PBS).

Salah satu kementerian yang cukup banyak memperoleh pembiayaan dari Sukuk PBS adalah Kementerian Agama, terutama untuk pembangunan gedung baru (asrama haji, gedung UIN atau IAIN, dan gedung KUA yang jumlahnya ratusan). Sehingga masyarakat menghubungkan praktik penempatan Dana Haji pada SBSN selama ini dengan pembiayaan proyek-proyek Pemerintah termasuk Kementerian Agama.

Sebenarnya pemanfaatan *proceeds* penerbitan SDHI maupun SBSN PBS bukan merupakan wilayah dari Kementerian Agama, sehingga tidak dapat secara otomatis Dana Haji dimanfaatkan untuk pembangunan infrastruktur Kementerian Agama. Penentuan penggunaan *proceeds* adalah kewenangan Kementerian Keuangan sebagaimana tersebut dalam UU Nomor 19 Tahun 2008 tentang SBSN. Aturan ini menjelaskan bahwa pemanfaatan dana hasil penerbitan SBSN (*proceeds*) dapat digunakan untuk pembiayaan umum APBN dan pembangunan proyek-proyek Pemerintah.

Jadi apabila Dana Haji ditempatkan dalam SBSN, maka penentuan penggunaannya ada pada Kementerian Keuangan dan tidak dapat diarahkan langsung ke proyek infrastruktur Kementerian Agama. Apabila Kementerian Agama menginginkan proyek infrastrukturnya dibiayai dengan penerbitan SBSN, maka pengusulannya harus sesuai dengan mekanisme APBN yang telah ada termasuk harus melalui Bappenas.

Penempatan Dana Haji ke dalam SBSN sebenarnya lebih didasarkan pada keamanan dalam berinvestasi dan keuntungan berupa imbalan dari SBSN. Selama ini dengan menggunakan SDHI yang bersifat *private placement* (penempatan sendiri) dan SBSN seri PBS memberikan keuntungan bagi Kementerian Agama dalam menentukan tenor surat berharga yang disesuaikan dengan rencana pemanfaatan dana tersebut.

Dengan demikian, dapat kita simpulkan bahwa BPKH sampai saat ini belum berinvestasi pada pembiayaan infrastruktur meskipun menurut aturan sangat dimungkinkan. Portofolio investasi terbesar pada SBSN yang diterbitkan oleh Pemerintah dan diberikan jaminan pembayaran imbalan maupun pokok investasinya. Pengaturan penggunaan hasil penerbitan SBSN merupakan wewenang Kementerian Keuangan, tentu atas usulan Kementerian dan Lembaga (K/L) serta persetujuan DPR.

Demikian, semoga artikel ini menambah wawasan kita tentang pengelolaan Dana Haji. Setidaknya jika ada teman, tetangga atau saudara yang "*ngegosip*" tentang Dana Haji bisa disodori artikel ini.

ARIMBI PUTRI DAN TITIS SARI PUTRI RAHAYU

This or That Edisi Learning Organization

PEMELAJAR DAN *KNOWLEDGE WORKER*

Sering mendengar istilah pemelajar? Ya, istilah itu memang yang resmi digunakan di Kementerian Keuangan yang sudah diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan nomor 283. Tapi tahukah kamu, kalau ada juga istilah *knowledge worker* di lingkungan *learning istitution* juga? Mari kita bahas perbedaannya.

Menurut PMK 283, *learners* atau pemelajar terdiri dari individu, tim, dan/atau organisasi yang secara berkesinambungan menerapkan budaya belajar serta meningkatkan pengetahuan kolektif guna meningkatkan kinerja organisasi. Dalam lingkup Kementerian Keuangan, individu adalah setiap pejabat dan pegawai, tim adalah setiap kelompok pejabat dan/ atau pegawai dengan tugas tertentu, serta organisasi adalah setiap unit organisasi Eselon maupun non-Eselon.

Learners diharapkan untuk memiliki empat ciri yang melekat, yaitu:

a. memiliki inisiatif dan motivasi tinggi untuk terus belajar secara berkesinambungan;

b. aktif mencari dan/atau menggali potensi yang tersimpan di dalam diri dan mengubahnya menjadi sesuatu yang berkontribusi terhadap kinerja;

c. memiliki sikap dan mental yang positif terhadap tantangan dan hal yang baru;

d. mampu menginternalisasi hasil belajar untuk pengembangan diri, tim kerja dan organisasi secara menyeluruh guna mendukung kinerja organisasi.

Sedangkan *knowledge workers* adalah tim yang menggali pengetahuan, terutama tacit knowledge, dari suatu ahli. Proses penggalian ini meliputi pengidentifikasian, pendokumentasian, dan penyebarluasan pengetahuan ke seluruh unsur di organisasi. Jadi, *knowledge workers* ini spesifik kepada orang-orang yang mengerjakan proses pendokumentasian pengetahuan.

SME DAN SGO

Istilah apa lagi itu? Tenang, di sini kamu akan mendapatkan jawabannya. *Subject matter expert* (SME) adalah seseorang ahli di suatu bidang, subyek, atau area yang spesifik. Keahlian ini berasal antara lain dari pendidikan, keterampilan, dan/ atau pengalaman. Sehubungan dengan keahliannya ini, SME dibutuhkan sebagai sumber pengetahuan, keahlian, atau verifikator dalam kegiatan yang memerlukan pemahaman atau keakuratan substansi. Misalnya, dalam pembuatan soal ujian bahasa inggris pada tes masuk perguruan tinggi, tim penyusun soal membutuhkan verifikasi dari ahli bahasa inggris.

Sementara pada PMK 45/KMK.011/2018 dijelaskan, pemilik rumpun keahlian/ *skill group owner* (SGO) adalah pejabat/ pegawai yang ditunjuk pimpinan unit pengguna (Unit Eselon I di lingkungan Kementerian Keuangan yang mempunyai tugas melaksanakan AKP bersama BPPK) berdasarkan keahlian dan penguasaan kompetensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi unit pengguna serta mempuyai tugas membantu unit pengguna dalam melaksanakan AKP. BPPK sebagai unit pengelola mempunyai tugas mengelola pembelajaran di bidang keuangan negara.

***KNOWLEDGE MANAGEMENT* (KM) DAN *KNOWLEDGE CAPTURE* (KC)**

Pada PMK 283, *knowledge management* (KM) terdiri dari enam proses, yaitu identifikasi, dokumentasi, pengorganisasian, penyebarluasan, penerapan dan pemantauan pengetahuan.

a. Identifikasi: proses menentukan pengetahuan yang akan didokumentasikan sebagai aset intelektual.

b. Dokumentasi: kegiatan pendokumentasian (*knowledge capture*) pengetahuan melalui metode di antaranya berupa wawancara, pengamatan, diskusi kelompok terarah, dan/ atau komunitas belajar (*community of practices*) untuk menghasilkan aset intelektual yang

dituangkan dalam bentuk audio, visual, dan audiovisual.

c. Pengorganisasian: penataan dan penjaminan mutu aset intelektual. Penataan aset intelektual dilakukan melalui katalogisasi dan klasifikasi berdasarkan kriteria tertentu, abstraksi dengan menyusun deskripsi aset, dan pemberian indeks secara otomatis. Penjaminan mutu aset intelektual dilakukan dengan menujuk panitia penjamin mutu.

d. Penyebarluasan: penyediaan aset intelektual pada laman antar muka perangkat lunak sistem manajemen pengetahuan (*software knowledge management system*). Dalam penerapannya di Kementerian Keuangan, KM didukung dengan salah satunya melalui pengembangan *Knowledge Management System* (KMS) yang dikenal sebagai Kemenkeu Learning Center (KLC).

e. Penerapan: memberikan kesempatan untuk melakukan pengaplikasian atau pemanfaatan aset intelektual oleh pengguna software KMS untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi yang bersangkutan.

f. Pemantauan: memastikan kesesuaian antara aset intelektual yang terdapat dalam software KMS dengan kebutuhan pengguna software KMS.

Sementara itu, pendokumentasian pengetahuan atau *knowledge capture* adalah proses konversi *tacit knowledge* menjadi *explicit knowledge* melalui proses eksternalisasi atau sebaliknya melalui proses internalisasi. Jika internalisasi mirip dengan konsep belajar pada umumnya, eksternalisasi dilakukan dengan cara yang berbeda. Menurut Nonaka (1994), proses *'capturing' tacit knowledge* melalui eksternalisasi membutuhkan dialog mendalam karena sifatnya yang personal dan sulit diartikulasikan. Dalam dialog mendalam tersebut, dapat digunakan metafora, analogi, dan/atau model sebagai alat bantu untuk menjelaskan.

TACIT DAN *EXPLICIT KNOWLEDGE*

Menurut Nonaka (1994), ada dua tipe pengetahuan dalam proses penciptaan pengetahuan, yaitu *tacit* dan *explicit knowledge*. *Explicit knowledge* adalah pengetahuan yang mudah disebarkan dengan menggunakan bahasa formal dan sistematis. Contohnya adalah pengetahuan yang terdokumentasi dalam catatan, arsip, database, dan SOP.

Sebaliknya, *tacit knowledge* lebih sulit disebarkan karena ada kualitas personal yang terkandung di dalamnya sehingga sulit untuk diformalkan dan diartikulasikan. Kualitas personal ini dapat berupa ide, pengalaman, dan/atau skill. Menurut Johnson-Laird (1983), *tacit knowledge* terdiri dari aspek kognitif dan teknis. Aspek kognitif, atau bisa disebut dengan mental model, muncul saat seseorang beranalogi untuk membentuk skema, paradigma, kepercayaan, dan perspektif yang membantunya memahami dan mendefinisikan suatu hal. Sedangkan, aspek teknis meliputi cara pelaksanaan, karya, dan keahlian yang konkrit dalam konteks spesifik. Contohnya adalah intuisi yang dimiliki pimpinan untuk membantunya menilai risiko dan memecahkan masalah.

AAR DAN EVALUASI

After-Action Review (AAR) merupakan sebuah metode dalam bentuk diskusi terstruktur untuk mereviu suatu kegiatan tim yang sedang berlangsung atau sudah berakhir guna mengetahui penyebab utama keberhasilan dan kegagalan sebagai bentuk pembelajaran dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.

Terdapat dua jenis AAR, yaitu Formal AAR dan Informal AAR. Namun, diskusi pada keduanya sama-sama berpedoman pada empat pertanyaan utama mengenai suatu kegiatan, yaitu:

1. Apa yang diharapkan terjadi?
2. Apa yang sebenarnya terjadi?
3. Apa yang sudah berjalan dengan baik dan mengapa?
4. Apa yang perlu diperbaiki dan bagaimana caranya?

Pertanyaan tersebut membuat diskusi berjalan dengan efektif dan efisien. Selain itu, pertanyaan tersebut membantu fasilitator mendapatkan informasi untuk mencapai 4 tujuan berikut.

a. Mereviu suatu kegiatan tim untuk meningkatkan kualitas kinerja organisasi;

b. Mengubah tacit knowledge dari pengalaman suatu tim dalam menyelesaikan tugas menjadi explicit knowledge bagi organisasi;

c. Mendukung penerapan budaya belajar dan upaya perbaikan kinerja organisasi secara terus menerus; dan

d. Menemukan dan menerapkan *lessons learnt, best practices*, serta pendekatan inovatif untuk peningkatan kinerja organisasi.

AAR adalah salah satu alat (*tools*) dari evaluasi. Jadi, AAR sudah pasti merupakan evaluasi, namun evaluasi tidak selalu dalam bentuk AAR. Banyak tools yang digunakan dalam evaluasi, di antaranya FGD, survei, wawancara, analisis SWOT, dan lain sebagainya. Pemilihan bentuk-bentuk evaluasi ini tentunya juga harus disesuaikan dengan karakteristik tim dan kegiatannya.

Nah, itu tadi *this or that* istilah-istilah yang berkaitan dengan *learning organization* (LO). Selain untuk hiburan, tulisan ini juga diharapkan bisa untuk menambah pengetahuan dan kedekatan kamu dengan LO. Pastinya ada beberapa hal yang baru kamu ketahui atau dengar kan? Semoga dengan tulisan ini kamu bisa sedikit tercerahkan ya dengan istilah-istilah di atas. Dari beberapa pilihan di atas tadi, kalau kamu, pilih yang mana?

FOTO : DOKUMENTASI KEPEL KEMENKEU

ARIMBI PUTRI

Komunitas Pecinta Lingkungan (Kepel) Kemenkeu: Sebarkan Semangat Gaya Hidup Minim Sampah

Kondisi lingkungan hidup pada ekosistem bumi dalam beberapa dekade terakhir semakin memprihatinkan. Menilik Tanah Air saja, Indonesia menduduki peringkat kedua terbesar di dunia sebagai penghasil sampah terbesar, dengan tumpukan sampah plastik sebanyak 67,8 juta ton atau 185.753 ton sampah yang dihasilkan penduduk Indonesia setiap harinya. Apabila tidak ada aksi nyata yang dilakukan untuk mengintervensi kerusakan lingkungan ini, bukan tidak mungkin generasi penerus kita nantinya akan hidup dalam keterbatasan, kesulitan, dan ketidaknyamanan akibat lingkungan yang tercemar.

Hal ini pula yang menggerakkan hati Daniar Prima, pegawai Politeknik Keuangan Negara STAN (PKN STAN) untuk menghimpun suatu gerakan yang dapat menjadikan bumi ini lebih baik. Berangkat dari keprihatinannya terhadap permasalahan sampah yang telah menjadi isu global, perempuan berjilbab yang akrab disapa Prima ini mulai menggerakkan para mahasiswa untuk turut serta memberikan kontribusi nyata terhadap lingkungan. Prima kemudian menamai gerakannya sebagai PKN STAN Zero Waste, dengan para mahasiswa PKN STAN sebagai pegiatnya. Komunitas yang awalnya hanya berada di lingkup kampus ini, kemudian meluas ke lingkup instansi Kementerian Keuangan.

"Karena kita mikirnya kalau mahasiswa sudah lulus kan sayang gitu ya, padahal potensi mereka bagus-bagus, bahkan tidak hanya sekadar persoalan sampah, sudah ke lebih luas ke ranah lingkungan. Sampai riset-riset juga," terang Prima.

Tidak ingin ilmu dan aksi nyata para mahasiswa tersebut terhenti begitu saja setelah lulus kuliah, Prima akhirnya mulai membentuk komunitas pecinta lingkungan untuk para pegawai Kementerian Keuangan, di mana mayoritas lulusan PKN STAN ditempatkan. Komunitas yang berdiri pada Juni 2021 ini dinamai Kepel atau Komunitas Kemenkeu Pencinta Lingkungan. Kepel secara harfiah merupakan salah satu jenis buah yang kaya manfaat dan memiliki rasa

FOTO : DOKUMENTASI KEPEL KEMENKEU

FOTO : DOKUMENTASI GOWESS BPPK

[LIVE] - Webinar Green Lifestyle : Insan Kemenkeu Cinta Tanaman dan Lingkungan Hidup

27.108 x ditonton... 293 TIDAK SUKA BAGIKAN DOWNLOAD SIMPAN ...

yang manis. Filosofi inilah yang juga diadopsi komunitas ini dengan harapan mampu memberikan banyak manfaat dan memberikan hasil yang manis di kemudian hari.

"Saya rasa di Kemenkeu sudah banyak orang yang memiliki minat di bidang lingkungan. Karena dalam kegiatan ini, semakin banyak orang yang berkontribusi dan bergerak bersama-sama maka semakin kuat dan besar pula dampaknya. Akhirnya saya coba ngobrol sama teman-temen, banyak juga yang berminat jadilah ngumpulin temen-temen dalam bentuk komunitas/gerakan ini," urainya.

Mahasiswa yang tergabung dalam PKN STAN Zero Waste pun turut menjadi bagian dari Kepel. PKN STAN Zero Waste ini, ungkap Prima, menjadi semacam cabang Kepel di kampus PKN STAN. Prima pun melanjutkan, tidak perlu takut untuk bergabung dengan komunitas ini, misalnya karena belum merasa melakukan sesuatu untuk lingkungan. Kepel sangat terbuka untuk menerima anggota baru, baik itu yang baru mulai, baru akan mulai, hingga yang sudah ahli. "Baru niat aja tuh udah bagus, tujuannya kan jadi *support system* juga," tambah dia.

Saat ini, struktur organisasi Kepel masih terdiri dari dua divisi, yakni Hubungan Masyarakat dan Event. Divisi Hubungan Masyarakat (Humas) bertugas mempublikasikan kegiatan melalui berbagai media dan menjalin networking dengan organisasi lain yang berkaitan dengan hidup minim sampah. Divisi Acara bertugas mendesain acara yang akan dilakukan Kepel untuk dipublikasikan oleh Divisi Humas. Ke depannya, struktur organisasi ini akan bertambah atau berubah menyesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan.

Hingga tulisan ini ditulis, Kepel sudah memiliki lebih dari 100 anggota. Cara bergabung dengan Kepel pun terbilang mudah, cukup membuka laman instagram @kepelkemenkeu, kemudian mengisi formulir pada tautan bio akun tersebut. Setelah mengisi formulir, calon anggota akan diarahkan untuk bergabung pada grup Whatsapp Kepel Kemenkeu. Grup Whatsapp tersebut terpantau cukup aktif dan juga informatif, seperti membagikan informasi tentang tempat-tempat penampungan jenis sampah tertentu, pedagang-pedagang yang ramah lingkungan, cara-cara komposting, dan berbagai info seputar lingkungan lainnya yang dapat mengedukasi dan memotivasi para anggotanya.

Kepel memang saat ini fokus pada penekanan edukasi terkait gaya hidup minim sampah atau *less waste*. Selain edukasi melalui *whatsapp grup* dan Instagram, Kepel juga aktif mengisi kegiatan webinar bekerja sama dengan beberapa komunitas atau unit-unit di Kemenkeu. Misalnya pada bulan Juli lalu, Kepel bekerja sama dengan Muslimah Kemenkeu mengampanyekan tentang gaya hidup minim sampah. Pada bulan September, Kepel juga diundang pada acara Ngopi Hitam Pusdiklat Keuangan Umum untuk memperkenalkan komunitas ini.

Gaya hidup less waste ini prinsipnya ada tiga, yaitu mencegah "potensi sampah" masuk ke rumah, memilah "sampah" yang sudah masuk di rumah, mengolah sampah dengan cara yang tepat dan menyalurkan "sampah" ke tempat yang tepat.

Menyemarakkan kegiatan kampanye peduli lingkungan dan menyemarakkan Hari Oeang Republik Indonesia (HORI) ke 75, Kepel juga mengadakan lomba poster dan video di Instagram yang berhasil menarik lebih dari 100 peserta. Para peserta ini berlomba-lomba membuat poster dan video yang atraktif terkait isu lingkungan. Masih dalam rangkaian peringatan HORI ke 75, Kepel berkolaborasi dengan Komunitas Yuk Berkebun Kemenkeu juga menyelenggarakan Webinar Green Lifestyle: Insan Kemenkeu Cinta Tanaman dan Lingkungan Hidup. Komunitas yang baru berjalan beberapa bulan ini pun semakin dikenal dan meluas. Didampingi pembina Leonarda Sambas dan Sri Rahayu dari BPPK, komunitas ini semakin aktif berkampanye untuk masa depan bumi yang lebih baik.

MEMULAI GAYA HIDUP MINIM SAMPAH

Melakukan hal yang terkait peduli lingkungan itu bukanlah sesuatu yang sulit, kita cukup melakukan apapun yang paling mudah yang bisa kita lakukan. Tidak perlu memikirkan hal yang rumit, menurut Prima, *less waste* itu mudah dilakukan. Semudah memperbaiki jam tangan yang rusak, alih-alih membuangnya, sudah termasuk ke dalam kegiatan *less waste*.

"Makanya yuk gabung sama Kepel, karena temen-temen yang sudah bergabung di Kepel ini bukan hanya yang sudah *expert* dan senior dalam hal *less waste* atau lingkungan, namun banyak juga yang baru memulai atau membutuhkan *support system* dalam perjuangan menuju bumi yang lebih baik. Baru niat aja nih, sudah menjadi hal yang bagus banget," tegas Prima.

Selain memperbaiki barang-barang yang rusak, kita juga dapat memulai gaya hidup minim sampah dari hal-hal sederhana seperti membawa wadah sendiri untuk makanan, belanja, dan juga mengirimkan pesan hijau kepada gerai-gerai *online* ketika berbelanja *online*. Misalnya dengan berpesan untuk tidak menggunakan *styrofoam*, tidak memakai sendok plastik, tidak memakai *bubble wrap* untuk barang yang tidak rentan, dan lain-lain.

Gaya hidup *less waste* ini prinsipnya ada tiga, yaitu mencegah "potensi sampah" masuk ke rumah, memilah "sampah" yang sudah masuk di rumah, mengolah sampah dengan cara yang tepat dan menyalurkan "sampah" ke tempat yang tepat.

Misalnya, untuk barang-barang yang layak namun tidak terpakai, kita bisa menjual, menawarkan secara cuma-cuma, atau memberikan barang tersebut kepada yang lebih membutuhkan. Jika sudah terlanjur masuk ke rumah dan menjadi kategori "sampah" berarti akan masuk ke tahapan pengolahan dan penyaluran. Bisa diolah sendiri atau disalurkan ke tempat yang tepat. "Disesuaikan dengan kondisi masing-masing, *less waste* ini nggak ada pakem yang kaku, mulai aja dari hal yang paling mudah. *Just do it*, dari apapun itu yang paling mudah," pesannya.

Belajar di Duke University: Menyerap Ilmu dari Suhu-nya

NARANGGI PRAMUDYA SOKO
ALUMNI MASTER OF INTERNATIONAL DEVELOPMENT POLICY DUKE UNIVERSITY

FOTO : DOKUMENTASI PRIBADI

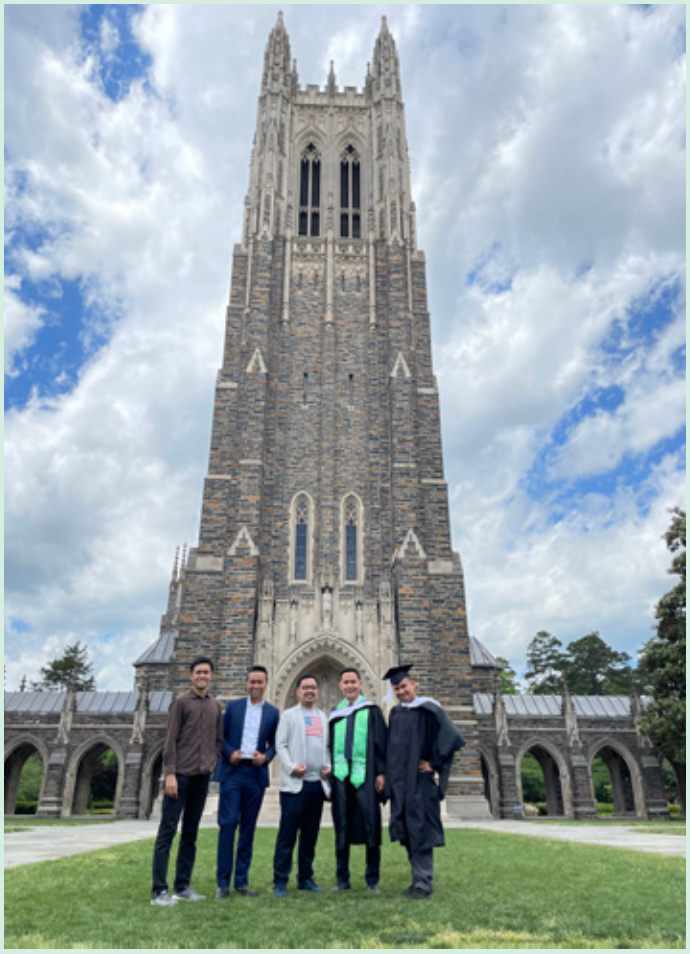


FOTO : DOKUMENTASI PRIBADI

WHY DUKE?

Keinginan saya untuk menuntut ilmu di Duke University bermula dari pertemuan saya dengan salah satu alumninya, Partomuan, yang kebetulan sama-sama ditugaskan di KPP Pratama Palopo. Dari beliau, saya mendapat banyak informasi mengenai salah satu program di universitas tersebut, yaitu Master of International Development Policy (MIDP) dengan spesialisasi International Taxation Policy (ITP). Program ini sebelumnya berada di bawah naungan Harvard University, tetapi kemudian berpindah ke Duke mengikuti hijrah-nya para profesor MIDP ke Duke University.

Tercatat, banyak nama-nama beken di bidang *public finance* dan *development* menjadi pengajar di program tersebut. Beberapa di antaranya sangat akrab dengan sistem keuangan publik di Indonesia, seperti Malcolm Gilis, Graham Glennday, dan Roy Kelly. Ketiganya merupakan anggota tim dari Harvard yang menjadi konsultan Indonesia saat menyusun reformasi perpajakan tahun 1980-an hingga awal 1990-an. Roy Kelly, yang memiliki spesialisasi *property tax*, bahkan sangat fasih berdikusi tentang SISMIOP, Sistem Informasi Pengelolaan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) milik Direktorat Jenderal Pajak yang digunakan hingga tahun 2010-2011 sebelum PBB dialihkan ke daerah. Hingga saat ini, beliau masih aktif terlibat dalam proyek Bank Dunia di Indonesia. Sayangnya, Malcolm Gilis dan Graham Glennday sudah pensiun ketika saya tiba di Duke sehingga saya tidak dapat bertemu dengan mereka. Meskipun demikian, saya tetap merasa beruntung karena buah pemikiran mereka merupakan bacaan wajib di beberapa kelas MIDP.

Mimpi saya untuk ke Duke sempat goyah menjelang akhir program pembekalan FETA. Unggahan sosial media senior-senior yang sedang belajar di universitas-universitas yang berada di kota-kota besar, terlihat begitu indah. Hal ini tentu berbeda dengan Duke, yang berada di sebuah kota kecil Durham di negara bagian North Carolina, Amerika Serikat. Beberapa teman bahkan sempat mengolok-ngolok bahwa pemandangan yang akan saya temui di sana hanyalah hutan dan ladang jagung.

"Karena istri bekerja, maka saya harus membagi waktu saya antara belajar, mengurus keperluan rumah tangga, dan menjadi asisten pengajar. Sering kali saya harus mengerjakan tugas hingga larut malam untuk mengejar deadline, terutama menjelang pertengahan dan akhir semester ketika kegiatan perkuliahan mencapai klimaksnya. "

Saya sempat gundah, hingga akhirnya istri mengingatkan saya, bahwa niat awal saya untuk mendapatkan beasiswa adalah untuk belajar, dan dapat berwisata di negara orang, hanyalah bonus. Agustus 2019, saya pun mantap berangkat ke Durham, North Carolina, bersama istri dan anak saya.

ATMOSFER BELAJAR DI DUKE

Ketika saya tiba di Duke, saya terkejut. Bukan karena Duke memang benar-benar dikelilingi hutan, namun lebih karena Program MIDP yang sangat *diverse*. *Class of* 2021, angkatan saya, terdiri dari 60-an *students* yang berasal dari 43 negara. Keragaman ini memberikan berbagai sudut pandang dalam kegiatan belajar-mengajar, dan memberikan kesempatan untuk belajar mengenai kebijakan publik di negara lain langsung dari *students* negara bersangkutan. Teman-teman saya juga berasal dari berbagai latar belakang, mulai dari *civil servant*, bank sentral, hingga *lawyer*. Perbedaan latar belakang profesi ini menyuguhkan diskusi multi dimensi yang sungguh menarik di kelas, apalagi semuanya adalah orang-orang spesial yang haus ilmu.

Satu hal yang sangat berharga untuk saya, adalah bagaimana orang-orang di sekitar saya, baik para *student* maupun *faculty*, menghargai segala bentuk pendapat. Sebelumnya, saya termasuk orang yang sungkan bertanya atau berpendapat jika saya berpikir bahwa pertanyaan atau pendapat saya tidak material. Tetapi di Duke, saya belajar bahwa semua pendapat dan pertanyaan itu sangat berharga dan menambah keseruan diskusi kelas. Bahkan, profesor-profesor yang sudah kenyang ilmu dan pengalaman, menyambut baik pendapat yang bertolak belakang dari *students*. Alhasil, kelas sering dihiasi dengan perdebatan sehat yang konstruktif.

TANTANGAN BELAJAR DI DUKE

Sebelum berangkat studi, saya menyadari bahwa di balik foto-foto indah di sosial media milik para senior yang sedang menuntut ilmu di luar negeri, pasti juga terdapat tantangan yang hanya Tuhan dan mereka yang tahu. Untuk saya, tantangan pertama sangatlah klasik, yaitu masalah finansial. Datang ke US bersama anak dan istri saya, memberi konsekuensi biaya hidup yang lebih tinggi. Padahal, uang saku yang diberikan sponsor hanya didesain untuk si penerima beasiswa saja. Untuk mengakalinya, istri saya bekerja paruh waktu dengan bayaran per jam di Duke Dining, semacam *food court* milik kampus. Bahkan, di satu waktu istri saya sempat bekerja di tiga tempat sekaligus karena terbatasnya jam kerja yang tersedia. Bagi saya, perjuangannya sungguh luar biasa. Saya sendiri, karena keterbatasan visa, tidak diperbolehkan memiliki perkerjaan paruh waktu di luar lingkungan kampus. Kesempatan saya untuk menambah amunisi finansial datang pada tahun kedua, setelah terpilih menjadi asisten pengajar di salah satu kelas MIDP.

Tantangan kedua adalah manajemen waktu. Karena istri bekerja, maka saya harus membagi waktu saya antara belajar, mengurus keperluan rumah tangga, dan menjadi asisten pengajar. Sering kali saya harus mengerjakan tugas hingga larut malam untuk mengejar *deadline*, terutama menjelang pertengahan dan akhir semester ketika kegiatan perkuliahan mencapai klimaksnya. Di masa-masa itu, tidak ada waktu untuk menunda. Semua harus dikerjakan dengan segera bila tidak mau terlindas *deadline*.

STUDY-LIFE BALANCE DI NEGERI ASING

Menghadapi tantangan di negeri asing tentu berbeda dengan di negeri sendiri. Jika di Indonesia kita memiliki banyak teman dan keluarga yang siap membantu kapan saja, tidak demikian halnya di negeri asing. Di sinilah saya menyadari pentingnya bersosialisasi. Saya berusaha menjalin hubungan personal dengan teman seangkatan, perkumpulan mahasiswa Indonesia di Duke, dan juga diaspora Indonesia di Durham dan sekitarnya. Jauh dari keluarga memang berat, tetapi keberadaan teman-teman dekat di tanah rantau sedikit banyak dapat mencegah rasa rindu akan kampung halaman. Yang terpenting, kami dapat saling membantu ketika salah satu dari kami dilanda musibah atau membutuhkan pertolongan. Salah satu teman seangkatan saya gagal menyelesaikan studinya di semester kedua karena dikalahkan oleh rasa rindu akan kampung halaman. Oleh karena itu, keberadaan teman-teman saya di Durham, bagi saya merupakan salah satu faktor pendukung yang penting dalam kesuksesan saya menyelesaikan studi dengan baik. Tidak salah memang pepatah dari Afrika yang berkata "*If you want to go quickly, go alone. If you want to go far, go together.*"

ILUSTRASI: BIMO ADI

RIZKY BAYU PUTRANTO

MENJAGA FOKUS BELAJAR DI TENGAH PANDEMI

Pandemi COVID-19 yang hingga hari ini kian menunjukkan eksistensinya, sudah sepatutnya kita waspadai. Pandemi tersebut membawa dampak yang sangat signifikan, tak terkecuali dalam bidang pendidikan. Dampak yang paling nampak adalah dengan pemberhentian kegiatan belajar-mengajar di sekolah secara tatap muka serta menggantinya dengan aktivitas belajar-mengajar secara daring.

Solusi belajar secara daring bukan tanpa kendala. Selain kendala teknis seperti koneksi internet dan perangkat keras yang digunakan dalam kegiatan belajar-mengajar, terdapat pula kendala secara personal. Kendala yang paling dirasakan adalah mengumpulkan fokus dalam kegiatan belajar-mengajar.

Oleh karena itu, berikut kami sajikan lima tips untuk membuat tetap fokus dalam kegiatan belajar-mengajar secara daring, khususnya bagi Anda yang mengalami kendala untuk fokus ketika materi sedang berlangsung. Check it out!

1. HINDARI *MULTITASKING!*

Bagi beberapa individu, *multitasking* merupakan suatu kemampuan yang terbilang spesial. Secara sederhana *multitasking* dapat ditafsirkan sebagai melakukan beberapa kegiatan secara bersamaan dalam satu waktu.

Secara umum m*ultitasking* terlihat sangat menguntungkan, namun faktanya tidak demikian. *Multitasking* dapat mengganggu konsentrasi dalam melakukan pekerjaan dan akan berdampak pada hasil pekerjaan yang kurang maksimal.

Lantas bagaimana solusinya?

Hendaknya pekerjaan tidak dilakukan secara bersamaan dalam satu waktu. Alangkah lebih baik apabila satu pekerjaan diselesaikan dengan maksimal terlebih dahulu, baru kemudian mengerjakan pekerjaan lainnya.

Seperti yang kita ketahui bahwa mengerjakan satu hal dalam satu waktu merupakan pilihan yang terbaik dan pasti akan menghasilkan hasil yang terbaik juga, bukan?

2. MENGHINDARI DISTRAKSI?MENGAPA TIDAK!

Setiap belajar secara daring di rumah pasti Anda akan mengalami distraksi. Misalnya berinteraksi dengan orang tua atau rekan kerja, mendapatkan mandat atau pekerjaan lainnya, dan lain-lain. Sebuah hal yang lumrah terjadi di dalam rumah.

Akan tetapi akan menjadi hal yang tidak lumrah apabila hal tersebut muncul ketika Anda sedang belajar secara daring. Hal tersebut dapat mendistraksi fokus bahkan dapat mengurangi produktivitas.

Lalu seperti apa solusi yang tepat?

Solusinya adalah dengan komunikasi. Komunikasikan kepada orang tua, saudara, atau anggota lain yang berada di rumah bahwa dalam satu jam ke depan Anda akan melakukan pembelajaran daring dan memohon pengertian mereka untuk tidak mengganggu selama pembelajaran berlangsung.

ILUSTRASI: BIMO ADI

3. KONDISIKAN LINGKUNGAN BELAJARMU!

Bagaimana lingkungan belajar yang efektif? Sebelum menjawab pertanyaan tersebut, ada satu pertanyaan yang perlu Anda jawab. Apakah Anda bisa fokus menyerap materi atau belajar dengan kondisi hening atau bahkan pada kondisi ramai?

Kondisi belajar setiap individu tidaklah sama. Semua bergantung pada individu masing-masing. Satu hal yang sama adalah kondisi belajar di sekolah berbeda dengan kondisi belajar secara daring. Ketika Anda belajar secara daring, Anda dapat melakukan di mana saja misalnya di rumah, kafe, ataupun warung internet.

Lingkungan di sekolah sudah dibuat sedemikian rupa untuk mendukung kegiatan belajar-mengajar. Hal itu pula yang seharusnya diduplikasi untuk dapat menciptakan kondisi yang ideal dan efektif dalam kegiatan belajar secara daring.

Jadi, tunggu apa lagi, ciptakan lingkungan belajarmu sendiri dan buatlah senyaman mungkin.

4. TETAPKAN TARGETMU!

Dalam melakukan setiap kegiatan, pastikan Anda menentukan target yang hendak dicapai. Apabila Anda tidak terbiasa, mulailah dengan target yang sederhana misalnya menentukan target berapa lama Anda harus belajar dalam satu hari.

Awali dengan target yang ringan. Misalnya cukupkan belajar dengan waktu setengah jam perhari selama satu minggu. Untuk minggu berikutnya bisa ditingkatkan dengan mengalokasikan waktu 45 menit untuk belajar, dan begitu seterusnya.

Pastikan target yang telah Anda tetapkan dijalani dengan penuh komitmen dan konsisten ya. Hal ini juga mampu menunjang target yang lebih besar dapat dengan mudah tercapai ke depannya.

5. ALOKASIKAN WAKTU ISTIRAHAT!

Terlalu fokus dalam belajar juga dapat memicu kelelahan pada otak bahkan membuat diri kita menjadi *stress.* Otak yang lelah apabila dipaksakan akan membuat semakin tidak fokus dan berdampak pada hasil pekerjaan yang kurang maksimal.

Jadi, tidak ada salahnya untuk rehat sekitar 10 menit dan melakukan peregangan untuk menyegarkan pikiran agar otak kembali fokus ketika akan memulai belajar kembali. Tak hanya itu, peregangan juga baik untuk fisik karena terlalu lama duduk dan menatap layar komputer atau membaca buku tidak baik untuk kesehatan. Banyak sekali alternatif kegiatan untuk menyegarkan pikiran, salah satunya adalah dengan *scrolling* media sosial.

Hal yang perlu diingat ketika sudah menjelajahi media sosial adalah mengetahui batasan waktu. Jangan terlena atau keasyikan berselancar di media sosial yang justru berdampak pada kelalaian dengan tugas belajarnya. Gunakan waktu istirahat sebaik mungkin dan bijaklah dengan waktu istirahatmu!

Itulah beberapa tips untuk menjaga fokus belajar secara daring dalam nuansa pandemi yang masih berlangsung hingga saat ini. Semangat jaga fokus, jaga mood dan stay healthy!

ANDI NUR SYAMSUDIN

Habis Tersesat, Girang Kemudian

Biker bukan malaikat. Bukan pula bajing loncat, yang tak pernah jatuh lantaran selalu sigap. Master selalu dimulai dari beginner. Jam terbang tinggi, selalu ada kesalahan yang mengawali. Lancar berkendara selalu berawal dari hadirnya kendala.

Salah satu kendala itu ialah tersesat. Hm... Siapa tak pernah tersesat? Berjuta rasa ketika menghadapinya. Harap cemas, bimbang mengambang, gelisah dan marah, jengkel dan resah, hingga lega tatkala menemukan jalan keluar. Yuk, kita napak-tilasi jutaan rasa ketersesatan ketika mengendara. Siapa tahu, bisa terbit renungan-renungan taktis menghinggapi hati, menyesak dalam sunyi. Renungan yang menyeruakkan anggukan semu, membuat kita memaknai hidup dalam framing: Biker Berkah.

ILUSTRASI: BIMO ADI

Nah… Begini nih, kalau biker tersesat. Merasa bahwa jalan yang ia tempuh belum pernah dilewati, biasanya ada 3 tindakan yang umum dilakukan:

LIHAT *MAP*

Oi, *map* yang satu ini bukan gulungan peta ala Dora Adventure yang ia panggil lalu membuka sendiri ya! Di zaman kekinian, tentu tinggal buka gadget, maka sudah tampil "aku peta". Yup, betul kata Dora: "tinggal menyebutnya saja". Nah, cara pertama ini sebetulnya butuh sedikit analisis, terutama tahu dulu mana utara-selatan. Karena di atas layar, kanan-kiri ibarat depan belakang. Jangan sampai kita terjemahkan ke kanan, belok kita malah ke kiri. Tentu makin bikin tersesat lebih jauh lagi. Yang pasti, jangan sampai kuota internet kita kosong. Ya, itulah penyebab map kita tak berfungsi.

TANYA WARGA

Inilah rahasia dibalik peribahasa "malu bertanya sesat di jalan". Tanya warga hanya butuh berani dan senyum indah berseri. Sekadar menunjuk "lewat kanan atau kiri", bahkan jauh lebih berharga bagi kita yang sedang bingung mencari. So… Pastikan kita berani.

JALAN TERUS PAKAI INSTING

Nah, inilah cara ala oportunis. Tanpa data dan fakta, berjalan berdasarkan asumsi. Bisa benar bisa salah. Kalau benar, jadinya lega. Kalau salah, makin fatal akibatnya. Jangan sampai kanan-kiri dikorbankan dengan hitungan kancing atau lemparan koin. Duh, semoga sudah gak zaman lagi ya.

Eits, sebelum tahu jalan keluarnya, coba dulu deh intip lipatan rasa harap-harap cemas yang hinggap. Jangan-jangan kita akan bergumam "Oh ternyata ini hikmahnya ya? Oh jadi begitu ya?" Coba kita telisik yuk…

TERSESAT BUAT KITA BERSYUKUR

Pertama-tama, kita patut bersyukur merasa tersesat. Karena banyak orang yang tidak tahu kalau diri mereka tersesat. Yang mereka alami, mereka mencari kepuasan semata, loncat dari satu kesenangan ke kesenangan lain. Tanpa tahu bahwa itu sebetulnya tersesat. Tanpa tahu tempat pemberhentian sejati mereka bukanlah di situ. Maka, bila Tuhan sudah mencurahkan rasa "ketersesatan" dalam diri, itu artinya Tuhan sudah sedikit membuka secercah cahaya, sehingga kita bisa lebih berupaya lagi dalam membuka celah cahaya itu, agar makin lebar. Dan kita pun makin lurus, meniti jalan di antara celah cahaya itu.

TERSESAT BUAT KITA BERSABAR

Nah yang kedua ini, jelas rasanya. Yakni patut kita sabari. Karena sabar dan syukur ibarat dua sisi mata uang. Ketambahan harta: kita syukuri nambah hartanya, kita sabari untuk digunakan dengan selayaknya. Ketambahan musibah: kita syukuri yang masih ada dari diri kita, kita sabari kondisi musibah yang terjadi. Itu semua sepaket, apapun yang kita terima. *So*, kalau tersesat kemudian sabar, itu wajar sembari disyukuri. Kalau sudah sabar, maka kita akan tenang, tidak grusa-grusu, lebih jernih berpikir, bisa mencari solusi dengan jitu, yakin bahwa setiap ketersesatan sekarang, ada jalan keluar yang nanti akan kita raih. Walau tak tahu kapan.

TERSESAT AJARKAN PENGORBANAN

Tiga cara tadi: buka *map*, tanya warga, atau jalan pakai insting ibarat *ask the audience*, *call a friend*, dan *fifty-fifty* ala kuis Millionaire. Setiap pilihan akan ada konsekuensi ke depan yang harus dijalani. Setiap pilihan harus diyakinkan, bahwa kalau benar akan menghasilkan jalan keluar, namun kalau salah akan membuyarkan segala pengorbanan selama ini. Akan ada konsekuensi dimana kita merasa sia-sia. Sudah jauh-jauh melalui suatu jalan, ternyata sesatnya makin jauh. Dari situlah, kita korbankan segala perasaan kita, keyakinan kita, dengan berbekal arah tunjuk dari map, orang yang kita tanya, atau bahkan insting kita. "Aku korbankan segala yang sudah dilalui selama ini", kemudian kita pun jalan dengan sigap, siap berkorban.

TERSESAT ITU TRANSFORMASI REZEKI

Ini salah satu berita baiknya. Rezeki kita sebetulnya ditransform ketika tersesat itu kita alami. Motor akan makin kering bahan bakarnya, makin habis kampas remnya, makin jauh kilometernya pertanda perlu dijadwalkan lebih cepat ke bengkel. Lalu, kita akan jadi lebih haus dan lapar karena perlu berpikir keras. Di situlah, rezeki kita ditransform menjadi jalan keluar bagi orang lain: pemilik bengkel, hingga penjual makanan/ minuman. Inilah salah satu kesyukuran yang bisa kita haturkan dengan cara sedikit berbeda. Siapa tahu mempemudah orang lain berakibat pada mudahnya diri kita meraih jalan keluar.

TERSESAT LAHIRKAN JALAN BARU

Setelah sabar kita upayakan, lalu pengorbanan kita betikkan, maka kita akan dapati sesuatu yang baru. Kalau masih tersesat, kita akan jumpai kata-kata, "Oh, ternyata tembus daerah sini tho!" walaupun mungkin sebetulnya makin jauh dari yang dituju. Atau malah ungkapan, "Nah ini dia jalannya, ternyata malah lebih cepat." Jalan lama yang dianggap tidak efisien, digantikan dengan jalan baru yang jauh lebih efisien. Atau jalan lama yang sudah benar, digantikan dengan jalan baru yang jauh lebih salah, namun kita jadi tahu. Dengan kita tahu akan suatu ilmu baru, kita akan simpan ilmu itu, siapa tahu kelak dibutuhkan. Kita lalu bergumam lagi, "Aku takkan salah lagi kalau nanti lewat sini."

TERSESAT LAHIRKAN POLA PIKIR KETUHANAN

Pernah dengar cerita biker yang satu ini? Membawa barang bawaan perhiasan mahal-mahal, tiba-tiba ketika istirahat ngopi sebentar, motor dan bawaannya lenyap tak bersisa. Ia menangis sejadi-jadinya di ujung jalan. Dengan kesedihan mendalam, ia bertanya kepada Tuhannya, "Kenapa jadi begini? Kenapa?". Namun, tiba-tiba ada orang asing datang menuntun motor beserta perhiasan itu lengkap tak berkurang sedikit pun. Terkejut melihat itu, si biker tadi langsung menyungkur sujud sambil berujar, "Ya Allah, Engkau hambaku dan aku Tuhanmu." Saking girangnya, ia salah menyebut. Lalu si lelaki yang menuntun tadi berkata, "Girangnya dirimu itu, jauh tidak lebih girang, dibanding ketika Tuhan-Mu menjumpai ada hamba-Nya yang bertaubat, dari ketersesatannya."

Iya, demikianlah. Tersesat yang jauh sejauh-jauhnya, lalu kita korbankan segalanya, kita syukuri yang ada, kita bersabar untuk beralih daripadanya, kita lalui jalan baru dengan tambahan ilmu baru, kita transformasikan rezeki untuk orang-orang di sekitar kita… Hm… Itu semua jauh lebih Allah sukai, cintai, girangi, dan senangi dibanding diri kita mendapati harta yang kembali lagi, dari ketersesatannya.

Semoga kisah tersesat yang banyak kodenya ini, bisa membuat pembaca terkode. "Kapan aku balik ke jalan lurus-Mu ya? Kalau Engkau saja lebih girang akan hal itu, daripada kegiranganku disini?"

Keterangan:

Ending kisah ini didasarkan pada Hadits Riwayat Muslim No. 2747 dari Nabi Shalallahu 'alaihi wa sallam, dengan pembahasaan ulang yang lebih umum.

RIZKY BAYU PUTRANTO

Saturasi Oksigen Turun? Jangan Panik!

Di masa pandemi Covid-19 yang masih menunjukkan tren peningkatan di negara kita, isolasi mandiri menjadi salah satu langkah preventif dalam menghadapi penyebaran virus ini. Terutama bagi seseorang yang telah dinyatakan positif terinfeksi virus tersebut baik yang mengalami gejala atau pun yang tidak. Salah satu yang menjadi indikator terinveksinya virus ini adalah adanya penurunan angka saturasi oksigen dalam darah. Oleh karena itu, menjaga saturasi oksigen tetap dalam ambang batas normal adalah salah satu langkah krusial yang perlu diperhatikan saat menjalani isolasi mandiri.

Bagi kalangan awam yang tidak memiliki latar belakang pendidikan di bidang kesehatan, pasti bertanya-tanya mengenai definisi saturasi oksigen, berapa ambang batas normalnya, apa yang menyebabkan saturasi oksigen menjadi rendah dan bagaimana cara mengatasi saturasi oksigen yang rendah.

Semua pertanyaan tersebut akan dikupas tuntas dalam tulisan ini. Mari kita simak bersama.

APA ITU SATURASI OKSIGEN?

Saturasi oksigen merupakan sebuah nilai untuk mengukur besaran kadar oksigen dalam aliran darah. Kadar oksigen yang terlalu rendah dikenal dengan istilah *hipoksemia. Hipoksemia* sendiri merupakan sebuah indikasi adanya masalah berkaitan dengan pernapasan atau sirkulasi oksigen dalam darah yang biasanya ditandai dengan gejala sesak napas.

BERAPA AMBANG BATAS NORMAL SATURASI OKSIGEN?

Apabila kita mengukur saturasi dengan alat bantu yaitu *oxymeter,* saturasi oksigen normal menunjukkan angka 95-100 persen. Di sisi lain, apabila angkanya menunjukkan di bawah 95 persen termasuk dalam saturasi rendah.

Bagaimana apabila tidak memiliki alat *oxymeter*? Kita bisa mengukur dengan cara manual yaitu dengan menghitung jumlah nafas dalam waktu satu menit. Saturasi oksigen dikatakan normal apabila dalam satu menit kita bernapas kurang dari 24 kali. Sebaliknya jika dalam satu menit kita bernapas lebih dari 24 kali maka termasuk saturasi rendah.

APA YANG MENYEBABKAN SATURASI OKSIGEN MENJADI RENDAH?

Selain infeksi virus Covid-19, penyebab dari saturasi rendah biasanya disebabkan oleh komorbiditas. Komorbid sendiri adalah istilah untuk mendefinisikan penyakit penyerta yang diderita oleh seseorang ketika ia terserang suatu penyakit lainnya. Bahasa sederhananya adalah penyakit bawaan.

Penyakit bawaan yang dimaksud bisa berupa penyakit sebagai berikut.

1. Penyakit dan/atau kelainan paru-paru baik kronis maupun tidak termasuk di antaranya adalah asma, pneumotoraks, emboli/penyumbatan paru.
2. Penyakit dan/atau kelainan jantung.
3. Kekurangan sel darah merah yang sehat atau dikenal dengan anemia.
4. Penyakit lainnya.

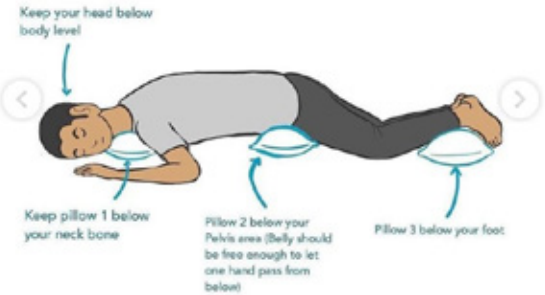
Selain disebabkan oleh komorbid, saturasi yang rendah bisa disebabkan oleh gangguan tidur yang berpotensi terhentinya pernapasan secara berulang kali atau dikenal dengan istilah *sleep apnea.* Adapun gejala yang disebabkan akibat saturasi rendah adalah sesak napas, nyeri dada, keringat dingin, batuk, kebingungan atau linglung dan kulit membiru.

Bagi seseorang yang terindikasi virus Covid-19, bisa saja memiliki saturasi rendah namun tidak memiliki gejala tersebut. Kondisi ini disebut dengan *happy hypoxia.*

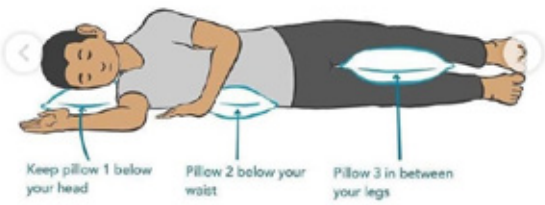
BAGAIMANA CARA MENGATASI SATURASI OKSIGEN YANG RENDAH?

Untuk mengatasi saturasi oksigen yang rendah, Anda dapat melakukan gerakan-gerakan sebagai berikut:

1. Tidur tengkurap dengan satu buah bantal di bawah leher, satu buah bantal diantara dada sampai paha atas, dan satu buah bantal di bawah tulang kering (Gambar 1)
2. Ubah posisi tidur menghadap ke kanan dengan satu buah bantal di bawah kepala, satu buah bantal di bawah pinggang, dan satu buah bantal diantara paha (Gambar 2)



Gambar 1. Posisi Tidur Tengkurap



Gambar 2 Posisi Berbaring Sisi Kanan

Gambar 3. Posisi Tidur Setengah Duduk

Sumber : Akun Instagram @bhaskarville

3. Tidur dengan posisi setengah duduk, bagian punggung sampai tengkuk diganjal bantal antara satu hingga tiga buah bantal (Gambar 3)
4. Lakukan posisi pada poin 1-3 masing-masing selama 30 menit dan posisikan tubuh senyaman mungkin.
5. Pastikan ventilasi udara ruangan dalam kondisi baik dalam artian ada udara yang keluar dan masuk. Jika diperlukan, cobalah untuk menghirup udara segar diluar ruangan.

Teknik ini disebut dengan teknik *proning.* Yaitu teknik meningkatkan kadar oksigen dengan cara mengatur posisi tidur tengkurap pada seseorang yang mengalami gangguan pernapasan.

Namun teknik ini memiliki catatan khusus yaitu teknik ini tidak dianjurkan bagi ibu hamil, seseorang dengan riwayat gangguan jantung maupun masalah *thrombosis vena* dalam, dan seseorang yang memiliki masalah atau cedera tulang belakang, paha, dan panggul.

Itulah sedikit pembahasan mengenai saturasi oksigen dalam tubuh. Kunci dalam menghadapi saturasi oksigen yang rendah adalah jangan panik. Tetap tenang, karena kepanikan justru akan membuat keadaan semakin tidak terkendali.

Saturasi oksigen rendah? Tetap tenang, ambil napas dalam-dalam, keluarkan secara perlahan, jangan panik dan lakukan *proning. Keep spirit and keep healthy!*

PUTHU LANANG

"Kuliner Legendaris Malang yang Tetap Bertahan di Tengah Pandemi"

FOTO : TRI WIBOWO

TRI WIBOWO

Kala itu Malang sedang diguyur hujan deras. Di salah satu sudut jalan kota tampak antrean di sudut gang. Antrean pun mengular demi merasakan nikmatnya makanan ringan Malang yang satu ini. "Hujan-hujan enaknya makan-makanan yang manis dan hangat" ujar salah satu pemburu kuliner yang jauh-jauh datang dari Surabaya. Jam tangan sudah menunjukkan pukul 8 malam, hanya butuh waktu 2 jam kuliner ini habis terjual malam itu. Kuliner Puthu Lanang memang tidak tergantikan, rasa yang khas yang tetap dipertahankan sejak 1935 menjadi daya tarik sejumlah wisatawan yang datang.

Siapa yang tidak kenal dengan kue puthu atau puthu, camilan manis ini memang jadi makanan tradisional yang tak ada matinya. Teksturnya yang empuk dan bagian dalamnya yang manis pasti membuat ketagihan. Kuliner satu ini bisa ditemukan di beberapa kota di pulau Jawa, begitu pula di Kota Malang.

Kue puthu adalah jenis makan tradisional nusantara yang berupa kue dengan isian gula jawa, dibalut dengan parutan kelapa, dan tepung beras butiran kasar. Adonan tepung beras butuiran kasar ini diletakkan di dalam tabung bambu yang sedikit dipadatkan yang diisi dengan parutan gula jawa, lalu dikukus dengan panci besar mendidih yang mengeluarkan uap panas di lubang-lubang tutupnya. Hasilnya menjadi kue hangat yang empuk disertai dengan lumeran gula jawa yang manis. Biasanya Kue ini biasa dijual pada saat matahari terbenam sampai larut malam. Namun ada pula yang menjualnya di gerobak keliling saat siang hari, menjadi camilan enak menemani sore hari.

Suara khas uap yang keluar dari alat suitan yang timbul dari panci berlubang ini pun sekaligus menjadi alat promosi bagi pedagang yang berjualan. Biasanya warna dari kue puthu ini adalah putih dan hijau, akan tetapi kue puthu versi Bugis (Sulawesi Selatan) memakai beras ketan hitam tanpa gula. Puthu dimakan dengan taburan parutan kelapa dan sambal. Puthu Bugis hanya dijual pagi hari sebagai pengganti sarapan yang praktis.

Seiring berkembangnya zaman, berbagai penjual kue puthu banyak melakukan inovasi sehingga saat ini kue ini memiliki beraneka rasa yang menggoda selera, seperti rasa cokelat, rasa keju,

rasa blueberry dan masih banyak lagi. Warnanya juga telah berubah, mengikuti varian dan rasa baru sehingga kue ini tetap diminati oleh masyarakat.

Namun tidak begitu halnya dengan satu kios puthu di Gang Buntu, Jalan Jaksa Agung Suprapto Malang milik bapak Siswoyo yang saat ini bernama Puthu Lanang. Suka duka berjualan kue puthu sudah dimulai dari tahun 1935 ketika kedua orang tuanya yaitu ibu Soepijah dan suaminya Abdul Jalal berjualan puthu dengan berkekeliling di sekitar rumahnya. Rasanya yang khas dan enak tak ayal membuat jumlah pelanggan yang meningkat. Sempat berpindah tempat beberapa kali dan sampai akhirnya, pada 1993 ibu Supiah diberi tempat oleh Pemerintah Kota Malang untuk berjualan di sebuah gang buntu yang menjadi lokasi berjualan kue puthu sampai saat ini.

Ketika itu Puthu Lanang belum mempunyai nama atau *brand*, sehingga banyak pelanggannya yang menyebut warung itu dengan Warung Puthu Celaket. Hal ini karena kebisaaan masyarakat untuk menyebut dan mempermudah tentang menu dan tempat makanan atau kuliner yang tidak ada nama tetapi maknyuss, hal ini didasarkan pada tempatnya yang berada di kawasan Celaket. Hingga pada tahun 2000-an ibu Supiah menyerahkan kelanjutan usahanya kepada anaknya, Siswoyo. Seiring berkembangnya waktu, banyak penjual puthu di Malang yang mengaku-ngaku cabang Puthu Celaket, sehingga membuat Siswoyo berpikir untuk memberi nama kios puthunya yang sudah sangat terkenal, dengan nama "Kue Puthu Lanang".

"Inspirasi saya waktu membuat nama itu karena ada kue Puthu Ayu. Kita buat lah nama Puthu Lanang," kata Siswoyo disela melayani pembelinya.

Atas saran beberapa pelanggannya, Siswoyo bahkan berinisiatif untuk mematenkan brand Puthu Lanang. Pada tahun 2003, hak cipta atau hak paten dari *brand* itu keluar. Sejak diteruskan oleh Siswoyo, kios makanan puthu ini dapat dibilang semakin berkembang melegenda

dan masih eksis sampai sekarang dengan memakai nama *brand* Puthu Lanang.

Walaupun menerima banyak permintaan untuk membuka cabang, hal itu tidak membuat Siswoyo bergeming, "Puthu Lanang tidak pernah membuka cabang di mana pun," tegas Siswoyo.

Mencari kios kue tradisional Puthu Lanang tidaklah sulit. Lokasinya berada di sekitar jalan Agung Suprato bersebelahan dengan *dealer* sepeda motor merek kenamaan dan sebuah studio foto. Walaupun masuk ke dalam gang, tak menyurutkan niat para pemburu kuliner yang terlihat dari banyaknya mobil atau motor terparkir, tepat di sudut kios kue itu berada. Warung Puthu Lanang tertulis buka mulai pukul 17.00 WIB, namun Siswoyo biasanya berangkat ke warung setelah sholat maghrib, sehingga ketika Siswoyo datang pembeli sudah berjubel.

Tak butuh waktu lama, hanya sekitar 2-3 jam setidaknya 600-700 porsi terjual. Saat ini, kue puthu ini juga bisa dipesan melalui ojek online. Pembeli biasanya mengantre sepulang kerja, untuk membeli kue puthu atau jajanan lainnya seperti lupis, cenil, ataupun klepon. Semua yang dijajakan oleh Siswoyo sama-

FOTO : TRI WIBOWO

sama berbahan kelapa serta tepung. Penyajiannya dilengkapi dengan olesan gula Jawa. Pembeli yang datang dilayani sendiri oleh Siswoyo, dibantu tiga orang karyawannya.

Pengunjung yang datang bisa melihat sendiri kesibukan Siswoyo dan karyawannya mulai dari mencampur tepung beras, parutan kelapa, hingga memasukkan gula merah ke dalam adonannya. Adonan berwarna putih dan hijau, lantas dimasukan ke dalam puluhan tabung bambu, dan diletakkan di atas alat kukus. Selang lima menit kemudian, kue puthu sudah siap disajikan.

Harga masing-masing kue itu, rata-rata dijual Rp10.000,00. Kalau ingin mencicipi semuanya, pilihlah menu campur. Artinya, puthu, cenil, lupis dan klepon dibungkus dalam satu daun pisang. Di musim liburan, atau weekend, pembeli sudah pasti harus berjejal dengan pembeli lain untuk mendapat kue itu. Saat berita ini diliput, hanya butuh waktu sekitar 2 jam sebelum kue ini ludes diburu oleh pembeli. Kebanyakan pembeli memang membungkus kue puthu itu untuk dibawa ke rumah. Siswoyo memang tidak menyediakan meja untuk makan di tempat, namun tampak beberapa kursi tunggu yang sesekali dijadikan tempat untuk makan di tempat sambil melihat lalu lalang kendaraan yang melintas di jalan.

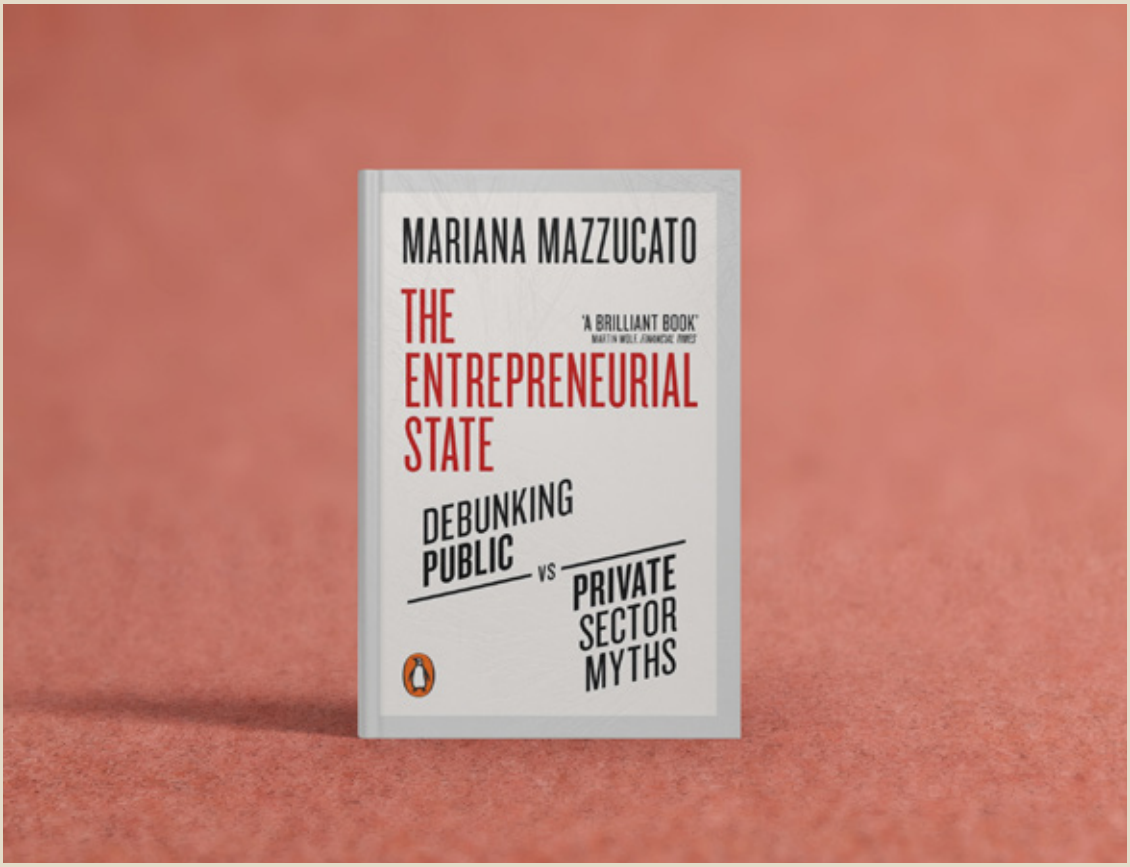
Selain penjualan langsung, Kios Puthu Lanang juga melayani pesanan dari instansi pemerintah ataupun swasta, seperti perbankan, perhotelan, mau pun jasa konsumsi/katering. Selama masa pandemi Covid-19, penjualan Kue Puthu Lanang ini ikut tergerus. Menurut Siswoyo, dampak penurunan yang paling terasa adalah pesanan perhotelan dan jasa konsumsi/katering yang turun drastis hingga 60 persen, sedangkan penjualan langsung turun sekitar 10-15 persen

Walaupun dirasa sulit, Siswoyo bersikukuh untuk tetap mempertahankan kios puthu ini sampai ke anak cucu nantinya, Sehingga masyarakat dan anak bangsa nantinya tetap bisa merasakan jajanan tradisional yang tetap dipertahakankan ini.

Rasa yang tidak pernah berubah merupakan data tarik dari Puthu Lanang. Siswoyo mengaku pernah melakukan eksperimen rasa seperti keju dan coklat. Namun, 80 persen pembeli yang memberikan tanggapan, menginginkan rasa kue tradisional ini tidak berubah. Hal itu membuat Siswoyo urung membuat varian baru. Keputhusan yang berani itu disambut baik oleh pemburu kuliner dan pelanggan, sehingga kios puthunya menduduki peringkat atas jajaran kuliner yang harus dicoba di Malang. Sensasi rasa, suasana malam Malang yang sejuk serta tempat makan yang berada di jalan gang ini, tentunya membuat kuliner ini menjadi sulit untuk dilewatkan.

Kuliner Kue Puthu Lanang menjadikan inspirasi bagi Balai Diklat Keuangan Malang yang pada tahun 2021 berencana membuat inovasi berupa Pembuatan Playlist Video Youtube dengan judul "PUTU LANANG (Putu TUtoriaL dan Aktulisasi pembelajaranN bdk malaANG)" yang merupakan lanjutan inovasi tahun 2020 yaitu "QR *code* untuk Sahabat BDK Malang". Playlist Video tersebut akan ditautkan pada QR *code* yang sama dan akan mengarahkan pada laman informasi dalam bentuk yang sederhana namun berisi informasi terkini, akurat, komprehensif, dan sesuai dengan kebutuhan Sahabat BDK Malang (sebutan bagi *stakeholder* BDK Malang maupun masyarakat umum yang membutuhkan akses informasi) dengan tujuan mendukung Pelaksanaan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ), Kemenkeu Corpu Open Class (KCOC), serta mendukung Learning Organization BPPK. Pembuatan Playlist Video Youtube "PUTHU", diharapkan dapat memberikan manfaat kepada panitia PJJ BDK Malang, panitia KCOC BDK Malang, pegawai BDK Malang, maupun masyarakat umum. Diharapkan tautan QR Code ini dapat terus dipertahankan untuk digunakan sebagai referensi di masa yang akan datang.

Tua belum tentu nantinya akan ditinggalkan, malah jutru makin banyak dicari karena langkanya.
Tua juga bukan berarti sudah tidak relevan, nyatanya malah bisa menjadi inspirasi.
Tua bukan berarti tiada, namun ada untuk jadi cerita sejarah yang abadi bagi anak cucu nanti.



DINAR AYU ADELINE
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK

RESENSI

The Entrepreneurial State: Debunking Public vs Private Sector Myths

PENULIS	:	MARIANA MAZZUCATO
PENERBIT	:	PENGUIN
TAHUN TERBIT	:	2011
TEBAL BUKU	:	288 HALAMAN

Contoh nyata yang dipaparkan Professor Mazzucato dalam bukunya sungguh mengejutkan. Ponsel pintar iPhone, yang dimiliki oleh lebih dari 1 miliar pengguna di seluruh dunia, bukan murni dikembangkan oleh Apple. Teknologi yang dimiliki sebuah iPhone sejatinya dibiayai oleh pemerintah Amerika Serikat.

Mariana Mazzucato adalah seorang profesor di bidang ekonomi, inovasi, dan *public value* yang mengajar di University of College London (UCL). Buku ini ia terbitkan pada 2011 setelah riset yang sangat mendalam sepanjang karirnya. Meski usianya sudah melebihi satu dekade, buku ini masih terasa sangat relevan untuk dibaca. Pesan yang diusung juga sangat penting, yakni mengenai vitalnya peran sektor publik dalam pertumbuhan inovasi di sebuah negara.

Di dunia yang sarat kapitalisme, kebanyakan dari kita percaya bahwa inovasi tumbuh dari sektor privat. Salah satu contoh paling nyata adalah tumbuhnya perusahaan-perusahaan teknologi raksasa di Silicon Valley. Berbagai inovasi medis juga diusung dari perusahaan milik swasta, seperti Pfizer dan Biotech. Meski demikian, Professor Mazzucato menunjukkan bahwa konsep ini tidak sepenuhnya benar. Menurutnya, sektor swasta hanya akan dapat membangun inovasi-inovasi ini apabila negara berani menginvestasikan sumber dayanya untuk riset.

Contoh nyata yang dipaparkan Professor Mazzucato dalam bukunya sungguh mengejutkan. Ponsel pintar iPhone, yang dimiliki oleh lebih dari 1 miliar pengguna di seluruh dunia, bukan murni dikembangkan oleh Apple. Teknologi yang dimiliki sebuah iPhone sejatinya dibiayai oleh pemerintah Amerika Serikat. Bagaimana bisa? Ternyata, teknologi GPS pertama dikembangkan oleh Angkatan Laut Amerika Serikat, SIRI merupakan pengembangan dari SRI International Artificial Intelligence Center yang merupakan lembaga riset pertahanan milik Amerika Serikat, sistem HTTP/HTML juga pertama dikembangkan oleh CERN, yakni pusat riset nuklir Eropa. Professor Mazzucato menekankan, bahwa di dunia modern ini, peran negara bukan hanya mengoreksi kegagalan pasar melalui kebijakan fiskal, tapi juga secara aktif membentuk dan mengstimulasi pasar melalui investasi di bidang pengembangan riset dan teknologi.

Buku ini dapat dinikmati oleh berbagai kalangan, akademisi, praktisioner, bahkan penggemar buku secara umum. Setiap babnya membuat kita merenung akan berbagai hal besar yang dapat diterapkan di Indonesia, bagaimana inovasi semestinya tercipta, dan bagaimana kita dapat turut andil dalam pertumbuhan ekosistem inovasi. Apabila buku ini tidak cukup, Professor Mazzucato masih punya dua buku penerusnya yang kembali menghadirkan ide "*out-of-the-box*" tentang ekonomi dan inovasi. Mengutip Forbes, buku ini akan menguji pemikiranmu!

FOTO : JENI WARDIN

GALERI CIMAHI

KONSTRUKSI *TUNNEL* #11

Merupakan bagian dari Proyek Kereta Cepat Jakarta - Bandung yang bagian inlet-nya berada di Kecamatan Cimahi Selatan, Kabupaten Bandung Barat. Mulut terowongan dapat terlihat dengan jelas dari Asrama Balai Diklat Keuangan Cimahi. Bagian dari struktur elevated (Brigif Elevated Cimahi) bahkan berbatasan dinding dengan Balai Diklat Cimahi.

Para pekerja di kontruksi Tunnel #11 Inlet, Desa Cibeber, Cimahi.

Bangunan warga yang terkena imbas pembangunan.

KANG EDU

CERITA & ILUSTRASI : BIMO ADI

STOP

GRATIFIKASI

gol.kpk.go.id

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

Majalah Edukasi Keuangan mewakili
Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan
berhasil meraih penghargaan

GOLD WINNER

THE BEST OF GOVERNMENT INHOUSE MAGAZINE (INMA) 2021

dalam ajang penghargaan

InMA
INDONESIA INHOUSE MAGAZINE AWARDS

yang diselenggarakan oleh

SPS
Serikat Perusahaan Pers

ISSN: 2086-4833
9 772086 483008