

EDISI 76 / 2023

EDUKASI

K E U A N G A N

E-LEARNING PENGUATAN BUDAYA ORGANISASI

Kukuhkan Fondasi Penggawa Keuangan berAKHLAK



DAFTAR ISI

SALAM REDAKSI	3
LINTAS PERISTIWA	4
LIPUTAN UTAMA	6
LIPUTAN KHUSUS	14
PROFIL	17
SERAMBI ILMU	23
KOMUNITAS	28
TAHUKAH KAMU	30
CERITA ALUMNI	34
TIPS & TRIK	38
KESEHATAN	41
<i>POINT OF INTEREST</i>	44
GALERI	48

Susunan Redaksi

PENANGGUNG JAWAB
 Sekretaris BPPK

PEMIMPIN REDAKSI
 Iwan Khrisnawan

REDAKTUR

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

EDITOR

Arimbi Putri
 Klemens Amy Novianto
 Puspa Paradisa Puteri H

DESAIN GRAFIS

Ivan Rizki Arviandi
 Fadhilah Maghfirah R

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>

Sibuk tapi pengen
Upgrade Ilmu tentang
pengelolaan kekayaan
negara dan perimbangan
keuangan



Ini dia Solusinya !

bit.ly/openaccessknpk



TERBUKA
UNTUK
UMUM

Yuk Ikuti E-Learning Open Access-nya!



SALAM REDAKSI

Perbedaan generasi dengan ragam karakteristik yang cukup signifikan mengharuskan organisasi perlu membuat strategi untuk memastikan seluruh pegawai berpegang teguh pada nilai-nilai yang sama. Dengan demikian, organisasi tetap akan mencapai tujuannya tanpa harus kehilangan keunikan karakteristik dari masing-masing generasi.

Salah satu strategi yang ditempuh Kementerian Keuangan untuk memperkuat nilai-nilai yang sejalan dengan ASN berAKHLAK, ialah melalui E-learning Penguatan Budaya Organisasi. Suatu pembelajaran daring yang wajib diikuti oleh setiap insan Kemenkeu. Perjalanan dan lika-liku e-learning ini dapat Anda simak pada sajian Liputan Utama edisi kali ini.

Pembangunan karakter bahkan dilakukan jauh sejak individu direncanakan untuk menjadi penggawa keuangan negara. Menyusuli rubrik Liputan Utama, ulasan pada Liputan Khusus akan menambah informasi menarik terkait Asrama PKN STAN yang bertujuan membangun karakter para pengelola dan calon pengelola keuangan negara.

Memetik nilai-nilai berAKHLAK dapat kita peroleh dari mana saja, termasuk dari pimpinan yang memiliki pengabdian luar biasa. Jangan lewatkan kisah inspiratif perjalanan hidup dan karier Kepala Pusdiklat Pajak, Retno Sri Sulistyani, yang terangkum dalam Rubrik "Profil".

Tak lengkap rasanya jika tak menutup seluruh sajian informasi Anda dengan "Komunitas", "Tahukah Kamu", "Kesehatan", "Tips n Trik", dan rubrik-rubrik renyah lainnya untuk menyegarkan perjalanan edukasi Anda. Selamat menikmati Majalah Edukasi Keuangan.

LINTAS PERISTIWA

April — Mei

TEKS:
PUSPA PARADISA PUTERI H.
FOTO:
DOKUMENTASI BPPK



BPPK PERINGATI NUZULUL QUR'AN 1444 H DENGAN TAUSIYAH

Melalui DKM Masjid Baitul Maal, Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan menyelenggarakan Tausiyah Ramadhan Nuzulul Qur'an 1444 H dengan tema "Menanamkan Nilai-Nilai Al-Qur'an sebagai Landasan Dalam Peningkatan Kinerja" bersama H. Zakaria Khobir, M.Ag. Kegiatan yang dibuka oleh Kepala BPPK, Andin Hadiyanto, tersebut dilaksanakan pada Senin, 10 April 2023 pukul 12.30 WIB s.d. selesai secara *hybrid*, yakni luring di Masjid Baitul Maal BPPK dan daring melalui Kanal Youtube.

PERUBAHAN ATAS PENGUMUMAN SPMB PKN STAN TAHUN 2023

Pada bulan April 2023, PKN STAN beberapa kali merilis perubahan atas Pengumuman Direktur PKN STAN Nomor PENG-32/PKN/2023 tentang Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru Program Studi Diploma IV Politeknik Keuangan Negara STAN Tahun 2023.

Perubahan pertama terletak pada informasi tentang syarat-syarat pendaftaran, lampiran daftar kerja sama pembibitan, serta ketentuan lain-lain. Perubahan kedua terletak pada informasi tentang syarat-syarat pendaftaran saja. Sedangkan pada perubahan ketiga terdapat penyesuaian terhadap jadwal kegiatan SPMB.



48 TAHUN BPPK HADIR MELAYANI INSAN KEMENTERIAN KEUANGAN

Tanggal 16 April 2023 menjadi momen istimewa karena Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan berulang tahun yang ke-48. Untuk merayakannya, BPPK menyelenggarakan berbagai lomba dan kegiatan yang terbagi dalam tiga kategori, yaitu kegiatan perlombaan dan seni, bakti sosial, serta pembelajaran yang dilaksanakan dalam kurun waktu 2 Maret s.d. 6 April 2023. Kegiatan dapat diikuti baik oleh pegawai BPPK maupun Kementerian Keuangan.

Rangkaian kegiatan dalam rangka perayaan diakhiri dengan Acara Puncak Peringatan HUT ke-48 BPPK yang diselenggarakan pada hari Senin, 15 Mei 2023 pukul 13.00 s.d. 15.30 WIB. Acara ini menghadirkan tiga pimpinan BPPK sebelumnya sebagai narasumber dalam *Inspirational Sharing Session*, yaitu I Made Gde Erata (Kepala BPPK 2008 - 2010), Kamil Sjoeb (Kepala BPPK 2011 - 2012), dan Sumiyati (Kepala BPPK 2015 - 2017).

Selamat ulang tahun BPPK!

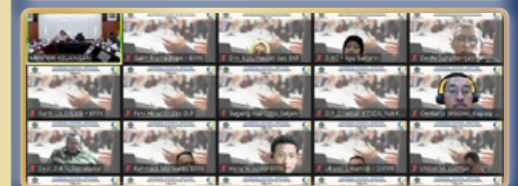
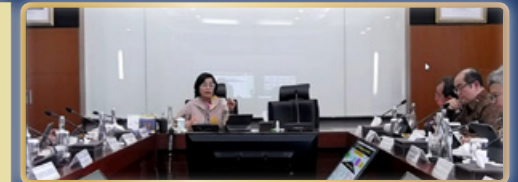


HALALBIHALAL BPPK 1444 H

Mengangkat tema "Perkuat Silaturahmi untuk Meningkatkan Sinergi dan Integritas Pegawai BPPK", Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan menyelenggarakan kegiatan Halalbihalal BPPK pada Selasa, 2 Mei 2023 pukul 08.30 s.d. 09.30 WIB. Kegiatan dilakukan *hybrid* secara luring di Aula Gedung B Lantai 5 Sekretariat BPPK dan secara daring melalui Kanal Youtube. Dalam sambutannya, Kepala BPPK, Andin Hadiyanto, mengucapkan selamat Idul Fitri kepada seluruh pegawai sekaligus menyampaikan harapan terciptanya semangat baru untuk bekerja setelah menjalani libur lebaran dan bertemu dengan keluarga tercinta.

BPPK SELENGGARAKAN LEARNING COUNCIL MEETING (LCM) TAHUN 2023

Pada hari Selasa, 9 Mei 2023, Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan berkolaborasi dengan Sekretariat Jenderal menyelenggarakan forum *Learning Council Meeting (LCM)* tahun 2023 yang berlokasi di Ruang Rapat Menteri Keuangan, Gedung Djuanda I Lantai 3. Sebagai forum pimpinan tertinggi di bidang pembelajaran, setiap tahun LCM diselenggarakan dan dihadiri oleh Menteri Keuangan, Wakil Menteri Keuangan, dan para Pimpinan Eselon I/ LNSW untuk membahas arah kebijakan pengembangan SDM Kemenkeu yang dilaksanakan melalui pembelajaran, pendidikan, dan manajemen pengetahuan.



BPPK TERIMA KUNJUNGAN DARI BPSDM PROVINSI SUMATERA BARAT

Pada hari Rabu, 10 Mei 2023, Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan menerima kunjungan kerja dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. Sekretaris BPPK, Iqbal Islami, bersama Kepala Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan, Bambang Juli Istanto, dan Kepala Pusdiklat Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan, Heru Wibowo, serta jajaran pejabat di BPPK hadir menyambut perwakilan BPSDM Provinsi Sumatera Barat.

Kepala BPSDM Provinsi Sumatera Barat, Desniarti, menyampaikan bahwa unitnya telah melaksanakan pelatihan keuangan selama tiga tahun sejak 2021. Saat ini mereka membutuhkan informasi tentang akreditasi program, jadwal pengajuan, dan kelengkapan dokumen yang harus disiapkan. Selain itu, sehubungan dengan rencana penyelenggaraan Pelatihan Pengelolaan BMD dan Pelatihan Pengelolaan Keuangan BLUD bagi SMA/SMK di Sumatera Barat, mereka perlu mendiskusikan bagaimana kurikulum, pengajar, juklak/juknis, dan lainnya untuk kesempurnaan penyelenggaraan pelatihan.





ASTRID NINDIA

E-Learning Penguatan Budaya Organisasi: Sebuah Internalisasi Nilai-nilai Luhur ASN Kemenkeu

Kehidupan manusia dalam bermasyarakat tentunya tak lepas dari pengaruh dan pembentukan budaya. Setiap tempat memiliki nilai budaya yang berbeda-beda. Pun demikian dengan tempat organisasi tempat kita bekerja. Organisasi memiliki nilai-nilai tersendiri yang wajib diikuti dan dipatuhi para pekerjanya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan bersinergi melalui nilai-nilai yang sama.

Budaya organisasi sendiri memiliki pengertian yang beragam. Menurut Schein (2020), budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berhasil dengan baik, sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada para anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan, dan memecahkan masalah.

Budaya organisasi juga berperan sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Nilai yang sudah dimiliki pegawai dari organisasi atau unit tertentu tentu tidak bisa disamakan ketika pegawai tersebut berpindah ke organisasi lainnya. Budaya organisasi ini pun menjadi suatu identitas bagi organisasi tersebut yang memunculkan komitmen organisasi bagi para anggotanya. Budaya organisasi mampu membentuk kepercayaan, tingkah laku, cara melakukan sesuatu, dan cara memecahkan masalah bagi semua anggota organisasi.

Begitu kuatnya fungsi dan pengaruh budaya organisasi terhadap keutuhan organisasi ini pun disadari Kementerian Keuangan sebagai suatu institusi akbar dengan jumlah pegawai yang juga besar dan tersebar dari Sabang hingga Merauke. Untuk memperkokoh dan menguatkan budaya organisasi di internal Kementerian Keuangan tersebut, organisasi mengeluarkan Keputusan Menteri Keuangan nomor 429/KMK.01/2022

tentang Penguatan Budaya di Lingkungan Kementerian Keuangan.

Berdasarkan KMK tersebut, penguatan budaya Kemenkeu dilaksanakan berdasarkan *core values* Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif, atau yang berakronim ASN BerAKHLAK. Penguatan budaya Kemenkeu juga didasarkan pada nilai-nilai Kemenkeu yang sudah ada sebelumnya, yaitu integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan, dan kesempurnaan

Penguatan budaya Kemenkeu dilaksanakan melalui strategi internalisasi, institusionalisasi, eksternalisasi. Berdasarkan KMK nomor 429/KMK.01/2022, internalisasi merupakan kegiatan atau upaya yang bertujuan membentuk keyakinan/*mindset* diri agar terwujud dalam sikap/perilaku yang positif dalam organisasi, melalui sosialisasi baik secara fisik maupun elektronik,

proses pembelajaran, *focus group discussion*, serta upaya lainnya.

Institusionalisasi adalah kegiatan atau upaya yang bertujuan menjadikan sekumpulan nilai, sikap, dan perilaku tertentu sebagai bagian yang melekat dan melembaga dalam organisasi, melalui penguatan regulasi/kebijakan, pengintegrasian dengan sistem *reward/punishment*, serta upaya lainnya.

Sedangkan, eksternalisasi adalah kegiatan atau upaya yang bertujuan mendorong dan memastikan pemahaman budaya Kemenkeu oleh pihak di luar Kemenkeu, melalui keteladanan perilaku pegawai dalam memberikan pelayanan kepada pemangku kepentingan (*role model*) terkait dengan nilai, sikap, dan perilaku yang mencerminkan budaya Kemenkeu, serta upaya lainnya.

Salah satu upaya internalisasi penguatan budaya Kemenkeu ialah melalui penyelenggaraan pembelajaran untuk seluruh pegawai Kemenkeu. Pembelajaran tersebut diwujudkan dalam E-Learning Penguatan Budaya Organisasi yang wajib diikuti oleh seluruh pegawai Kemenkeu. Selain berdasar pada KMK 429, terdapat beberapa hal yang menjadi faktor pemicu pentingnya penguatan budaya organisasi Kemenkeu.

Berdasarkan data Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Kemenkeu, sebanyak 70% pegawai Kemenkeu merupakan Gen Y dan Z. Menurut sejumlah literatur, karakteristik generasi tersebut memiliki kecenderungan untuk bersikap reaktif terhadap perubahan dan tidak menyukai peraturan yang berbelit-belit.

Lebih lanjut, Sekretariat Jenderal mencatat terdapat 433 pelanggaran disiplin administratif dan 170 pelanggaran disiplin non administratif pada 2021. Di sisi lain, juga terdapat berbagai perilaku pelanggaran yang dikategorikan menjadi 20 perilaku negatif sebagian pegawai yang dirilis oleh Biro SDM pada tahun 2022, sehingga menjadi "trigger" pelengkap urgensi penguatan budaya di lingkungan Kementerian Keuangan

E-learning Penguatan Budaya Organisasi Kemenkeu ini diharapkan mampu meningkatkan kesadaran dan pemahaman para pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan terhadap konsep dasar budaya organisasi, nilai-nilai Kementerian Keuangan dan *Core Values* ASN, kode etik dan kode perilaku, sikap dasar dan perilaku efektif yang harus dijadikan acuan sebagaimana terdapat dalam KMK 429 tersebut.

Penyusunan substansi dalam kurikulum e-learning ini selain berkoordinasi secara intens dengan Biro Sumber Daya Manusia (SDM) c.q. Bagian Pembangunan Karakter dan Budaya Sumber Daya Manusia, juga melibatkan seluruh perwakilan unit eselon satu (UE 1) di lingkungan Kemenkeu. Pusdiklat Kepemimpinan dan Manajerial secara khusus menyelenggarakan kegiatan *Focus Group Discussion* (FGD) dengan tema Pengembangan Materi Implementasi Penguatan Budaya Organisasi, bersama para perwakilan pegawai yang berpredikat pegawai teladan, pegawai berprestasi, serta unit Kepatuhan Internal tiap UE 1.

Semangat yang tidak kalah penting dalam pembuatan e-learning ini adalah bagaimana para pegawai Kementerian Keuangan menyadari dan menguatkan keyakinan akan nilai-nilai luhur yang dimiliki (Integritas, Profesionalisme, Sinergi, Pelayanan, Kesempurnaan) dan saat ini dikuatkan juga oleh *core value* ASN BerAKHLAK, yang mampu menjadi *enabler* bagi para pegawai untuk menjalankan tugas sebagai pengawak Kementerian Keuangan yang kredibel dan akuntabel.

Ada hal yang unik dan tidak biasa dalam penyajian materi e-learning ini, yaitu penggunaan media film sebagai salah satu bentuk *learning delivery*. Film menjadi media yang dipilih untuk penyampaian substansi pembelajaran ini sebab hampir seluruh masyarakat menyukai film, bahkan menghabiskan waktu berjam-jam untuk menontonnya. Melalui film pula, seringkali kita mampu mengambil pelajaran dan inspirasi dari cuplikan-cuplikan yang ada di dalamnya. Baik dari segi pemeran film, kekuatan cerita, dan seluruh efek visual yang membentuknya.

Kisah dalam film yang dilekatkan pada E-Learning Penguatan Budaya Kemenkeu ini sengaja dibuat melalui unsur kedekatan (*proximity*) dengan keseharian pegawai di lingkungan kerja Kementerian Keuangan diharapkan dapat meningkatkan daya tarik dan *engagement* peserta pelatihan. Proses produksi film budaya sebagai rangkaian pembelajaran dalam e-learning ini pun melibatkan para pegawai dari UE1 di lingkungan Kementerian Keuangan. Keterlibatan para pemain lintas UE 1 ini juga diharapkan dapat menumbuhkan rasa memiliki bagi para pegawai yang terlibat dalam e-learning, sehingga secara tidak langsung mereka diharapkan dapat menjadi *agent* dalam menyebarkan dan mengamplifikasi e-learning budaya ini ke lingkungan sekitarnya.

FOTO DOKUMENTASI BPPK



Belajar Sambil Nonton Film, Memang Mengasyikkan

“Jangan di-skip...
(((jangan di-skip)))...
jangan di-skip...”

begitu bunyi pesan pembuka video materi pembelajaran yang diselenggarakan oleh Kemenkeu *Learning Center* (KLC) bertajuk *E-learning* Penguatan Budaya Organisasi Kementerian Keuangan.

Sementara di layar muncul *banner* dengan tulisan “*Warning! E-Learning* ini mengandung bahan-bahan adiktif.” Di bawah *banner* itu tertulis “Rasakan pengalaman pembelajaran baru yang tak akan terlupakan.”

Sebuah pesan pengantar pembelajaran melalui elektronik (*E-learning*) yang sangat provokatif. Pembuat materi pembelajaran itu tahu betul bahwa selama ini para peserta *E-learning* suka *men-skip* video materi ajar. Maka dibuatlah kemasan bahan ajar yang berbeda dari biasanya.

Pancingan yang disampaikan di pengantar pembelajaran itu cukup efektif, setidaknya buat saya. Saya mengikuti semua video materi ajar itu tanpa *men-skip*. Ternyata benar, metode pembelajaran kali ini memang terasa mengasyikkan.

Sebenarnya metode pembelajaran dengan cara seperti ini bukan yang pertama kali dibuat oleh KLC. Sebelumnya, yang pernah saya ikuti ada yang serupa yakni *E-learning* bertema PSIAP dengan sub tema *Siap Move On*. Untuk itu, saya telah membuat ulasannya di <https://mazdahlan.wordpress.com/2022/10/30/siap-move-on/>.



Ditulis oleh

Ahmad Dahlan

Pemeriksa Pajak Madya
kantor Pelayanan Pajak Minyak dan Gas Bumi,
Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jakarta Khusus,
Direktorat Jenderal Pajak

Film dibuka dengan adegan acara perpisahan seorang pejabat kepala bidang bernama Ibu Sri. Pada saat Ibu Sri memasuki ruangan tempat diselenggarakannya acara perpisahan itu, para anak buah Ibu Sri menghampiri dan menyampaikan ketidakrelaannya melepas kepergian Ibu Sri. Adegan berlanjut dengan cara alur mundur (*flashback*) yang dimulai saat Ibu Sri baru masuk kantor baru ini.

Adegan-adegan awal memperlihatkan kegalauan Ibu Sri karena mutasi jauh dari keluarga. Kegagalan itu diperparah akibat menghadapi para bawahan yang memiliki berbagai karakter. Kefin, pegawai milenial yang sangat cuek. Ina yang ceriwis, hobinya menggosip. Iwan yang selalu datang ke kantor terlambat dan pulang paling cepat di antara yang lain. Sementara Andre, sebenarnya pegawai yang paling berdedikasi. Sayangnya luput oleh Ibu Sri karena kegalauannya itu.

Di tengah kerisauan, ada adegan yang bikin haru, yaitu saat Ibu Sri berdialog dengan ibunya nun jauh di sana lewat telepon. Dari nada bicara anaknya, sang ibu tahu bahwa anaknya itu tengah tidak bersemangat. Ibu Sri pun akhirnya curhat ihwal kegundahan hatinya. Tentang kesedihan dipromosi tapi harus jauh dari anak-anak dan suami. Soal anak-anak

buahnya yang bekerja seperti semauanya sendiri.

“Ada yang datang ke kantor dan pulang tidak sesuai ketentuan jam kerja, ada yang sukanya menggosip, ada yang selalu main HP dan seperti tak peduli dengan lingkungan sekitar,” curhat Ibu Sri.

Ibunya mendengarkan dengan khidmat. Sesekali menimpali dengan perkataan-perkataan bijak. “Kamu nggak usah khawatir sama anak-anakmu di sini. Insya Allah mereka ngerti kok. Terus, sama teman-temanmu yang tadi, coba kamu ingat-ingat, apa yang sudah kamu lakukan untuk menyelesaikan masalahmu? Apa kamu sudah peduli? Apa kamu sudah bicara baik-baik sama mereka? Apa yang sudah kamu lakukan untuk mendekati mereka?” sang ibu memberi wejangan berupa pertanyaan-pertanyaan.

“Ingat lho *Nduk*, orang-orang di kantormu itu adalah keluarga kamu. Sebagian besar waktumu itu bersama mereka.” Ibunya memungkasi wejangannya.

Adegan selanjutnya merupakan upaya-upaya Ibu Sri melakukan pendekatan kepada anak-anak buahnya sebagaimana diwejangkan oleh ibunya. Satu per satu Ibu Sri mengajak berdialog dengan mereka dengan cara yang sangat bersahabat. Bukan selayaknya atasan kepada bawahan. Dari pendekatan itu, Ibu Sri jadi tahu latar belakang masing-masing anak buahnya mengapa berperilaku sebagaimana diceritakan di atas.

Si ceriwis, Ina, merasa kurang nyaman bekerja di institusi ini karena tidak sesuai

budaya kerja yang dia harapkan. Dia ingin bekerja seperti di institusi lain yang sudah menerapkan *flexible work space* (FWS). Dengan cara yang sangat bijak, Ibu Sri memberikan pengertian kepada Ina alasan budaya kerja di institusi lain itu belum sepenuhnya diterapkan di institusi,

“*Flexible work space* memang sudah ada di peraturan kita. Namun pelaksanaannya kan tergantung karakteristik pekerjaan kita. Ina tahu sendiri kan karakteristik pekerjaan kita gimana?”

“Iya juga sih Bu. Ina baru paham ni, Bu,” Ina menanggapi sembari tersenyum, Tampak puas.

Pendekatan berlanjut ke pegawai lainnya, Iwan. Belakangan diketahui, Iwan sedang ada masalah dengan istrinya. Maka itu, oleh Ibu Sri, Iwan disarankan ambil cuti yang masih tersisa untuk menyelesaikan masalah keluarga. “Saya harap kamu segera laksanakan saran saya, ambil cuti, nanti kembali lagi dengan semangat bekerja,” Ibu Sri menutup sarannya.

Lalu, lanjut ke Kefin, si paling cuek. Ternyata di balik sikapnya yang cuek itu, Kefin menyimpan potensi kreativitas dalam bekerja. Dialog selanjutnya adalah diskusi mengenai bagaimana mengemas materi nilai-nilai budaya kerja organisasi agar mudah diterima oleh semua orang.

Ibu Sri menyampaikan, setiap generasi ada kekurangan dan kelebihan. Namun, karena organisasi menegaskan harus bekerja sama dan berkolaborasi, maka kalau ada hal kurang sesuai dengan budaya individu harus ditekan.

“Karena organisasi kita menegaskan kerja sama dan kolaborasi, maka kita mulai dulu dari hal yang kecil-kecil. Contohnya saling menyapa. Termasuk juga menyapa orang yang berasal dari luar unit organisasi kita,” Ibu Sri mengakhiri pesannya kepada Kefin.

Terakhir, kepada Andre, pegawai berkinerja tinggi yang semula luput dari perhatian, Ibu Sri mulai mengapresiasi. Andre makin



FOTO
DOKUMENTASI BPPK

bersemangat dan menunjukkan kinerja terbaiknya.

Adekan-adekan selanjutnya, memperlihatkan suasana kerja di kantor Ibu Sri yang penuh gairah. Dan alur mundur pun berakhir. Kembali pada adegan di ruangan penyelenggaraan perpisahan Ibu Sri.

Banyak materi ajar yang disampaikan dalam E-learning ini. Ada konsep budaya organisasi. Ada pula core value ASN dan nilai-nilai Kementerian Keuangan. Pun ada sikap dasar dan perilaku efektif dalam mendukung efektivitas dan produktivitas sistem kerja baru. Dan lain-lain. Kesemuanya dijahit dengan tayangan film. Belajar sambil menonton film. Dan filmnya bukan kaleng-kaleng. Keren banget.

Para pelaku peran memainkan dengan sangat natural. Dialognya mengalir. Luwes. Semuanya, tanpa kecuai. Baik para pemeran inti: Ibu Sri, Iwan, Ina, Andre, dan Kefin, yang diperankan masing-masing oleh Theresia, Dhimas Wisnu Mahendra, Kurnia Tanti, Muh.

Anang, dan Rahmat Imaduddin. Pun pemeran pembantu seperti ibunya Ibu Sri, pramu bakti, dan lain-lain. Termasuk juga mereka yang berperan memberikan sambutan dan berpidato dalam acara perpisahan.

Wendi Nurhayat selaku *casting director* patut diacungi jempol. Ia berhasil memilih para pemain sangat pas dengan karakter masing-masing. Walau sebenarnya pemeran ibu Sri masih terlalu muda sebagai pejabat kepala bidang. Tapi ini ditutupi oleh kejelian Rahmat Rusfandi selaku penulis naskah melalui salah satu dialog dalam adegan, “Waaah..Ibu Sri hebat, masih muda sudah dipromosikan menjadi kepala bidang.”

Arif Sulistya selaku sutradara berhasil men-*direct* para pemain dengan sangat baik. Adegan-adegan kecil tak luput dari kejelianya. Salah satu kejelian tampak pada adegan di *lift* saat di awal film. Saat Kefin tiba-tiba berteriak minta ditunggu untuk ikut masuk *lift*. Di dalam *lift* sudah ada Ibu Sri, Pak Sidik (Kabag Tata Usaha), dan Iwan. Iwan yang posisi berdirinya paling belakang, justru ia yang

memencetkan tombol untuk menahan pintu *lift* agar tetap terbuka dengan cara tangannya menerobos di sela-sela badan Ibu Sri dan Pak Sidik.

Adekan itu seolah menunjukkan budaya di lingkungan kantor, bahwa kepekaan biasanya tercipta pada kesetaraan level. Pelaksana dengan pelaksana, pimpinan dengan pimpinan. Itu salah satu yang kemudian diperbaiki melalui pengajaran penguatan budaya organisasi.

Kejelian selanjutnya, masih di dalam *lift*. Ekspresi wajah Iwan yang dikatai oleh Kefin bahwa dirinya juga terlambat saat ditegur oleh Pak Sidik. Iwan yang posisinya di belakang, yang hanya nampak sebagai latar dalam adegan, masih tetap menunjukkan akting berupa ekspresi kekesalannya. Entah ini kejelian sang sutradara atau pemainnya, yang jelas sebuah film adalah hasil kerja sama semua yang terlibat.

Maka, kepada semua pihak yang terlibat dalam pembuatan materi pembelajaran ini, saya menjura.



FOTO DOKUMENTASI BPPK

Testimoni



WENDI NURHAYAT - BPPK (PEMERAN MANG IKOM)

“Seru dan pengalaman pertama dalam bikin film meskipun hanya figuran... tapi kerja bareng tim yang luar biasa pokoknya bikin ketagihan.”

THERESIA VERA YULIASTANTI - BPPK (PEMERAN BU SRI)

“Pengalaman serunya banyak sekali, karena ini kali pertama saya terlibat dalam produksi film. Seru yang pertama adalah ketika saya kesulitan menghafal skenario karena kebetulan dialognya Bu Sri itu panjang-panjang. Seru yang kedua yaitu ketika belajar melafalkan dialog dalam bahasa Jawa. Karena kebetulan saya tidak dibesarkan dalam adat Jawa, berbicara dalam bahasa Jawa menjadi sangat menantang. Terasa lumayan deg-degan ketika harus mengucapkan dialog dalam bahasa Jawa. Belajarnya berkali-kali dan *take* filmnya juga yang paling banyak, dibandingkan dengan *take* yang lain. Seru yang ketiga yaitu karena waktu *shooting* bersamaan dengan kesibukan pekerjaan yang sedang tinggi. Sehingga, ada suatu waktu di mana harus segera mulai *shooting* setelah selesai mengajar PJJ. Perlu waktu penyesuaian yang lumayan untuk bisa masuk ke dalam karakter Bu Sri setelah mengajar PJJ dari pagi sampai siang. Lucunya, salah satu peserta PJJ-nya adalah talent yang juga ikut dalam produksi film “Memberi Arti”. Kemudian, seru yang pamungkas adalah waktu *shooting* yang selalu sampai malam. Bahkan, pada adegan Bu Sri di perpustakaan yang *setting* waktu di ceritanya sekitar pukul 12 siang, *shooting*-nya dilakukan pada pukul 12 malam. Luar biasa memang perjalanan produksi film ini. Salut untuk para kru yang bisa membuat suasana malam berubah menjadi siang di depan kamera dan juga keajaiban-keajaiban lain di film “Memberi Arti”.





DHIMAS WISNU MAHENDRA - DJP (PEMERAN IWAN)

“Membumikan nilai-nilai Kemenkeu sangat terasa dalam proses produksi film “Memberi Arti”. Kami belajar makna sinergi dalam profesionalisme, melalui kolaborasi lintas instansi dengan talenta dan kru mumpuni di bidang yang digeluti, terjalin hubungan harmonis saling respek. Saya sendiri seorang sineas, penulis naskah, dan sutradara, tapi berkesempatan belajar dari naskah dan penyutradaraan orang lain, juga teknis sinematografi yang keren, sampai manajemen pembuatan film dari pra sampai pascaproduksi, semakin memperkaya pengetahuan dan memperluas wawasan saya. Diberi peran sebagai aktor juga sangat menantang dan menyenangkan. Saya dapat mengeksplorasi bakat akting yang terpendam.”



FIQI AULIA RAMADHAN MAWARDI - DJBC (PRODUSER)

“Waktu produksi sungguh sangat singkat, tapi di situlah seninya untuk membuat kegiatan produksi film tetap berjalan dengan baik dan sesuai harapan. Kesibukan *talent* dan *crew* juga menjadi rintangan berikutnya yang harus dihadapi sehingga jadwal *shooting* harus dipadatkan. Alhasil, *shooting* harus berlangsung sampai malam untuk kejar target. Mungkin *shooting* sampai tengah malam menjadi hal baru untuk sebagian besar *crew* dan *talent* film ini, namun reaksi yang mereka hadirkan sungguh membuat saya salut. Mereka jauh lebih senior daripada saya namun semangatnya untuk memberikan yang terbaik kepada instansi sangat layak mendapat 5 jempol. Terima kasih telah memberikan kesempatan kepada kami untuk turut serta dalam *project* film ini. Semoga ke depannya masih banyak ide-ide dan terobosan baru yang bisa memberikan manfaat kepada banyak orang.”

ARIF PURWOKO - DJBC (CREW/KAMERAMEN/DOP)

“Merupakan project yang menurut saya inovatif, yakni video pembelajaran namun dalam bentuk film. Pembuatan video juga sangat menarik karena melibatkan kolaborasi dari eselon I di Kemenkeu. Seru sekali pada saat produksi, bertemu teman-teman baru, *crew* baru, *talent* baru, dan banyak hal baru lainnya. Tentu semoga videonya bermanfaat bagi kementerian dan banyak orang.”



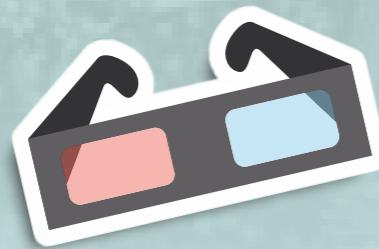
MENUR INDRESWARI - DJBC (MUA)

“*So far* semua proses syutingnya menyenangkan :D saya jadi punya pengalaman baru *makeup*-in banyak orang sehari-hari, bahkan harus *standby* juga sampai malam. Terima kasih BPPK atas kesempatannya, semoga semakin banyak kesempatan untuk mengembangkan diri bagi para pegawai di Kemenkeu.”



ARIF SULISTYA - DJBC (SUTRADARA)

“Seru banget, jadi tau *talent-talent* yang tersembunyi di BPPK, temen-temennya giat-giat, cocok.”



WILLYAN BAGUS ALAMSAJAH & EKO SUMANTRI

Penampilan Baru Politeknik Keuangan Negara STAN: Pembangunan Karakter Melalui Pendidikan Berasrama

LATAR BELAKANG

Salah satu pilar utama dalam mewujudkan tata kelola yang baik dalam penyelenggaraan pemerintahan adalah pengelolaan keuangan negara yang transparan dan akuntabel. Untuk mewujudkan pengelolaan keuangan negara yang berkualitas, salah satunya membutuhkan dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur yang kompeten dan berintegritas. PKN STAN berkomitmen untuk terus mencetak punggawa keuangan negara yang tidak hanya memiliki kualitas kompetensi dan kinerja tinggi, tetapi juga memiliki karakter dan perilaku yang baik dalam rangka mendukung visi dan misi Kementerian Keuangan dalam mewujudkan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang sejahtera dan berkeadilan sosial. Oleh sebab itu, penyediaan dan peningkatan kapasitas SDM aparatur di bidang pengelolaan keuangan negara perlu mendapatkan perhatian yang serius secara terus-menerus.

Untuk mencapai target tersebut di atas dibentuklah suatu Unit di PKN STAN yaitu Unit Pembangunan Karakter (UPK) yang mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan program pembangunan karakter mahasiswa. Dasar hukum pembentukan UPK adalah Peraturan Menteri Keuangan Nomor 160/PMK.01/2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Keuangan Negara STAN dan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 223/PMK.01/2020 tentang Statuta Politeknik Keuangan Negara STAN. UPK merupakan salah satu unit penunjang termuda di PKN STAN. Sejak

tahun akademik 2021/2022, mahasiswa PKN STAN harus menjalani dua kurikulum, yaitu kurikulum akademik dan kurikulum pembangunan karakter.

Sesuai Pasal 9 Peraturan Menteri Keuangan Nomor 223/PMK.01/2020 tentang Statuta Politeknik Keuangan Negara STAN, PKN STAN menyelenggarakan Pendidikan Vokasi di bidang keuangan negara. Pendidikan Vokasi terdiri atas kegiatan akademik dan pembangunan karakter. Lebih



lanjut, dalam Pasal 7 Peraturan Direktur Politeknik Keuangan Negara STAN Nomor PER-11/PKN/2021 tentang Pembangunan Karakter di Lingkungan Politeknik Keuangan Negara STAN disebutkan bahwa penyelenggaraan kegiatan pembangunan karakter dilaksanakan dengan tujuan membentuk semangat kebangsaan, toleransi, kebhinekaan, dan karakter mahasiswa.

Dalam Pasal 20 Peraturan Direktur Politeknik Keuangan Negara STAN Nomor PER-11/PKN/2021 tentang Pembangunan Karakter di Lingkungan Politeknik Keuangan Negara STAN disebutkan Pengelolaan asrama dikoordinasikan oleh Unit Pembangunan Karakter yang mencakup program pembangunan karakter dalam kehidupan berasrama.

Elemen penting yang mendukung program pembangunan karakter adalah pengasuhan dan kehidupan berasrama. Salah satu pola pengasuhan yang diterapkan dalam kurikulum pembangunan karakter adalah pendampingan satu kelas satu pengasuh. Hal ini untuk mendekatkan Pengasuh dengan mahasiswa dalam menempuh pendidikan karakter. Kehidupan berasrama menjadi hal yang fundamental untuk membekali mahasiswa agar terbentuk sikap dan perilaku yang disiplin, unggul, kompetitif, berakhlak mulia, beretika, bermoral, yang dijiwai oleh iman dan takwa kepada Tuhan yang Maha Esa berdasarkan Pancasila dan nilai-nilai Kementerian Keuangan.

JUMLAH DAN KOMPOSISI MAHASISWA ASRAMA

Jumlah mahasiswa berasrama Tahun Akademik 2022/2023 sebanyak 851 mahasiswa. Jumlah tersebut terdiri dari: 701 mahasiswa reguler, 96 mahasiswa alih program, dan 54 mahasiswa afirmasi. Kemudian, berdasarkan latar belakang daerah asal mahasiswa sebanyak 188 mahasiswa berasal dari provinsi Jawa Timur (22%), 180 mahasiswa berasal dari Provinsi Jawa Tengah (21%), 81 mahasiswa berasal dari Sumatera Utara (9,5%), 55 mahasiswa berasal dari Provinsi Jawa Barat (6,4%), 53 mahasiswa berasal dari Provinsi DIY (6,2%), dan sisanya berasal dari lainnya di seluruh Indonesia. Komposisi tersebut dapat dilihat pada diagram di bawah ini:

BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	365 orang
2	Perempuan	486 orang

BERDASARKAN AGAMA

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Islam	668 orang
2	Kristen Protestan	121 orang
3	Kristen Katolik	29 orang
4	Hindu	31 orang
5	Budha	1 orang

KEGIATAN MAHASISWA ASRAMA

1. Orientasi Pembangunan Karakter (OPK)

Sesuai Pasal 9 Peraturan Menteri Keuangan Nomor 223/PMK.01/2020 tentang Statuta Politeknik Keuangan Negara STAN, PKN STAN menyelenggarakan Pendidikan Vokasi di bidang keuangan negara. Pendidikan Vokasi terdiri atas kegiatan akademik dan pembangunan karakter. Program



pembangunan karakter diharapkan dapat berjalan sesuai dengan target dalam menanamkan nilai-nilai Kementerian Keuangan bagi seluruh mahasiswa PKN STAN baik yang asrama maupun nonasrama. Demi menunjang tujuan keberhasilan maka akan dilaksanakan Orientasi Pembangunan Karakter bagi mahasiswa.

Kegiatan Orientasi memiliki tujuan untuk mengenalkan program pembangunan karakter bagi mahasiswa baru dan mempersiapkan mahasiswa agar dapat beradaptasi dengan kehidupan kampus serta asrama. Tahapan pada kegiatan orientasi pembangunan karakter terdiri dari tiga yaitu pekan pengenalan, pekan pembinaan kedisiplinan, dan pekan aktualisasi. Pada pekan pengenalan

mahasiswa akan diberikan informasi mengenai program serta penilaian pembangunan karakter. Selain itu, mahasiswa diberikan pula materi kedisiplinan oleh pelatih sebagai langkah awal untuk kesuksesan pembangunan karakter. Mahasiswa diharapkan memiliki sikap dan perilaku yang baik, bermental tangguh, serta kesiapsiagaan dalam menjalani program pembangunan karakter dan pendidikan berasrama. Periode program orientasi pembangunan karakter pada masa pengenalan dilaksanakan mulai tanggal 19 September 2022 s.d. 12 Agustus 2023.

2. Literasi Kitab Suci

Salah satu tujuan pembangunan karakter adalah membentuk dan mengembangkan

potensi mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, cakap, kreatif, mandiri, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa.

Dalam membentuk karakter mahasiswa yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, Unit Pembangunan Karakter membuat Program Literasi Kitab Suci. Melalui program ini, diharapkan mahasiswa membaca, memahami, dan mengamalkan isi kitab suci dalam kehidupan sehari-hari sehingga menjadi manusia yang bertakwa. Program ini wajib diikuti oleh seluruh mahasiswa asrama secara rutin pada waktu yang telah ditentukan. Peningkatan kemampuan membaca kitab suci dapat dilakukan melalui mentoring dari mahasiswa untuk mahasiswa maupun dari Pembina Agama kepada mahasiswa.

3. Pekan Olahraga dan Keceriaan Mahasiswa (PORMA)

Tujuan lain pembangunan karakter adalah kebugaran jasmani. Pembinaan fisik yang sehat dan bugar sangat penting untuk mendukung keberhasilan kegiatan mahasiswa, baik akademik maupun nonakademik. Program rutin untuk menjaga kebugaran jasmani adalah olah raga secara rutin setiap hari bagi mahasiswa asrama dan olah raga setiap Selasa sampai dengan Kamis sore secara bergiliran bagi mahasiswa nonasrama.

Sesuai Pasal 7 ayat (2) Peraturan Direktur Politeknik Keuangan Negara STAN Nomor PER-11/PKN/2021, salah satu bentuk kegiatan pembangunan karakter adalah kompetisi mahasiswa. Saat jeda pembelajaran pasca-UTS, Unit Pembangunan Karakter menyelenggarakan kegiatan Pekan Olah Raga dan Keceriaan Mahasiswa (PORMA). Peserta kegiatan ini adalah seluruh mahasiswa yang menjalani kurikulum pembangunan karakter sejumlah 1.814 orang dengan rincian 835 orang mahasiswa asrama dan 979 orang mahasiswa nonasrama.

SUPPORTING SYSTEM

Dalam kehidupan berasrama di PKN STAN, terdapat organisasi-organisasi yang membantu Unit Pembangunan Karakter dalam menjalankan kehidupan berasrama PKN STAN. Yang pertama adalah Kakak Pendamping (Kaping) yang bertugas membantu UPK dalam pelaksanaan dan/atau pengawasan kegiatan pembangunan karakter bagi mahasiswa asrama maupun mahasiswa nonasrama. Selanjutnya adalah Badan Asrama Mahasiswa (BAM), yang berorientasi pada kegiatan mahasiswa berasrama dan berada di bawah koordinasi UPK PKN STAN dengan bentuk Badan Otonom.

RENCANA ASRAMA BERIKUTNYA

Selanjutnya, pada tahun akademik 2023/2024 PKN STAN akan menerima mahasiswa baru sebanyak \pm 1.100 mahasiswa, sehingga dalam hal ini diperlukan dukungan dari semua pihak untuk bersama-sama memaksimalkan penggunaan asrama serta kegiatan mahasiswa selama di asrama.

ARIMBI PUTRI

Profil Kepala Pusdiklat Pajak

Retno Sri Sulistyani: Mengabdikan dengan Telinga dan Hati



Retno Sri Sulistyani



Kemampuan untuk memimpin mungkin bisa dimiliki oleh banyak orang. Namun, tidak banyak orang bisa memiliki kemampuan untuk mendengar. Sebuah keterampilan yang seharusnya ada pada setiap manusia, namun tidak semua dapat mengamalkannya. Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pajak (Pusdiklat Pajak), Retno Sri Sulistyani, adalah salah satu pejabat yang mengedepankan kemampuan mendengar tersebut dalam kepemimpinannya.

Sebagai seorang pemimpin, Retno berusaha mengamalkan ajaran kepemimpinan warisan Ki Hadjar Dewantara yang menurutnya merupakan “paket komplet”. *Ing ngarso sung tulodo* (di depan harus memberi teladan), *ing madyo mangun karso* (di tengah memberi bimbingan), dan *tut wuri handayani* (di belakang memberikan dorongan). Menurutnya, untuk bisa menjalankan peran tersebut seorang pemimpin harus menerapkan pada dirinya terlebih dahulu serta mau mendengarkan.

Srikandi yang namanya besar di Direktorat Jenderal Pajak (DJP) ini, setiap kali ditugaskan di tempat yang baru, hal pertama yang dilakukannya adalah bertemu dengan seluruh pegawai

untuk mendengar apa kata mereka. Ketika dirinya masih menjabat sebagai Kepala Kantor Wilayah DJP Sumatera Barat dan Jambi, Retno punya program khusus, yakni “Kanwil Mendengar”. Pada waktu itu Retno berkeliling melakukan kunjungan ke kantor-kantor di wilayah kerjanya yang meliputi 10 KPP (Kantor Pelayanan Pajak) dan 19 KP2KP (Kantor Pelayanan, Penyuluhan, dan Konsultasi Perpajakan) yang lokasinya berjauhan dan tersebar tersebar di 2 propinsi yang menjadi wilayah kerjanya. Kunjungan tersebut untuk mengenali pegawai dan wilayahnya serta mendengar masukan-masukan dari para pegawainya.

Hal ini menjadi salah satu yang membuat Retno diterima dengan baik oleh pegawai-pegawai di sekelilingnya, sehingga sampai saat ini Retno masih menjalin hubungan baik dengan para pegawai di unit-unit kerja terdahulunya.

Kebiasaan untuk lebih mendengarkan orang lain itu tidak lepas dari rasa kepedulian Retno yang sangat tinggi. Hal tersebut salah satunya tercermin saat dirinya dipercaya menjadi Wakil Ketua Satuan Gugus Tugas Pencegahan Covid-19 DJP. Di sela-sela kesibukannya sebagai Kepala Bagian Perencanaan, Pengembangan, dan Pemberhentian

Pegawai (P4) kala itu, Retno turun tangan sendiri memastikan lebih dari 46 ribu pegawai DJP terpantau dan terjaga kesehatannya.

Untuk memastikan DJP tetap dapat melaksanakan tugas mengumpulkan penerimaan negara pada saat pandemi, Retno bersama tim Gugus tugas DJP menyiapkan infrastruktur yang diperlukan sebagai dukungan manajemen untuk unit-unit kerja DJP agar bisa tetap menjalankan tugas operasionalnya. Banyak infrastruktur yang disiapkan hanya dalam waktu yg singkat karena kondisi yang mendesak. Retno dan tim menyiapkan aturan/protocol pelaksanaan tugas-tugas perpajakan untuk meminimalisir pertemuan fisik dengan pihak-pihak terkait, protocol kesehatan di lingkungan tempat kerja, sistem presensi *online*, *system self-assessment* kesehatan, *system* pencatatan pelaksanaan tugas selama WFH sebagai alat monitoring atasan terhadap bawahan serta membuat satgas-satgas di unit kerja daerah.

Saat awal-awal pandemi tersebut, DJP menjadi instansi pertama yang menerapkan WFH. “Pada 27 Februari 2020, kami mengeluarkan kebijakan WFH, lebih dulu daripada SE Menpan tentang WFH yang bertanggal 15 Maret. Setiap pegawai yang baru pulang dari luar negeri diberikan surat tugas untuk melakukan WFH selama 2 minggu.

Atas upayanya yang cepat tanggap dalam merespons kondisi Covid-19 yang merebak di Indonesia pada awal Maret 2020, Retno mendapatkan apresiasi dari Kemenkeu dengan diberikannya penghargaan sebagai Pegawai Inspiratif Kemenkeu 2020 pada masa pandemi Covid-19. Inovasi-inovasi yang dibuat pada awal pandemi tersebut juga mengantarkan Setditjen Pajak meraih predikat ZI WBK pada tahun 2021.

Retno kembali mengingat masa-masa suka duka saat mengawal para pegawai DJP pada masa pandemi Covid-19. Mulai dari menangani pegawai DJP yang pertama terinfeksi, pegawai DJP yang pertama meninggal dunia akibat virus,

dan kemudian mengawal 20.000-an lebih pegawai DJP yang terinfeksi.

Ketika sudah berpindah tugas menjadi Kepala Bagian Organta dan tidak lagi menjadi Wakil Ketua Gugus tugas Covid-19 DJP, Retno tetap berperan serta mengawal pegawai DJP dalam masa pandemi. Para penyintas Covid DJP dikumpulkannya dalam grup WA untuk bisa saling *sharing* pengalaman untuk bisa saling membantu menjaga kesehatan dan peduli sesama selama pandemi. Bersama stafnya di Bagian Organta, Retno juga mencoba membantu mencari donor plasma bagi pegawai DJP yang membutuhkan dengan bantuan data penyintas covid yang dimiliki DJP.

DIBESARKAN DALAM KELUARGA YANG DISIPLIN DAN PEDULI

Jiwa sosial yang kental pada diri Retno tentu bukannya tak berpangkal. Rasa kepeduliannya ditularkan jauh dari neneknya dahulu, yang kemudian juga diturunkan pada ayah dan ibunya.

Neneknya pernah menyampaikan nasehat dengan sebuah *quote* “*yen pengen utuh kudu utuh*”. Kalau rejeki kita ingin utuh

(terjaga), kita harus mau memberi. “Kalau sebuah wadah diisi terus dan tidak pernah dikeluarkan, maka isinya akan tumpah-tumpah gak jelas, jadi mendingan kita “tumpahkan” ke yang membutuhkan,” tutur srikandi asal Pacitan ini menirukan ucapan neneknya. Karena nasehat itulah, Retno berusaha selalu mengulurkan tangannya kepada siapa saja yang mampu ia bantu.

Tak hanya neneknya, ayah Retno pun memiliki kepedulian tinggi yang tercermin dalam kesehariannya. Ayahnya yang seorang tentara memiliki tiga anak asuh yang seluruhnya dibiayai dan dianggap layaknya anak kandung sendiri. Meski hidup sederhana dan harus dibantu istrinya dengan membuka toko kelontong, ayah Retno tetap mengulurkan tangannya tatkala mengetahui ada pemuda pengurus Karang Taruna di tempatnya mengalami kesulitan finansial dalam menyelesaikan sekolahnya dan di kemudian hari juga ternyata harus membantu membiayai dua orang adiknya. Semuanya tinggal di rumah sederhana orangtuanya sehingga Retno yang anak sulung dari 4 bersaudara kemudian jadi memiliki 7 bersaudara. 3 anak asuh orangtuanya menjadi kakak

baginya sampai saat ini.

“Jadi sampai sekarang, bapak kalau ditanya anaknya ada berapa, beliau jawab ada tujuh. Bener-bener udah kayak kakak kandung aja bagi saya” kisahnya.

Dibesarkan dalam keluarga militer, membuat Retno terbiasa dengan kedisiplinan. Pun ayahnya merupakan seorang yang jujur. Bekal nilai-nilai yg ditanamkan di keluarga membuat Retno sangat menjunjung tinggi prinsip kejujuran dalam bekerja. Retno selalu berusaha untuk disiplin, jujur, peduli, yang pastinya hal ini juga sejalan dengan nilai-nilai Kementerian Keuangan yang tentunya harus dipegang teguh olehnya sebagai pegawai Kemenkeu.

“Bagaimana pun juga kita bekerja untuk institusi ini, jadi ya peran kita harus dipertanggungjawabkan,” tegasnya.

BERSINAR DALAM AKADEMIS DAN KARIER

Retno lulus dari jurusan Sosial Ekonomi Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor (IPB) pada 1992. Ijazah sarjananya baru diterima tepat satu hari sebelum



FOTO DOKUMENTASI BPPK

penutupan pendaftaran CPNS Direktorat Jenderal Pajak. Penerimaan CPNS yang Retno ikuti merupakan angkatan khusus, yang direkrut untuk mengikuti pelatihan Diklat Penyesuaian Tugas III Khusus Keahlian Pajak (DPT3KKP).

Sepanjang sejarah penerimaan CPNS DJP, hanya 2 angkatan yang dibuka melalui jalur diklat tersebut yaitu penerimaan CPNS 1991 dan 1993. Diklat tersebut khusus diselenggarakan untuk melatih para calon perwira pajak yang dilaksanakan selama 1,5 tahun. Sesuai jurusannya pada saat kuliah, Retno mendapatkan penjurusan ke spesialisasi penilai Pajak Bumi dan Bangunan (PBB). Bersama Bapak Awan Nurnawan Nuh yang sekarang menjabat Inpektur Jenderal Kemenkeu, namanya tercantum dalam surat rekomendasi untuk pengembangan karirnya dari Kepala BPPK pada waktu itu sebagai 3 besar lulusan terbaik.

Tahun 1995, Retno bersama peraih 30 lulusan terbaik DPT3KKP Angkatan II berkesempatan menerima undangan (bukan seleksi terbuka) untuk mengikuti tes beasiswa PHRD. Retno dinyatakan lolos dan menjalani *pre-departure training* selama tujuh bulan sebelum akhirnya berangkat menempuh pendidikan program studi MA in *Property Valuation and Law* di The City University, London, Inggris dan merampungkan studinya selama satu tahun.

Mengantongi surat rekomendasi dari Kepala BPPK, karier Retno melesat cepat. Berselang 3 bulan usai kepulangannya ke Tanah Air, Retno dipromosikan menjadi Kepala Seksi di Kantor Pelayanan PBB Garut, Jawa Barat.

Perjalanan karier Retno pun dimulai, dari satu unit kerja ke unit kerja yang lain yang berada di kota-kota yang berbeda. Retno pernah ditugaskan di bidang penilaian, umum, dukungan teknis dan konsultasi perpajakan, kepegawaian, hingga organisasi dan tata laksana. Mulai dari Kepala Seksi, Kepala Bidang, Kepala Bagian Umum, Kepala KPP, Kabag di Setditjen dan terakhir Kepala

Kantor Wilayah DJP sebelum kemudian ditugaskan di Pusdiklat Pajak. Namun, di mana pun Retno ditempatkan, ia berprinsip untuk mencintai bidang apa pun yang diamanatkan padanya.

“Karena penugasan yang beragam, itu justru memperkaya saya. Saya selalu mengambil sisi positif dan berusaha menyenangkan bidang apa pun yang diditugaskan. Tapi kalau ditanya, saya paling menikmati tugas di Organta (Organisasi dan Tata Laksana). Di Organta itu, saya diberi *challenge* Pak Dirjen Pajak. Pak Suryo Utomo itu punya mimpi untuk pengelolaan SDM DJP ke depan,” ungkap pengagum Menkeu Sri Mulyani Indrawati dan Darmin Nasution ini.

Suryo Utomo meminta Retno, untuk menyusun desain besar (*grand design*) pengelolaan SDM DJP yang berbasis kompetensi. Retno bersyukur tugas tersebut dapat dituntaskannya karena memiliki tim yang hebat di Bagian Organta DJP. Dengan latar belakang itu, Suryo kemudian menginginkan Retno untuk mendampingi DJP dalam pengelolaan peningkatan kapasitas pegawai dengan meminta kesediaan dan kesiapannya ditugaskan sebagai Kepala Pusdiklat Pajak.

SEMUANYA ADALAH PENGABDIAN, BUKAN AMBISI

Retno bukan orang yang ambisius untuk menduduki jabatan. Baginya, jabatan adalah amanah yang diberikan organisasi kepada orang yang dipercaya. Dengan prinsip ini, Retno merasa kurang nyaman ketika pemilihan promosi pejabat diharuskan melalui open bidding, sehingga ia tidak mau mengikuti proses tersebut karena kalau dari penilaian pribadinya, dia merasa belum layak mendapatkan amanah tersebut.

“Saya dimarahin Pak Suryo kenapa enggak ikut *open bidding*. Saya bilang tanggung jawabnya terlalu besar dan saya rasa saat ini saya belum cukup mampu untuk memenuhi tanggung jawab itu,” kenangnya.

Suryo Utomo kala itu langsung menanggapi, “*sakjane koyok ngene iki sing digoleki organisasi, wong sing ora ambisius*” (sebetulnya yang seperti ini yang dicari organisasi, orang yang tidak ambisius).

Namun perjalanan promosi menjadi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama tak terelakan bagi Retno. Dengan *system* manajemen talenta, pada akhirnya Retno dipromosikan menjadi Kepala Kantor Wilayah Sumatera Barat-Jambi pada tahun 2022. Jabatan eselon II pertamanya tersebut terbilang cukup singkat, sebab Suryo Utomo sudah menginginkan Retno untuk segera mendampingi DJP mewujudkan *grand design* pengembangan SDM DJP dengan menjadi Kepala Pusdiklat Pajak.

Usai diberikan amanah menduduki pimpinan Pusdiklat Pajak, Retno memiliki banyak mimpi besar. Retno ingin Pusdiklat Pajak bisa banyak berperan untuk stakeholder dan unit mitranya. Dimulai dengan mendengarkan dari para pegawai Pusdiklat Pajak, Retno berupaya meningkatkan sinergi dan kolaborasi di unit kerjanya dan membenahi hal-hal yang masih perlu penyempurnaan. Retno bersama tim di Pusdiklat Pajak juga memberikan beberapa masukan sebagai kontribusi Pusdiklat Pajak untuk BPPK diantaranya terkait penguatan local taxing power, system informasi manajemen untuk pengelolaan Widyiswara dan system evaluasi pembelajaran.

“Pembangunan *system* informasi pembelajaran terintegrasi yang didukung basis data yang kuat menjadi suatu hal yang juga sangat diperlukan, apalagi dalam era *delayering* dan fungsionalisasi nanti, supaya teknologi informasi bisa kita manfaatkan untuk mempermudah pelaksanaan tugas dan meningkatkan mutu pelayanan kita. Dan pastinya untuk mendukung BPPK naik kelas” ujarnya mantap menutup obrolan siang itu.

FOTO
DOKUMENTASI BPPK



"Karena penugasan yang beragam, itu justru memperkaya saya. Saya selalu mengambil sisi positif dan berusaha menyenangkan bidang apa pun yang ditugaskan"

-Retno Sri Sulistyani



Serambi Ilmu

Ruchan Yulabi

JALUR VIP DI BANDARA:
DISKRIMINASI ATAU
EFISIENSI?

RUCHAN YULABI
PELAKSANA PADA PUSDIKLAT KEPEMIMPINAN DAN MANAJERIAL

JALUR VIP DI BANDARA: DISKRIMINASI ATAU EFISIENSI?

PENDAHULUAN: PENJEMPUTAN MENTERI KEUANGAN DI BANDARA

Beberapa waktu yang lalu media sosial dan elektronik dibuat gempar dengan beberapa foto yang menunjukkan Menteri Keuangan, Sri Mulyani, dijemput oleh petugas Bea dan Cukai di apron bandara Soekarno Hatta. Dalam foto yang beredar, terlihat Sri Mulyani bersiap untuk memasuki mobil Toyota Alphard yang menjemputnya. Belakang diketahui bahwa Sri Mulyani beserta rombongan baru pulang dari melaksanakan dinas di Papua.

Peristiwa tersebut berhasil merebut perhatian publik dan menuai kritik serta cibiran dari berbagai kalangan termasuk di antaranya anggota DPR, politisi, dan para pegiat media sosial. Narasi awal yang disampaikan para pengkritik umumnya sama: mereka mempertanyakan *standard operational procedure* (SOP) penjemputan pejabat negara di apron bandara. Para pengkritik menelisik apakah ada SOP yang membolehkan pejabat publik menerima perlakuan atau fasilitas khusus, yaitu dijemput di area apron alih-alih mengantre untuk keluar bandara dengan penumpang lain pada umumnya.



Pertanyaan di atas terjawab setelah pihak PT Angkasa Pura II menyatakan bahwa peristiwa *viral* proses penjemputan Menteri Keuangan di apron bandara sudah sesuai ketentuan. Melalui SM of Branch Communication and Legal Bandara Soekarno-Hatta, M. Holik Muardi, PT Angkasa Pura II menyebutkan bahwa “Kegiatan keprotokolanan yang dijalankan dipastikan sesuai SOP yang berlaku, termasuk mencakup antara lain pengaturan personel, perlengkapan serta penggunaan tanda Platform di kendaraan pada Daerah Keamanan Terbatas (DKT) dengan tetap mempertimbangkan keamanan dan keselamatan penerbangan.”¹

Dengan adanya pernyataan dari PT Angkasa Pura II tersebut, permasalahan penjemputan Menteri Keuangan seharusnya sudah *clear*. Namun demikian, sebagian masyarakat masih mempertanyakan apakah pejabat selevel menteri memang sepatutnya memperoleh perlakuan khusus. Dalam konteks Indonesia, pertanyaan tersebut tentu saja sah dan valid sebagai bagian dari diskursus demokrasi. Sebagian publik berpendapat bahwa seharusnya tidak ada perlakuan khusus bagi para pejabat. Sama seperti masyarakat pada umumnya, pejabat publik perlu mengikuti prosedur dan proses pemeriksaan pada saat keluar-masuk bandara. Mereka berargumen bahwa tidak boleh ada perbedaan perlakuan antara masyarakat dan pejabat publik. Dengan kata lain, banyak masyarakat yang menilai peristiwa penjemputan/protokol pejabat publik merupakan bentuk diskriminasi (perlakuan istimewa) yang melanggar prinsip kesetaraan.

Tepatkah implementasi jalur VIP bagi pejabat publik? Apakah boleh pejabat publik memperoleh fasilitas dan perlakuan khusus berkaitan dengan pelayanan umum? Apakah fasilitas khusus terhadap orang-orang tertentu merupakan bentuk diskriminasi? Tulisan ini akan secara singkat menguraikan rasionalisasi di balik kebijakan antrean bagi VIP. Dengan menggunakan perspektif ekonomi (efisiensi), tulisan ini berpendapat bahwa perlakuan istimewa (diskriminasi)

bagi VIP dapat dibenarkan dan bahkan dianjurkan. Tulisan ini mengajukan empat argumen mengapa hal tersebut dapat dijustifikasi yaitu: (1) *security*, (2) *safety*, (3) *opportunity cost*, dan (4) manajemen risiko. Perlu menjadi catatan bahwa tulisan ini membahas penerapan jalur antrean VIP di bandara secara umum dan tidak berfokus pada peristiwa penjemputan Menteri Keuangan.

SEKILAS TENTANG DISIPLIN ANTREAN

Disiplin antrean mengatur mengenai urutan pelanggan yang akan memperoleh layanan. Disiplin antrean menentukan siapa pelanggan yang akan dilayani terlebih dahulu. Terdapat beberapa jenis disiplin antrean, antara lain sebagai berikut:

1. *First Come, First Served* (FCFS). Sesuai dengan namanya, disiplin antrean FCFS memberikan pelayanan kepada pelanggan yang datang terlebih dahulu atau mereka yang memiliki nomor antrean lebih kecil. FCFS merupakan disiplin antrean paling umum digunakan, seperti pada sistem antrean pelayanan di bank dan kasir supermarket.
2. *Last Come, First Served* (LCFS). Pada disiplin antrean LCFS, layanan diberikan terlebih dahulu kepada mereka yang datang paling akhir. Disiplin antrean ini jarang dipakai di kehidupan sehari-hari. Contoh penerapan disiplin ini adalah proyektil peluru pada *magazine*, dimana peluru yang dimuntahkan terlebih dahulu pada saat menembak adalah peluru yang paling akhir dimasukkan ke dalam *magazine*.
3. *Service in Random Order* (SIRO). Disiplin antrean SIRO menentukan layanan secara acak atau random. Contoh penerapan SIRO adalah pada penentuan pemenang arisan.
4. *Shortest Processing Time First* (SPT). Pada disiplin antrean SPT, layanan diutamakan pada pelanggan yang memerlukan waktu pemrosesan

layanan paling singkat. Contoh penerapannya adalah pada proses pengiriman paket atau *delivery service*. Setelah menyelesaikan suatu pengantaran paket, petugas pengantar paket normalnya akan mengantarkan barang berikutnya kepada pelanggan yang lokasinya paling dekat.

5. *Priority Service* (PS). Disiplin antrean ini mengutamakan layanan pada pelanggan yang dianggap sebagai prioritas. Termasuk dalam jenis disiplin ini adalah jalur antrean VIP bandara dan *priority service* bagi nasabah prioritas bank.

PRIORITY SERVICE: RASIONALISASI JALUR VIP BANDARA

Priority service merupakan hal yang lumrah diterapkan di berbagai layanan. Salah satu contohnya adalah nasabah prioritas sebuah bank. Alih-alih mengantre bersama dengan nasabah pada umumnya, nasabah prioritas langsung dilayani oleh *customer service* (terkadang oleh lebih dari satu *customer services*) tanpa perlu mengantre. Bank memiliki beberapa *customer services* yang selalu siap atau *stand by* mengantisipasi jika ada nasabah prioritas yang datang dan memerlukan pelayanan. Dalam kasus ini, bisa dikatakan bahwa *customer service*-lah yang “mengantre” untuk melayani pelanggan prioritas.

Uniknya, kita hampir tidak pernah mendengar keluhan masyarakat mengenai perlakuan istimewa yang diberikan oleh bank kepada pelanggan prioritas. Hal tersebut berbanding terbalik dengan peristiwa ketika Menteri Keuangan memperoleh akses VIP saat *check-out* dari bandara. Meskipun tidak semua masyarakat menentang, dengan mudah kita menemukan berbagai resistensi publik. Padahal, kedua kebijakan tersebut memiliki dasar filosofis dan argumentasi yang sama yaitu prinsip efisiensi. Berikut diuraikan empat argumentasi mengapa jalur VIP di bandara merupakan kebijakan yang terbaik, ditinjau dari perspektif masyarakat dalam arti luas.

¹ <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20230328075233-532-930116/penjelasan-lengkap-sri-mulyani-soal-dijemput-alphard-di-apron-bandara>

1. Security

Security merupakan aspek keamanan berkaitan dengan pencegahan dari upaya tindak kriminal. Dalam konteks antrean di bandara, yang menjadi objek pengamanan adalah mereka yang memperoleh perlakuan istimewa. presiden misalnya, selalu dan wajib untuk dikondisikan tidak mengantre di bandara. Akan sangat berbahaya bagi seorang presiden apabila ia mengantre bersama masyarakat pada umumnya karena terdapat resiko keamanan yang sangat tinggi.

Bandara merupakan area publik yang dapat diakses oleh siapa saja. Pada umumnya, kondisi terminal di bandara selalu dipadati oleh banyak orang, baik masyarakat domestik maupun warga negara asing. Sangat sulit untuk mengontrol dan mengawasi pergerakan sekian banyak orang di terminal bandara. Di lain pihak, presiden merupakan figur politik dan mungkin saja terdapat masyarakat atau lawan politik yang tidak menyukainya. Pada saat presiden mengantre di bandara, bisa saja ada orang yang ingin mencelakainya. Jika pejabat seperti presiden dipaksa untuk bergabung ke dalam antrean, dapat dibayangkan bagaimana repotnya pasukan pengamanan presiden dalam menjaga situasi agar tetap tertib dan aman bagi presiden. Lebih lanjut, jika sampai terdapat ancaman keamanan terhadap presiden, maka stabilitas perekonomian pasti akan terganggu. Oleh karena itu, proses memastikan *security* presiden dengan cara memfasilitasi jalur VIP merupakan bentuk efisiensi karena akan mengurangi biaya pengamanan yang jauh lebih besar.

2. Safety

Safety merupakan upaya pencegahan dari kejadian kecelakaan. Berbeda dengan aspek *security*, yang menjadi objek pengamanan dalam aspek *safety* adalah masyarakat secara umum. Perlu diingat bahwa selain mereka yang

memperoleh fasilitas VIP, masyarakat secara umum juga perlu memperoleh perlindungan keamanan. Menariknya, pemberian fasilitas VIP di bandara bagi orang-orang tertentu justru akan meningkatkan aspek *safety* masyarakat secara umum.

Kita ambil ilustrasi *boy band* asal Korea Selatan, BTS. Akhir-akhir ini, masyarakat Indonesia sangat menggandrungi grup yang beranggotakan Jin, Suga, J-Hope, RM, Jimin, V, dan Jungkook tersebut. Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penggemar BTS paling banyak di dunia. Para ARMY tersebut terkenal sangat militan dalam mengidolai para personil BTS.

Kita dapat dengan mudah memprediksi apa yang akan terjadi jika para personil BTS berdiri dan mengantre bersama-sama dengan masyarakat umum di terminal kedatangan penumpang. Kehadiran mereka pasti akan mengundang perhatian banyak orang mulai dari sesama pengantre, penggemar yang datang dari berbagai wilayah, bahkan para petugas bandara. Orang-orang di sekitar antrean setidaknya akan berebut minta untuk berfoto atau *selfie* dengan *member* BTS. Jika hanya sedikit orang yang mengajak berfoto, mungkin tidak akan menjadi masalah. Namun mengingat besarnya penggemar BTS, terbuka kemungkinan yang cukup besar bahwa orang-orang akan saling berebut, dorong-dorongan, dan saling sikut demi dapat mendekati ke idolanya. Para penggemar yang berhasil mendekati *member* BTS bisa saja terbawa suasana dan merasa gemas sehingga mencubit *member* BTS. Hal tersebut akan meningkatkan risiko terjadinya keributan di bandara yang tentu saja akan membahayakan keselamatan BTS dan para penggemar itu sendiri. Belum lagi, jika ada petugas di bandara yang juga penggemar BTS. Bisa saja, mereka ikut terbawa suasana dan menjadi tidak fokus dalam

menjalankan tugasnya. Hal ini akan menambah kekacauan dan berpotensi merugikan masyarakat secara umum.

Situasi kacau akibat kehadiran *public figure* benar-benar pernah terjadi saat *girl band* yang juga berasal dari Korea Selatan, SNSD, datang ke Jakarta. Saat itu banyak penggemar SNSD yang menyambut kedatangan mereka di bandara. Saking tidak bisa menahan dirinya, para penggemar berebut untuk mendekati ke idolanya dan situasi menjadi sangat kacau hingga terjadi keributan yang mencekam. Bahkan, salah satu member SNSD, Taeyon, menjadi korban pelecehan yang dilakukan oleh penggemarnya. Pemberian jalur VIP bagi *public figure* seperti BTS merupakan upaya perlindungan kepada masyarakat umum dari potensi keributan. Hal tersebut merupakan manifestasi prinsip efisiensi karena menghindarkan publik dari potensi situasi kacau yang tidak terkendali dan merugikan.

3. Opportunity Cost

Opportunity cost adalah hilangnya potensi manfaat dari suatu alternatif karena kita lebih memilih alternatif lain. Sebagai ilustrasi, saat seorang lulusan SMA yang lebih memilih untuk melanjutkan studi pada perguruan tinggi. Alih-alih langsung bekerja, ia kehilangan kesempatan untuk bekerja dan memperoleh penghasilan dari hasil pekerjaannya tersebut. Baginya, potensi penghasilan dari bekerja adalah *opportunity cost* dari keputusannya untuk melanjutkan kuliah.

Proses antrean di bandara memakan waktu yang tidak sebentar. Penumpang yang baru *landing*, misalnya, akan melalui proses antrean keluar dari pesawat, berjalan ke terminal, dan menunggu bagasi. Bagi penumpang yang berasal dari luar negeri, prosesnya lebih panjang lagi karena harus melalui pemeriksaan imigrasi serta bea dan cukai.

Begitu pula penumpang yang akan melakukan penerbangan. Mereka perlu mengantre *check-in* (meskipun sekarang sudah ada fasilitas *check-in online*), antrean barang ke bagasi, serta antre *boarding* ke pesawat. Selama proses antre tersebut, para pelanggan akan menunggu. Selama menunggu, mereka kehilangan kesempatan untuk melakukan aktivitas produktif lainnya. Oleh karena itu, bagi pelanggan, momen menunggu merupakan *opportunity cost*.

Opportunity cost bagi tiap-tiap individu tidaklah sama. Mari kita asumsikan proses antrean di bandara memakan waktu rata-rata satu jam. Bagi sebagian besar masyarakat, kerugian dari “buang-buang waktu” selama satu jam untuk mengantre tidak begitu besar. Menurut BPS², upah rata-rata pekerja di Jakarta selama satu jam adalah sekitar Rp32.000, sehingga *opportunity cost* rata-rata masyarakat umum untuk mengantre selama satu jam kurang lebih Rp32.000. Namun demikian, bagi sebagian lainnya, satu jam adalah waktu yang sangat berharga. Elon Musk misalnya, memiliki *net income* senilai 1,6 juta USD per jam³. Artinya, untuk setiap kegiatan non-produktif yang dilakukan oleh Elon Musk (seperti menunggu antrean di bandara), ia akan kehilangan kesempatan memperoleh 1,6 juta USD. Oleh karena itu, meminta Elon Musk mengantre bersama-sama dengan penumpang lainnya sangatlah tidak efisien dan merugikan. Begitu juga dengan presiden atau menteri. Sebagai pejabat negara yang memiliki agenda yang padat, *opportunity cost* mereka sangat tinggi. Mereka bisa menggunakan waktu satu jam untuk mengadakan rapat dan mengambil kebijakan yang memiliki *multiplier effect* bagi perekonomian. Pemberian fasilitas jalur VIP bagi orang yang memiliki *opportunity cost* yang tinggi merupakan bentuk efisiensi agar mereka tidak mengalami kerugian.

4. Manajemen Risiko

Manajemen risiko yang dimaksud di sini berkaitan dengan potensi tindak kriminal yang mungkin dilakukan oleh pelanggan. Lazim kita ketahui bahwa beberapa kejahatan seperti terorisme, penyelundupan obat-obatan terlarang, serta penjualan barang-barang ilegal dilakukan dengan memanfaatkan fasilitas penerbangan. Oleh karena itu, otoritas penerbangan menerapkan sistem keamanan dan antrean yang ketat bagi para pelanggan.

Namun demikian, perlu diingat bahwa kecenderungan tiap-tiap orang untuk berbuat kriminal tidaklah sama. Orang-orang tertentu seperti presiden dan Elon Musk hampir tidak mungkin melakukan perbuatan kriminal. Oleh karena itu, pemberian akses VIP bagi mereka justru merupakan bentuk efisiensi: mengurangi pekerjaan pemeriksaan yang tidak perlu dilakukan.

JALUR VIP DI BANDARA DAN LOGIKA MOBIL PEMADAM KEBAKARAN: DISKRIMINASI YANG MEMBUAHKAN EFISIENSI

Tulisan ini tidak membantah bahwa pemberian jalur VIP di bandara merupakan bentuk perlakuan istimewa atau diskriminasi bagi golongan masyarakat tertentu. Tulisan ini menegaskan bahwa dalam beberapa kasus tertentu, diskriminasi diperlukan dan justru akan memberikan kebaikan bersama. Dalam kasus pemberian jalur VIP di bandara, perlakuan khusus terhadap tokoh-tokoh seperti presiden, artis, menteri, dan pengusaha akan meningkatkan efisiensi. Perlu diingat bahwa para VIP di atas juga bagian dari masyarakat yang memiliki kontribusi signifikan terhadap perekonomian secara umum.

Logika yang sama berlaku bagi mobil pemadam kebakaran. Kehadiran pemadam kebakaran di jalan raya akan memaksa pengemudi lain untuk sementara waktu menepi dan memperlambat laju

kendaraanya. Peristiwa tersebut akan mengakibatkan waktu tempuh (*equal* dengan waktu tunggu di antrean bandara) kendaraan lainnya menjadi sedikit lebih lama. Namun demikian, sedikit pengorbanan (*cost*) dari masyarakat umum tersebut akan memberikan manfaat (*benefit*) yang lebih besar karena mobil pemadam kebakaran dapat tiba di lokasi kebakaran lebih cepat dan menghindarkan kerugian yang lebih besar.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa jalur antrean VIP di bandara adalah kebijakan yang sudah tepat. Kebijakan tersebut memang merupakan salah satu bentuk diskriminasi dan akan sedikit memperlambat waktu tunggu masyarakat umum dalam memperoleh layanan. Namun demikian, perlu diingat bahwa *cost* dari penerapan kebijakan dimaksud (bertambahnya waktu tunggu masyarakat) tidaklah signifikan dibandingkan dengan *benefit* yang didapat. Dalam perspektif ekonomi, penerapan kebijakan tersebut merupakan bentuk efisiensi sumber daya. Sejalan dengan logika mobil pemadam kebakaran, penerapan diskriminasi terhadap antrean VIP di bandara secara tepat akan memfasilitasi efisiensi dan membuahkannya *greater good* bagi masyarakat.

² <https://www.bps.go.id/indicator/19/1172/1/upah-rata-rata-per-jam-pekerja-menurut-provinsi.html>

³ <https://lifeandmyfinances.com/money/how-much-does-elon-musk-make-an-hour#:~:text=Elon%20Musk%20makes%20around%20%241.6,a%2040%2Dhour%20work%20week.>



KLEMENS AMY NOVIANTO

Teater Arta: Manifestasi Berkesenian Tanpa Akhir

Lampu di ruangan Aula BPPK mendadak menjadi redup. Layar LED pun berubah, menggambarkan tirai panggung yang terbuka, tanda sebuah pementasan akan segera dimulai. Tidak lama, suara musik latar pun mulai bergemuruh. Muncul sosok aktor memasuki panggung lengkap dengan pakaian pemuda jaman kerajaan lalu menyampaikan narasi tentang sebuah kerajaan masyur bernama Arta Praja. Setelahnya, cerita mengenai prahara di Padepokan Arta Mandala disajikan dengan menawan dalam konsep teatrikal. Inilah produksi keempat Teater Arta Kemenkeu yang berjudul "Prahara Arta Mandala". Pertunjukan ini ditampilkan di acara puncak Kemenkeu Learning Festival (KLF) 2022 di hadapan Menteri Keuangan dan jajaran. Rupanya, pementasan teater

sengaja dipilih oleh panitia KLF 2022 sebagai cara untuk menyampaikan pesan mengenai pembelajaran terintegrasi secara kreatif dan menarik dengan harapan dapat lebih diterima oleh seluruh pegawai Kementerian Keuangan yang menyaksikan. Memang benar, konsep kebijakan yang tadinya terasa formal menjadi sangat cair dibawakan di atas panggung dengan beberapa adegan jenaka yang mengocok perut. Dengan tetap menjaga cerita tetap sesuai dengan substansi, Teater Arta sukses menggelar pertunjukan yang menghibur sekaligus edukatif.

Hadirnya komunitas Kemenkeu sudah dirintis oleh Haryo Seno di Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan dan Risiko melalui komunitas Teater di DJPPR. Sejak dibentuk di tahun

2018, Teater di DJPPR telah sukses menelurkan sejumlah produksi, di antaranya pementasan dalam acara Minister's Dialogue & Experts' Sharing serta Minister Talks & Peresmian Galeri Sejarah Pembiayaan Indonesia. Sementara itu, benih seni peran juga tumbuh di Direktorat Jenderal Pajak. Adalah Nugroho Putu Warsito dan Dhimas Wisnu Mahendra, dua orang pegawai DJP yang *getol* menyisipkan seni peran di sejumlah acara kantor. Salah satu pementasan yang mereka pentaskan adalah Battle Puisi Teatrikal "Swadana" pada BDS Fair Hari Pajak 2019. Sudah lama sebetulnya ketiga sosok ini menginginkan adanya wadah bagi pelaku teater pada level yang lebih besar. Kesempatan itu akhirnya datang melalui episode ke-66 Ngopi Hitam yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Keuangan



Umum. Dalam acara yang disiarkan secara langsung pada 28 Oktober 2021 ini, tiga penggagas bertemu dan memproklamkan berdirinya Teater Arta Kemenkeu. Nama "Arta" yang berarti uang atau kemakmuran sengaja diusung sebagai bentuk keselarasan visi dengan Kementerian Keuangan sebagai pengelola keuangan negara untuk kemakmuran masyarakat.

Berbicara mengenai ideologi, Arief Suryawan, pegawai Sekretariat Jenderal, meyakini bahwa berdirinya Teater Arta merupakan manifestasi dari semangat berkesenian yang tiada pernah berakhir. "Komunitas Teater Arta adalah rumah bagi saya. Siapapun dapat bergabung dan belajar di sini", ungkapnya. Sependapat dengan hal itu, Haryo Seno juga menambahkan bahwa bertheater adalah sarana untuk mencapai *work-life balance* dengan mencapai kesenangan dan tetap memberikan kontribusi bagi organisasi.

Belum genap sebulan berdiri, Teater Arta langsung mendapatkan kepercayaan untuk berkolaborasi bersama Komunitas Sastra Kemenkeu dan Komunitas Oeang Dubber & Voice Over dalam pertunjukan teater cerita rakyat berjudul Puteri Mandalika pada gelaran acara puncak KLF 2021. Setelahnya, undangan untuk *mentas* pun terus berdatangan. Hingga Juni 2023, sejumlah judul seperti Maramis, Aku

Indonesia, Amarta Memayu Buwana, Prahara Arta Mandala, dan Karena Ini Cita-cita Bapak berhasil digarap dengan ciamik. Dari sederet produksi tersebut, Haryo Seno menganggap produksi Maramis, Aku Indonesia adalah yang paling berkesan. "Karena ditonton oleh Bu Menteri dan mendapatkan *feedback* yang baik", ungkapnya.

Dalam menyusun sebuah produksi, Teater Arta menerapkan pola latihan yang fleksibel bagi para anggotanya. Terdapat dua jenis latihan yang diterapkan, yaitu latihan dasar dan latihan khusus. Latihan dasar yang melingkupi latihan pernapasan, latihan vokal, dan latihan konsentrasi rutin dilakukan oleh seluruh anggota secara mandiri. Sementara itu, latihan khusus yang terdiri dari pembacaan naskah dan 'meruang' dilakukan pada set panggung dalam kurun waktu satu hingga tiga bulan sebelum pementasan. Menurut Dhimas Wisnu Mahendra, produksi Teater Arta tidak pernah membatasi pada sekat-sekat tertentu. "Kami selalu terbuka pada seluruh ide dan elemen seni lain. Kami juga terbuka dengan tawaran dari komunitas lain untuk berkolaborasi", tuturnya.

Sejak resmi berdiri, anggota-anggota baru pun terus berdatangan. Hingga Juni 2023, tercatat 39 orang tergabung dalam grup WhatsApp yang digunakan sebagai media

utama komunikasi komunitas. Ester Sulistina, pegawai Pusdiklat Keuangan Umum, mengungkapkan ketertarikannya untuk bergabung karena minat dalam seni peran yang sudah dimilikinya sejak di bangku sekolah. Ia kemudian mendaftar dan langsung mendapat peran dalam produksi Putri Mandalika. Berbeda dengan Ester, Irfandika Pratama, pegawai Sekretariat Jenderal, mengungkapkan alasannya bergabung karena keinginannya untuk belajar seni peran di panggung untuk mendukung keterampilannya sebagai *komika*. "Melalui Teater Arta, para anggota banyak belajar untuk saling bertukar ilmu dari komunitas lain yang mereka ambil. Ilmu yang didapat di komunitas lain juga diserap dan dipelajari untuk kemudian diterapkan di Teater Arta", jelasnya.

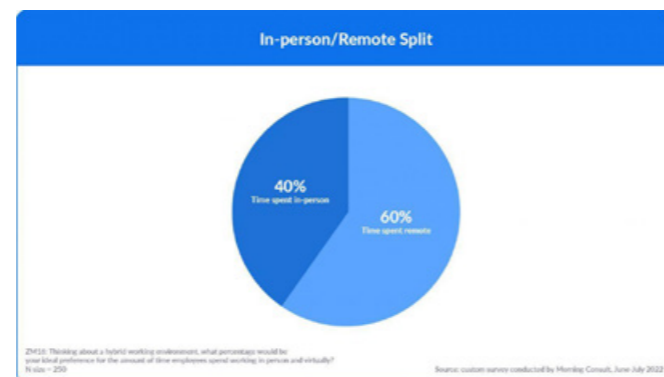
Bagi pembaca yang tertarik untuk bergabung menjadi anggota Teater Arta, segera mampir ke Instagram @teaterartakemenkeu untuk mencari tahu informasi lebih lanjut. Pendaftaran dapat dilakukan dengan mengirimkan pesan langsung melalui Instagram atau melalui kontak langsung dengan para anggota. Jadi, sudah siap 'meruang' dan *manggung* bersama Teater Arta?

DWITA OKTAVANI SIREGAR

New Way of Working: Maksimalkan Potensi Microsoft Teams dalam Aktivitas Kerja Kekinian



Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Morning Consult pada tahun 2022, menunjukkan bahwa 60 persen karyawan lebih suka bekerja secara *remote*. Pergeseran pada perubahan cara kerja tersebut terjadi akibat perkembangan pesat dunia teknologi yang kian merajalela. Istilah digitalisasi mulai merambah ke berbagai aspek kehidupan manusia dan mengubah cara manusia dalam menjalani aktivitas sehari-hari, termasuk kegiatan bekerja. Cara baru yang ditawarkan memberikan kesempatan bagi manusia untuk meningkatkan produktivitas melalui peningkatan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Perubahan ekosistem pekerjaan yang semula dilakukan secara konvensional atau tatap muka secara langsung, kini bergeser ke cara modern dan kekinian. Istilah bekerja secara *remote* atau kemampuan bekerja yang dilakukan dari jarak jauh meningkat secara pesat di kalangan perusahaan.



Dulu, koordinasi dan kolaborasi terbatas oleh ruang dan waktu, tetapi sekarang telah masuk ke dalam dunia maya melalui berbagai pemanfaatan *platform*, salah satunya yang paling populer adalah Microsoft Teams. Pemanfaatan ekosistem digital yang menyatukan percakapan, konten, dan aplikasi dalam satu tempat ini, dapat digunakan untuk bekerja secara kolaboratif dengan terintegrasi pada aplikasi Notebook OneNote, Office 365 seperti Microsoft Word, Microsoft Excel, dan Microsoft PowerPoint, serta memungkinkan penggunaannya untuk saling berbagi file dan dokumen lainnya.

Sejak diluncurkan beberapa tahun lalu, Microsoft Teams menjadi serangkaian aplikasi dan layanan terpadu yang dirancang untuk membantu penggunaannya dalam mengoptimalkan kolaborasi dan komunikasi di tempat kerja melalui penyederhanaan proses bisnis dan melindungi informasi atau dokumen penting. Dengan fokus utama Microsoft Teams adalah untuk kera sama tim yang menggabungkan antara obrolan, rapat video, panggilan, dan *file* ke dalam satu aplikasi terpadu.

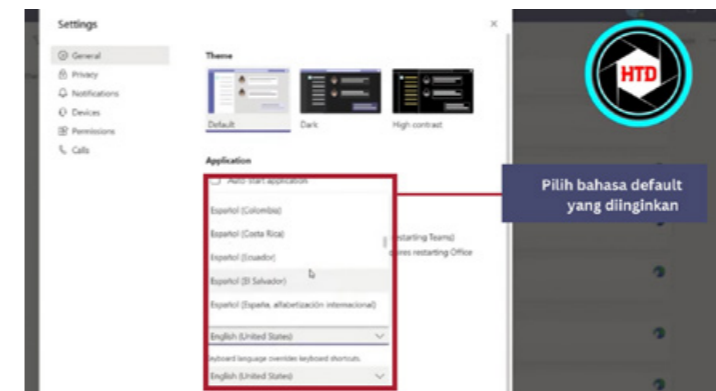
Melalui Microsoft Teams, pengguna dapat bekerja secara kolaboratif dengan mudah dan cepat. Fitur obrolan memungkinkan penggunaannya untuk berkomunikasi secara instan melalui teks, pesan suara hingga video tanpa hambatan waktu dan jarak, sehingga memungkinkan terjadinya kegiatan diskusi secara *real-time*. Microsoft Teams juga memungkinkan terjadinya pertemuan

virtual melalui *video conference* yang dapat diatur sedemikian rupa yang membantu menciptakan pengalaman pertemuan yang profesional dan nyaman. Selain itu, melalui fitur berbagi *file* ada Microsoft Teams juga memungkinkan para anggota tim dapat mengakses dan berkolaborasi pada dokumen secara bersamaan. Pemanfaatan fitur ini dapat membuat pekerjaan menjadi lebih terorganisir dan menghindari terjadinya duplikasi pekerjaan serta kehilangan informasi yang penting. Teams menjadi pusat kerja yang terintegrasi dengan mengurangi kebutuhan untuk beralih antara berbagai aplikasi dan meningkatkan efisiensi kerja secara keseluruhan.

Saat ini, Microsoft Teams merupakan *collaboration tools* yang digunakan di lingkungan Kementerian Keuangan. Seluruh jajaran pegawai BPPK pun telah terintegrasi ke dalam sistem Microsoft Teams dalam aktivitas kerjanya. Namun, dalam upaya memaksimalkan potensi Microsoft Teams dalam meningkatkan produktivitas kerja, artikel ini akan mengulas beberapa fitur-fitur tersembunyi, *hacks*, dan *shortcut* yang dapat diaplikasikan dalam penggunaan Microsoft Teams.

FITUR TRANSLATE

Fitur *translate* atau penerjemah memungkinkan penggunaannya untuk dapat mengganti bahasa *default*



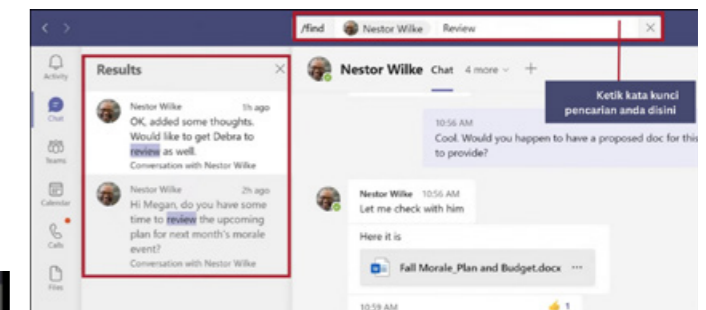
pengguna agar pemahaman menjadi lebih baik ketika melakukan rapat atau panggilan video dengan bahasa asing. Untuk dapat mengaksesnya, pengguna dapat

mengklik profil pada kanan atas layar, pilih setelan, buka bagian bahasa, dan pilihlah bahasa pilihan anda, dan tekan *enter* untuk mengubah bahasa.

MENCARI DALAM OBROLAN

Obrolan yang menumpuk akan membuat anda kesulitan untuk mencari dokumen atau *file* penting yang anda butuhkan. Mencari *file* yang terkubur di dalam obrolan dapat dilakukan dengan mengetik kata kunci yang ingin anda cari lalu tekan *enter*. Hasil akan anda dapatkan pada panel di sebelah kiri. Tidak hanya itu *Keyword Query Language* (KQL) terintegrasi juga jika anda ingin melanjutkan pencarian lanjutan dalam obrolan. Untuk meningkatkan kemampuan mencari, anda dapat menggunakan beberapa tips berikut:

- Ketik "In" dan masukan nama saluran atau grup
- Ketik "From" lalu masukkan nama karyawan yang ingin dicari
- Ketik "Subject" dan kata kunci yang disertakan dalam pesan atau baris subjek
- Ketik "Sent" dan tanggal anda mengirim pesan



MENJELAJAHI SHORTCUT PADA KEYBOARD

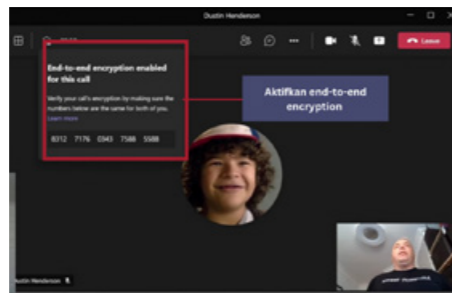
Menggunakan *shortcut* atau pintasan pada *keyboard* dapat mempercepat alur kerja anda. Perintah-perintah ini dapat dilakukan saat mengerjakan beberapa tugas berulang yang anda lakukan. Beberapa *shortcut* penting yang perlu diketahui untuk meningkatkan

produktivitas adalah:

- Ctrl+E untuk *quick search box*
- Ctrl+Shift+O untuk mematikan kamera
- Ctrl+Shift+M untuk mematikan suara (*mute*)
- Ctrl+Shift+P untuk memburamkan latar belakang selama rapat
- Ctrl+6 untuk membuka file
- Tekan Ctrl-K setelah memilih frasa untuk ditautkan, masukkan URL yang panjang di kotak dialog, dan klik sisipkan (*insert*) untuk membersihkan tautan *hypertext* yang panjang
- Ctrl+ . untuk membuka pintasan *keyboard*

AKTIFKAN END-TO-END ENCRYPTION (E2EE)

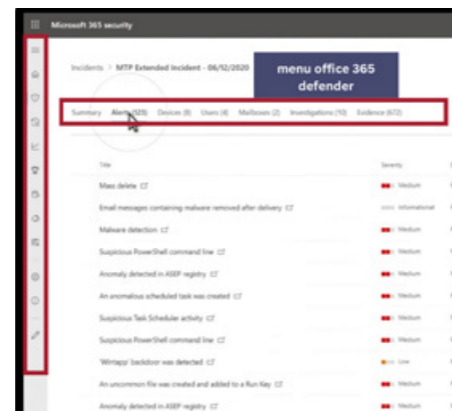
Fitur E2EE membantu untuk mengenkripsi informasi panggilan dan video anda pada sumbernya dan mendeskripsikannya setelah sampai tujuan. Tidak akan ada data sensitif yang dibiarkan tidak terenkripsi di antara dua titik akhir. Fitur ini tersedia untuk panggilan Teams dan rapat *online*.



MENGGUNAKAN OFFICE 365 DEFENDER

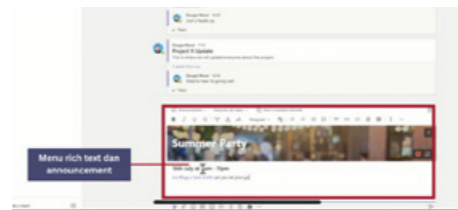
Office 365 Defender digunakan untuk memastikan keamanan dalam platform Microsoft Teams. Office 365 Defender dapat digunakan untuk:

- Meminimalkan email spam.
- Melindungi dari tautan jahat dan malware di email.
- Membela terhadap serangan cybersecurity.
- Memungkinkan Anda melampirkan file dalam obrolan.
- Aktifkan fitur ini di aplikasi Microsoft Teams dan Anda dapat berkomunikasi tanpa khawatir.



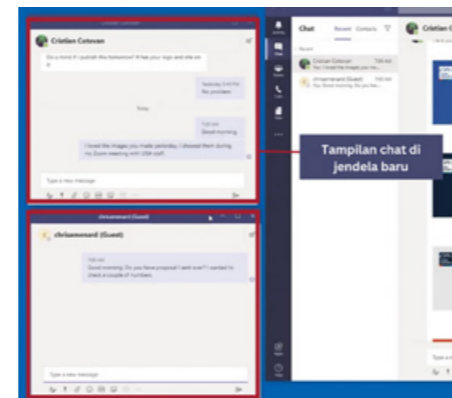
RICH TEXT DAN ANNOUNCEMENTS

Trik sederhana pada Microsoft Teams yang dapat anda gunakan untuk mengirim pesan dan pengumuman dengan *rich text* di dalam *platform*. Melalui *rich text* anda dapat dengan mudah mengirim pesan dengan cara yang lebih terstruktur dan teratur. Navigasikan bilah pesan pada tim anda kemudian klik ikon *rich text*.



POP-UP CHAT

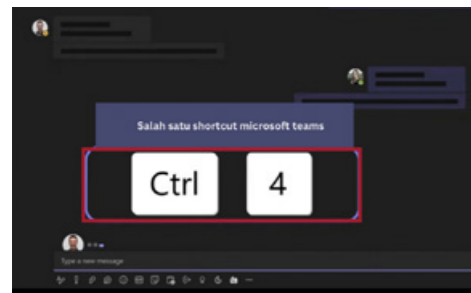
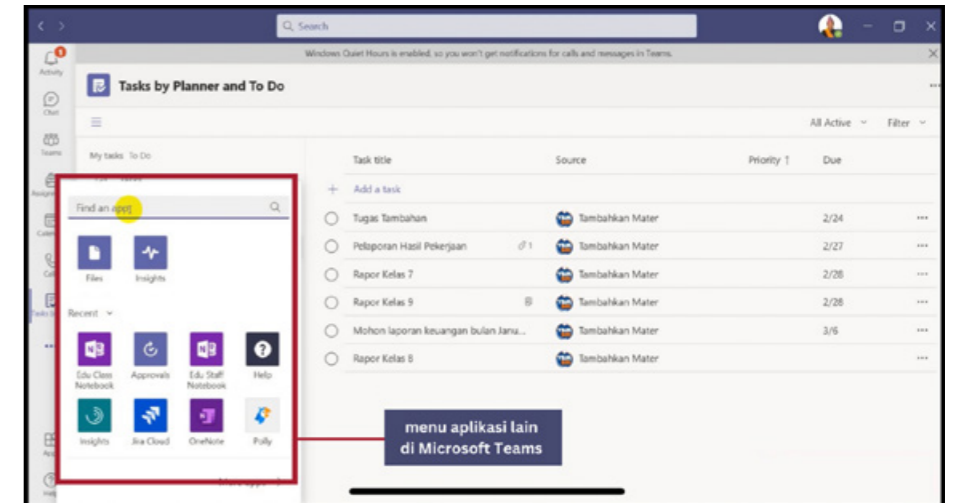
Fitur *pop-up chat* pada Teams dapat mengatasi masalah gangguan dalam obrolan. Terkadang melihat nama dan *preview* pesan pada kontak dapat dapat mengganggu fokus. Melalui fitur ini, kita dapat mengelompokkan obrolan ke dalam jendela kerja baru.



Untuk mem-*pop-up chat* kita dapat mengarahkan ikon *pop-up* di bagian atas halaman dan mengklik bagian atasnya. Dengan begitu, jendela baru akan terbuka dan memberikan pengalaman dan fokus obrolan yang lebih baik.

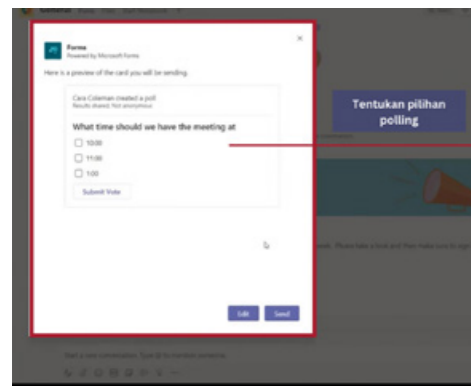
MEMASUKKAN APLIKASI KE DALAM TEAMS

Microsoft Teams telah terintegrasi dengan lebih dari 100 aplikasi. Ketika kita menggunakan suatu *platform*, beralih ke *platform* atau aplikasi lain akan membuang waktu dan menumpuk jendela yang terbuka. Teams menyiasatinya dengan kemudahan memasukkan aplikasi ke dalam sistem Teams. Adapun cara yang dapat dilakukan dengan mengarahkan ke *sidebar*, klik tiga titik untuk mengakses aplikasi, kemudian kita dapat langsung memilih kategori aplikasi untuk menyederhanakan pencarian dan langsung menambahkan aplikasi ke dalam obrolan.



MEMASUKKAN QUICK POLL

Memasukkan *polling* ke dalam obrolan dapat dilakukan dengan menavigasikan bilah pesan dengan mengklik ikon Microsoft Forms. Klik tiga titik di akhir ikon terakhir untuk menemukan aplikasi formulir. Kemudian buat pertanyaan atau survei yang ingin dikirimkan pada anggota tim.



"Melalui pemanfaatan yang optimal, Microsoft Teams dapat membantu kita dalam meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Perubahan cara kerja baru yang terintegrasi secara digital menciptakan cara kerja modern yang memungkinkan tim untuk bekerja secara efektif dan efisien, tanpa terikat oleh ruang dan waktu"



ALDI DWIYANTO YURIOPUTRA
ALUMNUS MASTER IN ECONOMICS AND FINANCE (MEF), UNIVERSITY OF NAVARRA

Berdansa dengan Matador Kehidupan di Negeri Banteng

Satu kata yang dapat mendeskripsikan program Master in Economics and Finance (MEF), University of Navarra, Spain, adalah “menantang”. Seperti murid kebanyakan, tentunya saya sangat excited pada hari pertama di kelas. Semuanya berjalan biasa saja sampai seorang dosen menggoreskan kapur di papan tulis hijau yang sering terlihat di film barat. Ya, matematika. Bukan hal yang baru bagi saya untuk matematika ekonomi bisnis layaknya mata kuliah S1 saya di FE UI. Dan tidak asing lagi, asupan sehari-hari tentang Matematika di bangku SD sampai SMA. Namun, feeling saya berbeda untuk matematika satu ini. Kalau kalian ingat, setiap ujian matematika, tentunya kalian hanya perlu menghafalkan rumus singkat terakhir dan di ujian memasukkan angka-angka di rumus tersebut untuk mendapatkan jawaban. Apakah kalian masih ingat rumus sangat panjang sebelum rumus akhir di buku cetak matematika kalian? Ya, itulah makanan sehari-hari kami di MEF. Baik ujian dan tugas. Tidak ada soal “diketahui”,

“ditanyakan”, “memasukkan angka ke rumus”, dan hasil didapatkan. Semuanya tentang kalkulus dan diferensial. Semuanya menjadi penentu kelulusan dan nilai yang didapat.

Saya masih menghibur diri saya bahwa exposure matematika ini disebabkan mata kuliah ekonomi, bukan keuangan. Background S1 saya di keuangan dan tiga tahun sebelum menjadi PNS pengalaman saya di berbagai perusahaan keuangan di tengah kesulitan. Mata kuliah keuangan dimulia di bulan ketiga, ya jadi selama dua bulan saya berada di kawah candradimuka matematika. Dosen pertama keuangan saat itu berasal dari Princeton University dan beliau dikenal sebagai salah satu peneliti ternama di kampus. Beliau mengambil kapur kembali dan menjadi moment of truth. Mungkin kalau di layar kaca, muka saya suda di-close up untuk mendapatkan ekspresi kosong yang ada. Ya, tanpa disangka, matematika ini kembali lagi. Otak saya berputar bagaimana menghadapi tantangan yang luar biasa ini sampai waktu wisuda.

Hal yang mengejutkan juga terjadi di kelas. Murid-murid dengan background ekonomi justru tidak menonjol dibandingkan dengan para murid belatar belakang teknik. Kebetulan saya memiliki social skill yang cukup mumpuni, jadi saya memperkuat jalinan pertemanan dengan teman-teman engineering saya untuk transfer knowledge atas permasalahan matematika ini. Untungnya mereka sangat helpful. Begitu juga dengan dosennya. Mereka sangat casual. Bahkan beberapa menggunakan anting dan menampakkan tattoonya. Di musim panas pun, tak jarang mereka menggunakan celana pendek dan kaos dalam mengajar. Membuat murid tidak canggung untuk berdiskusi. Namun, pelajaran besar dari semua ini adalah matematika menjadi dasar untuk menyelesaikan segala sesuatu dengan empiris. Hal ini menjadi berguna untuk menyelesaikan tantangan besar di Kemenkeu yang tak jarang sesuatu yang baru, seperti pandemi kemarin.

Namanya bukan Eropa kalau tidak banyak hal luar biasa. Dimulai tempat tinggal saya. Saya tinggal di pusat kota





Pamplona, ibukota Navarra, provinsi Spanyol dekat perbatasan Perancis. Pertama kali turun dari taxi dari bandara. Suasana layaknya kota tua menghampiri. Namun, ada yang aneh, tapi tidak tahu apa. Sampai suatu saat, ketika sedang berjalan dengan beberapa teman kampus saya yang kebanyakan tinggal dekat kampus bertanya. Wah kamu tinggal di tempat pagelaran San Fermin. Apa itu? Ya, tanpa saya sadari ternyata flat saya tepat di jalur utama festival paling terkenal di Spanyol. Siapa yang tidak tahu festival lari bersama banteng yang sangat seru nan berbahaya itu? Dan saya pun berkesempatan merasakan festival gila tersebut. Semua orang dari seluruh Spanyol, bahkan seluruh dunia berkumpul di kota kecil itu. Semua orang berpesta 24 jam nonstop. Dan dua minggu lamanya.

Selain itu, beberapa festival terkenal dan unik juga sempat saya sambangi. Yang pertama La Fallas, bertempat di Valencia. Oh iya, berawal dari beberapa hal kecil

yang mengejutkan saya. Pertama kali saya sampai di Madrid sebelum ke Pamplona, saya melihat tulisan Wifi Gratis. Ternyata banyak kesamaan antara Spanyol dan Indonesia. Begitu juga dengan Las Fallas. Festival ini persis dengan Ogoh-ogoh di Bali. Patung-patung besar raksasa diarak dan di akhir mereka pun dibakar. Selain itu, festival yang tidak kalah serunya adalah festival La Tomatina. Dari namanya sudah bisa kita tebak. Ya, ini adalah perang tomat. Tak disangka, selain keseruan, hujan tomat ini terasa sangat sakit karna dilempar secara bombardir. Tapi tetap tidak mengurangi keseruan. Dan yang lebih seru lagi. Dompot saya dicopet walau saya sudah ditaruh di dalam tas. Bukan Eropa namanya kalo tidak kecopetan.

Pengalaman yang terlupakan selanjutnya adalah... ya memegang salju. Untuk pertama kalinya. Sulit sekali menemukan salju di Spanyol karena negara ini menjadi negara Eropa terujung dekat dengan

Afrika. Walaupun saya tinggal di dataran tinggi Spanyol Utara, jarang sekali turun salju di kota, kecuali kita pergi ke atas pegunungan mengarah ke Perancis. Waktu itu memang sedang winter dan suhunya bagai kulkas bagi saya yang orang Pamulang. Suatu pagi, roommate saya yang berasal dari Italia berteriak, "Aldi, wake up, come here!" Saya langsung bergegas ke ruang tamu dan lagi-lagi saya seperti sedang di-close-up oleh kamera dengan mata berbinar. Saat itu terasa seperti di film Frozen. Saya langsung keluar, selfie. Tidak lupa eksperimen membuat es serut. Waktu itu saya menggunakan Big Cola versi Spanyol. Dan ternyata, salju tidaklah sedingin yang saya kira. Pelajaran dari dinginnya Eropa adalah. Mau minus sampe berapapun tidak masalah. Yang masalah adalah angin kencang berhembus ke muka kita.

Overall, orang-orang Spanyol sangatlah seru. Untuk orang Eropa yang terkenal dingin, mereka terbilang friendly. Selain

Spanyol, banyak sekali orang-orang Amerika Latin di negara ini. Agar dapat membayangkan betapa serunya. Mungkin Anda bisa mengingat scene Fast Furious dan lagu Danza Kuduro. Untuk makanan di sana, mungkin sudah sering mendengar makanan Barat yang hambar. Suatu saat saya pernah mencoba untuk ke restoran Chinese dengan teman-teman Asia saya. Rasa tidak sabar untuk mencicipi gurihnya Chinese food tiba-tiba tertampar oleh rasa heran karena ternyata makanan ini tetap hambar. Sampai saya berpikir, "Apa mereka tidak mengenal teknologi yang namanya micin ya?"

Kerasnya kehidupan akademik di kampus tentunya memerlukan obat penenang yang mujarab. Ya, selain Spanyol, saya juga sempat ke beberapa negara lain di waktu libur panjang seperti libur musim dingin dan Paskah. Beberapa mandatory selfie yang disinyalir akan mendapatkan banyak likes saya lakukan seperti di Eiffel, Colosseum, Swiss, dan Venice. Kurang lebih, begitu cerita saya menempuh S2 di Spanyol. Sepertinya, satu tahun sangat kurang untuk merasakan experience di sana. Semoga cerita ini bisa menemani secangkir kopi teman-teman sambil menonton ulang Money Heist. Muchas gracias. Ciao Chicos!



NYIMAS ALFATHIA AMALIA

Stop Procrastinating! Ubah Kebiasaan Menunda Pekerjaan



Istilah *procrastination* atau *procrastinating* sudah tidak asing di lingkup pendidikan dan pekerjaan. *Procrastination* merupakan istilah yang menggambarkan kebiasaan menunda pekerjaan hingga mendekati atau bahkan melewati tenggat waktu yang telah ditentukan. Analisis yang diterbitkan dalam *Psychological Bulletin* mengemukakan bahwa sekitar 80 hingga 95 persen orang, khususnya mahasiswa, memiliki kebiasaan menunda pekerjaan. Orang-orang yang memiliki kebiasaan ini cenderung menganggap bahwa masih tersisa banyak waktu untuk mengerjakan tugas yang diberikan, hingga akhirnya tidak terasa waktu berlalu dan tenggat sudah dekat. Hasilnya, tugas dikerjakan dengan buru-buru dan dapat berdampak pada kualitas pekerjaan.

Procrastination membawa banyak dampak negatif bagi individu dan kelompok dalam suatu pekerjaan. Pertama, dengan menunda pekerjaan, tugas yang kita miliki akan semakin menumpuk. Kedua, kebiasaan menunda juga tidak baik bagi kesehatan fisik dan mental kita. Menunda pekerjaan berpotensi menimbulkan gangguan kecemasan, stres, depresi, dan kelelahan fisik. Ketiga, menunda pekerjaan sangat berdampak terhadap kualitas pekerjaan yang bersifat kelompok atau struktural fungsional karena akan menghambat pekerjaan orang lain yang berada di kelompok yang sama dengan kita. Keempat, membiasakan diri untuk menunda dan menyepelekan pekerjaan akan membuat diri kita menjadi semakin malas.

Meskipun membawa dampak negatif, namun kenyataannya banyak sekali orang yang memiliki kebiasaan menunda pekerjaan. Terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab seseorang menunda pekerjaannya. Faktanya, sikap perfeksionis bisa menjadi salah satunya. Orang yang perfeksionis cenderung memilih untuk menghindar dan menunda pekerjaan daripada mengerjakannya dengan kekurangan dan hasil yang kurang maksimal.

Selain itu, terdapat juga tipe orang yang lebih senang mengerjakan tugas mendekati tenggat waktu karena merasa adrenalinnya terpacu. Padahal, kebiasaan ini dapat menurunkan kualitas hasil kerja dan menciptakan kebingungan karena kurangnya persiapan. Kebiasaan menunda juga bisa dilakukan oleh seseorang yang memiliki banyak pekerjaan atau *multitasker*. Mereka cenderung bingung dan tidak bisa menyusun skala prioritas untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Melihat kerugian-kerugian yang dapat ditimbulkan dari sikap *procrastination*, ada beberapa tips dan trik yang bisa kita terapkan untuk menghindarinya. Yuk kita simak!

1. MEMBUAT TO-DO LIST DAN MATRIKS EISENHOWER

Dalam sehari, tentu terdapat beberapa aktivitas dan tugas yang harus diselesaikan. Agar dapat menyelesaikannya, kita butuh kemampuan manajemen waktu yang baik agar semua aktivitas yang harus dilakukan dapat terselesaikan dengan baik tanpa ditunda-tunda.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menghilangkan kebiasaan menunda pekerjaan adalah dengan membuat 'To-Do List' atau daftar pekerjaan. Kenyataannya, membuat *to-do list* dapat berdampak positif dalam meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Umumnya, *to-do list* digunakan untuk membantu seseorang dalam mengingat semua jadwal dan kegiatannya dalam rentang waktu tertentu.

Membuat *to-do list* dapat membantu kita dalam mengatur skala prioritas dalam pekerjaan. Kita menjadi tahu mana tugas yang harus dikerjakan terlebih dahulu. Selain itu, kita juga bisa memprediksi tingkat kesulitan dan lama pengerjaan tugas yang dimiliki. Salah satu bentuk *to-do list* yang bisa digunakan adalah matriks Eisenhower. Instrumen ini dapat membagi pekerjaan ke dalam empat kategori, yaitu penting dan mendesak, penting dan tidak mendesak, mendesak dan tidak penting, serta tidak mendesak dan tidak penting.

2. MENGHARGAI KINERJA DAN MOTIVASI DIRI SENDIRI

Saat sudah melakukan terlalu banyak pekerjaan, umumnya otak dan tubuh kita menjadi lelah dan tidak bisa fokus pada pekerjaan. Menurut Greenberg J dan Robert Baron dalam buku berjudul *Behavior Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*, fenomena ini disebut dengan *burnout syndrome*.

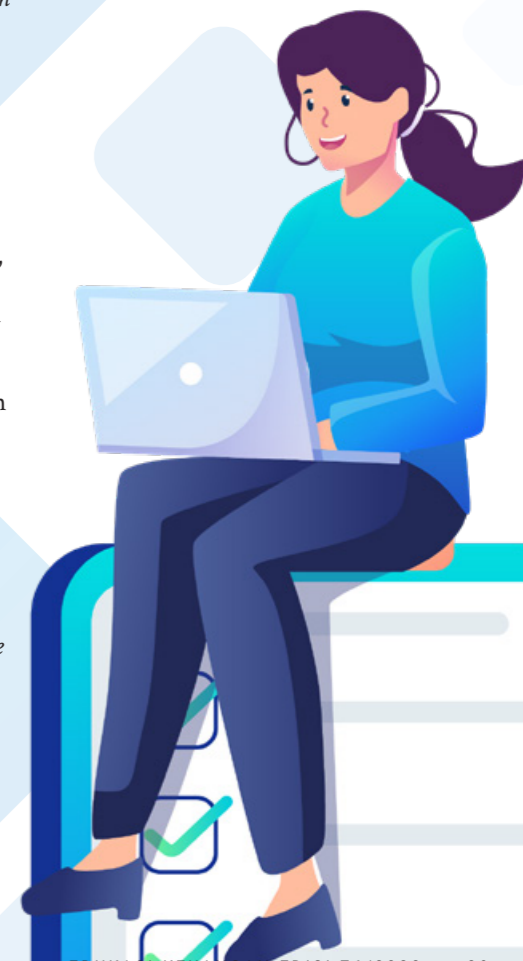
Agar tidak mengalami stres berkepanjangan dan menunda pekerjaan, jangan lupa untuk selalu menghargai dan mengapresiasi usaha yang telah dilakukan. Apresiasi juga bisa dilakukan dengan bentuk *me time*, misalnya melakukan aktivitas yang digemari atau mengonsumsi makanan yang disukai. Jadikanlah apresiasi ini sebagai motivasi agar kita lebih terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan giat tanpa harus ditunda.

3. HINDARI DISTRAKSI

Saat sedang melakukan pekerjaan, seringkali kita berhenti sejenak untuk mengecek media sosial atau aplikasi obrolan yang ada di *handphone* kita. Dilansir dari penelitian tahun 2019 yang diunggah di Jurnal Ilmu Komunikasi, diungkapkan bahwa pengguna internet memiliki kecenderungan untuk menerima informasi. Hal ini menyebabkan

pengguna memiliki dorongan untuk melakukan *clicking reflex* atau mengeklik informasi secara spontan. Fenomena ini merupakan salah satu bentuk distraksi. Tanpa disadari, akhirnya kita menghabiskan terlalu banyak waktu dan alhasil lupa dengan tugas yang harus dikerjakan. Maka dari itu, saat melakukan pekerjaan kita bisa menyimpan sejenak *handphone* atau perangkat lainnya yang berpotensi menimbulkan distraksi.

Selain dari *handphone*, gangguan kecil juga bisa berasal dari suara dan suasana di tempat kerja. Suara yang bising dan kondisi tempat kerja yang kurang nyaman juga bisa menjadi distraksi yang membuat kita tidak fokus dalam melakukan pekerjaan. Dalam buku berjudul *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*, disebutkan bahwa lingkungan kerja perlu diperhatikan agar dapat mendorong



semangat kerja dan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, kita perlu mengenali suasana seperti apa yang dapat membuat kita nyaman dan fokus pada pekerjaan. Selain itu, kita juga bisa menghindari tempat-tempat yang bising, kurang pencahayaan, dan kurang sirkulasi udara demi kenyamanan saat bekerja.

4. KERJAKAN TUGAS SULIT LEBIH AWAL

Dikutip dari Mindtools.com, diungkapkan bahwa mengerjakan tugas yang paling sulit di awal dapat membuat kita terhindar dari kebiasaan menunda pekerjaan. Dengan menyelesaikan tugas sulit lebih awal, maka kita akan memiliki sisa waktu yang cukup untuk berkonsentrasi pada pekerjaan yang kita anggap lebih mudah atau lebih menyenangkan.



5. MENGUTAMAKAN SIKAP REALISTIS DARIPADA PERFEKSIONIS

Memiliki sikap realistis dapat membantu kita untuk menghindari kebiasaan menunda pekerjaan. Di satu sisi, menjadi perfeksionis memang baik untuk memastikan hasil kerja sudah sesuai. Namun, menginginkan segala sesuatu sempurna dan berekspektasi terlalu tinggi justru bisa menghambat pekerjaan. Apabila menghadapi situasi dimana ekspektasi tidak tercapai, maka orang yang perfeksionis akan cenderung menyerah, sehingga niat untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi berkurang.

Adanya sikap realistis dapat membantu kita untuk 'keep on track' dalam pekerjaan. Dengan bersikap realistis, kita dapat lebih fokus dan lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal daripada sempurna. Apabila suatu saat terdapat kesalahan, kita bisa terus berjuang dan bersiap untuk menghadapi tantangan pekerjaan lainnya.



6. ISTIRAHAT YANG CUKUP

Faktanya, terlalu banyak begadang atau kurang istirahat dapat memengaruhi kinerja. Perlu kita ketahui bahwa istirahat yang cukup dapat membuat beban pikiran berkurang dan menjadi lebih segar. Sebelumnya, sudah banyak penelitian yang mengungkapkan bahwa kualitas tidur berhubungan dengan tingkat konsentrasi. Orang yang memiliki kualitas tidur yang buruk cenderung sulit berkonsentrasi, begitupun sebaliknya. Apabila kita terlalu penat karena kurangnya waktu untuk istirahat, maka nantinya kita akan merasa sulit fokus dan berkonsentrasi pada pekerjaan yang dilakukan. Hal inilah yang dapat menyebabkan munculnya keinginan untuk menunda pekerjaan.

Nah, itulah yang beberapa tips dan trik yang bisa diterapkan untuk menghindari dan berhenti melakukan kebiasaan menunda pekerjaan. Apabila sebelumnya kita adalah salah satu orang yang memiliki sikap *procrastination*, menerapkan cara-cara tersebut diharapkan mampu membentuk diri kita sebagai pribadi yang lebih fokus, pandai mengatur waktu, dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik demi kepentingan individu, kelompok, dan organisasi. Jadikan hari-hari selanjutnya sebagai lembaran baru untuk kita yang anti tunda pekerjaan. Ingat, *small changes can make a big difference!*

IVAN RIZKI ARVIANDI

Waspada! Stres Kerja Picu Insomnia!



Bagi sebagian orang, melepas lelah dengan rebah dan terlelap di kasur adalah yang paling ditunggu-tunggu setelah bekerja seharian. Tidak sedikit juga yang menganggap tidur adalah sebuah hobi. Namun, bagi penderita insomnia, tidur bisa jadi hal yang menakutkan. Insomnia adalah gangguan yang menyebabkan penderitanya kesulitan atau tidak

dapat tidur dengan baik walaupun memiliki waktu luang. Insomnia dapat memengaruhi kesehatan fisik dan suasana hati. Hal ini tentu dapat mengakibatkan kualitas hidup dan rutinitas sehari-hari menjadi tidak optimal.

Terdapat dua cara utama yang digunakan para ahli untuk membedakan insomnia dalam kategori. Berdasarkan waktu, para

ahli membagi insomnia ke dalam kategori, yaitu akut (*short term*) dan kronis (*long term*). Insomnia akut dapat menyebabkan penderitanya mengalami kesulitan dalam terlelap dan mempertahankan tidur, bangun sebelum waktunya, atau merasa letih setelah bangun. Sementara itu, insomnia kronis dapat menyebabkan gangguan tidur selama tiga malam hingga lebih dari tiga bulan.

Insomnia dapat dipicu oleh sejumlah hal tetapi stres dan kecemasan menjadi penyebab yang paling umum. Ketika tubuh mengalami stres sepanjang hari, saraf dan sistem endokrin memproduksi hormon adrenalin dan kortisol yang pada akhirnya dapat berdampak pada gangguan tidur. Kedua hormon tersebut berperan dalam meningkatkan level energi, mempercepat detak jantung, memperlebar pembuluh darah di sejumlah bagian tubuh, dan meningkatkan kecepatan bernapas. Respon tubuh ini sebetulnya diprogram untuk membantu kita untuk lebih waspada terhadap ancaman dan bahaya. Tentu saja, jika respon tubuh tersebut dirasakan saat menjelang waktu istirahat, akan mengganggu tidur dan mengacaukan ritme sirkadian tubuh.

Apabila Anda mengalami kesulitan untuk tidur dalam waktu panjang, maka Anda menderita insomnia kronis dan perlu untuk memeriksakan diri ke dokter. Dikutip dari laman *American Institute of Stress*, insomnia kronis tidak mengakibatkan kematian. Walaupun demikian, insomnia dapat membawa dampak kekacauan pada proses kimia di dalam tubuh. Untuk mengatasinya, Anda perlu untuk mengatur jam tidur secara disiplin dan ketat. Pastikan Anda merasa nyaman dengan lingkungan tempat tidur. Selain itu, sebisa mungkin untuk menjaga ruangan tidur dalam kondisi gelap dan temperatur udara yang lebih dingin. Hal penting lainnya adalah Anda perlu mengatur ruangan tidur hanya boleh dipakai untuk tidur, bukan aktivitas lainnya.

Musuh utama dari ritme sirkadian Anda adalah cahaya yang berasal dari gawai. Ritme sirkadian adalah bagian dari sistem manajemen waktu internal yang dimiliki tubuh manusia yang berfungsi untuk mengatur fungsi esensial dan proses yang terjadi di dalamnya. Salah satu ritme sirkadian yang paling penting dan paling dikenal adalah siklus tidur-bangun. Untuk menjaga siklus ini tetap sehat, Anda perlu membatasi penggunaan gawai di malam hari. Cahaya dari gawai akan mendistraksi Anda dan mencegah otak bersiap untuk

tidur nyenyak. Alih-alih, sinar biru yang diterima mata akan mengirimkan sinyal waspada ke otak yang akan menyebabkan kelelahan dan perasaan cemas.

Hal lain yang dapat Anda lakukan untuk meningkatkan kualitas tidur adalah dengan latihan fisik. Dengan berolah raga, tubuh akan merilis hormon endorfin yang akan meningkatkan *mood* dan mengurangi stres.



Energi yang terkuras selama olah raga dapat membantu Anda untuk membutuhkan istirahat di penghujung hari. Ada baiknya, Anda mengatur waktu berolah raga setidaknya dua jam sebelum waktu tidur untuk memberikan waktu yang cukup bagi tubuh untuk menjadi rileks.

Selain merestorasi fase tidur melalui fisik, mungkin Anda juga membutuhkan cara untuk dapat mengurangi kecemasan yang tiba-tiba mampir di kepala saat

waktu tidur tiba. Kadang kala, tubuh kita sudah terasa begitu letih dan siap untuk beristirahat tetapi pikiran terus dipenuhi segala masalah rumit yang sulit untuk dihentikan. Jika ini yang sering Anda rasakan, mungkin inilah saatnya untuk melakukan *journaling*. Dilansir dari situs [everlywell.com](https://www.everlywell.com), terdapat sejumlah latihan yang dapat Anda lakukan dalam *journaling*, termasuk di antaranya adalah *gratitude journaling* dan *expressive writing*. *Gratitude journaling* adalah metode dengan menuliskan 5 hal yang patut

disyukuri di setiap harinya. Fokus pada hal-hal yang positif akan memberikan sinyal pada tubuh untuk menjadi lebih rileks. Sementara itu, *expressive writing* adalah metode dengan menuliskan segala sesuatu yang mengganggu pikiran Anda selama 10 hingga 20 menit. Tentu saja, Anda tidak perlu mengkhawatirkan isi dan kualitas tulisan Anda karena *journaling* merupakan terapi. Alih-alih,

mengurangi ketegangan itu, Anda dapat mencoba teknik relaksasi otot progresif yang telah lama diterima sebagai metode penanganan bagi penderita insomnia. Anda dapat mengikuti langkah-langkah berikut:

1. Temukan tempat yang tenang untuk duduk atau rebah
2. Tegangkan otot-otot di muka Anda, tahan selama 8 detik, dan lepaskan
3. Ulangi beberapa kali hingga Anda merasakan wajah menjadi lebih rileks
4. Kemudian, pindah ke otot leher, kencangkan otot leher selama 8 detik, lalu lepaskan
5. Ulangi beberapa kali hingga seluruh otot leher Anda terasa lebih rileks
6. Lanjutkan pola tegang-lepas pada otot-otot bagian tubuh secara berurutan dari atas ke bawah

Dengan melakukan teknik relaksasi otot progresif ini, Anda akan melepas ketegangan yang dihasilkan dari stres yang Anda alami sebelumnya.

Tubuh dan mental kita harus terus dijaga agar tetap sehat dan seimbang. Perlu diingat bahwa hati yang bahagia, pola hidup sehat, dan pengaturan jam tidur yang ketat adalah kunci untuk menjaga siklus tidur agar tetap baik. Dengan tidur yang cukup dan berkualitas, Anda akan merasa lebih berenergi di setiap harinya. Tentu saja, produktivitas Anda dalam bekerja pasti akan meningkat.





MUHAMMAD REZA NURSAID

Gawai Dayak Dahulu Kini dan Nanti

*Adil ka' Talino
Bacuramin ka' saruga
Basengat ka' Jubata.*

Dalam kesempatan kali ini, mari kita membahas event unik Suku Dayak di Kalimantan Barat yang diadakan setiap tahunnya yaitu Pekan Gawai Dayak (PGD).

Cikal bakal lahirnya Gawai Dayak di Kalimantan Barat tidak lepas dari peran Sekretariat Bersama Kesenian Dayak (SEKBERKESDA) Kalbar di Pontianak. Berawal dari seorang seniman bernama Yosef Odillo Oendoen pada Tahun 1986, beliau menyampaikan rasa prihatinnya terhadap kesenian di Kalimantan Barat ini khususnya seni budaya Dayak yang semakin meluntur.

Pada waktu itu banyak sanggar tari dayak bermunculan, namun masih terpisah dengan sub-suku masing-masing. Akhirnya Bung Yosef mengajak Bung Euggenne Yohanes Palaunsoeka untuk membuat suatu Pergelaran Seni Budaya Dayak di kota Pontianak. Keinginan untuk mengadakan Pergelaran tersebut disampaikan kepada Drs. Sebastianus Massardy Kaphat dan Moses Nyawath Elmoswath. Mereka berdua menyambut baik bahkan menyarankan untuk mempersatukan kembali Kesenian Dayak dalam satu wadah seperti Sanggar Banua Maribui yang mana sanggar tersebut merupakan wadah seni Budaya Dayak yang tergabung dari sub-suku Dayak yang ada di Kalimantan Barat.

Pada tanggal 12 Maret 1986 sanggar-sanggar kesenian Dayak yang ada di Kotamadya Pontianak bertekad bulat untuk lebih meningkatkan aktivitas dalam menggali, membina dan mengembangkan kesenian-kesenian Dayak yang ada di seluruh Kalimantan Barat, pada akhirnya disepakati dibentuk sebuah wadah konsultatif dan komunikatif diantara sanggar-sanggar kesenian yang ada,

dalam upaya meningkatkan kesatuan dan persatuan ke arah pembinaan kesenian dimaksud. Bentuk dan nama wadah kerjasama tersebut ditetapkan menjadi Sekretariat Bersama Kesenian Dayak Kalimantan Barat di Pontianak (SEKBERKESDA). Dan berawal dari sini para pengurus SEKBERKESDA ketika itu dan para Tokoh Dayak hendak menyampaikan pesan kepada masyarakat Dayak generasi selanjutnya bahwa Kebangkitan Seni Budaya Dayak di Kalimantan Barat telah lahir pada tanggal 20 Mei 1986.

PERAYAAN GAWAI DAYAK TRADISIONAL:

Gawai Dayak memiliki akar tradisi yang dalam dalam kehidupan masyarakat Dayak. Tradisi ini berasal dari kepercayaan dan budaya suku Dayak yang telah ada sejak zaman dahulu kala. Gawai Dayak awalnya merupakan upacara syukuran yang dilakukan untuk menghormati roh nenek moyang, memohon hasil panen yang melimpah, dan memohon keselamatan serta keberuntungan bagi masyarakat Dayak. Perayaan Gawai Dayak dipenuhi dengan simbolisme dan makna yang dalam. Setiap elemen, seperti tarian, musik, dan pakaian adat memiliki peran dan makna tertentu dalam perayaan ini. Misalnya, tarian dan musik menggambarkan hubungan manusia dengan alam, serta kehidupan sehari-hari suku Dayak sebagai petani dan pemburu. Selain itu, perayaan ini juga menjadi momen penting untuk memperkuat hubungan antar anggota komunitas, mempererat ikatan keluarga, dan melestarikan warisan budaya.

GAWAI DAYAK KINI:

Pekan Gawai Dayak (PGD) 2023 telah sampai pada tahun ke-37. Berlangsung pada tanggal 16 s.d 23 Mei 2023 di Rumah Radakng Kota Pontianak, event ini memiliki berbagai rangkaian acara yang menarik. Gawai Dayak bukan hanya menghadirkan kesenian dan budaya Dayak namun juga berbagai hiburan dan aktivitas diantaranya festival Bujang



Dara Gawai, lomba melukis perisai, lomba pencak silat, lomba pangka gasing, lomba menyempit, lomba menyanyi lagu Dayak, lomba busana Dayak, serta lomba menumbuk padi dan menampik.

PEKAN GAWAI DAYAK DAN UMKM

Event Pekan Gawai Dayak tingkat Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2023 selain menjadi ajang pentas budaya dan kesenian, juga membantu pengenalan dan pemasaran produk UMKM. Pada tahun ini terdapat 28 stan kuliner tradisional Dayak dan 50 stan pameran yang diisi oleh pelaku UKM/UMKM. Antusias masyarakat sangat luar biasa khususnya wisatawan luar Kalimantan. Banyak dari mereka yang tertarik dengan barang-barang unik, misalnya kalung manik yang dirakit dengan taring, ada juga pajangan-pajangan kepala enggang yang dibuat dari fiber. Terdapat pula berbagai kerajinan berupa tas yang terbuat dari manik-

manik dan kain tenun dengan motif khas dayak. Pengunjung dapat membeli berbagai kerajinan tersebut langsung di tempat event PGD atau meminta akun marketplace penjual untuk membelinya dimasa yang akan datang.

Selain kain dan aksesoris lainnya, terdapat pula stan-stan kuliner khas masyarakat dayak. Diantara kuliner khas yang banyak dijual dalam event ini adalah Tuak khas Dayak. Menurut halaman Warisan Budaya Kemendikbud, Tuak Dayak adalah minuman khas suku Dayak di Kalimantan Barat, merupakan hasil fermentasi dari nira atau beras ketan. Dengan kata lain, tuak terbuat dari ketan yang dicampur ragi dan dibiarkan beberapa lama (tapai ketan). Meskipun tuak berwarna putih susu atau seperti air cucian beras yang lebih sering dijumpai, tetapi sesungguhnya ada tuak berwarna coklat. Tuak berwarna coklat ini dibuat dari beras ketan yang disangrai atau bisa juga dibuat dari ketan hitam.

Dalam kesempatan tertentu (saat pesta), biasanya tuak dihidangkan di dalam tajau (sejenis gentong kecil). Pada tajau tersebut disediakan beberapa alat untuk menghisap (bisa terbuat dari bambu), sehingga beberapa orang dapat menghisap/meminum tuak yang ada di dalamnya secara bersama-sama. Minum tuak dalam jumlah yang besar akan memabukkan. Namun, bagi masyarakat Dayak tuak juga berfungsi sebagai pencegah penyakit, karena dapat meningkatkan daya tahan tubuh. Namun hampir semua pedagang tuak Dayak yang menggelar dagangannya di PGD mereka tidak menggunakan tajau. Pedagang lebih memilih mengemas tuak dengan kemasan air mineral. Selain minuman, juga terdapat makanan yang biasa hadir dalam Pekan Gawai Dayak.

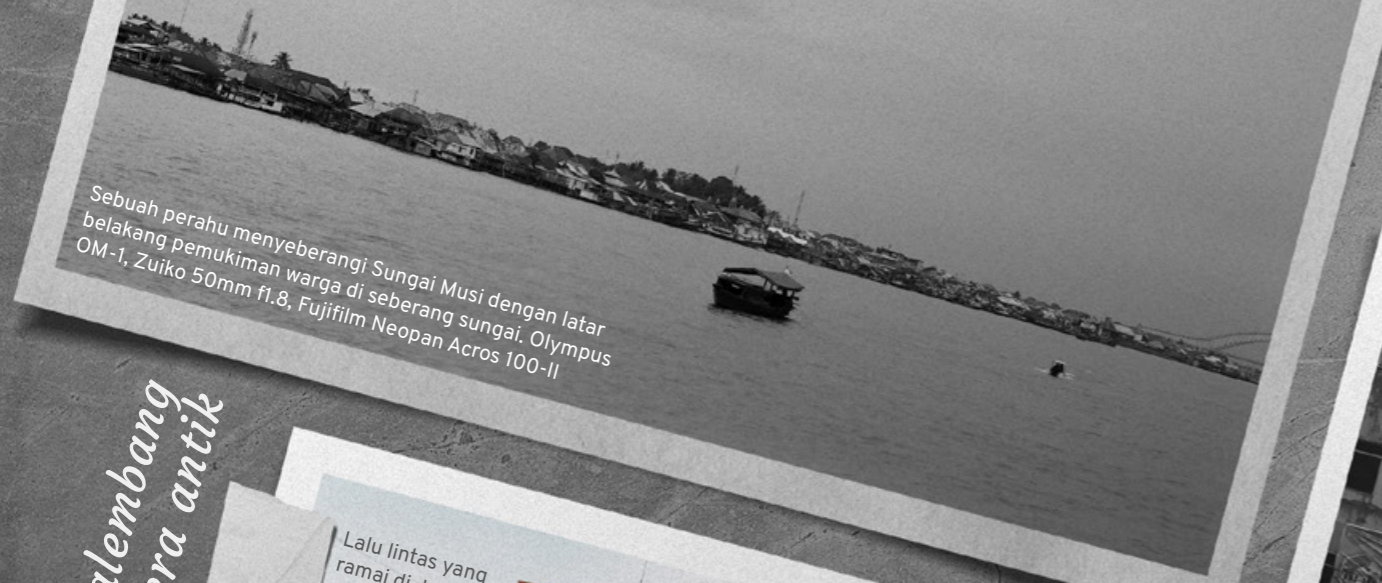
Sembari menikmati kuliner khas dayak tersebut, pengunjung dihibur oleh "pengamen" yang memainkan alat musik khas Dayak yaitu sapek. Menurut halaman Kemenparekrif, Sape/sapekk merupakan

alat musik tradisional khas suku Dayak. Bahan pembuatannya terbuat dari kayu aro atau adau (cephalomappa), kayu marong dan kayu pelantan yang banyak ditemukan di daerah-daerah hutan di Kalimantan. Namun belakangan ini banyak jenis kayu lain yang dipakai untuk membuat sapek, seperti kayu nangka, sana keeling, pule dan lain sebagainya. Bahan kayu tersebut dipergunakan karena telah teruji kualitas keawetan, lebih ringan, tidak mudah patah dan memiliki kualitas akustik yang baik. Cara pembuatan sapek sesungguhnya cukup rumit. Kayu yang digunakan juga harus dipilih, karena itu harga jualnya terbilang tinggi, tergantung ukuran, jenis kayu, dan tingkat kerumitan motif. Para "pengamen" pada event ini banyak yang berstatus mahasiswa, mereka menjadi "pengamen" pada PGD ini bertujuan untuk mengenalkan alat musik khas Dayak ini kepada masyarakat luas. Pengunjung dapat memberi mereka uang seikhlasnya sebagai wujud apresiasi.

Selain itu pengunjung dapat mencoba pakaian khas Dayak, bahkan terdapat pula beberapa mini studio yang menyediakan pakaian beserta perlengkapan khas Dayak seperti senjata dan alat musik. Foto dapat dicetak langsung dalam beberapa menit saja, sangat cocok sebagai kenang-kenangan untuk dibawa pulang.

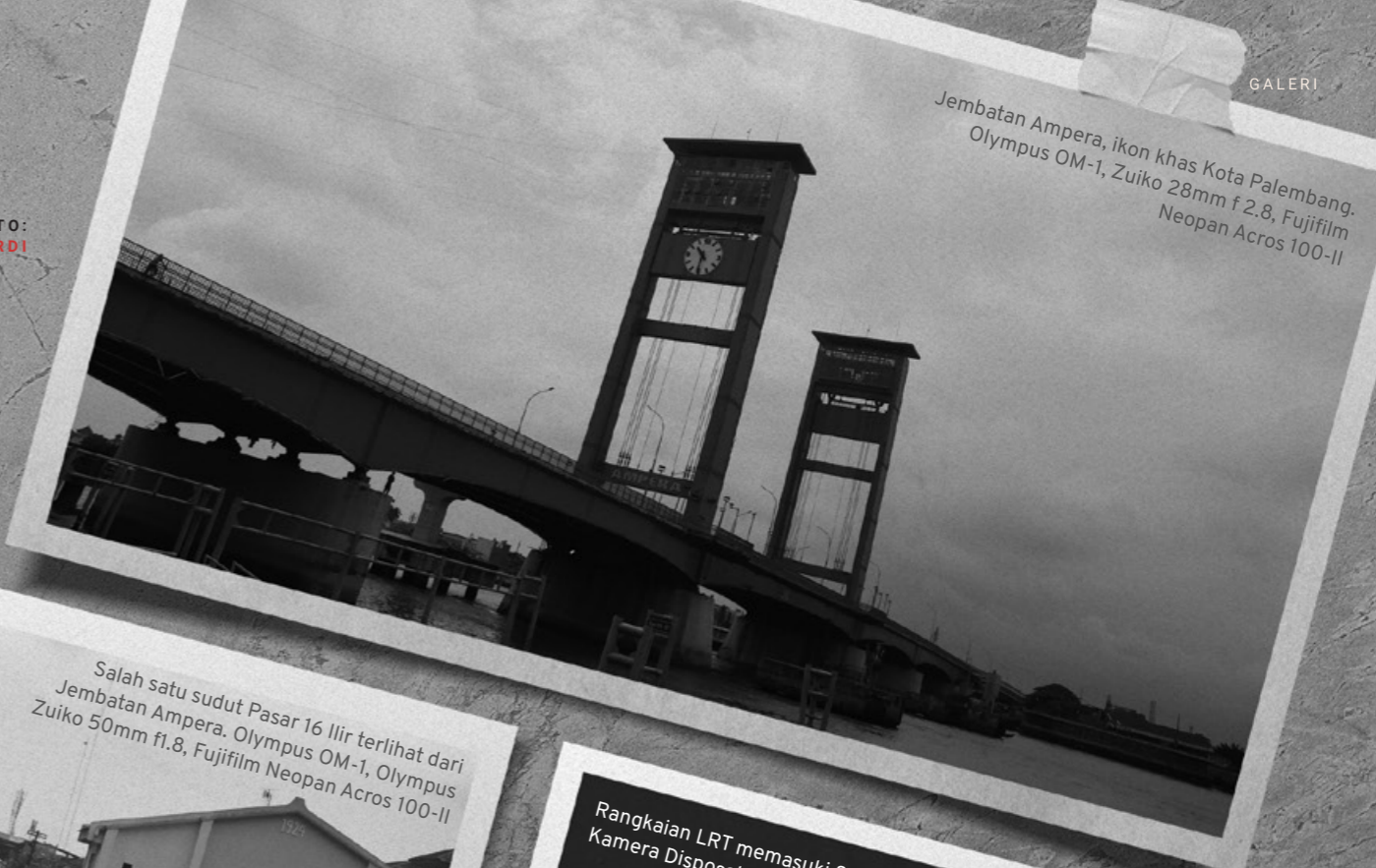
Demikianlah, liputan keseruan event Pekan Gawai Dayak yang berhasil dihipunkan oleh tim media BDK Pontianak. Semoga dapat menjadi referensi wisata budaya apabila sobat pembelajar berkunjung ke Kota Pontianak. (MRN)





Sebuah perahu menyeberangi Sungai Musi dengan latar belakang pemukiman warga di seberang sungai. Olympus OM-1, Zuiko 50mm f1.8, Fujifilm Neopan Acros 100-II

FOTO:
AHMED KHURDI



Jembatan Ampera, ikon khas Kota Palembang. Olympus OM-1, Zuiko 28mm f 2.8, Fujifilm Neopan Acros 100-II

Kota Palembang dari lensa sebuah kamera antik

Lalu lintas yang ramai di Jembatan Ampera. Jembatan yang lebih tinggi di sisi kiri adalah jembatan LRT. Olympus OM-1, Zuiko 50mm f1.8, Fujifilm Superia Premium 400



Salah satu sudut Pasar 16 Ilir terlihat dari Jembatan Ampera. Olympus OM-1, Olympus Zuiko 50mm f1.8, Fujifilm Neopan Acros 100-II



Rangkaian LRT memasuki Stasiun Ampera, Kamera Disposable Kodak Tri-X 400



Rangkaian LRT menurunkan penumpang di stasiun Bumi Sriwijaya. Olympus OM-1, Zuiko 50mm f1.8, Fujifilm Superia Premium 400

Galeri Palembang

ISSN: 2086-4833



9 772086 483008

#belajartanpabatas

TANYA TENTANG BPPK DISINI



Atau bisa juga menghubungi:

Email Hubungi Kami:

bppk.hubungikami@kemenkeu.go.id

Hotline Chat Whatsapp

+62 081-1140-0144

bppk.kemenkeu.go.id