

EDISI 52 / 2019

EDUKASI

K E U A N G A N

MANAJEMEN BEASISWA KEMENTERIAN KEUANGAN

*Menjaring sumber daya manusia Kemenkeu
unggulan di masa depan*



Susunan Redaksi

PENANGGUNG JAWAB
Sekretaris BPPK

PEMIMPIN REDAKSI
Sugeng Satoto

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

REDAKTUR
Hartono
Kristian Agung Prasetyo
Sintawati
Arfin
Inwan Hadiansyah
Irwandi Hidayat
Ferry Irawan
Eko Prasetyo
Setyawan Dwi Antoro
Andi Manaek
Daniel Pangaribuan
Tri Wibowo
Rachmatunnisya
Sunardi
Rio Suareski
Eri Haryanto
Pilar Wirotama

EDITOR
Sudrajat
Ari Sandi Robert
Retyan Laksita Mutiary
Ardes Martua Sitanggang
Yohana Tolla
Imam Asma Nur Alam Marbun
Ridwan Sidik Kurniawan
Bima Lingga Sakti
Luqman Hakim
Arimbi Putri

DESAIN GRAFIS & FOTOGRAFER
Muhammad Fath Kathin
Victorianus M. I. Bimo Adi
Seno Adi Nugroho

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

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

DAFTAR ISI

SALAM REDAKSI	3
LINTAS PERISTIWA	4
LIPUTAN UTAMA	6
INFOGRAFIS	12
LIPUTAN KHUSUS	16
PROFIL	20
SERAMBI ILMU	24
TEKA-TEKI EDUKASI	39
TAHUKAH KAMU	40
KOLOM <i>SOFTSKILL</i>	42
TEKA-TEKI EDUKASI	45
CERITA ALUMNI	46
TIPS & TRIK	50
MATA AIR	54
KESEHATAN	56
<i>POINT OF INTEREST</i>	58
RESENSI	60
GALERI	62
KANG EDU	64

PERUBAHAN ada dalam GENGGAMANMU!

Kunjungi: klc.kemenkeu.go.id

Bersama, kita hadapi **REVOLUSI INDUSTRI 4.0**

E-Learning Penatausahaan Barang Milik Negara bagi Pengguna

E-Learning Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Negara

E-Learning Pengelolaan Barang Milik Negara bagi Pengguna Barang

E-Learning Analisis & Proyeksi Perekonomian Daerah Tingkat Lanjutan untuk Jafung AKPD

E-Learning Dasar Pemeriksaan

E Learning Penatausahaan Barang Milik Negara

E-Learning ini dimaksudkan untuk memberikan pengetahuan dalam penatausahaan barang milik negara.



@pusdiklat.knpk



SALAM REDAKSI

Di dunia yang semakin kompetitif seperti saat ini, hanya orang-orang yang berkompetensilah yang akan bisa meraih peluang sukses. Bahkan, ada yang berpendapat bahwa semakin bervariasi kompetensi yang dimiliki seseorang maka akan semakin fit dia dalam menyesuaikan dengan kebutuhan dunia yang semakin dinamis. Kompetensi yang mendalam dan spesialis saja kini tak cukup, namun perlu dilengkapi juga dengan kompetensi-kompetensi lainnya.

Banyak cara yang bisa dilakukan oleh seseorang untuk meningkatkan kompetensinya, salah satunya adalah dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Untuk sebagian orang, bisa melanjutkan pendidikan, terlebih dengan beasiswa, merupakan sebuah impian. Tak terkecuali bagi pegawai Kementerian Keuangan.

Meskipun kesempatan melanjutkan pendidikan bagi pegawai Kementerian Keuangan terbuka lebar, namun harus tetap mengikuti aturan dan tata cara yang ada serta tetap mengutamakan kebutuhan kompetensi organisasi. Untuk itu, di edisi ini kami akan mengupas tuntas tentang beasiswa Kementerian Keuangan yang dikelola oleh BPPK pada rubrik Liputan Utama.

Di liputan khusus anda dapat membaca cerita Pusklat Bea dan Cukai yang sedang berproses menjadi pusklat bertaraf dunia di bidang bea dan cukai.

Sosok inspiratif pun kami hadirkan di edisi ini pada rubrik Profil. Dia adalah Puspita Wulandari, Staf Ahli Bidang Pengawasan Pajak yang kini dipercaya sebagai Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan. Simak kisah hidup dan perjalanan karirnya yang inspiratif.

Tak lupa rubrik-rubrik khas Edukasi Keuangan lainnya juga tetap bisa anda nikmati di edisi ini. Selamat membaca!



GLOBAL COUNCIL OF CORPORATE UNIVERSITY (GCCU) 2019

Kementerian Keuangan Corporate University (Kemenkeu Corpu) melalui Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) berhasil meraih Holistic Human and Digital Bronze Award 2019 yang diadakan Global Council of Corporate University (GlobalCCU) di Sao Paulo, Brazil, 8 Mei 2019.



HALALBIHALAL IDULFITRI 1440 H

Tepat sepekan usai hari raya Idul Fitri 1440 Hijriah, sejumlah pegawai BPPK melaksanakan halal bihalal di Aula Gedung B lantai 5, Sekretariat BPPK, Jakarta Selatan. Halal bihalal yang dihadiri Kepala BPPK, Rionald Silaban, beserta jajaran pejabat eselon dan pegawai BPPK tersebut diselenggarakan sekaligus sebagai ajang silaturahmi antarpegawai.



PELANTIKAN WIDYAISWARA UTAMA

Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Rionald Silaban melantik Marwanto sebagai Widyaiswara Ahli Utama di lingkungan BPPK. Sebelumnya, Marwanto menjabat sebagai Direktur Jenderal Perbendaharaan, Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan.



BUKA BERSAMA RAMADAN 1440 H

BPPK menyelenggarakan kegiatan buka puasa bersama bagi para pegawainya pada hari Kamis, 23 Mei 2019 di Aula Gedung B BPPK. Acara yang turut diinisiasi oleh Dewan Kemakmuran Masjid Baitul Mal (DKM MBM) Sekretariat BPPK tersebut dihadiri oleh perwakilan pejabat, pegawai, dan PPNPN dari masing-masing unit eselon II BPPK.

FOTO :
ABDUL 'AZIZ MAGHFUR
SENO ADI NUGROHO
LUQMAN HAKIM
DOKUMENTASI GCCU



Seiring dengan perkembangan dan kemajuan zaman, Kementerian Keuangan (Kemenkeu) selalu menyesuaikan diri agar tidak tergerus arus globalisasi dalam mencapai target kinerjanya. Para pegawai dituntut untuk meningkatkan kualitasnya melalui berbagai macam pengembangan kompetensi yang tersedia. Pengembangan kompetensi tersebut harus melalui pengelolaan yang baik dan terencana sehingga sesuai dengan kebutuhan strategis organisasi. Harapannya, *output* yang dihasilkan dapat dimanfaatkan secara optimal bagi Kemenkeu.

Pengelolaan pengembangan kompetensi bagi para pegawai negeri sipil (PNS) Kemenkeu terangkum dalam Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia (KMK) Nomor 982/KMK.01/2017 tentang Program Pengembangan Kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Keuangan (PPKPNS). Program ini dikenal pula sebagai *Human Capital Development Plan* (HCDP). Di dalam KMK tersebut, disebutkan sejumlah ruang lingkup dan mekanisme pengelolaan PPKPNS beserta pelaporannya. Terdapat pula sejumlah kuota lulusan pendidikan formal yang dibutuhkan oleh masing-masing unit eselon I Kemenkeu berupa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Sumber Daya Manusia (RPPSDM) untuk kurun waktu enam tahun, mulai dari 2018 sampai dengan 2023.

Kepala Bagian Kepegawaian Sekretariat BPPK, Azah Widati mengungkapkan bahwa penyusunan PPKPNS berdasarkan pada identifikasi kebutuhan kompetensi

masing-masing unit eselon I Kemenkeu. Pemetaan kebutuhan kompetensi tersebut merujuk terhadap perbandingan kompetensi pegawai yang telah tersedia pada saat ini dengan kompetensi yang dibutuhkan ke depan sebagai pengaruh dari arah organisasi yang turut berkembang mengikuti era digitalisasi. “Jadi dari situ kita melihat kesenjangan dengan konteks yang ada, kemudian ditentukan jumlahnya (kuotanya), lalu dikoordinasikan oleh Biro SDM (Sekretariat Jenderal Kemenkeu),” ujar Azah. Kompetensi yang dibutuhkan untuk memenuhi kesenjangan/*gap* inilah yang menjadi dasar rencana pengembangan kompetensi bagi PNS Kemenkeu untuk lima hingga enam tahun ke depan.

Dalam perkembangannya, PPKPNS atau HCDP dapat berubah di tengah jalan menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Hal ini disebabkan PPKPNS bersifat dinamis (*living document*) sehingga dapat dilakukan peninjauan secara berkala. Azah memberi contoh pada saat Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) bertransformasi menjadi Politeknik Keuangan Negara STAN (PKN STAN) di penghujung tahun 2015 lalu. Waktu itu, kebutuhan tenaga pengajar/dosen di BPPK belum terlalu besar seperti yang tertuang di dalam PPKPNS yang telah disusun. Di sisi lain, transformasi PKN STAN semakin menguatkan posisi sekolah kedinasan ini untuk mencetak kader-kader pengelola keuangan negara sesuai dengan regulasi perundang-undangan yang berlaku. “Ini menyebabkan arah organisasi (BPPK) tentu turut berubah dan berkembang,” tutur Azah. Kebutuhan akan tenaga pengajar yang mempunyai latar belakang pendidikan S3 juga meningkat untuk memenuhi kesenjangan yang terjadi pada saat itu. “Nah ini yang akan kami petakan kembali dengan PKN STAN. Jadi baru berjalan dua tahunan tapi sudah kita ajukan perubahan,” lanjutnya.

Meski dapat berubah di tengah jalan, Azah menegaskan bahwa perubahan PPKPNS atau HCDP harus melalui pengkajian secara mendalam terlebih dahulu. Hal ini diperlukan untuk melihat sejauh mana PPKPNS atau HCDP yang telah disusun dapat mengakomodasi kebutuhan organisasi yang sedang berkembang. Apabila penyusunan PPKPNS atau HCDP sudah dapat memenuhi kebutuhan dinamika organisasi, maka PPKPNS atau HCDP tidak memerlukan perubahan. “Jika ternyata tidak sesuai, baru kita lakukan perubahan,” tambah Azah.

PPKPNS/HCDP MENGIKAT KE BEASISWA MAUPUN SWADAYA

PPKPNS merupakan program pengembangan kompetensi bagi PNS yang dapat diperoleh melalui jalur pendidikan formal maupun pelatihan tertentu. Adapun jalur pendidikan formal yang sering disebut sebagai pendidikan akademik ini meliputi tugas belajar dan izin belajar. Tugas belajar merupakan penugasan pegawai dari unit instansinya untuk menempuh pendidikan di perguruan tinggi dengan pembiayaan negara (beasiswa). Sedangkan izin belajar dilaksanakan atas inisiatif pegawai sendiri di luar jam kerja. Selain kedua jalur pendidikan formal tersebut, pegawai juga dapat mengembangkan kompetensinya melalui pelatihan tertentu yang mencakup *training/short-course*, seminar/lokakarya, dan *workshop*.

“Sebenarnya HCDP (PPKPNS) ini mengikat ke semua, jadi tidak hanya tugas belajar, melainkan juga izin belajar,” tutur Azah. Menurutnya, setiap pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi harus menyesuaikan pilihan jurusan yang hendak dituju dengan kuota yang terdapat dalam HCDP. Hal tersebut berlaku baik bagi pegawai yang ingin mendaftar melalui beasiswa Kemenkeu atau non-Kemenkeu, maupun pegawai yang ingin mengajukan izin

Menjaring Kualitas Insan Keuangan Tepat Sasaran

LUQMAN HAKIM

belajar dengan biaya mandiri. Azah mencontohkan kembali ketika terdapat penawaran beasiswa dari Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo). Meskipun beasiswa tersebut tidak ditanggung oleh Kemenkeu, namun kebutuhan kompetensi yang nantinya dihasilkan dari lulusan beasiswa Kominfo tetap menjadi pertimbangan utama untuk keikutsertaan pegawai dalam program beasiswa tersebut.

Hal serupa diterapkan bagi pegawai yang mengajukan izin belajar. Meskipun pegawai yang bersangkutan melanjutkan pendidikan dengan biaya mandiri (swadaya), namun harus tetap memperhatikan kuota yang tersedia di dalam HCDP. “Mengapa izin belajar juga (mengikat ke HCDP), itu karena izin belajar nantinya sama saja terdapat ijazah yang akan diakui,” terang Azah. Apabila jurusan yang diambil tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi yang terdapat dalam HCDP, maka ijazah yang dihasilkan pada saat menyelesaikan izin belajar tidak dapat diakui oleh kepegawaian. Hal ini tentu juga akan berpengaruh terhadap penyesuaian pangkat di dalam SK pegawai yang bersangkutan. “Jadi ini bukan tentang masalah sumber dananya, melainkan kemanfaatan ilmunya untuk organisasi,” tegas Azah.

APABILA PROGRAM BEASISWA YANG DIMINATI TIDAK TERDAPAT PADA KUOTA HCDP

Setiap pengajuan beasiswa maupun izin belajar yang masuk ke unit kepegawaian akan melalui pemeriksaan terlebih dahulu sebelum diproses lebih lanjut. Pada penawaran program beasiswa yang sudah menentukan pilihan program studi di awal pengumuman, unit kepegawaian akan menyeleksi dan menyesuaikan dengan kebutuhan kompetensi yang tersedia di dalam HCDP. Apabila program studi beasiswa tersebut sesuai dengan kebutuhan di HCDP, maka unit kepegawaian akan membuka dan menyebarluaskan informasinya kepada para pegawai di seluruh satuan kerja. Para pegawai yang berminat dan memenuhi persyaratan dapat mendaftar program

beasiswa tersebut yang sudah dipastikan sesuai dengan kebutuhan kuota yang terdapat dalam HCDP.

“Makanya ketika teman-teman (para pegawai) mengajukan pilihan program studinya, biasanya tetap kami meminta untuk berkonsultasi dahulu karena berkaitan dengan persetujuan dari Sekretariat,” jelas Azah. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa HCDP ini bersifat mengikat kepada tugas belajar maupun izin belajar. Apabila memang program studi yang diminati tersebut sudah tidak ada di dalam HCDP, ataupun sudah terlalu jenuh karena banyaknya pendaftar pada program studi tersebut, maka unit kepegawaian akan mengarahkan pegawai yang bersangkutan untuk memilih pada program studi yang lain.

Pentingnya konsultasi dengan unit kepegawaian saat memilih program studi ini diperlukan agar tugas belajar maupun izin belajar yang dilakukan oleh pegawai dapat menunjang kebutuhan organisasi dan karir pegawai itu sendiri. Dengan kata lain, ijazah kelulusan yang diterima setelah menyelesaikan studi tersebut mendapat pengakuan dari unit sehingga menjadi loncatan bagus dalam karir pegawai yang bersangkutan. Menurut Azah, unit kepegawaian telah mengantisipasi secara maksimal agar tidak terdapat tugas belajar maupun izin belajar yang sia-sia. Hal ini dapat terjadi apabila program studi yang diambil tidak sesuai dengan kebutuhan yang terdapat pada HCDP. “Yang paling utama memang tetap harus sesuai dengan HCDP,” sambung Azah.

ADAPTASI PEGAWAI LULUSAN BEASISWA MELALUI RE-ENTRY PROGRAM

Pegawai tugas belajar yang telah menyelesaikan pendidikannya akan beradaptasi terlebih dahulu melalui program *re-entry* sebelum kembali terjun bekerja di unit organisasinya. Program ini merupakan program pemanfaatan lulusan pendidikan pegawai tugas belajar sebagaimana yang tercantum dalam KMK Nomor 982/KMK.01/2017. Program ini menjadi sarana bagi pegawai untuk

mengaplikasikan dan membagi ilmu yang telah didapat dari pendidikannya.

Menurut Azah, program pemanfaatan kembali atau *re-entry* ini terdiri dari tiga tahapan. Pertama, pegawai yang baru lulus tugas belajar akan menjalani adaptasi terlebih dahulu sehingga dapat menyesuaikan diri terhadap perkembangan organisasi selama menjalani tugas belajar. “Kadang perubahan organisasi juga sudah banyak sekali, makanya penyesuaian ini diperlukan,” imbuh Azah.

Tahapan yang selanjutnya adalah pendayagunaan, atau yang lebih dikenal dengan istilah *secondment*. Pada tahap ini, pegawai yang baru lulus tugas belajar dapat diberikan sejumlah penugasan oleh unit kepegawaian dalam bidang-bidang tertentu. Pelaksanaan *secondment* ini berlangsung selama maksimal enam bulan pada minimal 2 unit eselon II di Kemenkeu dengan pembuatan laporan di akhir penugasannya. Dalam pelaksanaannya, para pegawai lulusan tugas belajar ini akan dipandu oleh seorang mentor di unit penugasannya.

Tahapan ketiga merupakan tahap penempatan kembali para pegawai lulusan tugas belajar ke unit satuan kerja. Pada tahap terakhir *re-entry program* ini, unit kepegawaian sudah mendapat gambaran yang lebih jelas mengenai *background* pegawai lulusan tugas belajar ke depannya. Hal ini diperoleh berdasarkan pendataan para pegawai tersebut saat melakukan penugasan pada tahap *secondment*.

Azah berharap, kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai lulusan tugas belajar tersebut dapat memenuhi kebutuhan unit organisasi. “Kami berupaya semaksimal mungkin untuk menjaring mereka (para pegawai lulusan belajar) agar pemanfaatannya lebih maksimal,” ujar Azah. Demi mewujudkan hal tersebut, penempatan kompetensi pegawai sesuai dengan kebutuhan strategis organisasi menjadi elemen yang sangat penting agar target kinerja Kemenkeu dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, *the right man on the right place*.

Gambar 1
Penugasan *secondment* para pegawai lulusan tugas belajar
(Sumber: KMK No.982/KMK.01/ 2017)



Pentingnya konsultasi dengan unit kepegawaian saat memilih program studi ini diperlukan agar tugas belajar maupun izin belajar yang dilakukan oleh pegawai dapat menunjang kebutuhan organisasi dan karir pegawai itu sendiri.



KEPALA BAGIAN KEPEGAWAIAN BPPK | AZAH WIDATI
FOTO : LUQMAN HAKIM

RIDWAN SIDIK KURNIAWAN

MENGEMBANGKAN KOMPETENSI DIRI UNTUK ORGANISASI

Pengembangan kompetensi merupakan sebuah kebutuhan, baik bagi individu maupun terhadap organisasi secara keseluruhan. Peningkatan kompetensi pegawai akan berdampak positif terhadap kemajuan organisasi. Hal ini tentunya membuat organisasi memberikan perhatian khusus pada pengembangan kompetensi pegawai, tak terkecuali Kementerian Keuangan. Melalui Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK), Kementerian Keuangan mengelola beasiswa yang khusus diberikan untuk pengembangan kompetensi pegawainya yang saat ini dikenal dengan Beasiswa FETA (*Financial Education and Training Agency*).

TAHAPAN SELEKSI YANG BERLAPIS

Setiap tahun, BPPK melalui Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) mengemban tugas untuk melakukan seleksi terhadap pegawai Kementerian Keuangan yang mengajukan beasiswa FETA. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, beasiswa FETA merupakan beasiswa pasca sarjana (S3/S3) yang diperuntukkan bagi para pegawai Kementerian Keuangan. Bukan hal yang

Lantas apa yang perlu dipersiapkan untuk mendapatkan beasiswa tersebut? Ada beberapa tahapan yang harus dilalui. Pertama-tama, para pencari beasiswa harus lolos dalam tahapan administratif. Dalam tahapan ini, para pencari beasiswa harus memenuhi beberapa persyaratan antara lain persyaratan usia, persyaratan pangkat dan golongan, memiliki nilai DP3 baik minimal 1 tahun terakhir, direkomendasikan oleh atasan yang bersangkutan, tidak sedang menjalani hukuman disiplin, tidak sedang dicalonkan untuk menerima beasiswa lainnya, dan dinyatakan dalam keadaan sehat jasmani dan rohani. Semua dokumen yang mendukung persyaratan tersebut juga harus diinput terlebih dahulu ke dalam aplikasi SEMANTIK yang dikelola oleh BPPK.

Mulai tahun 2019, PPSDM selaku pengelola beasiswa FETA memberlakukan persyaratan baru bagi para pencari beasiswa. Mereka diwajibkan untuk mempersiapkan dua persyaratan tambahan, yaitu surat keterangan sehat rohani dan surat keterangan bebas narkoba atau NAPZA. Kepala Bidang Pengelolaan Beasiswa PPSDM, Ganti Lis Ariyadi mengatakan bahwa penambahan syarat tersebut dirasa perlu untuk menjaga kualitas calon penerima beasiswa. Menurutnya, terdapat kaitan antara kesehatan spiritual seseorang dengan keberhasilannya dalam penyelesaian studi. Kegagalan studi juga bisa terjadi karena seseorang tidak sehat secara mental. Ia juga berpendapat bahwa orang yang memiliki ketergantungan dengan narkoba cenderung kurang sehat secara spiritual yang pada akhirnya dapat merugikan negara. "Ya mendingan kita tolak di awal daripada dia gagal di tengah jalan. Kami memagari dengan cara itu karena bagaimanapun itu bagian dari akuntabilitas kami di dalam mengelola uang negara," ungkap Ganti.

Setelah dinyatakan lulus administrasi, tahapan selanjutnya yang harus dilalui oleh para pencari beasiswa adalah Seleksi tertulis tahap I berupa Tes Potensial Akademik (TPA) dan Tes Kemampuan Bahasa Inggris (TKBI) yang diselenggarakan oleh PPSDM. Tes ini bersifat opsional karena mulai tahun 2018, PPSDM memperbolehkan peserta untuk melakukan tes sendiri di lembaga resmi di luar Kementerian Keuangan dan menyerahkan nilai TPA dan TKBI

(TOEFL PBT, IBT, atau IELTS) tersebut bersamaan dengan persyaratan lainnya pada saat tahapan seleksi administrasi. Kemudian, tahap terakhir yang harus dilalui oleh peserta adalah psikotes dan wawancara. Peserta yang berhasil melewati ketiga tahapan ini dinyatakan lolos dan menyandang status sebagai calon penerima beasiswa FETA.

MENDUKUNG PUG

Setelah dinyatakan lulus, calon penerima beasiswa FETA yang memilih studi ke luar negeri, baik *full* atau *linkage*, diharuskan untuk mengikuti program *pre-departure*. Program ini dilaksanakan selama kurang lebih 3 bulan (durasi dapat berubah sesuai kebutuhan). Tujuan dari kegiatan ini adalah menyiapkan para calon penerima beasiswa agar sanggup mengikuti perkuliahan di luar negeri, baik dari segi akademis maupun sosial budaya.

Selama kegiatan tersebut berlangsung, para peserta diharuskan menginap di asrama PHRD yang berlokasi di Pondok Aren, Tangerang Selatan. Para calon penerima beasiswa FETA saat ini, terutama para kaum hawa pantas bersyukur. Pasalnya dulu terdapat larangan bagi wanita hamil untuk mengikuti program seleksi beasiswa. Kewajiban menginap di asrama saat *pre-departure* juga diberlakukan ke semua peserta tanpa terkecuali, termasuk bagi ibu yang masih menyusui anaknya. Seiring dengan gencarnya penggalakan pengarusutamaan gender (PUG) di Kementerian Keuangan, saat ini larangan bagi perempuan hamil mencalonkan diri dalam beasiswa telah dihapus. Selain itu, terdapat keringanan bagi calon penerima beasiswa yang sedang dalam masa menyusui. Mereka diberi opsi untuk tidak menginap di asrama.

Ganti menjelaskan, tidak ada jaminan bahwa seorang pegawai wanita yang sedang dalam masa menyusui diharuskan menginap di asrama akan mendapatkan skor akademik yang lebih tinggi ketimbang saat pegawai yang bersangkutan diperbolehkan pulang untuk berkumpul dengan buah hatinya. Hal ini dipengaruhi oleh faktor ketenangan yang dirasakan oleh sang ibu. Menurutnya, ketika ibu tersebut diperbolehkan pulang

untuk bertemu anaknya, maka dia tidak akan terganggu oleh pikiran yang macam-macam tentang anaknya di rumah. “Seseorang bisa berhasil lebih banyak di *pre-dep* kalau dia punya ketenangan lebih untuk melakukan program tersebut,”

“Dalam konteks pembelajaran ternyata salah satu yang berpengaruh adalah seseorang itu tenang atau tidak tenang di dalam dia menjalani pembelajaran. Ketika dia semakin tenang tidak banyak pikiran yang lain capaiannya akan semakin bagus, dan itu terbukti,” jelasnya.

HARUS SESUAI KEBUTUHAN ORGANISASI

Peningkatan kompetensi pegawai memang dapat memberi dampak positif pegawai dan organisasi. Namun demikian, tidak serta merta pegawai yang bersangkutan bebas untuk memilih jenis pengembangan kompetensi yang diambil. Kompetensi yang akan diambil tersebut harus sesuai dan sejalan dengan arah pengembangan organisasi. Berkaitan dengan hal ini, ada satu syarat tambahan bagi pegawai Kementerian Keuangan yang berencana untuk melanjutkan studi. Pegawai yang bersangkutan harus memastikan terlebih dahulu bahwa bidang studi yang ia pilih telah sesuai dengan kebutuhan unit tempatnya bekerja. Hal tersebut telah diatur dalam Keputusan Menteri Keuangan nomor 982 tahun 2017 tentang Program Pengembangan Kompetensi Bagi Pegawai Negeri Sipil (PPKPNS) di Lingkungan Kementerian Keuangan. KMK ini berisi kompetensi organisasi yang dibutuhkan oleh tiap Eselon I di lingkungan Kementerian Keuangan selama beberapa tahun ke depan sehingga jika seorang pegawai berencana untuk melanjutkan studi, maka ia harus melihat terlebih dahulu apakah studi yang akan ia ambil telah sesuai dengan PPKPNS atau juga dikenal dengan *Human Capital Development Plan (HCDP)* dalam unit organisasi tempatnya bekerja.

Sejalan dengan kebijakan tersebut, PPSDM juga mendapatkan amanah untuk melakukan *filtering* terhadap semua penawaran beasiswa dari luar yang masuk. Beasiswa yang ditawarkan kepada para pegawai Kementerian Keuangan yang breasal dari lembaga atau negara

lain harus disaring terlebih dahulu dan di-*screening* berdasarkan PMK tugas belajar yang berlaku. Jika bidang studi yang ditawarkan pada beasiswa tersebut sesuai dengan kebutuhan organisasi, baru kemudian penawaran tersebut diteruskan ke unit yang bersangkutan.

Tidak seperti dulu, saat ini para pegawai Kementerian Keuangan tidak bisa lagi mencari dan mendaftar beasiswa sendiri, melainkan harus melalui PPSDM terlebih dahulu. “Sebelum 2016 itu kalau mau daftar beasiswa itu (bisa) *apply* sendiri, gak melalui kita (PPSDM). Setelah di 2016 semuanya mendaftar melalui kita”, terang Ganti. Selain untuk memastikan bahwa bidang studi pada beasiswa yang diambil telah sesuai dengan kebutuhan organisasi, proses tersebut juga dapat memastikan aturan mengenai tugas belajar telah terpenuhi. “Semua pegawai Kementerian Keuangan yang akan mendaftar pada beasiswa-beasiswa yang diberikan oleh lembaga apapun di luar Kementerian Keuangan, atau negara manapun, maka mereka harus lolos dari persyaratan PMK tugas belajar,” jelas Ganti.

Aturan tersebut berlaku untuk semua beasiswa, termasuk beasiswa dari Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP). Perlu diketahui, selain beasiswa FETA, Kementerian Keuangan juga mengelola beasiswa LPDP. Berbeda dengan beasiswa FETA yang dikelola oleh PPSDM, beasiswa LPDP tidak hanya ditujukan pegawai Kementerian Keuangan saja tapi juga untuk masyarakat umum. Kedua beasiswa ini juga dikelola unit yang berbeda secara terpisah.

Banyaknya persyaratan yang harus dipenuhi dan faktor kompetisi dalam perburuan beasiswa menuntut persiapan yang matang dan keseriusan dari para pencari beasiswa. Ganti mengamini hal ini dengan menjelaskan bahwa biasanya peserta yang lolos telah mempersiapkan persyaratan yang diperlukan jauh-jauh hari sebelumnya. Pada akhirnya, keberhasilan pegawai dalam memperoleh beasiswa ditentukan oleh pegawai itu sendiri. Seperti kata pepatah yang sering kita dengar, bahwa ‘hasil tidak akan mengkhianati usaha’.

ARIMBI PUTRI

AKU KAMU DAN FETA

Berbekal keinginan yang kuat untuk melaju ke jenjang yang lebih tinggi, mengembangkan diri, serta memberikan kontribusi lebih bagi organisasi dan negeri, sejumlah pegawai Kementerian Keuangan berburu beasiswa dan kampus untuk melanjutkan studi. Tak semua perjalanan mulus ditempuh, peluh dan perjuangan mewarnai kisah para karyasiswa (*awardee*) mendapatkan kesempatan untuk kembali menimba dan menambah ilmu.

Hadirnya beasiswa FETA pada akhir 2015 lalu sedikit banyak menjadi oase bagi para pemburu beasiswa di Kemenkeu. Di saat beasiswa lain dirasa membutuhkan persiapan dan waktu ekstra, FETA hadir sebagai salah satu alternatif yang menambah ragam sumber pendanaan kuliah bagi calon peserta. Penerima beasiswa FETA angkatan I, Noven Kusuma Nugraheni salah satunya, mengaku tertarik dengan beasiswa FETA karena kesibukan pekerjaan serta persiapan yang belum maksimal tidak memungkinkan untuk mendaftar beasiswa LPDP yang waktu pendaftarannya terbatas.



FOTO : SENO ADI NUGROHO

“Dari seleksi wawancara diambil 90 orang, tapi perjuangannya nggak berhenti sampai di situ tuh. Aku pikir udah tenang udah dapet beasiswa, ternyata belum. Ternyata itu baru pre-dep, dan belum tentu kami dapat beasiswa tersebut.”

“Kalau untuk LPDP itu dulu sih katanya ya, dibatesin dua kali percobaan. Jadi kamu tuh harus bener-bener siap. Baik secara dokumen maupun nanti kamu pas entah wawancara, pas entah LGD, dan segala macemnya, gitu jangan sampai kamu kesempatan ini hilang gitu aja gitu tanpa persiapan. Mending kamu persiapan dulu sembari nanti ada kok beasiswa-beasiswa yang lain,” ungkap Noven menirukan salah satu ucapan Bagian Kepegawaian kala itu.

Setelah melalui sejumlah pertimbangan dan mencari berbagai informasi, pilihan Noven jatuh pada beasiswa FETA yang pada saat itu baru pertama kali diselenggarakan. “Akhir tahun 2015 itu ada beasiswa FETA untuk yang pertama kali. Setelah baca persyaratannya, baca tes-tesnya apa aja, udah aku mantepin ke beasiswa FETA,” tambah alumnus jurusan *Economics* University of Amsterdam tersebut.

Berbeda dengan Noven, salah satu pegawai Direktorat Jenderal Pajak, Sapto Wahyu Kuncoro mengaku mencoba untuk melamar beasiswa begitu mendapatkan kenaikan pangkat ke golongan IIIa pada bulan April 2015. SK kenaikan pangkat tersebut mengantarkannya pada beasiswa FETA yang pendaftarannya dibuka di akhir tahun.

“Saya belum sempat untuk *apply* beasiswa yang lain karena terbentur persyaratan SK kenaikan pangkat yang belum saya terima. Awalnya yang saya tahu beasiswa itu yang ada hanya LPDP, AAS dan Spirit. Mungkin ini takdir Tuhan, setelah SK kenaikan pangkat saya dapatkan, tiba-tiba ada teman yang *share* pengumuman tentang FETA di grup angkatan. Langsung saya cari persyaratan yang dibutuhkan,” kenang Sapto.

Sapto menambahkan, dirinya beberapa kali mengikuti tes TOEFL untuk mendapatkan skor yang lebih tinggi. Sebab, proporsi penilaian skor TOEFL lebih tinggi dibandingkan nilai TPA pada persyaratan beasiswa FETA. “Saya coba sampe 2 kali tapi nilai nggak beranjak dari 513. Akhirnya nekat daftar dan alhamdulillah diterima,” lanjut dia.

Setelah mengikuti serangkaian proses seleksi seperti administrasi, psikotes, dan wawancara, saat itu didapatkan 90 orang calon penerima beasiswa FETA angkatan I.

Ke-90 calon penerima beasiswa kemudian memasuki fase selanjutnya yakni *pre-departure training*, atau yang lebih populer disebut *pre-dep*. Calon penerima beasiswa FETA angkatan I itu pun memasuki asrama selama kurang lebih 4-5 bulan lamanya di asrama PHRD, Bintaro, Tangerang Selatan.

MANIS DAN PAHITNYA KENANGAN *PRE-DEP*

Baik Noven dan Sapto sepakat bahwa hal yang paling berkesan selama *pre-dep* adalah kebersamaannya. Tinggal di asrama selama lima bulan dengan 90 orang, saling bekerja sama sekaligus bersaing, memberikan ceruk kenangan tersendiri bagi para *awardee* tersebut. Semacam berada dalam film *The Hunger Games*, Sapto mengibaratkan. Namun suasana itu lah yang membuat beasiswa FETA angkatan I terus terekam dalam memori.

“Dari seleksi wawancara diambil 90 orang, tapi perjuangannya nggak berhenti sampai di situ tuh. Aku pikir udah tenang udah dapet beasiswa, ternyata belum. Ternyata itu baru *pre-dep*, dan belum tentu kami dapat beasiswa tersebut,” terang Noven. Pendanaan FETA angkatan I ternyata hanya untuk 50 orang *awardee*. Dari ke-90 yang dinyatakan lolos seleksi wawancara harus bersaing memperebutkan beasiswa, termasuk pasangan suami-istri rekan Noven yang keduanya ikut dalam *pre-dep* tersebut.

Meski demikian, aroma persaingan yang kuat tak melunturkan rasa persaudaraan mereka. Noven menyatakan, bertemu dengan pegawai dari berbagai instansi, latar belakang, hingga usia, memberikan warna dan kesan yang tak terlupakan. Terlebih, mereka diharuskan berinteraksi menggunakan bahasa Inggris sehari-harinya untuk melatih kemampuan *awardee* berbicara bahasa asing.

“Di situ kita ketemu tiap hari, ngomongnya pake bahasa Inggris gitu kan. Ya lucu-lucu juga sih, nggak biasa gitu, orang nggak kenal tiba-tiba ngomongnya pake bahasa Inggris,” seloroh pegawai Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat BPPK ini. Noven melanjutkan, perjuangan selama *pre-dep* juga dirasakan ketika harus belajar seharian. Pagi hingga sore harinya para *awardee* belajar dengan fasilitator di kelas, sementara malamnya mereka belajar

mandiri atau berkelompok. “Jadi bener-bener lima bulan tuh kita isinya cuma belajar,” tambahna.

Tak sebatas kemampuan akademis yang diajarkan selama *pre-dep*, para *awardee* juga dibekali dengan keterampilan yang bermanfaat selama menjalani kehidupan di luar negeri. Apalagi dalam jangka waktu menetap selama 1-2 tahun di negara yang berbeda kebudayaan menuntut *awardee* untuk bisa beradaptasi dengan cepat. “Kemampuan memasak dan cara-cara menghadapi *culture shock* pun kita diajarkan, sehingga diharapkan kita bisa *survive* di negeri orang. Dan percaya nggak percaya hal tersebut sangat membantu saya di Amerika,” ujar Sapto mantap.

MANTAPKAN HATI, LURUSKAN NIAT

Meski mengaku mencoba-coba mendaftar beasiswa, tak berarti Sapto tidak serius dalam memasukkan aplikasi beasiswa. Ketika mencoba, peraih gelar M.Tax dari University of Denver, Amerika, ini pun sungguh-sungguh untuk belajar dan memenuhi segala persyaratan yang dibutuhkan. Noven pun mengamini pernyataan tersebut.

“Sapto itu rajin dan tekun banget. Kadang dia yang nyari bahan-bahan ajarnya, kita bareng-bareng belajar ngumpul di kamar dia. Yang penting luruskan niatnya dulu. Insya Allah nanti proses jalannya akan dimudahkan. Trus siapin dokumen-dokumennya. Dokumennya itu kan nggak sedikit, beasiswa itu juga kadang waktunya juga nggak panjang, kadang seminggu harus sudah ngumpul. Jadi kalo dari dulu udah niat, siapin gitu walaupun belum ada pengumumannya nih misalkan, tapi kita udah tau nih *range* untuk biasanya beasiswa itu bulan-bulan apa, misal butuh DP3 atau apalah itu disiapin dulu,” tegas Noven.

Melengkapi pernyataan Noven, Sapto beranggapan tidak perlu menunda-nunda untuk mengajukan beasiswa. Tidak perlu terlalu berambisi memiliki nilai TOEFL yang tinggi untuk bisa mengajukan berkas. Sebab, bisa jadi selama menunggu mendapatkan nilai yang tinggi tersebut, calon peserta memiliki nilai yang cukup untuk lolos beasiswa.

“Misal, nilai minimal TOEFL adalah 500, jangan tunda sampai dapat nilai 550 atau bahkan 600 dengan harapan akan memperbesar peluang mendapatkan beasiswa. Semakin lama kalian menunda, persaingan akan semakin ketat karena adik-adik kelas kita juga akan ikut memperebutkan. Anggaplah beasiswa yang di depan mata adalah beasiswa terakhir yang tersedia untuk di-*apply*, karena belum tentu akan dibuka lagi di tahun depan,” ujar Sapto.

Dia menambahkan, bahasa Inggris tidak seharusnya menjadi hambatan bagi seseorang untuk mengajukan beasiswa. Tidak perlu takut dengan kemampuan bahasa Inggris yang menurut kita belum cukup memadai. Kesalahan dan ketidaksempurnaan adalah sesuatu yang wajar, mengingat bahasa Inggris tidak menjadi bahasa keseharian masyarakat Indonesia. Namun hal tersebut bukan berarti membuat kita malas berusaha, justru meningkatkan kepercayaan diri untuk terus belajar.

“Untuk belajar bahasa Inggris sekarang sangatlah mudah, bisa dari *Youtube* maupun *e-book* buku-buku TOEFL. Untuk mendaftar beasiswa dan bahkan untuk kuliah di luar negeri, tidak ada yang mengharuskan untuk *speak fluently*. Bahasa Inggris itu bukan *mother language* kita, jadi akan sangat wajar kalau terkadang kita *mumbling*, medok, bingung, salah *tenses*, salah *pronunciation*, dan lain-lain,” tambahna.

Sebagai penutup, Sapto membagikan tipsnya untuk para pemburu beasiswa di lingkungan Kementerian Keuangan. Para pegawai dapat menghitung peluang untuk mendapatkan beasiswa tersebut dan mengenali kemampuan dirinya sendiri.

“Jika kalian andal dalam hal TPA Bappenas, *apply* lah beasiswa FETA karena beasiswa ini memperhitungkan nilai TPA selain nilai TOEFL. Jika kalian jago dalam membuat *a convincing essay* dan tidak terlalu unggul dalam TPA, daftarlah beasiswa AAS. Akan tetapi, apabila kalian jago bikin esai, suka dengan TPA, dan juga jago dalam hal *Leadership Group Discussion* ambil lah beasiswa LPDP,” ungkap Sapto.



SAPTO WAHYU KUNCORO
FOTO : DOK. PRIBADI

“Semakin lama kalian menunda, persaingan akan semakin ketat karena adik-adik kelas kita juga akan ikut memperebutkan. Anggaplah beasiswa yang di depan mata adalah beasiswa terakhir yang tersedia untuk di-*apply*, karena belum tentu akan dibuka lagi di tahun depan.”

NOVEN KUSUMA NUGRAHENI
FOTO : DOK. PRIBADI

ARFIANSYAH DARWIN

MERANGKAI ASA MENUJU PANGGUNG DUNIA



13TH ANNUAL PICARD CONFERENCE 2018, TURKEY
FOTO : ARFIANSYAH DARWIN

Pusdiklat Bea dan Cukai (BC), seperti halnya Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) dan unit lain di bawahnya memiliki visi yang adiluhung, yaitu menjadi lembaga pendidikan dan pelatihan terkemuka yang menghasilkan pengelola keuangan negara di bidang kepabeanan dan cukai yang berkelas dunia. Uraian visi yang menggambarkan tekad Pusdiklat BC untuk berada pada barisan terdepan dalam bidang pendidikan dan pelatihan kepabeanan dan cukai di dunia.



24TH MEETING OF THE ASEAN CCBWG 2019, VIETNAM
FOTO : ARFIANSYAH DARWIN

Upaya untuk merealisasikan visi tersebut, telah mulai dirajut melalui keikutsertaan Pusdiklat BC dalam berbagai kegiatan kepabeanaan dan cukai dunia, baik yang bersifat regional, maupun internasional. Pada level regional ASEAN, Pusdiklat BC telah secara aktif ikut serta dalam merumuskan praktik terbaik kegiatan pengembangan kapasitas administrasi pabean dan pegawai pabean. Pusdiklat BC merupakan anggota tetap delegasi Republik Indonesia dalam *ASEAN Customs Capacity Building Working Group (CCBWG) Meeting*, yang merupakan pertemuan antara sepuluh administrasi pabean di kawasan ASEAN yang membahas upaya-upaya administrasi pabean untuk meningkatkan kapasitas administrasi pabean dan sumber daya manusianya.

CCBWG Meeting dilaksanakan setahun dua kali dengan tempat bergiliran di antara negara anggota ASEAN. Pertemuan terakhir, yaitu pertemuan ke-24 dilaksanakan pada 9-11 April 2019 di Da Nang, Vietnam. Sejak pertemuan CCBWG ke-19 di Brunei Darussalam, Indonesia dipercaya sebagai *chairperson* dari *working group* ini. Hampir seluruh perwakilan yang hadir berasal dari unit pendidikan dan pengembangan SDM di administrasinya masing-masing.

TENTANG CCBWG

CCBWG merupakan satu dari tiga kelompok kerja di bidang kepabeanaan yang dibentuk dalam rangka untuk mempromosikan modernisasi kepabeanaan melalui pengembangan kapasitas dan berbagi pengetahuan terkait struktur kepabeanaan modern untuk menghadapi lingkungan perdagangan internasional yang cepat berubah. Kelompok kerja yang lain adalah *Customs Procedures and Trade Facilitation Working Group (CPTFWG)* dan *Customs Enforcement and Compliance Working Group (CECWG)*. Masing-masing kelompok kerja bertanggung jawab untuk mengawal implementasi rencana strategis untuk pengembangan pabean (*Strategic Plans of Customs Development-SPCD*) yang terkait dengan lingkup kelompok kerja tersebut. CCBWG bertanggung jawab atas implementasi dari empat SPCD, yaitu *SPCD 11 Customs Reforms and*



Modernisation, SPCD 12 Human Resources Development and Administration, SPCD 13 Narrowing the Development Gap in Customs, dan SPCD 14 Knowledge-Based Service.

Indikator kinerja utama bagi pencapaian kinerja CCBWG ini antara lain pengembangan pedoman praktik terbaik sebagai standar kualitas ASEAN, pengembangan basis data ahli kepabeanaan yang dimiliki negara anggota ASEAN, dan jumlah anggota ASEAN yang telah memiliki mekanisme untuk mendiseminasi pengetahuan dan bahan ajar kepabeanaan diantara administrasi pabean.

Beberapa rekomendasi pelaksanaan penilaian kebutuhan pelatihan (*Training Needs Assessment-TNA*) untuk negara ASEAN yang terkait dengan kegiatan pelatihan oleh lembaga pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Rencana tahunan pelatihan harus berdasarkan tujuan dan prioritas strategis organisasi dan rencana pengembangan pegawai, tidak berdasarkan ‘daftar belanja’ program pelatihan yang dipilih oleh pegawai.

2. Negara anggota harus mempertimbangkan untuk melaksanakan proses *knowledge management*.

3. Pemberdayaan unit instansi regional untuk melaksanakan pelatihan untuk pegawai di daerahnya.

4. Penggunaan bahan *e-learning* dari WCO dalam pelaksanaan pelatihan dan penyelenggaraan pelatihan secara *e-learning* untuk efektivitas dan efisiensi.
5. Prasyarat kompetensi kemampuan Bahasa Inggris untuk para pegawai baru dan pegawai yang akan menduduki jabatan tertentu.

6. Untuk merasionalisasi investasi atas pelatihan, perlu dilakukan analisis biaya dan manfaat dan dihubungkan dengan pengukuran kinerja organisasi.

7. Pengembangan dan implementasi SAT (*System Approach to Training 4D’s + 1 E, Define, Develop, Design, Deliver, and Evaluate*) oleh negara anggota.

8. Implementasi metodologi evaluasi pelatihan sampai level 6 (*Reaction and satisfaction, Learning, Behaviour, Result, Return on investments, dan Intangible benefits*).

9. Koordinasi yang erat antara unit pengembangan pegawai, pusat pelatihan, dan unit hubungan internasional dalam rangka penyelenggaraan pelatihan bertaraf internasional.
10. Penanaman dan pengembangan nilai-nilai integritas melalui pelatihan.

WORLD CUSTOMS ORGANIZATION (WCO)

Secara internasional, administrasi pabean berhimpun dalam satu wadah yang bernama *Customs Cooperation Council (CCC)* yang kemudian lebih dikenal dengan nama WCO. Kegiatan pengembangan kapasitas menjadi salah satu hal yang dianggap sangat penting oleh WCO dan dilaksanakan dengan prinsip utama antara lain:

1. Adanya kemauan politik, kepemimpinan, dan komitmen yang kuat;

2. Pengembangan yang menyeluruh dengan memperhatikan dampak kegiatan pengembangan secara keseluruhan terhadap organisasi;

3. Administrasi pabean harus menjadi pemilik penuh dari program pengembangan;

4. Adanya target yang jelas sebagai hasil dari program pengembangan;

5. Integritas harus menjadi bagian integral program pengembangan; dan

6. Kerjasama yang erat pada level nasional, regional, dan global dengan pihak lain.

Capacity Building Directorate, organ yang bertanggung jawab mengurus kegiatan pengembangan kapasitas pegawai dan administrasi pabean di dunia, mengembangkan beberapa program bagi para anggotanya. Beberapa program di antaranya adalah sebagai berikut:

- *Partnership in Customs Academic Research and Development (PICARD)*, yaitu kerjasama dengan kalangan akademisi dalam merumuskan standar profesional institusi pendidikan

kepabeanaan dan cukai untuk memastikan bahwa para pembelajar mempunyai sikap, keterampilan, dan pengetahuan yang mumpuni sebagai pegawai administrasi pabean;

- *Customs Learning and Knowledge Community (CLiCK!)*, yaitu portal pelatihan WCO yang menghimpun seluruh materi pelatihan terkait kepabeanaan dan dapat diakses oleh seluruh pegawai pabean dunia secara gratis.

Secara internasional, sistem pelatihan jarak jauh dianggap sebagai solusi untuk dapat menjangkau lebih banyak orang, walaupun diakui bahwa mengingat sifat kegiatan kepabeanaan yang lebih banyak bersifat praktik dan menuntut keterampilan dalam pelaksanaannya, sistem *blended learning* merupakan bentuk yang paling ideal. Oleh karena itu pengembangan kapasitas pabean di WCO dilaksanakan dengan berbasis regional melalui *Regional Office for Capacity Building (ROCB)* dan *Regional Training Center (RTC)*. RTC memiliki peran penting dalam pengembangan administrasi pabean secara regional, melalui pelaksanaan pelatihan yang relevan dan disesuaikan dengan kondisi di kawasan tersebut. Indonesia berada di dalam kawasan Asia Pasifik dan saat ini telah terdapat tujuh RTC di kawasan, yaitu di Malaysia, Japan, Korea, China, India, Fiji, dan Hongkong.

Sebagai upaya mewujudkan visi Pusdiklat BC dan memberikan kontribusi yang lebih optimal dalam kegiatan pengembangan kapasitas bagi kawasan Asia Pasifik, Pusdiklat BC berinisiatif untuk dapat ditetapkan sebagai WCO RTC kedelapan di kawasan Asia Pasifik. Langkah persiapan telah mulai dilaksanakan sejak tahun 2018, di antaranya melalui penyelenggaraan *Seminar on Customs Human Resource Development* pada 29-30 November 2018 dan keikutsertaan dalam *WCO Annual PICARD Conference* dan *WCO Asia Pacific Regional Workshop on Training Management*. Ke depan, banyak agenda dan perbaikan yang harus dilakukan agar seluruh pimpinan administrasi pabean di kawasan Asia Pasifik dapat menyepakati inisiatif ini.



FOTO : M. FATH KATHIN

PUSPITA WULANDARI

“Teamwork itu less me, more we. Energi saya dari teamwork, saya sangat mengapresiasi my team. Dari kita lahir, kita udah butuh bantuan orang. Kalau bekerja sendiri too arrogant menurut saya. Nggak ada yang nggak mungkin kalo kita punya pola pikir, visi misi yang sama. Itu aja rumus saya.”

ARIMBI PUTRI

MILIKI SEGUDANG RUMUS & STRATEGI MENAPAKI TANGGA KESUKSESAN

Menjadi salah satu Srikandi kebanggaan Kemenkeu, tak membuat Puspita Wulandari berpuas diri dan tinggi hati. Ibu dari lima orang putri ini dikenal sebagai pribadi yang ramah, supel, bahkan di tengah kesibukan tak melupakan perannya sebagai seorang perempuan dan ibu. Sulung dari dua bersaudara ini pun, selalu menjunjung tinggi tanggung jawab, tata krama, dan kerja sama yang mengantarkannya ke puncak kesuksesan karir sebagai seorang pejabat negara.

Puspita yang sebelumnya menjabat sebagai Staf Ahli Bidang Pengawasan Pajak, kini dipercaya memegang tampuk jabatan pengganti antarwaktu Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan. Kesuksesan karir yang diraihinya ini tentu tidak instan. Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia ini sebelumnya telah malang melintang di bidang keuangan. Sempat mapan sebagai akuntan di perusahaan multinasional, naluri Puspita sebagai seorang ibu diuji tatkala dirinya dihadapkan pada sebuah pilihan sulit.

“Saya diminta buka (kantor) cabang di Padang. Ketika itu anak saya masih kecil-kecil. Suami waktu itu lagi megang suatu *company*, dia sibuk saya sibuk. Anak saya kan perempuan. Sempet saya gamang, nanya kanan kiri, nanya ayah. Akhirnya saya didukung masuk pegawai negeri,” kisahnya.

Puspita kemudian memutuskan untuk mendaftar pada lowongan calon pegawai negeri sipil di Direktorat Jenderal Pajak. Sejak masuk Ditjen Pajak pada 1995, karir Puspita dapat dikatakan mulus dan cemerlang. Sosoknya yang tegas, cerdas, dan inovatif mengantarkannya dipromosikan sebagai Kepala Subseksi Pengawasan Pembayaran Masa PPh Badan pada 1997, tepat dua tahun setelah masuknya ke Kementerian Keuangan.

Mengaku merasakan gear budaya dari kultur swasta ke kultur pemerintahan, Puspita yang sempat demotivasi terus mendapatkan dukungan dari lingkungannya, baik dari atasan, rekan, hingga keluarga. “Oh Mbak Ita gapapa, bagus tuh. Mbak Ita tetep bener, saya dukung tetep di pegawai negeri. Saya paham Mbak dari dunia profesional, tapi nggak papa, saya yakin Mbak Puspita bisa mengubah kalau Mbak Puspita tuh jadi pimpinan,” ungkapny menirukan ucapan atasannya kala itu.

Keputusannya untuk tetap berkiprah di pemerintahan tidak sia-sia. Karirnya di Kementerian Keuangan terus melejit dengan sejumlah jabatan yang diembannya seperti menjadi Kepala Seksi Kerjasama Perpajakan Multilateral, Kepala Seksi PPh Badan, Tenaga Pengkaji Bidang Pembinaan dan Penertiban SDM, Sekretaris Komite Pengawas Perpajakan, hingga Staf Ahli bidang Pengawasan Pajak pada 2015 lalu.

Dalam perjalanan karirnya, Puspita dikenal sebagai sosok yang berpikir strategis namun juga berhati lembut. Dia meyakini masyarakat akan dengan sadar dan sukarela mau membayar pajak tanpa harus dipaksa. “Supaya orang mau bayar pajak, orang harus tahu pajak yang mereka bayarkan itu untuk apa, *outcome*-nya apa. Kalau kita bisa menumbuhkan solidaritas sebangsa, saya percaya kok, orang akan mau membayar pajak. Kuncinya jangan merasa bisa, tapi bisa merasa,” tegasnya.

Kesuksesannya hingga titik ini diakui Puspita tidak lepas dari kerja sama tim. Perempuan yang hobi memasak tumis ini mengungkapkan tidak mungkin bekerja secara mandiri. Selain kerja sama tim, Puspita menekankan pentingnya memiliki kerangka berpikir, pola kerja, dan cara pandang terhadap suatu hal. Dalam hal *problem solving* misalnya, ia mencontohkan, jangan mencari siapa yang salah namun mencari apa yang menjadi penyebab masalah tersebut. “Cari sampai *root cause*-nya, jangan masih *symptoms* gitu ya, udah buru-buru mengambil kesimpulan,” urainya.

Perempuan kelahiran Jakarta, 2 November 1965 itu melanjutkan, semua yang terjadi dalam hidup ini tidak ada yang kebetulan, melainkan terdapat hubungan sebab-akibat, karena manusia adalah bagian dari suatu ekosistem besar. Untuk itulah, ujar dia, kita harus selalu melihat gambaran besar (*big picture*).

Sebab, jika kita melihat hanya dari sudut pandang yang sempit, maka kita tidak akan dapat melihat hal-hal indah lain di sekitarnya. “*The closer you see, the more you can’t see,*” tambahnya.

Menurut Puspita, hal itu berguna salah satunya juga dalam menentukan suatu kebijakan. Kebijakan itu harus ditelusuri dan dilihat dampaknya. Sebisa mungkin, pembuatan kebijakan meminimalisasi dampak negatif. Cara pandang tersebut yang akan membentuk pola. Pola membuat keteraturan, dan berujung pada pembentukan keterampilan. Jika kita dapat mengetahui pola tersebut, ungkap Puspita, kita akan dengan mudah mengubah variabel, dan mengatur variabel independennya. “Kalau polanya nggak jelas, kita nggak akan bisa sampai *skillful*.”

Pola pikir strategisnya ini salah satunya diturunkan dari mendiang ayahnya yang seorang bankir. Ayahnya pula yang mendorongnya untuk mengambil Jurusan *Finance and Banking* Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta. Almarhum ayahanda lah yang menyokong putrinya untuk memiliki kemampuan strategis dan juga ilmu perbankan meskipun tidak bekerja di sektor tersebut. Puspita menilai kedua orangtuanya sangat demokratis, mengizinkan anak-anaknya untuk memilih jalannya sendiri, namun dengan catatan harus bertanggung jawab terhadap pilihan yang diambilnya.

Seperti yang ia alami saat duduk di bangku sekolah menengah. Puspita memutuskan masuk ke sekolah Katolik, karena dinilai kualitasnya yang paling mumpuni di lingkungan sekitarnya kala itu. Sekolahnya sangat menjunjung tinggi toleransi, Puspita diwajibkan mengikuti pelajaran agama sekadar untuk diketahui, namun tidak mengikuti ritual keagamaannya. Sebagai bentuk tanggung jawab terhadap agamanya, Puspita selalu pergi mengaji pukul empat sore harinya.

“So, kalau punya pilihan, *you have to be responsible*. Kami sudah dibiasakan bertanggung jawab sejak kecil, dan itu saya teruskan ke anak-anak saya.

Mungkin orangtua saya pakai rumusnya Kahlil Gibran: anakmu bukan dari jamanmu,” ungkap dia.

SPELIALIS “BIKIN BARU”

Sepanjang perjalanan karirnya, Puspita telah menelurkan banyak gagasan brilian. Selain itu, dia sering dipercaya untuk membangun tim atau organisasi yang belum ada sebelumnya. Hal tersebut di antaranya adalah sebagai pionir di KPP Penanaman Modal Asing (PMA) 2, menyusun *balanced scorecard* DJP yang belum ada sebelumnya, membangun sistem pengaduan, membangun Direktorat Intelijen Perpajakan, hingga mengupayakan dikeluarkannya Peraturan Presiden Nomor 96 Tahun 2017.

Puspita bersyukur, di setiap titik persinggahan karirnya dia diamanahi membuat sesuatu yang baru dan memberikan jejak tersendiri. Sekali lagi, dia pun menekankan sangat menghargai kerja sama tim. Tanpa bantuan orang lain, penggemar olahraga adrenalin ini mengaku mustahil mencapai semua yang diraihny saat ini.

“*Teamwork* itu *less me, more we*. Energi saya dari *teamwork*, saya sangat mengapresiasi *my team*. Dari kita lahir, kita udah butuh bantuan orang. Kalau bekerja sendiri *too arrogant* menurut saya. Nggak ada yang nggak mungkin kalo kita punya pola pikir, visi misi yang sama. Itu aja rumus saya,” terangnya.

Dalam mendaki tangga kesuksesannya, Puspita mendapatkan kesempatan emas untuk mengenyam pendidikan doktoral di Swinburne University of Technology Australia melalui beasiswa Australian Development Scholarship (ADS). Ada hal menarik yang selalu membekas di ingatannya. Kala itu, salah satu pewawancara beasiswa menanyakan dari mana Puspita mendapatkan ide proposal disertasinya. Puspita pun memutar otak, sebab orang yang bukan dari latar belakang ekonomi kemungkinan akan susah memahami argumennya. Maka ia memutuskan menggunakan analogi.

“Copernicus itu hipotesis awalnya, bumi itu persegi. Tapi pada pembuktiannya bumi itu bulat dan matahari adalah pusat tata surya. Jadi yang terpenting di sini bukan bagaimana hipotesisnya, tapi bagaimana pembuktiannya. Saya nggak bisa banyak ngomong sekarang, hipotesis saya begini, nanti kita lihat pembuktiannya, saya kan harus riset,” jawabnya tegas.

Sempat tidak percaya diri dengan hasil wawancaranya tersebut, secara mengejutkan Puspita menjadi salah satu kandidat yang diterima dalam beasiswa ADS. Bahkan, ia sempat mengira kandidat lain yang terbukti cerdas dan lebih layak menerima beasiswa tersebut. “Rupanya, pewawancara itu ngetes gaya berpikir kita,” selorohnya. Hal itu pulalah yang sering ia bagikan ketika diundang menjadi pembicara kepada para penerima beasiswa.

KODRATI SEBAGAI PEREMPUAN

Meski menjadi perempuan karir yang sukses, Puspita tak melupakan perannya sebagai seorang istri, ibu, sekaligus sebagai seorang perempuan pada umumnya. Bahkan, pergi ke pasar menjadi pelepas stress dan hiburan tersendiri baginya. Di tengah kesibukannya, Puspita masih menyempatkan diri untuk melakukan rutinitas di luar kerjaan, mengerjakan pekerjaan domestik, dan berusaha memenuhi prinsipnya untuk *work-life balance*.

“Terbiasa dari kecil ibu saya ngajarin *prigel* (bahasa Jawa: terampil). Nyuci piring, nyuci baju, setrika. Memang dididik sama ibu, ke pasar, diajarin nawar, milih ikan, dan keterampilan-keterampilan perempuan lainnya. Pulang sekolah harus bantuin masak,” urainya.

Meski sibuk dan sempat mendapat komentar dari putrinya, Puspita menegaskan dirinya mengedepankan *quality of time* dibandingkan *quantity of time*. Walaupun hanya memiliki waktu di akhir pekan, hal tersebut ia manfaatkan betul untuk membangun *chemistry* dan

kualitas hubungan dengan keluarganya. Bahkan, Puspita sangat dekat dengan keempat cucunya. “Anak dan cucu yang di rumah 2 orang itu deket sama saya. (Cucu) yang umur 11 bulan, kadang kalo udah gendong saya, yang lain nggak laku,” ungkap dia sembari tertawa.

Selain itu, sebagai seorang ibu yang notabene merupakan madrasah pertama untuk anak-anaknya, Puspita selalu memperkaya dirinya dengan hal-hal yang bermanfaat. Salah satunya dalam memilih tayangan dan informasi yang dikonsumsi. Puspita hanya menonton tayangan yang baginya memberikan manfaat positif, dan salah satu saluran favoritnya adalah Asian Food Channel (AFC).

Hal itu ditegaskannya tidak terkait dengan hobinya memasak, melainkan Puspita senang melihat berbagai kekayaan budaya yang dimiliki dari seluruh penjuru dunia. “Saya mengagumi *culture on the road*, berbangsa-bangsa. Kulturenya, *amazing* menurut saya. Kita bisa berkelana ke negeri lain tanpa kita harus ke sana gitu. Itu saya menikmati banget,”

“Soal film, itu kita juga harus mempelajari *history*, dan mengambil pelajaran. Jadi, nonton apa yang kita yakini punya *benefit*, manfaat.”

Meski dengan segudang kesibukannya, Puspita masih terus mengupayakan untuk bisa memasak. Hal itu ia lakukan untuk menjaga agar *taste* yang ia miliki tetap bertahan. Selain itu, Puspita juga suka menyetir mobil sendiri karena baginya menyetir mampu menjaga gerak refleksnya. Supir pribadinya pun pernah dibuat bingung tatkala Puspita meminta untuk menyetir mobilnya sendiri. Tak tanggung, Puspita mengaku bisa menyetir di atas 100 km/jam.

Ketangguhan perempuan penggemar *raw food* ini juga dibuktikan dengan kesukaannya pada olahraga yang memacu adrenalin, seperti arung jeram, paralayang, dan jetski. Hal itu merupakan salah satu warisan yang diajarkan ayahnya semenjak ia kecil. “Dilatih sama bapak

gitu. Pas kecil kita jarang main ke dufan gitu, diajaknya ya kayak gitu” kenangnya.

Terkait jabatan yang diamanahkan padanya saat ini sebagai Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan, Puspita siap memberikan kontribusi di mana pun ia dibutuhkan. Menurutnya, pejabat eselon satu diberikan amanah menantang yang



FOTO : M. FATH KATHIN

medan juangnya adalah negara. Sehingga, siapa pun yang menjabat posisi tersebut harus siap untuk ditempatkan di mana pun.

“Di mana pun saya dibutuhkan, saya siap memberikan kontribusi. Kontribusi itu harus sesuai dengan yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan *enlargement* dan *enrichment*. Jangan cepat *completion*. Jangan pernah puas tetapi selalu cek kompetitor di dunia,” ucapnya menyudahi.

Serambi Ilmu

Mohammad Djufri

PERLUKAH KEGIATAN GEMILANG SHOW DALAM PELATIHAN TEKNIS PENYULUHAN PERPAJAKAN?

Muhammad Rifky Santoso

GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Ariefina Sri Indaryani

Rida Handanu

IMPLEMENTASI STRATEGI KEMENKEU CORPORATE UNIVERSITY UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI PENGGAJIAN POTENSI PAJAK STUDI KASUS PADA KANWIL DJP JATENG II

MOHAMMAD DJUFRI
WIDYAISWARA MADYA PUSDIKLAT PAJAK

PERLUKAH KEGIATAN GEMILANG SHOW DALAM PELATIHAN TEKNIS PENYULUHAN PERPAJAKAN ?

ABSTRAK

Desain pembelajaran diperlukan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan. Dalam Desain Pembelajaran Pelatihan Teknis Penyuluh Perpajakan terdapat kegiatan Gemilang Show yang merupakan pelengkap dari mata pelatihan Manajemen Pelaksanaan Kegiatan Penyuluhan Perpajakan. Dalam tulisan ini digambarkan hasil persepsi peserta pelatihan terhadap kegiatan Gemilang Show tersebut. Para peserta merasa kegiatan ini sangat positif dan kegiatan tersebut berhubungan dengan materi pembelajaran serta memberi manfaat yang banyak bagi pembelajaran peserta.

Keyword : Gemilang, Penyuluhan, Performa

PENDAHULUAN

Desain pembelajaran adalah sistem pengembangan bahan ajar terstruktur dengan baik menggunakan tujuan, strategi pengajaran terkait, umpan balik sistematis, dan evaluasi (Moore & Kearsley, 1996 dalam Martin, 2011). Koper dan Tattersall (2005) mendefinisikan desain pembelajaran sebagai gambaran sebuah metode yang memungkinkan peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran tertentu dengan melakukan kegiatan pembelajaran tertentu dalam urutan tertentu dalam konteks lingkungan tertentu.

Putrawangsa, 2018 menyebutkan bahwa yang menjadi urgensi dunia pendidikan saat ini adalah bagaimana menghadirkan pembelajaran (proses dan kegiatan) yang mampu memberi stimulus kepada peserta didik secara aktif untuk belajar guna menguasai pengetahuan (kognitif), keterampilan (psikomotorik), atau sikap tertentu (afektif). Maka dipandang perlu untuk melakukan pengembangan

rancangan/desain pembelajaran guna menemukan proses, kegiatan atau bentuk pembelajaran yang berkualitas untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan.

Peraturan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Nomor Per-4/PP/2017 menjadi petunjuk teknis dan sekaligus memberikan standar dalam penyusunan atau pengembangan desain pembelajaran di lingkungan Kementerian Keuangan. Desain Pembelajaran menurut peraturan ini adalah seperangkat rencana dan pengaturan pembelajaran yang berisi tujuan, sasaran, deskripsi, silabi mata pelajaran dan metode Pembelajaran, yang dirancang sedemikian rupa sehingga aplikatif pada pekerjaan para pembelajar, relevan dengan pekerjaan dan tujuan organisasi, menarik dan mudah dipahami oleh pembelajar dan berdampak tinggi bagi organisasi.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Pajak, sebagai salah satu unit di bawah BPPK, dalam menyusun

desain pembelajaran program-program pelatihannya mengikuti ketentuan tersebut. Salah satu pelatihan yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Pajak adalah Pelatihan Teknis Penyuluh Perpajakan. Pelatihan ini ditujukan untuk melatih para pegawai Direktorat Jenderal Pajak (DJP) yang ditunjuk dan dipersiapkan sebagai Penyuluh Perpajakan di unit kerjanya masing-masing. Dalam salah satu mata pelajaran yang diberikan dalam pelatihan tersebut adalah Manajemen Pelaksanaan Kegiatan Penyuluhan (MPKP), di mana di dalam mata pelajaran MPKP terdapat pelengkap materi berupa kegiatan Gemilang *Show*.

Dengan mengikuti kegiatan Gemilang *Show* ini diharapkan para peserta Pelatihan Teknis Penyuluh Perpajakan mendapat manfaat pembelajaran. Apa manfaat yang diperoleh peserta Pelatihan Teknis Penyuluhan Perpajakan khususnya untuk peserta Angkatan I Tahun 2019 dalam mengikuti kegiatan Gemilang *Show*, menjadi pertanyaan dalam penulisan ini.

APA ITU GEMILANG SHOW?

Makna kata gemilang sesuai Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah “bercahaya terang, bagus sekali, cemerlang, luar biasa, jaya atau masyhur”. Beberapa pernyataan tentang gemilang dari beberapa tokoh perempuan Indonesia yang dikutip dari video klip lagu Gemilang yang dibawakan Andien adalah sebagai berikut:

- Meutia Hatta: “Gemilang adalah suatu keadaan yang dicapai seseorang yang tidak banyak orang lakukan”.
- Anne Avantie: “Gemilang adalah sesuatu yang sebenarnya kecil tetapi punya pengaruh yang luar biasa pada semua orang.”
- Susi Susanti: “Gemilang itu bisa memberikan prestasi bukan hanya untuk diri sendiri tetapi untuk orang banyak.”
- Christine Hakim: “Gemilang adalah hasil daripada totalitas, yang pada akhirnya kegemilangan dihasilkan.”
- Mira Lesmana: “Gemilang adalah semangat untuk melihat ke depan dan keyakinan kalau kita bisa raih.”

Kata gemilang pada akhirnya diangkat menjadi *anchor*, sebagai pengingat untuk Pelatihan Teknis Penyuluh Perpajakan, karena dentik dengan tugas seorang petugas penyuluh pajak yang harus mampu memberikan sinar/suluh yang berisi pengetahuan, semangat dan inspirasi yang cemerlang agar perilaku masyarakat terhadap kewajiban perpajakan dapat berubah ke arah yang lebih baik.

Untuk menginternalisasi *anchor* Gemilang, maka dalam Pelatihan Teknis Penyuluh Perpajakan dibuat kegiatan berupa Gemilang *Show*, yaitu kegiatan di kelas berupa berupa penampilan/ kreasi seni yang inspiratif dan kreatif yang ditunjukkan oleh peserta pelatihan, berupa drama, tari, lagu atau kreasi seni lainnya. Selanjutnya kegiatan Gemilang Show ini dicantumkan dalam Garis-Garis Besar Program Pembelajaran (GBPP) Pelatihan Teknis Penyuluh Perpajakan.

Isyar dan Cenk (2017) berpendapat bahwa metode drama dalam pendidikan adalah metode yang berkontribusi pada pengembangan kepribadian individu, mengembangkan perilaku dan keterampilan sosial, memungkinkan individu untuk mempercayai dan mengenali dirinya sendiri serta meningkatkan prestasi akademik. Keduanya meneliti pendapat guru di Provinsi Mersin, Turki tentang konsep drama dalam pendidikan, ditemukan bahwa drama dalam pendidikan membantu pengembangan pribadi siswa, dan merupakan metode yang efektif dan memberikan pembelajaran kepada siswa dengan belajar dengan melakukan (*learning by doing*) dan pengalaman yang diperoleh.

Dengan kegiatan Gemilang *Show* ini diharapkan para peserta pelatihan menjadi pribadi yang kreatif, bermental kuat dan mampu berkomunikasi dengan baik, serta mampu bekerja sama dalam tim.

DESAIN PEMBELAJARAN PELATIHAN TEKNIS PENYULUHAN PERPAJAKAN

Pembelajaran dalam Pelatihan Teknis Penyuluhan Perpajakan ini menggunakan prinsip Pembelajaran Orang Dewasa atau *Adult Learning Principles* (ALP) yaitu menempatkan peserta pelatihan sebagai orang yang memiliki pemikiran, pendapat dan pengalaman. Melalui prinsip ALP dilibatkan peran aktif peserta dalam seluruh kegiatan pembelajaran yaitu dengan menggunakan metode ceramah, diskusi, latihan, aktivitas kelompok, praktik, simulasi, *role play*, permainan (*game*), dan tayangan video dalam proses pembelajaran.

Melalui pelatihan ini diharapkan tercipta para penyuluh perpajakan yang memiliki kompetensi yang baik, meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang sesuai dengan standar kompetensi jabatan yang disyaratkan bagi pegawai yang ditugaskan sebagai penyuluh perpajakan. Standar kompetensi yang dibutuhkan sesuai Standar Kompetensi Teknis Direktorat Jenderal Pajak adalah sebagai berikut :

1. Memahami kebijakan strategis penyuluhan Direktorat Jenderal Pajak;
2. Membuat analisis kebutuhan penyuluhan dengan skala prioritas wajib pajak yang potensial untuk diberikan penyuluhan, sehingga mampu memetakan wajib pajak yang menjadi sektor unggulan yang akan berdampak pada penerimaan, dengan metode 5 W (*Who, Why, What, When, Where*) dan 1 H (*How*) dengan tepat;
3. Membuat *session plan* untuk kegiatan penyuluhan;
4. Melakukan koordinasi kegiatan penyuluhan dengan pihak lain yang terkait;
5. Membuat publikasi kegiatan penyuluhan;
6. Melakukan inventarisasi kebutuhan sarana dan prasarana penyuluhan;
7. Membuat Laporan Hasil Penyuluhan dan publikasi pasca penyuluhan;
8. Menentukan cara penyuluhan yang tepat sesuai metode dan teknik penyuluhan;
9. Membuat materi dan sarana penyuluhan;
10. Melakukan praktik penyuluhan.

Tujuan-tujuan pelatihan tersebut selanjutnya dirumuskan dalam beberapa mata pelajaran sebagaimana Tabel 1.

METODE KAJIAN

Tulisan ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode Penelitian Kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2012) adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik. Sementara penelitian deskriptif adalah penelitian

Tabel 1
Mata Pelajaran dalam Pelatihan Teknis Penyuluh Perpajakan

No	Mata Pelajaran	Tujuan Pembelajaran
1.	Manajemen Pelaksanaan Kegiatan Penyuluhan Perpajakan (MPKP)	Peserta menguasai keterampilan dalam menerapkan manajemen pelaksanaan kegiatan penyuluhan sebelum, selama dan sesudah kegiatan penyuluhan dilaksanakan
2.	Metode dan Teknik Penyuluhan Perpajakan	Peserta menguasai keterampilan dalam mempraktikkan metode dan teknik penyuluhan perpajakan yang tepat ketika melakukan penyuluhan
3.	Kemampuan Komunikasi	Peserta menguasai keterampilan dalam mempraktikkan komunikasi yang baik ketika melakukan penyuluhan

Sumber: Kerangka Acuan Program

yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Berdasarkan teori tersebut, penelitian deskriptif kuantitatif merupakan pendekatan penelitian terhadap suatu populasi tertentu yang dianalisis sesuai dengan metode statistik.

Penelitian dilakukan terhadap seluruh peserta Pelatihan Teknis Penyuluhan Perpajakan Angkatan I Tahun 2019 yang berjumlah 27 orang. Pelatihan sendiri berlangsung selama 5 (lima) hari sejak tanggal 25 Februari hingga 1 Maret 2019 di Pusdiklat Pajak. Pengambilan data berupa respons terhadap kuesioner yang diberikan, dilakukan pada tanggal 1 Maret 2019. Kuesoner berisi beberapa pertanyaan baik pertanyaan tertutup (pilihan jawaban telah tersedia) maupun pertanyaan terbuka (tidak ada pilihan jawaban, peserta bebas untuk menjawab apa saja).

PEMBAHASAN

Jumlah peserta Pelatihan Teknis Penyuluhan perpajakan sebanyak 27 orang, terbagi 63% laki-laki dan 37% perempuan. Usia peserta berkisar dari 23 hingga 28 tahun. Para peserta Pelatihan Teknis Penyuluhan Perpajakan Angkatan I Tahun 2019 seluruhnya

merupakan pelaksana pada Kantor Pelayanan, Penyuluhan dan Konsultasi Perpajakan (KP2KP) yang tersebar di beberapa wilayah di Indonesia. Sebagian besar peserta sudah pernah melakukan penyuluhan kepada wajib pajak.

Dalam kegiatan Gemilang *Show*, peserta dibagi menjadi 3 kelompok, masing-masing beranggotakan 9 peserta. Mereka menampilkan performa berupa drama, drama musikal dan parodi diklat. Setiap peserta memiliki peran masing-masing sesuai dengan skenarionya. Terhadap peserta hanya diberi waktu untuk mempersiapkan performa tidak lebih dari satu jam dan setiap kelompok diberi waktu untuk menampilkan performanya di kelas selama 10-15 menit.

Dari pengamatan di kelas, para peserta pelatihan tampak antusias, bergembira dan penuh semangat dalam menampilkan performanya masing-masing. Pengamatan penulis ini ternyata sejalan dengan respons peserta terhadap kuesioner yang diberikan.

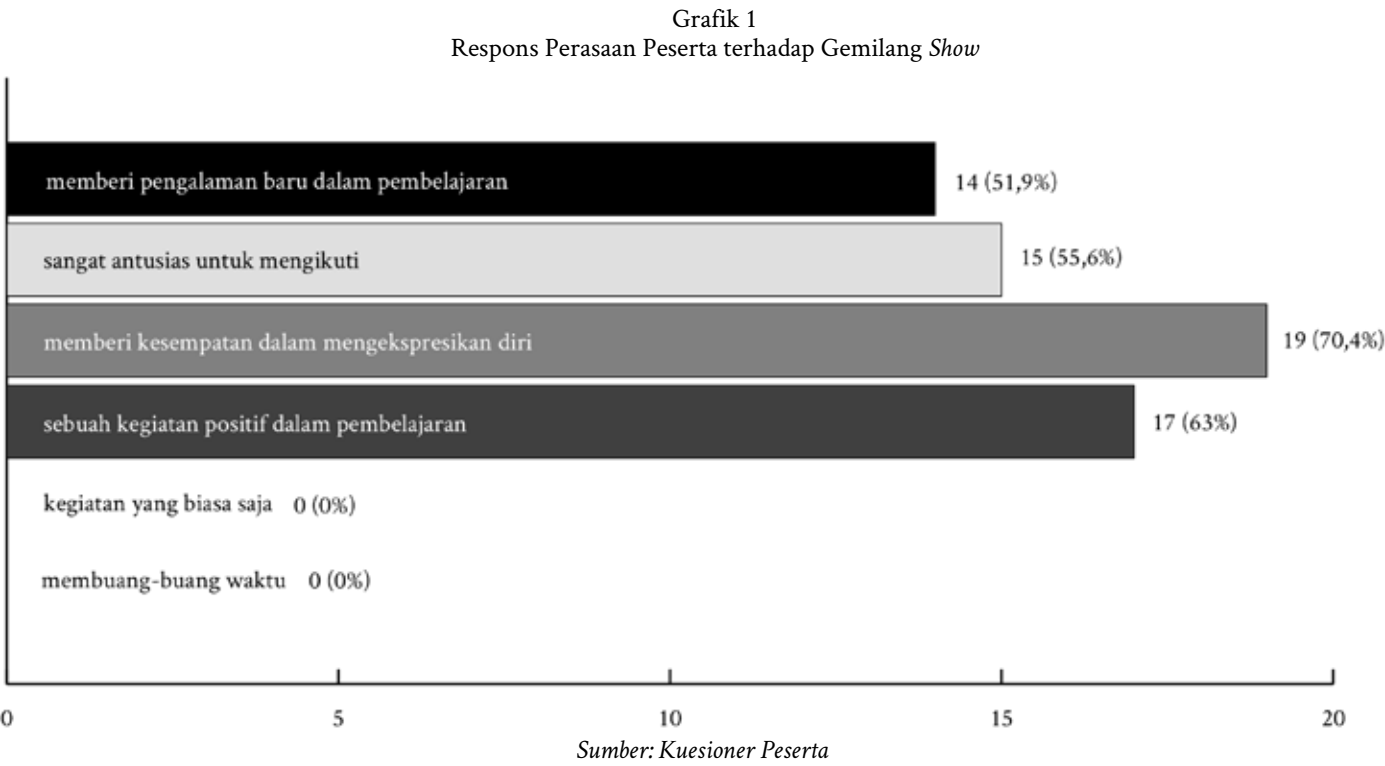
Respons peserta terhadap pertanyaan apakah kegiatan Gemilang *Show* berhubungan dengan pembelajaran di kelas? Ternyata seluruh peserta (100%) berpendapat bahwa Gemilang *Show* berhubungan dengan pembelajaran di kelas, dan sebanyak 21 orang memberi alasannya. Sebanyak 42,86% berpendapat

bahwa Gemilang *Show* berhubungan dengan keseluruhan mata pelajaran yang diberikan di kelas; 19,05 % berpendapat berhubungan dengan mata pelajaran Metode dan Teknik Penyuluhan; 19,05 % berpendapat berhubungan dengan mata pelajaran Kemampuan Komunikasi dan 9,52% berpendapat berhubungan dengan mata pelajaran Manajemen Pelaksanaan Kegiatan Penyuluhan. Sisanya sebanyak 9,52% lagi berpendapat bahwa Gemilang *Show* dapat mengajarkan cara belajar menjadi diri sendiri dan Gemilang *Show* merupakan salah satu rangkaian acara yang membantu untuk lebih aktif dan mudah mengerti hal hal baru.

Terhadap pertanyaan apakah kegiatan Gemilang *Show* diperlukan dalam pembelajaran di kelas? Sebanyak 74,1% peserta menyatakan sangat diperlukan dan 25,9 % peserta menganggap diperlukan. Tidak ada satu pun peserta yang menjawab tidak diperlukan.

Ketika ditanya bagaimana perasaan terhadap kegiatan Gemilang *Show* yang telah mereka tampilkan, dengan ketentuan mereka boleh memilih lebih dari satu jawaban, respon peserta adalah sebagaimana Grafik 1.

Sebagian besar peserta (70,4%) merasa dengan Gemilang *Show* mereka diberi kesempatan dalam mengekspresikan potensi diri dan 63% peserta menganggap



Gemilang *Show* adalah sebuah kegiatan yang positif dalam pembelajaran. Tidak satu pun peserta yang berpendapat Gemilang *Show* adalah kegiatan yang biasa saja dan membuang waktu pembelajaran.

Terhadap hikmah pembelajaran apa yang mereka peroleh dari kegiatan Gemilang *Show*, respon peserta adalah sebagai berikut :

- Kita bisa meningkatkan kerja sama tim dan komunikasi.
- Mengajarkan menjadi diri sendiri.
- Berlatih untuk tampil.
- Berani tampil, lebih percaya diri, gaya komunikasi.
- Saya dapat menampilkan bakat saya begitu pula dengan teman-teman saya.
- Lebih bisa meng-eksplor diri.
- Mendapat ilmu baru dan pengalaman baru dalam hidup dan belajar.
- Dalam menampilkan sebuah pertunjukan diperlukan komunikasi dan persiapan yang baik agar

pertunjukan berjalan lancar.

- Menjadi lebih percaya diri dalam tampil di depan banyak orang.
- Membuat kita lebih kreatif dalam berfikir, berani tampil di depan, berani mengekspresikan diri secara bebas.
- Semua itu butuh persiapan.
- Kita jadi lebih percaya diri, berani tampil di depan umum dan membuat kita nantinya akan lebih mendapat pengalaman terkait penyuluhan.
- Dalam menyampaikan pesan dapat menggunakan berbagai metode.
- Kerja sama, dan mencoba mendalami peran.
- Dapat berkomunikasi dengan orang lain.
- Bisa lebih mengekspresikan diri dan akrab dengan teman yang lainnya.
- mempraktikkan langsung materi penyuluhan dengan cara yang sangat *fun*, ringan dan menyenangkan.
- Kesempatan mengekspresikan diri.

- Membangun percaya diri, melatih untuk tampil didepan orang.
- Dalam hal menyampaikan pesan sangat di perlukan teknik yang bisa menyadarkan seseorang agar lebih baik lagi. Melatih kekompakan dan kedekatan antar peserta.
- Kita harus mempunyai komunikasi yang baik ketika berbicara di depan umum agar audiens mengerti apa yang kita sampaikan.
- Banyak materi yang disampaikan kita mempraktekannya di Gemilang *Show*.

Dari persepsi peserta pelatihan di atas, ternyata kegiatan Gemilang *Show* merupakan kegiatan positif. Kegiatan ini adalah kegiatan positif dalam pembelajaran dan berhubungan dengan materi pembelajaran yang diberikan di kelas. Gemilang *Show* bukanlah hanya semacam perayaan setelah peserta menjalani pelatihan, yang hanya menjadi kesempatan peserta pelatihan bersenang-senang melepas lelah mengikuti pelatihan

berhari-hari, tetapi terdapat banyak hikmah pembelajaran penting yang para peserta dapatkan.

Peserta pelatihan merasakan bahwa kegiatan ini dapat mengembangkan kreativitas, mengembangkan kemampuan berpikir, meningkatkan kemampuan komunikasi, membentuk pribadi yang terbuka yang mau menerima perubahan, dan arahan dari berbagai pihak dan dapat mengembangkan sikap solidaritas, rasa memiliki, saling ketergantungan, dan tanggung jawab.

Penyuluhan bukanlah kegiatan perseorangan, namun kegiatan tim. Seorang penyuluh pajak harus mampu mengembangkan kerjasama tim. Dalam melakukan penyuluhan, seorang penyuluh harus berhadapan dengan orang lain, maka seorang penyuluh harus mampu melakukan komunikasi yang baik, seorang penyuluh juga harus cepat berpikir dan kreatif menggunakan berbagai metode penyuluhan agar hasilnya sesuai yang diharapkan yaitu dapat mengubah perilaku wajib pajak terhadap kewajiban perpajakan yang menjadi lebih baik.

PENUTUP

Gemilang *Show* adalah salah satu kegiatan belajar dalam Pelatihan Teknis Penyuluh Perpajakan, berupa performa kelas di mana peserta pelatihan diminta menunjukkan kreasi seni. Respons peserta terhadap kegiatan ini adalah positif, mereka menganggap kegiatan tersebut perlu dan sangat perlu (100%), kegiatan tersebut berhubungan dengan pembelajaran (100%) dan kegiatan tersebut membuat peserta semakin percaya diri, melatih kerjasama tim, membuat peserta lebih kreatif dan berbagai manfaat lain bagi pembelajaran peserta.

DAFTAR PUSTAKA

Isyar, Özge Özgür and Cenk Akay, 2017, The Use Of “Drama In Education” In Primary Schools From The Viewpoint Of The Classroom Teachers: A Mixed Method Research, Journal of Education and Practice, Vol.8, No.28.

Koper, R. & Tattersall, C., 2005, Learning Design: A Handbook on Modelling and Delivering Networked Education and Training. Berlin: Springer.

Martin, Florence, 2011, Instructional Design And The Importance Of Instructional Alignment, Community College Journal of Research and Practice · December 2011.

Peraturan Nomor Per- 4/PP/2017 tentang Pedoman Desain Pembelajaran Di Lingkungan Kementerian Keuangan.

Putrawangsa, Susilahudin, 2018, Desain Pembelajaran: Design Research sebagai Pendekatan Desain Pembelajaran, Ed. 1.Cet. 1.Mataram: CV. Reka Karya Amerta.

Sugiyono, 2012, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

MUHAMMAD RIFKY SANTOSO
WIDYAISWARA BDK MEDAN

GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

ABSTRAK

Untuk bisa berkembang, perusahaan harus peduli lingkungan. Salah satu cara yang paling efektif adalah dengan menerapkan konsep manajemen sumber daya manusia (Green Human Resources Management atau GHRM) yang dapat menciptakan kinerja yang ramah lingkungan. Proses GHRM dimulai dari budaya organisasi yang didukung oleh direksi, penerimaan karyawan yang peduli lingkungan, dan mempertahankan karyawan agar punya komitmen pada organisasi yang peduli lingkungan. Untuk mempertahankan komitmen karyawan dilakukan dengan training, sistem pengukuran kinerja yang jelas, pemberian rewards dan insentif.

Keywords: lingkungan, komitmen, training, insentif

PENDAHULUAN

Sudah mulai banyak perusahaan yang peduli terhadap lingkungan setelah dituntut oleh konsumen dan pemerintah untuk lebih peduli lagi terhadap lingkungan. Perusahaan dituntut untuk mengurangi aktifitas yang dapat merusak lingkungan, seperti pencemaran udara dan air. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai strategi jitu untuk peduli terhadap lingkungan. Strategi untuk peduli lingkungan harus bisa disampaikan pula ke para pegawainya. Disinilah letak peran dari manajemen sumber daya manusia (Human Resources Management atau HRM). HRM dituntut untuk giat dalam menyampaikan strategi perusahaan perihal implementasi inisiatif mengurangi polusi dan peduli lingkungan.

Karena perlu melibatkan para pegawai dalam kepedulian terhadap lingkungan, muncul istilah *Green Human Resources Management* (GHRM). Istilah GHRM diartikan sebagai aktifitas mempekerjakan pegawai (*hiring*), mempertahankan pegawai agar peduli lingkungan (*eco-friendly*), memberikan pelatihan mengenai lingkungan, dan mengimplementasikan kontribusi pegawai yang peduli lingkungan dalam kinerjanya. Oleh karena itu, perlu dikaji instrumen apa saja yang

perlu diberikan dan dikelola agar pegawai dapat melaksanakan kinerja yang ramah lingkungan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Tulisan ini akan membahas pengertian GHRM, penerapan GHRM di negara Palestina, dan sektor perhotelan dan Thailand.

PEMBAHASAN

1. Pengertian GHRM

Untuk mengurangi kerusakan lingkungan akibat proses produksi, perusahaan tidak hanya memperbaharui alat produksi yang kurang ramah lingkungan menjadi ramah lingkungan, namun karyawan perusahaan juga perlu dilibatkan dalam aktifitas yang dapat mengurangi kerusakan lingkungan. Kegiatan GHRM diharapkan dapat menghasilkan Environmental Perforamnce (EP). Oleh sebab itu, perlu diketahui terlebih dahulu pengertian mengenai ramah lingkungan dan apa saja kegiatan yang bisa dilakukan.

Pengertian *Green* dalam konteks GHRM mencakup apa saja yang berhubungan dengan lingkungan yang alami. Green Management (GM) merupakan konsep manajemen yang membutuhkan komitmen dari semua anggota

organisasi dari level tertinggi sampai level terendah dalam hal meningkatkan *value* perusahaan, serta dengan sukarela mengurangi efek yang dapat merusak lingkungan. Pengertian GHRM dapat berupa kebijakan-kebijakan, filosofi, dan aktifitas-aktifitas dari HRM yang berkenaan dengan upaya kesadaran dan perubahan karyawan dalam organisasi menjadi karyawan yang peduli lingkungan dalam mencapai EP yang berkelanjutan (Raza, Udin, & Osman, 2015). Dalam hal ini, EP merupakan aktifitas bisnis dan operasi organisasi yang berhubungan dengan lingkungan alami dengan cara meminimalkan polusi, sampah dan emisi.

Razab et.al (2015) menjelaskan manfaat yang diperoleh perusahaan dalam menerapkan GHRM. Adapun manfaat yang diperoleh, antara lain:

- 1. Ketika akan membuat keputusan bisnis, dapat membantu dalam memberikan inovasi penyelesaian dengan mempertimbangkan isu lingkungan.
- 2. Ketika karyawan memahami perlunya peduli lingkungan, maka akan memberikan daya saing yang semakin baik bagi organisasi.

- 3. Perusahaan menerapkan peduli lingkungan yang alami maka turn over karyawan dapat dikurangi.
- 4. Penerapan peduli lingkungan yang alami dapat meningkatkan penjualan dan mengurangi biaya.

Menurut Razab et.al, (2015) ada 4 area yang bisa diterapkan oleh HRM untuk peduli lingkungan atau aspek GHRM. Sedangkan menurut Masri dan Jaaron (2017), ada enam (6) area pada aspek GHRM. Adapun area GHRM-nya terlihat pada Tabel 1.

Razab et.al. tidak memasukkan faktor lingkungan atau budaya organisasi organisasi yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan karena pegawai yang sudah peduli pada lingkungan akan bisa tetap konsisten dengan didukung oleh pelatihan dan rewards yang berhubungan dengan lingkungan. Kekurangan ini ditambahkan oleh Masri dan Jaaron. Budaya organisasi yang peduli lingkungan harus bisa diterapkan melalui manajemen sehingga dengan ‘paksaan’ maka konsistensi peduli lingkungan bisa terlaksana.

Palestina mempunyai karakteristik tersendiri karena wilayahnya dikuasai oleh Israel. Kondisi wilayah ini menjadi kajian menarik untuk melihat bagaimana penerapan GHRM di area tertentu dan pengaruhnya serta hubungannya dengan strategi Environment Performance (EP) (Masri & Jaaron, 2017). Adapun konsep penelitian dan hasil penelitian dari Masri dan Jaaron terlihat di Gambar 1.

Dari Gambar 1, terlihat bahwa semua area dari GHRM yang diuji oleh Masri dan Jaaron (2017) mempengaruhi EP secara signifikan. Area yang paling besar

Tabel 1
Area Green Human Resources Management (GHRM)

No	Menurut Razab et.al (2015)	Menurut Masri dan Jaaron (2017)
1	Rekrutmen dan Seleksi	Rekrutmen dan Seleksi Peduli Lingkungan
2	Pelatihan dan Pengembangan	Pelatihan dan Pengembangan Peduli Lingkungan
3	Sistem Manajemen Kinerja	Manajemen dan Penilaian Kinerja Peduli Lingkungan
4	Penggajian dan Insentif	Insentif dan Kompensasi
5	--	Pemberdayaan dan Partisipasi Karyawan Peduli Lingkungan
6	--	Manajemen Budaya Organisasi yang Peduli Lingkungan

Sumber: Razab et.al (2015)

Terlihat bahwa sejak tulisan Razab et.al (2015) ada tambahan GHRM sebagaimana ditulis oleh Masri dan Jaaron. Dalam perkembangan berikutnya, bisa saja ada tambahan lain untuk melengkapi GHRM karena perkembangan pengetahuan.

Untuk karyawan yang di terima, Razab at.al menekankan pada karyawan yang memang peduli dengan lingkungan. Dengan kondisi ini, maka karyawan tersebut akan dengan sendirinya dapat terus peduli dengan lingkungan. Berbeda dengan Razab et.al., Masri dan Jaaron melihat bahwa setelah pegawai yang peduli lingkungan diterima, maka pegawai tersebut harus tetap diajak untuk berpartisipasi peduli lingkungan. Ajakan ini akan membuat pegawai konsisten peduli dengan lingkungan serta membuat karyawan merasa bangga bekerja di organisasi yang peduli lingkungan dan bangga melakukan aktifitas yang peduli lingkungan.

Dengan demikian, GHRM tidak hanya mencakup saat seleksi saja, tapi juga setelah adanya seleksi atas karyawan yang peduli lingkungan. Untuk konsistensi peduli lingkungan ini, karyawan bisa diarahkan dengan *rewards*, ajakan untuk berpartisipasi, dan penciptaan lingkungan organisasi dengan budaya organisasi dalam manajemen.

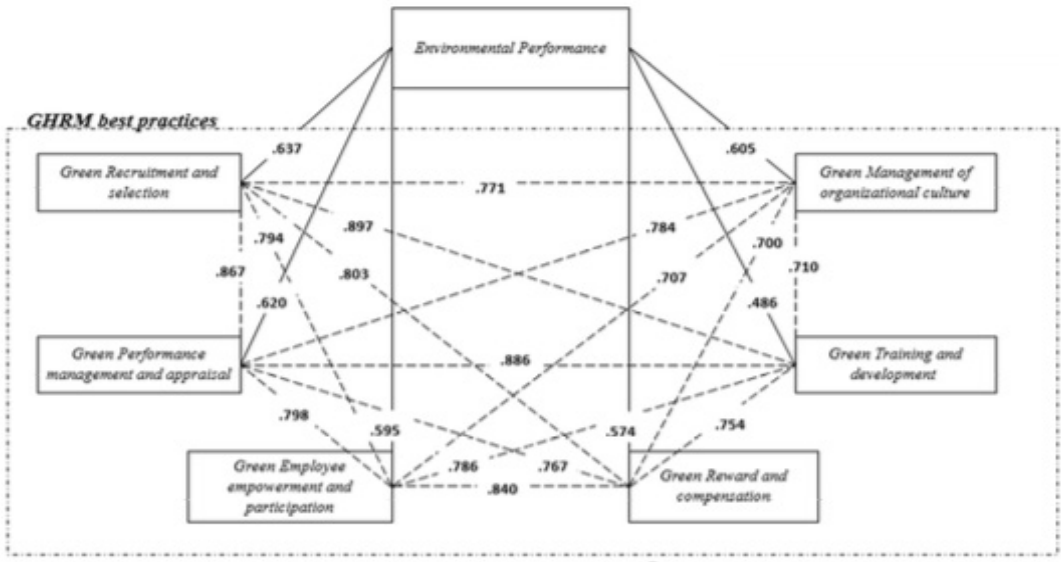
1. Penerapan GHRM di Palestina

Saat ini banyak literatur tentang GHRM yang diterapkan di negara maju, namun masih sedikit yang meneliti penerapannya di negara berkembang. Oleh karena itu, Masri dan Jaaron (2017) melakukan penelitian mengenai aplikasi GHRM di Palestina. Sampel yang jadi objek penelitian adalah sektor pabrikan (*manufactur*), seperti makanan, kimia, dan farmasi yang berlokasi di wilayah West Bank, Palestina. Jadi dalam hal ini, yang menjadi target utama adalah wilayah.

pengaruhnya terhadap EP adalah *Green Recruitment and Selection* (0.637) dan paling kecil adalah *Green Training and Development* (0.486). Sementara itu, antar area GHRM juga saling berhubungan dengan hubungan yang paling besar adalah antara *Green Recruitment and Selection* dengan *Green Training and Development* (0.897), dan hubungan yang paling kecil adalah antara *Green Reward and Compensation* dengan *Green Management of Organizational Culture* (0.700).

Dengan melakukan wawancara pada pihak manajemen perusahaan mengenai penerapan area GHRM ini, didapat konsep bagaimana penerapan yang sebaiknya, sebagaimana terdapat pada Gambar 2. Pada Gambar 2, sebaiknya pada tahap pertama dilakukan penerapan *Green Management Organizational Culture* oleh pimpinan perusahaan. *Culture* ini harus menjadi komitmen dari pimpinan

Gambar 1
Hipotesis Riset dan Hasil Pengujian



tertinggi sampai level terendah untuk diterapkan. Pada tahap kedua, dilakukan *Green Recruitment and Selection* pada pegawai baru. Pada saat penerimaan pegawai baru, dicari pegawai yang berkomitmen menerapkan *green activity* atau ramah lingkungan. Pada tahap ketiga, dilakukan penilaian kinerja dan pelatihan yang mengarah ramah lingkungan. Tahap ke empat, perusahaan bisa melibatkan pegawai dengan memberikan tanggung jawab yang mengarah ke ramah lingkungan dan kemudian diberikan kompensasi atau penghargaan yang sesuai.

Terdapat perbedaan hasil regresi data dengan hasil wawancara. Analisis data menggambarkan bahwa hal yang paling pertama harus menjadi perhatian adalah penerimaan karyawan yang peduli lingkungan. Sedangkan hasil wawancara, paling pertama harus ada adalah budaya organisasi yang peduli lingkungan dan ini merupakan komitmen pimpinan. Dari fakta ini, terlihat ada dua persepsi agar GHRM dapat berjalan dengan baik, yaitu:

Wadahnya dulu yang harus disiapkan, yaitu organisasi harus siap dulu dan dibuktikan dengan budaya organisasi yang peduli lingkungan dan didukung oleh

pihak pimpinan. Setelah itu baru para pegawai yang peduli lingkungan masuk ke dalam organisasi.

Pegawai yang peduli lingkungan yang pertama harus ada, kemudian budaya organisasi dapat menjadikan pegawai ini tetap konsisten peduli pada lingkungan.

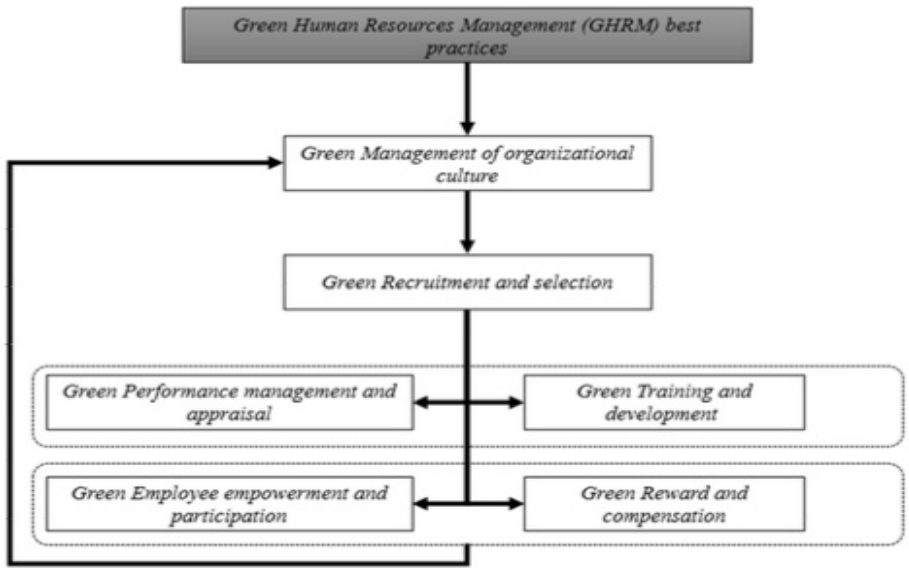
Dengan melihat *theory of the firm*, organisasi itu merupakan kotak kosong (*black box*) dan organisasi ini merupakan perwakilan dari para pihak untuk melakukan kontrak jangka panjang agar terdapat efisiensi dengan pengurangan biaya (Coase, 1937). Dengan perkembangannya, maka para pihak dalam organisasi ini ada perbedaan, yaitu pemilik dan pihak manajemen atau direksi dan menimbulkan *agency theory* (Jensen, 1986). Dengan demikian, tujuan organisasi adalah untuk kepentingan pemegang saham (*principal*) dengan menyesuaikan pada kepentingan direksi (*agent*). Rencana strategis suatu organisasi yang merupakan keputusan tertinggi di organisasi ditetapkan oleh direksi. Direksi menentukan arah organisasi sehingga kepentingan pemegang saham bisa tercapai.

Dari hasil penelitian Masri dan Jaaron (2017), maka untuk bisa menerapkan GHRM dengan tujuan EP, maka budaya organisasi yang peduli lingkungan dan didukung oleh pimpinan harus ada terlebih dahulu. Setelah itu, baru proses penerimaan karyawan yang peduli lingkungan bisa diterapkan.

2. Penerapan GHRM di sektor perhotelan

Selain kajian GHRM di wilayah tertentu, seperti di Palestina, kajian di sektor usaha tertentu, seperti perhotelan di Phuket Thailand juga menunjukkan GHRM dapat memperkuat komitmen organisasi agar peduli lingkungan (Kim, Kim, Choi, & Phetvaroon, 2019). Kajian Kim et.al. (2019) ini menggunakan kuisioner yang diberikan kepada karyawan hotel yang telah bekerja paling sedikit selama 1 tahun. Hotel yang dipilih adalah hotel yang telah menerapkan GHRM dan telah mendapatkan sertifikat. Hotel ini dimasukkan sebagai kategori *Green*. Hotel yang telah menerapkan GHRM namun belum mendapatkan sertifikat dimasukkan sebagai kategori *Non-Green*. Namun semua hotel yang menjadi sampel secara

Gambar 2
Model Konsep Hubungan Area GHRM



substansi telah menerapkan GHRM. Dari data yang diperoleh dan pemilihan sampel, diperoleh data dari 138 karyawan di hotel dengan kategori *Green* dan dari 138 karyawan di hotel dengan kategori *Non-Green*. Adapun konsep penelitian ini terlihat pada Gambar 3.

Responden diberikan pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel yang ada (GHRM, ECO, EEB, dan HEP) dengan menggunakan skala Likert dengan jawaban 1 sd 5. Pengujian data dilakukan 3 kali untuk model ini. Pertama menguji data atas kategori *Green*, kedua atas data kategori *Non-Green*, dan ketiga menguji atas data gabungan, *Green* dan *Non-Green*. Penelitian Kim et.al. ini menguji bagaimana peran GHRM untuk bisa mempengaruhi karyawan untuk tercapainya *Environmental Performance* (EP). Adapun hasil dari pengujian data ini dapat dilihat pada Gambar 4. Terlihat bahwa terdapat peran yang besar dari karyawan yang peduli lingkungan untuk tercapainya EP. Untuk mempengaruhi perilaku karyawan ini, maka GHRM lebih baik melalui EOC dibandingkan langsung ke *Eco-friendly behavior*, karena pengaruh melalui EOC lebih besar.

Dari Gambar 4, terlihat model ini fit dan hanya beberapa saja yang tidak significant, yaitu:

- pengaruh Green HRM terhadap Prilaku karyawan (Behavior) atas kategori Green
- pengaruh Green HRM terhadap HEP atas kategori Green.

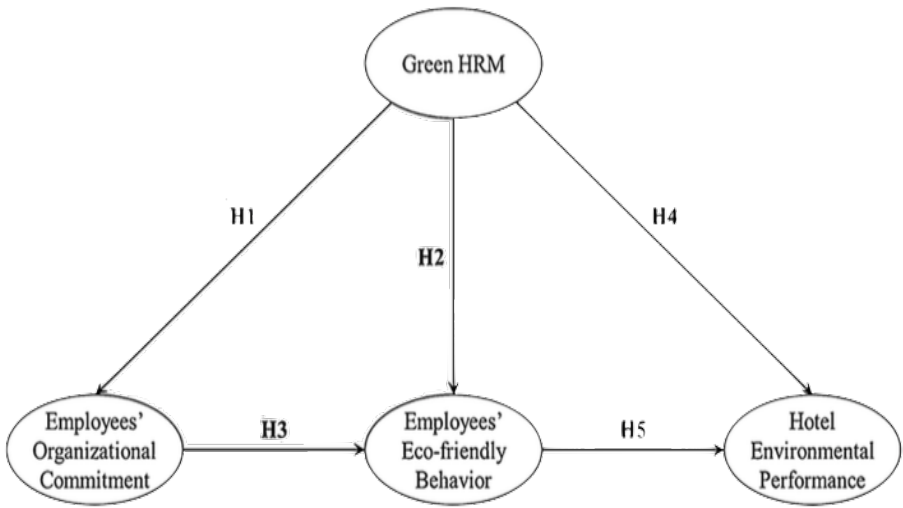
Hasil ini menunjukkan bahwa perilaku karyawan yang *Eco-friendly* mempunyai pengaruh yang positif dan significant terhadap EP, baik hotel yang *Green*, *Non-Green*, dan gabungan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempengaruhi perilaku karyawan ini dengan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi, dengan cara membuat karyawan merasa bangga bekerja di organisasi dan mau kerja untuk organisasi dengan senang. Salah satu cara yang bisa digunakan adalah melibatkan karyawan untuk kegiatan yang bisa menjadi kebanggaan karyawan.

Selain itu, penerapan GHRM juga berperan secara positif dalam menciptakan komitmen karyawan, mengarahkan perilaku karyawan, dan meningkatkan EP, dengan pengecualian ada yang tidak signifikan.

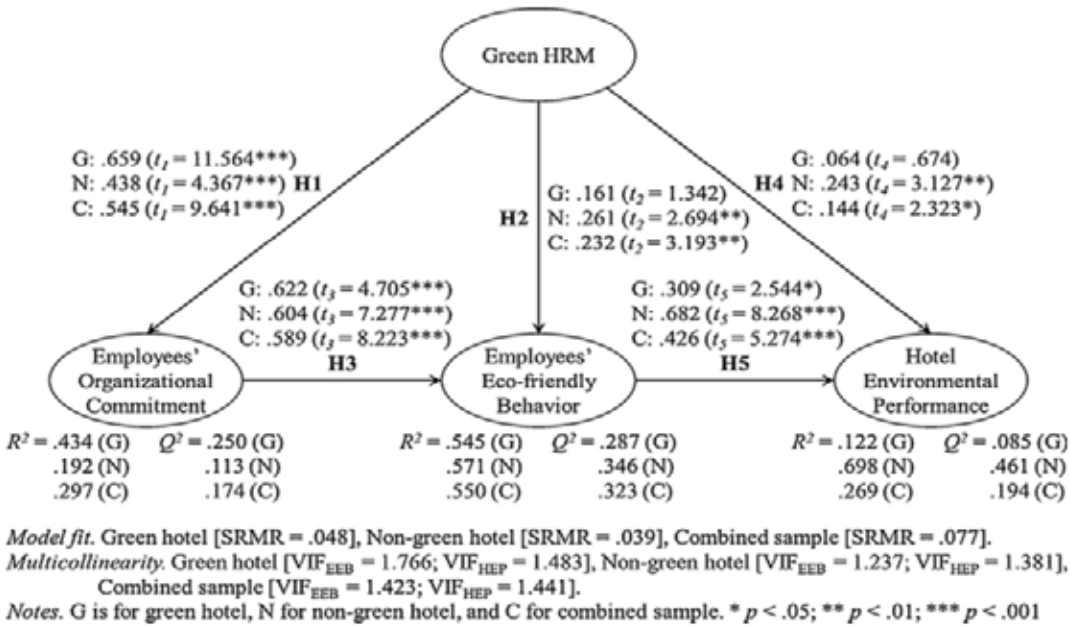
Beberapa cara untuk menciptakan komitmen karyawan antara lain:

1. Membuat karyawan komitmen dengan pekerjaannya. Oleh karena itu perlu diberikan training yang cukup kepada karyawan. Jenis training yang memberikan pengaruh paling besar adalah *on-the-job training* dan *job shadowing* (Jaworski, Ravichandran, Karpinski, & Singh, 2018). Jenis pelatihan ini cocok untuk sektor perhotelan. Untuk usaha yang punya banyak lokasi dan jarak antar lokasi jauh, maka training yang cocok dengan *e-learning* (Zareie & Jafari Navimipour, 2016).
2. Mengurangi *turn over* karyawan dengan menciptakan karyawan yang loyal. Cara yang bisa dilakukan adalah dengan menciptakan kondisi *Continuance commitment* dan *affective commitment* (Yao, Qiu, & Wei, 2019). *Continuance commitment* adalah persepsi secara ekonomi bahwa tetap bekerja di perusahaan lebih baik dibandingkan dengan meninggalkan perusahaan. *Affective commitment* adalah suatu tingkatan

Gambar 3
Konsep Penerapan GHRM



Gambar 4
Hasil Pengujian Penerapan GHRM



sejauh mana seorang karyawan dapat mengidentifikasi tujuan organisasi dan berkeinginan untuk tetap bertahan di dalam organisasi. Salah satu cara untuk menciptakan komitmen dapat dilakukan dengan memberikan insentif.

KESIMPULAN

Tujuan perusahaan tidak hanya profit, melainkan juga peduli terhadap lingkungan. Kepedulian terhadap lingkungan ini memerlukan Green Human Resources Management (GHRM), yaitu sebuah konsep manajemen untuk meningkatkan *value* perusahaan dan menghasilkan *Environmental Performance* (EP). Cara kerja GHRM adalah dengan menjadikan karyawan perusahaan peduli terhadap lingkungan. Oleh karena itu, perlu dilakukan langkah-langkah agar didapat karyawan yang peduli lingkungan selama karyawan itu bekerja di perusahaan. Langkah-langkah ini merupakan proses manajemen yang dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.

Hal pertama yang merupakan perencanaan dan yang harus tersedia adalah adanya budaya organisasi yang peduli terhadap lingkungan dan didukung oleh pimpinan organisasi (direksi). Setelah itu perekrutan karyawan yang peduli lingkungan. Proses rekrutmen dan seleksi ini merupakan salah satu proses pelaksanaan. Setelah karyawan bekerja di organisasi, maka kepedulian karyawan ini harus dipertahankan dan ditingkatkan menjadi lebih baik. Oleh karena itu perlu diciptakan komitmen karyawan terhadap organisasi. Penciptaan komitmen ini merupakan proses pelaksanaan berikutnya.

Cara untuk menciptakan komitmen ini antara lain dengan membuat training dan pengembangan agar karyawan punya komitmen dengan pekerjaannya. Jenis training dan pengembangan yang dipakai bisa disesuaikan dengan kondisi perusahaan. Selain itu, ciptakan kondisi agar karyawan merasa betah di

perusahaan. Buat sistem pengukuran kinerja, pemberian *reward*, dan insentif, dengan tujuan tercipta komitmen karyawan terhadap organisasi. Pengukuran kinerja dan pemberian imbalan ini merupakan bagian dari proses pengawasan.

REFERENSI

Coase, R. H. (1937). The Nature of the Firm. *Economica*, 4, 386–405.

Jaworski, C., Ravichandran, S., Karpinski, A. C., & Singh, S. (2018). The effects of training satisfaction, employee benefits, and incentives on part-time employees' commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 74(October 2017), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.02.011>

Jensen, M. C. (1986). Agency Costs of Free Cash Flow , Corporate Finance , and Takeovers. *American Economic Review*, 76(2), 323–329. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.99580>

Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76(March 2018), 83–93. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007>

Masri, H. A., & Jaaron, A. A. M. (2017). Assessing Green Human Resources Management practices in Palestinian manufacturing context: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.12.087>

Raza, M. F. A., Udin, Z. M., & Osman, W. N. (2015). Understanding The Role Of GHRM Towards Environmental Peformance. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)*, 1(2), 118–125.

Yao, T., Qiu, Q., & Wei, Y. (2019). Retaining hotel employees as internal customers: Effect of organizational

commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees. *International Journal of Hospitality Management*, 76(March 2018), 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.03.018>

Zareie, B., & Jafari Navimipour, N. (2016). The effect of electronic learning systems on the employee's committing. *International Journal of Management Education*, 14(2), 167–175. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2016.04.003>

ARIEFINA SRI INDARYANI & RIDA HANDANU
BDK YOGYAKARTA & KANWIL DITJEN PAJAK JAWA TENGAH II

IMPLEMENTASI STRATEGI KEMENKEU *CORPORATE UNIVERSITY* UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI PENGGALIAN POTENSI PAJAK STUDI KASUS PADA KANWIL DJP JATENG II

ABSTRAK

Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 974/KMK.01/2016 tentang Implementasi Inisiatif Strategis Program Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan Kementerian Keuangan mengatur bahwa salah satu tema sentral dalam inisiatif strategis program reformasi kelembagaan adalah pengembangan sumber daya manusia Kementerian Keuangan melalui Kementerian Keuangan Corporate University (Corpu). Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) sebagai motor penggerak utama dalam implementasi strategi tersebut. Strategi Kemenkeu Corpu bertujuan mewujudkan pembelajaran, pengelolaan pengetahuan, dan penerapan nilai-nilai yang link and match dengan target kinerja institusi.

Kata kunci: kemenkeu corpu, pengembangan sumber daya manusia

Penerimaan terbesar dalam APBN berasal dari pendapatan perpajakan, termasuk pendapatan dari Bea dan Cukai (pajak perdagangan internasional). Selain pendapatan dari perpajakan, penerimaan dalam APBN juga berasal dari pendapatan negara bukan pajak dan hibah. Pendapatan negara dalam APBN tahun 2013 sampai dengan tahun 2017 adalah sebagaimana tersaji dalam Tabel 1.

Kementerian Keuangan melalui Direktorat Jenderal Pajak terus-menerus melakukan penggalian potensi pajak untuk memenuhi target penerimaan pajak. Pada tingkat Kantor Pelayanan Pajak, tugas dan fungsi penggalian potensi pajak salah satunya berada pada Seksi Pengawasan dan Konsultansi (Seksi Waskon). Untuk mendukung pelaksanaan tugas tersebut maka kompetensi terkait penggalian potensi pajak perlu dimiliki oleh setiap pegawai

pada Seksi Pengawasan dan Konsultansi, khususnya Kepala Seksi (Kasi) dan *Account Representative (AR)*. Oleh karena itu pengembangan kompetensi penggalian potensi pajak bagi Kasi dan AR pada Seksi Waskon merupakan hal yang penting dan terus menerus harus dilakukan.

Dalam rangka meningkatkan optimalisasi penerimaan, terdapat dua mekanisme penggalian potensi pajak yang dapat diimplementasikan yaitu: 1) ekstensifikasi perpajakan yang dilaksanakan dengan cara memperluas basis pajak (*tax base broadening*) dengan menyasar Wajib Pajak yang secara nyata merupakan Wajib Pajak potensial sehingga mampu memberikan kontribusi positif bagi penerimaan pajak dan 2) intensifikasi perpajakan dengan melaksanakan kegiatan untuk menguatkan berbagai informasi guna menguji kepatuhan Wajib Pajak (DJP, 2017).

Keputusan Menteri Keuangan Nomor 974/KMK.01/2016 tentang Implementasi Inisiatif Strategis Program Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan Kementerian Keuangan mengatur bahwa salah satu tema sentral dalam inisiatif strategis program reformasi kelembagaan adalah pengembangan sumber daya manusia Kementerian Keuangan melalui Kementerian Keuangan *Corporate University* (Corpu). Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) sebagai motor penggerak utama dalam implementasi strategi tersebut. Strategi Kemenkeu Corpu bertujuan mewujudkan pembelajaran, pengelolaan pengetahuan, dan penerapan nilai-nilai yang *link and match* dengan target kinerja institusi.

Latar belakang tersebut mendorong Balai Diklat Keuangan Yogyakarta sebagai unit pelaksana teknis BPPK di daerah Jawa Tengah dan DIY serta Kantor Wilayah

Tabel 1
Perkembangan Pendapatan Negara Dalam APBN Tahun 2013-2017 (dalam triliun Rupiah)

Uraian	2013	2014	2015	2016	2017
I. PENDAPATAN DALAM NEGERI	1,228.1	1,545.1	1,495.7	1,546.5	1,732.7
1. Penerimaan Perpajakan	1,077.2	1,146.8	1,240.3	1,284.8	1,472.6
a. Pajak Dalam Negeri	1,029.8	1,103.2	1,205.4	1,249.4	1,436.7
b. Pajak Perdagangan Internasional	47.4	43.6	34.9	35.4	35.9
2. Penerimaan Negara Bukan Pajak	150.9	398.3	255.4	261.7	260.1
a. Pendapatan Sumber Daya Alam	22.7	240.7	100.9	64.8	95.6
1) SDA Migas	203,6	216.8	78.1	44.0	72.2
2) SDA Nonmigas	22.7	23.9	22.8	20.8	23.4
b. Pendapatan dari Kekayaan Negara yang Dipisahkan	34.0	40.3	37.6	37.1	41.0
c. PNBP Lainnya	69.6	87.7	81.6	117.9	85.0
d. Pendapatan BLU	24.6	29.6	35.3	41.9	38.5
II. PENERIMAAN HIBAH	6.8	5.0	11.9	8.9	3.1
Jumlah I + II	1,234.9	1,550.1	1,507.6	1,555.4	1,735.8

Sumber: Nota Keuangan dan RAPBN 2018 hlm. IV.3-1

Direktorat Jenderal Pajak Jawa Tengah II sebagai unit vertikal Direktorat Jenderal Pajak bekerja sama merancang strategi pembelajaran yang tepat bagi Kasi Waskon dan AR untuk meningkatkan kompetensi dalam penggalian potensi pajak. Strategi tersebut disusun dalam kerangka implementasi strategi Kemenkeu Corpu dengan menekankan pada model pengembangan kompetensi 70-20-10.

Proses pembelajaran kemenkeu corpu dimulai dengan identifikasi kebutuhan pembelajaran untuk memetakan kebutuhan pembelajaran yang difokuskan pada isu strategis, visi, misi dan sasaran kinerja organisasi, untuk memperkuat kinerja individu dan memperkuat kinerja organisasi. Pembelajaran dikembangkan dengan penguatan budaya belajar (*learning with passion*) dan pemanfaatan *Knowledge Management System*. Pembelajaran yang diberikan tidak hanya difokuskan pada pembelajaran secara terstruktur/mandiri , namun juga melalui pembelajaran secara kolaborattif dan bimbingan (*coaching, mentoring, feedback, Community of Practice*), dan pembelajaran secara terintegrasi di tempat kerja (*project and assignment, action*

learning, problem solving, on the job training, internship, rotasi, task force) seperti tampak pada Gambar 1.

Program pengembangan kompetensi Kasi Waskon dan AR mengacu kepada Kementerian Keuangan *Corpu* dimana metode yang digunakan dalam pembelajaran tersebut menggunakan metode 70: 20: 10 dan disusun sesuai dengan *learning focus Kemenkeu Corpu*. Program dilakukan melalui proses analisis kebutuhan pembelajaran, desain program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

Fokus pembelajaran disesuaikan dengan kebutuhan spesifik Kanwil DJP Jateng II. Identifikasi kebutuhan pembelajaran dilakukan dengan cara pemetaan kompetensi atau uji kompetensi Kasi Waskon dan AR dan penyampaian kuisioner analisis kebutuhan kompetensi. Kasi Waskon dan AR Pemetaan kompetensi diutamakan adalah kompetensi perpajakan. Kompetensi ini menjadi prioritas karena kompetensi tersebut menjadi modal utama bagi Kasi Waskon dan AR untuk melaksanakan tugasnya. Kinerja yang ditetapkan

terkait dengan realisasi atas target penerimaan dari masing-masing AR dan Kasi Waskon. Pemetaan kompetensi teknis ini dilakukan dengan melakukan uji kompetensi melalui tes tertulis materi-materi perpajakan, sedangkan kuesioner memuat kebutuhan kompetensi penunjang account representative antara lain kompetensi komunikasi ,negosiasi, proses bisnis, ,mapping, dan profiling.

Strategi pembelajaran 70 : 20 : 10 ini dilakukan dilakukan secara bersamaan dalam satu program pembelajaran penggalian potensi pajak untuk Kasi Waskon. Metode 70 dilakukan dengan penugasan berupa *project assignment* penggalian potensi pajak bagi Kasi Waskon dan AR. metode 20 dilakukan dengan cara *coaching* dan *mentoring* serta diskusi dalam *Community of Practice (CoP)* Kasi Waskon. Metode 10 dilakukan dengan cara pemberian bimtek, *self learning* melalui pemberian bahan bacaan dan video *knowledge management* melalui klc.kemenkeu.go.id dan *CoP Gathering* Kasi Waskon.

Materi pembelajaran diprioritaskan yang menunjang langsung pencapaian kinerja

Gambar 1
Susunan Pembelajaran Dan Pencapaian Visi, Misi, Dan Sasaran Kinerja Organisasi



Sumber: KMK924/KMK.011/2018

AR dan Kasi Waskon dan berdasarkan hasil analisis kebutuhan memang muncul bahwa hampir semua Kasi Waskon dan AR membutuhkan kompetensi ALKP. Oleh karena itu bimtek yang diberikan pada program ini diprioritaskan materi ALKP. Tugas utama AR dan Kasi Waskon adalah melakukan penggalan potensi pajak dan diharapkan dapat meningkatkan penerimaan pajak. Kasi Waskon dan AR melaksanakan tugas penggalan potensi pajak sesuai prosedur yang ada. Untuk memastikan bahwa proses yang dilakukan oleh AR dan Kasi Waskon sudah sesuai dengan prosedur dan mampu melakukan analisis, maka *action learning* yang dibuat adalah *project assignment* penggalan potensi pajak. Program ini bukan penambahan pekerjaan, namun mengambil salah satu pekerjaan yang menjadi target untuk bisa dimonitor.

Program ini dapat dilaksanakan mulai perencanaan sampai dengan evaluasi kinerja dan program ini berlangsung mulai Januari sampai dengan Oktober. Hasil dari pengembangan kompetensi ini adalah Kasi Waskon dan AR mengalami peningkatan kompetensi khususnya kompetensi ALKP. Lebih dari itu

beberapa AR mengalami peningkatan penerimaan setelah melakukan *action learning*. Dengan adanya *action learning* tersebut, pekerjaan semakin terarah dan jelas sehingga bisa membuat perencanaan dengan baik.

Peserta yang mengikuti program ini adalah seluruh Kepala Seksi Pengawasan dan Konsultasi di wilayah Kanwil DJP Jawa Tengah II sebanyak 31 orang dan AR sebanyak 31 orang. Untuk program pembelajaran secara terstruktur diikuti oleh AR sebanyak 191 orang dari total AR sebanyak 319 orang

Berdasarkan hasil analisis *focus group discussion*, wawancara dan pengamatan penulis dapat digambarkan bahwa

1. Desain program pengembangan kapasitas Kasi Waskon dan AR ini sudah dilakukan dengan menggunakan metode *Kemenkeu Coporate University* yaitu metode 70: 20: 10. Metode 70 dilakukan dengan penugasan berupa *project assignment* bagi Kasi Waskon dan AR, dan *coaching* bagi Kasi Waskon. Metode 20 dilakukan dengan cara *coaching* dan

mentoring serta *Community of Practice (CoP)* Kasi Waskon. Sedangkan metode 10 dilakukan dengan cara pemberian bimtek, *self learning* dan *CoP Gathering* Kasi Waskon. Metode 70: 20: 10 ini dilakukan dalam satu desain pogram pengembangan kapasitas Kasi Waskon dan AR mulai dari proses analisis kebutuhan pembelajaran, desain pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

2. Keberhasilan atas program ini disebabkan oleh beberapa hal antara lain:
 - Komitmen pimpinan yang tinggi. Hal ini ditunjukkan bahwa inisatif awal kebutuhan pengembangan kapasitas ini dari harapan Kepala Kanwil untuk meningkatkan kapasitas Kasi Waskon dan AR sehingga bisa meningkatkan kinerja Kasi Waskon dan AR;
 - Peran aktif Kasi Waskon dan AR. Hal ini ditunjukkan bahwa semua Kasi Waskon dan AR mengikuti program pengembangan secara tuntas mulai pemetaan, keikutsertaan bimtek, pelaksanaan penugasan *project*

- assignment* dan penyampaian laporan hasil *project assignment*;
- Adanya pembagian tugas yang jelas antara Kanwil DJP Jateng II dan Balai Diklat Keuangan Yogyakarta;
 - Kanwil mempunyai program peningkatan kapasitas SDM baik AR maupun Kasi Waskon baik *In House Training* maupun *Leadership Development Program* sehingga program pengembangan kapasitas ini dapat diintegrasikan dalam program kanwil tersebut;
 - Dalam pelaksanaan program ini, Kasi Waskon dan AR tidak perlu meninggalkan kantor terlalu sering. Walaupun program ini memuat beberapa materi pembelajaran namun ada sebagian yang bisa dilaksanakan di kantor yaitu *project assignment*, *self learning* dan CoP.

Adapun manfaat yang diperoleh dari pengembangan ini antara lain Kasi Waskon dan AR memperoleh kesempatan untuk mengikuti program pembelajaran. Kasi Waskon dan AR dapat belajar lebih terstruktur tanpa harus sering meninggalkan kantor dalam waktu yang lama. Dengan *project assignment* meningkatkan interaksi antara atasan dan bawahan. Kasi Waskon dan AR dalam melaksanakan tugas akan lebih menjadi lebih sering berkomunikasi dan berdiskusi terkait upaya pencapaian penerimaan. Program pengembangan kapasitas sumber daya manusia yang menjadi tanggung jawab Kanwil menjadi lebih terarah dan memperoleh manfaat langsung. Selama ini kesempatan Kasi Waskon dan AR untuk memperoleh pembelajaran masih terbatas karena kuota pelatihan tidak mencukupi kebutuhannya. Dengan program ini, semua Kasi Waskon sudah memperoleh pengembangan kompetensi dan lebih dari 50% AR mendapat kesempatan pembelajaran.

Ke depan agar pembelajaran dapat semakin *link and match* dengan kinerja organisasi, dalam hal ini adalah realisasi penerimaan pajak maka model pembelajaran sebaiknya dipilih yang *pembelajaran secara terintegrasi di tempat kerja* dengan materi pembelajaran

yang mengintegrasikan pengembangan kemampuan teknis (*hardskill*) dan juga kemampuan penunjang dalam pelaksanaan tugas (*softskill*) seperti proses bisnis Wajib Pajak, pengamatan, *profiling*, *mapping*, komunikasi dan negosiasi. Peran penting BPPK dan Unit Eselon I untuk menentukan model pembelajarannya sesuai kebutuhan pengembangan kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

Amrullah, Z. A. (2017). *Penelitian Tindakan Sekolah, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: ANDI.

Aruman, E. (2018, Maret 23). SWAOnline. Diambil kembali dari swa.co.id: <https://swa.co.id/swa/review/book-review/membedah-praktik-corporate-university-di-indonesia>

BPPK. (2018). *Laporan Tahunan 2017*. Jakarta: BPPK.

Chusminah. (2015). Analisis Implementasi Konsep Corporate University Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. PLN (Persero) Jakarta). *Widya Cipta*, 86-94.

Cresswellll, J. (2015). *Riset Pendidikan, Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi, Riset Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Daryanto. (2014). *Penelitian Tindakan Kelas dan Penelitian Tindakan Sekolah, Beserta Contoh-contohnya*. Yogyakarta: Gava Media.

DJP. (2017). *Laporan Tahunan 2016*. Jakarta: DJP.

Gaebler, D. O. (2003). *Mewirusahaakan Birokrasi*. Jakarta: Penerbit PPM.

Gani, A. R. (2014). *Metodologi Penelitian Tindakan Sekolah*. Jakarta: Rajawali Pers.

Hafid Mukhlasin, I. B. (2017). Analisis Pengukuran Tingkat Kesiapan Penerapan Manajemen Pengetahuan: Studi Kasus Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan, Kementerian Keuangan. *Jurnal Sistem Informasi*, 11-20.

Mertler, A. (2011). *Action Research Mengembangkan Sekolah Memberdayakan Guru*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Moleong, L. J. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nasir, M. (1988). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

PusPa. (2017). *Laporan Tahunan 2016*. Jakarta: Pusdiklat Pajak.

Rademakers, M. F. (2017). *Corporate University, Merancang, Membangun, dan Mengelola Organisasi Pembelajaran*. Jakarta: Penerbit PPM.

Ramdani, A. R. (2018, Maret 23). *bumntrack*. Diambil kembali dari *bumntrack.com*: <https://bumntrack.com/ekonom/meluruskan-esensi-corporate-university>

Ramelan. (2018, Maret 23). *ppm*. Diambil kembali dari Corporate University Bukanlah Universitas: <http://ppm-manajemen.ac.id/page/ramelan-1>

Rizky CSH, L. R. (2016). Pengaruh Partisipasi Karyawan Pada Pelatihan Pln Corporate University Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan. *Wawasan Manajemen*, 139-148.

Sinaga, F. F. (2017). *Analisis Kepuasan Peserta Pendidikan Dan Pelatihan Di BRI Corporate University Campus Bandung*. Bandung: Universitas Widyatama.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Zainal Aqid, d. (2017). *Penelitian Tindakan Sekolah (PTS)*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

BUKAN LAGI
SEKADAR MIMPI
‘TUK MENJADI
KARYASISWA

FETA SCHOLARSHIP

RETYAN LAKSITA MUTIARY



FOTO : DOK.KARYASISWA BEASISWA FETA SCHOLARSHIP 2019

BPPK melalui Pusdiklat PSDM sebagai pengelola beasiswa satu-satunya bagi pegawai Kementerian Keuangan hampir setiap tahun selalu membuka peluang bagi mereka yang ingin mengembangkan ilmunya. FETA *Scholarship* merupakan program beasiswa yang dikelola oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan yang diberikan khusus kepada pegawai Kementerian Keuangan yang telah melalui tahapan-tahapan seleksi tertentu serta dibiayai oleh anggaran Kementerian Keuangan. Nah bagi anda para pemburu beasiswa FETA, sebagai bekal calon karyasiswa sebaiknya perlu mengetahui dan memahami dulu terkait apa saja yang menjadi ketentuan dan persyaratan dari program beasiswa yang ditawarkan oleh Pusdiklat PSDM.

PROGRAM BEASISWA YANG DITAWARKAN

Secara menyeluruh, program beasiswa Pusdiklat PSDM terdiri dari program beasiswa Pendidikan Doktorat (S3) luar negeri, Program pendidikan Magister (S2) yang terdiri dari Magister S2 dalam negeri, Magister S2 *linkage*, dan Magister S2 regular luar negeri.

Perlu diketahui bahwa program pendidikan doktorat (S3) adalah program pendidikan yang ditujukan untuk memperoleh derajat akademik tertinggi (Doktor). Program pendidikan magister (S2) adalah program pendidikan yang ditujukan untuk mencapai derajat master.

KELOMPOK PENDAFTAR BEASISWA

1. Jalur I (Kelompok pendaftar I)
Pada jalur ini diperuntukkan bagi calon karyasiswa yang sudah memiliki nilai Tes Potensi Akademik (TPA) dengan nilai minimal 565. Tes Potensi Akademik merupakan Nilai TPA ini bisa didapatkan dari Unit Usaha Otonom Penyelenggara Tes (UUO PT) Bappenas/OTO Bappenas ataupun Tes Potensi Akademik dari Pusdiklat PSDM yang sudah dikeluarkan secara resmi baik itu melalui tes seleksi tahun lalu atau dalam kesempatan-kesempatan lain melalui penerimaan atau permintaan dari unit-unit terkait. Selanjutnya pada kelompok pendaftar ke 1 ini juga bagi

mereka yang sudah mempunyai salah satu nilai antara Internet-Based Test atau yang biasa kita dengar test IBT yaitu dengan nilai minimal 79, atau nilai International English Language Testing System (IELTS) dengan minimal 6,5. Terkait syarat IBT maupun IELTS ini tidak dibedakan antara program pendidikan S2 dengan program pendidikan S3. Lalu bagaimana bagi pemburu beasiswa yang belum mempunyai nilai tersebut?

2. Jalur II (Kelompok pendaftar II)
Bagi pemburu beasiswa yang belum mempunyai nilai IBT atau IELTS dapat masuk pada jalur ini. Untuk kelompok pendaftar II ini dikhususkan bagi mereka yang sudah memiliki nilai TPA minimal 565 dari instansi yang sudah disebutkan pada jalur ke 1 dan telah mempunyai TOEFL ITP / TOEFL PBT minimal 475 bagi program pendidikan S2 dan minimal 550 bagi program pendidikan S3. Seperti di kelompok pendaftar pertama tadi, apakah sertifikat yang dikeluarkan oleh Pusdiklat PSDM juga berlaku dalam hal ini? Jawabannya iya. Jadi bagi para pemburu beasiswa yang pernah mengikuti English Competency Test/ECT yang diterbitkan oleh Pusdiklat PSDM, maka sertifikat tersebut dapat digunakan untuk mendaftar pada kelompok pendaftar kedua dengan nilai yang sama seperti yang telah disebutkan sebelumnya.
3. Jalur III (Kelompok pendaftar III)
Nah, bagi pemburu beasiswa yang belum bekal nilai-nilai yang telah disebutkan pada jalur pertama dan kedua atau belum pernah mengikuti tes IBT, IELTS, TPA, maupun TOEFL ITP tidak perlu khawatir karena masih memiliki kesempatan untuk memasuki jalur kelompok ini.

TAHAPAN ALUR SELEKSI BEASISWA

Seleksi yang pertama kali dilakukan adalah seleksi administrasi. Seleksi ini terkait dengan kesesuaian dokumen administrasi pemburu beasiswa dengan dokumen yang dipersyaratkan pada Peraturan Menteri Keuangan Nomor 18/PMK.01/ 2009 tentang Tugas Belajar di Lingkungan Departemen Keuangan dan yang disebutkan dalam penawaran FETA *Scholarship* yang sebelumnya sudah disampaikan pada unit eselon 1 masing-masing. Apabila administrasi telah dilengkapi dan dinyatakan lulus uji administrasi maka layak untuk diujikan ke tahapan selanjutnya.

Secara menyeluruh terdapat lima tahapan ujian secara berurutan, yaitu dimulai dari seleksi

administrasi, Tes Potensi Akademik, Tes Kemampuan Bahasa Asing, Psikotes, dan Tes Wawancara. Namun diantara ketiga jalur tersebut tidak akan mendapatkan perlakuan yang sama.

Untuk kelompok pendaftar I, dikarenakan telah bekal nilai TPA dengan nilai minimal 565 dan nilai IBT dengan nilai minimal 79, atau IELTS dengan nilai minimal 6,5, maka para calon karyasiswa tidak akan diikutkan lagi pada tes Kemampuan Bahasa Asing maupun tes TPA dan langsung menuju ke tahap psikotes dan tes wawancara. Bagi mereka yang memilih program pendidikan S2 Dalam Negeri atau program apapun yang ditujukan untuk program dalam negeri, maka akan selesai sampai pada proses tes wawancara saja. Sehingga setelah tes wawancara berakhir dan telah didapatkan nilai finalnya maka akan segera diumumkan siapa saja calon karyasiswa yang diterima. Bagi pemilih program luar negeri/pertautan/*linkage* maka setelah dinyatakan lolos tes psikotes dan wawancara, calon peserta akan diikutkan pada program persiapan beasiswa. Hal ini berlaku juga bagi kelompok pendaftar II.

Sementara untuk kelompok pendaftar III, para calon peserta harus melalui tahapan yang paling komplit. Mulai dari Tes Kemampuan Bahasa Inggris, Tes Potensi Akademik, Psikotes, dan Tes Wawancara. Apabila memilih program pendidikan dalam negeri artinya *stop* sampai pada tes wawancara saja. Ketika memilih program luar negeri maka akan diikutkan dalam program persiapan beasiswa.

PROGRAM PERSIAPAN BEASISWA

Pusdiklat PSDM menyiapkan dua macam program pendidikan dan pelatihan, yaitu DTBA (Diklat Teknis Bahasa Asing) dan DTPSP (Diklat Teknis Persiapan Studi Pascasarjana).

Untuk kelompok pendaftar I yang memilih program pendidikan luar negeri, akan langsung diikutkan ke DTPSP artinya tidak harus ke DTBA dahulu. Kemudian setelah berhasil menyelesaikan DTPSP dengan segala ketentuannya, maka Pusdiklat PSDM akan menetapkan calon karyasiswa sebagai kandidat penerima beasiswa luar negeri maupun beasiswa *linkage*/pertautan. Sementara perlakuan bagi kelompok pendaftar II dan III akan menerima *full* paket, yang artinya harus menjalani dua program persiapan

(DTBA dan DTPSP) dan apabila lulus maka akan ditetapkan sebagai kandidat penerima beasiswa luar negeri maupun beasiswa *linkage*/pertautan.

Apabila sudah dinyatakan lulus sebagai kandidat penerima beasiswa, tentunya para peserta mulai untuk mempersiapkan aplikasi ke kampus yang akan dituju. Di sini ada beberapa ketentuan, yaitu :

1. Untuk program S2 dalam negeri.
Para calon karyasiswa diperbolehkan mendaftar ke universitas yang memiliki kriteria hanya yang menyumbangkan peringkat 10 besar terbaik di Indonesia berdasarkan pengumuman yang dirilis resmi oleh Kemenristekdikti. Sedangkan terkait dengan program studi boleh bebas dipilih selama tercantum dalam Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PPKPNS) unit terkait
2. Untuk program S2 *linkage*/pertautan
Para peserta dibebaskan untuk memilih universitas partner yang di dalam negeri dengan program studi yang sesuai dengan PPKPNS namun yang perlu digarisbawahi adalah universitas partner yang di luar negeri harus berperingkat 100 besar berdasarkan QS atau Time Higher Education World in University Rankings atau lembaga sejenis yang kredibel, 100 besar ini dapat dilihat dari peringkat setiap kampusnya atau peringkat setiap prodinya. Jadi bisa dilihat mana yang lebih memenuhi persyaratan tersebut. Batasan ini menjadi perlakuan yang sama bagi mereka yang mengambil program luar negeri.

FETA Scholarship merupakan program beasiswa yang dikelola oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan yang diberikan khusus kepada pegawai Kementerian Keuangan yang telah melalui tahapan-tahapan seleksi tertentu serta dibiayai oleh anggaran Kementerian Keuangan.

Tanaman yang tak pernah disiram akan mati kekeringan, seperti halnya dengan hidup tidaklah sempurna tanpa didasari adanya harapan dan tujuan. Dalam mencapai sebuah kesuksesan bukan semata-mata seperti hanya mudah membalikkan telapak tangan. Jatuh bangun, jungkir balik, tangisan, dan kekecewaan terkadang menjadi sebuah rangkaian pengalaman yang harus kita rasakan ketika akan mencapai sebuah titik puncak yang diinginkan. Tak ada yang salah untuk berfantasi karena setiap orang bebas untuk bermimpi. Namun apa yang kita sebut sebagai mimpi, bisa saja menjadi sebuah hal yang klise, dimana kita merasa seolah tidak semua apa yang kita impikan bisa menjadi kenyataan. Perjalanan mewujudkan mimpi sama persis seperti mendaki. Jalur yang dilalui menanjak dan berkerikil, dengan banyak tempat berhenti. Terlebih menyangkut tentang keinginan untuk melanjutkan pendidikan.

Seperti motivasi yang dipetik dari beberapa cerita alumni FETA *Scholarship* Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia, di

antaranya bahwa “Jangan pernah takut untuk keluar dari zona nyamanmu meskipun pada saat menjalaninya akan ada banyak halangan, ujian dan rintangan, insyaAllah selama kita masih bisa sabar, konsisten dan fokus, maka di akhir perjalanan semua itu akan terasa sangat manis, bermanfaat dan indah untuk dikenang”, ungkap Erwin Duadja (Alumni University of Birmingham) pada kolom cerita alumni Edisi 46 lalu. Sementara menurut Esra Junius Ginting pada edisi 48, “*No matter what people say, remember, YOUR ONLY LIMIT IS YOU*. Sangat ‘wow’, ketika orang sibuk membicarakan Anda, sedangkan Anda sibuk mencetak *achievements* baru setiap hari dan menembus sesuatu yang mungkin bagi orang lain tidak mungkin. Kenapa? Karena semangat itu sudah menjadi gaya hidup anda”. Namun menjadi seorang pemenang yang berhasil mewujudkan visi bukan hanya sekedar berangan dan berkata-kata namun juga berikhtiar dan memberikan bukti nyata.

SUPRIYANTO
WIDYAISWARA AHLI MADYA BALAI DIKLAT KEPEMIMPINAN

JURUS JITU MENYIAPKAN MENTAL DALAM KEGIATAN PUBLIC SPEAKING

“Saya lebih baik disuruh lari keliling lapangan sepak bola sepuluh kali daripada diminta berbicara di depan umum.”

Apakah Anda pernah mendengar orang mengatakan hal tersebut? Tidak semua orang nyaman dan siap jika diminta untuk menyampaikan sesuatu di hadapan audiens. Bahkan saya pernah menyaksikan sendiri bagaimana seorang pejabat merasa kurang berkenan ketika ‘ditodong’ untuk menyampaikan sambutan. Beliau bahkan sambil bercanda menanyakan NIP pembawa acara yang memintanya naik ke panggung. Perasaan tidak siap itu normal atau tidak? Apakah semua orang pasti percaya diri ketika diminta secara mendadak menyampaikan sambutan? Mari kita simak tulisan berikut.

APAKAH TAKUT BERBICARA DI DEPAN UMUM ITU NORMAL?

Pada tahun 2016, Chapman University melakukan survei mengenai penyebab ketakutan di Amerika. Hasilnya sungguh menarik, dimana **25.9%** warga Amerika memiliki **ketakutan terhadap Public Speaking**. Rasa takut ini bahkan lebih besar dari ketakutan akan bencana alam, dibunuh, maupun ketakutan finansial.

Setiap kita adalah manusia biasa. Apabila kita memiliki ketakutan untuk berbicara di depan umum, itu kondisi yang normal. Banyak tulisan yang menyatakan bahwa para pembicara hebat juga pada awalnya mengalami ketakutan yang sama. Mereka sama dengan kita semua, memiliki ketakutan dan sesuai porsi masing-masing.

Apa sebenarnya yang ditakutkan orang ketika berbicara di depan umum? Dalam satu tahun Balai Diklat Kepemimpinan menyelenggarakan 5-8 kelas *public speaking*. Berdasarkan pengalaman mengajar dan pengamatan di pelatihan *public speaking* selama hampir lima tahun ini, rata-rata orang takut berbicara karena beberapa alasan antara lain:

1. Belum menguasai materi yang akan dibawakan

Biasanya ini penyebab utama mengapa seseorang menyatakan belum siap secara mental untuk melakukan presentasi. Hal ini sangat berpengaruh terhadap psikis calon pembicara. Alasan yang diajukan biasanya tidak cukup waktu untuk menyiapkan materi, penugasan atau permintaan berbicara bersifat mendadak, materi merupakan hal baru di dunia pekerjaan, atau menggantikan peran pembicara yang berhalangan

2. Takut mendapat malu

Semua orang pada dasarnya memiliki kebutuhan akan rasa aman dan nyaman. Sebagian calon pembicara, sebagian merasa tidak aman dari sisi psikologis. Kelompok orang tersebut memiliki pandangan bahwa orang lain dalam hal ini audiens bisa saja tidak menghendakinya sebagai pembicara. Jika audiens tidak menyukainya sebagai pembicara, maka kemungkinan ia akan mendapat malu di depan audiens. Sayangnya tidak sedikit orang yang memiliki pandangan seperti ini sehingga

ketakutan menghantuinya sebelum dan selama presentasi.

3. Belum mengenal audiens

Belum mengenal audiens dijadikan alasan banyak orang untuk melegalkan ketakutannya. Seandainya sebagian besar audiens dikenalnya maka ia akan semakin percaya diri. Penekanannya adalah pada asumsi keberpihakan audiens kepadanya sebagai pembicara. Ketika pandangan pembicara seperti ini, maka secara mental ia mengalami kegamangan sebelum dan selama presentasi.

4. Merasa minder terhadap kelebihan orang lain

Alasan keempat adalah dalam kelompok audiens terdapat orang yang lebih hebat dibandingkan dengan calon pembicara. Hal ini akan sangat menekan rasa percaya dirinya dan terus membandingkan keahliannya dengan keahlian para audiens. Sebagai akibatnya, sering dijumpai orang mengatakan dengan terang-terangan di depan umum bahwa sebenarnya ia takut dan tidak lebih kompeten dibanding beberapa audiens di ruangan itu.

5. Takut tidak bisa menjawab pertanyaan

Ketakutan berikutnya adalah terkait kemampuan menjawab pertanyaan dari audiens. Audiens biasanya diberikan waktu untuk bertanya dalam sebuah presentasi. Banyak pembicara yang menjadikan sesi tanya jawab tersebut selayaknya sesi ujian akhir

dalam sebuah jenjang pendidikan. Bagi mereka yang berpandangan seperti ini, tidak dapat menjawab pertanyaan merupakan kelemahan dan kegagalan dari sebuah presentasi.

6. Takut mengecewakan kepercayaan orang lain

Penyebab lain dari rasa takut yang dialami sebagian *presenter* adalah ketakutan mengecewakan pihak yang memberikan waktu kepadanya untuk melakukan presentasi. Ketakutan ini cukup beralasan karena bagi pemberi kepercayaan, pembicara merupakan representasi dari dirinya atau unit organisasinya.

7. Merasa penampilan fisik kurang bagus

Ketakutan berikutnya terkait dengan penampilan. Baik itu mengenai kondisi fisik, terkait pakaian atau penampilan dari calon pembicara. Pernah dalam suatu kesempatan seorang dengan ukuran tubuh yang kecil merasa kurang berwibawa dan akibatnya kurang bagus dalam melakukan presentasi. Demikian juga apabila calon pembicara salah kostum atau bahkan berpakaian yang tidak sepadan dengan audiens dalam kegiatan itu.

JURUS JITU MENYIAPKAN MENTAL

Setelah mengetahui penyebab ketakutan, sekarang kita akan membahas bagaimana mengatasi hal tersebut. Kita semua ingin sukses dalam melakukan *Public Speaking*. Ada kabar baik dan kabar buruk terkait hal ini. Kabar baiknya adalah Anda memiliki kesempatan untuk sukses. Sementara kabar buruknya adalah keberhasilan itu tidak ada yang memberi secara cuma-cuma dan harus diusahakan. Oleh karenanya perlu persiapan mental untuk menjadi sukses. Dengan persiapan tersebut maka calon pembicara dapat lebih tenang dan lebih siap menghadapi presentasi yang akan dilakukannya. Berikut ada tujuh jurus jitu yang perlu diterapkan:

1. Bayangkan kesuksesan

Sebuah kutipan yang terkenal dari Sang Buddha Gautama berbunyi: “*What you think, you become. What you feel, you attract. What you imagine, you create.*” Sepertinya ini cocok sebagai jurus pertama bagi calon pembicara, bagaimana ia harus berpikir, merasakan, serta membayangkan presentasi yang akan dilakukannya. Untuk sukses dalam *public speaking*, biasakan berpikir positif seperti:

- a. “Presentasiku akan baik-baik saja.”
- b. “Audiens pasti tertarik.”
- c. “*Feed back* yang diperoleh pasti bagus.”
- d. “Aku dapat mengatur waktu dengan sempurna.”

Lebih baik memiliki perasaan yang tenang dan yakin dibandingkan khawatir dan cemas. Sebelum presentasi alangkah indahnya jika perasaan kita seperti ini:

- a. “Aku nyaman di panggung ini karena audiens bersahabat.”
- b. “Ruangannya benar-benar menyenangkan dan saya tenang penuh percaya diri.”

Gunakan visualisasi untuk menenangkan diri. Visualisasi ini merupakan keadaan yang kita bayangkan terjadi dengan detail keadaannya secara visual. Contoh:

- a. “Nanti akan ada banyak orang bertepuk tangan di ruangan ini.” (Kita membayangkan wajah audiens penuh antusiasme bertepuk tangan)
- b. “Saya presentasi dan audiens terkesima.” (Kita membayangkan bagaimana kita presentasi dan semua audiens tertarik memperhatikan dan sangat antusias).

2. Datang lebih awal

Jurus kedua sangat sederhana yaitu

datanglah sebelum audiens datang di ruang presentasi. Jika sudah ada beberapa yang datang akan lebih baik Anda menyapa atau jika dimungkinkan berjabat tangan dengan mereka. Dengan demikian Anda akan mudah untuk menguasai tempat dan percaya diri. Di dalam hati katakan bahwa Anda akan kuasai penuh panggung itu dan sukses.

3. Kenali calon audiens

Jurus ketiga ini merupakan strategi yang dijalankan oleh calon pembicara untuk memiliki perasaan unggul. Calon pembicara sebelum melakukan presentasi perlu mencari tahu mengenai audiens yang akan hadir dalam presentasinya. Tidak hanya nama dan unit organisasinya saja yang perlu diketahui, namun perlu diketahui informasi lain yang masuk dalam kategori konsumsi publik. Penguasaan data ini membuat mental calon pembicara akan meningkat pesat.

4. Melakukan pernafasan

Jurus keempat mengatasi ketakutan sangat efektif dengan pernafasan. Biasanya ketakutan itu secara fisik ditunjukkan dengan jantung berdetak lebih kencang dibanding kondisi normal. Agar detak jantung kembali normal maka perlu dilakukan pernafasan dengan cara tarik nafas dalam-dalam. Hal ini diulang beberapa kali sambil di dalam hati katakan: “Aku tenang dan pasti sukses.” Lakukan sampai dengan hati nyaman dan tenang kembali.

5. Praktik

Sebuah kutipan mengatakan : *practice makes perfect*. Ini adalah jurus kelima kita. Latihan atau praktik membawakan materi perlu Anda lakukan agar yakin dengan cara membawakan materi. Latihan dapat dilakukan di kamar mandi, di depan cermin, atau di depan orang terdekat. Dalam latihan ini perlu dipastikan skenario penyampaian materi,

alokasi waktu, dan bahasa tubuh yang digunakan.

6. Siapkan *storytelling*

Jurus keenam ini sangat efektif dalam mengangkat mental pembicara. Sebelum melakukan presentasi, pilihlah sebuah cerita yang akan dibawakan di awal presentasi Anda. Usahakan cerita itu dekat dengan diri Anda, baik dialami sendiri, dialami teman, dan lain-lain. Siapkan cerita yang ada kaitannya dengan materi yang akan disampaikan.

7. Susun *question and answer*

Tidak ada salahnya Anda menyusun semacam *question and answer* terkait materi yang akan Anda bawaikan. Apabila Anda sudah dapat memprediksikan pertanyaan yang akan diajukan oleh audiens Anda, maka bukankah Anda semakin percaya diri? Itulah tujuan perlunya disusun QA untuk materi yang akan Anda sampaikan.

Demikian tujuh jurus jitu untuk menyiapkan mental dalam kegiatan *public speaking* kita. Dengan mengenali apa penyebab dari ketakutan yang dimiliki, maka seseorang akan dapat menyiapkan diri lebih baik. Kesuksesan merupakan hasil yang diharapkan. Apabila belum sesuai keinginan, yakinlah ini sebuah proses pembelajaran yang baik. Terus persiapkan diri sebelum presentasi dan raihlah sukses sebagai hasil dari upaya yang dilakukan.

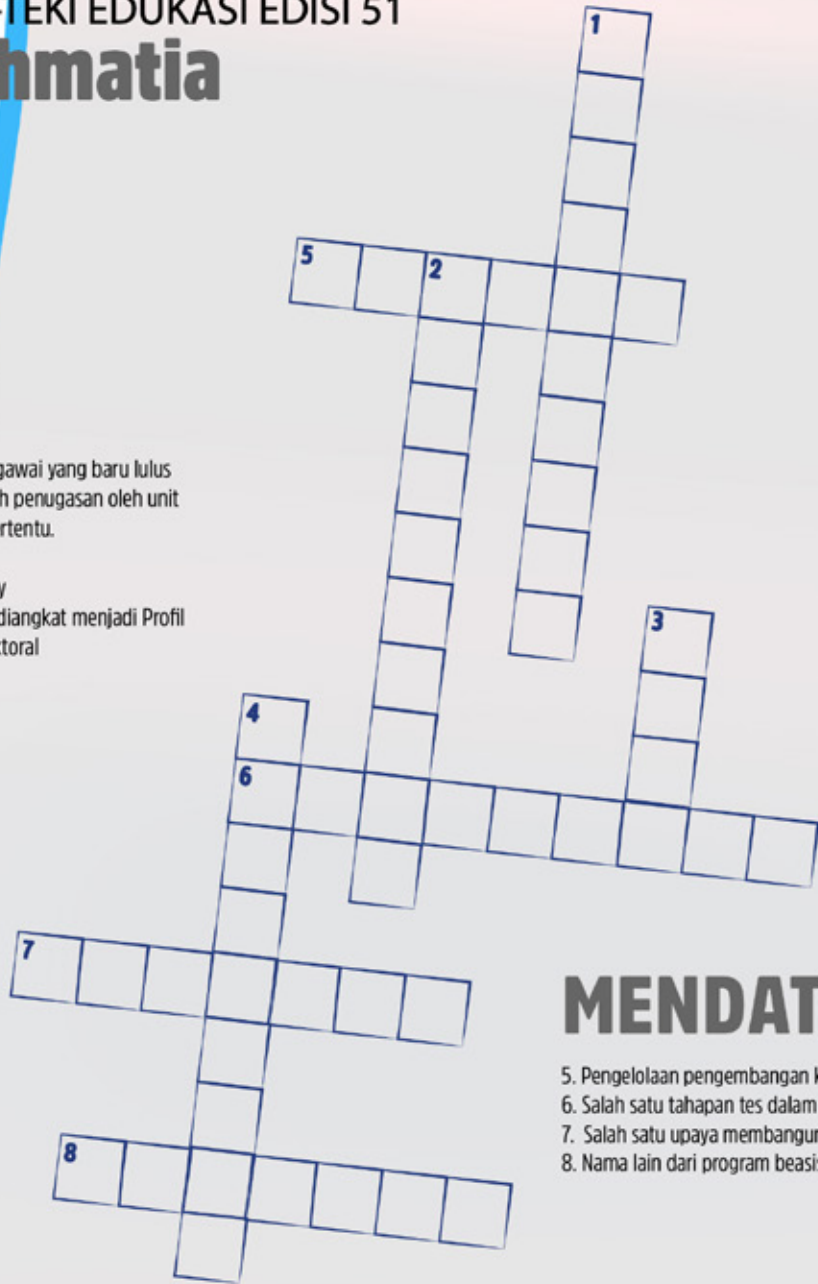


PEMENANG TEKA-TEKI EDUKASI EDISI 51

Rizky Rachmatia
@rzkrychmtia

MENURUN

- 1. Tahapan re-entry program dimana pegawai yang baru lulus tugas belajar dapat diberikan sejumlah penugasan oleh unit kepegawaian dalam bidang-bidang tertentu.
- 2. Sebutan untuk penerima beasiswa
- 3. Finance Education and Training Agency
- 4. Perguruan tinggi dimana tokoh yang diangkat menjadi Profil di edisi ini menempuh pendidikan doktoral



MENDATAR

- 5. Pengelolaan pengembangan kompetensi bagi para pegawai negeri sipil
- 6. Salah satu tahapan tes dalam seleksi beasiswa FETA
- 7. Salah satu upaya membangun budaya mengurangi limbah plastik
- 8. Nama lain dari program beasiswa pertautan

Cara Berpartisipasi

- Follow akun Instagram/Twitter/Facebook BPPK (@bppkkemenkeu);
- Jawaban lengkap dikirim via email ke alamat: edukasikeuangan@kemenkeu.go.id;
- Anda hanya boleh mengirimkan jawaban satu kali dan tidak diperkenankan melakukan koreksi;
- Cantumkan nama, no. HP, akun Instagram, dan alamat lengkap Anda di badan email dengan subjek: Teka-Teki Edukasi 52;
- Pengumuman pemenang akan disampaikan di majalah Edukasi Keuangan Edisi 53 dan akun Instagram BPPK, dan;
- Pemenang yang beruntung akan mendapatkan hadiah menarik dari tim redaksi.

Siapkan Diri dari untuk yang

Sekarang Kesempatan Akan Datang

PRATOMO WIBOWO

Alumni Carnegie Mellon University

Salah satu niat saya menulis tulisan ini adalah untuk berbagi informasi yang dapat memotivasi para pencari beasiswa. Terkadang kita ragu terhadap kemampuan dan kesiapan diri. Ketidakjelasan informasi terkait universitas memperparah hal tersebut. Bagi saya yang baru berkeluarga, hal tersebut juga menimbulkan kekhawatiran, apakah nanti saya dapat memberikan penghidupan yang layak bagi keluarga dengan uang saku/*allowance* yang diberikan? Banyaknya hal-hal yang menimbulkan demotivasi dan keraguan, menyebabkan persiapan menjadi tidak maksimal sehingga menghambat kita dalam meraih mimpi setinggi-tingginya.

Kegagalan merupakan hal yang sangat berharga apabila kita tidak lantas terhanyut olehnya. *Failure is not a bad thing; it is part of a process to success.* Kegagalan pada aplikasi beasiswa memberikan ilmu yang bermanfaat. Saya berusaha bangkit dengan mereflesi diri atas hal-hal yang menjadi kelemahan maupun keunggulan saya. Selama beberapa tahun dalam mencari beasiswa, saya melihat beberapa hal yang berguna untuk persiapan dalam beasiswa. Hal-hal tersebut adalah berlatih bahasa Inggris, mempersiapkan TPA dan psikotes, latihan wawancara dan menulis tujuan berkuliah (SOP) agar *goal* kita lebih konkrit. Pada umumnya Skor TOEFL ITP dan TPA

berlaku selama dua tahun. Memiliki kedua sertifikat tersebut sangat krusial untuk persyaratan beasiswa. Apabila dimungkinkan, hindari mengambil tes di musim pembukaan beasiswa karena *demand* yang tinggi. Apabila kurang puas dengan nilai, belajar dan coba lagi. Saat ada pembukaan, setidaknya peluang kita untuk mendapatkan beasiswa menjadi besar. *“Success always come when preparation meets opportunity”*, kata Henry L. Hartman. Harapan untuk berkuliah S2 di luar negeri terbuka setelah saya menjadi salah satu kandidat untuk memperoleh beasiswa *Finance Education and Training Agency* (FETA) dari Kementerian Keuangan.

FETA merupakan beasiswa yang dikelola oleh Pusdiklat PSDM. Salah satu kelebihan dari beasiswa FETA yang saya rasakan adalah mendapatkan *Pre-departure Training* selama 4 bulan. Menurut pengalaman saya selama mengikuti les bahasa Inggris sebelumnya, *training* ini sangat berbeda karena secara signifikan mempersiapkan dan mendongkrak kemampuan bahasa Inggris baik lisan maupun tulisan. Berbagai strategi dalam mengikuti tes diterangkan oleh pengajar sehingga menolong karyasiswa untuk meningkatkan peluang dalam mendapatkan universitas yang dituju.

All English environment didukung oleh fasilitas dan pengajar yang profesional disertai komitmen para karyasiswa,

mempersiapkan kami untuk beradaptasi dan proses pembelajar dapat berjalan secara efektif dan efisien. Kami bersama-sama menghadapi tantangan untuk mencapai batasan IELTS/TOEFL minimum untuk memperoleh beasiswa dan mencari *Letter of Acceptance* (LoA) dari Universitas. Para pengajar selalu bersedia memberikan masukan terhadap tulisan-tulisan para karyasiswa. Selain untuk pencapaian target akademis perjuangan kami membuat hubungan persaudaraan kami cukup erat.

Komunikasi dengan *admission official* sangatlah penting untuk mendapatkan informasi kesempatan kuliah. Banyak universitas yang menutup *application period* pada awal tahun, sedangkan keputusan final terkait tipe beasiswa (*fully abroad/linkage*) terbit belakangan. Walaupun sudah tutup, apabila kita melakukan komunikasi dengan baik dengan *official* peluang bisa saja muncul. Saya sendiri mengalami hal tersebut dan alhamdulillah universitas yang saya inginkan memberikan saya peluang untuk mendaftar.

Dalam menentukan pilihan universitas, saya mengandalkan informasi dari lembaga survey, pengelola beasiswa, alumni, sesama karyasiswa, dan seminar. Pilihan utama saya jatuh kepada Carnegie Mellon University Amerika Serikat (CMU) di kota Pittsburgh, Pennsylvania.

Saya memilih CMU dengan jurusan *Public Policy Analysis and Management* dengan niat mengembangkan potensi dalam bidang kebijakan publik, ekonomi, keuangan dan *supply chain management*. Terlebih, universitas ini menawarkan berbagai mata kuliah yang dapat menjadi solusi dari permasalahan dan kebutuhan organisasi. Kebanyakan universitas di US seperti CMU memberikan fleksibilitas dan konseling dalam memilih mata kuliah, sehingga kita dapat menentukan pilihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan *passion* pribadi. Selain itu, kita diizinkan berkuliah di fakultas lain tanpa tambahan biaya, dan apabila dibutuhkan mahasiswa diberikan kesempatan untuk kuliah di kampus tetangga seperti University of Pittsburgh.

pada tahun kedua karena saya harus beradaptasi dengan padatnya jadwal kuliah dan memberikan saya untuk mencari tempat yang layak ditinggali dengan terjangkau untuk keluarga saya. Berkomunikasi dengan komunitas Indonesia dan *admission official* sangat vital untuk mendapatkan informasi terkait dengan *housing* maupun fasilitas-fasilitas pokok lainnya. Saya sangat terbantu dengan komunitas Indonesia karena diberikan informasi tempat tinggal yang sangat terjangkau.

Layaknya berkuliah di Indonesia, para mahasiswa diminta untuk berdiskusi dan berkontribusi dalam kelas. Namun, berkuliah di CMU memberikan tantangan tersendiri. Selain kita harus berdiskusi

momen untuk bertanya atau mengungkapkan pendapat. Rata-rata sekitar 60% komposisi kelas terdiri dari mahasiswa internasional yang beberapa dari mereka juga berjuang dengan hal yang sama. Yang mendorong kita untuk maju adalah tidak ada yang mendiskreditkan satu sama lain sehingga kita juga termotivasi untuk berani berkomunikasi dan proses adaptasi dapat dilakukan secara cepat. *“It’s fine to feel everyone around you are better, it means you can learn from them”*, kata Dave Lassman.

CMU dapat dibilang cukup fleksibel dalam memberikan kesempatan mahasiswanya untuk mengambil mata kuliah. Selain terdapat mata kuliah wajib yang harus diikuti, terdapat banyak mata kuliah opsional yang ditawarkan. Mahasiswa dapat mengambil banyak kredit tanpa ada tambahan biaya. Keinginan untuk mendapatkan ilmu sebanyak-banyaknya memang menjadi salah satu tujuan kuliah, namun kita tetap harus memperhatikan alokasi waktu dan tenaga. Ibadah, keluarga dan kesehatan tetap menjadi hal yang utama. *Time management* dan kedisiplinan sangatlah penting karena tiap mata kuliah sangat *demanding*, memberikan tugas mingguan serta ujian *“discipline triumph over intelligence”*.

Terdapat beberapa hal yang sangat membantu saya dalam mengikuti perkuliahan. Satu fasilitas yang saya sukai di CMU adalah banyaknya slot konsultasi/*office hour* yang diberikan oleh para professor dan tim asisten dosen di luar jam pelajaran. Slot tersebut bahkan dialokasikan Sabtu dan Minggu untuk mata kuliah yang memang terkenal menantang. Konsultasi dengan tim asdos, meningkatkan pemahaman saya terhadap konsep-konsep perkuliahan. Apa yang mereka lakukan menginspirasi saya untuk menjadi asdos untuk para mahasiswa S2. Selain mendapatkan tambahan uang saku, dapat berkontribusi kepada teman-teman adalah sebuah kebanggaan. *“Good deeds give you more joy than money”*. Pertanyaan dari mahasiswa bimbingan terkadang cukup menantang, namun hal-hal tersebut meningkatkan pemahaman kami terhadap konsep-konsep perkuliahan.

Hal kedua yang cukup unik di CMU adalah Global Communication Center (GCC), mirip dengan *office hour*, namun lebih berfokus pada hasil tulisan para mahasiswa, yang melingkupi struktur penulisan dan *grammar*. Fasilitas ini sangat membantu bagi mahasiswa yang dituntut untuk memiliki kemampuan menulis dan perumusan kebijakan yang cukup *advance*. Mereka juga dapat memberikan informasi tentang integritas dan etika dalam menulis. Isu plagiarisme merupakan hal yang sangat sensitif. Hal tersebut dapat terjadi tanpa disertai dengan adanya intensi apabila pemahaman kita kurang baik. Dalam menulis pastikan kita mengapresiasi penulis asli dengan memberikan *citation*/kutipan. Sanksi seperti *expulsion*, tidak dapat menjadi asdos sampai pengurangan nilai dapat diberikan kepada mahasiswa yang terkait kasus plagiarisme. Tidak ada salahnya kita untuk belajar kembali hal-hal tersebut, saya sendiri untuk menulis menggunakan aplikasi untuk memperbaiki *grammar* saya dan menghindari adanya plagiarisme yang tidak disengaja. John Holt mengungkapkan, *“the true test of intelligence is not how much we know how to do, but how we behave when we don’t know what to do”*.

Selama 2 tahun berkuliah, saya mengambil 21 mata kuliah dan 1 *final project*. Di Amerika tugas akhir pada umumnya berupa *project* yang mirip dengan tesis namun dilakukan secara berkelompok. Para mahasiswa diberikan pilihan untuk mengambil judul tulisan yang berisikan informasi terkait proyek. Saya mengambil proyek yang berjudul *Food Waste to Energy: An Anaerobic Digestion Feasibility Study for the City of Pittsburgh*. Masing-masing anggota diharapkan untuk berkolaborasi dalam menyelesaikan proyek. *Project* ini saya ambil bersama dengan empat mahasiswa lain yang berasal dari Inggris, Amerika, China dan Indonesia. *Project* ini sangat menantang karena saya wajib untuk mempelajari banyak hal baru yang berkaitan dengan *environmental policy* dan juga menguji ilmu-ilmu yang sudah saya pelajari di CMU. Saya juga berkeyakinan bahwa ilmu *policy analysis* yang telah didapatkan seharusnya dapat dipraktikkan pada

berbagai bidang. Motivasi juga muncul karena kata-kata dari professor Lassman *“Surround yourself with people who challenge you. Surround yourself with creative people. Connect with people outside of your normal circle and it will give you a different perspective”*. Memang dalam pengerjaannya proyek kami dibantu oleh banyak pihak dari pemerintah daerah, pengembang *anaerobic digester*, professor-profesor dari CMU dengan berbagai bidang, dan lain-lain. *Discipline, trust, commitment, and grit* membuat kami berhasil proyek tersebut dengan sangat baik.

Kota Pittsburgh merupakan kota yang mengantongi predikat The 2nd *most liveable city in the US* berdasar *Global Liveability Index 2018* karena kondisinya aman,

diakses dengan gratis. Dengan anggaran terbatas, keluarga saya masih bisa berwisata saat *weekend*.

Walau awalnya sempat khawatir, ternyata *allowance* yang diberikan sangat mencukupi untuk hidup layak. Pengiriman *allowance* tidak pernah telat, bahkan selalu diberikan secara *advance* sebanyak 2/3 bulan. Untuk memenuhi kebutuhan buku pelajaran, kita dapat membeli buku bekas yang 1 atau 2 edisi yang lebih lama, harganya bisa sampai 90% lebih murah. Para profesor di kampus juga menyarankan hal tersebut untuk meringankan beban para mahasiswa. Penghasilan menjadi asdos dapat saya gunakan untuk menabung dan berwisata dengan keluarga.



Mendapatkan LoA dari CMU merupakan sebuah kebanggaan dan impian yang terwujud karena merupakan target utama saya. Namun di sisi lain, kecemasan kerap timbul karena saya tidak banyak tahu informasi mengenai kota Pittsburgh. Selain itu, saya juga berencana untuk membawa keluarga walaupun tidak ada *family allowance*.

Perasaan tersebut juga timbul pada beberapa karyasiswa yang lain. Setelah berdiskusi dengan keluarga, saya memutuskan untuk membawa keluarga

dalam bahasa Inggris, pendapat atau komentar teman-teman sekelas yang sangat bagus terkadang membuat saya minder. Terlebih, suasana kelas juga sangat “kompetitif” dalam arti yang positif dan membangun. Otak kita diminta cepat untuk menyusun kalimat dengan menggunakan kata-kata yang tepat sehingga memberikan *value added* dalam diskusi.

Pada awal masa perkuliahan, rasa malu dan takut salah sangat mengintimidasi. Hal tersebut membuat kita kehilangan



fasilitas kesehatan yang menunjang, *culture* dan *environment* yang ramah bagi para mahasiswa internasional, kemudahan transportasi serta tempat tinggal dan biaya hidup yang cukup murah. Saya sendiri cukup beruntung karena mendapatkan *housing* murah sekitar 30% dari *allowance*. Tidak jauh dari kampus terdapat masjid *Islamic Center of Pittsburgh* yang biasanya saya kunjungi untuk beribadah. Ditambah banyak tempat wisata untuk keluarga seperti *botanical garden, zoo & aquarium, aviary* dan museum-museum yang dapat

Puji dan syukur saya panjatkan setinggi-tingginya kepada Allah SWT karena dengan izin dan karuniaNya, saya diberi kesempatan dan selalu berada di antara orang-orang yang mendukung dan mendorong saya untuk terus berjuang mencapai cita-cita. Beberapa buku dalam perkuliahan yang saya temukan bermanfaat bagi individu dan kemajuan organisasi antara lain “The Power of Passion and Perseverance” oleh Angela Duckworth dan “The Five Dysfunctional of a Team” oleh Patrick Lancioni.

FOTO : DOK. PRIBADI

ABRAHAM CHRISTANTO

MENGAPA HARUS JOIN DOMAIN?

Join Domain merupakan salah satu upaya pengamanan dan perlindungan yang dilakukan guna menjain kerahasiaan (*confidentiality*), keutuhan (*integrity*), dan ketersediaan (*availability*) aset informasi sesuai dengan ketentuan dalam Keputusan Menteri Keuangan Nomor 695/KMK.01/2017 tentang Kebijakan Sistem Manajemen Keamanan Informasi di Lingkungan Kementerian Keuangan.

Sesuai Surat Edaran Menteri Keuangan Nomor SE-19/MK.1/2018 tentang Implementasi Join Domain Perangkat TIK dan Perangkat Pengguna di Lingkungan Kementerian Keuangan, pegawai memiliki tanggung jawab secara proaktif melakukan join domain bersama penanggung jawab implementasi join domain.

BAGAIMANA PROSEDUR JOIN DOMAIN?

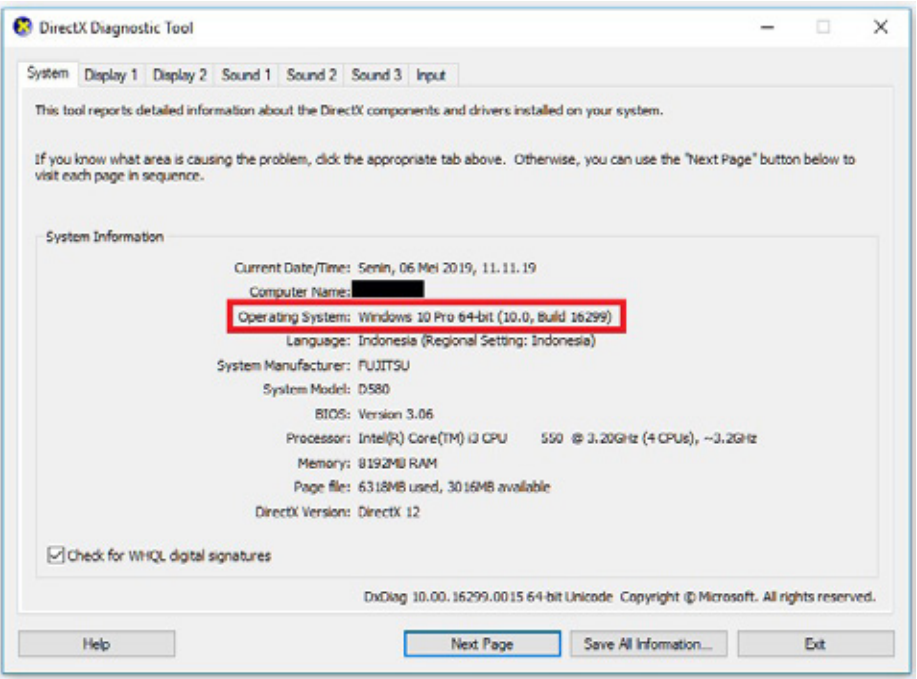
Untuk melakukan join domain, pengguna dapat mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:

1. Cek Email Kemenkeu

- a. Pastikan Anda memiliki email kemenkeu yang masih aktif. Pengecekan dapat dilakukan dengan mengakses <https://webmail.kemenkeu.go.id/owa/> pada browser komputer;
- b. Masukkan *username* serta *password*, lalu klik *sign in*;
- c. Apabila gagal masuk dengan keterangan: *The user name or password you entered isn't correct. Try entering it again,* silakan menghubungi PIC TIK unit masing-masing untuk dilakukan *reset password*.

2. Cek Sistem Operasi

- a. Cek sistem operasi yang terpasang pada komputer pegawai dengan menahan logo windows (⊞) disertai huruf R pada keyboard (+R), ketik **dxdiag**, lalu klik OK;
- b. Muncul Jendela **DirectX Diagnostic Tool** seperti Gambar 1;



Gambar 1. Jendela Diagnostic Tool

- c. Apabila sistem operasi terpasang merupakan salah satu dari versi Windows berikut:
 - Windows 10 : Pro, Enterprise, dan Education
 - Windows 8 : Pro dan Enterprise
 - Windows 8.1 : Pro dan Enterprise
 - Windows 7 : Professional, Ultimate, dan Enterprise

Maka komputer tersebut dapat dilakukan join domain;

- d. Apabila sistem operasi terpasang **tidak mendukung** join domain, silakan hubungi PIC Join Domain unit masing-masing.

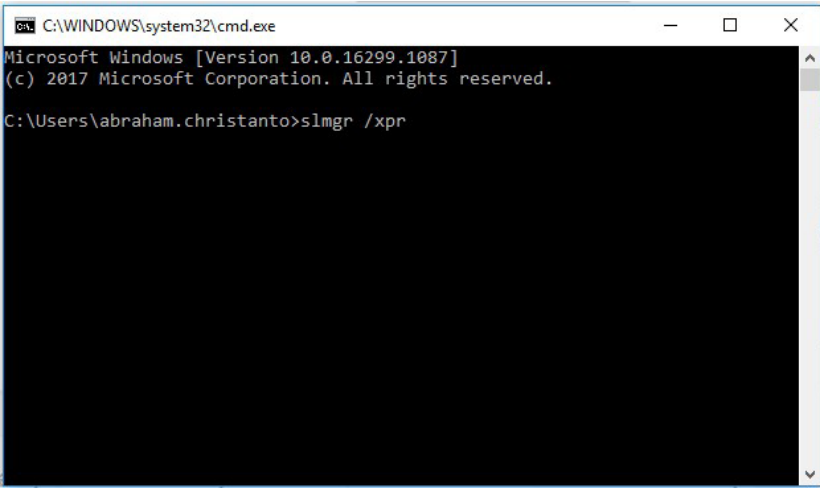
3. Cek Lisensi Sistem Operasi

- a. Cek lisensi sistem operasi yang terpasang pada komputer pegawai dengan menahan logo windows (⊞) disertai huruf R pada keyboard (+R), ketik **cmd** seperti pada gambar di bawah, lalu klik **OK**;
- b. Muncul Jendela *commandprompt*, kemudian ketik **slmgr/xpr** seperti pada Gambar 2, lalu tekan tombol **Enter** pada keyboard.
- c. Akan muncul *Windows Script Host* disertai dengan salah satu keterangan berikut

- *This machine is permanently activated*, artinya komputer telah diaktivasi menggunakan lisensi yang asli sehingga dapat dilakukan join domain;
- *Windows is in Notification mode*, artinya komputer belum dilakukan aktivasi namun bisa dilakukan join domain. Aktivasi dapat dilakukan setelah memperoleh lisensi;
- *Volume activation will expire mm/dd/yyyy*, artinya komputer telah diaktivasi menggunakan lisensi yang terbatas, baik secara legal ataupun tidak legal, sehingga belum dapat dilakukan join domain sampai dipastikan keaslian lisensinya.

4. Lakukan backup data

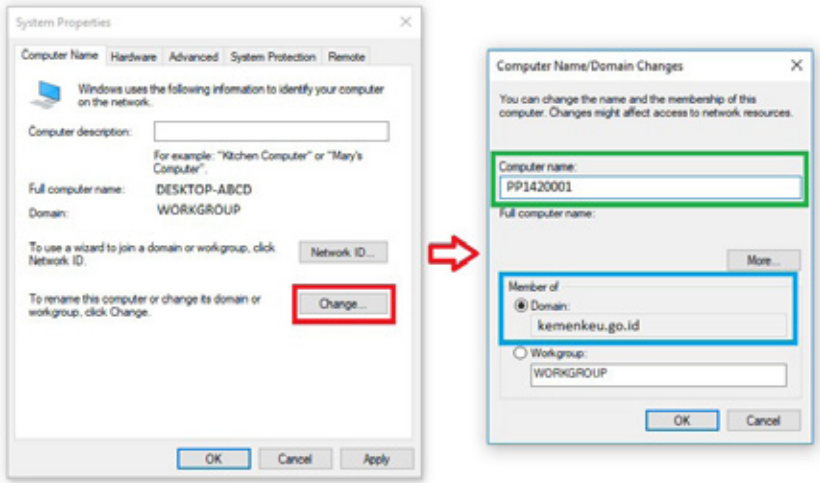
Backup data-data yang tersimpan pada C:\Users**nama_pc_pegawai** dan folder Public (jika ada) ke lokasi penyimpanan lain, misalnya ke *local disk D*, *hard disk* eksternal, atau *usb flashdisk*, dengan cara klik kanan – *copy* pada folder sumber, lalu klik kanan – *paste* pada folder tujuan sebagai *backup*.



Gambar 2. Jendela commandprompt

5. Penamaan user komputer serta join domain kemenkeu.go.id

- a. Tahan logo windows (⊞) disertai huruf R pada keyboard (+R), ketik **sysdm.cpl** lalu klik OK;
- b. Muncul Jendela System Properties seperti pada gambar berikut, lalu klik **Change...**;



Gambar 3. Jendela System Properties

- c. Pada *Computer Name/Domain Changes*, berikan nama sesuai dengan penomoran yang berlaku pada unit Saudara pada bagian **Computer name** (kotak hijau);

d. Pada Member of (kotak biru) pilih **Domain**, ketik **kemenkeu.go.id** lalu klik **OK**;

e. Pada jendela baru, masukkan *username* dan *password* email kemenkeu yang masih berlaku seperti gambar di bawah, lalu klik **OK**. Apabila gagal, silakan lihat kembali **point 1 huruf c**;

f. Prosedur join domain selesai. Windows akan melakukan fungsi **restart**, harap simpan segala pekerjaan yang masih dikerjakan lalu klik **OK**.

5. **Sign in menggunakan akun join domain**

a. Pilih *Other user*;

b. Isi *username* dan *password* sesuai dengan akun Kemenkeu aktif;

c. Klik arah panah (➡);

d. Silakan menunggu, Windows akan melakukan *self configuration* selama 5 s.d. 20 menit (jangka waktu proses tergantung jumlah *processor* komputer).

6. **Tampilan Desktop Setelah Implementasi Join Domain**

Jika *sign in* berhasil maka akan masuk ke *desktop* dengan tampilan *wallpaper* yang diatur oleh administrator.

7. **Lapor Pasca Implementasi Join Domain**

Pengguna yang telah berhasil melakukan implementasi join domain melapor kepada PIC TIK unit agar perangkatnya dapat segera berpindah ke *Active Directory* yang dikelola oleh admin TIK Unit Eselon I terkait.

8. **Selesai**

Join domain telah selesai dilaksanakan, selamat mencoba!
-
- Gambar 4. Desktop dengan Tampilan Wallpaper yang Diatur oleh Administrator.
- 52 EDUKASI KEUANGAN EDISI 52/2019
- BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN
PUSDIKLAT PAJAK

TUMBLER

untuk pelatihan yang lebih baik

Mulai tahun 2019, setiap peserta pelatihan di Pusdiklat Pajak mendapatkan tumbler untuk menggantikan penggunaan botol air kemasan dan dapat dibawa pulang

Manfaat

1. Menghemat anggaran
±Rp 200.000.000 /tahun

2. Membangun budaya
mengurangi limbah plastik

3. Mengurangi sampah botol air kemasan
±120.000 /tahun

@pusdiklat.pajak

Seindah Sakinah Harakah

ANDI NUR SYAMSUDIN

Prinsip harakah-sakinah dalam susunan huruf Arab mengajarkan kita agar jasad terus bergerak (beraktivitas) dan agar hati terus menenangkan (tenteram).

Berbeda dengan komponen huruf latin yang digunakan di Indonesia dan sebagian mancanegara, komponen huruf Arab mengandung makna yang cukup mendalam. Kalau di huruf latin ada istilah vokal untuk huruf yang bisa terucap tanpa bantuan konsonan seperti A, I, U, E, O, maka di huruf Arab ada istilah *harakah* (*harakat*). Kalau di huruf latin ada istilah konsonan untuk huruf yang hanya bisa terucap dengan bantuan vokal seperti

Bicara istilah *sakinah*, pikiran kita pasti langsung menuju ke lantunan doa bagi pasangan yang baru saja menikah. “Semoga *sakinah mawaddah warahmah* yaa!”, Begitu biasanya kita berdoa. Istilah *sakinah* (*sukun*) sebetulnya bermakna tenang dan tenteram. Dalam susunan huruf Arab, *sakinah* mirip dengan konsonan, namun sedikit berbeda. *Sakinah* adalah sebuah tanda yang diletakkan di atas huruf untuk mematikan huruf tersebut. Contoh huruf BA dan TA,

jika tak tinggalkan sarang, tak akan dapat mangsa. Anak panah jika tak tinggalkan busur, tak akan kena sasaran.”

Nah, sebaliknya manusia yang ber-*harakah*, berarti manusia ini terus bergerak, ibarat huruf Arab yang ditandai *harakah*, ia akan lebih independen dan penuh percaya diri, tidak mudah terkontaminasi oleh sifat huruf sebelum atau sesudahnya. Ia menjadi teguh, idealis, tidak mudah goyah, dan berprinsip.

ditandai secara fisik dengan degup yang normal dan wajah yang ceria bersinar. Inilah *sakinah* yang dimaksud dalam doa pengantin tadi, tatkala hadirnya pasangan hidup menjadikan dunia serasa milik berdua tanpa peduli efek negatif dari pihak eksternal.

Lalu, bagaimana bila hati ber-*harakah*? Bisa dibayangkan, ia menjadi penuh rasa. Ada rasa sedih, dendam, curiga, iri dengki,

Oh, ternyata kalau kita ingin menghindarkan sifat-sifat buruk yang masih selalu tampak ketika dalam keadaan sendiri, berdiam, dan jauh dari orang-orang (ber-*sakinah*) salah satu caranya adalah dengan memperbanyak aktivitas (ber-*harakah*), banyak bergerak, aktif berbagi, banyak kegiatan, aktif membantu, banyak kesibukan. Aktivitas menjadi solusi untuk mengalihkan hal-hal yang negatif.



B, C, D, F, G, maka di huruf Arab ada istilah *sakinah* (*sukun*). Konsonan tak bisa terucap tanpa vokal, vokal pun tak bisa menghasilkan kata yang bermakna tanpa konsonan. Dua sisi ini saling melengkapi, seperti *sakinah* dan *harakah* dalam susunan huruf Arab.

Bicara istilah *harakah*, kata ini biasa dipakai untuk mengawali nama organisasi dengan visi tertentu, dapat bersifat netral, positif, maupun negatif. Harakah seperti istilah “Badan” pada organisasi “Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan”. Istilah *harakah* (*harakat*) sebetulnya bermakna gerakan. Dalam susunan huruf Arab, *harakah* mirip dengan vokal, namun sedikit berbeda. *Harakah* adalah sebuah tanda yang diletakkan di atas huruf untuk menghidupkan huruf tersebut menjadi salah satu dari 3 jenis vokal berikut: *fathah* untuk A, *kasrah* untuk I, dan *dhumma* untuk U. Contoh huruf BA dan TA, bila diletakkan *dhumma* di kedua huruf tersebut, maka dibaca: BUTU.

bila diletakkan *fathah* pada BA dan *sukun* pada TA, maka dibaca: BAT.

JASAD DIRI, LEBIH BAIK SAKINAH ATAU HARAKAH?

Kalau huruf Arab ber-*sakinah*, biasanya ia memang diam, tetapi menjadi mudah terbawa oleh huruf sebelum atau sesudahnya. Cara membacanya terpengaruh dan terkontaminasi. Yang seharusnya bertuliskan ANMA, dibaca menjadi AMMA. Lalu, kalau manusia yang terdiri dari jasad fisik diibaratkan dengan huruf, sebaiknya ia ber-*sakinah* atau ber-*harakah* ya? Kalau *sakinah*, berarti manusia ini tenang, berpangku tangan, tidak bergerak, diam, lalu menjadi lumutan dan banyak kotoran. Ini sudah dijelaskan oleh Asy-Syafi’i dalam syairnya:

“Aku melihat air menjadi rusak karena diam tertahan. Jika mengalir menjadi jernih, jika tidak, akan keruh menggenang. Singa

Benarlah penjelasan Asy-Syafi’i berikut ini:

“Merantaulah... orang berilmu dan beradab takkan diam di kampung halaman. Bergeraklah, kau akan dapat pengganti dari kerabat dan kawan. Berlelah-lelahlah, manisnya hidup terasa setelah lelah berjuang.”

JANTUNG HATI, LEBIH BAIK SAKINAH ATAU HARAKAH?

Nah, apa jadinya kalau jantung hati atau perasaan kita ber-*sakinah* (tenang)? Apa jadinya pula kalau ia ber-*harakah* (bergerak). Ternyata keduanya bertolak belakang. Bila hati ber-*sakinah*, ia akan tenang, penuh kedamaian, tenteram, penuh kekhusyukan. Hati dan perasaan takkan terpengaruh oleh suasana hingar bingar dari luar, oleh kerusakan yang menghempas, juga oleh lingkungan yang melalaikan. Ia menjadi tenteram,

plin-plan, tergesa-gesa, cemas, gusar, dan galau. Secara fisik ditandai dengan degup yang kencang dan wajah yang pucat sayu, seolah hidup terasa sempit tak tertahankan. Inilah bila jantung hati ber-*harakah*, tidak sehat dan penuh dengan ketidakjelasan rasa.

PERBANYAK AKTIVITAS UNTUK HINDARKAN SIFAT BURUK

Ketika sebuah huruf Arab ditandai *sakinah*, maka sifat-sifat yang mendasari huruf tersebut menjadi lebih tampak. Misalnya huruf TA *fathah* dan BA *sakinah*, maka harus tampak pantulan huruf BA-nya menjadi TABe’. Lebih sulit diucapkan bukan? Sebaliknya, ketika sebuah huruf ditandai *harakah*, maka sifat-sifat yang mendasari huruf tersebut tidak terlalu ditampakkan. Contohnya tidak ada pantulan ketika BA berharakah kasrah: BI. Lebih mudah diucapkan bukan?

Jadi, pada intinya, prinsip *harakah-sakinah* dalam susunan huruf Arab mengajarkan kita agar jasad terus bergerak (beraktivitas) dan agar hati terus menenangkan (tenteram). Karena sejatinya itulah salah satu konsep dasar dalam menikmati indahnya hidup. Menempatkan *harakah* dan *sakinah* dengan tepat, membuat hidup menjadi lebih indah.

(Tulisan ini hasil gubahan dari unggahan di intranet BPPK)

LUQMAN HAKIM

TETAP BUGAR SAAT PENERBANGAN JARAK JAUH

Bagi pegawai Kementerian Keuangan, mendapatkan beasiswa ke luar negeri mungkin menjadi salah satu hal yang sangat diidam-idamkan. Kesempatan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi ini tentu dapat menunjang karirnya di masa depan. Untuk dapat menuju ke kampus impian di negeri orang, tak jarang mereka harus melakukan perjalanan antar benua, menempuh jarak ribuan kilometer dengan memakan waktu penerbangan yang cukup lama.

Tidak semua orang menyukai penerbangan dalam jangka waktu yang cukup lama karena dianggap akan melelahkan. Terutama bagi mereka yang harus melalui lebih dari sepuluh jam di dalam pesawat. Tentunya hal ini akan sangat berpengaruh bagi kondisi kesehatan tubuh.

Kebanyakan pesawat terbang pada ketinggian 35.000 kaki di atas permukaan laut. Pada ketinggian ini, lapisan udara semakin tipis dan tekanan udara semakin turun. Untuk mengatasi hal ini, kabin pesawat didesain khusus agar dapat mempertahankan tekanan udara seperti biasanya. Namun demikian, tetap saja hal ini membuat penumpang merasakan seperti duduk di atas gunung selama berjam-jam.

Dampaknya, tekanan udara yang lebih rendah dan kadar oksigen yang lebih tipis di udara bebas membuat oksigen di dalam tubuh ikut menurun. Tidak hanya itu, penurunan tekanan udara juga sering memunculkan dengungan hingga rasa sakit pada telinga. Selain itu, kelembaban yang rendah juga membuat kulit dan mata menjadi kering. Ditambah lagi, udara yang kering juga mempengaruhi lapisan

pada saluran pernapasan. Saat lapisan saluran napas kehilangan kelembabannya, maka fungsinya sebagai pelindung tubuh juga akan menurun. Akibatnya, kemampuannya untuk menangkap kuman yang masuk melalui udara akan berkurang.

Tidak hanya tekanan udara yang dapat menjadi masalah, terlalu lama duduk juga dapat menyebabkan penumpukan cairan pada kaki yang membuat kaki menjadi bengkak. Dengan semua kemungkinan yang telah disebutkan, bagaimana caranya agar dapat menjaga kebugaran tubuh saat melakukan penerbangan jarak jauh? Berikut beberapa tips yang dapat diikuti:

1. Pilih *Seat* Lebih Awal

Hampir semua maskapai kini telah menyediakan fasilitas *check-in* secara *online*. Dengan layanan ini, para penumpang dapat memilih sendiri *seat* atau kursi lebih awal sebelum penerbangan. Keluwesan ini membuat para penumpang dapat menentukan sendiri tempat duduk yang dianggap nyaman. Umumnya, *seat* di sebelah jendela cocok untuk penumpang yang tidak terlalu sering pergi ke toilet dan ingin tidur dengan nyaman. Sebaliknya, *seat* yang berada di dekat lorong lebih memudahkan akses penumpang yang sering ke toilet atau ingin bergerak dengan luwes. Sebaiknya hindari *seat* yang dekat dengan toilet karena akan terganggu oleh suara pintu atau *flush* toilet.

2. Gunakan Jaket atau Pakaian Hangat

Kondisi di dalam pesawat biasanya akan terasa lebih dingin. Bagi penumpang yang melakukan perjalanan hanya sekitar satu jam, hal ini mungkin tidak terlalu menjadi masalah. Namun, suhu di dalam pesawat

yang terlalu dingin selama belasan jam bisa saja mempengaruhi kesehatan. Inilah pentingnya membawa jaket atau pakaian hangat, meskipun beberapa maskapai telah menyediakan selimut di kursi penumpang. Beberapa penumpang suka memakai jaket yang memiliki tudung kepala (*hoodie*) karena dapat melindungi kepala dari terpaan angin AC di atas tubuh. Ditambah lagi, menggunakan pakaian hangat akan terasa lebih praktis daripada harus memakai selimut yang mungkin saja dapat mengganggu penumpang di sebelah apabila ukuran selimut terlalu lebar atau kebesaran. Selain itu, membawa penutup mata juga dapat menambah kenyamanan istirahat tubuh dari terangnya lampu kabin pesawat.

3. Jangan Tidur Saat *Take-Off* Maupun *Landing*

Ketika pesawat akan lepas landas atau mendarat, tekanan udara di sekitar akan berubah sangat cepat dibanding tekanan udara di telinga. Hal ini membuat *tuba eustachius*, sebuah saluran yang menghubungkan rongga telinga dengan udara luar, terus membuka dan menutup untuk berusaha menyeimbangkan tekanan udara di dalam telinga dengan udara luar. Akibatnya, tak jarang penumpang merasa nyeri dan mendengar bunyi ‘*ngiiing*’ yang panjang. Gejala tersebut dinamakan *Ear Barotrauma*, bersifat sementara namun bisa berakibat cukup parah jika dibiarkan karena dapat menyebabkan mimisan.

Untuk mencegahnya, jangan tertidur saat lepas landas maupun mendarat. Sebaiknya tubuh tetap terjaga atau menyibukkan diri untuk menghindari rasa tidak nyaman yang luar biasa akibat *Ear Barotrauma*. Inilah mengapa hampir seluruh pramugari maskapai yang melayani penerbangan

Kabin pesawat didesain khusus agar dapat mempertahankan tekanan udara seperti biasanya. Namun demikian, tetap saja hal ini membuat penumpang merasakan seperti duduk di atas gunung selama berjam-jam.

jarak jauh menawarkan permen sebelum pesawat tinggal landas. Ambil saja beberapa bungkus permen sesuai kebutuhan, sebagian dimakan ketika lepas landas sementara sisanya dimakan saat pesawat akan mendarat.

4. Perbanyak Minum Air Putih

Kondisi udara di dalam pesawat yang cenderung lebih kering membuat tubuh menjadi lebih mudah haus. Sehingga tubuh membutuhkan cairan yang lebih banyak dari biasanya. Oleh karenanya, penting untuk memperbanyak minum air putih demi menjaga hidrasi tubuh agar tetap bugar sepanjang perjalanan.

Beberapa maskapai penerbangan jarak jauh biasanya sudah menyediakan makanan dan minuman sepanjang perjalanan. Namun jangan ragu untuk meminta air putih (*refill*) kepada pramugari apabila tubuh terasa haus. Selain itu, membawa minuman sendiri dari luar sebelum *boarding* juga lebih baik untuk berjaga-jaga apabila minuman dari maskapai dibatasi jatahnya.

5. Lakukan Gerakan *Stretching* Ringan

Duduk di posisi yang sama dalam durasi waktu penerbangan hingga berjam-jam lamanya dapat membuat tubuh menjadi kaku dan pegal-pegal. Hal ini disebabkan tidak lancarnya sirkulasi aliran darah di dalam tubuh. Untuk menyiasatinya, penumpang dapat berdiri dan berjalan-jalan setiap satu hingga dua jam selama beberapa menit di lorong pesawat.

Jika posisi duduk di dekat jendela sehingga merasa tidak sopan melangkahi penumpang di sebelah, maka dapat juga melakukan gerakan-gerakan *stretching* yang ringan, seperti peregangannya pada tangan maupun kaki, tanpa harus meninggalkan kursi. Apabila memungkinkan, sering-seringlah menggeser posisi duduk agar anggota tubuh yang lain tidak mati rasa.

6. Hindari Kopi dan Minuman Beralkohol

Dalam penerbangan jarak jauh, penumpang tentu ingin dapat tidur dengan pulas agar tidak mengalami *jet lag*

berlebihan ketika tiba di tempat tujuan. Karenanya, sangat disarankan untuk menghindari kopi dan alkohol yang justru membuat tubuh terjaga dan malah tidak bisa tidur. Selain itu, kopi dan alkohol juga dapat membuat tubuh kehilangan banyak cairan daripada yang dikonsumsi. Jika memang tubuh membutuhkan asupan kafein, maka dapat mencoba untuk minum teh hijau yang memiliki level kafein lebih rendah daripada kopi. Sementara jika tubuh merupakan tipe peminum minuman beralkohol terlebih dahulu baru bisa tidur, pastikan bahwa jumlahnya tidak berlebihan, sehingga tubuh bisa beristirahat dengan nyenyak.

7. Jangan Menahan Buang Hajat

Adakalanya penumpang merasa risih untuk buang hajat saat berada di ketinggian puluhan ribu kaki di atas permukaan laut. Namun sangat dianjurkan agar hal tersebut dikesampingkan terlebih dahulu. Karena saat sudah *kebelet*, mau tak mau harus segera ke toilet apapun yang terjadi. Selain itu, menahan buang air kecil maupun besar dapat menyebabkan infeksi pada saluran pembuangan tubuh. Meski demikian, terdapat beberapa momen ketika penumpang tidak boleh beranjak dari kursinya, terutama saat lepas landas, mendarat, atau terjadi turbulensi yang cukup keras. Sebaiknya, segera buang hajat ke toilet begitu lampu tanda kenakan sabuk pengaman padam sesaat setelah lepas landas. Hal ini juga dapat menghindari kemungkinan antrean yang menumpuk karena keterbatasan jumlah toilet di dalam pesawat.

8. Jaga Kebersihan

Yang terakhir, jangan lupa untuk selalu menjaga kebersihan diri di dalam pesawat. Sebagai moda transportasi umum, tempat duduk maupun meja yang ada di depan kursi penumpang sangat rentan mengandung kuman atau bakteri yang ditinggalkan oleh penumpang sebelumnya. Karenanya, penting untuk membersihkan meja terlebih dahulu sebelum menyantap makanan yang dihidangkan di dalam pesawat. Bisa juga membawa *hand sanitizer* untuk mencuci tangan tanpa harus beranjak ke toilet.

PESONA BUMI LANCANG KUNING

Perpaduan Unsur Islam, Melayu, dan Modern

DESWANISA FAJRIANA
PELAKSANA BALAI DIKLAT KEUANGAN PEKANBARU

Ke Pekanbaru membeli bingk

Bingk *dibungkus tersemat pita*

Assalamualaikum mulanya kata

Awal Bismillah pembuka bicara

“Pekanbaru Kota Bertuah”. Lupakan sejenak tentang kabut asap yang pernah melanda wilayah Pekanbaru, Riau. Walaupun bukan merupakan tujuan utama wisata, Kota Pekanbaru sejatinya bisa menjadi destinasi wisata yang sangat menyenangkan. Jika Anda berkesempatan mengikuti pelatihan di Balai Diklat Keuangan Pekanbaru, maka tak ada salahnya untuk mampir ke beberapa destinasi wisata yang kami rekomendasikan untuk Anda.

Jika perpustakaan biasanya identik dengan tempat kuno dan membosankan, hal ini tidak berlaku untuk perpustakaan Soeman HS. Perpustakaan yang berdiri megah di jantung kota Pekanbaru ini memiliki desain yang futuristik dan unik sehingga berhasil menyabet berbagai gelar, salah satunya sebagai pustaka dengan desain arsitektur terbaik di ASEAN pada tahun 2015. Keindahan dan keunikan bangunan dapat terlihat dengan jelas dari desain bangunan yang merepresentasikan nilai-nilai arsitektur Melayu, Islam dan modern.

Secara konsep, Gedung Perpustakaan Soeman HS merupakan simbol dari bentuk rehal Al Qur’an yang diimplementasikan pada bentuk bagian atap bangunan, untuk mengintegrasikan bangunan-bangunan yang terletak di bawahnya menjadi satu kesatuan bangunan yang utuh. Bentuk kolom/tiang yang bercabang pada ujung atas bangunan sebagai simbol bentuk atap selembayung

yang merupakan ornamen/elemen utama bangunan arsitektur melayu. Selembayung mempunyai bentuk seperti dua tangan menengadah yang melambangkan eratnya hubungan antara makhluk hidup dengan Sang Pencipta. Nama Perpustakaan yang diresmikan oleh Wakil presiden Yusuf Kalla pada tahun 2008 ini diambil dari tokoh sastrawan nasional Angkatan Pujangga Baru Riau yang begitu fenomenal di kalangan masyarakat, bapak Soeman HS.

Berdiri setinggi 6 lantai, menjadikan Perpustakaan Soeman HS sebagai *center of excellent* literatur budaya lokal, yaitu budaya Melayu dan budaya lokal lainnya di wilayah Sumatera dan sekitarnya. Secara umum, lantai dasar perpustakaan difungsikan untuk taman bacaan dan permainan anak-anak sedangkan di lantai dua menjadi ruang baca untuk remaja. Lantai tiga menjadi ruang baca untuk orang dewasa serta dilengkapi dengan ruangan arsip bacaan mengenai budaya Melayu. Kemudian di lantai empat dan lima tersedia ruang konferensi, referensi, serta teknologi informasi. Di lantai enam, tersedia ruangan diskusi dan serbaguna yang sering dimanfaatkan mahasiswa dan pengunjung untuk berdiskusi atau hanya sekedar memanfaatkan fasilitas wifi gratis.

Dilengkapi dengan berbagai fasilitas mewah, tak rugi rasanya untuk meluangkan waktu menikmati aneka koleksi buku dan berbagai macam arsip sejarah di Perpustakaan Soeman HS. Dari lantai atas perpustakaan, kita juga dapat menikmati senja sembari memandang keindahan Kota Pekanbaru dari ketinggian, salah satunya Patung Zapin yang merupakan ikon kota Pekanbaru.

Masih di Kota Pekanbaru, tak perlu jauh-jauh ke India untuk melihat Taj

Mahal. Anda dapat mampir ke Mesjid Raya An-Nur Provinsi Riau untuk melihat keindahan Taj Mahal Pekanbaru. Budaya Melayu yang lekat dengan ajaran islam menjadikan masjid sebagai simbol kebesaran dan religiusitas budaya Melayu. Dibangun pada 1963 dan rampung pada 1968, masjid ini merupakan salah satu yang termegah di Indonesia. Dilihat dari sisi bangunannya, masjid kebanggaan masyarakat Riau ini banyak mendapat pengaruh arsitektur Melayu, Turki, Arab, dan India. Dalam sejarahnya Masjid Agung An-Nur pernah menjadi kampus bagi Fakultas Ushuluddin Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sultan Syarif Kasim Pekanbaru di awal pendiriannya hingga tahun 1973. IAIN Sultan Syarif Kasim kini Menjadi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN SUSKA) Pekanbaru.

Pada tahun 2000 saat masa pemerintahan Gubernur Saleh Djasit, mesjid ini direnovasi besar-besaran. Luas lahan masjid bertambah tiga kali lipat dari yang semula hanya seluas 4 hektar menjadi 12.6 hektar. Bila diamati, arsitektur masjid Agung An-Nur memang memiliki beberapa kesamaan dengan Taj Mahal. Ditambah lagi dengan adanya kolam besar yang memanjang di halaman mesjid. Kubah dibuat seperti gasing terbalik (gasing adalah permainan anak melayu) dan memiliki nuansa Masjid Nabawi dan Masjid Haram. Terdapat pula empat menara masjid yang menggambarkan empat sahabat Rasulullah, yang menggambarkan bagaimana perjuangan Rasulullah mengembangkan Islam melalui empat sahabatnya.

Tak hanya menjadi pusat kegiatan keislaman, masjid ini juga marak dengan berbagai aktivitas sosial kemasyarakatan. Masjid Raya An-Nur dilengkapi bermacam fasilitas seperti pendidikan

mulai dari playgroup, TK, SD, SMP & SMA, perpustakaan, dan fasilitas lain seperti aula dan ruang pertemuan, ruang kelas dan ruang ruang kantor. Selain itu, Masjid Raya An-Nur juga memiliki Radio Penyiaran Komunitas bernama LPK An-Nur FM dengan frekuensi 107.7 MHz.

Saat memasuki wilayah masjid, pengunjung akan dimanjakan dengan pemandangan hijau dan banyaknya pohon-pohon kurma yang tumbuh subur di sekitar area masjid. Kawasan hijau sekitar masjid bersifat terbuka untuk publik dan kerap dimanfaatkan masyarakat untuk berekreasi dan bercengkrama pada akhir pekan. Saat senja tiba, lampu-lampu di sekitar area masjid akan menyala dan menambah keindahan masjid ini.

Bagi pecinta wisata belanja, tak lengkap rasanya jika belum mengunjungi pasar legendaris Pekanbaru yang satu ini. Berjarak sekitar 3 km dari Masjid Raya An-Nur Riau, Anda dapat mampir ke Pasar Bawah untuk melengkapi destinasi wisata kuliner Anda. Pasar ini dapat dengan mudah ditemukan karena penampakannya yang unik. Bangunan bergaya perpaduan budaya Melayu dan Tionghoa ini terlihat mencolok dengan warna kuning serta hijau. Tak perlu pusing untuk membeli buah tangan, aneka camilan seperti lempuk durian hingga bolu kemojo yang khas siap memanjakan lidah Anda. Tak hanya makanan, pasar ini juga menyediakan beragam barang antik, souvenir, hingga pernak-pernik aksesoris rumah tangga, baik dari dalam maupun luar negeri. Siapkan budget belanja yang cukup agar puas berbelanja di pasar ini. Aneka produk yang dijual dengan harga yang murah pastinya akan membuat siapa pun tergiur. Namun, jangan lupa menawar ya!

Terbang di awan burung jentayu

Berarak seiring hendak bertemu

Jika ingin menimba ilmu

Bolehlah tuan datang ke BDK Pekanbaru



TUGU ZAPIN DI DEPAN PERPUSTAKAAN



MASJID AGUNG AN-NUR



PASAR BAWAH (TAMPAK SAMPIING)

FOTO : AHMED KHURDI



MUHAMMAD RIFKY SANTOSO
WIDYAISWARA BDK MEDAN

Effective Advertising Strategies for Your Business

PENULIS : CONG LI
EDITOR : NARESH MALHOTRA
PENERBIT : BUSINESS EXPERT PRESS, LLC
KOTA TERBIT : NEW YORK
TAHUN TERBIT : 2014
TEBAL BUKU : 122 HALAMAN + II

Buku ini membahas secara detail pro dan kontra atas tiga strategi pemasaran yang paling mendasar, yaitu standarisasi, target, dan individu. Pembahasan akan melihat dari sisi individu dan perusahaan. Pada bab pembuka, buku ini membahas banyak definisi advertising, namun tidak diberikan definisi tentang advertising secara khusus. Dengan adanya internet, *advertising* mengalami perubahan. Komunikasi yang pada awalnya untuk banyak orang, bisa dilakukan ke satu orang saja.

Menurut buku ini, strategi dan kreativitas tidak bisa dipisahkan dalam *advertising*. Untuk mengembangkan *advertising* yang efektif dalam menyampaikan pesan, harus ada kerja sama antara berfikir strategis dan bekerja kreatif. Emosi dan rasional perlu dipertimbangkan dalam *advertising*, karena keduanya merupakan dasar atau alasan bagi pelanggan untuk melakukan konsumsi.

Bab 2 menjelaskan 3 jenis strategi dalam *advertising*, yaitu standar (*standardized*), target (*targeted*), dan individu (*individualized*). Konsep dasar dari **strategi standar** yakni semua konsumen adalah sama, punya keinginan yang sama, dan pada level yang sama. Sehingga tidak perlu dilakukan segmentasi pasar atau produk, contohnya garam. **Strategi target**, memiliki konsep produk atau jasa tertentu yang cocok untuk beberapa konsumen, oleh karena itu perlu ada strategi melakukan segmentasi produk yang beda dari pesaing dan mendapatkan pangsa pasar yang wajar, contohnya lemari es. Lemari es (kulkas), ada yang dengan/ tanpa freezer, atau bahkan freezer saja.

Sedangkan **strategi individu** adalah bagaimana melakukan pemasaran pada orang yang tepat pada saat yang tepat agar terdapat pengaruh tertentu. Advertising yang dilakukan adalah dari satu produsen ke satu konsumen. Strategi pemasaran yang bisa dilakukan

seperti memahami individu tertentu, mulai dari namanya, musik kesukaan, dan bagaimana memperlakukan konsumen secara unik.

Bab 3 menjelaskan bagaimana menerapkan strategi *standard advertising*. Langkah yang dilakukan sebelum menerapkan strategi pemasaran adalah evaluasi nilai dari bisnis inti perusahaan, dan evaluasi harapan atau ekspektasi umum dari para pelanggan. Jenis pemasaran ini adalah dari satu untuk semua, sehingga tipe iklannya harus bisa menarik banyak pihak dan bersifat umum. Terdapat 3 jenis tipe yang paling besar pengaruhnya, yaitu bersifat humor, *sex appeal*, dan peduli lingkungan. Dijelaskan juga cara dan contoh yang pernah dilakukan dan berhasil menaikkan nilai perusahaan.

Bab 4 menjelaskan penerapan strategi *targeted advertising*. Pada awalnya, strategi ini juga perlu melakukan evaluasi atas nilai bisnis inti perusahaan dan harapan konsumen. Hal yang utama dari strategi ini adalah penyampaian pesan ditujukan ke sekelompok pelanggan berdasarkan kriteria tertentu. Penentuan kriteria ini merupakan tantangan tersendiri.

Buku ini menjelaskan bahwa segmentasi pasar bisa berdasarkan demografi, geografi, psikografi, perilaku dan sebagainya. Penentuan segmentasi pasar berdasarkan demografi lebih sering digunakan, misalnya berdasarkan gender, usia, dan etnik. Hal ini disebabkan segmen demografi lebih mudah diukur dan diingat.

Bab 5 menjelaskan penerapan strategi *individual advertising*. Strategi ini sangat berbeda dengan *standard and targeted advertising*, sebab *individual advertising* hanya bisa dilakukan dengan teknologi. Dengan menganalisis apa yang dilakukan oleh pelanggan, perusahaan bisa mengetahui apa yang dibutuhkan pelanggan. Misalnya dengan menggunakan data Google, dapat diketahui kebutuhan dan aktivitas pelanggan, hingga ke mana saja pelanggan berpergian. Dari data ini, perusahaan bisa mengirimkan informasi mengenai produknya ke masing-masing pelanggan secara individu. Dalam hal ini, isi pesan bisa disesuaikan dengan kebiasaan penerima pesan, misalnya berdasarkan perilakunya di masa lalu.

Bab 6 menjelaskan bagaimana menggunakan berbagai macam metode riset untuk mengetahui preferensi pelanggan atau memahami pelanggan. Dijelaskan pula jenis riset yang bisa dilakukan untuk mengetahui pelanggan dalam waktu pendek dan waktu panjang, bisa riset kualitatif atau pun kuantitatif.

Buku ini juga menjelaskan tentang pertimbangan penting dalam penyampaian pesan melalui konteks dan waktu pada bab 7. Contohnya iklan pada selingan film. Penonton akan lebih memerhatikan iklan yang disampaikan pada film humor, hangat, rasional, dan hero, dibandingkan film lainnya. Dalam konteks waktu, iklan yang ditampilkan di awal dan akhir akan lebih diperhatikan dibandingkan iklan yang ditampilkan di pertengahan film. Hal ini berhubungan dengan *the serial position effect*, yaitu seseorang akan ingat suatu hal yang disajikan di awal dan di akhir bila disajikan secara berseri atau berurutan.

Bab 8 menjelaskan kelebihan dan kekurangan, elemen kunci, serta cara mengintegrasikan ketiga strategi pemasaran di atas. Bab 8 ini merupakan kesimpulan dari semua pembahasan dari Bab 1-7.

Secara umum, buku ini menjelaskan tiga strategi pemasaran secara detail. Mulai dari

keuntungan, kerugian, dan aplikasi dalam melakukan advertising, perkembangan teknologi informasi, hingga bisnis yang cocok digunakan untuk masing-masing strategi pemasaran ini. Penulis pun menggunakan hasil riset dari para ahli untuk mendukung tulisannya.

Bagi praktisi di bidang pemasaran, buku ini bisa membantu memberikan masukan sesuai dengan kebutuhan para kliennya. Bagi perusahaan, buku ini bisa menjadi referensi dalam melakukan kebijakan strategis untuk memasarkan barang atau jasa yang ditawarkan. Bagi akademisi, buku ini bisa dipakai untuk menambah wawasan para pelajar dan referensi bagi pengajar, didukung dengan hasil riset para pakar.

Kekurangan dari buku ini yaitu belum membahas dampak negatif dari setiap strategi yang dilakukan. Belum ada pembahasan mengenai akibat kesalahan dalam menerapkan strategi pemasaran. Buku ini membahas seolah-olah semua pihak yang terlibat dalam marketing harus tahu bagaimana memilih strategi marketing dan begitu diterapkan pasti berhasil, dengan hanya menampilkan kisah-kisah sukses.

Selain itu, tidak ada bagian yang khusus menjelaskan biografi penulis. Penulis hanya menjelaskan dirinya di beberapa bab, yakni seorang profesor di bidang ilmu pemasaran. Buku berbahasa Inggris ini menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh pembaca yang non-native. Buku yang ditulis Cong Li ini menurut saya cukup baik sebagai referensi bagi praktisi dan akademisi, karena secara sistematis menjelaskan strategi pemasaran, kelebihan dan kekurangan, implementasi, dan kisah sukses dari ketiga strategi ini.

Meski materi pemasaran yang disajikan berada pada level menengah, para pemula tidak akan kesulitan memahaminya karena penulis menggunakan bahasa yang sederhana dan cara penyampaian yang runut dan sistematis. Cong Li menetap di Amerika, sehingga contoh yang digunakan buku ini merupakan implementasi di negara tersebut. Walaupun demikian, contoh yang disajikan bisa mewakili apa yang ingin disampaikan penulis.

Untuk mengembangkan advertising yang efektif dalam menyampaikan pesan, harus ada kerja sama antara berfikir strategis dan bekerja kreatif. Emosi dan rasional perlu dipertimbangkan dalam advertising, karena keduanya merupakan dasar atau alasan bagi pelanggan untuk melakukan konsumsi.

Balikpapan

Bangunan utama di area Balikpapan Islamic Center yang gaya pembangunannya berkiblat pada Masjid Nabawi di Madinah, Arab Saudi. Keberadaan kubah dan payung teduh sebagai simbol syiar Islam di Balikpapan yang membawa pesan Islam sebagai pelindung umat manusia, pencipta kedamaian rahmatan lil alamin.

FOTO: MELADIA S.W. ISSAK



MASJID MADINATUL IMAN ISLAMIC CENTRE

FOTO: ADAM ARAFAT



PANTAI BANUA PATRA

Pantai Banua Patra Balikpapan berlokasi sekitar sembilan kilometer dari BDK Balikpapan. Orang-orang terdahulu sering menyebut Pantai Banua Patra dengan istilah “Batu-Batu”, karena memang di wilayah ini banyak sekali batu-batu alam yang tersusun hingga membentuk pulau di pinggir pantai.

FOTO: MELADIA S.W. ISSAK



MAHAVIHARA BUDDHA MANGGALA

Sebuah vihara yang berdiri di atas lahan seluas kurang lebih 2.5 hektare dengan posisi yang strategis, yakni di sebuah bukit di jantung kota Balikpapan berjarak enam kilometer dari BDK Balikpapan.

MANGROVE CENTER BALIKPAPAN

Hutan ini menjadi habitat lebih dari 400 ekor bekantan yang merupakan satwa endemik Kalimantan Timur. Waktu yang tepat untuk mengunjungi Mangrove Center Balikpapan adalah pada pagi hari atau sore hari saat para bekantan keluar mencari makan.

FOTO: ADAM ARAFAT



HELIPAD KILANG MINYAK

Helipad ini letaknya bersebelahan dengan Pantai Banua Patra dan berada di daerah Prapatan atau sekitar sembilan kilometer dari BDK Balikpapan. Lokasi ini ramai dikunjungi terutama pada sore hari dan merupakan spot yang populer untuk menikmati sunset dan mengambil foto.



FOTO: ESTU RISKA IZZATI

KANG EDU

CERITA & ILUSTRASI : BIMO ADI



NGOBROL BARENG KEMENKEU CORPU, PASTI SERU!

Cuma di Podcast KEMENKEU CORPU LEARNING ON AIR (ECLAIR) kalian bisa belajar keuangan negara dan berbagai hal kapan saja di mana saja.

SAMBIL KERJA ATAU SANTAI, MENGAPA TIDAK?

Dengarkan Eclair melalui:



Google Podcasts

KEMENKEU LEARNING CENTER
klc.kemenkeu.go.id

ECLAIR
KEMENKEU CORPU LEARNING ON AIR

YUK SEGERA IKUTI...

E-Learning

KODE ETIK DAN KODE PERILAKU PNS KEMENKEU



diakses melalui KEMENKEU LEARNING CENTER:

klc.kemenkeu.go.id

[LOGIN MENGGUNAKAN KEMENKEU ID]

TENTUKAN BATCH PILIHANMU!

Batch I
15 - 19 Juli 2019
s.d.

Batch XVI
28 Okt - 1 Nov 2019

(HANYA 5.000 ORANG PER BATCH)

Informasi lebih lanjut, hubungi:

Call Center: **(021) 2905 4300**

Email: **bppk.hubungikami@kemenkeu.go.id**

#BELAJARTANPABATAS



ISSN: 2086-4833

