

MEDIAKEUANGAN

TRANSPARANSI INFORMASI KEBIJAKAN FISKAL

MERENGKUH KEBARUAN, MEWUJUDKAN KESEMPURNAAN

Tidak ada yang berubah kecuali perubahan itu sendiri. Pesatnya perubahan zaman dan teknologi yang mendisrupsi berbagai aspek kehidupan menuntut kecekan institusi publik untuk berbenah diri dan adaptif. Semua ini tak lain demi bakti bagi negeri dalam kesempurnaan layanan kepada publik.



Daftar Isi



COVER STORY:

Kemenkeu selalu berusaha inovatif dan adaptif dengan perubahan. Menjadi institusi pemerintah terdepan, teknologi digital diusung sebagai salah satu komponen paradigma baru dalam bekerja. Penerapan kebaruan teknologi ini kami gambarkan dengan seorang anak yang menggunakan kacamata virtual.

MEDIA KEUANGAN adalah majalah resmi Kementerian Keuangan. Memberikan informasi terkini seputar kebijakan fiskal didukung oleh narasumber penting dan kredibel di bidangnya.

MEDIA KEUANGAN saat ini dapat diunduh melalui



App Store



Google Play



Foto Cover:

Anas Nur Huda
Venggi Obdi Ovisa

5 DARI LAPANGAN BANTENG

6 EKSPOSUR

LAPORAN UTAMA

- 8 Menuju Paradigma Kerja Baru
- 12 *Digital Workplace* di Depan Mata
- 16 Infografik
- 18 Persepsi Baru Untuk Terus Maju
- 20 Transformasi Institusi Hadapi Disrupsi

PHOTO STORY

- 22 Kreasi Lain Kain Pantai

TEKA TEKI

- 22 Teka Teki Medkeu

WAWANCARA

- 25 Pematung Pun Perlu Pandai Berhitung

POTRET KANTOR

- 28 Gesit Beraksi di Tengah Pandemi

BAGAIMANA CARANYA?

- 31 Langkah Komunikasi di tengah Pandemi

PROFESI

- 32 Membumikan Pesan Lewat Visual Berkesan

BUGAR

- 35 Memutus Mata Rantai Corona dari Rumah

OPINI

- 36 Kebijakan Perampangan Birokrasi dan Tantangannya

UANG KITA BUAT APA

- 38 Kelola Pesona Wisata Indonesia

OPINI

- 46 *Work From Home* Sebagai Upaya "Social Distancing": A Blessing in Disguise?

GENERASI EMAS

- 48 Restorasi Pukau Maninjau

LOKAL

- 54 Pesona Budaya dari Tanah Para Raja

FINANSIAL

- 56 Minimalis di Era Konsumtif

Diterbitkan oleh: Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan. **Pelindung:** Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati. **Pengarah:** Wakil Menteri Keuangan Suhasil Nazara. **Penanggung Jawab:** Sekretaris Jenderal Kementerian Keuangan Hadiyanto. **Pemimpin Umum:** Kepala Biro Komunikasi dan Layanan Informasi Rahayu Puspasari. **Pemimpin Redaksi:** Kabag Manajemen Publikasi, Rahmat Widiana. **Redaktur Pelaksana:** Yani Kurnia A. **Dewan Redaksi:** Ferry Gunawan, Dianita Suliastuti, Titi Susanti, Budi Sulistyio, Pilar Wiratoma, Purwo Widiarto, Muchamad Maltazam, Alit Ayu Meinarsari, Teguh Warsito, Hadi Surono, Budi Prayitno, Budi Sulistyio. **Tim Redaksi:** Reni Saptati D.I., Danik Setyowati, Abdul Aziz, Dara Haspramudilla, Dimach Oktaviansyah Karunia Putra, A. Wirananda, CS. Purwawidhu Widayanti, Rostamaji, Adik Tejo Waskito, Arif Nur Rokhman, Ferdian Jati Permana, Andi Abdurrochim, Muhammad Fabhi Riendi, Leila Rizki Niwanda, Kurnia Fitri Anidya, Buana Budianto Putri, Muhammad Irfan, Arimbi Putri, Nur Iman, Berliana, Hega Susilo, Ika Luthfi Alzuhrri, Irfan Bayu. **Redaktur Foto:** Anas Nur Huda, Resha Aditya Pratama, Andi Al Hakim, Arief Kuswanadji, Intan Nur Shabrina, Ichsan Atmaja, Megan Nandia, Sugeng Wistriono, Rezky Ramadhani, Arif Taufiq Nugroho. **Desain Grafis dan Layout:** Venggi Obdi Ovisa, Ditto Novenska. **Alamat Redaksi:** Gedung Djuanda 1 Lantai 9, Jl. Dr. Wahidin Raya No. 1, Jakarta Telp: (021) 3849605, 3449230 pst. 6328/6330. **E-mail:** mediageuangan@kemenkeu.go.id.

Redaksi menerima kontribusi tulisan dan artikel yang sesuai dengan misi penerbitan. Redaksi berhak mengubah isi tulisan tanpa mengubah maksud dan substansi. Bagi tulisan atau artikel yang dimuat akan mendapatkan imbalan sepiantasnya.



Adaptif di Tengah Pandemi

**AYO BERSAMA
LAWAN
HOAKS!**



**Kemenkeu
Tangkal Hoax**

Jangan mau jadi penyebar fitnah. Laporkan informasi hoaks yang provokatif terkait kebijakan Kemenkeu pada:



**WhatsApp
0857 7216 6774**

Seorang istri tiba-tiba kejang dan meninggal tanpa diketahui sebabnya. Sang suami yang masih *shocked* tak percaya, hanya dalam hitungan jam mendapati anaknya pun mengalami hal serupa. Tak berapa lama, ketika diketahui penyebabnya virus, Pemerintah langsung me-lockdown beberapa kota untuk mencegah penyebaran virus. Dimana-mana orang berebut masker dan *sanitizer* karena persediaan yang langka.

Ilustrasi di atas adalah alur cerita film Hollywood *Contagion*. Saat menonton ini, tepatnya di tahun 2012, bagi saya film ini imajinatif dan super fiksi. Tidak pernah terbayang kejadian di dalam film tersebut akhirnya benar-benar terjadi di suatu hari di tahun 2020. Hari ini, kita lihat Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) diterapkan dimana-mana, mirip seperti di film *Contagion*, dimana kita adalah Matt Damon-nya.

Sejak COVID-19 menyerang di pertengahan Maret 2020, Pemerintah telah mengeluarkan banyak imbauan untuk menyetop penyebaran virus, salah satunya bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH). 'Culture shock' pun terjadi di awal

penerapannya karena bekerja di rumah tentu tidak sama dengan bekerja di kantor. Bagi mereka yang berkeluarga, bekerja di rumah menghadapi banyak tantangan. Keluarga dan *deadline* pekerjaan berebut perhatian dan prioritas. Pegawai yang 'nge-kost' jadi rindu dengan fasilitas kantor. Pegawai yang berbeda kota menderita kangen dengan keluarga tercinta. Para atasan ditantang untuk berkoordinasi tanpa tatap muka dengan jajarannya.

Ya, Pandemi COVID-19 telah memaksa kita untuk lebih cepat menyadari dan mengantisipasi cara baru dalam bekerja. WFH tidak hanya mengubah tempat kerja, tetapi juga perilaku dan budaya. Jika semula harus bertatap muka, rapat di sana sini yang menghabiskan waktu di jalan, berseminar dari hotel ke hotel, mengirim kurir untuk mengantar berkas penting, sekarang WFH menghilangkan semua 'ritual' tersebut dan menggantinya dengan cara dan gaya baru. Keputusan dibuat melalui rapat virtual, orang belajar melalui webinar. Keputusan berkualitas, pekerjaan tuntas. Jika semula atasan melihat proses Anda bekerja, sekarang mereka fokus pada output dan karya Anda. Bahkan dalam penyusunan edisi bulan Mei 2020 ini, tim Media Keuangan menyelesaikannya dari

rumah masing-masing tanpa pertemuan fisik tatap muka.

Jika cara ini benar dilakukan, maka akan terbangun cerita birokrasi baru, yaitu efisiensi, kolaborasi, "trust" sesama kolega, *work-life balance*, dan modernisasi otomasi. Sebuah *new thinking of working*. *New thinking of working* (atau paradigma baru dalam bekerja) bukan hal baru di Kementerian Keuangan karena telah menjadi salah satu inisiatif strategis dalam grand design transformasi digital program Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan (RBTk).

Dipaksa adanya pandemi, layanan dan proses bisnis Kemenkeu pun beradaptasi dengan sangat cepat karena kesiapan dari segi infrastruktur, IT, proses bisnis, dan kematangan organisasi yang telah diinisiasi sebelumnya. Sebuah pola kerja yang efisien dan fleksibel.

Di edisi ini, kami sajikan *what, how, dan why the new thinking of working* untuk Anda. Selamat datang 'the new normal'.

Rahayu Puspasari

Kepala Biro Komunikasi dan Layanan Informasi Sekretariat Jenderal Kemenkeu



Majalah Media Keuangan
@majalahmediakeuangan

Dari empat terobosan *New Thinking of Working*, mana yang harus diprioritaskan?

- Penguatan nilai-nilai Kemenkeu
- Collaborative working space*
- Flexible working hour and space*
- Green and eco-friendly office*

@ruslan_asri:

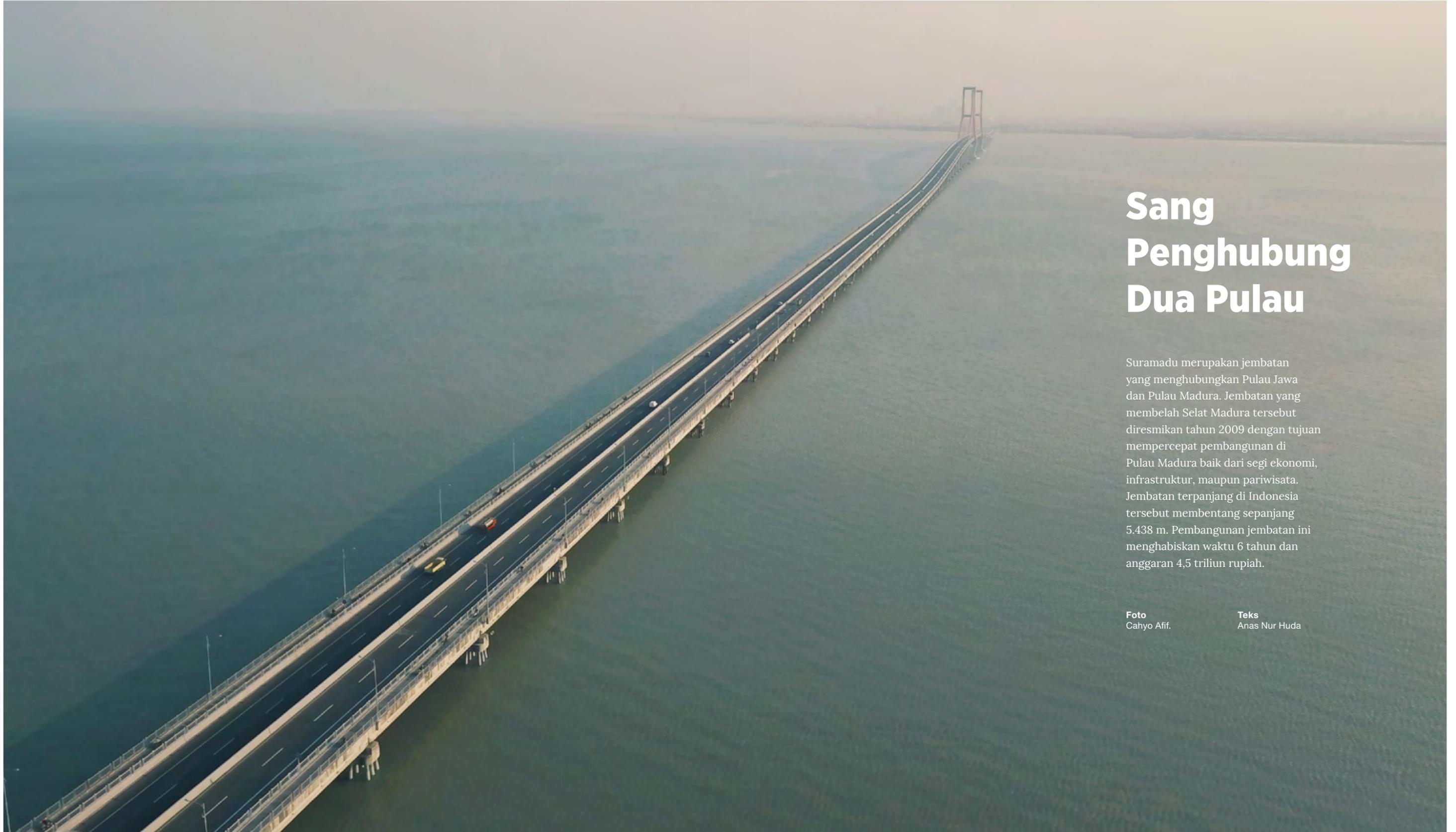
- Penguatan nilai-nilai Kemenkeu. Kalau basisnya kuat, variabel-variabel lainnya bakal ikut.

@bbrigit.g:

- Flexible working hour and space*. Perlunya peningkatan kedisiplinan, agar *jobdesc* menjadi lebih efisien dan tepat sasaran

@randy.ad:

- Green and eco-friendly office*. Ketika alam baik, lingkungan baik, kinerja pun baik. Fresh air everyday.



Sang Penghubung Dua Pulau

Suramadu merupakan jembatan yang menghubungkan Pulau Jawa dan Pulau Madura. Jembatan yang membelah Selat Madura tersebut diresmikan tahun 2009 dengan tujuan mempercepat pembangunan di Pulau Madura baik dari segi ekonomi, infrastruktur, maupun pariwisata. Jembatan terpanjang di Indonesia tersebut membentang sepanjang 5.438 m. Pembangunan jembatan ini menghabiskan waktu 6 tahun dan anggaran 4,5 triliun rupiah.

Foto
Cahyo Afif.

Teks
Anas Nur Huda

Menuju Paradigma Kerja Baru

Teks Dara Haspramudilla

Perkembangan teknologi komunikasi dan informasi tak hanya menyuguhkan perangkat keras dan lunak yang canggih, tetapi juga menghadirkan transformasi digital. Perubahan paradigma pun tak terelakkan termasuk dalam bekerja. Tulisan Alvin Toffler dalam “*The Third Wave*” pun perlahan-lahan bergerak dari hanya sebuah ramalan di tahun 1980-an menjadi kenyataan.

COVID-19 ini telah membuat konsep *remote working* yang sebelumnya masih terus diperdebatkan seketika berubah menjadi rutinitas yang harus

Foto Cahyo Afifi

“CTO sebagai unit yang menginisiasi NTOW juga sudah melakukan survei kepada sekitar 18000-an responden dan hasilnya mayoritas responden memilih kombinasi kerja tiga hari kerja dari kantor dan dua hari kerja dari rumah atau *remote*,”

Sudarto

Staf Ahli Bidang Organisasi, Birokrasi dan Teknologi Informasi selaku Ketua Pelaksana Harian TRBTKP (CTO)



”

Tak terasa sudah lebih dari enam minggu mayoritas dari kita “dipaksa” bekerja dari rumah. Paksaan yang bernama COVID-19 ini telah membuat konsep *remote working* yang sebelumnya masih terus diperdebatkan seketika berubah menjadi rutinitas yang harus diimplementasikan.

Jauh sebelum pandemi COVID-19, tepatnya sejak 2018, Kementerian Keuangan sudah menggagas konsep “*The New Thinking of Working*” (NTOW), sebuah konsep bekerja yang didorong oleh Central Transformation Office (CTO). Menurut Sudarto, Staf Ahli Bidang Organisasi, Birokrasi dan Teknologi Informasi yang juga sebagai Ketua Pelaksana Harian CTO, NTOW adalah perwujudan konsep bekerja di era modern yang berdampak positif pada produktivitas kerja.

“Ini adalah konsep di mana kita akan lebih fleksibel terkait waktu, tempat dan ruangan bekerja dan dengan dukungan teknologi informasi. Harapannya, *delivering result* sesuai ekspektasi *stakeholder* kita atau sesuai dengan visi misi kementerian keuangan,” jelasnya.

Pria yang meraih gelar doktor di UNSW ini mengungkapkan gagasannya mengenai konsep 2-3 di mana nantinya pegawai Kemenkeu hanya kerja tiga hari ke kantor dan dua hari lainnya *remote working*.

“CTO sebagai unit yang menginisiasi NTOW juga sudah melakukan survei kepada sekitar 18000-an responden dan hasilnya mayoritas responden memilih kombinasi kerja tiga hari kerja dari kantor dan dua hari kerja dari rumah atau *remote*. Bayangan saya sebelumnya kita butuh 4-5 tahun untuk menerapkan ini, tetapi kita melihat sisi positif dari COVID-19. Sekarang kita terbiasa *video conference*, terbiasa mendokumentasikan tugas harian dan tidak ada yang kerjanya hanya ngobrol saja. Jadi, meski kerja fleksibel tapi produktif,” ujarnya.

”

“Saat itu yang pertama kali kami nilai adalah persoalan kepatuhan pegawai seperti pemenuhan absensi memenuhi target waktu kerja 40 jam seminggu.”



Mohammad Irfan Saleh
Kasubdit Sungai, Pantai, Waduk
dan Danau, Bappenas

“Dari sisi atasan biasanya akan muncul *insecurity* karena tidak melihat fisik bawahan. Sementara itu, dari sisi bawahan terkadang ada ketidaknyamanan dihubungi di luar waktu kerja misalnya ditelepon terlalu pagi atau terlalu malam,”



Alexander Sriewieyono
Psikolog

Pentingnya menggali “why”

Penetapan tujuan dari diberlakukannya *flexible working* menjadi hal yang paling esensial menurut Alexander Sriewieyono. Psikolog yang juga pendiri Daily Meaning ini menuturkan bahwa satu organisasi harus memiliki kesepahaman bersama mengenai alasan perlunya *flexible working*.

“Jadi, sejak awal harus jelas apa tujuan yang ingin dicapai bersama dan harus digarisbawahi bahwa ini dipahami oleh satu organisasi. Pesan dari *top-down* harus jelas tidak hanya sekedar inisiatif *human capital* atau keinginan direksi A atau direksi B. Seluruh pegawai juga harus disamakan pola pikirnya,”

Hal senada juga diungkap Mohammad Irfan Saleh, Kasubdit Sungai, Pantai, Waduk dan Danau, Bappenas yang sudah memulai *flexible working* sebelum pandemi COVID-19.

“Kalau di Bappenas tujuannya produktivitas dan memfasilitasi staf milenial yang sudah familiar dengan sistem. Sehingga yang kita cari waktu itu adalah sistem yang mempercepat proses interaksi pemberian tugas hingga penyelesaian sampai terdokumentasi. Kita uji coba di dua deputi pada akhir November dengan menggunakan platform yang kita anggap fiturnya paling lengkap yakni Bitrix24,” ujarnya.

Kematangan organisasi: kepemimpinan dan kultur

Dari sudut pandang psikologis, kematangan organisasi dan individu menjadi hal utama yang perlu dijajaki sebelum meluncurkan kebijakan *flexible working*. Kematangan organisasi yakni seberapa jauh sistem arahan *leadership* dan strateginya.

“Paling sederhana dilihat dari tingkatan *leadership* dan seberapa jauh itu terpusat atau terdistribusikan. Jika segalanya tergantung pada atasan tanpa ada distribusi *power* atau *leadership* maka akan melelahkan. Perlu

dibangun mekanisme supaya tiap orang tumbuh dan berkembang *personal leadership*nya. Selain itu, mekanisme pengambilan keputusan juga perlu dianalisa apakah ketika *remote working* keputusan diambil jadi lebih lambat dan mempengaruhi *compliance*.

Sudarto juga melihat bahwa kematangan organisasi adalah hal yang fundamental dalam *flexible working*.

“*Leadership* itu nomor satu. Ibu Menteri sangat jelas mengarahkan agar bisa mengkapitalisasi kondisi saat ini untuk reformasi birokrasi. Selanjutnya perlu dibangun kultur organisasi yang adaptif. Saat ini, pucuk pimpinan di kantor minimal staf di bawahnya masih banyak yang datang (ke kantor). Padahal, *leader* itu cukup mengatakan ‘saya saja yang ke kantor, anda mendukung saya secara *remote*’. Jika keduanya sudah dibangun maka semua akan mengikuti,” ujarnya.

Kematangan individu

Hal krusial kedua, menurut Alex, adalah kematangan individu yang dilihat seberapa pegawai bisa dipercaya dan ditelaah melalui *trustworthy quotient* (TQ) di mana ada empat elemen yakni *credibility*, *reliability*, *intimacy* dan *orientation*.

Credibility melihat seberapa memadai kemampuan individu menyelesaikan pekerjaan. *Reliability* melihat seberapa bisa individu dapat diandalkan. *Intimacy* melihat seberapa nyaman kita berinteraksi dengan orang lain. Nah, *orientation* adalah faktor pembagi dari ketiga elemen di atas, perlu dilihat apakah orientasi pegawai untuk kepentingan organisasi atau justru pribadi.

“Jadi, bisa saja ada individu yang secara penyelesaian pekerjaan sangat baik, lalu sigap jika ada pekerjaan, dan secara *personal* baik dengan atasan, kolega maupun bawahannya. Namun, ketika *remote working* kemudian orientasinya berubah, persentase waktu

Credibility



Reliability



Intimacy

Orientation

berpengaruh pada tingkat kepercayaan baik rekan kerja maupun atasan,” jelas Alex.

Kematangan individu terutama dari aspek kepatuhan pegawai juga menjadi perhatian utama saat uji coba pertama kali di Bappenas.

“Saat itu yang pertama kali kami nilai adalah persoalan kepatuhan pegawai seperti pemenuhan absensi memenuhi target waktu kerja 40 jam seminggu. Kami akomodir dengan *clock in* dan *clock out* di sistem dan karena *flexible working hour* jadi dibebaskan mulai kerja jam 9 atau 10, tetapi minimal durasi kerja 8 jam sehari,” ungkap Irfan.

Psychological safety harus diutamakan

Di masa awal *flexible working*, pasti ada beberapa penyesuaian. Menurut Alex, salah satu yang harus diperhatikan adalah “*psychological safety*” yakni bagaimana bisa tetap merasa aman secara psikologis.

“Dari sisi atasan biasanya akan muncul *insecurity* karena tidak melihat fisik bawahan. Ada rasa ketidakpercayaan yang timbul apakah pekerjaan diselesaikan atau tidak. Sementara itu, dari sisi bawahan terkadang ada ketidaknyamanan dihubungi di luar waktu kerja misalnya ditelepon terlalu pagi atau terlalu malam. Dalam *flexible working*, kehadiran itu penting baik sebagai individu maupun profesional. Maka dari itu, perlu dibuat mekanisme seperti rapat koordinasi rutin di hari Senin lalu *update progress* di Rabu dan Jum’at. Selain itu, jangan lupakan *personal touch*, tanyakan kabar atau ingatkan untuk jaga kesehatan. Jadi, tidak hanya menghubungi untuk kerjaan,” tuturnya.

Irfan pun bercerita bahwa hal ini terjadi di Bappenas. “Dari sisi psikologis

dan manajemen sehingga produktivitas tidak hanya diukur dengan kita datang ke kantor. Dengan demikian, tercipta *work-life balance* antara kerja, keluarga dan wisata.

“Sebagian besar dari kita terbiasa datang ke kantor baru nanti sampai kantor lihat apa yang bisa dikerjakan. *Flexible working* ini yang terpenting adalah *delivering result* memenuhi ekspektasi *stakeholders*. Anda absen, tugas dikerjakan dan atasan setuju. Bahkan, jika lebih ekstrim tidak perlu absen yang penting *output* dan *outcome* pekerjaan optimal, ini baru efisien,” jelasnya.



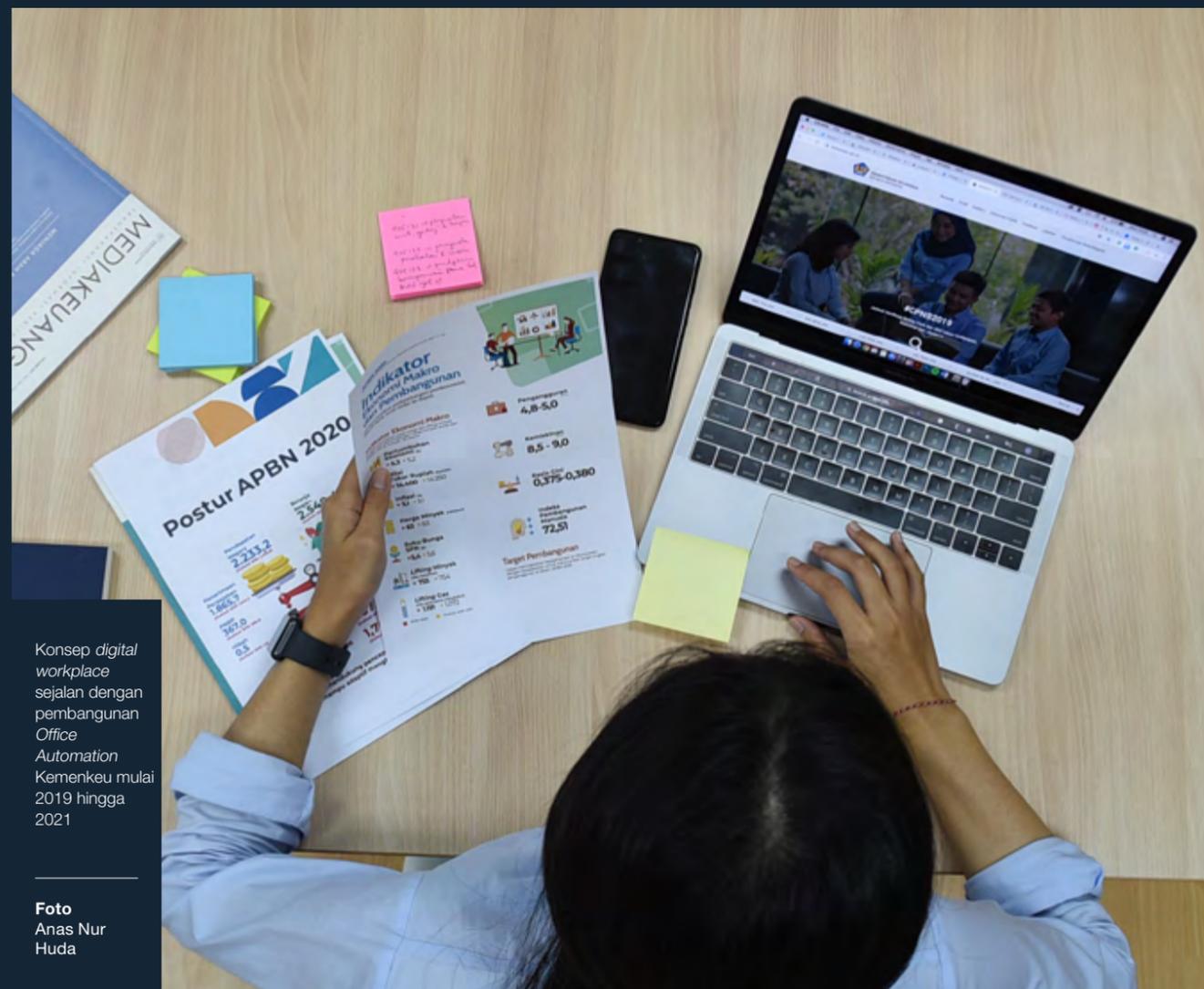
Dalam *flexible working*, kehadiran itu penting baik sebagai individu maupun profesional

Foto
Dok. Media
Keuangan

Digital Workplace di Depan Mata

Teks Reni Saptati D.I

Transformasi digital dan tren perubahan mekanisme kerja tak terhindarkan, termasuk di instansi pemerintah. Birokrasi tak boleh lagi diasosiasikan dengan kesan lamban dan ketinggalan teknologi. Kemenkeu telah lebih dulu ambil langkah maju. Sarana dan prasarana yang memaksimalkan teknologi digital sudah disiapkan dalam rangka pembangunan *digital workplace*. Kini dalam masa pandemi, Kemenkeu pun dapat langsung beradaptasi.



Konsep *digital workplace* sejalan dengan pembangunan *Office Automation* Kemenkeu mulai 2019 hingga 2021

Foto Anas Nur Huda

“**D**igital workplace sudah menjadi bagian dari *roadmap* Kemenkeu,” tegas Kepala Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan Setjen Kemenkeu Dini

Kusumawati dalam wawancara melalui konferensi video. Wanita energik yang biasa berkantor di bilangan Jakarta Pusat tersebut, seperti jutaan orang Indonesia lainnya selama pandemi COVID-19, kini terpaksa *Work From Home* (WFH) atau bekerja dari rumah.

Ia menuturkan konsep *digital workplace* sejalan dengan pembangunan *Office Automation* Kemenkeu. Sejumlah gebrakan lain juga tengah dibuat untuk membentuk budaya kerja yang adaptif, berbasis digital, dan berintegritas. Diantaranya ialah konsep *collaborative working space*, *flexible working hour*, dan *flexible working space*. “Saat ini kami tengah menyusun regulasi rencana implementasi *flexible working space*,” ungkapnya.

Penyederhanaan proses bisnis

Office Automation yang mulai diterapkan pada 2019, menurut Dini, akan berdampak pada penyederhanaan proses bisnis organisasi. “Apabila *Office Automation* dengan nama *branding* E-Kemenkeu ini sudah diterapkan secara menyeluruh, SOP-SOP (*Standard Operating Procedure*) yang saat ini sudah ada perlu disempurnakan,” ujar Dini yang juga pernah menjabat sebagai Tenaga Pengkaji Bidang Perencanaan Strategik sejak 2013 hingga 2016.

Ia mengakui penyesuaian proses bisnis menjadi tantangan yang pasti terjadi. Di beberapa unit eselon I, aplikasi persuratan digunakan sebagai *trigger* untuk pemrosesan layanan sesuai dengan tusi mereka. Namun, Naskah Dinas Elektronik (Nadine) sebagai aplikasi pionir *Office Automation* belum memfasilitasi hal tersebut. “Nadine dibangun berdasarkan asumsi atas proses bisnis pengelolaan naskah dinas yang umum ada di Kemenkeu. Ini tentunya membutuhkan proses lebih lanjut agar Nadine mampu *support* layanan di unit Eselon I.”

Regulasi-regulasi yang bersinggungan juga perlu dilakukan penyesuaian agar implementasi *Office Automation* berjalan optimal tanpa bertentangan dengan ketentuan berlaku. “Perlu *effort* lebih untuk menginventarisasi ketentuan yang terdampak, mengoordinasikan dengan unit terkait, dan mereformulasi untuk mampu mendukung

implementasi *Office Automation*,” ujar Dini.

Adaptif hadapi pandemi

Kepala Pusat Sistem Informasi dan Teknologi Keuangan Setjen Kemenkeu Herry Siswanto menjelaskan *roadmap* pengembangan layanan aplikasi *Office Automation* dibagi ke dalam tiga periode rencana implementasi, yaitu mulai 2019 hingga 2021.

“Beberapa modul telah dikembangkan mulai tahun 2019, salah satunya Nadine yang telah diimplementasikan secara masif hampir ke seluruh unit eselon I di Kemenkeu. Bahkan beberapa unit eselon I telah mengimplementasikannya sampai ke kantor-kantor vertikal,” terang pria asal Palembang tersebut. Pengembangan fitur dibagi ke dalam dua fase per tahun untuk periode 2020 hingga 2021.

Ia mengungkapkan *Office Automation* Kemenkeu mengadopsi pendekatan *entrprise architecture* dengan melibatkan partisipasi perwakilan seluruh unit eselon I. Herry menyebutkan aplikasi tersebut juga bisa diakses menggunakan jaringan intranet maupun internet, serta perangkat PC, laptop, maupun *mobile*.

Selama masa pandemi yang memaksa pegawai untuk WFH, Pusintek memberikan dukungan penuh dari sisi penyediaan aplikasi pendukung WFH maupun infrastruktur pendukungnya. “Penyelesaian modul presensi di dalam E-Kemenkeu dipercepat. Demikian pula dengan pengembangan E-Kemenkeu versi *mobile* sehingga mampu mendukung penggunaan Nadine, sarana presensi dengan fasilitas *geotagging*, *take picture*, dan

“Saat ini kami tengah menyusun regulasi rencana implementasi *flexible working space*.”



Dini Kusumawati
Kepala Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan

kondisi kesehatan pegawai,” ungkap Herry.

Supaya proses bisnis dan pelayanan selama WFH tidak terganggu, Kemenkeu mengeluarkan sejumlah aturan guna cepat beradaptasi dengan situasi pandemi. Dini menyebutkan KMK Nomor 119 Tahun 2020 yang memuat penjelasan kondisi kahar akibat pandemi dan SE MK Nomor 10 Tahun 2020 yang mempertegas penggunaan Nadine dan memberikan panduan pelaksanaan tugas dengan metode WFH.

Siap menuju *digital workplace*

“Kesiapan teknologi di Kemenkeu menuju penerapan *digital workplace* terbagi menjadi empat aspek,” jelas Herry. Pertama, aspek aplikasi. Saat ini sedang dikembangkan sejumlah modul lain yang diharapkan

Roadmap Implementasi Modul E-Kemenkeu

2020



Kehadiran pegawai
Cuti
Izin ketidakhadiran/TL/PSW
Izin luar negeri
Informasi pegawai



Agenda pegawai
Proyek
Naskah dinas
Rapat/event
Pengelolaan ruang rapat/event
Pengelolaan lembur
Pengelolaan mutasi dan promosi
Pengelolaan aduan
(fasilitas perkantoran dan TIK)

2021



Perjalanan dinas
Informasi dan pengajuan diklat
Informasi dan pengajuan beasiswa
Kinerja pegawai
Peminjaman kendaraan dinas
Laporan harta kekayaan pegawai



Layanan Balai Kesehatan
Layanan perpustakaan
Beban kerja
Pengajuan angka kredit fungsional
Layanan TIK
Aset pengguna

mendukung kolaborasi dan rencana *delayering*.

“Kedua, aspek teknologi *data center* (DC). Dengan luas sekitar 900 m2, DC Kemenkeu memiliki kapasitas yang sangat mencukupi dalam mengelola operasional sistem untuk mendukung proses bisnis Kemenkeu,” ungkapnya optimistis. DC Kemenkeu juga didukung oleh *Data Recovery Center* (DRC) sebagai redundansi untuk pemulihan akibat bencana.

Ketiga, aspek perangkat pengguna. Saat ini masih terdapat pengguna yang bersifat *fix* seperti *personal computer* yang tidak mendukung mobilitas bekerja. “Ke depannya, diharapkan setiap pegawai dapat memanfaatkan perangkat pengguna yang *mobile* serta *comply* dengan standar perangkat *end user* dan keamanan informasi yang di di Kemenkeu,” jelas Herry. Terakhir, aspek jaringan. Herry menyatakan Pusintek telah menyiapkan jaringan intranet dan internet yang cukup memadai. Selama adanya kebijakan WFH, penggunaan masih di bawah 30 persen.

Dari sisi sumber daya manusia (SDM), Kepala Biro SDM Setjen Kemenkeu Humaniati mengungkapkan fakta menarik seputar kesiapan SDM Kemenkeu menuju *digital workplace*.

“Dilihat dari peta demografi komposisi pegawai Kemenkeu, lebih dari 25 persen pegawai adalah generasi X yang *technology-savvy*, sekitar 65 persen pegawai merupakan generasi Y dan Z, mereka adalah milenial dan bisa disebut *digital native*, sedangkan generasi *baby boomer* berada di angka 10 persen,” nyata wanita kelahiran Madiun tersebut. Meskipun *baby boomer*, menurut Humaniati, para pegawai tersebut cukup fasih dalam mengaplikasikan teknologi digital.

Untuk meningkatkan kapasitas SDM Kemenkeu supaya adaptif terhadap kemajuan teknologi, ia menekankan tiga aspek utama. Pertama, organisasi dan budaya. “Suasana yang tidak lepas dari teknologi membuat organisasi dan para pegawai akan beradaptasi sehingga dari “terpaksa” menjadi “terbiasa” dan “bisa” dengan maksimal memberdayakan teknologi yang dibutuhkan.”

Kedua, penguatan SDM. Humaniati menyebutkan dua arah pengembangan SDM Kemenkeu agar optimal memanfaatkan teknologi, yaitu *hard competency* dan *soft competency*. Pemenuhan kebutuhan tersebut didukung dengan keberadaan BPPK. Terakhir, penguatan regulasi. “Penguatan regulasi diperlukan agar ada keselarasan antarunit dalam pemanfaatan IT di organisasinya masing-masing.”

Menuju era transformasi digital, ia mengatakan pihaknya selalu berupaya mengisi kebutuhan pegawai di bidang teknologi informasi sekaligus menambah pelatihan-pelatihan di bidang tersebut. Menurutnya, jajaran pimpinan Kemenkeu baik di pusat maupun daerah juga menunjukkan komitmen saling membangun semangat untuk menuju *digital workplace*.

Humaniati menilai Kemenkeu secara komprehensif sangat siap menuju *digital workplace*. Namun, ia mengharapkan nantinya implementasi *digital workplace* secara utuh tidak meninggalkan sisi *humanity* pegawai. “Harapan saya, pegawai tetap berkinerja tinggi dan produktif, selalu berbahagia, dan memiliki sikap *agile* dan adaptif di tengah perkembangan saat ini. Dan tentunya tetap menjaga moral dan integritas yang baik,” pungkasnya.



ACTIVITY BASED WORKPLACE (ABW)

TRUST BUILDING
WORK-LIFE BALANCE
COLLABORATIVE
CLEAN DESK
NO DEDICATED SEAT

“ABW merupakan bagian dari inisiatif RBTK *The New Thinking of Working* untuk perubahan budaya Kemenkeu. CTO sebagai inisiator sudah melakukan *walk the talk* sebagai unit yang mengimplementasikannya paling awal. Budaya ABW seperti no dedicated seat berjalan sangat baik hingga level setara Eselon II”



Herry Hernawan
Chief Change Management
Officer II, CTO

NEW THINKING OF WORKING

Sebagai respon terhadap perubahan zaman dan semakin berkembang pesatnya teknologi informasi dan komunikasi, Kementerian Keuangan mulai mengintegrasikan inisiatif transformasi ke dalam konteks yang lebih modern dengan menerapkan aspek digitalisasi. *New Thinking of Working* dan *Office Automation* menjadi bagian dari tema sentral inisiatif Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan Kementerian Keuangan. Dengan adanya pandemik COVID-19 dan penerapan *Work From Home (WFH)*, hasil dari inisiatif ini juga makin bisa dirasakan manfaatnya.

Apa saja yang sudah dan masih perlu dilakukan?



Outcome yang diharapkan dari implementasi Office Automation:

- Digitalisasi probis administrasi
- Perkantoran yang menuju digital workplace
- Efisiensi probis dan operasional unit
- Flexible working hours compress working hours
- Remote working
- Green organization



“Kunci keberhasilan *remote working* adalah kematangan. Ada dua kematangan: kematangan organisasinya dan kematangan individunya atau *employee*-nya. Keduanya ini harus betul-betul diujak, bukan sekedar diluncurkan kebijakannya. Kematangan organisasi itu seberapa jauh sistem arahan *leadership*-nya, strateginya. Kematangan individu adalah seberapa pegawai bisa dipercaya dan lain-lain.” **Alexander Sriwewijono** - Psikolog



“Perubahan di Kementerian Keuangan hanya akan terjadi apabila institusi ini dan manusia-manusianya *keep learning*. Kalau institusi dan manusianya berhenti belajar, berhenti mencari pengetahuan, saya yakin dia niscaya akan berhenti saja. Dia akan merasa cukup dan akhirnya ‘*mandeg*’. Dan itulah pangkal dari *disaster*. Kita tahu dalam sejarah yang ‘*mandeg*’ itu akan menjadi *extinct* atau punah.” **Sri Mulyani**, Menkeu pada Bincang Transformasi *Unlocking the Future of Learning*



Terobosan sarana prasarana Kemenkeu saat penerapan WFH akibat wabah Covid-19:

- Penyediaan fasilitas *video conference* (cisco jabber dan zoom)
- Aplikasi pendukung WFH (Nadine/aplikasi naskah dinas, email, e-dropbox)
- Infrastruktur pendukung (akses vpn, *bandwith* yang memadai, *back up power suply* pada Data Center)
- Tata Kelola (protokol DRP dan BCP saat WFH)



Terobosan tata kelola Kemenkeu saat mekanisme WFH:

- KMK Nomor 119 Tahun 2020 tentang Pedoman Pelaksanaan Rencana Keberlangsungan
- Layanan (*Business Contunity Plan*) terkait dampak Covid-19 di lingkungan Kemenkeu
- Percepatan penyelesaian modul presensi di dalam *office automation*
- Percepatan pengembangan e-Kemenkeu versi *mobile*
- Penggunaan aplikasi naskah dinas Nadine dalam pelaksanaan tugas dan fungsi selama WFH.



Kantor yang sudah menerapkan di lingkungan Kementerian Keuangan

- Dit. Audit KC DJBC
- Dit. PPK BLU DJPB
- Sekretariat LNSW
- Sekretariat BPPK
- Direktorat KITSDA DJP
- Biro Organta, Setjen
- CTO, Setjen
- Sekretariat DJKN
- Inspektorat 7 Itjen
- Dit. PRKN DJPPR
- Dit. ESI DJPK
- Dit. PNBPD SDA KND, DJA
- Sekretariat BKF



Persepsi Baru Untuk Terus Maju

Teks Dimach Putra

Bisa dibilang Kementerian Keuangan memang selalu terdepan dalam perubahan. Reformasi birokrasi besar-besaran telah dilakukan sejak tahun 2008. Perubahan mungkin sudah menjadi DNA Kemenkeu. Menjawab tantangan zaman, kini Kemenkeu siap bertransformasi lebih *massif* lagi didukung 80 ribu pegawainya.

Salah satu terobosan dalam tema sentral NTOW adalah penetapan *activity based workplace* (ABW) sebagai alternatif bentuk ruang kerja

Foto Andi Al Hamim

Zaman berganti, teknologi tiap hari mengalami inovasi yang tak kenal henti. Sebuah hal yang mustahil bila institusi sebesar Kemenkeu tidak adaptif dalam melakukan perubahan. Pilihannya hanya berubah jika tak mau dianggap kolot, terlebih harus tergilas roda zaman. Namun siapakah Kemenkeu untuk lebih luwes berubah?

Secara hitam di atas putih, Kemenkeu telah menunjukkan keseriusannya. Menteri Keuangan sendiri yang telah menekan keputusan terkait implementasi inisiatif strategis program reformasi birokrasi dan transformasi kelembagaan (IS RBTK) dalam KMK Nomor 302/KMK.01/2019. Di dalamnya berisi 11 inisiatif dilengkapi detail komponen-komponen pendukung.

Melepas sekat penyebab penat

Salah satu terobosan dalam tema sentral *New Thinking of Working* (NTOW) adalah penetapan *Activity Based Workplace* (ABW) sebagai alternatif bentuk ruang kerja. Hal tersebut cukup mendapat sambutan antusias dari para pegawai, khususnya mereka para generasi muda. Ruang kerja kantor pemerintahan umumnya dikenal sumpek dan berat dengan furnitur-furnitur besar dan ketinggalan zaman. Tak hanya mengedepankan estetika semata, kini ruang kerja modern ini didesain agar membuat pegawai nyaman bekerja. Semuanya serba terbuka. Berbaur jadi satu tanpa sekat, tanpa silo.

“Bisa saja hari ini aku duduk diapit Kasubag sama Kabag, dulu mana bisa begitu?” ucap Bongsu Kurniawan. Kantornya,

Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan, Sekretariat Jenderal, menjadi salah satu yang ditunjuk sebagai *pilot project* penerapan kebijakan tersebut. Pria muda berusia 25 tahun ini mengaku awalnya memang ada sedikit rasa canggung. Jika biasanya atasannya berada di ruang kubikel, kini mereka benar-benar bekerja berdampingan. Tapi menurutnya itu malah memudahkan proses komunikasi koordinasi antara atasan dan bawahan. Ide-ide terkait pekerjaan juga lebih seiring muncul imbas semakin luwesnya diskusi yang semakin mudah mengalir begitu saja.

Jika perlu lebih berkonsentrasi, Bongsu bisa beranjak dari *communal space* menuju ke tempat yang didesain lebih personal. Jika lapar atau haus, disediakan area tersendiri. Sebuah ruangan kerja dengan konsep ABW tak hanya apik dan estetik, tapi memang dilayout dan didesain untuk memenuhi kebutuhan pegawai yang beragam. Kuncinya satu, perlu disiplin dari penghuninya untuk memanfaatkan fasilitas yang disediakan sesuai peruntukannya berdasarkan kebutuhan mereka masing-masing.

Satu semester telah berlalu semenjak Biro Organta menempati kantor yang telah direnovasi memenuhi standard ABW. Dalam kurun waktu tersebut para pegawainya telah menunjukkan kenyamanan dalam menjalankan ritme pekerjaan barunya. Perubahan paling drastis yang dirasakan Bongsu justru terletak pada perubahan persepsinya dan rekan kerjanya kini miliki dalam memandang pekerjaan. “Dulu kesannya kita terlihat bekerja hanya sebatas asal terlihat di ruangan, sekarang tuh dibebaskan proses kerja masing-masing pegawai sesuai gaya mereka sendiri, asal outputnya terpenuhi,” ucap Bongsu.

Menyesuaikan tiap-tiap kebutuhan

Terobosan dalam penerapan NTOW memang harus disesuaikan dengan kultur dan natur pekerjaan dari masing-masing kantor. Hal itu yang disadari Penny Febriana. Staf di Sekretariat Pengadilan Pajak (SetPP) ini menilai bahwa meskipun menarik, bisa jadi konsep ABW kurang cocok diterapkan di kantornya.

Dara yang pekerjaan sehari-harinya harus berkuat dengan banyaknya berkas sengketa pajak ini merasa perlu konsentrasi dan kehati-hatian tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itu, konsep kantor yang terbuka dirasa kurang pas untuk karakter kantor tersebut. Tapi ia tak memungkiri bahwa dibutuhkan setidaknya *cozy room* di mana pegawai dapat sejenak melepas penat setelah tenggelam dalam tumpukan berkas. “Topik ini memang lagi hangat dibahas di

kantor,” tukasnya mengamini.

Bagi Penny, terobosan di bidang NTOW yang paling cocok diterapkan di SetPP adalah terkait *green and eco-friendly office*. Ia mengakui kebijakan tersebut memang yang paling kerap digaungkan di kantornya. “Tugas kami memang administratif banget, jadi ya penggunaan kertasnya memang *heavy*. Tapi perlahan kini sudah sangat berkurang,” bebernya.

Penny berharap penerapan kebijakan tersebut tak hanya berhenti di pengurangan penggunaan kertas semata. Teknologi kini telah mendisrupsi segala lini kehidupan. Pun baginya dalam pelaksanaan tugas dan pelayanan SetPP. Ia mencontohkan beberapa negara yang bahkan telah menyeleggarakan sidang virtual untuk kasus sengketa pajak. Sebuah inspirasi yang mungkin bisa ditiru Indonesia, namun itu memang butuh kesiapan ekstra. “Yang masih jadi PR kan memang kemudahan akses sistemnya pendukungnya, tapi harus didukung keamanan dalam mengelola data agar menjaga *confidentiality*-nya itu yang harus dipecahkan bersama,” imbuhnya.

Tugas bersama mengubah paradigma

Bisa dibilang seluruh unit yang menginisiasi Program IS RBTK di Kemenkeu telah sekuat tenaga menunjukkan tajinya. Contoh saja untuk penerapan ABW. Beberapa unit kerja telah ditunjuk untuk menjadi *pilot project*. Tak hanya kantor-kantor di pusat, tapi di penjuru Indonesia. Bahkan dari timur jauh KPKNL Ternate yang baru saja meresmikan gedung baru full penerapan NTOW yang dibangun dengan sumber daya lokal.

Wabah COVID-19 yang kini menjadi pandemi dunia menuntut kantor-kantor di Kemenkeu melakukan *work from home* (WFH) bagi para pegawai. Kondisi ini memaksa penerapan terobosan *flexible workplace and hour* yang ada dalam IS RBTK dilaksanakan saat itu juga. Meski harus diakui penerapannya masih dalam kondisi yang tidak ideal tanpa persiapan matang. Namun, dalam waktu singkat beberapa inovasi bisa lahir untuk mengakomodir kebutuhan pegawai. Para pegawai pun semakin adaptif menyesuaikan ritme kerja baru mereka.

Fasilitas pendukung akan terus dipenuhi dalam mendukung implementasi NTOW. Tapi yang harus menjadi dasar perubahan besar ini adalah perubahan cara pandang semua pihak dalam melaksanakan tugasnya. Esensi transformasi ini harus berangkat dari pemahaman kuat akan nilai-nilai Kemenkeu. Jika dilakukan serentak bersama akan berbuah kepercayaan antarinsan Kemenkeu untuk mengabdikan diri dan melayani negeri.

“Yang terpenting dari NTOW ini harus ada pemahaman bahwa kita benar-benar kerja berbasis output, semua bisa ditakar dengan standard yang jelas. Bukan berdasar faktor lain,” ucap Bongsu menyatakan harapannya. Mengamini ucapan Bongsu, Penny menambahkan sedikit pendapat pamungkasnya, “Harus *trust* satu sama lain antara atasan dan bawahan. Jika koordinasinya masih birokratis dan hierarkis maka mimpi mengubah cara pandang kita tentang keseimbangan kehidupan dan pekerjaan akan percuma.”

Transformasi Institusi Hadapi Disrupsi

Teks CS. Purwowidhu

Dihadapkan pada era disrupsi, institusi publik tak boleh lagi berlamban diri. Transformasi institusi harus segera diwujudkan agar pelayanan publik dapat terus disempurnakan. Merespons fenomena ini, Kementerian Keuangan (Kemenkeu) melanjutkan penguatan pondasi paradigma dan budaya kerja baru “*New Thinking of Working*” bagi ekosistem operasi organisasi agar Kemenkeu bisa lebih *agile* dalam mencapai tujuan yang dicita-citakan. Simak wawancara Media Keuangan dengan Sekretaris Jenderal Kemenkeu, Hadiyanto, mengenai upaya implementasi budaya kerja baru ini.

Apa prinsip utama *New Thinking of Working* (NTOW)?

Inti NTOW yaitu perubahan *mindset* dan budaya dalam cara kita berpikir dan bekerja sebagai sebuah institusi publik. Penting untuk ada keseimbangan antara pembangunan infrastruktur dan manusianya sehingga dapat saling melengkapi. Seluruh komponen perlu kita persiapkan dengan baik seperti teknologi, struktur organisasi, kebijakan SDM, dan proses bisnis. Di tataran *leadership*, kita juga harus *me-nurture* kemampuan manajemen Kemenkeu untuk mengkalibrasi, menginternalisasi, dan mengimplementasikan perubahan budaya secara efisien dan *on scale* agar hasilnya efektif.

Budaya NTOW pada dasarnya dapat diterjemahkan sebagai pelaksanaan dari kelima nilai Kemenkeu dalam konteks Transformasi Digital Kemenkeu. Implementasi *Enterprise Architecture* menjadi satu keniscayaan agar NTOW berhasil dengan baik.

Apa saja bentuk implementasi NTOW di Kemenkeu?

Ada dua aktivitas utama yaitu penerapan *Activity Based Workplace* (ABW), serta eksplorasi kebijakan *Flexible Working Space* (FWS) dan *Flexible Working Hour* (FWH) termasuk *remote working* dan *Work From Home* (WFH) untuk mendorong produktivitas kerja dan *work life balance* di era digital ini. Kita juga melakukan *office automation* serta pengembangan organisasi dan SDM yang adaptif dengan perkembangan

zaman. Kalau semua ini berjalan secara paralel, penerapan NTOW akan sukses.

Sejauh mana perkembangan implementasi NTOW di Kemenkeu?

Di 2019 kita telah melaksanakan *piloting* ABW di seluruh unit Eselon I. Di 2020 ini, fokus kita mengevaluasi dampak perubahan terhadap budaya kerja dan produktivitas unit *piloting*, kemudian menyempurnakan lebih lanjut kebijakan ABW untuk penerapan yang lebih luas. Terkait FWS dan FWH, Kemenkeu telah beberapa kali melaksanakan diskusi dan mengkaji kebijakan terkait, baik secara internal maupun bekerja sama dengan berbagai institusi di dalam dan di luar negeri.

Apakah unit-unit vertikal Kemenkeu di daerah juga sudah menerapkan NTOW?

Beberapa telah mengeksplorasi penerapan NTOW melalui *benchmarking* dan diskusi dengan unit-unit *piloting* di kantor pusat. Mereka mulai secara bertahap dari pengembangan infrastruktur IT hingga implementasi konsep ABW seperti di gedung KPKNL Ternate, Maluku Utara.

Bagaimana peran Sekretariat Jenderal dalam memperkuat NTOW?

NTOW merupakan Inisiatif Strategis Kemenkeu yang masuk ke dalam tema sentral di mana Sekretariat Jenderal menjadi penanggung jawab utamanya. Dalam pelaksanaannya, NTOW membutuhkan perubahan budaya dan cara kerja setiap personil Kemenkeu. NTOW didukung oleh *Enterprise Architecture* agar proses bisnis dan teknologi informasi dapat terus disempurnakan.

Setjen sebagai *prime mover* kerap mengkoordinasikan penerapan NTOW di seluruh unit Eselon 1 Kemenkeu dengan melibatkan pimpinan Unit Eselon 1 dan para *change agent*. Dari sisi penganggaran juga, Setjen bersama dengan APIP memberikan

bimbingan kepada Unit Eselon 1 untuk menyesuaikan program kerja unitnya dengan inisiatif NTOW dan inisiatif lainnya di Kemenkeu.

Tantangan apa yang dihadapi dalam penerapan NTOW?

Tantangan utama terkait dimensi waktu. Implementasi NTOW ini punya *timeframe* yang panjang, hasilnya belum tentu akan terlihat dalam jangka pendek. Di samping itu, perlu waktu untuk mendapatkan komitmen yang kuat dari seluruh pihak.

Bagaimana dengan *generation gap*, mengingat hampir 70 persen pegawai Kemenkeu merupakan generasi milenial?

Tugas kita adalah memastikan bahwa semua nilai positif dari setiap generasi dapat disintesiskan ke dalam budaya NTOW yang ingin kita dorong. Karenanya, penerapan NTOW perlu menyeimbangkan kebutuhan yang berbeda dari setiap generasi dan menjembatani *generation gap* tersebut.

Mayoritas pegawai Kemenkeu menjalani WFH selama masa darurat pandemi COVID-19. Apakah *remote working* memungkinkan juga dilanjutkan di luar masa pandemi?

Peluang itu ada. Sepanjang WFH di masa pandemi ini kita belum menemukan dampak negatif dari *remote working* terhadap kinerja. Fokus kita menyempurnakan berbagai komponen pendukung untuk memastikan bahwa penerapan *remote working* justru meningkatkan produktivitas. Kemenkeu berperan menjadi katalisator agar budaya digital pegawai dapat didorong ke arah yang produktif bagi kinerja institusi. Kita perlu ingat, bahwa situasi luar biasa yang terjadi saat ini dapat saja terulang lagi di masa depan, sehingga kita memang harus mempersiapkannya dengan lebih baik.

Apa yang perlu diperhatikan agar *remote working* menghasilkan kinerja optimal?

Fokus institusi adalah memastikan bahwa setiap pegawai memiliki fasilitas yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara *remote*. Namun faktor yang lebih penting adalah *mindset* individu dan budaya organisasi. Dalam *remote working* kita meng-*acknowledge* bahwa setiap individu pegawai punya pola dan karakteristik yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaannya. Pola setiap pegawai ini perlu dikombinasikan dengan pola, karakteristik serta kebutuhan unit dan tim sehingga tercapai keseimbangan yang optimal bagi unit dan tim secara keseluruhan.

Kunci suksesnya adalah adanya *arrangement* internal unit yang baik misalnya kesepakatan untuk melakukan koordinasi harian secara reguler di waktu yang disepakati bersama untuk meng-*update progress* pekerjaan, menyepakati dan mengevaluasi target, dsb. Contoh lain, adanya ukuran kinerja yang jelas berdasarkan *delivery* dan pencapaian target yang telah ditetapkan. Ketiadaan ukuran kinerja yang jelas, berpotensi berdampak pada *moral hazard* dan tidak efektifnya NTOW.

Apa harapan Bapak untuk pembangunan NTOW dan transformasi digital di Kemenkeu?

Saya berharap terlaksananya NTOW dan transformasi digital akan memacu pegawai kita bekerja lebih produktif dan inovatif lagi, untuk menjadikan Kemenkeu sebagai institusi publik yang juga menjadi *center of excellence* baik secara nasional maupun internasional.

Saya juga berharap implementasi NTOW secara penuh memungkinkan kita untuk mengkapitalisasi transformasi digital secara optimal, seperti untuk meningkatkan efisiensi *operational cost* dan alokasi *space* ruang kerja bagi pegawai, serta mengendalikan pertumbuhan jumlah pegawai.

Hadiyanto,
Sekretaris
Jenderal

Foto
Dok. Biro KLI



LONGYEARBYEN: Kota Utara Dunia

Longyearbyen dahulu adalah kota pertambangan kecil yang merupakan pusat administrasi Kepulauan Svalbard, Norwegia. Saat ini, Longyearbyen mengandalkan sektor pariwisata dan penelitian. Kota paling utara di dunia tersebut dihuni sekitar 2.100 orang. Daerah permukiman yang dekat dengan kutub utara memiliki lebih dari 1000 rumah permanen yang difungsikan sebagai tempat tinggal, hotel, restoran, rumah sakit dan universitas. Terletak di Samudra Arktik, 60 persen wilayah Svalbard diselimuti oleh gletser dan salju, sesuai dengan makna kata 'Svalbard' yang berarti 'pesisir yang dingin'. Di musim dingin suhu bisa mencapai minus 30 derajat celsius.



Foto
Andi Al hakim

Teks
Anas Nur Huda

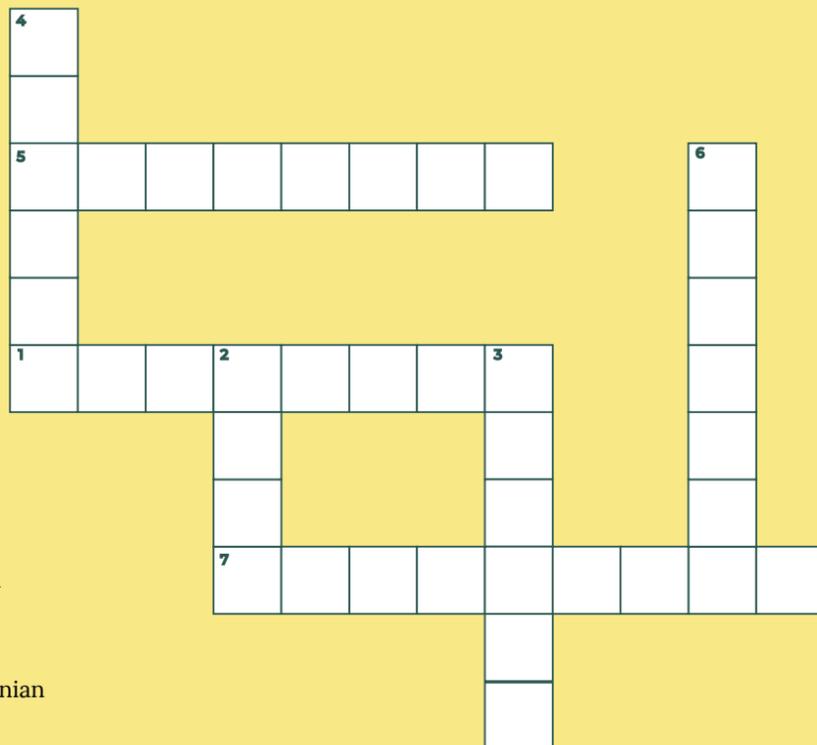
*Teka *Teki *Mediaku*

Mendatar

1. Penutupan wilayah.
5. Ibukota Bosnia Herzegovina
7. Kumpulan (tentang informasi, karangan, dsb)

Menurun

2. Komite Stabilitas Sistem Keuangan
3. Naskah dinas elektronik Kementerian Keuangan
4. Berkenaan dengan urusan pajak atau pendapatan negara
6. Mengenai pertanian atau tanah pertanian



Kirim jawaban Anda melalui story post instagram dengan tag IG @majalahmediakuangan atau melalui email mediakuangan@kemenkeu.go.id, sertakan nama dan nomor telepon yang dapat dihubungi

Jawaban kami tunggu sampai tanggal 10 Juni 2020.

PEMATUNG PUN PERLU PANDAI BERHITUNG

Teks Reni Saptati D.I

Seniman patung kenamaan asal Bali ini memiliki banyak karya fenomenal. Garuda Wisnu Kencana (GWK) adalah salah satunya. Patung tembaga terbesar ketiga di dunia tersebut dibangun pada 1997, tetapi sempat terhenti belasan tahun lantaran ketiadaan dukungan dana. I Nyoman Nuarta membagikan kisahnya seputar dunia seni patung yang ia geluti. Termasuk kisah di balik penyelesaian pembangunan GWK pada 2018 dan dampak pandemi COVID-19 terhadap seni patung. Simak perbincangan Media Keuangan dengan pemilik Nuart Sculpture Park tersebut berikut ini.

Bagaimana proses pembangunan Patung Garuda Wisnu Kencana hingga akhirnya selesai?

Saya memulainya pada saat zaman Pak Harto melalui Departemen Keuangan, yang berjanji untuk membantu. Setelah itu, Pak Harto jatuh, *goodbye* semua harapan. Saya harus berpikir bagaimana mendapatkan dana sebesar itu, yaitu untuk tanah seluas 67 hektar dan membangun GWK-nya. Tahun 2000 saya masih ada simpanan. Saya bangun 15 persen senilai Rp40 miliar. Dulu kalau ke sana bisa dilihat sudah ada patungnya, tetapi sepotong-sepotong.



Garuda Wisnu Kencana

Foto Anas Nur Huda

Suasana Nuart Sculpture Park

Foto Dok. Pribadi

Bapak memakai dana pribadi?

Iya, pakai uang tabungan dan segala macam habis-habisan. Kalau tidak, saya malu. Saya pernah menawarkan proyek itu untuk saya hibahkan ke negara saat zaman Pak SBY. Tetapi tidak terjadi juga. Kemudian Pak Mangku Pastika diangkat jadi Gubernur Bali. Dia bilang ada dana, saya disuruh ke DPRD. Belum apa-apa saya sudah diserang. Mereka sangka itu proyek pemerintah. Mereka tidak memahami tujuan GWK. Saya marah, keluar, saya tinggalkan itu. Akhirnya batal.

Lalu saya berpikir, saya ada kenalan pemilik Alam Sutera. Saya tawarkan untuk membeli semua saham saya, tetapi dengan janji harus menyelesaikannya. Sekarang akhirnya bisa diselesaikan.

Kenapa saya bisa bertahan 28 tahun? Saya ini orang Bali lama, kalau sudah janji sama orang atau bangsanya sendiri, ya harus betul-betul jadi. Mau pakai uang sendiri sampai habis ya habis, saya tidak peduli. Setelah diambil Alam Sutera, akhirnya GWK jadi dan janji bisa ditepati.

Bagaimana potensi sektor pariwisata setelah pandemi ini berlalu?

Indonesia ini luas dan bagus sekali, banyak tempat indah. Namun, hal paling pelik yang sekarang dihadapi adalah masalah sosialnya. Manusia di tempat indah itu, sudah indah atau belum? Wisatawan dari mana-mana, berbagai budaya, masyarakatnya siap menerima tidak? Ini sulitnya.

Dulu saya pernah mau investasi di Sibolga. Saya kerja sama dengan Pemda dan Kementerian Kehutanan. Saya menanam pohon di situ, umurnya baru seminggu, sudah dicabuti. Bagaimana mengharapkan wisatawan mau datang? Lalu, saya mau buat patung besar sekitar 60 meter, baru saya kirim dada dan kepalanya setinggi 20 meter, malah hilang.

Apa dampak COVID-19 ini yang Bapak rasakan secara langsung?

Kami memang agak buyar akibat COVID-19. Ada beberapa pameran yang baru selesai di Taiwan. Saat itu kami ada rencana ke Hong Kong, yaitu Art Basel, itu event besar. Sebelum COVID-19 Hong Kong sedang demo terus, sehingga

akhirnya dibatalkan.

Ada Art Jakarta dan Art Moment, tetapi pasti mundur. Tahun depan, ada rencana pameran besar di Beijing dan lima kota besar di Tiongkok. Mudah-mudahan COVID-19 sudah lewat. Karya saya di luar negeri ada 26 yang cukup besar, yaitu di Singapura dan Tiongkok. Belum bisa kami lakukan apa-apa karena musibah besar ini.

Ada rencana untuk membuat versi virtual untuk museum Nuart?

Kita sudah menayangkan itu. Memang tidak banyak, tetapi lumayan. Yang penting masyarakat bisa melihat museum kita dari rumah. Coba lihat di situs Nuart Sculpture Park.

Bapak memiliki paten teknologi pembesaran skala. Bisa diceritakan tentang teknologi tersebut?

Dengan teknologi itu, kami berani tanda tangan kontrak besar. Saat menggambar, ukurannya kecil dan kami buat model. Perkaliannya sampai 100 kali pun tidak masalah, kami yakin patung itu bisa dibentuk dengan baik dan sempurna. Seniman yang tidak

punya paten hanya mengira-ngira. Kalau kami, berani.

Itulah pentingnya paten kami, yaitu bagaimana caranya memperbesar 3D tanpa distorsi. Kalau hanya memakai scan pasti ada distorsi. Kami menemukan teknik ini pada tahun 1991, sewaktu kami membuat patung Janesveva Angkatan Laut setinggi 60 meter.

Bagaimana pengalaman Bapak saat menjadi juri desain Ibu Kota Negara (IKN)?

IKN akan menjadi kota modern pertama di Indonesia. Masyarakat harus bersiap-siap. Apa itu modern? Budaya-budaya yang tidak baik harus kita hilangkan, misalnya memakai kendaraan bermotor yang berpolusi. Desain kota harus mencerminkan itu. Dekat dengan lingkungan, tenaga listrik surya, atau air.

Pandemi COVID-19 ini barangkali karena polah kita yang serakah: membakar hutan, hidup tak sehat, mencemari air. Manusia akan sulit menyesuaikan dengan alam. Alam tidak peduli, makanya kita melambangkan alam sebagai Buto Ijo. Kalau kita dikasih longsor, banjir bandang, itu karena ulah kita. Sekarang, kita harus memperbaiki diri dengan menjadi orang yang benar.

Selama puluhan tahun berkecimpung di dunia seni patung, apa saja tantangan yang Bapak hadapi?

Saya sulit berbicara karena ini membicarakan diri saya, takutnya terkesan arogan. Seniman itu, di samping seninya itu sendiri, dia juga harus bisa “menghitung” sehingga lahir biaya yang pasti. Setelah itu, baru kita mengajukan fee yang pantas. Ini yang harus dipelajari oleh seniman. Mayoritas merasa sulit “menghitung” sehingga susah mendapat proyek bernilai besar.

Saya hidup dengan tiga cara. Pertama, karya saya pribadi. Kedua, mendapatkan komisi proyek dari pemerintah dan swasta. Ketiga, saya mengusulkan proyek pada negara,

swasta, atau luar negeri. Pasar kami terbuka lebar. Kalau COVID-19 lama di Indonesia, sedangkan di negara lain sudah selesai, saya bisa menawarkan karya saya di luar. Jadi, seniman jangan berpikir lokal saja, tetapi juga internasional. Kita harus kreatif dengan segala macamnya.

Bagaimana trik untuk meningkatkan ketertarikan masyarakat awam terhadap dunia seni rupa?

Kadang orang ingin mengetahui arti dari karya seni. Padahal seni cukup dirasakan, menggugah atau tidak. Pernah melihat patung saya yang Rush Hour? Saya dijuluki pematung citra. Patung itu sepeda biasa, tetapi memperlihatkan kecepatan.

Pematung harus menguasai material yang akan dia pakai untuk mengejawantahkan mimpinya menjadi wujud nyata. Saya banyak memakai objek yang dikenal masyarakat, misalnya sepeda. Lalu dibuat sedemikian rupa agar orang bisa merasakan. Jadi saya menangkap citra, seperti angin, kilat,

air, ombak. Saya senangnya seperti itu.

Apa harapan Bapak terhadap dunia seni patung nusantara?

Italia, Perancis, dan negara-negara Eropa lain bisa mendatangkan turis paling besar dari seni patung, lukis, dan sebagainya. Itu mendatangkan devisa luar biasa. Di sini, patung saya saja sudah ada lima kali yang dibongkar. Dituduh macam-macam. Padahal patung itu untuk memperindah lingkungan dan menjadi landmark. Patung saya sering jadi patokan, “Itu dekat patung kuda Arjuna Wijaya”. Itu gunanya landmark, mempermudah orang mendapatkan orientasi.

Seni patung bisa berkembang jika kita paham bagaimana mengolah bahan. Keadaan alam kita tidak bersih karena banyak asam, jadi kita harus tahu mau pakai logam apa. Mematung itu butuh pengalaman

mengolah bahan, dan terutama bisa “menghitung”.



BIRO HUKUM, SEKRETARIAT JENDERAL

Gesit Beraksi di Tengah Pandemi

Teks A. Wirananda

Direktur Jenderal World Health Organization (WHO) Tedros Adhanom Ghebreyesus, pada 11 Maret 2020 menetapkan *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) sebagai pandemi global. “Kami meminta negara-negara untuk melakukan tindakan yang mendesak dan agresif,” katanya dalam siaran pers di Jenewa.

Dampak pandemi ini meluas ke berbagai penjuru dan menghantam sektor perekonomian, termasuk Indonesia. Pemerintah perlu meramu sejumlah jamu untuk melawan wabah ini sekaligus memulihkan segala hal yang terimbas. Berbagai kebijakan dikeluarkan semata-mata demi kelancaran penanganan wabah. Kementerian Keuangan, sebagai pengambil kebijakan di salah satu sektor yang terguncang paling hebat, mau tak mau dituntut untuk gesit bertindak.

Kegentingan memaksa

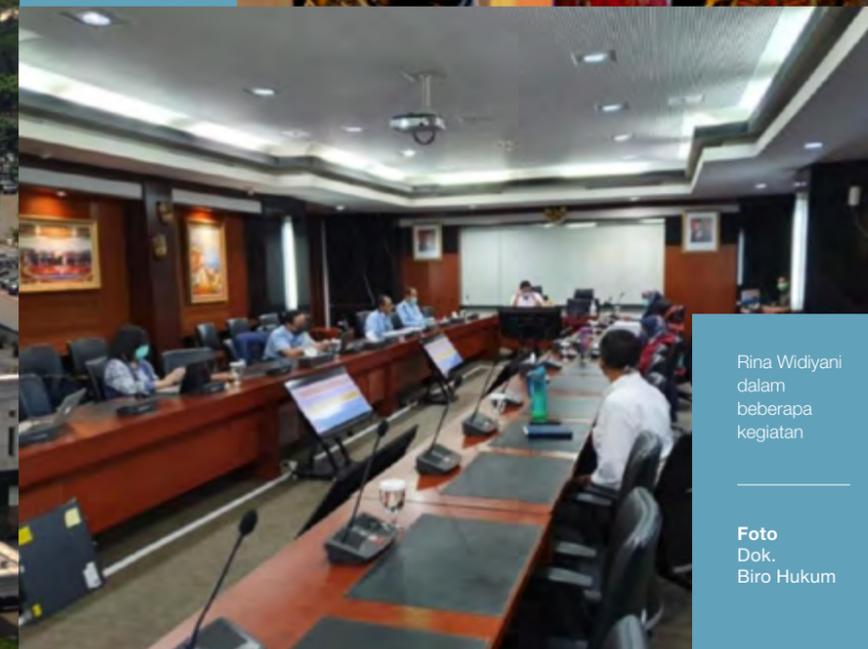
Sebagai respon atas suasana suram di tengah pandemi, Pemerintah menerbitkan Peraturan Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi COVID-19. Perppu ini diterbitkan sebagai ikhtiar Pemerintah dalam upaya penanganan dampak akibat pandemi COVID-19 yang meluas ke berbagai sektor.

Rina Widiyani Wahyuningdyah, Kepala Biro Hukum Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan mengatakan bahwa pandemi COVID-19 di Indonesia telah berdampak pada beberapa hal antara lain terhadap perlambatan pertumbuhan ekonomi nasional, penurunan penerimaan negara, dan peningkatan belanja negara dan pembiayaan. “Untuk itu, Pemerintah melakukan berbagai upaya untuk melakukan penyelamatan kesehatan dan perekonomian nasional, dengan fokus pada belanja untuk kesehatan, jaring pengaman sosial (*social safety net*), serta pemulihan perekonomian termasuk untuk dunia usaha dan masyarakat yang terdampak,” ujarnya.

Rina menjelaskan bahwa Penerbitan Perppu didasarkan pada kewenangan Presiden sesuai titah Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45). Pasal 22 ayat 1 berbunyi, “Dalam hal ihwal kegentingan yang memaksa, Presiden berhak menetapkan peraturan pemerintah sebagai pengganti undang-undang.” Pemegang gelar master dari University of Illinois ini mengatakan Perppu ini memantapkan Pemerintah dalam pengambilan kebijakan yang diperlukan. “Dengan adanya landasan hukum setingkat undang-undang tersebut, Pemerintah mempunyai dasar yang kuat untuk dapat menerapkan kebijakan-

Gedung
Djuanda
Kementerian
Keuangan

Foto
Dok.
Biro KLI



Rina Widiyani
dalam
beberapa
kegiatan

Foto
Dok.
Biro Hukum



Beberapa kegiatan Biro Hukum

Foto Dok. Biro Hukum

kebijakan yang diperlukan dalam penanganan dan dampak sebagai akibat dari pandemi COVID-19,” ujarnya.

Di tengah kegentingan akibat pandemi dan berbagai pembatasan untuk perlindungan diri dari ancaman virus, Rina dan sejumlah punggawa Biro Hukum, justru harus rela mengabdikan keselamatan demi terselesaikannya Perppu tersebut. Mau tak mau, sebagai penyusun kerangka rancangan Perppu itu, Rina dan tim justru dipaksa menginjak pedal gas lebih dalam. Sebab, penyusunan Perppu tak bisa berlama-lama.

Rina mengatakan, “Penyusunan Perpu dilakukan harus dilakukan dalam waktu yang sangat pendek yaitu kurang lebih dua minggu.” Selain itu, penerbitan Perppu harus mengejar

momentum yang tepat. “Untuk mengejar momentum tersebut, maka penyusunan Perppu dilakukan hampir setiap hari termasuk bekerja overtime,” kata mantan Sekretaris Pengadilan Pajak ini.

Ia juga menegaskan bahwa Perppu ini merupakan produk penting dalam menghadapi pandemi global yang terjadi saat ini. “Perppu 1 Tahun 2020 merupakan bentuk kebijakan dan langkah luar biasa dalam rangka penyelamatan perekonomian nasional dan stabilitas sistem keuangan.”

Berbekal pengalaman

Selisih pendapat sudah jadi hal lumrah dalam proses penyusunan produk hukum. Lebih lagi dalam dalam penyusunan Perppu ini. Selain tuntutan

untuk tuntas dalam waktu singkat, faktor luas cakupan institusi yang terdampak juga menjadi tantangan tersendiri dalam penyusunan Perppu tersebut.

Rina mengatakan, tak jarang terjadi perbedaan pendapat dan penafsiran hukum saat pembahasan dan koordinasi dengan institusi di luar Kementerian Keuangan. Namun demikian, berbagai kendala tersebut dapat diselesaikan dengan baik. Ia juga mengatakan bahwa pembahasan dapat berjalan lebih mulus berkat dukungan Sekretaris Jenderal Kementerian Keuangan, Hadiyanto. “Kami patut bersyukur, Bapak Sekretaris Jenderal selaku pimpinan yang telah memiliki jam terbang tinggi, baik di bidang hukum maupun ekonomi, dapat menjadi penengah,” ungkapnya.

Selain itu, bekal pengalaman sebelumnya ihwal penyusunan Perppu membuat Rina dan jajarannya dapat menuntaskan Perppu tepat waktu. Sebelumnya, Rina dan tim telah menuntaskan berbagai produk hukum strategis, antara lain RUU Pengampunan Pajak, RUU Omnibus Perpajakan, RUU Omnibus Cipta Kerja, serta Perppu Automatic Exchange of Information (AEOI). “Dukungan dari pimpinan yang luar biasa, arahan pimpinan yang jelas, dan rapat melalui video yang efektif serta sinergi antar Unit Eselon I di lingkungan Kemenkeu memudahkan tim teknis di bawah untuk menerjemahkan dalam perumusan kebijakan yang akan dituangkan di Perppu”, ujar wanita kelahiran Jakarta ini.

Rina berharap, pengalaman penyusunan Perppu ini membawa dampak baik bagi Biro Hukum di masa mendatang. “Kami berharap dengan adanya pengalaman penyusunan Perpu ini, Biro Hukum dapat memetik pengalaman yang sangat berharga baik dari sisi proses, strategi, substansi, dan koordinasi dengan unit-unit terkait,” ujarnya.

BAGAIMANA ALUR KOMUNIKASI DAN PENANGANAN JIKA ADA INDIKASI TERDAMPAK COVID-19?

1. PEGAWAI/KELUARGA

Pegawai atau keluarga wajib melapor dan memberitahukan perkembangan kondisinya setiap hari kepada atasan langsung jika mengalami gejala yang mirip dengan COVID-19.



2. ATASAN LANGSUNG



Atasan langsung melaporkan ke Unit Kepegawaian dan Unit Kehumasan pada kantor pusat dan/atau daerah, serta memantau perkembangan pegawai yang terdampak COVID-19 setiap harinya.

3. UNIT KEPEGAWAIAN

Unit Kepegawaian melaporkan ke Gugus Tugas Penanganan COVID-19 Kemenkeu (GT COVID-19).



Membumikan Pesan Lewat Visual Berkesan

VENGGI OBDI OVISA

Desainer Publikasi Cetak
Biro Komunikasi dan Layanan Informasi
Sekretariat Jenderal

Karier di Kementerian Keuangan (Kemenkeu) selalu diidentikkan dengan pekerjaan-pekerjaan berat terkait anggaran dan keuangan negara. Tak bisa dipungkiri, memang itu yang menjadi tugas utama para pegawai Kemenkeu. Tapi butuh sentuhan seorang desainer visual untuk bisa mengkomunikasikan sebuah kebijakan keuangan supaya bisa diterima dengan mudah oleh masyarakat.

Adalah Venggi Obdi Ovisa, salah satu pegawai di Kementerian Keuangan yang menggeluti profesi desainer visual. Saat ini ia bertugas di Biro Komunikasi dan Layanan Informasi (KLI), Sekretariat Jenderal. Sebagai desainer di Subbagian Publikasi Cetak, Bagian Manajemen Publikasi,

Asah keahlian karena tuntutan

Venggi, begitu pria berusia 29 tahun ini biasa dipanggil. Ia bergabung menjadi pegawai di Kemenkeu pada tahun 2012, selepas menamatkan pendidikan Diploma III Akuntansi dari Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN). Saat itu ia hanya menjalani garis takdir yang telah diguratkan oleh-Nya. Tak terpikir sekalipun bahwa nanti ia akan tercebur mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang lebih mengasah kreativitas otak kanannya. "Waktu kuliah cuma suka edit foto di *photoshop*. Seperti anak muda kebanyakan yang baru punya *laptop* gitu," cerita Venggi mengenang ketertarikan awalnya dengan dunia desain visual.

Sebagai pegawai di hubungan masyarakat (humas) atau Biro KLI Sekretariat Jenderal di Kemenkeu, ia ditempatkan di unit Bagian Manajemen Opini Publik. Tempat pertamanya bertugas itu memiliki tanggung jawab untuk menyelenggarakan acara sosialisasi atau edukasi. Kebutuhan produk visual pendukung kegiatan berbanding lurus dengan banyaknya acara yang harus

diselenggarakan. Keterbatasan pegawai memang sedikit menjadi penghambat. Terlebih karena permintaan jasa desain yang harus dilayangkan ke unit yang tersedia SDM desainer juga terbatas. Di situ, permintaan desain dari unit tempat pria berputra satu ini bertugas harus mengantri dengan permintaan desain lain terkait publikasi kehumasan untuk seluruh Kemenkeu.

Tidak ada yang menyuruh pria kelahiran Solok, Sumatra Barat ini untuk mengerjakan desain untuk keperluan acara yang diadakan di tempatnya. Sebagai lulusan STAN, ia diarahkan untuk fokus mengelola keuangan di tempatnya. Tetapi kebutuhan yang mendesak itu membuat hatinya kian terusik. "Aku *ngenes* aja waktu lihat desain sertifikat atau *backdrop* acara yang saking banyaknya jadi ga kepegang, akhirnya mereka bikin seadanya," tukasnya. Dari situ ia berinisiatif untuk membantu mengerjakan desain visual dengan kemampuan terbatas yang dimilikinya. Ia merasa setidaknyalah telah memiliki *sense* estetika, tinggal bagaimana kemampuan itu terus diasah sehingga semakin baik pula hasilnya ke depan. Ala bisa karena biasa, begitu pepatah yang ia ingat saat itu.

Berkah dan kutukan dari keahlian

Inisiatif kecil dari bapak satu anak ini rupanya berganjar apresiasi. Karya-karyanya banyak dipuji oleh rekan kerja dan para atasan. Sampai akhirnya ia dimintai tolong untuk membantu mengubah *layout* Laporan Analisis Opini Publik Mingguan. Produk laporan tersebut bahkan bukan dari Subbagian tempatnya ditugaskan. Tapi itu tak membuatnya lantas malas mendapat tantangan baru. "Punya keahlian khusus di sini *tuh* ibarat koin, punya dua sisi," ungkapnyalah, lalu dilanjutkan dengan sedikit terkekeh, "Positifnya itu bikin pekerjaan kita *di-notice* atasan, tapi di sisi lain itu bikin kita





Venggi juga aktif mengajar desain di Kemenkeu serta *knowledge sharing* ke KL lainnya

Foto Dok. Pribadi

bahwa karyaku adalah sebuah *legacy* dan bentuk pengabdianku,” tegasnya mantap.

Tantangan desainer keuangan

Berkutat dengan data mentah penuh angka dan istilah-istilah keuangan tentu menjadi tantangan tersendiri bagi seorang desainer murni. Tapi itu tak terlalu menjadi masalah bagi pria berkepala plontos ini. Ia bersyukur latar belakang pendidikannya justru bukan dari disiplin ilmu seni dan desain. Pengalaman sebagai staf pengelola keuangan juga membantunya lebih memahami pesan yang ingin disampaikan ke dalam bahasa visual. “Pesan yang ingin disampaikan di Kemenkeu ini berat, jadi kita memang harus setidaknya paham *basic* pengetahuannya,” ucapnya menambahkan.

Keunggulan tersebut tak lantas membuat Venggi jemawa. Ia sadar bahwa banyak rekan seprofesinya tak seberuntung dia. Tak hanya tentang pemahaman tentang keuangan, tapi juga dalam kebebasan berkarya. Ia bersyukur atasan-atasan di Biro KLI Sekretariat Jenderal sudah memberikan ruang gerak yang cukup untuk kreatifitas para desainer dan tim kreatif lainnya. Hal itu tidak terjadi dalam semalam, pendahulu-pendahulunya telah membuka jalan untuk itu.

Sebagai penerus, Venggi juga ingin sedikit berkontribusi. Ia dan beberapa desainer tengah menjajaki forum diskusi antardesainer di lingkungan Kemenkeu. Tujuannya nanti adalah untuk memberikan kesempatan bagi desainer Kemenkeu lain di penjuru Indonesia untuk dapat berkontribusi lewat karyanya.

Pijar untuk terus belajar

Venggi sadar betul natur pengabdian seorang ASN, harus bersedia ditempatkan di manapun. Tak terbatas hanya pada lokasi, tapi juga jenis pekerjaan yang telah dan akan digeluti. Ia mungkin piawai menerjemahkan pesan lisan dan tertulis ke dalam elemen-elemen estetika visual. Namun ilmu komunikasi, khususnya kehumasan, tak cukup hanya seperti itu saja.

Berangkat dari kesadaran tersebut, Venggi merasa perlu untuk menceburkan dirinya ke dalam dunia kehumasan sepenuhnya. Langkah yang ingin Ia ambil dalam mewujudkan impiannya tersebut adalah melanjutkan studinya ke jenjang pascasarjana. “Inshaallah, kalau diizinkan mau ambil ilmu komunikasi,” bebrnyanya. Ia berharap nantinya bekal keilmuan tersebut dapat membuatnya lebih memahami secara holistik pengelolaan komunikasi publik.

Tak bisa dinafikan, materi yang dikelola di Kemenkeu ini memang terlalu teknis. Tantangan tersebut menuntut desainer sebagai ujung tombak tenaga humas harus lebih luwes menyampaikan pesan visual agar mudah dicerna publik. “Perlu pemahaman kuat bagaimana membungkus pesan dengan strategi komunikasi yang *in line* supaya bisa mudah dipahami dan meningkatkan *trust* masyarakat terhadap Kemenkeu,” pungkasnya menutup percakapan dengan kami.

bakal terus diberi pekerjaan sama atasan.”

Namun ia tak ambil pusing. Ia justru bersyukur dapat terus mengasah kemampuannya. Dari situ pula ia menemukan *passion* dalam dunia desain visual untuknya, mengerjakan *layout* buku. Kerja kerasnya berbuah manis saat ia kembali dari tugas belajar. Nufransa Wirasakti, Kepala Biro KLI saat itu, memenggilnya untuk membagikan pengalamannya selama menyelesaikan studi S1 di Universitas Jenderal Soedirman. Di momen itu pula Ia ditanya dan menjawab tentang *passion* dan harapan terkait kariernya ke depan.

Pertengahan 2017 ia resmi ditempatkan di pusat pembuatan publikasi kehumasan Kemenkeu, lebih spesifiknya membuat produk publikasi cetak. Sebuah pekerjaan impian yang dengan tekun ia buat sendiri jalan untuk mendapatkannya, dengan bantuan doa dan takdir Ilahi. Sudah banyak karya yang Ia bantu maupun ciptakan sendiri selama dua tahun mengabdikan. Selain Majalah Media Keuangan, ia terlibat dalam pembuatan Laporan Tahunan Kemenkeu, APBN KiTa, Laporan PPIID, serta buku lainnya. Ia mengaku ada kebanggaan tersendiri saat melihat karyanya telah selesai dibuat dan bisa dinikmati khalayak. “Orang *gak* perlu tahu siapa desainernya, cukup aku yang tahu

Bugar

Memutus Mata Rantai Corona dari Rumah

Teks dr Nur Zahratul Jannah | Foto Fery Irwandi

Sejak pertengahan April 2020, pemerintah menetapkan pandemi COVID-19 sebagai bencana nasional. Menteri Keuangan pun menginstruksikan para pegawai Kementerian Keuangan untuk bekerja dari rumah (WFH) sebagai upaya pencegahan penyebaran virus Corona. Selama masa karantina ini, ada beberapa kegiatan yang dapat kita lakukan untuk memutus mata rantai penularan virus corona.

Menerapkan Perilaku Hidup Bersih Sehat (PHBS)

Penerapan PHBS sebaiknya dilakukan setiap hari dan tidak hanya saat wabah melanda. Mengonsumsi makanan bergizi seimbang dan air putih minimal delapan gelas sehari baik untuk menjaga daya tahan tubuh.

Jagalah kebersihan dengan rutin mencuci tangan menggunakan sabun dan air mengalir selama 20-30 detik. Ikuti panduan mencuci tangan dari WHO. Penggunaan *hand sanitizer* dapat dilakukan jika mencuci tangan dengan

air dan sabun tidak memungkinkan karena kondisi tertentu. *Hand sanitizer* yang efektif yang membunuh virus Corona adalah yang memiliki kandungan alkohol minimal 60%.

Selain itu, lakukan etika batuk dan bersin yang benar dengan menggunakan siku. Berjemurlah di bawah sinar matahari pagi dengan cukup dan jagalah kebersihan rumah dengan menggunakan cairan disinfektan.

Tinggal di rumah saja dan batasi mobilitas

Jika ada keperluan mendesak seperti belanja kebutuhan pokok maupun obat-obatan, gunakan masker kain dan jaga jarak fisik minimal dua meter dengan orang lain. Pilihlah masker yang bagian tepinya rapat mengikuti bentuk wajah sehingga tidak ada celah bagi *droplet* untuk masuk serta perhatikan kenyamanan terutama dalam bernapas.

Masker kain yang baik terbuat dari beberapa lapis kain. Setelah digunakan, cucilah masker kain dengan deterjen. Pilihlah masker kain yang dapat dicuci

dan dikeringkan tanpa merusak atau mengubah bentuknya. Saat melepas masker, jangan menyentuh mata, mulut, serta area wajah sebelum mencuci tangan.

Lakukan ini jika merasa sakit

Jika anda merasa sakit maka lakukanlah pengukuran suhu setiap hari. Perhatikan apakah ada gejala batuk atau kesulitan bernapas. Normalnya, orang dewasa bernafas 16-20 kali per menit. Pengukuran suhu lebih akurat dilakukan di bawah ketiak menggunakan termometer aksila daripada di dahi. Bersihkan termometer setelah digunakan. Jika Anda mengalami sesak, batuk, atau demam dengan suhu 38°C atau lebih, segera datang ke fasilitas kesehatan terdekat untuk mendapatkan pemeriksaan yang tepat.

Apabila sedang sakit, gunakan masker kain, karantina diri di kamar, dan jaga jarak fisik minimal dua meter dengan anggota keluarga lain. Gunakan alat makan, alat mandi, handuk peralatan pribadi dan kamar mandi terpisah dari anggota keluarga lain.

Kebijakan Perampingan Birokrasi dan Tantangannya

Teks Anugrah Endrawan Yogyakarta,
pegawai Sekretariat Jenderal

Data Global Competitiveness Index (GCI) 2019 memperlihatkan daya saing Indonesia menempati urutan ke 50 dari 141 negara. Aspek kinerja sektor publik hanya meraih skor 54,6 dari skala 100. Dengan total skor GCI sebesar 64,6, kita tertinggal jauh dari Singapura yang menempati urutan pertama dengan skor 85,9 atau negara Asia lain seperti Jepang (peringkat 5, skor 82,3) atau Korsel (peringkat 13; skor 79,6).

Rilis tersebut menjadi sinyal bahwa kendati agenda Reformasi Birokrasi Nasional telah berjalan satu dekade, ladang perbaikan birokrasi masih terbentang luas. Hal ini sejalan dengan arahan terkini Presiden Joko Widodo terkait perampingan birokrasi (*delayering*). Instruksi penyederhanaan eselonisasi birokrasi menjadi 2 layer menjadi titik akselerasi agenda reformasi birokrasi nasional. Penguatan pola kerja fungsional akan mempercepat pelayanan dan menanamkan mindset perubahan orientasi kerja ASN. Dari yang awalnya lebih berorientasi ke proses menjadi ke orientasi hasil.

Di Kementerian Keuangan

(Kemenkeu) sendiri, sebagai salah satu pionir reformasi sektor publik, perampingan birokrasi telah diimplementasikan pada tahun 2019 dengan penghapusan eselon III dan IV di Badan Kebijakan Fiskal (BKF) yang digantikan oleh Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan. Hal ini merupakan implementasi dari arahan Menkeu untuk menciptakan organisasi yang ramping dan tanpa sekat (*flatter and boundaryless organization*), SDM yang adaptive dan technology savvy dan pemanfaatan perkembangan TI.

Lalu, apa sajakah tantangan yang harus dijawab dalam perampingan birokrasi? Pertama, ukuran birokrasi Indonesia yang masif dengan Jumlah ASN Indonesia sebesar 4.285.576 orang per 2019 membuat kompleksitasnya berbeda dengan Singapura yang hanya memiliki 84.000 aparatur sipil. Jumlah ASN Indonesia masih lebih besar dari Jepang dan Korsel yang sama-sama memiliki sekitar satu juta aparatur sipil. Rasio jumlah aparatur sipil dengan penduduk Korsel sebanding dengan Indonesia (sekitar 1:60) sementara Jepang hanya separuhnya (1:120). Kemenkeu sendiri memiliki 82.025 orang PNS dengan jumlah pejabat eselon III, IV

dan V masing-masing 1.817 orang; 9.729 orang dan 2.957 orang.

Tantangan berikutnya adalah tahapan peralihan jabatan struktural ke jabatan fungsional. Sesuai arahan Kemenpan-RB, *delayering* ditargetkan selesai pada Desember 2021 dalam 5 tahap. Tahap pertama melakukan identifikasi jabatan administrasi; kedua pemetaan jabatan dan pejabat administrasi dan selanjutnya pemetaan jabatan fungsional yang bisa ditempati. Kemudian, tahapan penyaluran tunjangan jabatan fungsional dengan tunjangan jabatan administrasi, dan terakhir penyaluran kelas jabatan administrasi ke jabatan fungsional.

Dengan tantangan ukuran birokrasi, kompleksitas tahapan serta *time constraint*, diperlukan upaya yang selektif dan prudent dalam mengimplementasikan *delayering*. Kehati-hatian perlu menjadi prinsip utama demi memastikan kinerja ASN dan kualitas pelayanan kepada masyarakat tetap terjaga.

Jika dibandingkan dengan Indonesia, Korsel memulai reformasi sektor publiknya pada tahun 1998 dan saat ini memiliki *layer* birokrasi ekuivalen 3 *layer* eselon. Reformasi

Ilustrasi
Dimach Putra



sektor publik Korsel yang progresif namun cermat dan terukur telah mendukung transisi Korsel menjadi negara maju, status yang menjadi cita-cita Presiden Jokowi untuk Indonesia tahun 2045.

Hal terpenting lain adalah manajemen perubahan, sebab masih ada anggapan bahwa jabatan fungsional adalah jabatan kelas dua. Oleh karena itu, salah satu prinsip *delayering* adalah *hold harmless*, yakni menjaga tingkat penghasilan demi menjaga motivasi pegawai terdampak. Tanpa manajemen perubahan yang baik keresahan pegawai akan berekses negatif.

Untuk memastikan kelancaran *delayering* serta menjawab tantangan yang ada, terdapat sejumlah rekomendasi. Pertama, penataan ulang struktur organisasi dengan prinsip rasional dan realistis sesuai kebutuhan serta perangkat kelembagaan yang efektif agar terjadi sinergi antara jabatan

struktural dan jabatan fungsional. Selain itu, diperlukan penyempurnaan jabatan fungsional khususnya jabatan fungsional core Kemenkeu, agar relevan dengan kebutuhan di lapangan.

Kedua, penciptaan kualitas governance dan pelayanan yang lebih adaptif dengan perubahan dan tuntutan masyarakat. Untuk itu, desain proses bisnis jabatan fungsional harus sederhana dan jelas. Penguatan proses bisnis manajemen kinerja ASN juga perlu dirancang dari yang selama ini cenderung hierarkis menjadi lebih fleksibel.

Ketiga, percepatan inisiatif transformasi digital Kemenkeu. Perampingan birokrasi harus didukung penerapan *office automation* yang menyeluruh demi memudahkan pekerjaan dan pengawasan output serta kualitas pekerjaan, khususnya dalam implementasi *project* dan *knowledge management*.

Terakhir, implementasi strategi manajemen perubahan menyeluruh demi tercapainya *delayering* yang *soft landing*. Meskipun praktiknya *top-down* tetapi pokok-pokok kebijakan *delayering* perlu disampaikan dan pejabat terdampak dilibatkan sejak awal. Mengutip Kotter, pakar *change management* Harvard University, perubahan harus dikomunikasikan ke seluruh organisasi agar bisa mendapatkan dukungan dari semua pihak. Dengan demikian, diharapkan *delayering* dapat terlaksana tanpa kendala yang berarti. Tidak hanya demi birokrasi yang lebih sederhana, tetapi untuk mencapai percepatan pelayanan dan peningkatan kinerja sektor publik.

*Tulisan ini merupakan pandangan pribadi penulis dan tidak mewakili pandangan/perspektif institusi tempat penulis bekerja.

Kelola Pesona Wisata Indonesia

Foto dan Teks
Marisca Prudence | Resha Aditya P

Saat ini, pariwisata menjadi salah satu sumber ekonomi terbaru di Indonesia. Industri pariwisata menjadi sektor andalan dalam mendatangkan wisatawan luar negeri untuk menambah devisa negara. Untuk itu, pemerintah memutuskan untuk melakukan percepatan penyelesaian lima destinasi pariwisata super prioritas, yaitu pengembangan destinasi wisata Danau Toba, Borobudur, Labuan Bajo, Mandalika, dan Likupang. Pengembangan lima destinasi wisata super prioritas merupakan salah satu kebijakan dan

inisiatif utama dalam APBN 2020. Hal ini sangat membutuhkan sinergi lintas kementerian/lembaga (K/L) dan pemerintah daerah. Alokasi anggaran K/L untuk pengembangan kelima destinasi tersebut mencapai Rp9,4 triliun pada APBN 2020 untuk pengembangan desa wisata, infrastruktur, konektivitas, keamanan, dan pelatihan SDM. Alokasi anggaran tersebut hanya dapat sukses mendulang devisa apabila ditunjang perilaku dan kesadaran masyarakat Indonesia sebagai tuan rumah bagi wisatawan.



WORK FROM HOME SEBAGAI UPAYA

“Social Distancing”: A Blessing in Disguise?

Teks Neil E. Prayoga,
pegawai Kanwil DJKN Suluttenggomalut



Ilustrasi
A. Wirananda

Perkembangan paling maju dari *open workspace* adalah “*agile workspace*”. Konsep ini didasari pandangan bahwa

dalam suatu “*agile environment*” (lingkungan yang selalu berubah), pekerjaan lebih dikonotasikan dengan kegiatan daripada dengan ruangan bekerja. Artinya, seseorang dimungkinkan bekerja di mana saja/

dari mana saja tanpa harus memiliki ruangan kerja spesifik (*remote working*). Krisis global akibat pandemi COVID-19 merupakan contoh nyata *agile environment* yang memaksa kita harus

bekerja dari rumah atau *work from home* (*remote working*), tak terkecuali instansi pemerintah. Tanpa kita sadari, *work from home* (WFH) menjadi “*a blessing in disguise*” (berkah yang tersamar) yang suka tidak suka dan siap tidak siap kita harus menjalankannya. Apabila tidak ada penyebaran virus Corona, mungkin baru beberapa tahun yang akan datang WFH bisa diimplementasikan, menunggu kesiapan infrastrukturnya. Terlepas dari hal tersebut, agar implementasi WFH dapat berjalan secara efektif kita perlu memahami sisi positif (*pros*) dan negatif (*cons*) dari penerapan WFH serta kiat-kiat menghadapinya.

Ada beberapa sisi positif bekerja dari rumah. Pertama, lebih efisien dari segi waktu dan biaya, baik dalam hal transportasi ke kantor, maupun membeli makanan sehingga waktu bekerja dapat lebih optimal, pengeluaran pun lebih efisien. Kedua, lebih nyaman dari sisi keadaan dan suasana bekerja. Di samping tidak mengharuskan kita mengondisikan diri secara formal, WFH juga memungkinkan kita bekerja sesuai kondisi lingkungan yang kita rasa nyaman sehingga bekerja pun bisa lebih rileks. Ketiga, lebih mendukung *work life balance*. Dengan bekerja dari rumah, tidak hanya pekerjaan dapat diselesaikan tetapi juga mendapatkan waktu lebih untuk dirinya sendiri yang dapat digunakan untuk kegiatan positif misalnya berolahraga dan bersosialisasi.

Sementara, beberapa sisi negatif bekerja dari rumah yakni pertama, tidak ada batas yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pekerjaan dan kehidupan pribadi bercampur menjadi satu karena rumah adalah kantor dan kantor adalah rumah. Kedua, banyaknya gangguan yang mungkin dihadapi. Akan banyak sekali selingan yang akan mengganggu fokus kita dalam bekerja dari rumah, misalnya kebutuhan pribadi dan urusan keluarga, yang apabila kita tidak disiplin akan mengganggu pekerjaan. Ketiga, produktivitas

kerja yang rendah. Tidak ada yang mengawasi kita secara langsung ketika WFH dan semua pekerjaan dilakukan secara mandiri. Apabila tidak ada kesadaran dari diri sendiri, hal ini akan mengganggu produktivitas pekerjaan.

Kiat menjalankan *work from home* secara efektif

Untuk dapat mengimplementasikan WFH secara efektif, ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian kita bersama. Pertama, siapkan fasilitas penunjang untuk bekerja dari rumah. Faktor kenyamanan menjadi alasan masih adanya pegawai yang lebih memilih bekerja di kantor dalam kondisi darurat seperti saat ini karena ketersediaan berbagai fasilitas seperti AC, jaringan internet, komputer/laptop, dll. Mau tidak mau, agar WFH bisa berjalan dengan baik kita harus mengusahakan agar bisa nyaman mungkin di rumah. Umpamanya jaringan internet yang sangat krusial untuk *remote working* harus tersedia dan kita harus siap berkorban untuk kuota internet apabila tidak tersedia jaringan internet yang cukup. Alat bekerja seperti komputer/laptop juga harus disiapkan dan apabila tidak tersedia bisa disiasati dengan menggunakan *smartphone* mengingat banyak aplikasi pekerjaan kantor saat ini bisa diakses secara *remote* dan *smartphone-friendly*.

Kedua, upayakan untuk selalu fokus dan disiplin. Dengan banyaknya selingan yang dapat mengganggu fokus bekerja di rumah, mantapkan hati dan *mindset* bahwa WFH bukan “liburan” sambil bekerja, WFH adalah “bekerja” namun tempatnya pindah ke rumah. Untuk itu, perlu kesadaran pribadi masing-masing pegawai bahwa walaupun bekerja dari rumah, produktivitas pekerjaan harus sama bahkan bisa lebih dari bekerja di kantor. Di sini juga diperlukan peran pimpinan/atasan langsung untuk selalu memonitor dan memberikan motivasi kepada para pegawai. Misalnya, dengan

melakukan apel pagi (*morning call*) menggunakan fasilitas teknologi informasi dan komunikasi seperti *video call/video conference* dan aplikasi *zoom meeting*.

Ketiga, buatlah batas yang jelas (*boundary*) antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sangat membantu apabila kita menyiapkan tempat bekerja secara khusus di rumah yang minim gangguan contohnya seperti ruangan/kamar yang sengaja dikosongkan untuk bekerja. Namun, apabila tidak tersedia, bisa juga memanfaatkan ruangan yang ada dengan mendesainnya sebagai *workspace* secara khusus. Penting juga menyampaikan kepada anggota keluarga atau teman bahwa kita dalam posisi bekerja di rumah dan membutuhkan privasi selama waktu bekerja. Terakhir, lakukan manajemen waktu yang baik selama WFH. Jangan sampai bekerja dari rumah membuat kita demotivasi misalnya karena bosan. Bekerjalah sesuai waktu yang telah ditetapkan dan gunakan waktu istirahat (*break*) semaksimal mungkin. Di samping itu, hubungan dengan rekan sejawat juga tetap harus terjaga sehingga kita bisa saling mengingatkan dan saling memotivasi satu sama lain.

Sekali lagi, implementasi WFH yang kita laksanakan saat ini dengan segala kelebihan dan kekurangannya bisa dilihat sebagai “*a blessing in disguise*”. Apabila hal ini bisa kita terapkan dengan sukses tidak tertutup kemungkinan bahwa pola bekerja kita di kemudian hari adalah melalui WFH, terlepas dari ada tidaknya kondisi “*agile environment*” seperti pandemi COVID-19. Harapannya, bila ini terjadi kita sudah sangat siap melaksanakannya. **Tetap Semangat!**

*Tulisan ini merupakan pandangan pribadi penulis dan tidak mewakili pandangan/perspektif institusi tempat penulis bekerja.

Restorasi Pukau Maninjau

Teks CS. Purwowidhu

Menyusuri Kelok 44 dari arah Bukittinggi, eloknya Danau Maninjau memanjakan mata. Perbukitan hijau berlarik di satu sisi dan hamparan sawah dengan pohon kelapa menari-nari di sisi lainnya, memeluk erat danau vulkanik itu. Berlokasi di Kecamatan Tanjung Raya, Kabupaten Agam, Sumatera Barat, danau yang terbentang seluas 95 km² itu merupakan danau terbesar ke-11 di Indonesia. Danau ini tidak hanya menyuguhkan kesejukan embun pagi berselimutkan kabut bak istana di atas awan tetapi juga kesyahduan atmosfer senja tatkala mentari beringsut tenggelam di balik apitan bukit di sisi danau. Laiklah bila presiden pertama RI, Soekarno menggambarkan pesona Maninjau dalam sebaht pantun “*Jika makan pinang, makanlah sirih hijau. Jangan ke Ranah Minang, kalau tak mampir ke Maninjau.*”

Sayang beribu sayang, tahun

berselang pencemaran Danau Maninjau kian kritis. Kematian ikan secara masal kerap terjadi. Ihwal tersebut mengusik Prof. Dr. Ir. Hafrijal Syandri, M.S., Guru Besar Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan (FPIK) Universitas Bung Hatta, Padang, untuk turun tangan bersama tim riset yang dibentuknya dalam upaya mengembalikan kilau Maninjau yang pendanaan risetnya didukung oleh LPDP.

Perlu restorasi

Danau Maninjau memiliki beragam fungsi, tidak hanya sebagai penyedia bahan baku dan sumber air, destinasi wisata dan sumber pembangkit listrik, tetapi juga sebagai penjaga keseimbangan ekologis, keanekaragaman hayati dan spesies langka. Masyarakat sekitar pun tak luput menjadikannya sebagai sumber pendapatan melalui pemanfaatan danau sebagai tempat budidaya ikan dengan menggunakan keramba jaring apung (KJA). Hafrijal mengungkapkan Danau Maninjau yang sering disebut sebagai ‘ginjal bumi’ merupakan ekosistem yang sangat unik karena peran pentingnya dalam pengentasan polusi air akibat aktivitas manusia. “Danau Maninjau berperan penting dalam konservasi air, pengendalian banjir dan kekeringan, degradasi akibat polusi, dan menjaga dari perubahan iklim,” paparnya. Namun, Hafrijal menyayangkan fungsi tersebut

kini mulai pudar satu persatu sehingga dirinya dan tim bersama pemerintah Kabupaten Agam pun bertekad merestorasi Danau Maninjau.

Melalui pendanaan Rispro Implementatif LPDP tahun 2015, Hafrijal dan tim merancang model pengelolaan kawasan Danau Maninjau untuk ketahanan ekonomi masyarakat berkelanjutan berdasarkan prinsip ekonomi, sosial, dan lingkungan yang dapat diterapkan oleh segenap pemangku kepentingan di kawasan Danau Maninjau.

Save Danau Maninjau

Hasil riset yang dilakukan Hafrijal dan tim membuktikan 93 persen beban pencemaran air Danau Maninjau bersumber dari aktivitas budidaya ikan KJA, sementara 7 persen berasal dari limbah penduduk, pertanian dan deterjen. Sebagai solusi, Hafrijal dan tim bersama pemkab Agam menyusun program *Save Danau Maninjau*. Lima di antara sepuluh program prioritas tersebut yakni (1) pengendalian penambahan KJA untuk budidaya ikan, termasuk implementasi budidaya ikan KJA ramah lingkungan; (2) membersihkan permukaan air danau dari sampah dan bangkai keramba; (3) mengelola kualitas air danau atau menurunkan status baku mutu air; (4) fasilitasi mata pencarian petani ikan KJA ke lahan darat di lingkaran Danau

Maninjau; dan (5) penguatan regulasi untuk kelestarian Danau Maninjau. Seluruh program tersebut diperkuat dengan Peraturan Daerah Kabupaten Agam Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Kelestarian Danau Maninjau dan ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Agam Nomor 30 Tahun 2017 tentang Budidaya Ikan Keramba Jaring Apung Ramah Lingkungan. “Peraturan tersebut merupakan salah satu luaran dari hasil riset kami,” pungkasnya.

Memberdayakan kearifan lokal

Sebagai putra Minang, Hafrijal menjunjung berbagai kearifan lokal yang dilegaskan oleh leluhur ranah Minang. Ia paham betul mengenai pentingnya menghargai budaya lokal bahwa kebijakan sebaik apapun tak dapat diimplementasikan dengan lancar jika ada *gap* yang dibangun dengan masyarakat setempat. Bukan hanya para Wali Nagari (Kepala Desa) yang digandeng untuk mengimplementasikan hasil riset, melainkan juga petani KJA baik berkelompok maupun personal turut diikutsertakan. “Tidak ada hambatan berarti, kami memakai pepatah orang minang, ‘*berjenjang naik, bertanggung turun*’ dan ‘*mendahulukan selangkah tokoh masyarakat*,’ imbuh pria paruh baya yang telah menghasilkan sejumlah karya dan prestasi di bidang perikanan dan kelautan itu.

Masyarakat, terutama petani pembudidaya ikan, ungkap Hafrijal, menyambut baik percontohan teknologi budidaya ikan ramah lingkungan. “Mereka meminjamkan keramba jaring apung, *boat*, menyediakan lahan sawah untuk budidaya ikan dengan sistem *Mina Padi*,” tambahnya. Hafrijal berpendapat, sifat masyarakat di lingkaran Danau Maninjau adalah melihat dan menunggu, jika metode yang diimplementasikan berhasil maka mereka akan mengikutinya. Seiring berjalannya waktu, implementasi hasil riset yang dilakukan Hafrijal dan tim



Prof. Dr. Ir. Hafrijal Syandri, M.S

Foto Dok. Pribadi

mulai menunjukkan capaian.

Jumlah KJA pada tahun 2015 sebanyak 20.608 petak, papar Hafrijal, secara bertahap sudah mulai berkurang 17.596 petak pada tahun 2019 dan yang diisi dengan ikan sekitar 60 persen (10.557 petak). Ikan nila budidaya yang mati tidak lagi dibuang ke danau, melainkan diberikan kepada ikan lele dumbo dan patin yang dipelihara berdampingan dengan ikan nila. Sementara itu pakan ikan yang terbuang ke badan air sudah mulai berkurang dengan adanya alat yang dapat mengurangi pakan ikan terbuang. “Metode ini adalah salah satu teknologi yang diimplementasikan dari hasil riset kami,” jelasnya.

Harapan masih ada

Telah dimahfumi bersama bahwa aktivitas KJA memberikan dampak negatif terhadap air danau. Meski pemkab Agam melalui Perda Kab. Agam 5/2014 telah berupaya meminimalisir dampak dengan menetapkan jumlah KJA yang diperbolehkan sesuai daya dukung perairan danau sebanyak 1500 unit setara dengan 6000 petak (lubang), akan tetapi kenyataan bahwa sekarang sumber pendapatan masyarakat secara umum di lingkaran Danau Maninjau berasal

dari aktivitas KJA tak dapat dipungkiri. Oleh sebab itu, Hafrijal berpendapat hendaknya pemerintah berhati-hati dalam mengambil langkah kebijakan terkait KJA. Perlu dipertimbangkan mata pencarian alternatif di lahan darat bagi masyarakat selain menjadi petani budidaya ikan KJA. “Sumber mata pencarian alternatif inilah yang sedang kami coba usahakan di lahan darat, misalnya beternak ikan lele di kolam terpal dan lainnya di bidang pertanian dan peternakan,” tambahnya lagi.

“Kiranya pemerintah menyiapkan regulasi berbasis hasil riset, termasuk hasil riset kami dan memperhatikan kearifan lokal,” harapnya. Regulasi yang harus dituntaskan adalah Perda tata ruang kawasan Danau Maninjau yang dapat secara bersama-sama dilaksanakan oleh berbagai pemangku kepentingan. “Kalau masyarakat diajak dan dilibatkan, saya pikir tidak ada sesuatu yang menjadi halangan untuk perbaikan tata kelola Danau Maninjau di masa yang akan datang,” pungkasnya. Hafrijal juga tak lupa menyemangati periset lainnya yang didanai LPDP untuk melakukan riset yang berdaya saing sehingga dapat berkontribusi dalam pertumbuhan ekonomi nasional dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.



Gedung Danadyaksa Cikini
Jl. Cikini Raya no. 91 A-D Menteng
Telp/Faks. (021) 3846474
E-mail. lpdp@depkeu.go.id
Twitter/Instagram. @LPDP_RI
Facebook. LPDP Kementerian Keuangan RI
Youtube. Lembaga Pengelola Dana Pendidikan LPDP RI

PESONA BUDAYA DARI TANAH PARA RAJA

Teks dan Foto Ahmad Dwi Mulyasani, pegawai Setjen

Kabupaten Tana Toraja dan Kabupaten Toraja Utara, Provinsi Sulawesi Selatan, adalah dua daerah tempat masyarakat suku Toraja tinggal. Kondisi geografisnya yang dikelilingi pegunungan karst membuat udara di “Tanah Para Raja” ini cukup sejuk. Berjarak kurang lebih 296 KM dari kota Makassar, perjalanan darat ditempuh dengan menggunakan bus menuju Makale, ibukota Kabupaten Tana Toraja.

Filosofi menawan rumah Tongkonan

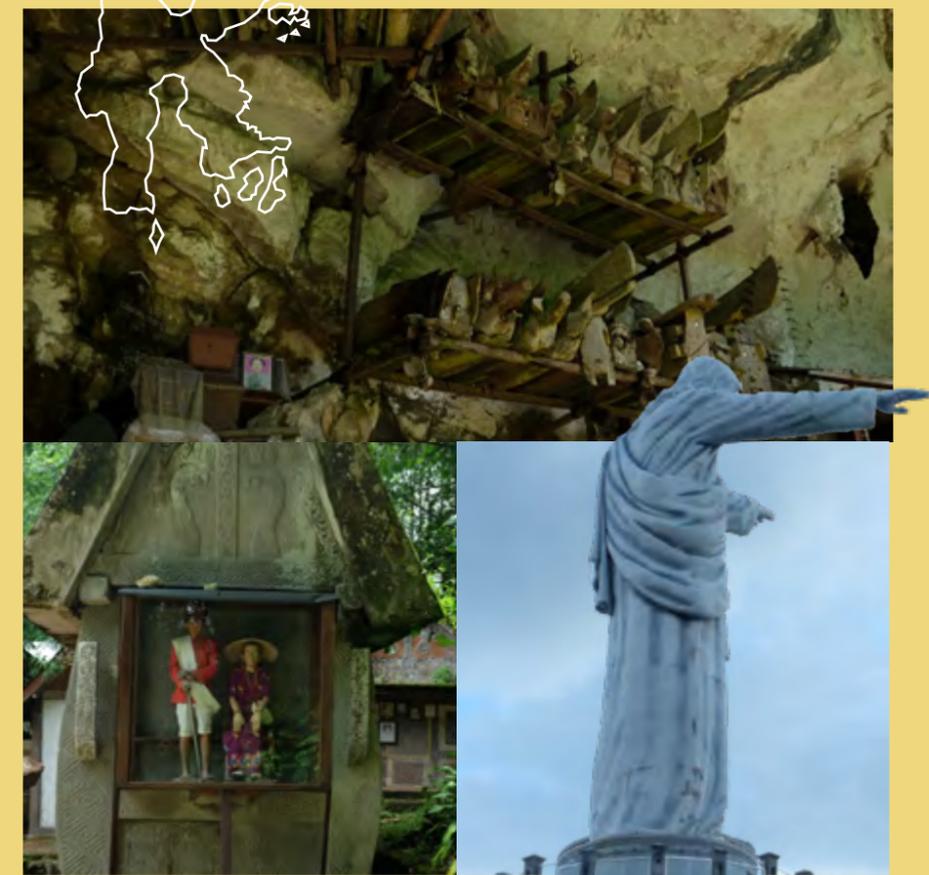
Di Makale, Anda bisa menginap atau menyewa rumah warga. Rumah bergaya khas Toraja tersebut dilengkapi dengan *alang*. Bangunan kecil yang berfungsi sebagai lumbung padi tersebut terletak di depan rumah adat masyarakat Toraja yang disebut *tongkonan*. Sebutan ini berasal dari kata *tongkon* yang berarti tempat duduk. Uniknya, *tongkonan* selalu dibangun menghadap ke utara. Pemilihan arah rumah tersebut terkait dengan kepercayaan leluhur masyarakat Toraja yang dipercaya berasal dari utara.

“Tongkonan” sarat dengan berbagai filosofi. Atap rumah berbentuk perahu merupakan simbol bahwa leluhur masyarakat toraja adalah pelaut yang tangguh. Tiang dan dindingnya terbuat dari kayu uru dengan menggunakan tanah liat sebagai perekatnya, tanpa menggunakan paku sama sekali. Tongkonan identik dengan hiasan tanduk kerbau yang dipasang di bagian depan rumah dengan posisi bertumpuk. Banyaknya tanduk kerbau yang terpasang, menunjukkan strata sosial pemilik yang makin tinggi dan dihormati. Jejeran rumah tradisional tersebut juga makin unik dengan hiasan ukiran khas kebudayaan Toraja.

Cara mengenang para mendiang

Selain keunikan arsitektur rumah adatnya, *rambu solo* atau upacara adat pemakaman masyarakat Toraja juga menjadi daya tarik wisata tersendiri.

Prosesi pemakaman adat ini bisa disebut acara kolosal mengingat banyaknya pihak yang terlibat dan besar skala acara yang diselenggarakan. Sajian daging kerbau menjadi menu spesial dalam rangkaian acara khidmat untuk



memberi penghormatan terakhir pada anggota keluarga yang meninggal.

Tak berhenti di *rambu solo*, keunikan Toraja juga dapat dilihat pada jenis kuburan warga yang telah meninggal. *Kaburu' lo'ko* adalah pekuburan di mana peti jenazahnya diletakkan dalam goa atau tebing sekitar goa. Di dekatnya terdapat *kaburu' gantung* dengan posisi peti digantung di tebing batu. Sementara itu *kaburu' liang batu* dibuat dengan memahat/ melubangi batu andesit. Selain di tebing batu, ada *kaburu' pohon (passiliran)*. Kuburan khusus untuk bayi usia di bawah enam bulan ini berada pada pohon tarra yang dilubangi. Getah dari pohon yang mirip air susu ibu (asi), dipercaya dapat menjadi asupan bagi bayi yang dikuburkan. Terakhir adalah *kaburu' patane*, kuburan yang dibuat menyerupai *tongkonan*. Di sekitar area pekuburan dijaga oleh *tau-tau*, patung replika mendiang yang

terbuat dari kayu atau bambu. Bahannya pun menunjukkan strata sosial mendiang, berturut-turut dari yang terbawah yaitu bambu, kayu randu, dan kayu nangka.

Berkunjung ke Tanah Toraja memberi pelajaran tersendiri tentang luhurnya nilai-nilai yang terkandung dalam budaya masyarakat Toraja. Kekayaan budaya tersebut tetap terjaga meski telah berasimilasi dengan agama mayoritas penduduk setempat, yakni Kristen Protestan. Tak heran jika pemerintah daerah membangun Patung Yesus Memberkati yang berdiri kokoh setinggi 45 meter di atas Bukit Buntu Burakke. Patung Yesus tertinggi di dunia ini tak hanya menjadi daya tarik wisata baru, tapi seakan menambah kedamaian dan berkat bagi tanah para raja ini.

Artikel dalam rubrik ini terbuka untuk umum. Kirimkan naskahmu ke alamat email mediakeuangan@kemenkeu.go.id sertakan nama, alamat, dan no telepon.

MINIMALIS DI ERA KONSUMTIF

Minimalism, a documentary about the important things, adalah sebuah karya dari Ryan Nicodemus dan

Joshua Fields Millburn yang merekam perjalanannya ketika menyebarkan konsep gaya hidup minimalis. Mereka menemukan solusi sederhana dan menarik dalam menghadapi gaya hidup di Amerika dan dunia yang semakin modern dan konsumtif serta kemajuan teknologi yang membuat kita mudah mengakses kehidupan orang lain.

Kita hidup di masa yang serba “terlalu”, terlalu banyak pilihan, terlalu banyak promosi, terlalu cepat terpicat, terlalu cepat percaya, terlalu ingin dikenal, terlalu banyak membeli, terlalu ingin menunjukkan identitas diri. Gaya hidup konsumtif membuat kita seringkali memiliki pengeluaran yang melebihi batas kemampuan. Kita diperbudak oleh barang yang kita anggap berharga. Ketakutan akan barang tersebut rusak atau hilang akhirnya membuat kita sibuk dan membuang banyak waktu, tenaga, dan pikiran untuk memastikan barang tersebut selalu dalam keadaan baik. Gaya hidup ini membuat kita berpikir bahwa semakin banyak barang yang kita miliki, semakin bahagialah hidup kita.

Gaya hidup minimalis yang diperkenalkan oleh Ryan dan Joshua mengajak kita untuk tidak “lebih besar pasak daripada tiang”. Berikut ini adalah beberapa hal yang bisa kita peroleh dengan gaya hidup minimalis. Yang

pertama adalah bebas dan pegang kendali. Hidup dengan lebih sedikit barang akan membebaskan diri kita dari belenggu yang ditimbulkan oleh barang yang sebenarnya tidak kita perlukan. Setiap barang pada dasarnya diciptakan untuk mempermudah hidup dan bukan sebaliknya. Kendali seharusnya ada ditangan kita dan bukan kita yang justru dikendalikan atau disibukkan oleh barang yang kita miliki. Dengan gaya hidup minimalis, kita hanya akan fokus pada apa yang memang kita perlukan dan tidak khawatir mengenai komentar orang lain atas pilihan kita karena kita punya tujuan yang jelas atas pilihan kita.

Berikutnya adalah produktif dan berkualitas. Barang yang kita miliki seringkali menyita waktu dan perhatian kita lebih dari yang kita bayangkan. Memilih, membeli, membersihkan, merawat, mengatur, dan lainnya.

Dengan gaya hidup minimalis, kita bisa menggunakan waktu kita untuk melakukan sesuatu yang lebih produktif dan berkualitas. Lalu yang terakhir adalah finansial. Dengan gaya hidup ini, kita hanya akan fokus pada hal-hal yang kita butuhkan dan mengurangi gaya hidup konsumtif. Hal ini berarti pembelian kita akan berkurang dan mengalami keuntungan secara finansial.

Sebuah perubahan tentu membutuhkan waktu untuk penyesuaian sebelum akhirnya kita terbiasa. Namun “sulit” bukan berarti tidak mungkin untuk dilakukan. Menerapkan gaya hidup minimalis memang perlu niat dan komitmen yang kuat, dan ketika kita sudah memiliki kendali atas diri kita, maka kemerdekaan atas barang-barang akan membuat hidup kita menjadi lebih berarti. Kira-kira, apakah kamu bisa menjalani hidup minimalis?



Foto Resha Aditya P

Mas Praim

“Tips Aman Buat Temankeu yang #DikosanAja”



Cerita : Farida Rosadi Gambar : Ditto Novenska





HARI BURUH INTERNASIONAL
1 MEI 2020

Foto
Resha Aditya P