



Vol. 18 Edisi 1/Januari-Juli 2023

MEDIA KOMUNIKASI DAN INFORMASI KEDIKLATAN

Suara Diklat

ISSN 0197-8799

PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI

ARAH BARU JABATAN FUNGSIONAL

Masa depan Jabatan Fungsional
pasca terbitnya PERMENPAN-RB No. 1 tahun 2023



Profil Dr. Syafi'i, M.Ag.





SUARA DIKLAT

EDISI 1 VOLUME 18 TAHUN 2023

SUSUNAN REDAKSI

PENGARAH

KEPALA BADAN LITBANG DAN DIKLAT

PENANGGUNG JAWAB

Dr. Syafi'i, M.Ag

REDAKTUR

Nilam Nur Azizah, SE, BNT

Agustina, M.MSi

Abas, M.MSi

EDITOR

Siti Kusriyah, M.Pd

Rahmiyati, SE, MAP

Ainun Fitriyati, MM

FOTOGRAFER

Rahmi Siregar, S.Sos

DESIGN GRAFIS

Bashma Graha Nashorinal, ST

SEKRETARIAT

Adi Mardinata, SE

Tusi Hartati, SE, MAB

Nani Qurotu A'yun, ST

Zainal Arifin, SE

Halimah Dwi Putri

PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI

Jl. Ir. Juanda No. 37 Ciputat,

Tangerang Selatan

Telp. 021-744161 - 7441543

Email:

pusdikadm@gmail.com

suara_diklat@yahoo.com

PERCETAKAN

CV. Maloho Jaya Abadi

Email: maloho.jaya@gmail.com

(Isi diluar tanggung jawab percetakan)



ARTIKEL UTAMA 3

PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI NOMOR 1 TAHUN 2023 TENTANG JABATAN FUNGSIONAL: ANTARA HARAPAN DAN KENDALA

Saat KemenPANRB mengeluarkan PermenPANRB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional sebagai peraturan yang menyempurnakan PermenPANRB Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional, publik masih melihat ada hambatan dan kendala yang masih belum terselesaikan. Arif Gunawan Santoso (2022) misalnya, menyatakan bahwa setidaknya akan ada lima permasalahan yang muncul dari pelaksanaan PermenPANRB Nomor 17 Tahun 2021 (selengkapnya lihat: <https://balitbangdiklat.kemenag.go.id/berita/penyetaraan-jabatan-tantangan-dan-hambatan-implementasi> diakses 19 Maret 2023).

KOLOM 7

PENGARUSUTAMAAN MODERASI BERAGAMA DALAM BINGKAI LITERASI DIGITAL

Organisasi berada di antara lingkungan yang melingkupinya. Dimana saat ini sesuai dengan perkembangan zaman faktor lingkungan yang melingkupi organisasi semakin kompleks, dinamis, dan berkembang.

WARTA DIKLAT 59

BENCHMARKING PUSDIKLAT APARATUR PERDAGANGAN KEMENTERIAN PERDAGANGAN KE PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI

Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Syafi'i menerima kunjungan Kepala Pusdiklat Aparatur Perdagangan Kementerian Perdagangan Chandrini Mestika Dewi beserta jajarannya dalam rangka *Benchmarking* Pelaksanaan Orientasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Proses Penyusunan Kurikulum Silabus Pengenalan Nilai dan Etika.

PROFIL 98

Dr. Syafi'i, M.Ag

Dr. Syafi'i, M.Ag., Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama yang dilantik pada tanggal 6 Juni 2022, pria kelahiran Demak 57 tahun lalu itu merupakan anak bungsu dari tiga bersaudara. Syafi'i lahir dari pasangan Subiyono dan Sutarmi, keluarga petani yang sangat sederhana.



EDITORIAL

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional telah resmi dikeluarkan. Terdapat banyak hal baru dalam peraturan ini. Yang paling menarik adalah tidak diperlukan lagi pengusulan DUPAK dan penilaian dilakukan oleh atasan langsung pejabat fungsional. Tugas dan fungsi pejabat fungsional lebih banyak diarahkan untuk mendukung capaian dan target kinerja organisasi. Namun demikian, peraturan ini juga menimbulkan masalah yang cukup signifikan, terutama ketika seorang pejabat fungsional telah memiliki angka kredit yang cukup untuk menduduki jabatan di atas terkendala dengan ketiadaan formasi jabatan. Permasalahan ini akan menimpa banyak pejabat fungsional yang telah memiliki kecukupan angka kredit atau hasil inpassing atau penyetaraan. Berbagai permasalahan ini dapat diselesaikan jika terus dilakukan sosialisasi, bimbingan teknis dan dikeluarkannya petunjuk teknis atau surat edaran baik dari instansi pembina maupun instansi tempat pejabat fungsional menjalankan tugas dan fungsinya.

Pascaterbitnya Permenpan RB Nomor 1 tahun 2023, Jabatan fungsional memiliki tantangan besar untuk melaksanakan tugas dan jabatannya. Jabatan Fungsional itu sendiri merupakan salah satu profesi yang bekerja untuk Negara, maka disebut Aparatur Sipil Negara, dikenal juga dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Jabatan fungsional disingkat dengan JF. saat ini memiliki rangkap tanggung jawab, yaitu sebagai jabatan fungsional sebagai tugas dan fungsi jabatannya, sekaligus melaksanakan Jabatan struktural terlebih yang diberi Amanah menjadi ketua tim kerja di instansinya, hal ini disebabkan adanya penyederhanaan birokrasi. Artikel majalah ini memiliki tema "Masa Depan Pejabat Fungsional Pasca Terbitnya Permenpan RB Nomor 1 tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional", dan artikel terkait dengan Manajemen, Administrasi serta Pendidikan dan Pelatihan.

Bagi pembaca yang ingin berkarir sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan jabatan fungsional, artikel ini akan sangat membantu pembaca untuk memahami serba-serbi jabatan yang dimiliki PNS dan menambah pengalaman terkait dengan manajemen, pelatihan maupun administrasi. Tugas Jabatan fungsional berpusat pada pelayanan yang dilakukan oleh pejabat fungsional kepada stakeholder atau masyarakat sesuai tugas dan fungsinya. Selain itu, jabatan fungsional juga

diartikan sebagai jabatan yang memiliki rangkaian tugas yang berkaitan dengan keahlian dan keterampilan tertentu. Jadi, siapa pun yang ingin masuk ke dunia jabatan tersebut maka wajib memiliki skill khusus yang memenuhi standar tertentu.

Dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 72 Tahun 2022 tentang susunan organisasi dan Tata Laksana pada Kementerian Agama, Jabatan fungsional termasuk jenis jabatan yang tidak tercantum dalam struktur organisasi, sehingga hubungan kerjanya langsung kepada pimpinan Tinggi atau disebut level 1. Namun, Jabatan fungsional memiliki peran krusial karena bertanggung jawab untuk melakukan berbagai tugas penting di organisasi tersebut, sehingga untuk jabatan keahlian pertama dan muda bertanggung jawab atas hasil kerjanya kepada pimpinan level 2. Karena sesungguhnya Pejabat Fungsional berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada Pejabat Pimpinan Tinggi madya, Pejabat Pimpinan Tinggi pratama, pejabat administrator, atau pejabat pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas JF. ASN dengan jabatan fungsional harus memperhatikan ruang lingkup kegiatan tugas lainnya untuk memenuhi ekspektasi pada Instansi pemerintah guna pencapaian target pimpinan atau organisasi berdasarkan prinsip pengelolaan kinerja Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pengangkatan jabatan fungsional bertujuan sebagai sarana pengembangan profesionalisme dan pembinaan karier PNS atau ASN. Selain itu untuk mencapai tujuan pembangunan, dibutuhkan adanya pengangkatan pejabat fungsional yang perlu dibina dengan sebaik-baiknya dengan menggunakan sistem karier dan sistem prestasi kerja demi menciptakan organisasi pemerintah yang "miskin struktur, namun kaya fungsi". Maka JF diatur dalam Klasifikasi berdasarkan kesamaan karakteristik, mekanisme, dan pola kerja dalam Unit Organisasi. Karakteristik kerja JF mencerminkan ruang lingkup kegiatan, kewenangan, aspek pengetahuan dan keterampilan, serta keahlian yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas JF dengan mencerminkan pada metode dan cara kerja JF. Pola kerja merujuk kepada kerangka kerja dalam melaksanakan tugas JF. Jenjang JF keahlian dan keterampilan, terkait dengan jenjang keahlian terdiri atas: jenjang ahli utama, jenjang ahli madya, jenjang ahli muda, dan jenjang ahli pertama. Adapun tugas dan fungsi dalam JF keahlian ditentukan pada dasar pengetahuan dan keahlian

antara lainL jenjang JF ahli utama melaksanakan tugas dan fungsi utama yang mensyaratkan kualifikasi profesional tingkat tertinggi, jenjang JF ahli madya sebagaimana dimaksud melaksanakan tugas dan fungsi utama yang mensyaratkan kualifikasi profesional tingkat tinggi, jenjang JF ahli muda melaksanakan tugas dan fungsi utama yang mensyaratkan kualifikasi profesional tingkat lanjutan; dan jenjang JF ahli pertama melaksanakan tugas dan fungsi utama yang mensyaratkan kualifikasi professional tingkat dasar. Adapun jenjang JF keterampilan terdiri atas: jenjang penyelia, jenjang mahir, jenjang terampil, dan jenjang pemula. Sedangkan tugas dan fungsi dalam JF keterampilan ditentukan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan sebagai berikut: jenjang JF penyelia melaksanakan tugas dan fungsi koordinasi dalam JF keterampilan, jenjang JF mahir melaksanakan tugas dan fungsi utama dalam JF keterampilan, jenjang JF terampil melaksanakan tugas dan fungsi yang bersifat lanjutan dalam JF keterampilan, dan jenjang JF pemula melaksanakan tugas dan fungsi yang bersifat dasar dalam JF keterampilan.

Adanya regulasi bagi JF maka perlu sambut masa depan sebagai upaya pemerintahan yang baik, sebagaimana artikel Menuju Indonesia emas 2024 hingga 2045, dijelaskan bahwa kondisi dunia terus berkembang dan berubah secara massive. Diperlukan membangun mindset strategis bagi setiap aparatur saat ini. Dengan *mindset* strategis menanamkan aparatur untuk memiliki kinerja tinggi, berorientasi masa depan, berperilaku dan sikap lebih baik. Aparatur siap memasuki dunia persaingan global, berkinerja tinggi dan excellent service. Pentingnya organisasi memiliki roadmap jelas dengan milestone terukur menuju organisasi lebih baik. Kemampuan dalam berpikir strategis, jauh kedepan, benar, teliti, cermat, dan konsisten menjadi elemen yang penting dalam membangun road map menuju Indonesia Emas bagi setiap organisasi. Badan Moderasi Beragama Pengembangan Sumber Daya Manusia (BMBPSDM) perlu membangun roadmap indonesia emas. Tahap start perlu penyiapan perangkat pengembangan kompetensi SDM, tahap dua pengembangan sumber daya, tahap tiga pengembangan kompetensi SDM Aparatur; dan tahap lima Penyiapan BMB-PSDM sebagai *center of excellent* dan tahap lima BMB-PSDM sebagai *center excellent*.

Untuk melengkapi kajian tentang administrasi harmonisasi peraturan perpajakan sebagai kajian pada kolom majalah suara diklat, bahwa instrumen utama dalam rangka menyokong APBN negara adanya perlakuan pada peran

multidimensi yaitu pajak, disisi yang berbeda pajak diharapkan dapat tercapainya prihal ketentuan pertargetan penerimaan yang bersumber dari aspek atau unsur pajak hal ini menjadikan kondisi APBN berpotensi sehat. Selanjutnya menyajikan hasil penelitian terkait kasus korupsi yang terjadi di Indonesia semakin merajalela bahkan sudah seperti menjadi kebiasaan yang lumrah dilakukan oleh masyarakat indonesia dari tingkat pusat sampai dengan daerah, penindakan kasus korupsi terus dilakukan namun korupsi tetap saja terjadi, pembaca bisa mengetahui apakah ada hubungan antara penindakan kasus korupsi dengan indeks perilaku anti korupsi masyarakat Indonesia. Bagaimana mewujudkan good governance dan pemerintahan yang bebas korupsi sehingga mendapatkan kepercayaan publik dan menjadi role model bagi masyarakat. Dilanjutkan kajian transparansi keuangan masjid, Bahwa masjid menjadi sorotan dalam hal keterbukaan tentang asal usul dana masjid dari para donatur dan dari dana infaq. Akibatnya, masjid memiliki kewajiban pelaporan keuangan dan kewajiban pelaporan kepada pengguna rekening tahunan sebagai bentuk pertanggung jawaban.

Majalah suara diklat juga memuat artikel pengalaman alumni Pelatihan Kepemimpinan Administrator yang mengulas berbagai pandangan dan teori mengenai apakah seorang pemimpin itu dilahirkan atau diciptakan. Beberapa teori menyatakan bahwa seseorang memang memiliki bakat bawaan untuk menjadi pemimpin, sedangkan teori lainnya menyatakan bahwa pemimpin dapat dipelajari dan dibentuk melalui berbagai pengalaman. Bahwa setiap individu memiliki potensi untuk menjadi pemimpin, tetapi kemampuan kepemimpinan tersebut dapat terbentuk melalui berbagai pengalaman dan pembelajaran serta pelatihan. Meskipun ada pandangan yang berbeda-beda mengenai apakah seorang pemimpin itu dilahirkan atau diciptakan, namun alumni berpendapat bahwa kemampuan kepemimpinan dapat terbentuk melalui kombinasi antara bakat bawaan dan pengalaman serta pelatihan yang diperoleh seseorang, dalam hal ini PKA menjadi jawaban pembentukan kepemimpinan yang relevan di sektor publik. Dalam pelatihan kepemimpinan administrator, peserta diberikan kesempatan untuk mempraktekkan keterampilan yang telah dipelajari dalam situasi simulasi dan studi kasus. Hal ini memungkinkan peserta untuk memperoleh pengalaman langsung dan mendapatkan umpan balik dari instruktur dan rekan peserta. Kondisi ini dapat membantu peserta untuk menjadi pemimpin yang handal dan efektif. - Siti Kusriyah -

PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI NOMOR 1 TAHUN 2023 TENTANG JABATAN FUNGSIONAL: ANTARA HARAPAN DAN KENDALA

Abstrak



Sri Mulyati, SE, MM
Widyaiswara Ahli Muda
Pusdiklat Tenaga Administrasi

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional telah resmi dikeluarkan. Terdapat banyak hal baru dalam peraturan ini. Yang paling menarik adalah tidak diperlukan lagi pengusulan DUPAK dan penilaian dilakukan oleh atas langsung pejabat fungsional. Tugas dan fungsi pejabat fungsional lebih banyak diarahkan untuk mendukung capaian dan target kinerja organisasi. Namun demikian, peraturan ini juga menyisakan masalah yang cukup signifikan, terutama ketika seorang pejabat fungsional telah memiliki angka kredit yang cukup untuk menduduki jabatan di atas terkendala dengan ketiadaan formasi jabatan. Permasalahan ini akan menimpa banyak pejabat fungsional yang telah memiliki kecukupan angka kredit atau hasil inpassing atau penyetaraan. Berbagai permasalahan ini dapat diselesaikan jika terus dilakukan sosialisasi, bimbingan teknis dan dikeluarkannya petunjuk teknis atau surat edaran baik dari instansi pembina maupun instansi tempat pejabat fungsional menjalankan tugas dan fungsinya.

Kata kunci: PermenPANRB, Jabatan Fungsional, Birokrasi

PENDAHULUAN

Saat KemenPANRB mengeluarkan PermenPANRB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional sebagai peraturan yang menyempurnakan PermenPANRB Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional, publik masih melihat ada hambatan dan kendala yang masih belum terselesaikan. Arif Gunawan Santoso (2022) misalnya, menyatakan bahwa setidaknya akan ada lima permasalahan yang muncul dari pelaksanaan PermenPANRB Nomor 17 Tahun 2021 (selengkapnya lihat: <https://balitbangdiklat.kemenag.go.id/berita/penyetaraan-jabatan-tantangan-dan-hambatan-implementasi> diakses 19 Maret 2023).

Selain lima pendapat Santoso tersebut, penulis berdasarkan pengamatan dan pengalaman empirik juga melihat ada permasalahan yang tidak kalah penting yang sedang

terjadi, yaitu (1) munculnya budaya baru dengan hanya mengerjakan pekerjaan jika bermanfaat langsung untuk memenuhi kebutuhan Angka Kredit. Jadi ada reorientasi bahwa mereka hanya mengerjakan pekerjaannya saja dan merasa tidak perlu mengerjakan pekerjaan lainnya. Budaya kerja baru ini jika tidak diantisipasi maka akan menimbulkan sikap individual dan egois, dan (2) tidak semua pejabat fungsional yang awalnya pejabat struktural, terlebih yang pernah menduduki jabatan akan bisa dengan cepat beradaptasi. Banyak di antara mereka yang merasa tidak punya harapan lagi sehingga bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban saja. Hal ini jika tidak diantisipasi maka akan berpengaruh terhadap rendahnya kinerja lembaga.

Belum tuntasnya permasalahan di atas, kini KemenPANRB kembali mengeluarkan PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional. Dengan keluarnya peraturan ini, maka sebanyak 293 produk PermenPANRB dicabut dan

tidak berlaku lagi. Meskipun demikian, banyak kalangan masih melihat bahwa peraturan ini memiliki beberapa kelemahan. Satu hal yang dianggap tidak berubah dalam PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023 adalah untuk tetap melaksanakan ketentuan pasal 72 ayat (2) Pasal 73 ayat (3), Pasal 86 ayat (2), Pasal 97, Pasal 99 ayat (7), dan Pasal 101 ayat (7) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana sudah diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Hal lain yang kembali diperkuat dalam PermenPANRB tersebut adalah bahwa jabatan fungsional (JF) merupakan sebuah jabatan dalam organisasi yang diberikan pada seseorang berdasarkan keahlian, kemampuan maupun kompetensi yang dimilikinya. JF ini dipastikan tidak berdasarkan pada struktur hirarki yang terdapat dalam sebuah organisasi, tetapi lebih mengedepankan kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang. Dalam hal pengangkatannya pun, JF melalui proses evaluasi kompetensi dan keahlian dan ditempatkan sesuai kebutuhan organisasi untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.

PEMBAHASAN

Filosofi Baru PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023

Sebelum membahas lebih lanjut, ada baiknya diketahui hal baru apa saja yang terdapat dalam peraturan ini. *Pertama*, hasil kerja, penilaian kinerja, penilaian angka kredit pejabat pengusul Angka Kredit, pejabat penetap Angka Kredit, tim penilai Angka Kredit, Angka Kredit pemeliharaan, unsur penunjang, unsur pengembangan profesi, pengangkatan dalam JF, kenaikan pangkat, dan kenaikan jenjang JF dalam berbagai KepmenPANRB maupun PermenPANRB mengenai hal tersebut di atas dicabut dan dinyatakan tidak berlaku. Pencabutan ini menjadi angin segar karena tata kelola JF kini lebih diarahkan berbasis ruang lingkup tugas pada setiap jenjang jabatan dan disesuaikan dengan ekspektasi kinerja. Target angka kredit tahunan ditetapkan sebagai koefisien pengali untuk konversi predikat evaluasi kinerja setiap tahun. Dalam PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023 terdapat klausul ketentuan bahwa kenaikan pangkat istimewa diberikan bagi pejabat fungsional yang memiliki penilaian kinerja dan keahlian yang luar biasa dalam menjalankan tugas jabatan fungsional.

Melalui ketentuan tersebut, transformasi tata kelola JF akan dimulai dengan penyederhanaan ruang lingkup tugas JF karena sebelum keluarnya PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023 penilaian para pejabat fungsional tidak dilakukan atau melalui atasan langsung, namun oleh Tim Penilai Angka

Kredit. Proses penilaian seperti ini sering menghasilkan subjektivitas dan bias. Dengan ketentuan yang baru, diharapkan transformasi tata kelola JF sejalan dengan birokrasi yang semakin *agile*, yaitu para atasan langsung atau pimpinan pejabat fungsional tidak lagi terbelenggu oleh butir-butir kegiatan yang sudah tidak sejalan dengan tuntutan jaman. Artinya pula, simplikasi pencapaian target kinerja bagi pejabat fungsional kini semakin mudah sehingga mendorong profesionalitas dan proporsionalitas pejabat fungsional dalam mendukung capaian dan target kinerja organisasi.

Dengan demikian, pejabat fungsional dalam mencapai target kinerja tidak lagi disibukkan untuk angka kredit dan menyusun DUPAK karena kini semua pejabat fungsional akan lebih fokus mengerjakan tugas dan fungsi secara maksimal untuk mencapai target kinerja organisasi. Penghitungan angka kredit dilakukan dengan mengkonversikan predikat kinerja ke dalam angka kredit sesuai dengan jenjang Jabatan Fungsional yang dilakukan oleh atasan langsung, bukan lagi Tim Penilai. Hasil kerja pejabat fungsional hingga 31 Desember 2022, tetap dinilai menggunakan angka kredit berdasarkan pedoman masing-masing instansi pembina.

Kedua, pendidikan dan pelatihan atau diklat tidak lagi menjadi syarat wajib dalam pengangkatan JF, kecuali pada beberapa JF yang mensyaratkan diklat sebelum diangkat berdasarkan Undang-Undang, seperti Diplomat, Jaksa dan lain sebagainya. Kebijakan ini juga membuka peluang lebih besar bagi para Pejabat Fungsional dalam pengembangan karirnya sebagai pemimpin yang sebelumnya diasumsikan hanya untuk Pejabat Struktural. Artinya, seorang Pejabat Fungsional dapat menjadi pimpinan organisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Misalnya, Kepala UPT Pelayanan Kesehatan dapat dipimpin oleh Pejabat Fungsional Bidang Kesehatan (dokter), sebagaimana yang telah berlangsung di perguruan tinggi selama ini yang dipimpin seorang Rektor yang adalah tenaga pendidik atau dosen.

Ketiga, PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023 juga mencabut PermenPANRB Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (PNS). Melalui peraturan yang baru ini, jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) hanya menjadi tiga kelompok yang meliputi bidang keahlian, keterampilan, dan teknis. Pengelompokan ini sejalan dengan makna JF yaitu sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Pejabat fungsional berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada pejabat pimpinan tinggi madya, pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator, atau pejabat pengawas yang memiliki keterkaitan dengan

pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional.

Kendala Pelaksanaan PermenPAN RB Nomor 1 Tahun 2023

Selain hal-hal baru yang terdapat di dalam PermenPANRB tersebut, terdapat sejumlah kendala dalam pelaksanaannya, antara lain *pertama*, perubahan *mindset* dan *culture set* akan membutuhkan waktu yang lama. Dalam proses adaptasi tersebut dapat saja “menghambat” kinerja para pejabat fungsional baik secara individu maupun organisasi. Pengalaman untuk mengimplementasikan PermenPANRB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional seperti telah dijelaskan di atas membutuhkan waktu panjang dan sampai saat ini tidak semua pejabat fungsional siap menghadapinya.

Kedua, dengan belum dikeluarkannya petunjuk teknis (juknis) ataupun surat edaran (SE) dari masing-masing instansi pembina, serta dari instansi tempat para pejabat fungsional bekerja, akan menjadi hambatan tersendiri untuk melaksanakan peraturan ini dengan cepat. Masalah yang paling krusial adalah melakukan pendataan akumulasi angka kredit hingga 31 Desember 2022.

Ketiga, dari semua kendala yang ada, maka terdapat permasalahan yang sangat pelik, yaitu ketika seorang JF yang ingin meningkatkan karir dan jenjang keahliannya, sebagaimana tertuang pada Bab VII Kenaikan Pangkat Bagian Kesatu Kenaikan Pangkat JF dalam Pasal 38 dan Pasal 39. Masalahnya adalah jika seorang pejabat fungsional yang sudah mencukupi angka kreditnya tidak akan bisa naik jabatan sebelum ada formasi, sedangkan untuk kenaikan pangkat bisa satu tingkat di atasnya dalam jenjang jabatan yang sama. Lalu masalah yang lain adalah bagaimana dengan JF yang karena sudah naik pangkat terlebih dahulu, misalnya karena inpassing atau penyetaraan, maka mereka tetap tidak akan bisa naik pangkat satu jenjang di atasnya,

contohnya adalah JF dengan jenjang jabatan Ahli Muda yang sudah menduduki pangkat golongan IV/a tidak akan bisa naik pangkat ke golongan IV/b sebelum adanya ketersediaan formasi pada jabatan JF tersebut.

BAB VII KENAIKAN PANGKAT

Bagian Kesatu Kenaikan Pangkat JF

Pasal 38

- (1) Kenaikan pangkat 1 (satu) tingkat lebih tinggi dapat diberikan dan dipertimbangkan apabila telah memenuhi paling sedikit Angka Kredit Kumulatif kenaikan pangkat.
- (2) Angka Kredit Kumulatif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan akumulasi dari Angka Kredit tahunan dalam periode tertentu.
- (3) Usulan kenaikan pangkat disampaikan oleh PyB kepada PPK berdasarkan pemenuhan Angka Kredit Kumulatif kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (4) PPK menetapkan kenaikan pangkat berdasarkan pertimbangan Tim Penilai Kinerja PNS setelah mendapatkan pertimbangan teknis Badan Kepegawaian Negara.
- (5) Mekanisme pengusulan dan penetapan kenaikan pangkat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 39

- (1) Dalam hal Pejabat Fungsional telah memenuhi Angka Kredit Kumulatif untuk kenaikan pangkat JF bersamaan dengan kenaikan jenjang JF, dilakukan kenaikan jenjang JF terlebih dahulu, dan dengan Angka Kredit yang sama diusulkan kenaikan pangkat.
- (2) Dalam hal belum tersedia lowongan pada jenjang jabatan, Pejabat Fungsional yang telah memenuhi Angka Kredit Kumulatif untuk kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kenaikan pangkat satu tingkat lebih tinggi.
- (3) Pejabat Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) melaksanakan tugas JF sesuai dengan jenjang JF.
- (4) Kelebihan Angka Kredit Kumulatif kenaikan pangkat JF dapat diperhitungkan kembali untuk kenaikan pangkat selanjutnya sepanjang dalam jenjang yang sama.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme kenaikan pangkat JF dan tata cara penghitungan Angka Kredit

PENUTUP

Keinginan pemerintah untuk mewujudkan birokrasi yang ramping, lincah, adaptif, inovatif dan melayani menemukan tantangan yang tidak ringan harus diapresiasi. Kondisi birokrasi di Indonesia harus diakui membutuhkan akselerasi, sebagaimana beberapa terobosan yang dilakukan KemenPANRB. Salah satu yang terbaru adalah PermenpanRB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional. Terdapat banyak kemajuan dalam peraturan ini.

Namun, sebagaimana peraturan sebelumnya, terutama yang menjadi turunan dari PermenpanRB Nomor 1 Tahun 2023, yaitu PermenPANRB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan

Fungsional dalam pelaksanaannya masih menemukan banyak kendala. Yang paling krusial adalah para pejabat fungsional yang telah memiliki kecukupan angka kredit tetapi tidak bisa menduduki jabatan di atasnya sebelum ada formasi yang tersedia.

Oleh karena itu, sebagai akhir dari tulisan ini, penulis ingin menyampaikan saran, yaitu (1) perlu segera dilakukan sosialisasi dan bimbingan teknis terkait substansi dari PermenpanRB Nomor 1 Tahun 2023, dan (2) perlu segera dibuatkan juknis atau SE dari KemenPANRB, instansi pembina JF atau instansi pejabat fungsional. Dengan demikian, seluruh produk hukum yang saling berkaitan dapat dipahami secara utuh dan dilaksanakan sesuai dengan yang diamanatkan.

Daftar Pustaka

<https://balitbangdiklat.kemenag.go.id/berita/penyetaraan-jabatan-tantangan-dan-hambatan-implementasi> diakses 19 Maret 2023

<https://awi.or.id/memaknai-terbitnya-permenpan-rb-nomor-1-tahun-2023/diakses> 23 Maret 2023

Peraturan Menteri Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional.

Peraturan Menteri Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional.

Peraturan Menteri Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional



PENGARU\$UTAMAAN MODERASI BERAGAMA DALAM BINGKAI LITERASI DIGITAL

Abstrak



Neneng Maria Kiptyah
Widyaiswara Pusdiklat
Tenaga Administrasi
nenengmariakiptyah14@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memberi wawasan tentang strategi dan peran pemimpin yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan di era New Normal. Selain itu adanya tuntutan masyarakat akan pelayanan publik di masa mendatang harus lebih baik. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan keterbacaan bahan pustaka. Dari penelaahan tersebut diperoleh bahwa pemimpin harus memiliki strategi dalam mengembangkan organisasi, menyadari dan merespon peran kepemimpinannya yang perlu dilakukan dalam mengatasi kendala pelayanan publik dan meghadapai era New Normal yang penuh tantangan dalam pemanfaatan teknologi informasi dan transformasi digital.

Kata kunci: strategi, peran, pelayanan, publik, transformasi, digital

This study aims to find out and provide insight into the strategies and roles of leaders that must be carried out in facing challenges in the New Normal era. Furthermore, the community demands better public services in the future. The method used is a qualitative method with the readability of library research. From this study, it was found that leaders must have a strategy for developing the organization, be aware of and respond to their leadership roles that need to be carried out in overcoming public service constraints and facing the New Normal era which is full of challenges in the use of information technology and digital transformation.

Keywords: strategy, role, service, public, transformation, digital

Pendahuluan

Organisasi berada di antara lingkungan yang melingkupinya. Dimana saat ini sesuai dengan perkembangan zaman faktor lingkungan yang melingkupi organisasi semakin kompleks, dinamis, dan berkembang. Faktor yang berperan dalam mempercepat proses pembangunan yang kompleks dan dinamis tersebut adalah faktor globalisasi, pertumbuhan teknologi, dan modal intelektual (Ulrich, 1997). Kemampuan suatu organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungannya ditentukan oleh kemampuannya untuk mengamati dan merespon apa yang terjadi di lingkungannya. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk memiliki kemampuan mengamati dan merespon perubahan yang terjadi di lingkungannya.

Salah satu perubahan yang terjadi disebabkan pandemi Covid-19 yang pada awalnya melanda dunia telah memberikan dampak yang luar biasa pada berbagai aspek kehidupan. Tidak hanya terkait kesehatan, pandemi ini juga berdampak pada aspek ekonomi, pendidikan, sosial budaya, pemerintahan, bahkan keamanan negara. Tantangan berat ini tidak hanya dihadapi oleh pemerintah tetapi juga

dirasakan langsung oleh kita semua. Kejadian luar biasa pandemi ini telah mematikan partisipasi aktif setiap elemen yang ada, baik pemerintah maupun masyarakat secara pribadi. Pandemi Covid-19 memaksa kita masing-masing untuk cepat berubah menentukan perubahan sebagai bukti adaptasi dengan kondisi seperti ini. Bagaimana kita beradaptasi adalah dengan cara bagaimana mengatur diri kita sendiri dan juga mengatur orang lain di sekitar kita. Mengelola diri sendiri berkaitan dengan cara kita bekerja apalagi mengatur orang lain. Hal ini juga berlaku bagi organisasi pemerintahan bagaimana mengelola sumber daya manusia (SDM) yang berintegritas, profesional, netral, dan bebas dari intervensi politik, bebas praktik Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, memberikan pelayanan publik bagi masyarakat, dan mampu menjalankan perannya sebagai unsur perekat persatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hal ini sepenuhnya mengarah pada proses adaptasi baru. Adaptasi yang cepat diperlukan dalam suatu organisasi dimana kelincuhan organisasi dalam menyikapi *New Normal* menjadi tuntutan gaya hidup baru bagi suatu organisasi, dimana diperlukan pola pikir yang hebat dari

seorang pemimpin. Organisasi yang berhasil bertahan di era *New Normal* adalah organisasi yang mampu beradaptasi karena adanya perubahan pola pikir pimpinan dan staf yang bergerak cepat, mempertajam kebutuhan pemangku kepentingan.

Terkait dengan latar belakang permasalahan di atas, sangat penting untuk dibahas tentang bagaimana peran pemimpin untuk mengembangkan organisasinya sehingga menjadi organisasi berkinerja tinggi. Tujuan dilakukannya pembahasan adalah untuk memberi wawasan tentang strategi dan peran pemimpin yang harus dilakukan untuk mengembangkan organisasinya dalam menghadapi tantangan di era *New Normal* dan tuntutan masyarakat akan pelayanan publik di masa mendatang.

Pembahasan

Kedudukan pemimpin menjadi penting untuk memiliki kemampuan mendeteksi dan mendiagnosis permasalahan pelayanan publik dan penyelenggaraannya di unit-unit organisasi untuk merumuskan langkah-langkah perbaikan yang berkesinambungan, dan dalam pelaksanaannya pimpinan harus memiliki kemampuan untuk dapat secara maksimal mendukung tercapainya keunggulan kinerja pelayanan publik dalam sebuah organisasi.

A. Strategi Kepemimpinan yang perlu dilakukan dalam Organisasi

Tiga kunci utama dalam melakukan analisis strategis adalah pertama seorang pemimpin melakukan *Organizational Diagnostic*, berupa:

1. Mengidentifikasi area perubahan untuk ditingkatkan. Kegiatan ini dilakukan dengan melihat kondisi saat ini dibandingkan dengan kondisi ideal dalam pelayanan inovatif. Organisasi harus beradaptasi dengan perubahan teknologi, ekonomi, politik, dan budaya yang semakin kompleks dan tidak pasti. Cumming dan Christoper juga berpendapat bahwa Pengembangan Organisasi dapat membantu organisasi untuk menciptakan respons yang efektif terhadap perubahan-perubahan tersebut, dan dalam banyak kasus, secara proaktif mempengaruhi arah strategis perusahaan (Hidayati, 2020).
2. Menyusun Profil Perencanaan. Yang termuat dalam profil ini adalah bagaimana padangan/posisi organisasi dan apa langkah yang akan dilakukan.

Strategi selanjutnya, membuat Rencana Inovasi. Sebelum membuat desain inovasi, perlu dibuat model kanvas bisnis inovasi (*Business Model Canvas/BMC*). Bentuk BMC bermacam-macam, tapi karena namanya canvas, pada prinsipnya dibuat dalam satu lembar kanvas atau kertas

yang secara langsung dapat menggambarkan model bisnis yang ingin kita lakukan dan apa yang akan dilakukan oleh organisasi kita.

Dan strategi yang tak kalah penting adalah memperhatikan tujuan organisasi dan visi misi yang telah dipahami sebelumnya oleh seluruh anggota organisasi sebelum mengambil keputusan dan tindakan strategis. Penting pula disadari oleh setiap anggota organisasi bahwa setiap individu harus memahami tentang gambaran besar dan ide terobosan inovasi yang akan dilaksanakan dan dicapai bersama.

Dalam mengimplementasikan layanan untuk meningkatkan kinerja organisasi, seorang pemimpin juga perlu mengidentifikasi kendala potensial (baik kendala teknis dan/atau substantif) yang dapat mempengaruhi penerapan substansi dalam organisasi; dan sebagai pemimpin yang melayani diharapkan mampu menyiapkan solusi alternatif untuk semua potensi kendala. Dengan pemahaman membangun tim kerja yang efektif dalam organisasi, pemimpin akan mampu beradaptasi dan menempatkan diri dengan baik dalam kegiatan organisasi.

Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk mengendalikan jajaran pelaksana dan pejabat fungsional untuk memberikan pelayanan publik yang prima dan penyelenggaraannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Pemimpin memiliki tantangan besar dalam memastikan bagaimana pelaksanaan tugasnya berjalan dengan baik di lingkungan eksternal yang selalu berubah. Untuk menjawab tantangan tersebut, kemampuan diagnostik organisasi merupakan titik awal dan hal yang penting untuk dikuasai. Hingga saat ini, pelayanan publik menjadi fokus yang terus ditingkatkan dan masuk dalam program dan bidang perubahan reformasi birokrasi. Peningkatan pelayanan publik merupakan suatu keharusan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, untuk mencapai visi reformasi birokrasi dan memenangkan persaingan di era digital yang dinamis.

Peran pemimpin penting untuk memiliki kemampuan mendeteksi dan mendiagnosis masalah pelayanan publik dan administrasinya di unit organisasi guna merumuskan langkah-langkah perbaikan berkelanjutan, membangun tim kerja yang efektif yang akan memaksimalkan proses dan hasil kerja staf secara cara yang efektif dan terkoordinasi dan menentukan standar kualitas, kontrol kualitas, dan tim penjaminan kualitas bekerja secara efektif

Pelayanan publik harus dipahami dan dilaksanakan oleh setiap pimpinan dan seluruh ASN dalam organisasi tempatnya bekerja, yang terdiri dari:

1. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat
2. Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan
3. Melakukan perbaikan terus-menerus. (Widiyanto, 2022)

Dimana pada praktiknya pelayanan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan pelayanan esok hari akan lebih baik dari hari ini (*do something better and better*), diperlukan percepatan dan upaya luar biasa (*out of routine/business as usual*) untuk menciptakan gebrakan yaitu perubahan dalam tradisi, pola, dan cara memberikan pelayanan publik (LAN, 2021). Terobosan ini disebut inovasi pelayanan publik. Konteks atau permasalahan publik yang dihadapi oleh instansi pemerintah dalam memberikan pelayanannya menjadi akar lahirnya suatu inovasi pelayanan publik. Di lingkungan pemerintahan, banyak faktor yang mempengaruhi tumbuh dan berkembangnya inovasi pelayanan publik, antara lain komitmen kita sebagai pemimpin, adanya budaya inovasi, dan dukungan regulasi serta kerjasama antara pemerintah, partisipasi masyarakat, dan pemangku kepentingan terkait lainnya yang perlu dikembangkan sebagai strategi untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya inovasi. Sebagai pemimpin, kita diharapkan mampu berperan dalam menyusun dan atau mengimplementasikan nilai-nilai dasar kinerja organisasi, serta berkontribusi aktif dalam pelaksanaan inovasi, berperan sebagai "agen perubahan" bagi organisasi sehingga dapat berpikir kreatif dalam membangun tim kerja yang efektif di Era New Normal dalam menjalankan tugasnya.

Penyelenggaraan pelayanan publik di masa pandemi Covid-19 berdampak pada pelayanan di masa Pandemi terkait standar pelayanan, sistem pelayanan online, adaptasi sarana/prasarana/fasilitas pelayanan, dan kompetensi pelaksana pelayanan. Menanggapi krisis ini dimana terjadi perubahan kebijakan yang progresif dalam waktu singkat. Dapat disimpulkan bahwa pada masa pandemi Covid-19 ini pemerintah harus dapat menyesuaikan kebijakan dan memberikan pelayanan publik dengan perubahan yang terjadi, salah satunya dapat dilakukan dengan meningkatkan standar pelayanan publik. Dengan meningkatkan standar pelayanan publik akan menjadi salah satu upaya pencegahan virus Covid-19 dan berdampak pada pelayanan publik. Menurut penulis, pimpinan atau pengambil kebijakan harus meningkatkan standar pelayanan sebagai solusi dalam memberikan pelayanan agar tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Dalam menerapkan kepemimpinan di era new normal yaitu dengan memperkuat kemanusiaan terhadap karyawan. Hal ini karena seorang pemimpin juga perlu mengetahui bahwa bawahannya tidak dijadikan sebagai mesin tetapi berperan penting dalam bekerja sama untuk maju. lembaga atau lembaga tersebut. Oleh karena itu, pemimpin harus memahami rasa kemanusiaan di antara orang-orang

tersebut. Hal yang tidak kalah pentingnya dilakukan oleh seorang pemimpin dalam suatu perusahaan dalam segala situasi dan kondisi yaitu dengan selalu menumbuhkan kreatifitas di lingkungan kerja. Langkah ini sangat bermanfaat agar kita bisa berkembang dengan baik di tengah efek pandemi seperti saat ini. Cara seorang pemimpin dapat melakukan kepemimpinan di era new normal adalah dengan menerapkan sistem fleksibilitas dalam manajemen. Artinya, seorang pemimpin dapat menerapkan aturan yang tepat sesuai dengan kondisi yang terjadi seperti penerapan *work from home* dan peraturan lainnya.

Terdapat empat hal utama yang dapat dilakukan oleh lembaga dalam memberikan pelayanan publik, yaitu pertama memberikan informasi yang jelas tentang standar pelayanan, kedua meningkatkan sistem penyampaian secara online, ketiga menyesuaikan sarana, prasarana, dan sarana pelayanan, keempat meningkatkan kompetensi pelaksana pelayanan, dalam hal ini pimpinan dapat mengambil langkah dan kebijakan yang tepat pada waktu yang tepat. Karena tugas pelayanan publik sangat erat kaitannya dengan pegawai atau pelaksana langsung, oleh karena itu sangat penting untuk memastikan bahwa setiap ASN mengedepankan nilai-nilai yang berorientasi pada pelayanan dalam menjalankan tugasnya dan harus berkomitmen untuk memberikan pelayanan prima untuk mencapai kepuasan masyarakat.

B. Peran Kepemimpinan yang Perlu Dilakukan dalam Mengatasi Masalah/Kendala

Dalam konteks inovasi pelayanan publik yang sangat dibutuhkan di era new normal saat ini adalah pemanfaatan teknologi informasi digital dalam penyampaian informasi dan layanan, peran pimpinan juga memiliki peran penting dalam mengatasi kendala yang dihadapi. Pimpinan harus mendorong para pegawai untuk menggunakan teknologi informasi digital secara kreatif dan inovatif dalam penyampaian informasi dan layanan ini. Pemimpin dapat menyediakan ruang dan waktu yang cukup bagi pegawai untuk bereksperimen dan mencoba cara baru menggunakan teknologi informasi digital. Pemanfaatan teknologi informasi digital dalam informasi dan layanan dapat memberikan banyak keuntungan. Salah satu keuntungannya adalah meningkatkan kualitas pelayanan, karena dengan memanfaatkan teknologi informasi digital, para petugas yang menjadi pelayan publik dapat menyajikan materi pelayanan dalam bentuk video atau animasi yang dapat membantu masyarakat memahami konsep dengan lebih baik karena Sebagian besar masyarakat memiliki sarana teknologi, misalnya *handphone* atau laptop.

Selain itu, penggunaan teknologi informasi digital dapat membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penyampaian informasi dan pelayanan. Dengan teknologi

informasi digital, para petugas pelayanan publik dapat menyampaikan informasi secara fleksibel dan dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat dimanapun dan kapanpun. Selain itu, teknologi informasi digital dapat membantu meningkatkan interaksi antara petugas dengan masyarakat yang dilayani dengan menyediakan fitur-fitur seperti *online chat* atau forum diskusi.

Dalam dunia pelatihan pemanfaatan teknologi informasi digital seperti video, animasi dan aplikasi mobile juga dapat memberikan pengalaman belajar yang lebih menarik dan interaktif bagi peserta. Selain itu, teknologi informasi digital dapat membantu meningkatkan kualitas penyampaian materi widyaiswara/fasilitator dan meningkatkan aksesibilitas materi bagi peserta di seluruh Indonesia.

Namun penggunaan teknologi informasi digital memiliki kendala jika sumber daya manusia yang ada tidak memiliki keterampilan untuk mengoperasikannya. Oleh karena itu peran pimpinan harus menjadi contoh dalam penggunaan teknologi informasi digital dalam penyampaian materi, informasi atau layanan publik. Dalam hal ini, pemimpin harus menunjukkan kemampuan dan keahlian dalam penggunaan teknologi informasi digital secara tepat dan efektif. Hal ini akan membantu meningkatkan kepercayaan dan motivasi para pelayan publik untuk memanfaatkan teknologi informasi digital dalam penyampaian layanan. Pembuatan teknologi informasi berupa video, animasi, dan aplikasi mobile yang mudah dioperasikan walaupun tanpa pelatihan terlebih dahulu, dengan pedoman modul yang sederhana dan ringan sudah cukup membantu meningkatkan kemampuan dan kepercayaan diri para petugas pelayan publik dalam menggunakan teknologi informasi digital dan mengurangi ketidaknyamanannya atau kecemasan dalam menggunakan teknologi informasi digital.

Pemimpin juga dapat menetapkan kebijakan dan peraturan yang mendukung penggunaan teknologi informasi digital dalam memudahkan pelayanan. Kebijakan dan peraturan tersebut dapat mencakup aspek-aspek seperti pengadaan perangkat dan infrastruktur teknologi informasi digital, pengembangan keahlian pegawai dalam penggunaan teknologi informasi digital, dan pengelolaan risiko keamanan dan privasi. Kesimpulannya, peran pimpinan sangat penting dalam mengatasi kendala yang mungkin timbul dalam pemanfaatan teknologi informasi digital dalam penyampaian informasi dan layanan. Pemimpin harus dapat memberikan contoh dalam penggunaan teknologi informasi digital, mendorong inovasi, memberikan pelatihan dan pendampingan, serta menetapkan kebijakan yang mendukung penggunaan teknologi informasi digital. Dengan demikian, pemanfaatan teknologi informasi digital dapat lebih efektif dan efisien dalam penyampaian materi penyuluhan di era kenormalan baru.

Secara keseluruhan, pengembangan dan penerapan inovasi pelayanan publik merupakan hal yang tidak dapat dihindari oleh kita di era kenormalan baru. Namun, dengan memperkuat komitmen dan strategi yang jelas, dengan berkembangnya teknologi digital yang memadai, manajemen sumber daya manusia yang efektif, partisipasi masyarakat, lembaga peradilan dapat mengembangkan inovasi pelayanan publik yang efektif dan efisien, serta memperkuat kepercayaan dan dukungan publik terhadap lembaga pemerintahan.

Peran kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan transformasi digital dalam suatu organisasi karena definisi peran kepemimpinan adalah kapasitas seseorang untuk mengubah cita-cita bersama menjadi tindakan bersama. Sebagai seorang pemimpin, penting untuk memiliki kemampuan mendeteksi dan mendiagnosis masalah pelayanan publik dan administrasinya di setiap unit organisasi untuk merumuskan langkah-langkah perbaikan berkelanjutan. Pemimpin dituntut untuk meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjadi seorang pemimpin yang transformasional, salah satunya kepemimpinan digital (*digital leadership*). Adapun *digital leadership* dimaksudkan agar seorang *public leader* lebih tanggap dan melek teknologi agar mampu menangkap pesan dari publik untuk membawa organisasi ke arah yang benar dan lebih maju.

Pemimpin harus menjalankan fungsinya dalam hal perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengawasi. Pemimpin menentukan kemana arah pergerakan organisasi akan dibawa; dalam hal ini pimpinan baik pimpinan administrator ataupun pengawas harus menyampaikan komitmen bersama kepada bawahan langsungnya bahwa pekerjaan era modern yang dulunya manual sekarang harus menuju digitalisasi. Fungsi mulai dari perencanaan hingga pengawasan harus dilakukan oleh seorang pemimpin.

Bagi ASN yang belum mahir teknologi, pemimpin dapat memberikan contoh langsung terkait pekerjaan berbasis elektronik yang belum dipahami. Selain itu, pemimpin dapat menunjuk ASN yang mahir dalam bidang teknologi untuk membagi ilmunya dengan ASN yang kurang memahami hal tersebut.

Begitu pula bagi yang sudah berada di zona nyaman, pemimpin harus bisa mengajak dan menginspirasi bawahannya untuk bekerja demi tercapainya tujuan organisasi. Lambat laun mulai meninggalkan pola lama dalam bekerja, misalnya terkait korespondensi beralih menggunakan aplikasi dan tidak memproses surat-surat tertentu yang diserahkan masih menggunakan *hard copy*. Sebagai pemimpin seyogyanya memberikan contoh dengan tanggap memberikan disposisi atau koreksi terhadap surat menyurat yang diproses melalui aplikasi yang sudah tersedia.

Penutup

Perkembangan yang terjadi pada ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), sosial, ekonomi, dan lingkungan dapat menimbulkan permasalahan yang semakin luas dan kompleks dan ini harus dihadapi oleh organisasi. Permasalahan tersebut terus berkembang sesuai dengan percepatan perubahan yang terjadi. Situasi yang terjadi membuat pembelajaran masalah tidak berkembang secara linier, dimana banyak hal yang tidak pernah diharapkan sebelumnya. Dengan demikian, organisasi dituntut untuk terus menerus mempersiapkan diri untuk mengantisipasi dan beradaptasi terhadap perubahan. Pengalaman yang dialami oleh berbagai organisasi di negara maju menunjukkan bahwa hanya organisasi yang secara konsisten terus memperbaiki diri melalui pengembangan organisasi yang

dapat bertahan. Organisasi sering mengalami kondisi tidak mengalami pertumbuhan akibat keengganan manusia sebagai anggota organisasi untuk mengikuti perubahan, dimana perubahan dianggap menyebabkan *moral disequilibrium* (kehilangan keseimbangan moral). Hal ini mengakibatkan anggota masyarakat atau anggota dalam sebuah organisasi melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan agar pekerjaan yang dilakukan dalam sebuah organisasi tidak monoton, sehingga perlu dikembangkan oleh pemimpin organisasi untuk melakukan evaluasi, adaptasi, regenerasi, dan inovasi. Hal ini dimaksudkan sebagai upaya peningkatan kualitas pelayanan birokrasi baik kepada instansi maupun masyarakat. Inovasi hadir sebagai produk baru dan menggantikan cara lama yang telah digunakan sebelumnya.

Daftar Pustaka

- Hidayati, Tetra SE. 2020. Pengembangan Organisasi. PT. Muara Karya, Surabaya.
- Lembaga Administrasi Negara Edisi Tahun 2021. BERORIENTASI PELAYANAN Modul Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, Jakarta.
- Ulrich, D. 1997. *Human Resources Champions: The Next Agenda for Adding and Delivering Results*. Harvard Business School Press Boston, Massachusetts.
- Widiyanto, Heru. 2022. ASN BerAKHLAK. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpkn1-tasikmalaya/baca-artikel/15214/ASN-BER-AKHLAK.html>

**PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI
BADAN LITBANG DAN DIKLAT
KEMENTERIAN AGAMA**

**TAHUN
TOLERANSI
INDONESIA
2023**

pusaka

Selamat Memperingati
Isra Mi'raj
Nabi Muhammad SAW

"Semoga kisah perjalanan
Nabi Muhammad SAW
bisa mengingatkan kita
kembali pada kuasa dan
kebesaran Allah SWT."

Dr. Syafi'i, M.Ag
Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi

@pusdikadm / pta.kemenag.go.id

MENJADI PEMIMPIN DI PELATIHAN KEPEMIMPINAN



H. Afrizen, S.Ag., M.Pd

Peserta PKA Angkatan XII
Kepala UPT Asrama Haji Embarkasi Padang

Ada berbagai pandangan dan teori mengenai apakah seorang pemimpin itu dilahirkan atau diciptakan. Beberapa teori menyatakan bahwa seseorang memang memiliki bakat bawaan untuk menjadi pemimpin, sedangkan teori lainnya menyatakan bahwa pemimpin dapat dipelajari dan dibentuk melalui berbagai pengalaman.

Saya melihat bahwa setiap individu memiliki potensi untuk menjadi pemimpin, tetapi kemampuan kepemimpinan tersebut dapat terbentuk melalui berbagai pengalaman dan pembelajaran dan pelatihan. Meskipun ada pandangan yang berbeda-beda mengenai apakah seorang pemimpin itu dilahirkan atau diciptakan, namun saya berpendapat bahwa kemampuan kepemimpinan dapat terbentuk melalui kombinasi antara bakat bawaan dan pengalaman serta pelatihan yang diperoleh seseorang, dalam hal ini PKA menjadi jawaban pembentukan kepemimpinan yang relevan di sektor publik.

Dalam pelatihan kepemimpinan administrator, peserta diberikan kesempatan untuk mempraktekkan keterampilan yang telah dipelajari dalam situasi simulasi dan studi kasus. Hal ini memungkinkan peserta untuk memperoleh pengalaman langsung dan mendapatkan umpan balik dari instruktur dan rekan peserta. Dengan demikian, pelatihan kepemimpinan administrator dapat membantu peserta untuk menjadi pemimpin yang handal dan efektif.

Terkait tantangan, saya selaku yang dipercayai sebagai ketua kelompok pada Angkatan XII oleh 39 orang peserta lainnya, hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi diri saya dalam memimpin para pemimpin Kementerian Agama dimasa yang akan datang. Menjadi pemimpin di kelompok pemimpin ini dapat menjadi tantangan tersendiri, karena dalam kelompok tersebut, saya berinteraksi dengan orang-orang yang juga memiliki kemampuan kepemimpinan dan

memiliki pengaruh yang sama. Namun, hal ini juga dapat menjadi kesempatan baik untuk belajar dan tumbuh sebagai seorang pemimpin.

Tentunya dalam kelompok pemimpin, setiap anggota memiliki peran dan kontribusi yang sama pentingnya. Oleh karena itu, penting bagi kita untuk dapat bekerja sama dan memimpin dengan efektif agar kelompok dapat mencapai tujuan bersama.

Selanjutnya dalam PKA ini juga membentuk peserta menjadi pemimpin transformasional. Menjadi pemimpin transformasional dapat membantu untuk memotivasi dan menginspirasi orang dilingkungan pekerjaan agar mencapai tujuan bersama, serta membantu dalam berkembang secara pribadi dan profesional guna kemajuan organisasi di sektor publik.

Pembelajaran Blended Learning

Era yang sudah mulai berbeda, dan zaman terus melaju dengan perkembangannya yang tidak bisa dihentikan. Dengan kondisi saat ini, dua pertanyaan yang muncul yakni: Apakah kita akan terus maju dengan menyesuaikan diri pada perkembangan zaman di era digital ini? atau memilih tertinggal dan menjadi kuno tanpa bisa berbuat apa-apa lalu digilas oleh kemajuan teknologi?

Dengan kemajuan teknologi, PKA juga sudah menyesuaikan dengan perkembangan zaman sehingga metode Blended Learning lah yang dipilih untuk pelatihan ini. dalam metode Blended Learning terdapat kombinasi antara pembelajaran online dan pembelajaran tatap muka (offline) yang terintegrasi dengan baik. Dalam metode ini, peserta belajar menggunakan berbagai media, seperti video, teks, audio,

serta interaksi langsung dengan instruktur dan sesama peserta. Metode ini memungkinkan peserta untuk belajar secara fleksibel, dengan akses materi belajar online yang dapat diakses kapan saja dan di mana saja, serta interaksi tatap muka yang mengoptimalkan pembelajaran.

Secara tidak langsung peserta PKA dituntut untuk dapat menguasai teknologi melalui metode blended learning ini. Menggunakan perangkat digital dengan lebih maksimal serta melakukan improve dan mempelajari dunia digital yang baru diketahui atau yang belum pernah digunakan sebelumnya.

Di bidang digital, Metode Blended Learning ini juga memberikan pemahaman tentang konsep inovasi layanan digital, pengetahuan tentang teknologi dan aplikasi inovasi layanan digital, kemampuan beradaptasi dengan teknologi, serta keterampilan dalam memberikan layanan digital yang berkualitas.

Pembelajaran blended learning memberikan banyak manfaat bagi pelatihan kepemimpinan administrator, namun juga memiliki tantangan yang perlu diatasi. Dengan memahami tantangan tersebut dan mengembangkan strategi yang tepat, dapat memaksimalkan potensi pembelajaran blended learning dan memberikan manfaat yang optimal bagi peserta dan organisasi.

Menjunjung Tinggi Toleransi

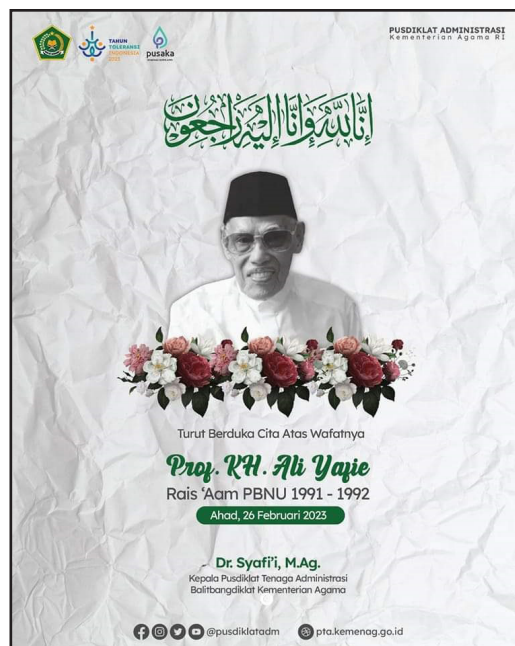
PKA Angkatan XII ini tidak hanya menjadi tantangan tersendiri dalam proses pembelajaran yang harus ditaklukkan, namun lebih dari pada itu. 40 orang peserta dengan keragaman

etnis, ras, latar belakang dan juga agama Bersatu dalam PKA Angkatan XII. Untuk agama sendiri peserta PKA Angkatan XII juga memiliki keragaman namun saling menjunjung tinggi toleransi yakni dengan 31 orang peserta beragama Islam, 4 orang beragama Kristen, 3 orang beragama Katolik dan 2 orang beragama Hindu. Saling menghormati satu sama lain terlihat jelas dalam Pembelajaran klasikal PKA Angkatan XII yang dilaksanakan di bulan Ramadan 1444 hijriah. Hal seperti ini tidak menghalangi niat kami dalam saling menghargai antar umat beragama, saya dan rekan-rekan muslim yang tengah berpuasa merasa sangat dihargai sekali oleh rekan-rekan yang tidak berpuasa dan begitu juga sebaliknya.

Dalam pelatihan ini, penting untuk menciptakan lingkungan yang terbuka dan inklusif bagi setiap peserta. Dengan menjunjung tinggi toleransi, peserta akan merasa lebih dihargai dan terlibat dalam pelatihan, sehingga dapat memaksimalkan manfaat yang diperoleh dari pelatihan tersebut sebagai bentuk kerukunan umat beragama dan toleransi yang sangat tinggi.

Sebenarnya hal demikian sudah menjadi keseharian, namun dalam perihal ini, kehangatan Indonesia dalam keberagaman saya rasakan sangat hidup dan kental sekali dalam PKA. Hal yang dibalut dengan kehangatan akan terlahir menjadi sebuah cinta. Toleransi itu nyata dengan cinta kepada tanah air yakni Indonesia.

Sehingga PKA yang dilaksanakan oleh Pusdiklat Kemenag RI ini menjadi sebuah pilihan yang tepat dalam menciptakan kaderisasi kepemimpinan yang menjunjung tinggi toleransi, kemampuan teknologi yang mumpuni serta mampu memberikan layanan terbaik bagi umat dan menjadi pemimpin yang transformasional di sektor publik.



HUBUNGAN PENINDAKAN KASUS KORUPSI TERHADAP INDEKS PERILAKU ANTI KORUPSI MASYARAKAT INDONESIA

Abstrak



Ranti Nuranita

Balai Diklat Keagamaan Bandung
Jl. Soekarno- Hatta No. 716
Bandung
Email : rantinuranita@gmail.com

Kasus korupsi yang terjadi di Indonesia semakin merajalela bahkan sudah seperti menjadi kebiasaan yang lumrah dilakukan oleh masyarakat Indonesia dari tingkat pusat sampai dengan daerah, penindakan kasus korupsi terus dilakukan namun korupsi tetap saja terjadi, melalui kajian ini kita akan mengetahui apakah ada hubungan antara penindakan kasus korupsi dengan indeks perilaku anti korupsi masyarakat Indonesia. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode analisis statistik deskriptif. Dari hasil kajian ini dapat disimpulkan bahwa semakin banyak penindakan kasus korupsi yang dilakukan pemerintah semakin tinggi nilai indeks perilaku anti korupsi masyarakat Indonesia, jadi dengan makin banyaknya kasus korupsi yang ditindak maka berdampak sangat baik bagi perilaku anti korupsi masyarakat Indonesia. Semoga kedepannya pemerintah semakin *concern* dan serius dalam melakukan pemberantasan korupsi, harus adanya sinergi antara penegak hukum, lembaga audit negara dan inspektorat dalam melakukan penindakan korupsi. Tidak tebang pilih dan tidak konflik kepentingan dalam mewujudkan good governance dan pemerintahan yang bebas korupsi sehingga mendapatkan kepercayaan publik dan menjadi role model bagi masyarakat.

Kata Kunci : IPAK, Korupsi.

Cases of corruption that occur in Indonesia are increasingly rampant and have even become a common habit for Indonesian people from the central to the regional levels, prosecution of corruption cases continues to be carried out but corruption still occurs, through this study we will find out whether there is a relationship between the prosecution of corruption cases with the anti-corruption behavior index of Indonesian society. This study uses a quantitative approach using descriptive statistical analysis methods. From the results of this study it can be concluded that the more prosecutions of corruption cases carried out by the government, the higher the value of the anti-corruption behavior index of the Indonesian people, so the more corruption cases that are prosecuted, the better the anti-corruption behavior of the Indonesian people. Hopefully in the future the government will be more concerned and serious in eradicating corruption, not selective and not having conflicts of interest in realizing good governance and a government free of corruption so as to gain public trust and become a role model for the community.

Keywords : IPAK, Corruption.

Pendahuluan

Kasus-kasus korupsi di Indonesia masih banyak terjadi dari level tingkat pusat sampai ke daerah-daerah, korupsi merupakan tindak kejahatan yang benar-benar merusak dan merugikan bangsa Indonesia.

Korupsi secara bahasa latin diartikan *Corruptio* yaitu busuk, rusak menggoyahkan, memutar balik atau menyogok. Sedangkan menurut International Transparency, korupsi adalah perilaku pejabat publik baik itu politikus ataupun pegawai negeri sipil dalam memperkaya diri sendiri atau kelompoknya dengan cara tidak wajar dan illegal dengan

menyalahgunakan kekuasaan publik yang dipercayakan pada mereka.

Menurut undang-undang nomor 31 tahun 1999 tentang pemberantasan tindak pidana korupsi bahwa tindakan korupsi dapat dikelompokkan menjadi :

1. Kerugian keuntungan negara
2. Suap menyuap
3. Penggelapan dalam jabatan
4. Pemerasan
5. Perbuatan curang
6. Benturan kepentingan dalam pengadaan
7. Gratifikasi

Badan Pusat Statistik (2018) telah merilis hasil survey perilaku anti korupsi masyarakat Indonesia dimana hasilnya nilai IPAK yaitu 3,66 terjadi penurunan nilai IPAK dibanding tahun sebelumnya ini dikarenakan masyarakat masih menganggap "wajar" ketika ada pungutan liar atau penggunaan calo ketika membutuhkan pelayanan publik .

Penelitian lain yang mengangkat tentang perilaku anti korupsi yaitu Indra Kertati (2021) menyebutkan bahwa perilaku anti korupsi dari masyarakat meningkat sejalan dengan meningkatnya pengawasan masyarakat terhadap perilaku birokrasi, keterlibatan masyarakat ini dilihat dari banyaknya pengaduan masyarakat juga melalui lembaga-lembaga.

Penelitian tentang perilaku anti korupsi juga dilakukan oleh Putri Pusvitasari dan Hesti Yuliasari (2021) mereka *concern* pada remaja dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa perilaku asertif dan rasa malu sangat mempengaruhi perilaku anti korupsi.

Untuk penindakan kasus korupsi ada penelitian yang dilakukan oleh Totok Sugiarto (2013) yang meneliti peran KPK terhadap pemberantasan kasus korupsi, hasil penelitian tersebut menunjukkan peran KPK sangat kuat dalam memberantas kasus korupsi namun wilayah kerjanya terlalu luas sehingga sosialisasi yang dilakukan KPK belum banyak menyentuh masyarakat.

Tidak hanya KPK saja yang melakukan penindakan kasus korupsi di Indonesia tetapi kejaksaan juga berperan penting sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arman, Ma'ruf Hafidz, Hamza Baharuddin (2021) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penindakan kasus korupsi di kejaksaan tinggi sudah dilakukan dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku namun pada pelaksanaannya masih harus ditingkatkan terutama yang menyangkut dengan penyelidikan, penyidikan dan penuntutan.

Pemberantasan korupsi di Indonesia diteliti oleh Farida Pahlevi (2022) dilihat dari perspektif legal system, hasil penelitian menunjukkan pemberantasan korupsi belum maksimal, karena korupsi di Indonesia sudah terjadi secara sistemik, sehingga pemberantasannya harus ditanggulangi oleh suatu sistem korupsi yang merujuk pada tiga komponen sistem hukum yaitu struktur hukum, substansi hukum, dan budaya hukum.

Dari penelitian-penelitian diatas baik itu tentang perilaku anti korupsi masyarakat maupun tentang penindakan atau pemberantasan korupsi masih dibahas secara masing-masing dan parsial belum ada penelitian tentang hubungan penindakan kasus korupsi terhadap perilaku anti korupsi masyarakat Indonesia. Maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti apakah ada hubungannya antara penindakan kasus korupsi dengan perilaku anti korupsi dari masyarakat Indonesia.

Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2013) Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dimana pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat statistik. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Metode deskriptif digunakan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

Data yang digunakan merupakan data sekunder yang didapat dari BPS pada tahun 2019, dan Laporan ICW tahun 2018, parameter yang digunakan adalah Indeks perilaku anti korupsi tahun 2012-2018. *Software* yang digunakan dalam menganalisis data adalah *microsoft excel*.

Pembahasan

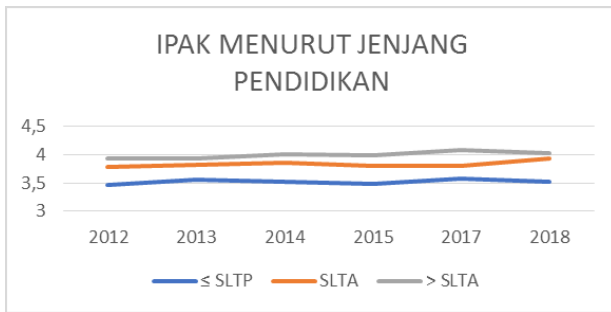
Berdasarkan data dari BPS Nasional kita bisa melihat bahwa indeks perilaku anti korupsi pada masyarakat Indonesia bisa terlihat dari segi Jenjang Pendidikan, daerah tempat tinggal, kelompok umur dan menurut dimensi. Berikut hasil dari data BPS:

Tabel 1. IPAK Menurut Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan - IPAK	Indeks Perilaku Anti Korupsi (IPAK) Menurut Jenjang Pendidikan					
	2012	2013	2014	2015	2017	2018
≤ SLTP	3,47	3,55	3,52	3,49	3,58	3,53
SLTA	3,78	3,82	3,85	3,8	3,8	3,94
> SLTA	3,94	3,94	4,01	4	4,09	4,02
Total	3,55	3,63	3,61	3,59	3,71	3,66

Sumber: Data BPS Tahun 2019

Gambar 1. Grafik IPAK Menurut Jenjang Pendidikan



Dari gambar diatas bisa kita lihat bahwa semakin tinggi pendidikan, masyarakat cenderung semakin anti korupsi. Pada tahun 2018, IPAK masyarakat yang berpendidikan SLTP kebawah sebesar 3,53 IPAK masyarakat yang berpendidikan SLTA sebesar 3,94 dan IPAK masyarakat yang berpendidikan SLTA keatas sebesar 4,02. Apabila kita lihat grafik tahun 2018 secara umum mengalami penurunan dibandingkan tahun 2017 yaitu sebesar 0,05. Namun pada masyarakat yang berpendidikan SLTA bisa kita lihat mengalami peningkatan di tahun 2018 dibandingkan pada tahun 2017 yaitu sebesar 0,14.

Pendidikan tidak bisa dipungkiri sangat berpengaruh baik terhadap perilaku seseorang juga berpengaruh terhadap pemahaman seseorang mengenai sesuatu, Undang-undang dasar 1945 pasal 31 ayat 3 menyebutkan "tujuan pendidikan nasional adalah untuk meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa" (Arliman: 2016), bahwa pendidikan diharapkan dapat mencerdaskan sekaligus merubah akhlak menjadi lebih mulia, dengan pendidikan masyarakat akan mendapatkan ilmu pengetahuan dengan lebih luas termasuk pemahaman tentang perilaku anti korupsi serta tindakan nya, semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang maka pengetahuan tentang perilaku anti korupsi semakin baik sehingga perilaku nya juga sejalan dengan ilmu pengetahuan yang dimilikinya. Dengan pendidikan perilaku korupsi dapat dicegah, menurut Djalali (2018) tindakan preventif perilaku korupsi adalah melalui pendidikan baik dalam jenjang pendidikan formal maupun pendidikan dalam keluarga.

Pendidikan sangat mempengaruhi perilaku generasi muda kedepannya termasuk pendidikan anti korupsi sejak dini, sehingga pendidikan ini sudah sepenuhnya mempunyai andil dalam pencegahan korupsi (Simamora:2014). Maka dari itu pendidikan anti korupsi sangat penting untuk disampaikan tidak hanya pada jenjang sekolah yang tinggi tetapi harus disampaikan sejak dini, salah satu target program KPK sejak tahun 2012 yaitu memasukan pendidikan anti korupsi ke dalam kurikulum pendidikan dasar hingga perguruan tinggi, dimulai dari proyek percontohan di jenjang pendidikan perguruan tinggi terlebih dahulu apabila

dapat terealisasi dengan lancar maka diharapkan masa depan indonesia akan terbebas dari korupsi (Arliman: 2016). Masih diperlukan penelitian lebih lanjut apakah program KPK ini sudah berjalan sesuai target yang direncanakan.

Indeks perilaku anti korupsi berikutnya yaitu dilihat dari segi daerah tempat tinggal, bisa dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Indeks Perilaku Anti Korupsi Menurut Daerah Tempat Tinggal

Sumber Data: BPS Tahun 2019

Daerah Tempat Tinggal	Indeks Perilaku Anti Korupsi (IPAK) Menurut Daerah Tempat Tinggal					
	2012	2013	2014	2015	2017	2018
Perkotaan	3,66	3,71	3,71	3,71	3,86	3,81
Perdesaan	3,46	3,55	3,51	3,46	3,53	3,47
Total	3,55	3,63	3,61	3,59	3,71	3,66

Gambar 2. Grafik IPAK Menurut Daerah Tempat Tinggal



Terlihat dari gambar diatas bahwa grafik IPAK masyarakat perkotaan lebih tinggi daripada IPAK masyarakat pedesaan pada tahun 2018 yaitu sebesar 3,81 sedangkan masyarakat pedesaan sebesar 3,47. Terjadi penurunan IPAK baik pada masyarakat perkotaan maupun pedesaan pada tahun 2018 dibandingkan tahun 2017 yaitu masyarakat perkotaan penurunan sebesar 0,05.

Masyarakat pedesaan dengan kesederhanaannya baik dari segi pemikiran dan berperilaku pada akhirnya berpengaruh tentang pemahaman perilaku anti korupsi beserta tindakannya, maka wacana dengan akan diadakannya pendidikan antikorupsi sejak dini oleh KPK akan sangat membantu anak-anak usia dini dalam memahami perilaku anti korupsi termasuk menjangkau sekolah-sekolah di pedesaan. Untuk masyarakat umum yang sudah tidak mengenyam pendidikan baiknya digalakan penyuluhan-penyuluhan perilaku antikorupsi.

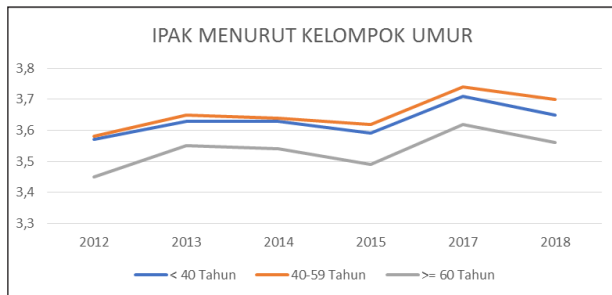
Untuk Indeks Perilaku Anti Korupsi dilihat dari segi kelompok umur bisa kita lihat sebagai berikut:

Tabel 3. Indeks Perilaku Anti Korupsi Menurut Kelompok Umur

Kelompok Umur - IPAK	Indeks Perilaku Anti Korupsi (IPAK) Menurut Kelompok Umur					
	2012	2013	2014	2015	2017	2018
< 40 Tahun	3,57	3,63	3,63	3,59	3,71	3,65
40-59 Tahun	3,58	3,65	3,64	3,62	3,74	3,7
>= 60 Tahun	3,45	3,55	3,54	3,49	3,62	3,56
Total	3,55	3,63	3,61	3,59	3,71	3,66

Sumber data: BPS Tahun 2019

Gambar 3. IPAK Menurut Kelompok Umur

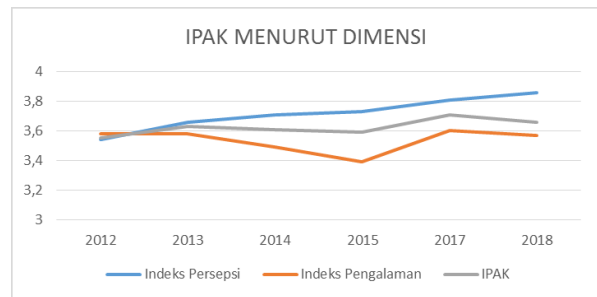


Dari gambar diatas menunjukan bahwa pada tahun 2018 kelompok usia lebih dari 60 tahun nilai IPAK nya lebih rendah dibandingkan kelompok usia lain, usia kurang 40 tahun nilai IPAK nya sebesar 3,65 usia 40- 59 tahun sebesar 3,7 dan usia lebih dari 60 tahun nilainya sebesar 3,56. IPAK tertinggi ada pada kelompok usia 40-59 tahun. Terjadi penurunan pada tahun 2018 dibandingkan tahun 2017 yaitu disemua kelompok usia, usia kurang 40 tahun penurunan sebesar 0,06 sedangkan usia 40-59 tahun sebesar 0,04 dan terakhir usia lebih dari 60 tahun penurunan sebesar 0,06.

Kelompok usia lebih dari 60 tahun masuk pada usia rentan dimana cenderung telah terjadi penurunan fisik termasuk penurunan fungsi otak hal ini memungkinkan kelompok usia lebih dari 60 tahun lebih permisif terhadap perilaku korupsi, menginginkan segala sesuatu selesai dengan lebih cepat dan mudah karena keterbatasan fisik dan pemikiran. Lain hal nya dengan kelompok usia 40-59 masuk dalam usia mapan dimana pemikiran dan emosi sudah stabil dan kemampuan fisik tergolong masih prima dan produktif menjadikan kelompok usia ini paling anti perilaku korupsi. Untuk usia kurang dari 40 tahun memang segi produktivitas masing tinggi juga dari segi pemikiran tinggi namun dari sisi emosional kelompok usia ini masih labil dan masih cenderung belum konsisten.

Terakhir Indeks perilaku anti korupsi masyarakat Indonesia bisa kita lihat dari segi dimensinya, sebagai berikut:

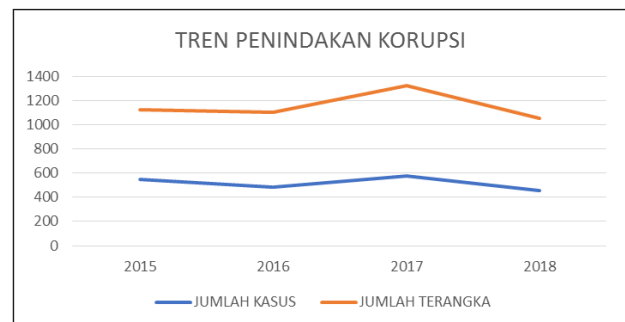
Tabel 4. Indeks Perilaku Anti Korupsi Menurut Dimensi



Dari gambar diatas terlihat bahwa IPAK Indonesia tahun 2018 sebesar 3,66 angka ini lebih rendah dibanding nilai IPAK tahun 2017 yaitu sebesar 3,71. IPAK menurut dimensi persepsi pada tahun 2018 sebesar 3,86 meningkat 0,05 poin dibandingkan indeks persepsi tahun 2017 sebesar 3,81. Sebaliknya IPAK menurut dimensi pengalaman pada tahun 2018 sebesar 3,57 turun sebesar 0,03 poin dibanding indeks pengalaman tahun 2017 sebesar 3,60.

Meskipun indeks persepsi masyarakat Indonesia meningkat dari tahun ke tahun namun dari segi pengalaman malah terjadi penurunan pada tahun 2018 dan menurun tajam pada tahun 2015.

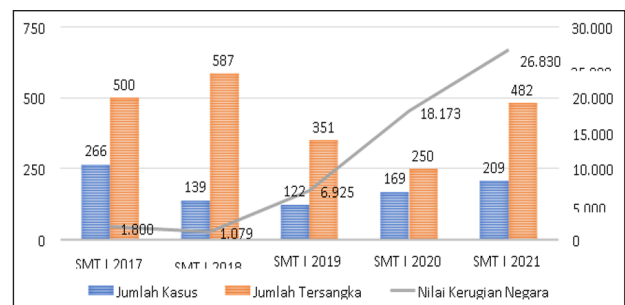
Gambar 4. Tren Penindakan Korupsi di Indonesia



Sumber data: Data diolah dari laporan ICW Tahun 2018

Pada tahun 2021 ICW melakukan analisis terhadap tren penindakan kasus korupsi selama 5 tahun terakhir yaitu tahun 2017-2021 sebagai berikut:

Gambar 5. Tren Penindakan Korupsi Selama Lima Tahun



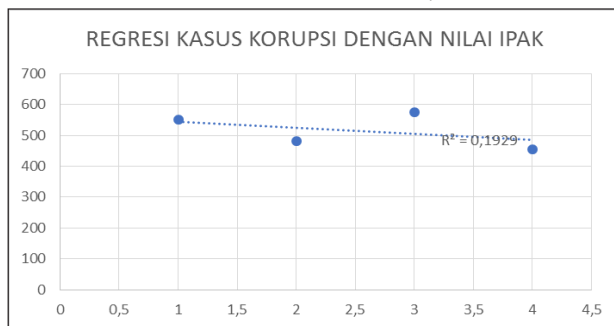
Sumber Data: Laporan ICW Tahun 2021

Apabila kita lihat dari data diatas bahwa penindakan kasus korupsi cenderung fluktuatif setiap tahun nya namun bisa kita lihat dilihat dari kasus yang di tindak, jumlah tersangka dan nilai kerugian negara. Tahun 2017 penanganan kasus terbanyak yaitu 266 kasus, tahun 2018 tersangka terbanyak yaitu 587 tersangka, namun kerugian negara ditahun 2017 dan 2018 cenderung masih kecil dibanding tahun 2021 dimana kerugian negara tertinggi dibanding tahun-tahun sebelumnya yaitu sebesar Rp. 26.830 Triliun.

Selanjutnya kita akan melihat apakah dengan banyaknya penindakan kasus korupsi yang dilakukan ada hubungannya dengan nilai indeks perilaku anti korupsi dari masyarakat?

Hubungan antara penindakan korupsi dengan nilai IPAK diuji melalui analisis regresi dimana diambil data dari tahun 2015-2018 baik tren penindakan anti korupsi maupun nilai IPAK sebagai berikut:

Gambar 5. Hubungan Penindakan Korupsi Dengan Nilai Indeks Perilaku Anti Korupsi



Hasil perhitungan regresi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,1929 artinya masih ada hubungan yang sedang antara paramater Penindakan kasus korupsi terhadap nilai indeks perilaku anti korupsi di Indonesia. Maka nilai IPAK yang dipengaruhi oleh tingkat Pendidikan, tempat tinggal, umur, persepsi dan pengalaman juga dipengaruhi oleh tren penindakan korupsi yang dilakukan oleh aparat pemerintah

baik itu KPK, Kepolisian juga Kejaksaan. Semakin banyak penindakan terhadap tindak pidana korupsi maka semakin tinggi nilai indeks perilaku anti korupsi di masyarakat. Penindakan kasus korupsi di Indonesia belum maksimal menurut Faridan Pahlevi (2022) karena korupsi di Indonesia sudah terjadi secara sistemik, sehingga pemberantasannya harus ditanggulangi oleh suatu sistem korupsi yang merujuk pada tiga komponen sistem hukum yaitu struktur hukum, substansi hukum, dan budaya hukum. Penindakan kasus korupsi oleh pemerintah akan menimbulkan kepercayaan publik maka pemberantasan korupsi harus terus dilakukan dan disiarkan ke masyarakat.

Selain pemberantasan/ penindakan korupsi harus dilaksanakan secara sistemik, menurut Salma Nafiza dan Hafizh Yustio (2021) juga harus dilakukan penegakan secara terintegrasi dan melakukan kerjasama internasional dan regulasi yang harmonis tidak tumpang tindih.

Kesimpulan

Dapat kita simpulkan Seiring dengan penurunan penindakan kasus korupsi pada tahun 2018, terjadi penerunan juga nilai indeks perilaku anti korupsi masyarakat Indonesia, sedangkan pada tahun 2017 penindakan korupsi banyak dilakukan maka terjadi peningkatan juga nilai IPAK masyarakat Indonesia. Begitu juga pada tahun-tahun berikutnya penindakan kasus korupsi masih fluktuatif tahun 2019 menurun sedangkan tahun 2020 ada kenaikan dan pada tahun 2021 namun kerugian negara tertinggi juga terejadi pada tahun 2121 dengan kerugian negara sebesar rp. 26.830 Triliun. Maka dari itu pemerintah harus lebih *concern* lagi dan serius dalam melakukan penindakan korupsi karena sangat merugikan negara dan masyarakat secara luas. harus adanya sinergi antara penegak hukum, lembaga audit negara dan inspektorat dalam melakukan penindakan korupsi juga. Selain itu ICW (2021) merekomendasikan bahwa Presiden dan DPR segera melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap Institusi penegak hukum.

Daftar Pustaka

- Alamsyah, W, Abid, L dan Suharyanto, A. 2018. Laporan Tren Penindakan Korupsi di Indonesia Tahun 2018. ICW.
- Arman. Hafidz, Ma'ruf. Baharuddin, Hamza. 2021. Kejaksaaan Dalam Penindakan Kasus Tindak Pidana Korupsi. Jurnal Lex Generalis Vol.2 No.2
- Badan Pusat Statistik. 2019. *Data Pemerintahan*. BPS Pusat. Jakarta.
- Arliman, L. 2016. Konsep dan Gagasan Pengenalan Pendidikan Anti Korupsi Bagi Anak Dalam Rangka Mewujudkan Generasi yang Bebas Korupsi. Jurnal Lex Librium :389-400.

<http://www.pasca-umi.ac.id/index.php/jlg/article/view/326>

- Badan Pusat Statistik. 2018. *Indeks Perilaku Anti Korupsi Tahun 2018*. BPS Pusat. Jakarta. <https://www.bps.go.id/ation/2018/12/26/06646ee16570b41de7813237/ indeks-perilaku-anti-korupsi-2018.html>
- Djalali, M. 2008. Upaya Mencegah Perilaku Anti Korupsi Melalui Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*.
- ICW. 2018. Laporan Tren Penindakan Korupsi di Indonesia. Anti Korupsi.org. Jakarta
- ICW. 2021. Laporan tren penindakan Korupsi Semester I Tahun 2021. Anti Korupsi.org. Jakarta.
- <https://antikorupsi.org/sites/default/files/dokumen/Laporan%20Pemantauan%20Tren%20Penindakan%20Semester%20I%202021.pdf>
- Kertati, Indra. 2021. Reformasi Birokrasi dan Perilaku Anti Korupsi. *Jurnal Media Administrasi* Vol. 3 No.1.
- <http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/MAD/article/view/2710>
- Napisa, Salma. Yustio, Hafizh. Korupsi di Indonesia (Penyebab, Bahaya, Hambatan dan Upaya Pemberantasan serta Regulasi). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* Vol. 2 Issue. 2
- Pahlevi, Farida. 2022. Pemberantasan Korupsi di Indonesia Perspektif Legal System Lawrence M. Friedman. *Jurnal Hukum dan Perundangan El- Dusturie* Vol. 1 No. 1.
- <https://jurnal.iainponorogo.ac.id/index.php/eldusturie/article/view/23-42>
- Perpres No. 55 Tahun 2012 Tentang Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi.
- Sugiarto, Totok. 2013. Peran KPK dalam Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum* Vol. 18 No. 2
- <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jch/article/view/1123>
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.
- Suhendi, C dan Zaenudin. 2015. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tindak Pidana Korupsi dan Pencegahannya di Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Akuntansi Indonesia* Volume 4 No. 1: 51-65.
- Tim Spora KPK. 2015. Kapita Selekta dan Beban Biaya Sosial Korupsi. Direktorat Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat Kedepan Bidang Pencegahan Komisi Pemberantasan Korupsi. Jakarta.
- Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi
- Yuliasari, Hesty. Pusvitasari, Putri. 2021. Hubungan Sikap Asertif dan Rasa Malu Terhadap Perilaku Anti Korupsi Pada Remaja. *Jurnal Sains Sosio Humaniora* Vol. 5 No. 2. <https://online-journal.unja.ac.id/JSSH/article/view/15792>



HARMONISASI PERATURAN PERPAJAKAN

(Series 2)

Abstrak



Devi Yonesi

Widyaiswara Ahli Muda
pada Pusat Pendidikan
dan Pelatihan Tenaga
Administrasi Badan
Litbang dan Diklat
Kementerian Agama RI
e-mail : yonesidevi20@
kemenag.go.id

Instrumen utama dalam rangka menyokong APBN negara, adanya perlakuan pada peran multidimensi yaitu pajak, disisi yang berbeda pajak diharapkan dapat tercapainya prihal ketentuan pertargetan penerimaan yang bersumber dari aspek atau unsur pajak hal ini menjadikan kondisi APBN berpotensi sehat. Tetapi pada perspektif yang berbeda bahwa diharapkan untuk pajak dapat memberikan insentif. Untuk tetap menjaga Konsisten sebagai langkah utama dalam menerapkan peraturan Undang Undang Harmonisasi Peraturan Perpajakan. Penulisan ini melanjutkan penulisan series 1 sebagai media kewaspadaan menjaga konsistensi program tersebut dan menjawab juga sekaligus atas pertanyaan seberapa efektif tepat guna dan sasarannya dengan adanya harmonisasi peraturan perpajakan, apakah itu artinya upaya memberikan kontribusi penguatan dalam penerapan perpajakan yang berlaku di Indonesia, dengan terjawab berdasarkan laporan data penerimaan Negara 2022.

Kata Kunci: harmonisasi, pajak, penerimaan, negara

The main instrument in order to support the state budget is the treatment of multidimensional roles, namely taxes. On a different side, taxes are expected to be achieve in terms of revenue targeting provisions originating from tax aspects or elements. This makes the condition of the state budget potentially healthy. But on a different prespective that being asked for taxes can provide incentives. To maintain Consistency as the main step in enforcing the HPP Law rules. This writing continues the writing of series 1 as a medium of vigilance to maintain the consistency of the program and also answers the question of how effective it is and its goals with harmonization of tax regulations, whether that means efforts to contribute to strengthening the application of taxation in effect in Indonesia, with answers based on reports State revenue data for 2022.

Keywords: harmonization, tax, revenue, state

PENDAHULUAN

Instrumen utama dalam rangka menyokong APBN negara, adanya perlakuan peran multidimensi yaitu pajak, disisi yang berbeda pajak diharapkan dapat tercapainya prihal ketentuan pertargetan penerimaan yang bersumber dari aspek atau unsur pajak hal ini menjadikan kondisi APBN berpotensi sehat.

Tetapi pada perspektif yang berbeda bahwa diharapkan untuk pajak dapat memberikan insentif, yang merupakan langkah mengambil kebijakan sebaliknya atau *countercyclical* dengan pemberian insentif, sebagai berikut;

- Insentif pajak terkait penghasilan, yang tercantum pada pasal 21, yang dibebankan pada pemerintah
- PPN yang tidak perlu dikenakan/ dibebaskan
- PPH yang bersifat final atas Usaha Mikro Kecil Menengah ditanggung pemerintah.

Pemerintah memiliki tantangan berupa keharusan untuk melakukan penerimaan, namun pada sisi yang berbeda juga seiring hadirnya kepekaan dan adanya responsif pada jalannya proses perekonomian, dengan kata lain seiring sejalan berbanding lurus antara dua sisi yang dimaksud dengan menjaga keseimbangan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pada perspektif yang berbeda bahwa,

berdasarkan pertimbangan unsur yang tidak kalah penting yaitu pemerintah memerlukan untuk penerapan langkah yang diluar kebiasaan dalam proses pemulihan APBN dengan cepat. Oleh karena itulah melalui undang-undang Nomor 7 Tahun 2021 prihal Harmonisasi Peraturan Perpajakan (HPP) yang merupakan salah satu kebijakan yang diputuskan pemerintah.

Pihak Direktorat Jenderal Pajak Kementerian Keuangan melalui Suryo Utomo menyatakan bahwa pencapaian strategi pajak yang diterima pada 2023 ditetapkan sejumlah Rp 1.718 triliun. Realisasi penerimaan pajak tercatat melampaui target selama 2 tahun beruntun. Realisasi penerimaan pajak pada 2022 tercatat sebesar Rp1.716,8 T atau dicapai 115,6 % berdasarkan angka target pemerintah dalam Perpres No. 98/2022. Dan tahun 2023 dengan ditargetkan penerimaan pajak sebesar Rp1.718 triliun, artinya adanya peningkatan 16 % dari angka penargetan tahun 2022 sebesar Rp1.485,0 T. Disampaikan oleh pemerintah terkait beberapa strategi yang pemerintah lakukan agar dapat mengejar target penerimaan pajak yang dimaksud, melalui kepastian dalam implementasi/ pemberlakuan konsistensi penerapan Undang Undang Harmonisasi Peraturan Perpajakan yang disingkat dengan UU HPP.

Berdasarkan sajian data memperlihatkan bahwa hasil kinerja dari pajak yang diterima tahun 2022 menunjukan tren yang data positif. Hal ini juga berpotensi tentang kondisi optimisme yang memperlihatkan hasil perekonomian yang pulih pasca terjadinya situasi kondisi pandemi Covid-19. Dua tahun periode berturut tersebut yang merupakan urun waktu dari target. Begitu juga saat pertargetan mengalami revisi, capaian targetnya tetap dapat ditembus bahkan terlampaui.

KAJIAN TEORITIS

Pajak

Merujuk pada Undang Undang No 28 Tahun 2007 prihal Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan, bahwa pajak adalah kontribusi wajib kepada Negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang- Undang, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan Negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat

Berdasarkan pada teori belajar sosial (Bandura, 1977), bahwa lingkungan dan kemampuan kognitif mempengaruhi perilaku pada manusia. Ini artinya bahwa, lingkungan/pendidikan pajak dan dampaknya terhadap perilaku/kepatuhan pajak merupakan sumber yang membawa dampak terhadap perilaku/kepatuhan pajak. Pada Alabede et al., 2011,

menyatakan bahwa melalui pendidikan maka pengetahuan perpajakan pada wajib pajak tersebut dapat terlengkapi dan mengalami peningkatan.

METODE

Penulisan ini dengan mengumpulkan data, informasi pendukung melalui metode telaah menelusuri pustaka (*library reaseach*), proses *search* telaah sumber- sumber yang mumpuni dan juga relevan melalui penggunaan *tools* internet

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tren Positif Tahun 2022 atas Kinerja Penerimaan Pajak

Memperlihatkan arah tren yang positif. Seiring adanya ungkapan yang optimis menggambarkan hal ini juga memperlihatkan situasi kondisi atas pemulihan pada perekonomian saat pasca pandemi Covid-19 yang juga terjadi harga komoditas melonjak. Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Kinerja pada periode dua tahun berturut tersebut melampaui dari target. Begitu juga pada masa direvisi target, bahwa pencapaiannya tetap dapat meembus dilampauinya target yang dimaksud. Pada laporan realisasi pajak yang diterima pada tahun 2022 terjadinya kenaikan sebesar 34,3 persen dengan rincian laporan realisasi pajak diterima, yang terdiri dari:

- Diterimanya PPh nonmigas dan migas yang dicapainya target. bahwa, diterimanya PPh nonmigas total Rp 920,4 T atau 112,9 % dari angka target, pada PPh migas total Rp 77,8 T atau 120,4 % dari angka yang ditarget pada Perpres No. 98/2022
- Realisasi dari PPN dan PPhBM yang diterima dengan total Rp 687 T atau 107,6% dari angka target. dan PBB dan perpajakan lainnya dengan total Rp 31 T atau 95,9 % dari angka yang ditargetkan pada Perpres No. 98/2022

Untuk tetap menjaga kondisi yang telah dipertimbangkan oleh pemerintah yaitu untuk menjaga konsistensi penerapan sebagai proses langkah utama implementasi peraturan UU HPP. Penulisan ini melanjutkan penulisan series 1 sebagai media kewaspadaan menjaga konsistensi program tersebut dan menjawab juga sekaligus atas pertanyaan seberapa efektif tepat guna dan sasarannya dengan adanya harmonisasi peraturan perpajakan, apakah itu artinya upaya memberikan kontribusi penguatan dalam penerapan perpajakan yang berlaku di Indonesia, dengan terjawab berdasarkan laporan data penerimaan Negara 2022.

Beberapa upaya pemerintah dengan dilakukannya proses pemajakan diantaranya melalui penerapan dari regulasi

dan implementasi UU HPP karena hal tersebut merupakan bagian dari dasar atau pondasi dari sistem perpajakan yang menunjukkan penjagaan kondisi stabilitas pada APBN berikutnya/ke depannya. Program Pengungkapan Sukarela yang perlu untuk ditindaklanjuti, apakah akan diterapkan kembali di masa mendatang. Kewajiban perpajakan tidak dapat terlepas dari proses pengawasan wajib pajak yang berbasis kewilayahan juga akan diterapkan tentunya juga dalam rangka pengoptimalan dengan dilakukannya proses pengawasan pada pembayaran massa, dalam hal ini peruntukannya dengan dipastikannya kewajiban pajak yang didapatkan atas blessing begitu juga atas performance yang positif, pemberian mereka tersebut dengan diberikannya atas kompensasi begitu juga kontribusi yang ditujukan untuk pemerintah dalam suatu negara berdasarkan penerimaan penghasilan pada tahun berjalan yang dialami atas kondisi peningkatan yang signifikan.

Pada tahun pajak dalam 5 tahun ke belakang akan dilakukan uji kepatuhan terhadap Wajib pajak khususnya yang terkait dengan Pemerintah dalam hal ini Dirjen Perpajakan Kementerian Keuangan. Dengan dasar data dan informasi yang ditelaah secara konsisten terus-menerus lalu akan adanya penindaklanjutan dan sehingga berdasarkan data tersebut untuk dapat menentukan prioritas dan arah pada siapa pihak wajib pajak yang prioritas/perlu untuk dilakukan proses pengawasan dan penegakan hukum pada bidang perpajakan yang dimaksud.

Fajry Akbar seorang Pengamat Perpajakan Center for Indonesia Taxation Analysis (CITA) menyampaikan prediksi bahwa adanya potensi risiko yang memperlihatkan angka cukup tinggi pada pajak atas penerimaan tahun 2023. Hal tersebut berdasarkan data pada tahun sebelumnya yaitu di 2022 capaian penerimaan pajak di luar kewajaran atau extraordinary. Dalam rangka, dijaganya pajak atas pertumbuhannya di tahun 2023 yang konsisten akan tetap positif, menurutnya merupakan tugas atau tantangan yang berat. Begitu juga yang disampaikan oleh Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati yaitu "Di tahun berikutnya untuk dapat tercapainya titik yang sama membutuhkan *extra effort* yang tidak sederhana, seiring perjalanan akan terjadi juga adanya pelemahan situasi kondisi perekonomian, tingkat harga komoditas yang juga tidak akan setinggi tahun 2022, dan juga kemungkinan semakin melemahnya demand yang berasal dari pasar global."

Target penerimaan pajak pemerintah pada tahun 2023 cukup logis dan masuk kategori realistis dengan menunjukkan perihal pemerintah telah mengantisipasi pencegahan yang kemungkinan akan terjadinya shortfall pada pajak yang diterima. Seiring dengan salah satu pondasi pada Reformasi Perpajakan di bagian atau familiar istilah Jilid III yang sedang berlangsung diterapkan secara teknis di ranah Direktorat Jenderal Pajak (DJP) adalah penerapan Undang-

Undang Nomor 7 Tahun 2021 perihal Harmonisasi Peraturan Perpajakan, beberapa hal yang terkait pelaksanaan adanya Program Pengungkapan Sukarela (PPS), adanya penyesuaian tarif PPN sebesar 11 %, dan juga pengenaan pajak pada fintech dan kripto.

Pada PPS, didapatkan data memberikan kontribusi (pajak diterima) total Rp 61 T. Jika ada masyarakat yang menyatakan pendapatnya bahwa, telah dilakukannya intensifikasi untuk keadilan oleh pemerintah. Hal tersebut dengan telah dilakukannya reformasi perpajakan. Ini artinya yang kuat memiliki pendapatan maka mereka membayar pajak. sedangkan yang kondisi lemah, dibayarnya besaran pajak yang dimaksud akan lebih sedikit atau bahkan pajak tidak dibayar. Hal tersebutlah unsur yang menunjukkan keadilan sosial.

Berdasarkan data Kementerian Keuangan adanya pajak yang diterima periode sampai akhir bulan Desember tahun 2022 tercatat total Rp 1.716,8 T atau 115,6 % dari target Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2022 yang sebesar Rp 1.485 T. hal ini menggambarkan ada 7 komponen kontributor yang terbesar terhadap pajak yang diterima pada tahun 2022.

Pajak yang diterima mengalami peningkatan sebesar 34,3 % jika diperbandingkan dengan pajak yang diterima tahun 2021, dan pertumbuhannya 19,3 %. Terjadinya proses perekonomian yang pulih dengan kategori yang cukup merata pada ruang lingkup semua daerah dan juga sektor," sesuai dengan ungkapan Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati pada Konferensi Pers.

APBN KiTa (Kinerja dan Fakta), yang dilakukan secara virtual, (3/1). Beliau menyatakan bahwa, komponen/sektor penyumbang/ kontributor terbesar pajak yang diterima periode tahun 2022, dapat diuraikan sebagai berikut;

1. Pada sektor manufaktur atau proses olahan. Sektor ini yang menunjukkan performance atau kinerja yang ditujukan merupakan unsur yang memberikan kontribusi terbesar pada pajak yang diterima sepanjang tahun lalu, sebesar 28,7 %. Pada sektor manufaktur ini meningkat 24,6 % jika diperbandingkan tahun 2021 yang sebesar 18,2 %
2. Pada sektor perdagangan, dengan kontribusi total 23,8 % terhadap pajak yang diterima periode tahun 2022. Sektor ini tumbuh 37,3 % ataupun lebih tinggi dari pertumbuhan pada tahun 2021 yang sebesar 31,8 %. Sektor perdagangan meningkat secara positif seiring dengan pemulihan situasi kondisi perekonomian dan adanya peningkatan pada harga komoditas.
3. Pada unsur/sektor jasa keuangan dan asuransi, yang dapat memberikan kontribusi pajak diterima sebesar

10,6 %. Pada sektor ini pertumbuhan dicapai 7,1% jika dibandingkan dari tahun 2021.

4. Pada sektor pertambangan juga memberikan dengan kontribusi 8,3%, namun pertumbuhannya mencapai 113,6% atau jauh melampaui dari tahun 2021 yang hanya sebesar 60,5 %. Hal ini merupakan pertumbuhan yang didorong oleh peningkatan adanya global atas permintaan dan tentunya dengan adanya peningkatan harga pada komoditas tambang
5. Pada sektor real estat dan konstruksi tentunya dengan berkontribusi terhadap pajak yang diterima sebesar 4,1 %. Namun demikian, dialaminya sebesar 13,5% dikarenakan Peraturan Menteri Keuangan yang bernomor 58 dan juga
6. Pada sektor transportasi dan perdagangan memberikan kontribusi total 3,9 % terhadap pajak yang diterima dan pertumbuhan mencapai 10,4 % jika perbandingannya dengan tahun 2021. Pada sektor ini pertumbuhan seiring dengan jalannya peningkatan atas mobilitas masyarakat.
7. Pada sektor informasi, komunikasi yang memberikan kontribusi total 3,6 % terhadap pajak yang diterima dan pertumbuhan 14,6 % jika dibandingkan dengan tahun 2021.

Ke 7 sektor tersebut memperlihatkan gambaran potensi atas pemulihan perekonomian Indonesia secara makro yang sudah cukup bernilai baik. Untuk menjaga ekonomi unsur pajak menjadi utama dibutuhkan. Pajak tersebut merupakan unsur penting perekonomian, pajak tersebut diperuntukan untuk masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah melalui Menteri Keuangan Sri Mulyani akan memperkuat *Reform*.

Kesadaran Pajak

Undang Undang no 7 tahun 2021 tentang Harmonisasi Peraturan Perpajakan (UU HPP). Yang terdiri dari 9 bab mencakup enam ruang lingkup pengaturan, yaitu:

1. Ketentuan secara umum dan meliputi tata cara perpajakan (KUP)
2. Ketentuan secara umum dan meliputi tata cara perpajakan (KUP)
3. Ketentuan tentang Pajak Penghasilan (PPH)
4. Ketentuan tentang Pajak Pertambahan Nilai (PPN)
5. Adanya penerapan Program Pengungkapan Sukarela (PPS)
6. NIK yang merupakan pembedaan dari NPWP
7. Prihal perpajakan Karbon dan Cukai.

Berdasarkan adanya pengesahan UUHP, untuk kesadaran pajak dapat ditingkatkan, maka yang diperlukan oleh masyarakat adalah didapatkannya informasi yang jelas dan lebih mengenal serta memahami tentang isi UU HPP yang dimaksud tersebut. Sejalan dengan tulisan mengenai pengetahuan perpajakan berpengaruh signifikan terhadap kesadaran wajib pajak yang ditulis oleh Syahputri, Ariswoyo, & Sinulingga, 2014 serta Manuputty dan Sirait, 2016. Bahwa Ditingkatkannya proses penyadaran dan patuh atas perpajakan melalui upaya yang tidak hanya terlihat bagi peran si wajib pajak namun tentunya juga bagi perannya generasi muda yang notabane akan menjadi calon wajib pajak di masanya. Semua wajib pajak generasi muda yang dimaksud sewajarnya diberikan proses pendidikan perpajakan yang cukup dinilai pada tahap/ level memadai oleh berbagai pihak terutama pihak sekolah atau perguruan tinggi setempat, maka outputnya generasi muda yang dimaksud tersebut akan lebih adanya kesadaran tentang pentingnya perpajakan (Barjoyai, 1992). Sejalan dengan penemuan Kasipillai et al., (2003) tentang adanya hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan kepatuhan atas pajak. Pendidikan pajak bagian dari faktor utama yang dapat mempengaruhi perilaku pada si wajib pajak (Kołodziej, 2011). Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka pengetahuan masyarakat tentang pajak (tax knowledge) disebabkan dari pengaruh karena pendidikan perpajakannya). Sejalan dengan yang terjadi pada pemerintah Jepang (GoJ) bahwa kepada siswa sekolah dikarenakan siswa telah diperkenalkan pendidikannya prihal perpajakan karena hal tersebut dianggap bahwa siswa merupakan akan berperan sebagai calon wajib pajak masanya (Sarker, 2003). Korelasi antara Pengetahuan perpajakan yang baik atas sikap positif terhadap perpajakan (Niemirowski et al., 2002). Menurut (Hofmann et al., 2008) dan (Mohd, 2005), Faktor penting yang membawa pengaruh atas patuhnya terhadap perpajakan adalah mumpunya pengetahuan pajak. Begitu juga dengan hubungan terkait antara pengetahuan perpajakan dan hukum perpajakan. Adanya penelitian sebelumnya yang telah ditunjukan prihal pengetahuan perpajakan yang berkorelasi dengan kemampuan si wajib pajak atas pemahamannya tentang peraturan perpajakan, dan kemampuan atas usaha untuk dapat mencerminkan kepatuhannya (Eriksen & Fallan, 1996), dan (Harris, 1989) juga menggambarkan bahwa pengetahuan tentang perpajakan memberikan efek atas dampak pada peningkatan sikap dalam mematuhi ketentuan perpajakan yang berlaku. (Palil M. R & Mustapha, 2011), (Saad, 2011), (Palil et al., 2013), dan (Devos, 2014) juga meneliti yang hasilnya ditemukannya kesimpulan tentang pengetahuan atas perpajakan mempengaruhi secara signifikan atas kepatuhan kepada aturan perpajakan.

Pada Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA) Vol.2, No.7, 2022: 3195-3216 membahas tentang Harmonisasi

Peraturan Perpajakan yang kolerasinya terhadap pelaku UMKM, tergambarkan dengan jelas bahwa diantara 2 dari 3 tiga yang berperan sebagai pelaku UMKM menyatakan bahwa dengan penerapan adanya UU HPP membawa dampak negatif bagi keberlangsungan UMKM tersebut, hal ini didasari dari hasil penelaahan penelitian yang oleh pelaku UMKM yaitu disebabkan karena ketidakpahaman akan aturan perpajakan yang dimaksud dan juga bagi masyarakat di wilayah pedesaan tidak memiliki banyak akses informasi atau kegiatan melalui sosialisasi atau sejenisnya dari petugas pajak perihal pemungutan pajak yang tertuang dalam UU HPP yang dimaksud tersebut pada khususnya, sedangkan 1 dari 3 tersebut memberikan pernyataan bahwa dampak positif karena dengan pemberlakuan UU HPP penilaiannya merupakan adanya unsur efisien dalam hal ini lebih berpotensi dapat meringankan beban jika dilihat dari tarif pajak yang berlaku sebelumnya.

Saran

Distruktur APBN tahun 2023, pajak penerimaan telah ditargetkan total Rp 1.718 triliun atau meningkat 0,07 % jika dibandingkan dari penerimaan pajak pada tahun 2022 sebesar Rp 1.716,8 triliun dan pada tahun 2023 posisi defisit APBN dituntut kembali pada level aman yaitu kurang dari 3 persen (<3%). Berdasarkan dari hal tersebut, sesuai dengan prinsip proses reformasi pajak menjadial yang krusial. Pada penataan pengelolaan pajak kearah harus kearah lebih baik. Salah satu contohnya pada proses/prosedur administrasi harus lebih mudah sehingga wajib pajak tidak terbebani dengan proses rumit dan pemerintah dalam hal ini instansi Kementerian Keuangan harus menerapkan menginternalisasikan prinsip integritas disektor terkait khususnya untuk menjaga kepercayaan masyarakat dalam mengelolapendapatan/penerimaan negara

Daftar Pustaka

- .Undang-undang Nomor 7 Tahun 2021tentang Harmonisasi Peraturan Perpajakan(UU HPP)
- "Harmonisasi Peraturan Perpajakan(Series 1)."Majalah Suara Diklat ISSN 01978799 Volume 17 Edisi 1 Januari-Juni 2022, Halaman 66 sd 72
- <https://www.bps.go.id/indicator/13/1070/1/realisasi-pendapatan-negara.html>
- <https://www.pajak.com/pajak/kontributor-terbesar-penerimaan-pajak-tahun-2022/>
- <https://www.jurnal.id/id/blog/dampak-dan-tujuan-dari-uu-harmonisasi-peraturan-perpajakan-pajak-bagi-pelaku-usaha/>
- Jurmas Sosial dan Humaniora eISSN:2775-6998 Vol. 3 No. 2 Hal: 311-318
- Doi:10.47841/jsoshum.v3i2.158 SOSIALISASI UU HPP SEBAGAI SARANA PENDIDIKAN PAJAK SISWASMK PONCOL JAKARTA Mela Nurdialy¹⁾, Aulia Hidayati²⁾, Ratih Pratiwi³⁾.
- Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA) Vol.2, No.7, 2022: 3195-3216
- Dampak UU HPP (Harmonisasi Peraturan Perpajakan) Pasca PP 23 Pada UMKM di masa Pandemi Covid – 19 Tri Ega Nurillah^{1*}, Isnani Yuli Andini² Universitas Wiraraja



MENGGALI POTENSI DIRI YANG BERBEDA

Abstrak



Nurhasanah

Setiap kita adalah makhluk yang spesial dan berbeda, sehingga untuk dapat menggali dan menciptakan diri yang spesial harus mengetahui potensi dari diri kita sendiri, oleh karena itu potensi yang ada setiap manusia tidak lah akan sama, maka untuk mengetahui itu galilah potensi diri yang berbeda, dengan begitu maka kemampuan-kemampuan yang dimiliki akan berbeda dengan secara alami. Lakukan dan kerjakan melalui proses baik melalui jangka pendek dan jangka Panjang sehingga akan menciptakan sesuatu yang berbeda.

PENDAHULUAN

Bagaimanakah kita bisa mensikapi suatu untuk memperoleh kesuksesan dalam mencapai suatu karir, dalam menciptakan potensi diri yang baik. akan tetapi, ternyata masih ada banyak orang yang belum mengetahui bagaimana berupaya mencari cara menggali potensi tersebut. Sehingga, dari beberapa kebanyakan orang yang masih bingung dengan tujuan kehidupannya, karena merasa gagal menemukan potensi yang ada pada dirinya. *Self-potential* atau yang disebut dengan potensi diri secara teori pandangan kebanyakan orang adalah suatu kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang yang belum dapat terwujud maupun sudah dapat terwujud, akan tetapi tidak sepenuhnya dapat terlihat atau dimanfaatkan secara sepenuhnya oleh seseorang. Dapat dikatakan dengan kata lain, bahwa potensi diri dapat berupa kemampuan seseorang yang tersimpan dalam diri dan belum sepenuhnya pernah digunakan sama sekali. Suatu potensi diri ini sebenarnya dapat dikembangkan jika ada kemauan dan keinginan serta ada usaha yang luar biasa. Apalagi jika kekuatan potensi tersebut dapat menghasilkan suatu prestasi yang digunakan bagi karir dan masa depan bagi dirinya. Jadi yang kita butuhkan adalah kemauan dan keberanian untuk merubah diri sendiri. Dengan adanya keberanian dan niat yang sangat kuat pasti kita dapat mencapai potensi diri yang lebih baik dan sesuai dengan apa yang menjadi harapan dan keinginan diri sendiri. Dilansir dari

Lifhack.org, potensi dan bakat bukanlah suatu hal yang bisa dan dapat kita tunggu kedatangannya. Akan tetapi, kita harus mampu menjemputnya dengan kemampuan dan kerja keras. Karena tidak ada tongkat ajaib yang mampu mengeluarkan dan mengubah potensi dari diri kita kecuali keinginan dari diri kita sendiri.



PEMBAHASAN

A. Menemukan Potensi Diri

Suatu potensi diri dapat kita temukan dari hal-hal kecil yang ada di sekitar kita. Sesuatu yang akan kita yakini dan mampu untuk dapat dikembangkan dan dikerjakan dengan baik. Mari kita coba tanyakan pada diri kita sendiri, kira-kira motivasi apa yang membuat kamu terdorong untuk dapat

melakukan hal tersebut secara berulang-ulang dan selalu dapat berjalan dengan baik. Akan tetapi, jika masih terasa kesulitan untuk dapat menemukan potensi yang ada dalam diri, kamu dapat mengikuti berbagai cara untuk dapat menggali potensi seperti berikut:

1. Belajar mengenali diri sendiri

Masih banyak orang belum dapat mengenali siapa dirinya sendiri sehingga tak sadar bahwa dirinya terdapat potensi yang sangat besar ada pada dirinya. Apakah itu dalam karier, oleh karena itu kamu perlu tahu apa yang menjadi kelebihan dan kekurangan yang ada dalam diri kamu. Cobalah bertanya kepada disekitarmu atau orang lain yang kamu percaya bagaimana pandangan mereka sebenarnya terhadap kepribadianmu. Hal tersebut akan lebih dapat membantu kamu untuk menemukan sifat atau karakter lain yang tidak pernah kamu ketahui atau sadari sebelumnya. Jika kamu sudah mengetahui kelebihan dan kekuranganmu, selanjutnya kamu dapat menentukan mana yang harus dan bisa kamu kembangkan dan mana juga yang harus dan bisa kamu dapat perbaiki dan kembangkan lagi.

2. Cari tahlulah apa yang kamu sukai

Potensi diri sebenarnya dapat muncul berdasarkan sesuatu yang kamu sukai dan dapat kamu lakukan secara terus-menerus (*kontinue*). Dengan kamu mengetahui hal apa yang dapat kamu suka di awal sebenarnya akan membantu kamu dapat menemukan potensi yang ada dalam diri kamu lebih mudah. Sehingga kamu bisa mencoba berbagai hal dengan mudah mulai dari olahraga, seni, maupun sains. Kemudian, jika sudah dapat menemukan sesuatu hal yang menarik dan muncul perasaan senang Ketika kamu melakukannya, maka kamu bisa mulai fokus untuk dapat mengembangkannya agar potensi yang ada dalam diri juga dapat ikut berkembang dengan baik.

3. Jangan insecure (Merasa Tidak Aman)

Seringkali yang membuat potensi dalam diri tidak dapat berkembang dengan baik adalah karena terlalu insecure (merasa tidak aman) dengan potensi diri yang dimiliki. Jika kamu begitu terlalu takut untuk dapat tampil beda atau sering sekali mencoba membandingkan potensi yang kamu miliki dengan potensi orang lain, maka kamu tidak akan pernah dapat menyadari betapa sangat berharganya potensi yang ada dalam diri yang kamu miliki. Ingat, menjadi sangat berbeda bukanlah merupakan suatu hal yang buruk. Karena semakin kamu berani untuk dapat tampil beda maka kamu akan semakin dapat meyakini dengan potensi diri yang kamu miliki. Sehingga, kamu akan dapat terus mengembangkannya dan menciptakan suatu prestasi yang luar biasa dalam karier. Berhentilah membandingkan potensi diri yang kamu miliki dengan orang lain. Jika orang

lain dapat berhasil mencapai suatu impiannya karena potensi yang ada pada dirinya, maka kamu juga bisa menjadikan hal itu sebagai motivasi bahwa kamu pun dapat dan bisa mencapai impian dengan potensi yang ada dalam diri kamu untuk dapat dikembangkan.

4. Jangan takut gagal

Ketika kamu menghadapi suatu kegagalan maka cobalah untuk dapat menjadikan hal tersebut sebagai bahan suatu evaluasi dan introspeksi di dalam diri. Karena hal ini akan dapat membuat suatu potensi yang ada dalam diri kamu menjadi berkembang lebih baik lagi. Dengan melalui proses suatu kegagalan, maka akan banyak pelajaran yang dapat bisa kamu ambil. sehingga kamu akan mengetahui dan menjadi tahu mana yang terbaik untuk dapat mengembangkan potensi dalam diri. Berbeda sekali jika kamu memilih untuk menyerah dan tidak mau berusaha untuk melakukannya lagi. Maka alhasil, pengembangan potensi yang ada dalam diri kamu akan Kembali menjadi tenggelam dan terbuang sia-sia tidak berguna. Jadi, anggaplah suatu kegagalan sebagai ujian dalam mencapai tujuan atau impian yang kamu harapkan.

5. Tentukan suatu tujuan

Jika kamu ingin potensi yang ada dalam diri kamu dapat berkembang dengan maksimal, maka kamu harus dapat mempunyai tujuan yang jelas terlebih dahulu. Tidak hanya suatu tujuan yang besar, namun kamu juga harus menetapkan tujuan-tujuan kecil yang nantinya dapat membantu kamu untuk meraih tujuan yang lebih besar. Misalnya, kamu ingin menjadi *Art Director* yang profesional. Maka, untuk dapat mewujudkannya maka kamu perlu mengetahui tujuan yang berskala kecil seperti mampu menguasai skill dan software sebagai desain grafis.

Dengan adanya suatu tujuan yang sangat jelas, maka kamu akan dapat lebih mudah untuk mengetahui secara spesifik apa yang kamu inginkan dan kembangkan sebagai potensi yang ada dalam diri.

6. Buat list pencapaian

Untuk dapat menemukan suatu potensi diri kamu bisa membuat daftar pencapaian yang selama ini telah kamu peroleh. Daftar pencapaian tersebut bisa menjadi suatu apresiasi sekaligus motivasi penguat dalam diri untuk mencapai tujuan kamu berikutnya. Dari daftar tersebut kamu juga bisa menentukan mana yang potensi pencapaian yang paling membuat kamu senang dan puas. Dengan demikian, kamu akan lebih mudah untuk dapat menemukan potensi yang ada dalam diri. Ingatlah, potensi dalam diri akan muncul dari sesuatu yang dapat kamu senang dan enjoy ketika kamu melakukannya.

7. Perluas koneksi dan pengetahuan

Untuk dapat menggali potensi yang ada dalam diri, kamu perlu mencari tahu secara rinci informasi mana yang berhubungan dengan hal yang kamu sukai. Kamu dapat memperoleh suatu pengetahuan dari buku, internet, seminar, maupun seseorang yang dianggap senior di kantor.

Selain itu juga, kamu dapat berkumpul dengan orang-orang yang memiliki hobi sama dengan kamu. diantaranya komunitas, kegiatan volunteer, hingga workshop. seperti contoh **Potensi Diri dalam Berkarir**. Perlu kamu pahami dan ketahui bahwa suatu potensi pribadi adalah bagaimana tentang kerja keras dan strategi. Tanpa dua hal tersebut potensi yang ada dalam diri tidak akan dapat berkembang dengan baik. ada beberapa contoh potensi diri berdasarkan jenis kemampuannya:

1. Kemampuan dalam berbahasa

Seseorang yang mempunyai potensi dalam berbahasa biasanya mampu menggunakan bahasa dengan lugas dan efektif atau menguasai beberapa bahasa dari negara lain. Jika potensi yang ada dalam diri ini dapat kamu kembangkan maka kamu akan dapat melakukan banyak hal eksternal untuk oragnisasi seperti dapat bekerja sama dengan klien luar negeri, dan menjadi pembicara dalam sebuah konferensi internasional, dan sebagainya.

2. Kemampuan logika

Jika kamu sangat tertarik dengan hal-hal berkaitan dengan angka atau hitungan, maka kamu bisa menjadikannya sebagai potensi yang ada dalam diri. seperti, kamu menyukai suatu algoritma dan programming maka kamu dapat mengembangkannya dengan membuat sebuah model aplikasi, website, atau hal lain yang sangat berkaitan dengan teknologi.

3. Kemampuan bayang ruang

Jika kamu sangat menyukai dalam bidang-bidang geometris, peka terhadap suatu ruang spasial, maka kamu mampu memperkirakan ukuran dan jarak, kamu dapat mengembangkannya sebagai suatu potensi yang ada dalam diri. Tentu saja potensi ini sangat berguna sekali dalam pekerjaan seperti membuat desain ruangan atau merancang pembangunan.

4. Kemampuan interpersonal

Kemampuan interpersonal merupakan kemampuan untuk dapat berinteraksi dengan orang lain. Seseorang dengan potensi yang ada dalam dirinya ini biasanya mampu menyatakan suatu pendapatnya dan meyakinkan orang lain mengenai suatu gagasan atau idenya. Potensi interpersonal tersebut sangat berguna dalam dunia karir. Jika kamu bekerja sebagai seorang pembisnis, sales, atau recruitment specialist maka kamu sangat perlu mengembangkan potensi ini.

5. Kemampuan bermusik

Seseorang dengan kemampuan bermusik maka akan lebih mudah untuk dapat mengenali suatu nada, ritme, maupun melodi. Jika kamu sangat menyukai hal tersebut dan bisa membuat musik yang dapat kamu mengembangkannya sebagai potensi dalam diri. Maka hal ini tersebut tentu sangat dapat menunjang suatu karir terutama dalam bidang musik. Seperti, kamu sangat tertarik untuk dapat bekerja sebagai komposer atau penulis lagu maka kemampuan dalam bermusik ini harus kamu bisa kembangkan lebih dalam.

Sering kita jumpai orang-orang sukses itu ternyata adalah orang biasa yang sama dengan orang kebanyakan ilmu mereka biasa saja, Keterampilan mereka juga biasa saja, tetapi mereka sangat percaya diri saat harus menuangkan Ide dan Gagasannya. Mereka adalah orang yang bertindak lebih dulu dan meningkatkan Keterampilannya dari pengalaman yang mereka dapatkan saat bertindak. Sementara disisi lain, kita juga sering menjumpai orang dengan segudang ide brilian, kecerdasan yang mengagumkan, dan bakat yang Luar biasa hanya bisa menyesali dirinya karena ketakutan saat harus menyampaikan Ide dan memulai sebuah tindakan. Setiap orang punya bakat uniknya masing-masing. Ya, setiap orang. Tapi yang akan menang dalam kompetisi kehidupan adalah mereka yang Paling Percaya bahwa dirinya punya bakat dan percaya bahwa masa depan cerah menanti mereka di depan. Kepercayaan Diri adalah modal utama untuk kesuksesan jenis apapun. Oleh karena itu dalam menetapkan suatu tujuan yang sangat spesifik dan terukur akan dapat memberikan suatu jalan untuk lebih dapat meningkatkan suatu karir serta mengenal potensi yang ada dalam diri seseorang. Kita bisa menetapkan suatu tujuan untuk mendapatkan promosi, kreativitas, pendidikan, dan beberapa cara lain untuk dapat meningkatkan suatu kehidupan sehingga dapat menggali potensi serta kesuksesan karier yang sedang dijalani atau akan dijalani. Oleh karena itu mari kita lihat mengapa dalam menetapkan tujuan sangat dapat membantu meningkatkan potensi diri serta karier yang akan kita lalui, suatu jenis dan tujuan apa saja yang dapat ditetapkan dan bagaimana cara dalam menetapkan suatu tujuan tersebut. Proses tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini sebagai ilustrasi.



Mengapa dalam menentukan tujuan itu sangat penting, karena dalam memberi suatu kerangka kerja untuk mencapai suatu misi tertentu. Ingin dapat melakukan atau dapat menyelesaikan suatu hal-hal tertentu dalam mencapai hidup adalah merupakan awal yang baik. Penetapan suatu tujuan akan memberikan jalan untuk benar-benar dapat melakukannya. Ada dua jenis suatu tujuan yang harus di pertimbangkan untuk dapat ditetapkan: jangka pendek dan jangka panjang.

1. Tujuan jangka pendek

Jangka pendek mempunyai tujuan lebih cepat yang akan di terapkan untuk diri sendiri dalam mencapai tujuan jangka panjang yang lebih besar. Menganggap tujuan jangka pendek sebagai suatu tonggak atau batu loncatan. Tujuan jangka pendek biasanya selalu ada dalam jangka waktu singkat, yang dimulai dari hari atau bulan hingga satu atau dua tahun. Misalnya tujuan jangka pendek mungkin termasuk dapat menyelesaikan suatu tugas atau proyek kecil, untuk mendapatkan pengalaman. Menggunakan apa yang dapat dicapai dengan jangka pendek untuk dapat menyelesaikan tujuan jangka panjang.

2. Tujuan jangka panjang

Jangka panjang merupakan suatu tujuan besar yang ingin dapat dicapai selama beberapa tahun. Dengan menggunakan beberapa tonggak dalam mencapai suatu tujuan jangka panjang, dalam menetapkan suatu tujuan jangka pendek dapat dicapai di sepanjang jalan. Tujuan jangka panjang kemungkinan termasuknya salah satu untuk mendapatkan pekerjaan dalam karir tertentu, sampai dipromosikan ke

tingkat tertentu atau dalam menyelesaikan proyek yang panjang dan rumit.

3. Menetapkan tujuan pribadi

Menetapkan tujuan dalam kehidupan pribadi akan sangat membantu sekali untuk mencapai suatu pencapaian pribadi. Kita mungkin dapat menetapkan tujuan pribadi untuk dapat memajukan beberapa kategori dalam proses hidup kita untuk hal-hal tersebut seperti hobi, kesehatan, atau pendidikan. Dalam menetapkan suatu tujuan pribadi dapat pula membantu kita untuk dapat mencapai suatu kesuksesan dalam karir kita juga.

KESIMPULAN

Dalam menggali potensi diri yang berbeda serta bagaimana memajukan minat dalam membangun pengalaman serta meningkatkan diri dengan mudah sehingga dapat ditransfer ke kehidupan profesional diri, maka kita diharapkan mampu untuk seringkali menyelesaikan untuk memperbaiki suatu hal yang di inginkan dalam proses kehidupan pribadi. Hal tersebut akan membuat kita lebih dapat fokus dan energik diman kita bekerja sehingga dapat menetapkan suatu tujuan profesional dengan menyelesaikan tugas atau menyelesaikan suatu proyek tertentu dan menciptakan tujuan suatu karir pribadi apa pun yang mungkin di miliki. Jika kita mampu menggali pribadi melalui kerangka berfikir serta kemampuan kerja dengan menetapkan tujuan baik dalam jangka pendek dan jangka Panjang merupakan proses pengenalan dalam diri serta peningkatan potensi diri dalam meningkatkan tujuan pribadi.

Daftar Pustaka

<https://myrobin.id/untuk-pekerja/cara-menggali-potensi-diri/>

<https://myrobin.id/untuk-pekerja/menetapkan-tujuan-untuk-karir/>

<https://podomoro.university.ac.id/potensidiri/#:~:text=Berani%20berubah%20total%20dan%20memperbaiki,menyalahkan%20orang%20lain%20dan%20keadaan>

<https://www.studilmu.com/blogs/details/6-cara-menggali-potensi-diri#:~:text=Menggali%20potensi%20diri%20adalah%20tanggung,sebaik%20mungkin%20dalam%20mengejar%20tujuan.>

MEMBANGUN BINA DAMAI

Abstrak



Rahmiyati, MAP

Artikel ini menjelaskan bagaimana membangun bina damai, yang prosesnya di mulai dengan membangun bina damai di dalam diri sendiri, kemudian bagaimana berdamai dengan lingkungan alam sekitarnya, kemudian berdamai dengan kelompok yang berbeda. Tulisan ini dibuat runut dengan harapan agar setiap orang mulai memperhatikan dari tingkat dasarnya, sehingga pemahaman yang akan dibangun dari bina damai akan lebih komprehensif dan lebih kuat pondasinya

Keywords: Membangun, Bina, Damai

Pendahuluan

Wacana tentang bagaimana membangun bina damai akan selalu relevan sampai kapan pun. Sebab hubungan antar manusia tidak bisa dilepaskan dari berbagai macam konflik. Adapun pembedanya dari masa ke masa terletak pada tingkat besar kecilnya konflik terjadi. Oleh sebab itu, sampai kapan pun pendidikan bagaimana membangun bina damai sangat penting untuk selalu dikembangkan.

Pembahasan

Bina damai dapat dibangun dengan beberapa tahapan sebagai berikut :

A. Intrapersonal (kemampuan mengelola diri sendiri)

Manusia sebagai makhluk hidup dan makhluk social memiliki berbagai macam kebutuhan dan keinginan yang sangat kompleks untuk dapat dipenuhi, yaitu mulai dari Kebutuhan yang paling sederhana seperti Biogenetis yaitu berupa kebutuhan makan minum, air, udara dan lainnya atau yang bersifat fisik, begitu pula kebutuhan sosiogenetis seperti penghargaan afiliasi, kerjasama, harga diri serta aktualisasi diri dan lainnya, dan juga adanya kebutuhan Theogenetis seperti rasa aman, keselamatan, kedamaian, kebahagiaan, rasa kasih sayang dan cinta. Ada juga yang membagi kebutuhan ke dalam dua bagian, yaitu: *basic needs* dan

meta needs. Namun yang perlu diketahui bahwa manusia sebagai makhluk hidup yang memiliki kebutuhan fisiologis (mampu beraktivitas), psikologis (merasa nyaman dan aman), sosial (menjadi bagian dari masyarakat) dan spiritual (merasa tenang dengan iman dan taqwa) menuntut dan dituntut untuk dipenuhi.

1. Sakinah/ketenangan

Manusia memiliki kebutuhan dan dilengkapi oleh Allah Swt dengan kemampuan yang sempurna, yaitu: kekuatan fisik, kepekaan perasaan dan kemampuan untuk menyelesaikan masalah, juga keyakinan akan kekuasaan Allah, sebagaimana dalam Alqur'an surat Al Fath ayat 4, yaitu :

"Dialah yang telah menurunkan ketenangan (sakinah) ke dalam hati orang-orang mukmin untuk menambah keimanan atas keimanan mereka (yang telah ada). Dan milik Allah-lah bala tentara langit dan bumi,) dan Allah Maha Mengetahui, Mahabijaksana; Penolong yang dijadikan Allah untuk orang-orang mukmin seperti malaikat, hewan-hewan, angin topan dan sebagainya."

kata sakinah dapat diartikan sebagai tumbuhnya rasa tentram, aman, dan damai. Seseorang akan dapat merasakan hidup dengan sakinah apabila dapat terpenuhinya unsur-unsur kebutuhan yang merupakan hajat hidup manusia, seperti kebutuhan akan spiritual dan kecukupan material secara layak dan seimbang

2. Berusaha hidup lurus (benar dan jujur)

Mengungkapkan kebendaan kejujuran pasti memiliki banyak dampak. Baik untuk diri sendiri maupun bagi orang lain dan akan dapat dirasakan. Orang yang jujur akan merasakan hidupnya nyaman dan membuat ia dapat merasakan kedamaian dan ketenangan. Kejujuran tidak hanya berkaitan dengan ucapan tetapi juga perbuatan.

3. Hidup tawazun (seimbang)

Hidup seimbang merupakan hidup yang sehat, karena terpenuhinya segala aspek yang perlu dipenuhi secara proporsional. Penciptaan manusia merupakan penciptaan yang seimbang sebagaimana terdapat dalam surat Alinfithar ayat :7 :

“Yang telah menciptakanmu lalu menyempurnakan kejadianmu dan menjadikan tubuhmu seimbang”.

Ketika kebutuhannya terpenuhi secara seimbang maka akan dapat merasakan ketenangan maupun kedamaian dalam diri seseorang. ketika ada kebutuhan yang tidak terpenuhi akan muncul kegelisahan dan ketidaknyamanan, ada beban yang tidak hilang dari dalam dirinya. Untuk itu seseorang yang ingin hidupnya damai perlu menata hidupnya agar lebih seimbang, Alam diciptakan segala sesuatunya dalam keseimbangan, sehingga dengan itu ia menjadi indah, selaras, lestari dan harmoni , seperti makhluk lainnya, manusia juga diciptakan dengan fitrah keseimbangan dan bila ia berada pada keseimbangannya maka ia disebut orang yang lurus (hanif).

Manusia tersusun dari jiwa, akal dan jasad yang masing-masing memerlukan pemenuhan kebutuhan secara proporsional, bila kurang dalam hal memberikan pemenuhan maka akan memunculkan ketidakseimbangan, adapun bila sebaliknya yaitu secara berlebihan terhadapnya akan menyebabkanketidakseimbangan.

4. Sikap realistis

Berpikir realistis adalah lebih memahami situasi, dan dapat lebih fokus terhadap hal hal yang terjadi di sekitar, lebih meningkatkan kesejahteraan dan dapat menimbulkan kesadaran akan hal hal yang lebih penting sebagai prioritas, karena hidup yang tertata ini maka kesehatan mental akan menjadi lebih baik dan dapat membantu dalam mengambil keputusan dan memiliki kedamaian, dapat mengurangi stress, berfikir optimis, lebih berhati hati , dapat menerima kenyataan bila belum sesuai harapan. Bersyukur bila mendapat kebaikan dan bersabar bila belum sesuai dengan harapan.

5. Berpikir positif (memahami)

Ketika kita melihat ke dalam diri seringkali ada hal hal yang mungkin kita kurang sukai baik itu bersifat fisik ataupun lainnya, karena itu telah terjadi maka Lebih baik kita berdamai

dengan fakta bahwa itulah merupakan bagian dari dinamika kehidupan. Berpikir yang positif akan memunculkan kebiasaan-kebiasaan yang lebih baik untuk menjalani hidupsehingga pikiran yang positif mendapatkan hasil yang positif pula seperti memiliki rasa damai , dan berpikir negatif akan menghasilkan perilaku yang negatif pula.

6. Daruriyat, Hajiyat, Tahsiniyat

Daruriyat adalah terpeliharanya kebutuhan-kebutuhan esensial bagi kehidupan manusia diantaranya adalah memelihara agama, jiwa, akal, keturunan dan harta, agar eksistensi kelima pokok itu tidak terancam. Hajiyat melainkan kebutuhan yang dapat menghindarkan manusia dari kesulitan hidup, dan ini erat kaitannya dengan rukhsah atau keringanan dalam ilmu fiqh. Tahsiniyyat merupakan kebutuhan yang dapat meningkatkan martabat seseorang dalam pandangan Tuhan dan masyarakat sesuai dengan kepatutan. kebutuhan dalam kelompok ketiga erat kaitannya dengan upaya untuk menjaga etiket sesuai dengan kepatutan. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut akan menumbuhkan kedamaian bagi diri seseorang yang menjalaninya.

B. Interpersonal (kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan yang lain)

1. Keragaman Hayati

Keragaman hayati adalah varian atau bentuk-bentuk yang berbeda dari berbagai makhluk hidup, Yang meliputi adanya perbedaan pada hewan, tumbuhan, mikroorganisme, materi genetik yang di kandunginya, dan bentuk-bentuk ekosistem tempat hidup suatu makhluk hidup. Keanekaragaman hayati disebut juga Keanekaragaman atau keberagaman dari makhluk hidup Yang dapat terjadi dikarenakan adanya perbedaan dari warna, bentuk, ukuran, tekstur, penampilan, jumlah, maupun sifat-sifat lainnya. keanekaragaman hayati merupakan gambaran yang terdapat di alam mencakup ekosistem, spesies, genetik, baik yang alami maupun yang telah dibudidayakan.

a. Keragaman flora

Beragam warna dan rasa

“Dan dialah yang menjadikan tanaman tanaman yang merambat dan yang tidak merambat, pohon kurma, tanaman yang beraneka ragam rasanya, zaitun dan delima yang serupa (bentuk dan warnanya) dan tidak serupa (rasanya)”. (Surat 6 : 141)

“Dan Dia juga mengendalikan apa yang Dia ciptakan untukmu di bumi ini dengan berbagai jenis da macam warnanya, sungguh yang demikian itu benar-benar terdapat tanda kebesaran Allah bagi kaum yang mengambil pelajaran” (Surat 16 :13)

"Tidaklah engkau melihat bahwa Allah menurunkan air dari langit lalu dengan air itu kami hasilkan buah-buahan yang beraneka macam jenisnya. Dan diantara gunung-gunung itu ada garis-garis putih dan merah yang beraneka macam warnanya dan adapula yang hitam pekat" (Surat 35 :27)

b. Keragaman fauna

Berjalan dengan perut, empat kaki atau lebih

"Dan Allah menciptakan semua jenis hewan dari air, maka sebagian ada yang berjalan di atas perutnya dan sebagian berjalan dengan dua kaki, sedang sebagian (yang lain) berjalan dengan empat kaki. Allah menciptakan apa yang Dia kehendaki" (24:45)

"Dan demikian (pula) di antara manusia, makhluk bergerak yang bernyawa dan hewan-hewan ternak ada yang bermacam-macam warnanya (dan jenisnya). Di antara hamba-hamba Allah yang takut kepada-Nya, hanyalah para ulama. Sungguh, Allah Mahaperkasa, Maha Pengampun. (35: 28)"

c. Keragaman manusia dari Ras, etnis, bahasa, profesi, keyakinan, Memiliki persepsi, pendapat, cara pandang berbeda-beda.

"Wahai manusia, sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan. Kemudian, Kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa (49: 13)

2. Prinsip prinsip Moderasi Beragama

a. Tawazun (Seimbang)

Dalam segala aspek hendaknya setiap orang membiasakan hidup seimbang Sebagaimana Allah telah menjadikan alam beserta isinya berada dalam sebuah keseimbangan (67: 3).

"Yang menciptakan tujuh langit berlapis-lapis. Tidak akan kamu lihat sesuatu yang tidak seimbang pada ciptaan Tuhan Yang Maha Pengasih. Maka lihatlah sekali lagi, adakah kamu lihat sesuatu yang cacat? (surat 67:3)

At-tawazun atau seimbangan dalam segala hal, diantaranya termasuk dalam hal penggunaan dalil 'aqli (dalil yang bersumber dari akal pikiran rasional) dan dalil naqli (bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits).

"Sungguh kami telah mengutus rasul-rasul kami dengan membawa bukti kebenaran yang nyata dan telah kami turunkan bersama mereka al-kitab dan neraca (penimbang keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan". (QS al-Hadid: 25)

b. Tawassuth (pertengahan)

At-tawassuth adalah sikap pertengahan, tidak ekstrim kekiri ataupun ekstrim kekanan.

"Dan demikianlah kami jadikan kamu sekalian (umat Islam) umat pertengahan (adil dan pilihan) agar kamu menjadi saksi (ukuran penilaian) atas (sikap dan perbuatan) manusia umumnya dan supaya Allah SWT menjadi saksi (ukuran penilaian) atas (sikap dan perbuatan) kamu sekalian. (QS al-Baqarah: 143).

c. I'tidal (Lurus/Tegak)

Ketiga, al-i'tidal atau tegak lurus.

"Wahai orang-orang yang beriman hendaklah kamu sekalian menjadi orang-orang yang tegak membela (kebenaran) karena Allah menjadi saksi (pengukur kebenaran) yang adil. Dan janganlah kebencian kamu pada suatu kaum menjadikan kamu berlaku tidak adil. Berbuat adillah karena keadilan itu lebih mendekatkan pada taqwa. Dan bertaqwalah kepada Allah, karena sesungguhnya Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan." (QS al-Maidah: 8)

d. Tasamuh (Toleransi)

Tasamuh berarti toleransi. Yakni upaya untuk menghargai perbedaan serta menghormati orang yang memiliki prinsip hidup yang berbeda. Namun bukan berarti mengakui atau membenarkan keyakinan yang berbeda tersebut dalam meneguhkan apa yang diyakini.

"Hai orang-orang kafir, Aku tidak akan menyembah apa yang kamu sembah. Dan kamu bukan penyembah Tuhan yang Aku sembah. Dan Aku tidak pernah menjadi penyembah apa yang kamu sembah, Dan kamu tidak pernah (pula) menjadi penyembah Tuhan yang Aku sembah. Untukmu agamamu, dan utukkulah, agamaku." (QS. Al-Kaafirun [109]:1-6)

Bentuk tasamuh adalah tidak memaksakan kepentingan dan keinginan kepada orang lain, menghormati dan menghargai, tidak memaksakan agama kepada orang lain, Memberikan hak-haknya

e. Syura (Musyawarah)

Para imam/pemimpin sepeninggal nabi shallallahu 'alaihi wa sallam bermusyawarah dengan orang-orang berilmu yang amanah dalam permasalahan yang mubah agar mampu menemukan solusi yang termudah

kriteria ahli syura adalah memiliki akal yang sempurna dan berpengalaman, intens terhadap agama dan bertakwa karena keduanya merupakan pondasi seluruh kebaikan, memiliki karakter senang memberi nasehat dan penyayang, tidak dengki dan iri, berpikiran sehat, terbebas dari kegelisahan dan kebingungan

yang menyibukkan, tidak memiliki tendensi pribadi dan dikendalikan oleh hawa nafsu dalam membahas permasalahan yang menjadi topik musyawarah

f. Aulawiyah (Prioritas)

Kemampuan mengidentifikasi sesuatu hal yang lebih penting yang harus diutamakan untuk dapat diterapkan lebih dahulu dibandingkan dengan yang kepentingan lebih rendah.

g. Ishlah (Reformasi, Perbaikan)

Ishlah (reformasi) adalah mengutamakan prinsip reformatif dalam mencapai keadaan lebih baik dengan mengakomodasi perubahan dan kemajuan zaman dengan berpijak pada kemaslahatan umum

h. Tathawwur (Dinamis)

Tathawwur yaitu keterbukaan untuk melakukan perubahan-perubahan menuju kearah yang lebih baik.

i. Ta'aruf, Ta'awun, Takaful

Arti Takaful adalah saling menanggung beban. Arti Ta'awun adalah saling tolong menolong. Arti Tafahum

adalah saling memahami. Arti Ta'aruf adalah saling mengenal.

"Allah tidak melarang kamu berbuat baik dan berlaku adil terhadap orang-orang yang tidak memerangimu dalam urusan agama dan tidak mengusir kamu dari kampung halamanmu. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berlaku adil". (surat 60:8)

3. Suprapersonal

Relasi Tuhan dan Manusia

Penting menjaga hubungan baik dengan sang pemilik Alam yaitu Allah SWT

"yaitu orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tentram dengan mengingat Allah Ingatlah hanya dengan mengingat Allahlah hati menjadi tentram." (QS. Ar-Rad: 28)

Daftar Pustaka

Farida. Ragam Kebutuhan Manusia Terpenuhi Dengan Komunikasi Lintas Budaya. At-Tabsyir: **Jurnal Komunikasi Penyiaran Islam**, [S.l.], v. 5, n. 1, July 2017, hal.51

Hude, Darwis, Prof, daam makalah seminar Bina Damai, Hotel Bigland Bogor, 19 Juni 2023

<https://islam.nu.or.id/syariah/karakter-tawassuth-tawazun-i039tidal-dan-tasamuh-dalam-aswaja-nApNg> diunduh tanggal 22 Juni 2023

<https://muslim.or.id/6055-syura-dalam-pandangan-islam-dan-demokrasi.html> diunduh tanggal 22 Juni 2023



MENGASAH DIGITAL SKILL MELALUI AUGMENTED REALITY PADA PELATIHAN BERBASIS DIGITAL



Dr. Andiek Widodo, MM
Widyaiswara Madya BDK Surabaya
Email: andiwi2210@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan informasi saat ini sedemikian sangat pesat diberbagai bidang. Terutama dalam bidang pendidikan yang terus bertransformasi menuju pembelajaran digital. Penggunaan Augmented Reality sebagai media pembelajaran pada pendidikan dan pelatihan, agar pembelajaran yang diikuti peserta bisa lebih interaktif, komunikatif dan rekreatif. Salah satu pemanfaatan *Augmented Reality* pada beberapa bidang diantaranya keagamaan, *enginnering design*, kedokteran, Latihan militer, industri periklanan, dan pendidikan di beberapa negara.

Konsep *Augmented Reality* merupakan sebuah teknologi yang mengkolaborasikan dunia nyata dengan dunia maya, secara berdasarkan menurut waktu nyata, serta berbentuk animasi tiga dimensi (Azuma, 1997). *Augmented Reality* menggabungkan bentuk dua dimensi ataupun tiga dimensi yang diproyeksikan dalam sebuah lingkungan nyata pada waktu bersamaan (*real time*). Teknologi AR baru diketemukan beberapa tahun terakhir ini sehingga masih jarang pemanfaatan dan penggunaanya di Indonesia, termasuk pada berbagai pelatihan yang dilaksanakan diberbagai instansi.

Pemanfaatan *Augmented Reality* bisa diterapkan pada pelatihan – pelatihan yang diselenggarakan dilingkungan Kementerian Agama seperti Pelatihan TIK Bagi Mapel Biologi, Pelatihan TIK Bagi Mapel Matematika, Pelatihan TIK Bagi Mapel Geografi, Pelatihan TIK Bagi Hisab Rukyat, Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, Maupun Pelatihan Dasar dan lain sebagainya

Dalam penggunaannya *Augmented Reality* ada beberapa kelebihan dan kelemahannya yang terjadi, Adapun kelebihan AR diantaranya adalah dibawah ini:

1. Lebih interaktif dalam penyampaian materi,
2. Lebih Efektif dalam penggunaan,
3. Bisa diterapkan secara luas pada berbagai media,
4. Modeling obyek yang sederhana,
5. Pembuatan yang tidak membutuhkan banyak biaya,
6. Mudah untuk dioperasikan.

Sedangkan kelemahan dalam penggunaan *Augmented Reality* seperti dibawah ini :

1. Sensitif dengan perubahan sudut pandang,
2. Tingkat kesulitan pembuatan *augmented reality* masih relatif sulit
3. Pembuat belum terlalu banyak
4. Membutuhkan kapasitas memory besar

PEMANFAATAN AUGMENTED REALITY SEBAGAI MEDIA PEMBELAJARAN

Pemanfaatan *Augmented Reality* sebagai satu media pembelajaran inovatif diantara media pembelajaran yang sudah banyak digunakan pada pendidikan dan pelatihan.

Inovasi media pembelajaran sangat penting agar sehingga tidak hanya menggunakan media pembelajaran yang konvensional.

Ada beberapa pihak yang sudah membuat *Augmented Reality* sebagai media pembelajaran diantaranya Sigit (2014) memanfaatkan *Augmented Reality* sebagai sarana pembelajaran interaktif berbasis android pada pendidikan menengah maupaun pada perkuliahan untuk menyampaikan materi mengenai sistem tata surya. Pada penggunaannya agar bisa menampilkan obyek *virtual*, maka digunakan *marker* sebagai penanda obyek tersebut.. *Marker* ibentuk seperti lembaran seperti buku yang terdapat sampul depan, isi, dan sampul belakang. Gambar dalam bentuk *marker* berupa obyek 3 dimensi yang dicetak, sehingga saat aplikasi diarahkan pada *marke*, obyek tiga dimensi seolah-olah terlihat keluar dari gambar *marker* tersebut. Hal ini secara visual lebih menarik pada proses penyampaian materi pembelajaran.



Gambar 1. Pemanfaatan AR pada materi IPA

Pada pembelajaran dengan materi biologi *Augmented Reality* bisa dimanfaatkan untuk menjelaskan anatomi tubuh manusia. *Marker* bergambar anatomi tubuh manusia tersebut sehingga lebih menarik peserta didik pada penyampaian pembelajaran. Ketika aplikasi diarahkan diatas *marker*, maka otomatis gambar binatang secara tiga dimensi akan seolah keluar dari dalam gambar, yang disertai dengan animasi pergerakan anatomi tubuh manusia. Melalui media pembelajaran ini diharapkan peserta didik dapat lebih antusias dalam mempelajari berbagai materi biologi (IPA).

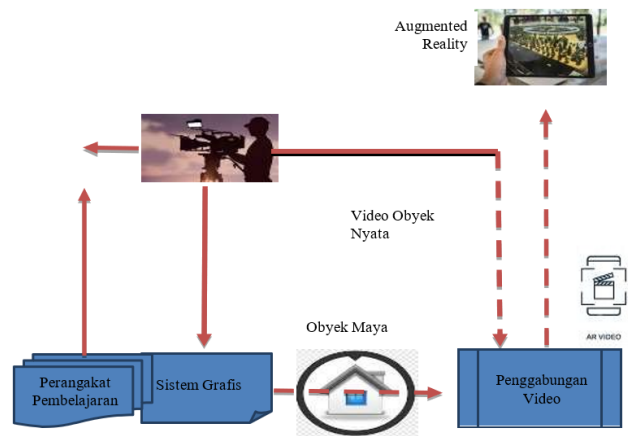


Gambar 2. AR menampilkan gambar anatomi tubuh manusia

Selain untuk materi – materi biologi kepada peserta didik, dengan media *augmented reality* juga secara tidak langsung mengajarkan peserta didik baik ditingkat dasar, menengah maupun tinggi untuk dapat selalu memanfaatkan perkembangan teknologi yang saat ini berkembang begitu cepat dan inovatif. Penerapan augmented reality bisa dikembangkan pada berbagai materi pembelajaran yang disampaikan pada proses pembelajaran disekolah maupun pelatihan – pelatihan di berbagai perusahaan maupun instansi.

CARA KERJA AUGMENTED REALITY

Adapun prinsip kerja *Augmented Reality* adalah pelacakan (*tracking*) dan rekonstruksi(*reconstruction*). Diawali dengan *marker* yang dideteksi menggunakan kamera. Pendeteksian dengan melibatkan berbagai macam algoritma yaitu *edge detection*, atau algoritma *image processing* lainnya. Data yang didapat dari proses pelacakan digunakan untuk merekonstruksi sistem koordinat di dunia yang nyata. Dengan menampilkan obyek kedalam lingkungan nyata, *Augmented Reality* juga bisa menghilangkan obyek nyata secara *virtual*. Hal tersebut dilakukan dengan menutupi obyek nyata tersebut dengan menggunakan desain grafis sesuai lingkungan yang ada, maka obyek nyata akan tersembunyi dari penglihatan pengguna.



Gb 3. Desain Augmented Reality pada pembelajaran

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa obyek nyata dengan *marker* yang telah terpasang selanjutnya akan dideteksi oleh kamera, lalu informasi/data dari kamera diteruskan pada sistem grafis berupa posisi kamera, yang berisi informasi/data grafis obyek *virtual*. Data yang berisi video obyek nyata diteruskan ke penggabungan video. Pada sistem grafis, letak kamera sangat menentukan sudut pandang obyek maya yang hendak ditampilkan. Saat penggabungan video, informasi dari sistem grafis digabung dengan video nyata dari kamera. Output penggabungan

yang telah dilakukan selanjutnya ditampilkan pada layar handphone..

Dalam proses pembuatan media pembelajaran dengan memanfaatkan *Augmented Reality*, diperlukan beberapa perangkat lunak (software) maupun perangkat keras (hardware) sebagai alat kerja. Adapun Perangkat lunak (*Software*) yang merupakan program dasar pada komputer yang menghubungkan pengguna dengan perangkat keras (*Hardware*) komputer. Secara sederhana, perangkat lunak dapat dikatakan sebagai alat penerjemah perintah-perintah untuk diteruskan ke perangkat keras.

1. Android

Android sebuah sistem operasi yang dibuat oleh perusahaan teknologi multinasional Amerika Serikat yang merupakan raksasa internet. Google yang bekerjasama dengan Open Handset Alliance. Android yang diperkenalkan sejak tahun 2007, menjadi sistem operasi terbuka (*open source*) yang dapat dikembangkan oleh semua orang. Menurut Nazrudin Safaat (2010) Android adalah suatu sistem operasi perangkat *mobile* berbasis linux yang mencakup sistem operasi, *middleware* dan aplikasi. Bahasa pemrograman yang digunakan sistem operasi Android adalah Java.

2. Vuforia

Vuforia yang merupakan software development kit (SDK) dirancang oleh Qualcomm digunakan oleh para developer membuat berbagai aplikasi *Augmented Reality* (AR) pada *mobile phones* baik yang berbasis iOS maupun android. Menurut Mario Fernando (2013) terdapat beberapa jenis target pada Vuforia, yaitu: 1) *Image Target*, misalnya: foto, halaman majalah, sampul buku, poster, kartu ucapan, 2) *Frame Markers*, tipe frame gambar dua dimensi dengan pola khusus yang dapat digunakan sebagai permainan, 3) *Multi-target*, contohnya kemasan produk atau produk yang berbentuk kotak maupun persegi, jenis ini dapat menampilkan gambar sederhana *Augmented Reality* dalam bentuk tiga dimensi, 4) *Virtual Button*, yang dapat membuat tombol sebagai daerah kotak sebagai sasaran gambar. Supaya bisa beroperasi dengan baik, vuforia SDK membutuhkan beberapa komponen penting yang menunjang pembuatan AR. Komponen tersebut antara lain kamera, , *tracker*, *video background render*, *image converter application code*, *trackables*, dan *marker*. Semua komponen tersebut dimanfaatkan untuk merancang dan membangun sebuah aplikasi *Augmented Reality*. Vuforia SDK sangat memudahkan dan mempercepat pengembangannya dalam

membuat aplikasi berbasis teknologi *Augmented Reality*, hal ini bisa terjadi karena library dan fungsi-fungsi intinya sudah dibuat oleh Qualcomm sehingga pemogram maupun pengembang tinggal berimajinasi dan berinovasi sesuai dengan konten pembelajaran dan pelatihan.

Tentuanya pemanfaatan teknologi *augmented reality* dengan berbagai program yang terkait, menjadi tantangan tersendiri bagi pengajatr baik widyaiswara, guru dan dosen dalam memanfaatkan dalam mengajar sesuai dengan konten materi pelajaran maupun pelatihan yang dilaksanakan, dengan selalu mengasah Digital Skill maka widyaiswara mampu memanfaatkan *Augmented Reality* mewujudkan Pelatihan Berbasis Digital sebagai bentuk inovasi pelatihan yang terus dikembangkan.

SIMPULAN

Media pembelajaran menjadi hal yang utama pada berbagai pembelajaran maupun pelatihan yang dilaksanakan. Keberhasilan suatu pembelajaran sangat dipengaruhi oleh materi yang disampaikan oleh melalui media pembelajaran yang digunakan. Dengan *Augmented Reality*, tenaga pendidik baik widyaiswara, guru maupun dosen dapat membuat media pembelajaran yang menyenangkan, inovatif, interaktif, dan mudah diterapkan. *Augmented Reality* juga bisa dimanfaatkan sebagai modul pembelajaran dalam bentuk virtual atau maya. Peserta didik menggunakan dan memahami modul seperti modul aslinya, dalam bentuk virtual. Hal ini merupakan inovasi media pembelajaran dapat dibangun untuk mendukung kegiatan pembelajaran maupun pelatihan.

Pemanfaatan *Augmented Reality* bisa diterapkan pada pelatihan – pelatihan yang diselenggarakan dilingkungan Kementerian Agama seperti Pelatihan Keagamaan manasik haji, Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, Pelatihan Jarak Jauh, Pelatihan Pelayanan Publi, Pelatihan TIK Bagi Mapel Biologi, Pelatihan TIK Bagi Mapel Matematika, Pelatihan TIK Bagi Mapel Geografi, Pelatihan TIK Bagi Hisab Rukyat, dan pelatihan – pelatihan lainnya yang berbasis digital. Dengan kemaun yang kuat untuk terus belajar maka widyaiswara dalam mengasah Digital Skill bisa diwujudkan sehingga pemanfaatan *Augmented Reality* bisa diterapkan pada berbagai Pelatihan Berbasis Digital yang saat ini menjadi tuntutan di era digitalisasi di berbagi sektor saat ini.

Daftar Pustaka

- I Dewa Gede W. D., I Ketut Gede D. P. & Ni Made Ika M. M. 2015. *Aplikasi Augmented Reality Magic Book Pengenalan Binatang untuk Siswa TK*. Jurnal Lontar Komputer. 6(2). Hlm. 589- 596. 14.02 WIB.
- Sigit Ady P. 2014. *Augmented Reality Tata Surya sebagai Sarana Pembelajaran Interaktif Bagi Siswa Sekolah Dasar Berbasis Android*. Laporan Penelitian. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ronald T. Azuma. 1997. *A Survey of Augmented Reality*. Jurnal Teleoperators and Virtual Environments 6. Hlm. 355-385.



MANAJEMEN STRATEGIS DALAM PUBLIK PRIVAT PARTNERSHIP ORGANISASI

Abstrak



Siti Kusriyah
Widyaiswara Ahli Madya
kusriyahaziz@gmail.com

Manajemen strategis dalam *public privat partnership* membutuhkan pemimpin strategis yang selalu menggerakkan dan membawa perubahan signifikan terhadap organisasinya. Manajemen strategis sebagai pendekatan penting dalam mengelola setiap organisasi. Pemimpin berperan dalam menguatkan kerjasama antar tim (secara internal) dan mitra kerjasama (secara eksternal). Manajemen strategis meniscayakan mitra berkelanjutan di sektor publik, senantiasa menyadari bahwa era modern menuntut kolaborasi dengan berbagai pihak yang memiliki tujuan dan kepentingan yang sama sehingga sama-sama mendapatkan keuntungan. Publik privat partnership dapat diperoleh dari mitra lembaga pemerintah dan non pemerintah atau swasta, secara jelas bahwa manajemen strategis pendekatan penting bagi setiap pemimpin dalam membangun dan mengelola kerjasama yang telah terjalin sebelumnya. Dengan manajemen strategis dalam implementasi *public privat partnership* bertujuan untuk mencapai sasaran organisasi dan memastikan implementasinya secara tepat sehingga tujuan dan sasaran utama dari organisasi akan tercapai secara SMART (*specific, measurable, achievable, relevant, dan time-bound goals*).

Key word: Strategi, organisasi

PENDAHULUAN

Kesejahteraan meningkat merupakan dambaan setiap aparatur, sejahtera dari segala aspek kehidupan, seperti ekonomi, pendidikan, kesehatan, maupun kehidupan sosial keagamaan. Setiap pegawai tentunya menginginkan pendapatan dan pekerjaan serta jabatan yang layak dan sesuai dengan kemampuan kinerjanya. Seorang aparatur pasti ingin mendapatkan jabatan yang terbaik untuk kehidupan yang lebih bermartabat. Aparatur menginginkan kemudahan interaksi dan kehidupan sosial serta kenyamanan bekerja yang lebih sehat. Maka seorang pemimpin perlu menerapkan manajemen strategis untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan setiap jabatan dalam organisasinya agar seluruh pegawai mampu melaksanakan tugas dan fungsi jabatan untuk mencapai target organisasi.

Manajemen strategis adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan keputusan dan tindakan organisasi dalam jangka panjang untuk mencapai tujuan strategisnya. Hal ini melibatkan identifikasi sasaran utama organisasi dan pengembangan rencana tindakan yang

akan memungkinkan organisasi mencapai tujuan tersebut. Manajemen strategis melibatkan analisis lingkungan eksternal dan internal organisasi untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman yang ada, serta kekuatan dan kelemahan internal yang perlu diperhatikan. Dalam konteks ini, strategi organisasi dirancang untuk memanfaatkan peluang, mengatasi ancaman, memaksimalkan kekuatan, dan mengurangi kelemahan.

Manajemen strategis berfokus pada pengelolaan jangka panjang dan mengarahkan organisasi ke arah yang diinginkan. Ini melibatkan pemikiran strategis, perencanaan yang efektif, pengambilan keputusan yang tepat, dan kemampuan untuk mengadaptasi perubahan dalam lingkungan bisnis. Pemimpin dituntut memiliki langkah dan pengelolaan lembaga secara strategis dalam mewujudkan visi berkelanjutan. Terkhusus hal demikian dapat dilakukan dalam rangka membangun dan menjalin kerjasama dengan mitra di berbagai sektor publik. (Kenny Dewi: 2007). Mitra sektor publik menjadi solusi alternatif terbesar dalam mengatasi berbagai permasalahan dalam pencapaian visi dan target organisasi.

Manajemen strategis mengacu pada proses merumuskan dan menerapkan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka panjang dalam manajemen organisasi. Ini melibatkan pengambilan keputusan dan pengambilan tindakan yang membentuk arah dan kinerja organisasi dalam lingkungan organisasi yang dinamis dan kompetitif. Oleh karena itu, *Publik privat partnership* mampu menghadirkan dan merawat relasi dengan mitra merupakan keharusan untuk mencapai target dan tujuan organisasi.

Manajemen strategis sangat penting bagi organisasi untuk menavigasi kompleksitas, memanfaatkan peluang, hambatan, tantangan untuk mencapai kesuksesan yang berkelanjutan. Ini menyediakan kerangka kerja untuk menyelaraskan sumber daya, membuat keputusan, beradaptasi dengan perubahan, dan menciptakan keunggulan kompetitif dalam sektor publik. Dengan mengadopsi pendekatan manajemen strategis, organisasi dapat secara proaktif membentuk masa depan dan meningkatkan kemungkinan mencapai pertumbuhan dan profitabilitas jangka panjang. (Susi Hardjat:2021). Pemimpin hadir untuk mensukseskan tujuan organisasi. Pemimpin bertanggung jawab untuk menyediakan kebutuhan organisasi. Secara konvensional, pemimpin dapat menyediakan sendiri hal-hal yang dibutuhkan organisasinya, melalui analisis jabatan dan analisis beban kerja, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi. Keterlibatan pihak eksternal baik pemerintah maupun swasta dalam mendukung tugas dan fungsi organisasi sangat dibutuhkan. Kerjasama yang erat dan saling menguntungkan perlu dilakukan. Public Private Partnership (PPP) merupakan skema kerjasama yang dapat dilaksanakan.

PEMBAHASAN



Apa Manajemen Strategis?

Membahas manajemen strategis dapat dikatakan membicarakan hubungan antara organisasi dan lingkungan strategisnya, baik lingkungan internal maupun eksternal. Lingkungan organisasi akhir-akhir ini tidak saja semakin bergejolak mengalami perubahan, namun

juga saling berhubungan secara lebih erat. Hal tersebut menuntut organisasi untuk berpikir strategis, mampu menerjemahkan inputnya menjadi strategi yang efektif, serta mengembangkan alasan yang diperlukan untuk meletakkan landasan bagi pelaksanaan strateginya. Manajemen strategis demikian penting untuk diterapkan dalam organisasi publik. Mengingat dinamika dan tantangan yang dihadapi pemerintah saat ini mengalami perubahan begitu cepat dalam berbagai sektor dan kepentingan. Oleh karena itu, diperlukan pengambilan keputusan strategis dari pemimpin dalam mengelola dan menjalankan layanan publik. (Tatang Muttaqin: 2021). Keputusan yang sangat penting menjadi faktor penentu kesuksesan organisasi di masa yang akan datang, hal ini juga menjadi faktor penting yang menumbuhkan keberhasilan dan menghindari kegagalan dalam pencapaian target organisasi. Kepemimpinan Strategis meliputi kemampuan mengantisipasi, memiliki visi, dan mempertahankan fleksibilitas, memberi kuasa kepada orang-orang lain untuk menciptakan perubahan strategis yang perlu. Strategi ini mempunyai efek penting terhadap upaya organisasi untuk mendapatkan daya saing strategis dan memperoleh keuntungan di atas rata-rata. Kepemimpinan strategis efektif diperlukan untuk merumuskan dan menerapkan strategi dengan sukses.

Temuan empiris (Andrews:2012) menunjukkan bahwa sikap strategis yang inovatif menghasilkan komitmen terhadap pengembangan layanan baru, sementara sikap strategis yang reaktif dan pengambilan keputusan yang terdesentralisasi. Dukungan untuk argumen tersebut bahwa organisasi publik dapat membuat pilihan strategis yang menghasilkan kontrol dalam mengelola lembaga publik yang lebih optimal. Maka Muhammad Suwarsono dalam manajemen strategisnya menyimpulkan bahwa proses manajemen strategis harus melewati beberapa tahapan yang meliputi diantaranya: 1) Analisis lingkungan ialah organisasi menganalisis faktor-faktor lingkungan eksternal seperti tren industri, persaingan, perubahan teknologi, dan peraturan pemerintah. Analisis ini membantu dalam mengidentifikasi peluang dan ancaman yang kemungkinan besar mampu mempengaruhi organisasi. 2) Analisis internal adalah organisasi mengevaluasi sumber daya, kapabilitas, dan kelemahan internalnya. Ini melibatkan penilaian terhadap struktur organisasi, budaya organisasi, kinerja operasional, keuangan, dan aset lainnya yang dimiliki oleh organisasi. 3) Penetapan tujuan yaitu organisasi menetapkan tujuan jangka panjang yang ingin dicapai. Tujuan ini harus spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatasan waktu (SMART). 4) Perumusan strategi yaitu dilaksanakan berdasarkan analisis lingkungan dan internal, organisasi mengembangkan berbagai alternatif strategi untuk mencapai tujuannya. Ini melibatkan pemilihan strategi yang paling sesuai dengan situasi dan sumber daya yang tersedia. 5) Implementasi strategi yaitu setelah strategi ditetapkan, organisasi mengimplementasikannya

melalui alokasi sumber daya, pengorganisasian tim, dan pelaksanaan tindakan yang relevan. Pemantauan dan pengawasan yang cermat juga diperlukan untuk memastikan implementasi yang efektif. 8) Evaluasi dan kontrol yaitu organisasi melaksanakan pengukuran kinerja dalam strategisnya dan mengevaluasi apakah tujuan telah tercapai. Jika diperlukan, tindakan korektif dapat diambil untuk mengatasi ketidaksesuaian antara hasil yang diharapkan dan hasil yang dicapai.

Secara umum, manajemen strategis menjadi sangat penting karena membantu organisasi dalam menghadapi persaingan, mengambil keputusan yang terinformasi, memanfaatkan peluang, mengelola tantangan dan hambatan dalam penanganan risiko, mengalokasikan sumber daya dalam kebijakannya, dalam mencapai tujuan strategis. Tanpa manajemen strategis yang efektif, organisasi yang memiliki risiko tinggi akan tertinggal dan tidak mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan organisasi yang terus berkembang secara massiv. Pemimpin di era kolaboratif dituntut memiliki kompetensi dalam komunikasi, responsif dan adaptif, serta memiliki kemampuan untuk menganalisis potensi yang dimiliki organisasinya. Dalam konteks ini pemimpin partisipatory dan responsibility menjadi pilihan yang demikian relatif dibutuhkan dalam organisasi. Tipe kepemimpinan tersebut dinilai berperilaku non otoritatif yang memberi kesempatan kepada setiap anggota organisasi untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan. (Erna Irawati: 2021). Gaya kepemimpinan seperti ini yang mendorong anggota timnya untuk terlibat dalam suatu masalah ataupun dalam keadaan tertentu, memberikan kesempatan bagi para anggota timnya terus berkembang. Hal ini dikarenakan tidak hanya *leader* yang memikirkan untuk memecahkan masalah dan menginstruksikan kepada bawahan atau anggota timnya untuk melaksanakan instruksi tersebut. Melainkan juga bertanya, berdiskusi, dan *brainstorming* bersama mengenai suatu pendapat dari para bawahan atau anggota tim. Sehingga dapat mengasah dan membuka kreatifitas para anggota timnya untuk bisa terus berkembang.

Implementasi kepemimpinan strategis merupakan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan, setelah dijelaskan tujuan atau target yang hendak dicapai. Hal demikian terjadi dalam setiap organisasi atau lembaga, dimana tidak terlepas dari penetapan strategi, yang berbeda hanyalah apakah strategi itu tepat, berjalan dengan baik, efisien, dan efektif atau memenuhi semua unsur yang perlu diperhatikan dalam hal penerapannya. Maka sebelum implementasi perlu dilaksanakan analisis isu dari lingkungan strategisnya, dan akan lebih baik cara menganalisis dengan menggunakan tool analisis yang telah diuji keberhasilannya. Dengan tool analisis yang digunakan secara tepat akan ditemukan berbagai strategi tepat dalam mencapai tujuannya. Sebab

telah diketahui peluang apa saja yang dapat dilaksanakan untuk mengatasi berbagai ancaman atau hambatan, selain itu sumber daya pendukung apa yang dapat melaksanakan tugas ide kreatif dan inovasi yang akan dibangun. Dengan berbagai strategi yang ditemukan akan menemukan alternatif terbaik apa untuk menjadikan organisasi berhasil optimal dengan efektif dan efisien.

Kepemimpinan di sektor publik memiliki peran yang penting dalam memimpin dan mengelola organisasi pemerintahan serta menyediakan pelayanan publik yang efektif dan efisien. Kepemimpinan efektif di sektor publik dapat membawa perubahan positif, meningkatkan kinerja organisasi, dan memberikan layanan publik lebih berkualitas. Dalam menghadapi tuntutan dan kompleksitas tugas di sektor publik, pemimpin yang kompeten dan berintegritas memiliki peran krusial dalam menciptakan perubahan berkelanjutan dan mendorong kebaikan masyarakat secara lebih luas. (Abdul Fatah Fanani: 2021). Maka pemimpin strategis sangat dibutuhkan karena perkembangan semakin kompetitif dalam massivnya perkembangan organisasi dan arus perubahan. Hadirnya manajemen yang baik setiap organisasi bisa bersaing dalam pemerintahan. Namun pada masa yang intensitas dan frekuensi perubahan yang sangat tinggi seperti manajemen yang baik juga diperlukan kapasitas dan kualifikasi kepemimpinan yang handal. Stephen Covey seorang "guru" di bidang manajemen menyatakan bahwa pemimpin yang berhasil di abad 21 adalah yang mempunyai visi, keberanian serta kerendahan hati untuk terus menerus belajar dan mengasah kecakapan dan emosinya serta mampu menjadi agen perubahan (*Agent Of Change*).

Mitra kerjasama memiliki urgensi yang sangat penting dalam berbagai aspek kehidupan dan bidang, baik itu dalam konteks organisasi, masyarakat, maupun hubungan internasional. Secara keseluruhan, kerjasama memainkan peran krusial dalam meningkatkan efisiensi, mencapai tujuan bersama, memperkaya pengetahuan dan inovasi, mengatasi tantangan bersama, dan membangun hubungan yang kuat. Dalam dunia yang semakin terhubung dan kompleks ini, kemampuan untuk bekerja sama secara efektif menjadi kunci untuk mencapai kemajuan dan keberhasilan baik dalam tingkat individu maupun kolektif. Mitra pemerintah, dalam konteks sektor publik, merujuk pada entitas atau organisasi di luar pemerintah yang bekerja sama dengan pemerintah dalam mencapai tujuan bersama. Mitra pemerintah dapat mencakup organisasi nirlaba, sektor swasta, lembaga pendidikan, masyarakat sipil, organisasi internasional, dan lain sebagainya. Mitra pemerintah berperan penting dalam memperluas kapasitas, sumber daya, dan keahlian yang diperlukan dalam mencapai tujuan pembangunan. Kolaborasi dengan mitra pemerintah dapat memperkuat pelaksanaan program, mempercepat inovasi, meningkatkan efisiensi,

dan menghasilkan dampak positif yang lebih besar bagi masyarakat. (Rabina Yunus:2020). Sedangkan mitra swasta merujuk pada perusahaan atau entitas sektor swasta yang bekerja sama dengan pemerintah dalam berbagai proyek, program, atau inisiatif. Mitra swasta berperan penting dalam membantu pemerintah mencapai tujuan pembangunan, menyediakan layanan publik, dan mendorong pertumbuhan ekonomi.

Untuk mencapai target organisasi dapat bekerjasama dengan mitra swasta seperti: 1) Kontrak Pemerintah yaitu pemerintah sering kali mengadakan kontrak dengan perusahaan swasta untuk menyediakan barang atau jasa yang diperlukan. Misalnya pemerintah dapat memberikan kontrak kepada perusahaan konstruksi untuk membangun infrastruktur seperti jalan, jembatan, atau fasilitas publik lainnya. Mitra swasta ini bertanggung jawab atas pelaksanaan proyek sesuai dengan spesifikasi dan tenggat waktu yang ditetapkan. 2) Kemitraan Publik-Swasta (Public-Private Partnership/PPP): Kemitraan publik-swasta melibatkan kolaborasi antara pemerintah dan perusahaan swasta dalam mengembangkan, membiayai, dan mengoperasikan proyek-proyek infrastruktur atau layanan publik jangka panjang. Contohnya adalah proyek pembangunan jalan tol, pembangkit listrik, sistem transportasi massal, atau penyediaan air bersih. Dalam kemitraan ini, pemerintah dan mitra swasta berbagi tanggung jawab, risiko, dan keuntungan yang terkait. 3) Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Corporate Social Responsibility/ CSR): Banyak perusahaan swasta memiliki program tanggung jawab sosial perusahaan yang melibatkan kerjasama dengan pemerintah. Misalnya, perusahaan dapat bermitra dengan pemerintah dalam program-program pendidikan, pelatihan tenaga kerja, pengembangan ekonomi lokal, atau inisiatif lingkungan. Mitra swasta ini berkontribusi dalam memberikan manfaat sosial atau lingkungan yang positif kepada masyarakat. 4) Investasi Swasta yaitu pemerintah dapat mencari investasi dari stakeholder eksternal non pemerintah untuk mendukung pembangunan ekonomi dan sosial. Ini dapat meliputi investasi langsung dalam sektor-sektor seperti industri, pertanian, energi, pariwisata, atau layanan keuangan. Investasi swasta ini dapat memberikan dorongan untuk menciptakan lapangan kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat, dan meningkatkan kapasitas ekonomi suatu wilayah. 5) Konsultasi dan Keahlian yaitu Perusahaan swasta sering kali bekerja sama dengan pemerintah dalam bidang konsultasi dan keahlian. Mereka dapat memberikan pengetahuan, keahlian, atau saran teknis kepada pemerintah dalam merancang kebijakan, meningkatkan efisiensi operasional, atau memperbaiki sistem administrasi. Mitra swasta ini membantu pemerintah dalam mengoptimalkan kinerja dan meningkatkan layanan yang disediakan kepada masyarakat. Implementasi dalam skema public privat partnership antara pemerintah dan

pihak swasta menandatangani kontrak perjanjian kerjasama. Pihak swasta berkewajiban mendapatkan keuntungan untuk pekerjaan yang bersumber dari ekuitasnya sendiri atau dari pihak eksternal lainnya. Pihak swasta pun wajib menyediakan aset dan memberikan layanan dimana pihak swasta dapat bekerjasama dengan pihak lainnya baik perusahaan konstruksi, perusahaan maupun pihak supplier lainnya, sehingga saling menguntungkan antar kedua belah pihak.

Pemimpin dituntut mampu mengelola mitra yang telah terjalin kerjasama dengan lembaganya. Kerjasama sangat penting dalam berbagai konteks, baik itu dalam skala individu, organisasi, maupun tingkat global. Hal demikian akan mempermudah pemimpin dalam mencapai program atau kebijakan strategis yang menjadi visinya, seperti: meningkatkan efisiensi dan produktivitas, inovasi dan kreativitas, mengatasi tantangan kompleks, dan keberlanjutan dan dampak jangka panjang. Dalam dunia yang semakin terhubung dan kompleks ini, kerjasama menjadi kunci untuk mencapai kesuksesan, pertumbuhan, dan perubahan yang positif. Dalam berbagai aspek kehidupan, kerjasama membawa manfaat yang tidak dapat dicapai secara individu dan menjadi landasan bagi setiap pertumbuhan dan kelangsungan sebuah lembaga.

Strategi sebagai wujud rencana yang terarah untuk memperoleh hasil yang maksimal. Dalam hal ini strategi dalam setiap organisasi merupakan suatu rencana keseluruhan untuk mencapai tujuan. Jadi organisasi tidak hanya memilih kombinasi yang terbaik, tetapi juga harus mengkoordinir berbagai macam elemen untuk melaksanakan kegiatannya secara efektif dan efisien. Maka pemimpin strategis dapat terlebih dahulu menyiapkan instrumen dalam bentuk petunjuk teknis untuk dipedomani oleh semua unsur terkait, membentuk tim efektif yang akan melancarkan ekspektasi target pimpinan, melaksanakan koordinasi dan kolaborasi dengan stakeholder terkait dan membuat produk untuk meningkatkan *output* dan *outcome* organisasinya.

Dalam implementasi strategi diharapkan dapat mewujudkan strategi kebijakan dalam penerapan melalui pengembangan program, anggaran dan prosedur, sehingga proses tersebut meliputi perubahan budaya secara menyeluruh, struktur dan sistem manajemen dalam organisasi secara keseluruhan, serta diharapkan proses tersebut akan menghasilkan informasi hasil kerja yang perlu dievaluasi dan dikendalikan sebagai proses perbaikan dan tahapan pemecahan masalah. Untuk mencapai kualitas dan kuantitas dari sistem organisasi yang menghasilkan lingkungan yang lebih kreatif dan inovatif. Jadi tujuan penerapan strategi publik privat partnership dalam suatu organisasi atau instansi sebagai sarana untuk mencapai hasil akhir dengan memaksimalkan kerjasama dengan stakeholder internal dan eksternal dalam mengimplementasikan rumusan kebijakan dan teknik

tertentu untuk mencapai sasaran tersebut dan memastikan implementasinya secara tepat.

Dengan adanya manajemen strategis suatu organisasi akan dapat memperoleh kedudukan atau posisi yang kuat dalam wilayah kerjanya. Hal ini disebabkan karena organisasi tersebut mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang lebih baik dalam melakukan pendekatan bagi pemenuhan kebutuhan dan keinginan stakeholders dalam wilayah kerja yang dilayanannya. Strategi sebagai sarana yang digunakan untuk mencapai tujuan akhir dari suatu organisasi, namun strategi bukanlah sekedar suatu rencana, melainkan adalah rencana yang menyatukan semua bagian yang ada dalam organisasi menjadi satu, sehingga strategi meliputi semua aspek penting dalam suatu organisasi, strategi itu terpadu dari semua bagian rencana yang harus serasi satu sama lain dan berkesesuaian. Oleh karena itu penentuan strategi membutuhkan tingkatan komitmen dari suatu organisasi, dimana tim organisasi tersebut bertanggung jawab dalam memajukan strategi yang mengacu pada hasil atau tujuan akhir. Pada kenyataannya, teknik dan kerangka dalam suatu organisasi merupakan rumusan strategi yang telah direncanakan, untuk itu sejumlah informasi yang berkaitan dengan strategi yang telah direncanakan tersebut harus dilakukan guna mengembangkan organisasi atau instansi tanpa mengabaikan kemungkinan resiko, karena manajemen strategi merupakan rangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja suatu organisasi atau instansi dalam jangka Panjang yang meliputi, pengamatan lingkungan, rumusan strategi atau biasa disebut dengan perencanaan strategi jangka panjang, implementasi

strategi dan evaluasi serta pengendalian. Dalam hal ini manajemen strategi menekankan pada pengamatan dan evaluasi peluang dan ancaman lingkungan dengan melihat kekuatan dan kelemahan suatu organisasi.

Dengan manajemen strategis maka penempatan visi misi suatu organisasi, penetapan sasaran organisasi dengan mengingat kekuatan eksternal dan internal organisasi, mengimplementasikan kebijakan dan teknik tertentu untuk mencapai sasaran dan memastikan implementasinya secara tepat sehingga tujuan dan sasaran utama dari organisasi akan tercapai secara SMART (*specific, measurable, achievable, relevant, dan time-bound goals*).

PENUTUP

Pemimpin strategis sangat dibutuhkan dalam menggerakkan dan membawa perubahan yang signifikan terhadap lembaga maupun anggotanya. Manajemen strategis menjadi tawaran dan pendekatan penting dalam mengelola setiap lembaga maupun organisasi. Pemimpin berperan dalam menguatkan kerjasama antar tim (secara internal) dan mitra kerjasama (secara eksternal). Manajemen strategis meniscayakan mitra berkelanjutan di sektor publik, senantiasa menyadari bahwa era modern menuntut kolaborasi dengan berbagai pihak yang memiliki tujuan dan kepentingan yang sama. Pemimpin menyadari mitra dapat diperoleh dari lembaga pemerintah dan non pemerintah atau swasta, secara jelas bahwa manajemen strategis pendekatan penting bagi setiap pemimpin dalam membangun dan mengelola kerjasama yang telah terjalin sebelumnya.

Daftar Pustaka

- | | |
|---|--|
| Abdul Fatah Fanani, dkk, "Kepemimpinan Transformasional Sektor Publik", <i>Journal of PublicSector Innovations</i> , Vol. 4, No. 2, 2020. | Rabina Yunus, <i>Sistem Pemerintahan Indonesia (Dalam Perspektif Kajian Lama dan Baru)</i> , Yogyakarta: Bintang Pustaka, Madani, 2020. |
| Erna Irawati, <i>Modul Isu Strategis Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II</i> , Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 2021. | Rhys Andrews, dkk, "Overspending in Public Organizations: Does Strategic Management Matter?", <i>International Public Management Journal</i> , Vol. 15, No. 1, 2012. |
| Kenny Dewi, "Manajemen Strategik pada Organisasi Sektor Publik", <i>Bina Ekonomi</i> , Vol. 11, No. 2, 2007. | Susi Hardjat, dkk, <i>Manajemen Strategi Sektor Publik</i> , Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2021. |
| Muhammad Suwarsono, <i>Manajemen Strategik: Konsep dan Kasus</i> , Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2008. | Tatang Muttaqin, <i>Modul Manajemen Strategis Sektor Publik Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II</i> , Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 2021. |

PERSPEKTIF ONTOLOGIS MODERASI BERAGAMA SKETSA KEBERAGAMAAN DI INDONESIA

Abstrak



SITI MUKZIZATIN

Widyaiswara Ahli Madya
Pusdiklat Tenaga
Teknis Pendidikan dan
Keagamaan

Kajian filosofis dalam khazanah pemikiran studi moderasi beragama sangat penting sebagai upaya untuk menemukan dan memahami esensi dan substansi konsep, baik yang menyentuh ranah ontologis, epistemologis maupun aksiologis. Eksistensi Moderasi beragama merupakan realitas yang tidak dapat dinafikan karena sejatinya telah ada dan dipraktikkan dalam sejarah islam dari masa ke masa. Indonesia dengan keragaman multidimensional ditengah arus ruang kebebasan berekspresi yang tidak jarang melebihi batas, berpotensi mengganggu komitmen ikatan dan kesepakatan nasional. Tulisan ini merupakan sebuah upaya kritis untuk mendudukkan konsep dengan konteks dan urgensinya.

PENDAHULUAN

Diskursus moderasi beragama dilatarbelakangi oleh keprihatinan atas banyaknya aksi kekerasan di berbagai negara islam. Pemahaman literalis-skriptualis yang melahirkan kelompok garis keras dan mengambil jalan konfrontasi dilegitimasi atas nama agama. Pemicu berikutnya karena ketidakadilan dalam politik dan akses ekonomi dan disaat bersamaan, muncul aksi teror yang memberikan citra negative terutama islam dan kaum muslimin ditengah kancah kehidupan internasional.

Puncaknya terjadi peristiwa serangan 9/11 di Gedung WTC yang mengubah banyak asumsi masyarakat internasional terhadap islam. Islamofobia menjadi istilah baru dan mendapat legitimasi dari banyak tokoh barat yang digambarkan Islam dan muslimin bar-bar, teroris dan persepsi negative lainnya. Islam dipandang menjadi ancaman paling serius terhadap dominasi barat (baca: Kristen). Samuel huntington menganalisis ancaman merah (cina) sudah digantikan oleh ancaman hijau (huntington:173).

Polarisasi dan pandangan barat yang bernada kebencian tidak dapat sepenuhnya disalahkan karena secara historis

harus diakui ada kelompok islam yang mempunyai kebencian atas segala hal yang berasal dari barat. Mereka yang menerima dan mendukung prinsip dan nilai-nilai barat dianggap sebagai musuh (Bernard Lewis: 24).

Pada era kontemporer ekspresi semangat yang kuat memperjuangkan ideologi pemahaman atas tafsir keagamaan yang sempit menjadi Gerakan yang massif, meskipun sifatnya sporadis dengan agenda tuntutan sendiri-sendiri. Fenomena kekerasan yang ditempuh oleh kelompok minoritas menjadi menarik perhatian publik karena eskalasi yang ditimbulkan menciptakan ketegangan bagi semua kalangan, yang pada level tertentu melahirkan gejala kecurigaan antar kelompok agama tertentu sebagai sumber kekerasan (Tarmidzi Taher, 1998:4).

Dalam Konteks Indonesia pasca reformasi muncul keragaman cara pandang maupun paham yang saling berbeda. Praktik keagamaan yang demikian beragam hasil i perjalanan Panjang negosiasi kultural, sosial dan politik dari berbagai tingkatan, baik dikalangan masyarakat awam, penguasa dan cendikia. Negosiasi tidak pernah berhenti

yang memerlukan keluwasan, keluwesan dan ketinggian cara pandang.

Dari paparan diatas kajian ontologis moderasi beragama berupaya untuk menjelaskan konsepsi moderatisme islam (baca: *Wasathiyatul islam*) yang secara kultural bukanlah hal baru di Indonesia.

RUMUSAN MASALAH

Moderasi beragama hadir untuk menjawab persoalan kebangsaan atas munculnya keragaman cara pandang dan paham keagamaan serta praktik keagamaan yang ekstrem. Bagaimana *Wasathiyatul islam* sebagai sebuah entitas mendiskripsikan dirinya dalam perspektif ontologis moderasi beragama menghadapi polarisasi ekstrem sikap dan praktik keberagamaan?

PEMBAHASAN

Moderasi Beragama di antara Skriptualis, Kontekstualis dan *customery*

Esensi agama sejatinya memelihara harkat dan martabat kemanusiaan yang nilai-nilainya secara universal diterima oleh kebanyakan. Apa yang Nampak secara normative ideal namun pada kenyataannya seringkali kontradiktif dengan realitas sehari-hari di masyarakat, sehingga terkesan bahwa agama mempunyai dua wajah yang diametral saling berlawanan, bisa menjadi sarana integrasi atau sebaliknya menjadi pemicu segregasi.

Charles Kurzman dalam pengantar buku *Liberal islam, A source Book* (Oxford:1998) menyebutkan bahwa umat islam mempunyai pemahaman yang berbeda-beda, sehingga memunculkan ekspresi keberagamaan dalam berbagai praktik keberagamaan yang beragam. Munculnya ekspresi beragama yang ekstrem baik ekstrem kanan yang sering disebut konservatisme beragama atau skriptualis-literal yang memahami teks (*nash*) agama secara rigid tanpa mempertimbangkan konteks. Kemudian pada ujung lainnya muncul Ekstrem kiri yang cenderung memiliki pemahaman keagamaan ultra-konservatif atau liberal dengan mengklaim lebih memperhatikan pemaknaan secara kontekstual demi kemaslahatan manusia. Kedua kutub saling berbeda bagai gerak sentrifugal arah bandul dari sumbu tengah menuju ke titik salah satu sisi paling ekstrem. Jika berhenti pada pemahaman kontekstual-liberal maka akan mendewakan akal dari pada *nash* dalam penafsiran agama sehingga dikhawatirkan tercerabut dari makna teks (Rumadi: 159-160). Sebaliknya skriptualis memahami *nash* agama dari sisi literal mengabaikan substansi tidak mau memikirkan

maksud syariat yang melatar belakangi turunnya *nash* (Yusuf Qardawi: 41).

Di dunia Islam dalam tataran sosio-relegius terdapat tiga tradisi interpretasi (penafsiran) yang selalu menjadi percakapan dinamis dikalangan para cendikia. Kendati demikian tiga tradisi penafsiran itu saling melengkapi menjadi sebuah mozaik yang indah dalam praktek keagamaan. Adapun tiga tradisi penafsiran atas sumber utama qur'an dan hadis dapat dikategorisasikan sebagai berikut:

Skriptualis

Kelompok yang memahami teks (*nash*) agama semata dari sisi lahiriah atau literal dan tekstual cenderung hitam putih menafikan substansi dan *maqasid syariahnya*. Penafsiran tekstualis skriptual ini memahami *nash* secara partikular tanpa melihat munasabah dari *nash* yang lain, *illat*, hikmah dan *qiyas* dalam sistematika hukum agama. Mereka sangat ekstrem tekstual dalam memahami *nash* sehingga sering bertentangan dengan logika dan pemahaman agama yang substantif yang akhirnya keluar dari konteks sosial kemasyarakatan.

Kaum skriptualis berargumen menafsirkan al-Qur'an harus merujuk aturan yang ketat teks *nash* secara harfiah, tidak menerima tafsir yang didasarkan pada kebutuhan perkembangan zaman namun kemajuan zaman yang harus disesuaikan dengan maksud *nash*. Dalihnya kebutuhan manusia terus berkembang dari waktu ke waktu, sedangkan ayat-ayat Qur'an itu tetap (*Fixed*) begitu adanya seperti yang terbaca, tertulis apa adanya dan *sahih fi kulli zaman wa makan*. Konsekwensi logisnya mereka berpandangan dan bersikap fanatik terhadap satu tafsir keagamaan saja karena lebih memberikan keyakinan, daripada menerima keragaman tafsir yang dapat menimbulkan keragu-raguan.

Secara konseptual praktik keberagamaan tekstual sangat teosentris dengan memaknai ritual ibadah sebagai bentuk "membahagiakan" dan "membela" tuhan tanpa mempertimbangkan nilai-nilai universalitas agama bagi kemanusiaan. Pada tataran individual sebenarnya tidak menimbulkan masalah namun jika sudah menjadi Gerakan konservatisme terstruktur dan terorganisasi ini yang berpotensi menimbulkan konflik dan kekerasan.

Ada banyak latar belakang mengapa kaum skriptualis ini semakin banyak pengaruhnya, sebagian dari mereka mengklaim mencegah kemungkaran atau *amar makruf nahi munkar*, ketidakadilan, marginalisasi atau isu yang lebih global lagi solidaritas terhadap penderitaan umat islam dibelahan bumi lain.

Kontekstualis

Kelompok ini menempatkan akal sejajar dan bersifat dialogis dengan agama, dengan demikian teks (*nash*) keagamaan bersifat terbuka dan dinamis sehingga dapat selaras

dan sejalan dengan perkembangan kemajuan zaman dan peradaban umat manusia. Kitab suci harus mampu merespon problem dan isu-isu kemanusiaan, sosial-budaya dan politik baik dalam skala lokal maupun global. Karakteristik pemahaman yang dibangun dengan menafsirkan teks-teks suci secara substantif, kontekstual dan rasional.

Tradisi islam liberal patut disematkan dalam pemahaman agama yang kontekstualis, yang pada titik tertentu menghasilkan pemikiran yang cukup kontroversial dan menimbulkan polemik. Respon yang beragam datang dari berbagai elemen organisasi keagamaan dan reaksi keras sempat terjadi di rentang tahun 2002 s.d. 2005 dengan keluarnya pernyataan dari Forum Umat Islam (30 November 2002) dan puncaknya Fatwa MUI 29 Juli 2005 bahwa pluralisme, sekularisme dan liberalisme sebagai paham yang bertentangan dengan ajaran Islam. Paham liberal yang dimaksud adalah memahami nash agama hanya menggunakan akal pikiran bebas dan hanya menerima doktrin agama yang sesuai dengan akal. Sebagai rujukan kelompok ini berargumentasi pada contoh sahabat Umar Bin Khatab yang menganulir penerapan *nash had* (hukum potong tangan) bagi seorang pencuri semata karena tujuan *masalah*.

Kritik terhadap paham kontekstualis-liberal menyangkut pada aspek sekularisme dalam arti pemisahan hubungan agama dan negara, kesetaraan laki-laki dan perempuan dalam semua aspek termasuk ibadah, perkawinan lintas agama, semua agama sama dan benar yang ditengarai ujungnya berkecenderungan menghalalkan semua hal.

Pola kecenderungan pemikiran dan paham atas tafsir keagamaan yang mengarah pada ekstrem kiri (ultra liberalis) perlu kehati-hatian dalam memaknainya, penggunaan rasio dan akal pikiran tentunya sangat penting dan sah-sah saja jika selaras dengan ketentuan secara ketat yang telah ditetapkan oleh para *mufassir*. Tawaran liberalisme Sebagai sebuah antitesa dari pemikiran konservatisme, sesungguhnya akan menjadi problem yang sama ditengah masyarakat jika pada realitanya terlalu mengagungkan akal dan rasio saja.

Customery

Kelompok ini diinisiasi dari gagasan Gus Dur tentang "pribumisasi islam" sebagai bentuk membumikan islam dalam bingkai kebudayaan nusantara, hasil dari dialektika islam sebagai agama dengan kebudayaan sebagai realitas di masyarakat (Wahid 1981:3). Kombinasi Ajaran islam dengan kebiasaan lokal (*local wisdom*) sebagai Perwujudan keselarasan kontekstualisasi teks agama kepada realitas. Hal ini terjadi karena agama tidak bisa "diruang kosong" kehidupan penganutnya yang memiliki nilai-nilai tradisi secara turun temurun.

Perpaduan (Akulturasi) ajaran islam dengan kebiasaan lokal bukan sebagai kekalahan diantara dua entitas, tetapi sebuah keluwesan dan keluwasan islam dalam bingkai kaidah ushul fiqh *al-'adah muhakkamah* (adat/tradisi dapat menjadi sumber pengambilan hukum). Tradisi yang dimaksud adalah sistem yang berlaku di masyarakat dan dipraktikkan dalam ritual keagamaan yang tidak bertentangan dengan prinsip utama ajaran islam yaitu nilai-nilai ketauhidan.

Praktek keberislaman yang berangkat dari kesadaran spiritual oleh penganutnya akan direfleksikan secara sukarela dan nyaman sebagai satu komunitas. Secara historis kultur islam di Indonesia sudah mengakar kedalam relung kehidupan dan budaya masyarakat. Sebut saja peringatan hari-hari besar islam, *istighasah*, penghormatan kepada tokoh-tokoh yang dianggap suci hingga ketarekatan adalah bentuk manifestasi dari praktik ritual keagamaan yang berpadu dengan tradisi-tradisi lokal. Tradisi ini merepresentasikan mayoritas umat islam di hampir semua wilayah Indonesia. Hanya saja karena simbolik, umat terjebak dalam ritual simbol kulit luarnya saja, tanpa mampu menelisik kedalam hakikat maknanya sehingga tidak didapatkan makna terdalam dari ritual ajaran islam.

Perspektif Ontologis, Epistemologis dan aksiologis moderasi Beragama

Ontologi Moderasi Beragama

Ontologi secara terminologi adalah membahas mengenai realitas dan berupaya menjelaskan apa yang ingin kita ketahui, seberapa jauh kita ingin tahu dengan mengungkap ciri-ciri segala yang ada. Ontologi berasal dari bahasa yunani *ontos* yang bermakna "ada" dan *logos* yang berarti "ilmu"

Ontologi moderasi beragama dalam tataran *islam wasathiyah* dapat ditelusuri dengan memahami sejarah islam masuk ke nusantara disebarkan dengan cara damai melalui perdagangan, diteruskan oleh para juru dakwah (wali songo) dan pengembaraan para sufi (Ishom Yusqi 2015:13). Islamisasi berproses tanpa disertai "kekerasan" dan penaklukan, menjadikan islam di Indonesia lebih akomodatif dan akulturasi islam dengan budaya lokal berjalan baik.

Keberhasilan islamisasi dimulai dengan berdirinya kerajaan-kerajaan islam di nusantara mulai dari samudera pasai pada akhir abad ke-13, kerajaan malaka abad ke-14, kerajaan aceh Darussalam abad ke-16 sampai kerajaan islam di jawa pada akhir abad ke- 16 dan kerajaan demak abad ke-17 diakhiri oleh sultan Agung dari kerajaan Mataram yang kemudian dikalahkan oleh VOC (Mark 2004:15).

Proses Islamisasi bergerak diantara kontribusi para ulama dan cendekiawan muslim dengan kehadiran organisasi-organisasi sosial keagamaan. Organisasi-organisasi inilah yang *concern* kepada pengabdian masyarakat dalam dunia

Pendidikan dan pesantren. Sumbangsih para intelektual islam berusaha mengembangkan pemikiran islam yang lebih substantif keislaman dan keindonesiaan. Dalam kerangka ini umat islam diajak mempertimbangkan situasi lokal dalam penerapan ajaran islam tanpa mengubah ajaran dan hukum islam itu sendiri. Praktik keagamaan yang dilaksanakan dalam realitas kehidupan masyarakat Indonesia bersifat inheren dengan tradisi yang bertumbuh di akar rumput.

Islam Washatiyah di Indonesia terbentuk melalui proses yang menyebar dimulai dari masa kehadiran kerajaan islam di nusantara hingga saat ini, sebagai nilai-nilai yang hidup bersama umat ditengah masyarakat. Ontologi moderasi beragama tergambar dalam sistem *ummatan wasathan* refleksi ruh islam *washatiyah* sehingga mudah ditelusuri dalam pola pengajaran di pesantren, dayah, surau atau Lembaga keagamaan lainnya. Praktik keagamaan yang inklusif memungkinkan terjadinya dialog secara kreatif antar ajaran islam, umatnya dengan tradisi masyarakat serta modernitas atau pembaharuan pemikiran.

Kedewasaan beragama (*mature religiosity*) diukur dari sikap yang berpihak pada pencarian titik persamaan ketimbang perbedaan, tetap menjaga identitas masing-masing namun diantara satu dengan liyan saling bergandeng tangan. Menyitir gagasan Gus Dur dalam buku "islamku, Islam anda dan Islam kita", bahwa ada islam yang kita pahami, ada juga pemahaman islam dari orang lain dan berbeda dengan yang kita pahami dan ada pula yang sama, terhadap yang beda harus dibangun toleransi, untuk yang sama diperkuat dalam bentuk kerjasama.

Epistimologi moderasi Beragama

Epistemologi mempelajari sumber, struktur, metode dan validitas pengetahuan, dengan kata lain dapat diartikan sebagai teori pengetahuan yang membahas tentang bagaimana cara mendapatkan pengetahuan dari realitas objek yang dipikirkan, bertumpu pada hakikat mendapatkan pengetahuan dengan membahas sumber, struktur, metode dan langkah-langkah memvalidasi ilmu pengetahuan.

Struktur Sumber hukum umat islam adalah al-Qur'an dan al-Hadis yang kemudian dipahami sebagai ajaran melalui penjelasan nabi Muhammad SAW kemudian para sahabat, tabiin dan tabiin-tabiin serta *salafus shalih* dan para ulama. Kandungan al-Qur'an berisi ayat-ayat yang *muhkam* dan ayat-ayat *mutasyabih*. Tidak semua mampu untuk memahami sumber hukum islam, untuk itu diperlukan ilmu 'alat' agar pesan-pesan al-Qur'an bisa dipahami dengan benar sesuai dengan konteks ayat yang dikehendaki.

Alat bantu yang digunakan dalam memahami pesan-pesan al-Qur'an terangkum dalam ilmu tafsir, yang menjelaskan maksud firman Allah sesuai dengan kadar kemampuan manusia. Metode penafsiran seorang mufassir dalam

menggal makna dan menjelaskan kandungan isinya terikat oleh kaidah dan rambu-rambu tafsir yang ketat agar mendapatkan pemahaman dan penjelasan secara benar dan akurat.

Sumber hukum kedua al-Hadis berfungsi menjelaskan hal-hal khusus dan rinci yang tidak ada dalam al-Qur'an atau masih global termaktub dalam nash. Sifat hadis membahas masalah lokal karena kebutuhan solusi saat itu, partikular dan kontekstual. Yusuf Qardawi menjelaskan kecenderungan umat Islam dalam memahami sumber-sumber teks keagamaan ada tiga kecenderungan, pertama; memahami dari sisi lahirnya, teksnya sehingga mengabaikan substansi, kedua; memahami dan mengimplementasikan nash-nash agama terlalu mengandalkan logika dan ketiga; sintesa dari keduanya (moderat) berpegang pada nash agama tidak sebatas pada makna lahiriyahnya tetapi juga substansinya (Qardhawi, 2006: 37-39).

Muslim moderat menafsirkan ayat-ayat al-Qur'an dengan memberikan porsi akal tetapi harus patuh pada kaidah tafsir, akal tetap ditempatkan dibawah wahyu (Quraish Sihab, 2019: 408). Jika ingin memahami syariat dengan lurus, maka tidak boleh memaknai nash dan hukum-hukumnya secara terpisah seakan tidak ada munasabah dengan nash yang lainnya, ia harus mengaitkannya antara satu dengan yang lainnya sehingga menjadi bangunan hukum islam dan ajaran islam yang komprehensif. Setiap hukum yang disyariatkan mengandung kebaikan dan kemaslahatan manusia di dunia dan akhirat. Berdasarkan bingkai kemaslahatan muslim moderat menerapkan konsep "*maqasid al-Syariah*" sebagai tujuan ditetapkannya Syariat.

Aksiologi Moderasi Beragama

Berbicara tentang "nilai" dan hakikat nilai yang berkaitan dengan manfaat dan kegunaan yang diperoleh dari pengetahuan, sesuatu dikatakan bernilai jika memiliki komponen baik dan manfaat dalam kehidupan.

Secara empirik "islam dengan wajah senyum" menjadi modal sosial mayoritas masyarakat muslim Indonesia. Farahnaz Z. Moazzam dalam sebuah mass media terkemuka di Pakistan bernama *Dawn* edisi 30/2012 mempublikasikan wajah senyum islam di Indonesia. Komentarnya muslim Indonesia melaksanakan ajaran islam dengan bangga dalam tampilan etika, moral dan nilai sosial dan semangat islam yang baik.

Wajah islam yang simpatik khas Indonesia terbangun tidak instan, tetapi berproses panjang dan penuh dinamika, sehingga bisa ditegaskan moderasi beragama bukanlah hal baru namun menjadi dasar keberagamaan masyarakat secara turun temurun.

Sketsa kehidupan Keberagamaan di Indonesia

Islam diperkenalkan tidak dengan pedang, mencaci orang, menganggap diri paling islami namun islam di Indonesia lahir

dari proses dialog antara islam sebagai agama yang lahir dari kebudayaan arab dengan kearifan lokal di nusantara. Proses Panjang hasil dialogis kultural yang membuahkan islam keindonesiaan.

Pluralitas Indonesia dengan keragaman suku, budaya, bahasa, agama, ras, maupun golongan patut disyukuri dan dikelola dengan baik. Prinsip kesepadanan dan keadilan (al-musawah wal al-adalah) serta inklusif (terbuka) hendaknya menjadi rujukan dalam kehidupan keberagamaan. Kedua prinsip ini akan melahirkan landasan terbentuknya nilai-nilai humanis dan universal dalam hubungan sosial kemasyarakatan baik politik, ekonomi, hukum, dan kebudayaan.

Merujuk pada sumber data BPS 2016, Indonesia memiliki sekitar 1.340 suku, 742 bahasa daerah, 7-341 karya budaya, 6 agama, 187 kelompok penghayat kepercayaan. Keragaman ini khas Indonesia, sebagai konsekwensinya penguatan *civil society* (masyarakat sipil) dengan sikap bahwa setiap orang berpotensi baik sebelum terbukti sebaliknya dan mempunyai hak yang sama.

Negara hadir memberikan jaminan dan perlindungan terhadap warga negara atas heterogenitas dalam agama, budaya dan ras yang majemuk. Moderasi Beragama menjadi medium untuk menciptakan keseimbangan dan memastikan harmoni diatas perbedaan yang potensial terjadinya konflik. Kemajemukan dimulai dari pemahaman atas tafsir agama sehingga muncul banyak madzhab, sekte, denominasi atau aliran dalam setiap agama. Belum lagi teks agama yang terbuka untuk aneka penafsiran sehingga tidak jarang menimbulkan kelompok yang beragama dan saling bertentangan.

Berdasarkan hasil penelitian Puslitbang bimas agama dan layanan keagamaan ditengarai problem kehidupan umat beragama umumnya bergulir pada isu-isu menyangkut aliran, paham, gerakan keagamaan, pembangunan rumah ibadah sampai pada isu aktual radikalisme, ekstrimisme dan

terorisme. Hal ini menunjukkan keragaman dan perbedaan masih dianggap sebagai ancaman. Cara pandang moderat *urgen* diinternalisasikan untuk merespon isu-isu keagamaan tersebut.

KESIMPULAN

Proses islamisasi yang berlangsung damai dan akomodatif membentuk tradisi '*ummatan Wasatha*', dalam arti adil dengan sikap dipertengahan tidak condong kesisi kanan atau kesisi kiri dengan tetap menjaga keseimbangan. Sikap dan cara pandang moderat menjadi modal sosial dan penyeimbang dari paham dan gerakan ekstrim yang berpotensi menimbulkan konflik dan keutuhan berbangsa dan bernegara.

Paradigma praksis *Washatiyah* mencegah umat islam dari sektarianisme keagamaan dan kesukuan. paduan Ajaran islam dengan kebiasaan lokal (*local wisdom*) sebagai Perwujudan keselarasan kontekstualisasi teks agama kepada realitas. Hal ini terjadi karena agama tidak bisa "diruang kosong" kehidupan penganutnya yang memiliki nilai-nilai tradisi secara turun temurun.

Secara ontologis keragaman baik dalam agamanya sendiri maupun dengan agama yang berbeda dengan kelompoknya mewujud pada keyakinan dan praktik keagamaan. Karakter keberadaan agama yang selalu bergerak antara kitab suci, budaya dan masyarakat yang pasang surut perlu sikap terbuka (*inklusif*) untuk meminimalisir saling curiga, prasangka dan *stereotip* terhadap liyan. Sikap terbuka menandakan kedewasaan beragama yang akan membuka pintu dialog. Kesiapan berdialog membutuhkan keyakinan (aqidah) yang kuat terhadap agamanya masing-masing, karena keteguhan pada imannya akan membawa damai dan rasa aman, serta tidak merasa terancam oleh kehadiran agama yang berbeda sehingga tercipta penghormatan (respek) terhadap yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Al-Qardawi, Yusuf., 2006. *Fiqh Maqashid Syariah: Moderasi Islam antara aliran tekstual dan Aliran Liberal*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.
- Lewis, Bernard. 2004. *Krisis Islam, antara jihad dan Teror yang Keji*. Jakarta: PT. Ina Publikatama.
- Rumadi. 2003. *Akar-akar Teologi Fundamentalisme Islam*", Jurnal Demokrasi & HAM. Vol. 3., No.1, Januari-April.
- Taher, Tarmizi. 1998. *Anatomi Radikalisme Keagamaan dalam Sejarah Islam*. Jakarta: PPIM UIN Syarif Hidayatullah.
- Wahid, Abdurrahman. 1981. *The dynamic of Islamic Movements in Southeast Asia and their Impact on the relegion's resilience*. Makalah dipresentasikan pada the 5th Seminar of Religion as a Field of Research and Study, Jakarta 26-28 Februari.

PENERAPAN PSAK NO. 45 TENTANG PELAPORAN KEUANGAN ORGANISASI NIRLABA DALAM AKUNTABILITAS DAN TRANSPARANSI LAPORAN KEUANGAN MASJID

Abstrak



H. Rahmansyah Ritonga
Widyaiswara Balai
Diklat Keagamaan
Medan
rahmansyahritonga1@
gmail.com

The mosque is in the public spotlight because of the transparency of the use of funding sources, both from donors and infaq. This determines that mosques make financial statements part of their responsibilities and have an obligation to report them to users of financial statements. Therefore, this study aims to determine the accountability and transparency of mosque financial management; and the delivery procedure is in accordance with the standards set by the Indonesian Institute of Accountants (IAA) for non-profit organizations. In addition, the mosque has managed its finances accountably. In other words, there is bookkeeping of financial statements. In addition, the financial statements are well reported and have succeeded in increasing the public's perception of the mosque's financial statements.

Keywords: PSAK 45, mosque, accountability, transparency,

Masjid menjadi sorotan dalam hal keterbukaan tentang asal usul dana masjid dari para donatur dan dari dana infaq. Akibatnya, masjid memiliki kewajiban pelaporan keuangan dan kewajiban pelaporan kepada pengguna rekening tahunan sebagai bentuk pertanggung jawaban. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan masjid dan untuk melihat bagaimana metode pencatatannya dibandingkan dengan standar yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam pelaporan keuangan untuk organisasi nirlaba. Apakah masjid secara terbuka mengelola keuangannya sebagai bentuk pertanggungjawaban (keuangan) masjid dan terdokumentasi dengan baik sesuai dengan laporan keuangan. Selanjutnya apakah transparansi laporan keuangan masjid telah berhasil meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelaporan peningkatan keuangan masjid.

Kata Kunci: PSAK 45, masjid, akuntabilitas, transparansi

Pendahuluan

Latar Belakang

Secara etimologis, organisasi keagamaan dapat diartikan sebagai organisasi yang gerakannya berpusat pada agama tertentu, terkait dengan urusan peribadatan, atau menjalankan kewajiban apapun kepada Tuhan yang terkait dengan agama atau kepercayaan tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut, organisasi keagamaan dalam Islam mengacu pada tempat peribadatan seperti masjid, dengan kata lain berdirinya organisasi keagamaan karena suatu lembaga atau organisasi timbul dari kesadaran bekerjanya

visi dan misi suatu agama tertentu (Halim dan Muhammad, 2014). Sebagai organisasi nirlaba, masjid secara alami mengelola dana yang diterima dari pemerintah, perusahaan, dan donatur (masyarakat). Asdar et al., (2014) mengatakan dalam penelitiannya bahwa organisasi keagamaan seperti masjid untuk Islam menggunakan dana publik sebagai sumber dana dalam bentuk sumbangan, sumbangan dan bentuk dukungan keuangan lainnya yang diperoleh dari masyarakat. Salah satu media yang dapat mewujudkan akuntabilitas dan transparansi adalah pelaporan keuangan (Nordian, 2010; Ikatan Akuntan Indonesia, 2011; Rini, 2015). Laporan keuangan masjid merupakan bentuk penerapan

prinsip transparansi dan akuntabilitas kepada masyarakat. Semakin besar dana yang dikelola, semakin besar pula tuntutan pelaksanaan akuntabilitas dan transparansi masjid. Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) telah mengeluarkan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 45 yang bertujuan untuk mengatur pelaporan keuangan entitas nirlaba, karena lembaga masjid juga merupakan organisasi nirlaba. Diharapkan dapat diperkenalkan standar pelaporan untuk pembuatan pelaporan keuangan bagi organisasi nirlaba agar lebih mudah dipahami, memiliki relevansi dan memiliki komparabilitas yang tinggi.

Faktanya, tidak banyak peneliti yang membahas praktik akuntansi di masjid, khususnya laporan keuangan masjid, meskipun masjid merupakan organisasi sektor publik yang tergolong organisasi nirlaba (non-profit terfokus) dalam melakukan aktivitasnya, dengan mengelola sumber daya dan sumber daya yang diperoleh secara sukarela dan tulus dari masyarakat (Sulaiman et al., 2015). Menurut Dewan Masjid Indonesia (DMI) ada 3 (tiga) fungsi masjid. Pertama, masjid sebagai tempat ibadah (madlah) juga merupakan tempat ibadah besar (ghairu madhlah) selama dilakukan dalam batas-batas Syariah. Kedua, masjid sebagai wadah pengembangan masyarakat melalui berbagai sarana dan prasarana yang dimiliki masjid yang bersangkutan dan ketiga masjid sebagai pusat komunikasi dan persatuan masyarakat. Berdasarkan hasil survei Pusat Penelitian dan Pengembangan (PUSLITBANG) Kehidupan Keagamaan, hanya sedikit masjid yang dapat memenuhi ketiga fungsi tersebut. Banyak masjid yang gagal mengelola sumber daya yang diperoleh dari masyarakat dengan kualitas yang baik dan benar. Padahal, ini merupakan hal yang sangat penting karena masyarakat juga ingin mengetahui apakah dana yang diberikan kepada masjid tersebut tersalurkan dengan baik. Berdasarkan definisi tersebut, masjid sebagai organisasi nirlaba harus dapat mempertanggungjawabkan informasinya karena menyangkut kepentingan banyak orang (Andikawati dan Winarno, 2014). Akuntabilitas pengurus masjid memiliki dua tanggung jawab yang harus diwujudkan, yaitu akuntabilitas vertikal (tanggung jawab kepada Allah SWT) dan akuntabilitas horizontal (tanggung jawab terhadap pemerintah kota atau masyarakat). Pelaporan keuangan dengan kualitas yang benar dan baik dapat mencapai akuntabilitas yang baik (Randa, et al., 2011). Dalam prakteknya pengelolaan sumber uang oleh takmir belum optimal, takmir masjid juga kurang mengetahui alokasi dana. Oleh karena itu, pengelolaan keuangan masjid perlu dilakukan dengan baik agar dapat berfungsi secara efektif (Andikawati dan Winarno, 2014).

Informasi akuntansi yang dihasilkan berupa laporan keuangan akan menjadi informasi yang akan digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini juga dijelaskan dalam Firman Allah SWT

dalam QS. Al-Baqarah ayat (2:282) yang artinya, "Hai orang-orang yang beriman, jika kamu tidak memperoleh muamalah dengan uang tunai dalam jangka waktu tertentu, maka kamu harus menuliskannya. Dan hendaklah seorang juru tulis di antara kamu menuliskannya dengan baik dan hendaklah juru tulis itu tidak ragu-ragu untuk menuliskannya sebagaimana yang telah diajarkan Allah kepadanya, maka hendaklah dia menuliskannya."

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah adalah untuk mengetahui akuntabilitas pengelolaan keuangan pada masjid serta untuk mengetahui kesesuaian pengelolaan keuangan pada masjid dengan PSAK No. 45 dan mengetahui transparansi pengelolaan keuangan pada masjid.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kepustakaan, yaitu penelitian yang membatasi kegiatannya pada bahan pustaka dan studi dokumen tanpa perlu penelitian lapangan. Riset perpustakaan adalah Metode untuk mencari, mengumpulkan dan menganalisis sumber data untuk diolah dan disajikan dalam bentuk laporan penelitian. Metode penyajian data yang digunakan adalah deskriptif eksploratif. Penelitian deskriptif eksploratif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengkaji dan mengungkapkan secara sistematis dan akurat gejala, fakta, atau peristiwa yang terekam dalam berbagai literatur tentang suatu fenomena. Karena ini adalah literature review yang secara khusus mengkaji dan menganalisis isi dari literature, maka sumber data utama untuk penelitian ini adalah PSAK No. 45 tentang Organisasi Nirlaba dan didukung oleh beberapa literatur terkait.

Hasil dan Pembahasan

1. Al-Surah dan Al-Hadits Berkaitan Dengan Akuntabilitas, Transparansi

Ada beberapa ayat dalam Al-Qur'an yang dapat dikaitkan dengan praktik tanggung jawab. Berikut ini adalah beberapa ayat Al-Qur'an berdasarkan kewajiban: (1) QS Al-Baqarah ayat 282 secara jelas memuat perintah untuk mencatat praktik dalam transaksi ekonomi. Ayat ini merupakan ayat yang paling terbuka membahas tentang praktik pencatatan, ada 8 kata yang berakar dari kata Catatan (وَل) dalam ayat tersebut, (2) QS An-Nisa Ayat 58, sedangkan pencatatan tidak menjelaskan secara khusus, namun ayat ini dapat digunakan sebagai dasar pekerjaan seorang akuntan yang mencatat suatu transaksi sesuai dengan jabatannya. Selain

Al-Quran, hadits tersebut juga membahas tentang kewajiban dan transparansi, berikut beberapa kutipan hadits tentang kewajiban dan transparansi: (1) "Oleh Abu Humaid Al-Saidi RA. Rasulullah SAW mengangkat seorang bernama al-Luthobiyah dari suku Sulaim. Ketika dia kembali (dari tugas mengumpulkan zakat), Nabi melihat dan menghitung bersamanya hasil pengumpulan zakat 24" (2:576-S.A.). Hadist menitikberatkan pada zakat, namun dalam arti yang lebih luas pembahasan hadis tidak hanya sekedar zakat, ada pertanggungjawaban amanah zakat, yaitu sama dengan memberikan pertanggungjawaban dengan amanah dan memberikan pertanggungjawaban. (2) Datang dari Adi bin, Amirah al-Kindi berkata: Saya mendengar Rasulullah S.A.W. bersabda: "Barangsiapa di antara kamu yang menyewa suatu pekerjaan kemudian menyembunyikan jarum jahit, meskipun kecil, itu adalah korupsi dan (pahalanya) akan datang pada hari kiamat." Seolah-olah aku menatapnya dan dia berkata, "Ya Rasulullah, terimalah aku bekerja." Nabi menjawab, "Saya katakan sekarang, siapa pun yang saya pekerjakan, biarkan dia menyajikan sedikit dan banyak dari apa yang diberikan dan apa yang diambil, dan apa yang dilarang untuk ditinggalkan." Hadits ini menjelaskan bahwa sikap terbuka diperlukan dalam berbagai jenis pekerjaan. Keterbukaan menghilangkan kecurigaan dan memberikan rasa nyaman baik bagi pelaku maupun mereka yang terlibat dalam tindakannya dan mencerminkan tindakan transparansi yang baik.

2. Akuntabilitas Publik

Lukito (2014:2), dalam penelitiannya, definisi akuntabilitas publik adalah bentuk kewajiban penyelenggara kegiatan publik untuk dapat menjelaskan dan menjawab segala hal yang berkaitan dengan langkah-langkah dari semua keputusan dan proses yang dilaksanakan, serta untuk mempertanggungjawabkan hasil kinerjanya, dan menurut Bastian (2010:129), Simanjuntak dan Junarsi (2011), akuntabilitas publik adalah tanggung jawab untuk mengelola sumber daya dan melaksanakan kebijakan yang dipercayakan oleh entitas, akuntabilitas berupa pelaporan hingga pencapaian tujuan yang ditetapkan secara berkala. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas juga mencakup kewajiban untuk mempertanggungjawabkan apa yang telah atau belum dilakukan seseorang. Prinsip ini menjamin masyarakat memiliki kemampuan untuk mengetahui siapa dan bagaimana keputusan diambil serta alasan di baliknya serta tujuan akuntabilitas publik dalam akuntabilitas keuangan juga diterapkan pada organisasi keagamaan termasuk masjid, terkait PSAK Nomor 45 terkait pelaporan keuangan. entitas nirlaba. Pertanggungjawaban itu meliputi seluruh pengurus, karena bagaimanapun mereka merupakan satu kesatuan organisasi yang harus bersinergi dalam pelaksanaan segala kegiatan termasuk pengelolaan keuangan masjid. Ulum (2016:41) mengemukakan dua jenis

akuntabilitas yaitu akuntabilitas keuangan dimana tujuan akuntabilitas keuangan adalah laporan keuangan yang disajikan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran uang oleh instansi pemerintah dan akuntabilitas keuangan memiliki tiga (3) komponen yang menjadi indikator akuntabilitas keuangan, yaitu: Integritas Keuangan, Pengungkapan Akhir Kepatuhan Peraturan Pemerintah.

3. Transparansi

Asas transparansi mengacu pada ketersediaan informasi yang dapat diakses secara bebas dan langsung oleh pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan suatu keputusan, setelah itu informasi disediakan dalam konten yang mudah dipahami oleh penerima informasi. Transparansi dalam pengelolaan keuangan sangat dibutuhkan oleh pemerintah hingga pemerintah kota. Karena pemkot berhak mengetahui aliran uang dari mesjid sedangkan pengurus bertugas untuk mentransfer aliran uang dari mesjid. Menurut Effendi (2009:45), prinsip-prinsip utama untuk menerapkan transparansi adalah sebagai berikut: (1) Informasi harus tersedia dengan memastikan akses yang mudah ke informasi tentang kegiatan yang dilakukan dalam organisasi. (2) Keterbukaan informasi harus dilakukan secara menyeluruh, tidak hanya informasi mengenai kondisi keuangan, tetapi semua informasi, termasuk namun tidak terbatas pada visi dan misi, susunan kepengurusan, bentuk perencanaan dan hasil kegiatan kepada publik dan donatur. Informasi tersebut harus dipublikasikan secara teratur dan up to date. (3) Informasi tentunya harus dibuka sepenuhnya kepada publik, tidak hanya informasi tentang kondisi keuangan tetapi semua informasi termasuk antara lain visi dan misi, susunan pengurus, bentuk perencanaan dan hasil kegiatan kepada publik dan donatur. Informasi tersebut harus dipublikasikan secara teratur dan up to date.

4. Laporan Keuangan Organisasi Nirlaba

Laporan keuangan disiapkan untuk memberikan informasi yang relevan tentang posisi keuangan dan transaksi entitas selama periode pelaporan tertentu. Konsisten dengan apa yang dikatakan Kasmir (2016:7), laporan keuangan adalah gambaran tentang kondisi keuangan perusahaan pada saat ini atau untuk suatu periode waktu. Maksud dari laporan keuangan yang menunjukkan keadaan perusahaan sekarang adalah keadaan sekarang, dimana keadaan sekarang perusahaan adalah keadaan keuangan perusahaan pada suatu tanggal tertentu (untuk neraca) dan suatu periode tertentu (untuk laba rugi). pernyataan). Periode akuntansi umumnya satu tahun dan biasanya semua entitas menyiapkan laporan keuangan tersebut. Laporan keuangan tidak hanya harus dilakukan dalam satu periode akuntansi, tetapi juga harus dilakukan secara konsisten. Menurut Mardiasmo (2002:146) dalam penelitiannya

menjelaskan tujuan konsistensi, suatu entitas yang menggunakan metode akuntansi yang sama adalah untuk menghasilkan laporan keuangan untuk periode-periode berturut-turut yang berbeda. Ada banyak kasus di mana pengelola masjid tidak dapat diandalkan dalam pengelolaan keuangan karena organisasi nirlaba diharuskan menyiapkan laporan keuangan. Hal ini bagi beberapa organisasi nirlaba yang cakupannya masih kecil dan sumber daya yang masih kurang memadai, dapat menjadi tantangan untuk dilakukan. Apalagi lembaga nonprofit jenis ini umumnya lebih fokus pada pelaksanaan program daripada administrasi. Namun, hal ini tidak boleh dijadikan alasan, karena organisasi nirlaba tidak boleh hanya mengandalkan kepercayaan yang diberikan oleh para donaturnya (Fatih, 2015). Tujuan laporan keuangan adalah untuk menyediakan informasi yang relevan untuk memenuhi kepentingan penyedia dana yang tidak dapat dikembalikan, anggota, kreditur, dan pihak lain yang menyediakan sumber daya untuk organisasi nirlaba (Mngkona dan Stanley 2015).

5. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No. 45 (PSAK 45)

Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) mengeluarkan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK No. 45) untuk

organisasi nirlaba pada tahun 2008 sebagai pedoman dalam penyusunan laporan keuangan yang bertujuan agar laporan keuangan yang disajikan mudah dipahami oleh pengguna. Menurut PSAK No. 45, organisasi nirlaba memerlukan minimal 4 jenis laporan keuangan, yaitu: (1) Laporan posisi keuangan pada akhir periode pelaporan, tujuan laporan posisi keuangan adalah untuk memberikan informasi tentang aktiva, kewajiban dan aktiva bersih serta informasi tentang hubungan antara unsur-unsur tersebut pada waktu tertentu. (2) Laporan aktivitas, tujuan utama laporan aktivitas adalah untuk memberikan informasi tentang pengaruh transaksi dan peristiwa lain yang mengubah jumlah dan sifat aset bersih, hubungan antara transaksi dan peristiwa lain, serta bagaimana sumber daya digunakan dalam pelaksanaan program atau layanan yang berbeda. (3) Laporan arus kas, tujuan utama dari laporan arus kas adalah untuk menyajikan informasi tentang penerimaan dan pengeluaran kas dalam operasi entitas. (4) Catatan atas laporan keuangan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari laporan keuangan karena memuat catatan rinci atas laporan keuangan dalam laporan keuangan. Berikut ini adalah contoh pelaporan keuangan masjid sesuai dengan PSAK No. 45.

Tabel 1
Laporan Posisi Keuangan

Laporan Posisi Keuangan 31 Desember 19xx dan 19xx (Format PSAK 45)				Laporan Posisi Keuangan 31 Desember 2018 dan 2017 (Laporan Keuangan Masjid X)			
	19xx	19xx		2018	2017		
Piutang bunga	xxx	Xxx	Piutang	286.662.500	134.757.500		
Investasi Lancar	xxx	Xxx	Investasi Lancar	-	950.000.000		
Tanah, Bangunan dan Peralatan	xxx	Xxx	Aset Tidak Lancar	6.246.963.250	5.556.549.950		
Jumlah Aktiva	xxx	Xxx	Jumlah Aset	2.743.706.115	3.404.450.408		
Kewajiban dan Aktiva Bersih:			Kewajiban dan Aset Bersih:				
Hutang Dagang	xxx	Xxx	Hutang Lancar	-	-		
Hutang lain-lain	xxx	Xxx	Hutang Jangka Panjang	-	-		
Jumlah Kewajiban	xxx	Xxx	Jumlah Kewajiban	-	-		
Aktiva Bersih:			Aset Bersih:				
Tidak Terikat	xxx	Xxx	Aset Bersih Tidak Terikat	699.387.839	1.360.132.132		
Aset Bersih Terikat Temporer	xxx	Xxx	Aset Bersih Terikat Temporer	-	-		
Aset Bersih Permanen	xxx	Xxx	Aset Bersih Permanen	2.044.318.276	2.044.318.276		
Jumlah Aset Bersih	xxx	Xxx	Jumlah Aset Bersih	2.743.706.115	3.404.450.408		
Jumlah Kewajiban dan Aset Bersih	xxx	Xxx	Jumlah Kewajiban dan Aset Bersih	2.743.706.115	3.404.450.408		

Tabel 2
Laporan Arus Kas

Laporan Arus Kas Untuk Tahun Yang Berakhir Pada Tanggal 31 Desember 19x1 (Format PSAK 45)		Laporan Arus Kas Untuk Tahun Yang Berakhir Pada Tanggal 31 Desember 2018 dan 2017 (Laporan Keuangan Masjid X)		
19xx		2018		2017
Aliran Kas dari Aktivitas Operasi:		Arus kas dari Aktivitas Operasi:		
Kas dari Pendapatan Jasa	xxx	Penerimaan dari: Pendapatan Masjid	5.556.879.600	3.948.489.473
Kas dari Penyumbang	xxx	Sumbangan	199.306.140	566.242.900
Kas dari piutang lain-lain	xxx	Jasa Layanan	153.399.000	155.812.000
		Pengeluaran Piutang Karyawan	(99.900.000)	-
		Pengeluaran Piutang Sementara	(60.000.000)	-
Arus Kas yang diterima (digunakan) Untuk Aktivitas Operasi	xxx	Arus Kas Bersih dari Aktivitas Operasi	1.082.322.007	76.061.663
Arus Kas dari		Arus Kas dari		
Aktivitas Investasi:		Aktivitas Investasi:		
Ganti Rugi dari Asuransi	Xxx	Mobil	-	(32.000.000)
Pembelian Peralatan	Xxx	Peralatan	(690.413.300)	(762.383.500)
Arus Kas yang diterima (digunakan) Untuk Aktivitas Operasi	Xxx	Arus Kas Bersih dari Aktivitas Investasi	(690.413.300)	(794.383.500)
Kenaikan (Turunan) Bersih Kas Dan Setara Kas	Xxx	Kenaikan Bersih Kas dan Setara Kas	391.908.707	(718.321.837)
Kas dan Setara Kas Awal Tahun	Xxx	Kas dan Setara Kas Awal Tahun	267.368.947	985.690.784
Kas dan Setara Kas Akhir Tahun	Xxx	Kas dan Setara Kas Akhir Tahun	659.277.654	267.368.947

Tabel 3
Laporan Aktivitas

Laporan Aktivitas

Untuk Tahun Yang Berakhir Pada Tanggal 31 Desember 19x1 (Format PSAK 45)

Laporan Aktivitas

Untuk Tahun Yang Berakhir Pada Tanggal 31 Desember 2018 dan 2017

(Laporan Keuangan Masjid X)

19xx	2018		2017	
Pendapatan, Penghasilan, dan Sumbangan lain:			Pendapatan dan penghasilan tidak terikat :	
			Pendapatan Dari Infaq Jum'at	776.010.000 693.603.000
			Pendapatan Dari Infaq Harian	2.102.396.800 1.233.953.000
			Pendapatan Dari Titipan Sepatu/Sandal	280.662.000 45.712.000
			Pendapatan Dari Infaq Tahlil Jum'at	141.437.000 114.511.000
			Pendapatan Dari Infaq Aula	846.225.000 804.550.000
			Pendapatan Dari Bagi Hasil SPBU	392.410.000 406.723.000
			Pendapatan Idul Fitri dan Idul Adha	112.952.800 34.504.473
			Jumlah Pendapatan:	5.556.879.600 3.948.489.473
Sumbangan	xxx		Sumbangan	199.306.140 566.242.900
Jasa Layanan	xxx		Jasa Lainnya	153.399.000 155.812.000
Penghasilan Bersih	xxx		Penghasilan Bersih Dari Investasi Jangka Panjang	- -
Terealisasi Dan Belum Terealisasi Dari Investasi Jangka Panjang			Belum Terealisasi	
Penghasilan Investasi Lain	xxx		Aset Terikat Untuk Investasi, Tanah, Bangunan dan Peralatan	-
Lain-lain	xxx		Lain-lain	1.033.745.000 251.835.000
Jumlah Pendapatan dan Penghasilan Tidak Terikat			6.984.704.896 4.994.629.167	
Jumlah Pendapatan, Penghasilan, dan Sumbangan Lain	xxx		Jumlah Pendapatan, Penghasilan, dan Sumbangan Lain	6.984.704.896 4.994.629.167
Beban dan Kerugian: Program A	xxx		Beban dan Kerugian: Program A	1.735.481.000 1.096.037.800
Program B	xxx		Program B	1.424.282.558 1.152.388.326
Program C	xxx		Program C	104.887.900 88.095.850
Jumlah Beban dan Kerugian	xxx		Jumlah Beban dan Kerugian	7.645.449.189 5.916.761.944
Peningkatan/(Penurunan) Jumlah Aset Bersih Tidak Terikat	xxx		Peningkatan/(Penurunan) Jumlah Aset Bersih Tidak Terikat	[660.744.293] [922.132.777]
Aset Bersih Pada Awal Tahun	xxx		Aset Bersih Pada Awal Tahun	3.404.450.408 4.322.063.974
Aset Bersih Pada Akhir Tahun	xxx		Aset Bersih Pada Akhir Tahun	2.743.706.115 3.404.450.408

Kesimpulan

Lembaga masjid merupakan organisasi nirlaba yang banyak menghadapi kendala dalam pelaporan keuangannya. Meski bentuknya adalah organisasi nirlaba tetapi PSAK No. 45 menyatakan bahwa organisasi nirlaba memiliki hak dan harus membuat laporan keuangan. Lembaga masjid dalam pengelolaan keuangannya membutuhkan penerapan akuntansi yang baik sebagai bentuk pertanggung jawaban terhadap para donatur dan masyarakat sekitar yang menjadi jamaah masjid. Laporan keuangan yang terstruktur seperti diatur dalam PSAK No. 45 dapat dijadikan panduan untuk

menyusun laporan keuangan sehingga laporan keuangan yang dihasilkan akuntabel dan lebih transparan. Hal ini juga menjadi jawaban atas ketidakpercayaan masyarakat yang bertanya-tanya tentang laporan keuangan masjid yang selama ini pencatatannya sangat sederhana dan tidak detil. Dengan demikian, lembaga masjid memerlukan akuntansi sebagai alat bantu dalam pengelolaan, perencanaan dan pengawasan keuangan dengan berpedoman pada PSAK 45 tentang Standar Pelaporan keuangan Organisasi Nirlaba yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) sehingga laporan keuangan yang dihasilkan oleh lembaga masjid dapat dipercaya dan transparan dalam pelaporannya.

Daftar Pustaka

- Al-Qur'an dan terjemahannya. Surah Al Baqarah: (2:282). Hal: 48. Kementerian Agama RI Edisi 2010.
- Al-Qur'an dan terjemahannya. Surah An-Nisa: (4:58). Kementerian Agama tahun 2010.
- Andikawati, Desi dan Wahyu Agus Winarno. 2014. Laporan Keuangan Masjid Institut (Studi Kasus Di Masjid Anaz Mahfud dan Masjid Al - Huda). Majalah sains mahasiswa. jember
- Asdar, Unti Ludigo, Yoney Widya P. 2014. Kajian Fenomenologi Akuntabilitas Keuangan Masjid. Jurnal Ekonomi dan Keuangan IOSR, 5(4): 10-17.
- Bastian, Indra. 2010. Akuntansi Sektor Publik Sebuah Pengantar Edisi Ketiga. Erlangga. Jakarta
- Effendi, Moh. Arief. 2009. Kekuatan tata kelola perusahaan: teori dan implementasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Percayalah, Muhammad. 2015. Implementasi Penyusutan Laporan Keuangan pada Yayasan Nirlaba Berdasarkan PSAK 45 (Studi Kasus Yayasan Pesantren Global Tarbiyyatul Arifin Kecamatan Pakis Kabupaten Malang). buku harian akuntansi. 1(2): 1-8.
- Halim, Abdul dan Muhammad, Syam Kusufi. 2014. Teori, konsep, dan aplikasi akuntansi sektor publik, dari anggaran hingga laporan keuangan pemerintah hingga rumah ibadah. Salemba Empat. Jakarta.
- Ikatan Akuntansi Indonesia 2012. Pernyataan Standar Pelaporan Keuangan No. 45 Tentang Pelaporan Keuangan Entitas Nirlaba. Jakarta: Ikatan Akuntan Indonesia.
- Kasmir. 2016. Analisis akun tahunan. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Lukito, Penny Kusumastuti. 2014. Transparansi dan akuntabilitas kinerja sektor publik secara menyeluruh: tantangan demokrasi di masa depan. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Mangkona, Sri Wardana Saleh dan Stanley, Kho Walandouw. 2015. Penerapan PSAK No. 45 Tentang Pelaporan Keuangan di Masjid Nurul Huda Nirlaba Kawangkoan. Jurnal EMBA ISSN 2303-1174. 3(2): 304-314.
- Mardiasmo. 2002. Akuntansi Sektor Publik. Andi Offset. Yogyakarta.
- Nordiawan, Dedi 2010. Akuntansi Sektor Publik. Edisi, Salemba Empat. Jakarta.
- Randa, Fransiskus, Triuwono, Iwan, Ludigo, Unti dan Sukoharsono, Eko. G. 2011. Kajian Etnografi: Tanggung Jawab Spiritual dalam Organisasi Gereja Katolik Berbudaya Lokal. Jurnal Akuntansi Multiparadigma (JAMAL) 2(1).
- Sulaiman, Ibrahim Fahad, Che Noraini, Mohd Burhan dan Sharifah Sariah. 2015. Dampak kreativitas terhadap daya saing organisasi. Jurnal internasional humaniora dan ilmu sosial. ISSN 2220-8488.
- Ulum, Ihyaul, 2016. Akuntansi sektor publik. Penerbitan Aditya Media. Lengan.

KEARIFAN LOKAL, PENTINGKAH?

Abstrak



Amik Tri Istiami
Widyaiswara
Pusdiklat Tenaga
Administrasi

Indonesia yang memiliki keberagaman yang besar, perlu dikelola sedemikian rupa dengan memberikan penghormatan yang tinggi akan tradisi lokal, agar tradisi yang berkembang di daerah tetap tumbuh subur dan bahkan menjadi penguat pondasi kehidupan berbangsa dan bernegara. Menjadi tidak berlebihan jika Tradisi daerah menjadi penuntun arah kebijakan pemerintah dalam membangun negara tercinta.

Kata Kunci: Kearifan. Lokal

PENDAHULUAN

Salah satu kata dalam Sembilan Kata Kunci dalam Moderasi Beragama adalah Penghormatan kepada Tradisi. Se jauh mana Bangsa Indonesia perlu menghormati tradisi, sera tapa urgensinya bagi Negara Indonesia?

Memasuki era disrupsi, Indonesia dihadapkan dengan berbagai tantangan dalam beragam aspek kehidupan, baik ekonomi, sosial, budaya, maupun agama. Indonesia merupakan negara multikultural terbesar di dunia. Memiliki banyak kelompok suku, etnis, agama, dan budaya. Negara kepulauan yang memiliki lebih dari 13.000 pulau, 300 suku bangsa, dan 200 bahasa.

Untuk menjaga keharmonisan sekaligus pengakuan akan keberagaman atau kemajemukan, pemerintah Indonesia melalui Undang-Undang telah memberikan kesetaraan bagi seluruh rakyat Indonesia.

Di samping itu, Indonesia memiliki semboyan *Bhinneka Tunggal Ika* yang mempersatukan masyarakat. Secara harfiah, *bhinneka* (beragam) *tunggal* (satu) *ika* (itu) biasa diartikan "berbeda-beda tapi tetap satu". Di sana ada dua unsur yang tidak terpisahkan, yakni keragaman dan kesatuan. Keberagaman menunjuk pada realitas sosio-kultural masyarakat Indonesia yang terdiri dari aneka macam suku, ras, agama, bahasa, budaya dan lain-lain. Sedangkan kesatuan merujuk pada kesamaan cita-cita kehidupan berbangsa dan bernegara.

PEMBAHASAN

Multikulturalisme

Secara etimologi, multikulturalisme berasal dari kata *multi* (banyak), *kultur* (budaya), dan *isme* (aliran/paham). Dari gabungan ketiga kata tersebut tercermin pengakuan akan martabat manusia yang hidup dalam komunitas dengan kebudayaannya masing-masing yang unik dan beragam. Dalam konteks ini, perbedaan setiap individu dihargai dan diakui eksistensinya sebagai sebuah keniscayaan yang tidak terelakkan (Lundeto, 2018).

Istilah multikulturalisme memiliki berbagai arti dalam konteks sosiologi, filsafat, dan politik. Dalam konteks Sosiologi, multikulturalisme dapat digambarkan sebagai area komunitas etnis campuran di mana terdapat banyak tradisi budaya. Multikulturalisme dalam konteks politik, diartikan sebagai kemampuan negara untuk secara efektif dan efisien menangani pluralitas budaya dalam batas-batas kedaulatannya. Sedangkan menurut referensi ilmu filsafat, multikulturalisme dapat diartikan sebagai filsafat politik melibatkan ideologi dan kebijakan yang sangat bervariasi.

Toleransi dan Pluralisme

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata toleransi berasal dari kata *toleran* yang memiliki makna bersikap menenggang (menghargai, membiarkan, membolehkan) pendirian (pendapat, pandangan, kepercayaan, kebiasaan, kelakuan, dan sebagainya) yang berbeda atau bertentangan dengan pendirian sendiri. Adapun kata toleransi dapat

diartikan sebagai batas ukur untuk penambahan atau pengurangan yang pada ambang batas diperbolehkan.

Istilah toleransi muncul pertama kali lahir di Barat, di bawah situasi dan kondisi politis, sosial dan budayanya yang khas. Toleransi berasal dari bahasa Latin, yaitu *tolerantia*, yang artinya kelonggaran, kelembutan hati, keringanan dan kesabaran.

Pengertian pluralisme sering disamakan dengan pluralitas (*plurality*), yakni suatu realitas keberagaman. Kedua istilah ini sering dipakai bersamaan yang mengacu pada kenyataan keragaman. Secara luas, pluralisme merupakan paham yang menghargai adanya perbedaan dalam suatu masyarakat dan memperbolehkan kelompok yang berbeda tersebut untuk tetap menjaga keunikan budayanya masing-masing.

Kearifan Lokal

Secara etimologi, kearifan lokal terdiri dari dua kata, yakni kearifan (*wisdom*) atau kebijaksanaan dan lokal (*local*) atau setempat. Definisi kearifan lokal secara bebas dapat diartikan nilai-nilai budaya yang baik yang ada di dalam suatu masyarakat.

Indonesia terdiri atas multi-etnis (suku bangsa), tiap etnis memiliki warisan budaya yang berkembang selama berabad-abad, sehingga menjadikan Indonesia sebagai negara multikultur yang tidak ada duanya di dunia. Kekayaan tersebut bila tidak dijaga akan hilang seiring waktu akibat tergerus arus modernisme. Budaya-budaya dan kearifan lokal mungkin hanya akan menjadi sejarah semata.

Berikut Beberapa kearifan Lokal yang wajib kita pertahankan keberadaannya di Indonesia. Bahkan, dalam beberapa hal, justru Indonesia bisa bercermin pada kearifan local yang ada dalam menyelesaikan masalah Bangsa.

Rumah Betang

Rumah betang adalah rumah adat khas Kalimantan yang terdapat di berbagai penjuru Kalimantan dan dihuni oleh masyarakat Dayak terutama di daerah hulu sungai yang biasanya menjadi pusat permukiman suku Dayak.

Rumah Betang bagi masyarakat Dayak tidak saja sekadar ungkapan legendaris kehidupan nenek moyang, melainkan juga suatu pernyataan secara utuh dan konkret tentang tata pamong desa, organisasi sosial serta sistem kemasyarakatan, sehingga tak pelak menjadi titik sentral kehidupan warganya. Sistem nilai budaya yang dihasilkan dari proses kehidupan rumah panjang, menyangkut soal makna dari hidup manusia; makna dari pekerjaan; karya dan amal perbuatan; persepsi mengenai waktu; hubungan manusia dengan alam sekitar; soal hubungan dengan sesama.

Selain berfungsi sebagai rumah adat, rumah betang memiliki filosofi kehidupan yang sangat dalam dan mendasar bagi masyarakat seperti nilai gotong royong, kebersamaan, toleransi, rukun, dan hidup berdampingan.

Pela Gandong

Pela Gandong merupakan kebudayaan khas Maluku, khususnya Maluku Tengah. Pela diartikan sebagai "suatu relasi perjanjian persaudaraan antara satu negeri dengan negeri lain yang berada di pulau lain dan kadang menganut agama yang berbeda". Sedangkan gandong bermakna "adik". Perjanjian ini diangkat dalam sumpah yang tidak boleh dilanggar.

Hubungan Pela ini terjadi karena suatu peristiwa yang melibatkan beberapa desa untuk saling membantu. Dalam ikatan Pela terdapat rangkaian nilai dan aturan mengikat dalam persekutuan persaudaraan atau kekeluargaan.

Apabila seseorang sedang mengunjungi negeri yang ber-Pela maka orang-orang di negeri itu wajib memberi makanan kepadanya dan tamu yang se Pela tidak perlu meminta ijin membawa pulang hasil bumi yang menjadi kesukaannya, karena penduduk negeri-negeri yang ber-Pela itu dianggap sedarah maka dua orang yang se Pela dilarang menikah. Bagi yang melanggar ketentuan konon akan mendapat hukuman dari nenek moyang.

PENUTUP

Dari uraian di atas, contoh kearifan local yang ada merupakan kekayaan tradisi yang sarat makna bagi kehidupan berbangsa dan bernegara dalam kerangka menjaga kerukunan masyarakat.

Berdasarkan urgensi dan signifikansi dalam penciptaan masyarakat yang rukun dan damai, merupakan bagian penting sebagai arah kebijakan pembangunan nasional di bidang pembangunan sumberdaya manusia.

Di tengah masyarakat multikultural yang memiliki beragam budaya, ada dua nilai yang harus dijaga, yakni moderasi dan kerukunan. Secara sederhana, moderasi adalah cara pandang, sikap, dan perilaku selalu mengambil posisi di tengah-tengah, selalu bertindak adil, tidak ekstrem dalam beragama. Dengan kata lain, orang yang moderat adalah orang yang senantiasa (konsisten) adil dan seimbang dalam berpikiran, bersikap, bertindak, dan berperilaku, baik terhadap sesama golongan maupun kelompok lain.

Daftar Pustaka

- Bissoondath, N. (2002). *Selling Illusions Edisi Revisi: The Cult Of Multi Culturalism In Canada*. Penguin Canada.
- Lundeto, A. (2018). Menakar Akar-Akar Multikulturalisme Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 11(2), Article 2. <https://doi.org/10.30984/jii.v11i2.584>
- Nurchayono, O. H. (2018). Pendidikan Multikultural Di Indonesia: Analisis Sinkronis Dan Diakronis. *Habitus: Jurnal Pendidikan, Sosiologi, & Antropologi*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.20961/habitus.v2i1.20404>
- Reynold, C. R. (2008). Pluralism, Cultural. SDalam *Encyclopedia of Special Education* (hlm. 1591–1592). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9780470373699.speced1627>

PUSDIKLAT
TENAGA ADMINISTRASI
Badan Litbang dan Diklat

ASEAN
INDONESIA
2023

pustaka
Kemenag Super Apps

*Selamat Hari Raya
Idul Fitri
1444 H
Mohon Maaf Lahir & Batin*

*"Idul Fitri Momentum Menebarkan Maaf
Untuk Kerukunan Umat"*

Dr. H. Syafi'i, M.Ag.
Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi Balitbang Diklat Kemenag RI

@pusdiklatadm pta.kemenag.go.id

INOVASI



Ahmad Inung

Pada sebuah kesempatan, Gus Yaqut Cholil Qoumas, di hadapan para akademisi, menjelaskan tentang makna inovasi. Seperti biasa, dia tidak menjelaskannya dengan merujuk pada definisi istilah sebagaimana yang tertulis di kamus. Dia membuat penjelasan praktis yang setiap pendengarnya merasa *'Yes, I can make it'*.

Penjelasannya kurang lebih seperti ini: Bayangkanlah tentang sebuah masa depan yang ideal. Lalu, lihatlah kenyataan kita saat ini. Termasuk berbagai tindakan yang kita lakukan sekarang hingga melahirkan kenyataan itu. Berbagai tindakan yang kita letakkan antara kenyataan kita sekarang dengan bayangan ideal masa depan, itulah yang disebut inovasi. Begitulah penjelasannya. Sederhana. Mudah dipahami. Jadi, inovasi adalah setiap langkah yang kita tempuh melampaui rutinitas tindakan saat ini untuk mencapai masa depan yang kita impikan. Inovasi adalah pancang-pancang tiang, tapakan-tapakan yang kita letakkan antara masa kini dengan mimpi masa depan. Inovasi adalah jembatan yang memperantarai kita saat ini dengan masa depan. Tanpa inovasi, kita hanya mengalami lajunya waktu, tapi tak memiliki masa depan. Tanpa inovasi, kita akan mengalami tua, tapi tidak menambah makna. Seperti anjing yang mengejar ekornya sendiri. Si anjing berlari, menguras tenagaya, kelelahan mungkin hingga menuai ajalnya, tapi dia tak pernah beranjak dari titik nol-nya. Lalu, apa bedanya antara dia berlari dan diam? Tidak ada.

Begitulah makna inovasi. Jika kita membayangkan masa depan, tapi yang muncul di benak kita adalah situasi dan kenyataan kita saat ini, maka kita sebetulnya tak pernah memiliki masa depan. Kita terus-menerus akan melakukan rutinitas, tanpa membuat kemajuan apapun. Nasib kita mungkin seperti anjing yang kelelahan berlari tapi tidak mendapatkan apapun kecuali ujung ekornya sendiri.

Orang ini seperti Sisiphus yang dikutuk mendorong batu ke puncak gunung, kemudian batu itu bergulir kembali ke bawah. Didorong kembali ke puncak, dan bergulir lagi ke bawah. Terus-menerus seperti itu. Pekerjaan sia-sia hingga akhir hayatnya.

Berinovasi tidak hanya membutuhkan gagasan baru, bahkan out of the box, tapi juga keberanian untuk mengambil langkah. Mengambil langkah berarti menegakkan tiang pancang, membangun jembatan, dan menyeberanginya. Banyak orang memiliki ide brilian, tapi tidak menghasilkan apapun karena tidak ada tindakan yang diambil.

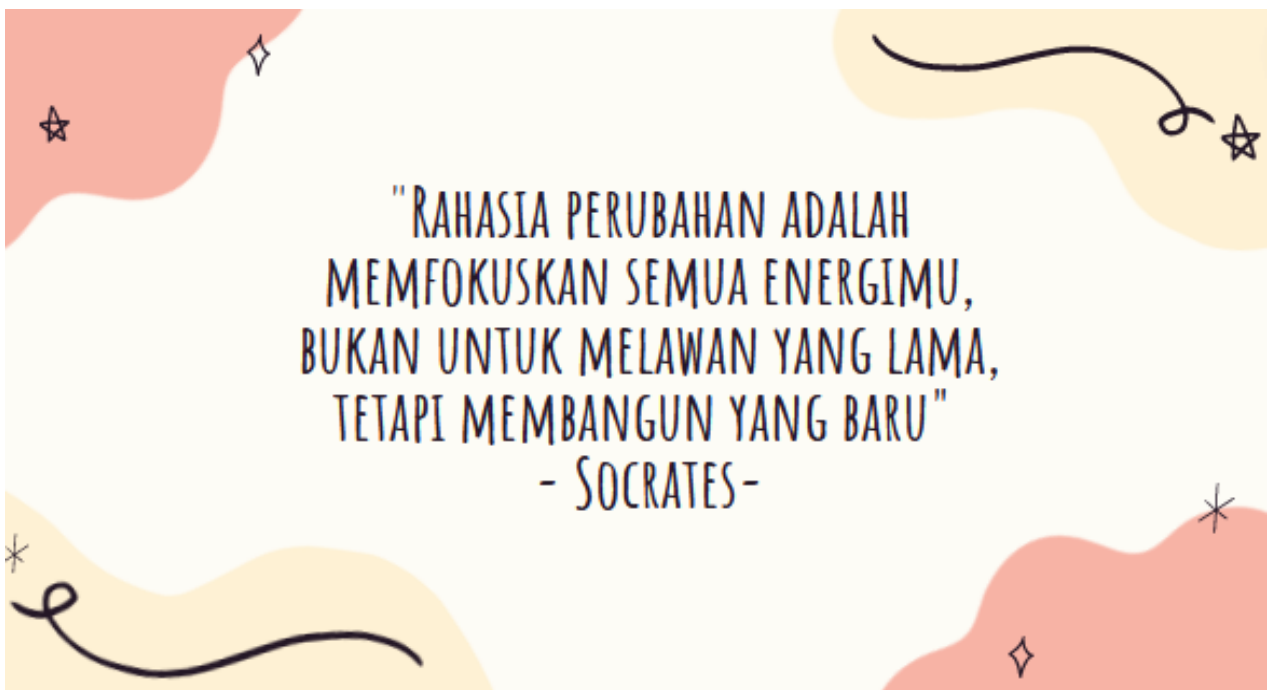
Ada banyak orang yang tidak berani mengambil tindakan dari gagasan-gagasan besarnya. Bisa jadi karena takut dengan konsekuensinya. Bisa pula karena dia berharap menemukan sebuah gagasan baru yang sejak awal telah sempurna tanpa cacat. Jika masalah kita adalah yang pertama, maka hanya ada dua pilihan: beranilah atau sekalian jadilah pertapa. Namun jika masalah kita adalah yang kedua, mari kita dengarkan nasihat Mark Zuckerberg, pendiri Facebook.

"Let me tell you a secret. Ideas don't come out fully formed. They only become clear as you work with them. You just have to get started. If I had to know everything about connecting people before I got started, I never would have built Facebook." (Saya akan memberi tahu Anda sebuah rahasia. Ide tidak datang dalam wujud yang sempurna. Dia hanya akan menjadi semakin jelas ketika kita menjalankannya. Kita hanya harus berani memulainya. Jika sejak awal saya dituntut untuk memiliki gagasan utuh dan sempurna tentang bagaimana menghubungkan orang, sampai kapan pun saya tidak akan pernah membuat Facebook).

Gagasan menghubungkan orang melalui sebuah platform online awalnya mungkin hanya sebuah gagasan sederhana

dan sepotong-potong. Tapi, capaian teknologi canggih apa yang tidak lahir dari gagasan sederhana. Rahasiannya terletak pada mimpi tentang masa depan, menemukan gagasan untuk mencapai mimpi tersebut, dan berani mengambil langkah awal. Inilah inovasi. Tak perlu ribet mencari maknanya di kamus. Kita cukup membayangkan

masa depan yang ideal. Menyadari dengan jujur kenyataan kita saat ini. Saat kita berani mengambil langkah ke luar dari kerutinan saat ini untuk mewujudkan mimpi masa depan kita, di situlah kita menemukan makna inovasi. Sesederhana dan sekecil apapun pada awalnya.



BENCHMARKING PUSDIKLAT APARATUR PERDAGANGAN KEMENTERIAN PERDAGANGAN KE PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI



Dok. Kapusdiklat serah terima cidera mata

Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Syafi'i menerima kunjungan Kepala Pusdiklat Aparatur Perdagangan Kementerian Perdagangan Chandrini Mestika Dewi beserta jajarannya dalam rangka *Benchmarking* Pelaksanaan Orientasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Proses Penyusunan Kurikulum Silabus Pengenalan Nilai dan Etika

Kegiatan tersebut dilaksanakan di ruang kelas Pusdiklat Tenaga Administrasi pada hari Rabu (18/1/2023). Kapus Syafi'i menyambut baik dan menyampaikan terima kasih atas kunjungan ini dan mengharapkan kedepannya Pusdiklat Aparatur Perdagangan Kementerian Perdagangan bisa melanjutkan hubungan baik antar kedua kementerian dan dapat saling bertukar pengetahuan dan informasi yang bermanfaat untuk kemajuan kedua organisasi.

Kapus syafi'i menjelaskan bahwa tujuan dari *benchmarking* adalah untuk memperluas wawasan dan pengetahuan dengan membandingkan organisasi/instansi sendiri dan

mitra *benchmarking* yang memiliki *excellent service* dalam pengelolaan program.

Beliau pun menjelaskan bahwa struktur materi orientasi PPPK yang akan dilaksanakan Kemenag selama 45 JP melalui pembelajaran mandiri melalui *Massive Open Online Course* (MOOC).

"Adapun pelaksanaan orientasi sendiri terbagi dua, yaitu mengenai pengenalan fungsi dan tugas ASN melalui MOOC tadi yang telah disebutkan serta pengenalan nilai dan etika pada instansi pemerintah melalui klasikal sesuai dengan kebutuhan masing-masing instansi," demikian penjelasan Kapus Syafi'i.

Kapus Aparatur Perdagangan Chandrini Mestika Dewi Pada kesempatan tersebut memaparkan profil dari Pusdiklat Aparatur Perdagangan, menyampaikan maksud dan tujuan *benchmarking* serta tak lupa untuk memperkenalkan jajarannya yang berkesempatan hadir yaitu para widyaiswara dan pejabat fungsional lainnya.

Kegiatan ini juga dihadiri oleh Kabag TU Nilam Nur Azizah, para widyaiswara Pusdiklat Tenaga Administrasi, para pejabat fungsional dan juga dihadiri secara daring perwakilan dari Balai Diklat Keagamaan (BDK) Bandung Nanang Suryana, yang menyampaikan pengalamannya dalam pelaksanaan Orientasi PPPK yang telah dilaksanakan pada tahun 2022 di BDK Bandung.

Sebelum mengakhiri kegiatan kegiatan *benchmarking* dilakukan penyerahan cendera mata Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama kepada Pusdiklat Aparatur Perdagangan Kementerian Perdagangan./SM

SELEKSI CALON PESERTA PELATIHAN KEPEMIMPINAN, PEMIMPIN WAJIB MENJADI ROLE MODEL



Dok. Prof. Suyitno dalam pengarahannya TSPPi

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pejabat struktural harus memiliki kompetensi manajerial yang dibutuhkan dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan, baik pusat maupun daerah, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Kepala Balitbang Diklat Prof. Suyitno saat membuka kegiatan Seleksi Calon Peserta Pelatihan Kepemimpinan (SCPPK) di Royal Hotel Bogor, Minggu (29/1/2023). Menyatakan bahwa "Di zaman yang sarat dengan tantangan seperti sekarang ini, agar organisasi tetap survive, sangat diperlukan seorang pemimpin yang dapat menjadi role model bagi bawahannya, yang mampu menjadi teladan atau contoh bagi yang dipimpinnya,"

Teladan atau contoh ini menjadi hal yang sangat penting karena akan menjadi figur bagi bawahan yang dipimpinnya untuk mengikuti dan melaksanakan apa yang diinginkan oleh pemimpinnya sebagaimana konsep pengajaran tokoh Ki Hajar Dewantara yaitu Ing ngarso sung tuladho (orang tua atau guru sebagai suri tauladan anak dan siswa), Ing madya mangun karso (yang ditengah memberikan semangat ataupun ide-ide yang mendukung) dan Tut wuri handayani (yang dibelakngan memberikan motivasi).

Kemudian Kaban menegaskan bahwa ciri utama seorang pemimpin adalah sebagai role model yang baik dengan bercirikan pemimpin yang memiliki karakter kuat, memiliki disiplin yang tinggi, memiliki kejujuran dan komitmen, berintegritas, memiliki kredibilitas, memiliki kepedulian dan memiliki ciri sebagai pelayan.

"Bahwa Sekolah disiplin itu tidak ada, sekolah Uswatun Hasanah itu tidak ada, yang ada adalah pendidikan yang secara teoritis yaitu dimulai dari Pendidikan dasar sampai pada perguruan tinggi tapi kita bisa menanamkan pada diri sendiri, karena itu kita akan dikenal dengan karakter kita sendiri sampai kita pensiun," pesan Guru Besar UIN Raden Fatah ini.

"idealnya sebelum pelatihan dimulai haruslah melewati empat proses educational approach, yaitu pertama adalah The Best Input. Ini adalah bagian untuk mencari bibit yang bagus/berkualitas, kedua Proses. Pada Proses inilah, pembelajaran, pelatihan melibatkan widyaiswara, narasumber, dosen akan dilihat seberapa inovatif seorang narasumber dalam melakukan pengayaan materi pembelajaran agar peserta merasa dapat suntikan baru, suasana baru, ilmu baru, ketiga adalah output atau hasil yang luar biasa dan keempat adalah Outcomes, yaitu yang dampaknya bisa dirasakan oleh masyarakat luas," terang Kaban Suyitno.

Beliau juga mengharapkan kegiatan Seleksi Calon Peserta Pelatihan Kepemimpinan (SCPPK) ini menjadi jawaban pelaksanaan pelatihan di Kementerian Agama sebagai salah satu Catur Program yang digaungkan Balitbang Diklat. "Indeks Profesionalitas dan Indeks Moderasi Beragama menjadi perhatian kita bersama bahwa Hasil survei menunjukkan 40% ASN Kemenag belum memenuhi standar profesional, sementara 30% belum memenuhi standar moderat, tentunya ini menjadi PR tersendiri," ujar Kaban

Eselon tiga merupakan decision maker, yang mengendalikan Kementerian Agama, harus menjadi eselon tiga yang selalu refresh dan menjadi pemimpin yang selalu move on konvensional menuju digital era semuanya membutuhkan *quick respon* termasuk di berbagai bidang layanan di Kementerian Agama, "pesan pria asal Tulung Agung Jawa Timur ini.

Sebelumnya Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Sya'fi melaporkan bahwa jumlah peserta kegiatan Seleksi Calon Peserta Pelatihan Kepemimpinan berjumlah 30 orang yang terdiri dari para Pejabat/pegawai Sekretariat Jenderal, Direktorat Jenderal Bimas Islam, Direktorat Jenderal Bimas Kristen, Direktorat Jenderal Bimas Katolik, Direktorat Jenderal Bimas Hindu, Direktorat Jenderal Bimas Budha, Inspektorat Jenderal, Badan Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal, Badan Litbang dan Diklat dan Mahkamah Agung dan akan berlangsung dari tanggal 29 s.d 31 Januari 2023./Rahmiyati

PEJABAT STRUKTURAL HARUS MEMILIKI KEMAMPUAN MANAJERIAL



Dok. Dr. Syafi'i dalam Laporan TSPPI

Kegiatan Seleksi Calon Peserta Pelatihan Kepemimpinan (SCPPK), merupakan rangkaian awal sebelum melaksanakan kegiatan pelatihan kepemimpinan. Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Syafi'i mengatakan bahwa Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) saat ini baru melaksanakan dukdik

(duduk dulu baru dididik), kedepan akan diubah menjadi dukdik (dididik dulu baru duduk). Ini disampaikan beliau saat memberikan laporan pelaksanaan pada pembukaan kegiatan Seleksi Calon Peserta Pelatihan Kepemimpinan (SCPPK) yang dilaksanakan di Royal Hotel Bogor, pada Hari Minggu (29/1/2023).

Beliau menyatakan bahwa Pejabat struktural harus memiliki kemampuan manajerial agar dapat melaksanakan tugas pemerintahan dengan sebaik – baiknya dan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Untuk itu perlu dididik dan dilatih sesuai jabatan administrator.

Beliau memaparkan bahwa Untuk mengembangkan kompetensi pejabat struktural dalam rangka memenuhi standar kompetensi manajerial, dapat diwujudkan melalui Pelatihan Struktural sebagaimana diamanatkan berdasarkan ketentuan Pasal 217 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang lebih lanjut diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 tentang Pelatihan

Struktural Kepemimpinan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2022, Pelatihan Struktural Administrator adalah pelatihan untuk menduduki atau dalam jabatan administrator yang diikuti oleh peserta yang telah memenuhi persyaratan dan ditetapkan sebagai peserta Pelatihan Struktural, untuk menetapkan peserta PKA dilakukan melalui tahapan seleksi calon peserta pelatihan kepemimpinan (SCPPK) sesuai dengan ketentuan.

Beliau menyampaikan bahwa Peserta kegiatan Seleksi Calon Peserta Pelatihan Kepemimpinan berjumlah 30 orang terdiri dari Pejabat/pegawai Sekretariat Jenderal, Direktorat Jenderal Bimas Islam, Direktorat Jenderal Bimas Kristen, Direktorat Jenderal Bimas Katolik, Direktorat Jenderal Bimas Hindu, Direktorat Jenderal Bimas Budha, Inspektorat Jenderal, Badan Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal, Badan Litbang dan Diklat dan Mahkamah Agung dan kegiatan ini akan berlangsung dari tanggal 29 s.d 31 Januari 2023, Beliau juga berterima kasih Terimakasih khususnya kepada Lembaga Administrasi Negara dan Kepala Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama dan pihak-pihak lain atas kerjasama dan bantuannya sehingga terlaksananya kegiatan seleksi PKA ini. Kegiatan ini dibuka secara resmi oleh Kepala Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Prof. Suyitno./Rahmiyati

KEMENTERIAN AGAMA SAMBUT PKA MODEL BLENDED LEARNING



Dok. Baban Sopandi narasumber webinar

Jakarta (Pusdiklat Tenaga Administrasi)—Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama melaksanakan webinar penyamaan persepsi Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) pola Blended Learning sebagai upaya menyambut Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan pada hari Kamis (9/2/2023).

Dalam arahnya Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Syafi'i mengungkapkan webinar ini menjadi momentum penting dalam penyamaan persepsi Pelatihan Kepemimpinan Administrator pola Blended Learning, agar penyelenggara dan pengelola pelatihan mengetahui regulasi baru yang belum pernah dilaksanakan pelatihan blended learning sebelumnya.

"Mudah-mudahan penyelenggaraan PKA akan berimbas pada pelatihan kepemimpinan lainnya menjadi lebih baik lagi di masa mendatang "ungkapnya".

Syafi'i menginformasikan bahwa Pusdiklat tahun 2023 menyelenggarakan PKA sebanyak empat angkatan, yang berkurang dibanding tahun 2022 sebanyak enam angkatan, karena harus mendistribusikan pelatihan Jabatan Fungsional (JF) baru yang jumlahnya sangat banyak, baik dari penyetaraan/uji kompetensi, lebih-lebih karena persyaratan JF yang tahun ini harus diikuti pelatihan, jika tidak mereka

tidak bisa naik jabatan.

"Maka pandai-pandai mengatur mana yang prioritas, sehingga semua dapat tercover baik pelatihan struktural maupun fungsional," pesannya.

Menurut Kapus Pelatihan Kepemimpinan Administrator dilaksanakan secara blended learning yang harus menggunakan LMS dan dibawah pengelolaan LAN. "Menjadi pengalaman baru bagi penyelenggara dan pengelola, yang sebelumnya menggunakan LMS sendiri dengan full daring, hanya klasikal saat seminar aksi perubahan,"imbuhnya.

Lebih lanjut Syafi'i berpesan kepada para widyaiswara harus betul-betul menguasai agenda yang disampaikan dan terus berinovasi, karena WI menjadi komponen paling vital, maka mutlak mendapatkan pengetahuan untuk memperoleh kompetensi yang akan diajarkan.

"Meskipun widyaiswara pernah menjadi fasilitator Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP), pelatihan dasar (latsar) dan PKA, kalau tidak mendapat penyamaan persepsi yakin kompetensinya kurang memadai". Maka webinar ini dilaksanakan dalam rangka memnuhi informasi yang utuh dalam pembelajaran pola blended learning,"kata pria kelahiran tahun1966 ini.

"Semoga kegiatan ini bermanfaat bagi penyelenggara, pengelola, fasilitator dan penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Administrator yang akan dimulai tanggal 13 Februari 2023 mendatang dapat berjalan dengan lancar tanpa ada kendala apapun," tutupnya.

Narasumber webinar dari Lembaga Administrasi Negara Muhammad Rezky Aditya Ardiyan dengan materi penyamaan persepsi bagi pengelola dan penyelenggara dan Baban Sobandi dengan materi Penyamaan Persepsi bagi fasilitator agenda.

Sasaran peserta webinar adalah penyelenggara, pengelola dan fasilitator/tutor pada Pusdiklat Tenaga Administrasi dan Balai Diklat Keagamaan diantaranya Kabag TU, Kepala BDK se-Indonesia, para Widyaiswara, dan para pegawai yang nanti akan menjadi pengelola pelatihan kepemimpinan, namun ikut bergabung dalam zoom meeting beberapa Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri. /SK.

RAPAT KOORDINASI KEDIKLATAN, KABAN SUYITNO: WIDYAI\$WARA HARUS \$IBUK BELAJAR JANGAN \$IBUK MENGAJAR



Dok. Foto Bersama Ka. BDK Bersama Ka. Baitbang Diklat dan Kapusdiklat

Lombok (Pusdiklat Tenaga Administrasi) --- Banyaknya perubahan jabatan struktural ke jabatan fungsional menjadi problem kementerian/Lembaga lain yang menjadi pembina karena jabatan fungsional memiliki instansi pembina sendiri, seperti Pranata Humas instansi pembina Kominfo, Pranata Komputer ke Badan Pusat Statistik (BPS) dan lain sebagainya.

Pernyataan ini disampaikan Kepala Badan (Kaban) Litbang dan Diklat Kementerian Agama Suyitno saat memberikan sambutan pada Rapat Koordinasi Kediklatan di Lombok Raya Hotel Nusa Tenggara Barat (NTB), Kamis (14/2/2023).

"Instansi pembina jabatan fungsional berperan sebagai pengelola Jabatan Fungsional (JF) yang menjadi tanggung jawabnya untuk menjamin terwujudnya standar kualitas dan profesionalitas Jabatan," ujar Kaban Suyitno.

Menurut Suyitno kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Agama dari tahun ke tahun mengalami perubahan yang signifikan dimulai dari proses rekrutmen, kualifikasi sampai dengan pengembangan kompetensi. "Karenanya pengembangan kompetensi harus terus beradaptasi dengan segala perubahan seiring dengan

perkembangan teknologi yang berubah dengan cepat, imbuhnya".

Karena itu, kata Kaban kompetensi pelatihan harus terus ditingkatkan dengan inovasi. Salah satunya dengan skema arahan Menteri Agama untuk menggunakan Barang Milik Negara (BMN) di setiap penyelenggaraan pelatihan untuk meningkatkan pendapatan negara.

"Ada tiga hal yang bisa dilakukan, pertama memperkuat penggunaan BMN disetiap pelatihan dengan menggunakan fasilitas sendiri seperti kamar, aula. Usahakan pelatihan diadakan di

tempat sendiri (Balai Diklat Keagamaan, Pusdiklat),"kata Kaban. Kedua dengan membuat paket diklat dan ketiga menggunakan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), lembaga pelaksana kegiatan sertifikasi profesi yang mendapat lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) yang berfungsi sebagai sertifikator, melaksanakan sertifikasi kompetensi dengan tugas membuat materi uji kompetensi, "papar kaban".

Kaban juga mendorong para widyaiswara sebagai jantungnya pelatihan untuk selalu mengupgrate diri membuat bahan ajar yang interaktif, memberikan fasilitasi serta memberikan kontribusi untuk program – program pelatihan. "Para widyaiswara harus percaya diri sesuai bidangnya, harus sibuk belajar jangan sibuk mengajar," pesan Kaban.

Kegiatan yang mengusung tema 'Peningkatan Profesionalisme ASN Melalui Transformasi Pelatihan Tenaga Administrasi' diikuti 92 orang peserta yang berasal dari satuan kerja eselon 1 pusat, Kanwil Kemenag Provinsi, PTKN, BDK, LDK dan BPSDM Provinsi NTB. Kegiatan ini akan berlangsung dari tanggal 16 s.d 18 Februari 2023. /RS

PENINGKATAN PROFESIONALISME ASN MELALUI TRANSFORMASI PELATIHAN TENAGA ADMINISTRASI



Dok. Dr. Syafi'i pada rakor Diklat

Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama. Syafi'i melakukan pembukaan Pelaksanaan Koordinasi Program Pelatihan Tenaga Administrasi di Lombok Raya Hotel, Jl. Panca Usaha No.11 Mataram Lombok Barat NTB, pada hari Kamis 16 Februari 2023. Kegiatan rakor kali ini mengusung tema 'Peningkatan Profesionalisme ASN melalui Transformasi Pelatihan Tenaga Administrasi'.

Dalam kesempatan tersebut, Kapusdiklat Syafi'i menyampaikan pentingnya Rapat Koordinasi sebagai upaya Kementerian Agama untuk terus menerus berupaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur dalam rangka menciptakan ASN unggul. Oleh karena itu, menyikapi hal tersebut, perlu diberikan perhatian khusus terhadap pengembangan kompetensi ASN dengan menempatkan peningkatan kualitas SDM aparatur menjadi

program prioritas nasional serta memberikan hak ASN untuk mengembangkan kompetensi sebesar 20 jam per tahunnya.

Selanjutnya, Kapusdiklat Syafi'i juga menekankan bahwa pemerintah tengah fokus melakukan penyederhanaan birokrasi dalam rangka menciptakan birokrasi yang efektif dan efisien guna melakukan pelayanan publik yang profesional. Selain itu, masih menurut Kapusdiklat, untuk mewujudkan birokrasi yang dinamis, lincah, dan profesional, mekanisme kerja baru perlu diterapkan guna membangun budaya kerja baru yang lebih relevan di era digital saat ini. Bukan sekedar menghapus struktur birokrasi dan mengalihkan pejabat administrasi menjadi pejabat fungsional, namun juga mewujudkan pemerintahan yang lebih profesional, lincah, dan adaptif.

Tujuan dilaksanakannya rakor kali ini adalah menyamakan persepsi program pelatihan Tenaga Administrasi beserta seluruh unsur pendukungnya. Selain itu juga mengidentifikasi jenis pelatihan teknis administrasi berdasarkan kebutuhan stakeholder. Juga mengembangkan lembaga pelatihan melalui publikasi lembaga pelatihan. Termasuk yang cukup penting adalah menyusun skala prioritas dan metode pelatihan yang dibutuhkan stakeholder serta melakukan evaluasi dan usulan perubahan kebijakan dalam penyelenggaraan pelatihan yang terdapat dalam PMA Nomor 19 tahun 2020.

Kegiatan yang berlangsung selama tiga hari dari tanggal 16 s.d 18 Februari 2023 ini diikuti 92 orang yang berasal dari satuan kerja eselon 1 pusat, Kanwil Kemenag Provinsi, PTKN, BDK, LDK dan BPSDM Provinsi NTB. Selain itu, rakor dihadiri oleh Kepala Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Suyitno dan Kabag TU Kanwil Kemenag Provinsi NTB Muhamad Amin, sebagai tuan rumah. Amik Tri

TINGKATKAN PELAYANAN KEMENAG DENGAN MELAKUKAN TEROBOSAN INOVASI



Dok Stafsus Menag Adung Abdul Rochman

Pada kesempatan penutupan rakor kediklatan yang diselenggarakan di Mataram oleh Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama, Staf Khusus Menteri Agama Adung Abdul Rochman mendorong percepatan pemakaian model Massive Online Open Courses (MOOC) oleh Pusdiklat dan unit – unit yang tugasnya melaksanakan pelatihan dan pendidikan.

Rakor dilaksanakan dari tanggal 16 s.d 18 Februari 2023 dan diikuti peserta sejumlah 92 orang yang berasal dari satuan kerja Eselon I Pusat, Kanwil Kemenag Provinsi, PTKN, BDK, LDK dan BPSDMD Prov.NTB, hadir sesuai dengan rencana.

Profesionalitas di lingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Agama harus ditangani dengan cepat, karena kalau tidak, akan mengalami krisis. Ini menjadi tanggung jawab bapak/ibu yang tugasnya setiap hari mendidik dan melatih ASN supaya menjadi profesional, lanjutnya.

Adung juga mengungkapkan hasil indeks survei dari sub indikator profesionalitas yang terkait dengan kompetensi ASN yang masih membutuhkan pembinaan demi meningkatkan kompetensi sebagai ASN sekitar 101.268 atau 47,25%. Ini merupakan angka yang sangat besar dan akhirnya berkontribusi terhadap hasil indeks profesionalitas ASN Kemenag yang beberapa waktu lalu disampaikan Menag bahwa ASN Kemenag tidak atau kurang profesional dan butuh pembinaan.

Hal tersebut dapat terjadi karena mungkin ASN yang bersangkutan tidak pernah mengikuti diklat atau pernah namun sudah lama sekali sementara kompetensinya sangat membutuhkan pembinaan. Dengan kondisi demikian, karena hal tersebut pelatihan dengan model MOOC menjadi salah

satu solusi yang sangat rasional untuk dilakukan.

Dengan jumlah ASN sebanyak 232.881 orang, Pusdiklat dan unit lain yang tugasnya melaksanakan pelatihan dan pendidikan pastilah memiliki sumber dana dan sumber daya yang sangat terbatas untuk dapat mengakomodir keperluan tersebut.

Namun lebih lanjut Adung menegaskan bahwa ini menjadi tanggung jawab kita bersama bagaimana caranya agar ASN Kemenag dapat mengikuti tiga sampai empat kali pelatihan dalam setahun.

Adung sangat berharap bahwa dalam Rakor Kediklatan ini juga membahas masalah tersebut, hingga dapat memberikan rekomendasi cara yang inovatif untuk memperbaiki kondisi sekarang.

Bahkan jika diperlukan revisi anggaran, harus diupayakan semaksimal mungkin. Dan jika terbentur regulasi, regulasinya yang diupayakan untuk diubah agar jangan sampai kita tidak bekerja karena terbentur regulasi.

Diakhir sambutannya, Adung berpesan agar cepat melakukan terobosan, perbaikan, inovasi untuk meningkatkan pelayanan Kemenag lebih baik lagi.

Adapun, Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan litbang dan Diklat Kemenag Syafi'i sebagai penyelenggara, melaporkan Dilaksanakan dengan lima komisi:

Komisi I: Publikasi Lembaga Pelatihan, menghasilkan lima rekomendasi,

Komisi II: Metode Pelatihan, menghasilkan empat rekomendasi,

Komisi III: Pelatihan Teknis Administrasi, menghasilkan empat rekomendasi,

Komisi IV: Kajian Implementasi PMA 19/2020, menghasilkan tujuh rekomendasi dan

Komisi V: Capaian Kinerja Pelatihan Administrasi, menghasilkan tiga belas point rekomendasi.

Dari hasil rekomendasi menekankan kepada pengembangan produk system, yaitu terdiri dari: Kurikulum dan Silabus, Modul, serta Pedoman Pelatihan yang sesuai dengan kebijakan yang selalu dinamis dan pembenahan pada digitalisasi metode pelatihan dikarenakan anggaran yang terbatas dan tuntutan kebutuhan pelatihan dari SDM. di Kementerian Agama baik internal maupun eksternal. Amik Tri.

PELATIHAN TEKNIK VIDEOGRAFI GUNA MENINGKATKAN KEMAMPUAN BIDANG TEKNOLOGI DAN INFORMASI



Dok. Foto Bersama Peserta Pelatihan Video Gravis Kapusdiklat

Tarakan (Pusdiklat Tenaga Administrasi) --- Guna meningkatkan kemampuan bidang teknologi dan informasi, khususnya penggunaan kamera video dan fotografi, sebanyak 30 orang dari unsur masyarakat yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Agama yang terdiri dari Sekretaris MUI, DPC, BP4, PNPNU Humas, GP Ansor, BKMT, LASQI, IPHI dan PWNU kota Tarakan mengikuti pelatihan eksternal Pelatihan Teknis Videografi Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama.

Plt. Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Tarakan Sultan Halim mengungkapkan bahwa memperoleh informasi merupakan hak asasi setiap manusia dan keterbukaan informasi publik merupakan salah satu ciri penting negara demokratis yang menjunjung tinggi kedaulatan rakyat untuk mewujudkan penyelenggaraan negara yang baik.

"Salah satu cara untuk menyebarluaskan informasi yang dianggap cukup menarik adalah melalui media foto dan video," ungkapnya di Hotel Royal Jl. Mulawarman No. 14 Rw No. 18 Karang Anyar, Kec. Tarakan Bar Kota Tarakan Kalimantan Utara, Senin (20/2/2023).

"Maraknya media sosial menjadi salah satu bentuk kebangkitan kembali dunia fotografi dan videografi. Dengan adanya media sosial yang bervariasi bisa mengakomodasi foto dan video sebagai media informasi, promosi, dokumentasi bahkan bisnis. Karenanya kemampuan di bidang fotografi dan karena dibutuhkan semakin menjadi videografi merupakan alat yang dapat digunakan sebagai media berekspresi," tutur Sultan Halim.

Menurutnya saat ini media merupakan salah satu hal yang sangat dalam menyampaikan pesan dan meningkatkan *branding* lembaga.

"Videografi sangat penting mengingat pesan gambar yang didukung dengan suara dan multimedia menjadi pendukung informasi yang disampaikan," jelasnya.

Fotografi dan Videografi, lanjutnya lagi juga memiliki peran yang cukup besar dalam menunjang fungsi *public relations* atau kehumasan.

"Ikuti pelatihan ini dengan baik, setelah mengikuti pelatihan ini peserta harus mampu memahami dan menguasai teknik pengoperasian kamera video serta mampu mengolah hasil liputan dan menyebarkannya melalui sosial media," tandasnya.

Pelatihan ini akan berlangsung dari tanggal 20 s.d. 24 Februari 2023. Narasumber dari pejabat struktural/fungsional/widyaiswara Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama dan dari Pusat Data dan Teknologi Informasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Jakarta. /RS

MENJADI KAMPUS UNGGUL BEREPUTASI INTERNASIONAL, UIN MALANG GANDENG PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI SELENGGARAKAN PELATIHAN KTI



Dok. Zaenudin Rektor UIN Malang dalam Pembukaan Pelatihan Kerjasama KTI

Malang (Pusdiklat Tenaga Administrasi) --- Pelatihan Peningkatan Kompetensi Menulis Karya ilmiah sangat dibutuhkan para tenaga fungsional di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk mendorong kemajuan lembaga menjadi kampus unggul bereputasi internasional.

Pernyataan ini disampaikan Rektor UIN Malang Zainudin saat membuka Pelatihan Karya Tulis Ilmiah kerjasama UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dengan Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama di Gedung Rektorat kampus I Malang, Senin (27/2/2023).

"Kesempatan untuk dapat melakukan penelitian haruslah diberikan, selain dapat mendorong kemajuan lembaga, melakukan riset atau pun penelitian juga akan meningkatkan skill dan wawasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing,"kata Zainudin.

"Ikuti pelatihan ini dengan sebaik – baiknya, gali ilmu pengetahuan dari para narasumber karena tidak semua UIN mendapatkan kesempatan menyelenggarakan pelatihan Karya Tulis Ilmiah ini,"pesannya".

Rektor juga mengucapkan terimakasih kepada Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan

Diklat Kementerian Agama Syafi'i atas kerjasamanya menyelenggarakan Pelatihan Karya Tulis Ilmiah yang sudah kedua kalinya ini.

Mewakili Pusdiklat Tenaga Administrasi, Deden Wahyudin melaporkan pelatihan akan berlangsung dari tanggal 27 Februari s.d 3 Maret 2023 di Gedung Rektorat Kampus I Malang dan diikuti 30 orang peserta yang terdiri dari jabatan fungsional di lingkungan UIN Malang.

Deden mengungkapkan pelatihan ini bertujuan untuk membekali aparatur agar mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dalam menulis karya tulis ilmiah sesuai dengan kompetensi yang telah di persyaratkan.

"Peserta akan dibekali berbagai materi pelatihan seperti Dasar-dasar penulisan KTI, Penelusuran Informasi Ilmiah dan Manajemen Referensi, Teknik Penyusunan KTI dan lain sebagainya,"ungkapnya".

Lebih lanjut Deden mengatakan di akhir pelatihan peserta akan memaparkan hasil tulisannya yang akan diuji oleh Tim Evaluator sebanyak 3 orang dengan dibagi menjadi tiga kelompok. "Harapannya output kegiatan ini dapat menghasilkan karya tulis ilmiah yang berkualitas sehingga dapat dijadikan bahan tulisan pada Jurnal Kompetensi yang dikelola oleh Pusdiklat Tenaga Administrasi," jelas Deden".

"Tulisan-tulisan terbaik dari para peserta dapat dimuat di Jurnal Kompetensi milik Pusdiklat Tenaga Administrasi dan diberikan honor yang layak sesuai ketentuan

Untuk memotivasi peserta setelah sesi pembukaan Rektor membagikan buku secara gratis kepada seluruh peserta yang hadir. Buku tersebut merupakan kumpulan tulisan-tulisannya di media Kompas dan Jawa Pos.

Pembukaan dihadiri juga oleh Kepala Biro Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan (AUPK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Ahmad Hidayatullah. /Dewa

PELATIHAN MANAJEMEN MADRASAH UNTUK PENDIDIKAN BERMUTU

Diantara misi Kementerian Agama adalah meningkatkan layanan pendidikan yang merata dan bermutu. Pusdiklat Tenaga Administrasi turut membantu pencapaian misi tersebut diantaranya dengan menyelenggarakan pelatihan Manajemen Madrasah. Pelatihan yang berlangsung pada tanggal 27 Februari hingga 3 Maret 2023 di hotel MaxOne Loji Kridanggo Boyolali ini diikuti oleh 30 tenaga kependidikan pada madrasah.

Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi Syafi'i pada sambutannya menyampaikan bahwa Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam harus mampu menata manajemennya secara modern dan profesional, sehingga proses pendidikan berjalan dengan sukses. Menurut Syafi'i pelatihan manajemen madrasah ini dibutuhkan dan sesuai dengan tantangan zaman. Beliau menyebutkan bahwa jika kita mengukur manajemen madrasah berdasarkan dari cerita masa lalu maka kita akan tertinggal karena manajemen itu selalu menyesuaikan dengan kebutuhan zamannya. Dengan manajemen yang baik, seluruh proses pendidikan mengarah pada upaya menjamin terselenggaranya layanan pendidikan bermutu sehingga menghasilkan lulusan pendidikan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kepala Pusdiklat memberikan apresiasi kepada para kepala madrasah yang memiliki inisiatif pengembangan kompetensi secara mandiri untuk memperbaiki diri karena keterbatasan pelatihan yang dilaksanakan oleh lembaga pelatihan baik Pusdiklat maupun Balai Diklat Keagamaan. Menurut beliau, pelatihan merupakan cara paling efektif untuk meningkatkan kompetensi.



Dok. Dr. Syafi'i dalam pelatihan Manajemen Madrasah

Syafi'i juga mengimbau agar cara guru mengajar disesuaikan dengan perkembangan dan siap menghadapi tantangan-tantangan yang ada khususnya di era yang sudah serba digital seperti saat ini. Guru harus senantiasa mengembangkan diri dan belajar cara-cara baru untuk menghadapi tantangan di era digital.

"Pada era digital seperti sekarang, guru bukan lagi satu-satunya sumber belajar. Murid bisa mendapatkan informasi dan pengetahuan dari mbah *Google* dan sumber belajar lain. Namun yang tidak bisa tergantikan adalah sikap, akhlak dan keteladanan. Keteladanan harus selalu tercermin dalam kesehariannya, termasuk cara berpikir, bersikap, berkomunikasi hingga berinteraksi dengan murid-murid," ujar Kapus.

Kepala Pusdiklat ketika memberikan materi Peningkatan dan Penjaminan Mutu Diklat Administrasi pada Pelatihan Teknis Manajemen Madrasah juga meminta masukan dan evaluasi dari peserta untuk peningkatan dan penjaminan mutu kediklatan. "Tanpa ada masukan dari para peserta dan alumni, kualitas pelatihan tidak akan meningkat karena pelatihan harus terstandar, mulai dari perencanaan sampai evaluasi," tandasnya. Qurrotu Aini.

ASN MODERAT: TOLERAN, ANTI KEKERASAN, AKOMODATIF TERHADAP BUDAYA LOKAL, DAN MEMILIKI KOMITMEN KEBANGSAAN



Dok. Dr. Ahmad Hidaratullah Bersama peserta pelatihan KTI

Malang (Pusdiklat Tenaga Administrasi) "Berdasarkan visi Kemenag, kami menekankan pada aspek membangun masyarakat yang saleh dan moderat," ujar Kepala Pusdiklat (Kapus) Tenaga Administrasi Syafi'i saat menyampaikan materi Pembangunan Bidang Agama pada Pelatihan Karya Tulis Ilmiah di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Jumat (3/3/2023).

Menurut Syafi'i, ciri-ciri ASN moderat adalah memiliki sikap toleran, anti terhadap kekerasan, akomodatif dengan budaya lokal, dan memiliki komitmen kebangsaan.

Dalam paparannya, Syafi'i mengingatkan agar peserta sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) turut serta menjaga keharmonisan dalam berbangsa dan bernegara dengan menjadi sosok yang soleh dan moderat. "Semua peserta adalah para fungsional Kementerian Agama, maka sudah seharusnya menjadi pribadi yang soleh dan moderat," imbuhnya.

Iapun menjelaskan bahwa tidak boleh pemeluk agama mencaci ajaran agama lain seraya mengutip surat Al-An'am ayat 108. "Dan janganlah kamu memaki sesembahan yang mereka sembah selain Allah, karena mereka nanti akan

memaki Allah dengan melampaui batas tanpa dasar pengetahuan," katanya.

Untuk itu, Syafi'i menghimbau agar jangan mudah terpancing emosi dengan memaki pemeluk agama lain. "Di media sosial masih ada narasi-narasi yang memaki-maki agama lain. Inilah bahayanya medsos," ungkapnya.

Lebih lanjut menyampaikan moderasi menjadi kata kunci dalam bersikap. Tidak condong ke kiri dan tidak condong ke kanan, tapi ada di pertengahan.

Menyitir ungkapan Bahasa Arab yang populer 'sebaik-baik urusan adalah yang tengah-tengah (moderat)', agar komitmen kebangsaan harus terpatri betul dalam setiap sosok ASN.

"ASN adalah sebagai perekat bangsa. Oleh karena itu, kecintaan terhadap bangsa dan negara diwujudkan dengan menjaga keharmonisan dalam berbagai aspek, salah satunya menjaga keharmonisan umat beragama," imbuhnya.

Di sesi akhir, ia mengajak seluruh peserta untuk bahu membahu mewujudkan visi Kementerian Agama terutama pada aspek mewujudkan pribadi yang soleh dan moderat. Tujuannya adalah mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong royong.

"Sebagai ASN Kementerian Agama mari kita menjadi pribadi-pribadi yang soleh dan moderat dengan harapan Indonesia menjadi bangsa yang taat beragama, rukun, dan damai sehingga bisa mewujudkan Indonesia maju," tutupnya.

Pelatihan Karya Tulis Ilmiah merupakan kerja sama antara Pusdiklat Tenaga Administrasi Balitbang Diklat dengan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Kegiatan berlangsung pada 27 Februari s.d 3 Maret 2023 di Gedung Rektorat Kampus I Malang dengan diikuti 30 peserta yang terdiri dari jabatan fungsional di lingkungan UIN Malang./Dewa

TRANSFORMASI MINDSET DAN PARADIGMA PELATIHAN MELALUI *CAPACITY BUILDING*



Dok Pegawai Pusdiklat Administrasi

Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama menyelenggarakan Pengembangan Kapasitas Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pelatihan tahun 2023 di Ciwidey Valley Resort Bandung Jawa Barat. Kegiatan ini akan berlangsung dari tanggal 8 s.d 11 Maret 2023. Kegiatan ini dibuka oleh Staf Ahi Menteri Agama Bidang Hukum dan HAM Kementerian Agama Abu Rokhmad.

Kegiatan *Capacity Building* ini diikuti sebanyak 80 orang peserta yang berasal dari Pusdiklat Tenaga Administrasi, Sekretariat Balitbang dan diklat, Biro Umum Sekretariat Jenderal, Balai Diklat Kegamaan Bandung, KanKemenag Kabupaten Bandung dan K/L lainnya yaitu Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

Capacity Building adalah rangkaian proses yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang, suatu organisasi atau suatu sistem untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Maka saya berharap kegiatan ini dapat merubah mindset dan paradigma pelatihan dalam upaya meningkatkan kualitas layanan pelatihan "pesan Abu.

Sebelumnya Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Syaifi dalam laporannya menyampaikan tujuan pelaksanaan Pengembangan Kapasitas Pegawai

dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pelatihan Tahun 2023 ini yaitu memberikan motivasi dan informasi terbaru (recharge) terkait rencana pelaksanaan program pengembangan dan pelatihan Pusdiklat Tenaga Administrasi, memberikan informasi dan wawasan terkait budaya kerja pada unit instansi lain di luar Kementerian Agama, yang dapat di adopsi maupun dikembangkan oleh seluruh komponen pegawai Pusdiklat Tenaga Administrasi dan memantapkan semangat bekerja serta memotivasi seluruh komponen baik ASN dan PPNNP untuk menyambut dan melaksanakan program kegiatan Pusdiklat Tenaga Administrasi Tahun 2023 secara profesional dan bertanggung jawab demi tercapainya

peningkatan kualitas pelayanan publik.

"Insya Allah tahun ini Pusdiklat Tenaga Administrasi akan menyelenggarakan Pelatihan Kepemimpinan Nasional seperti tahun lalu dan saat ini sedang berlangsung Pelatihan Kepemimpinan Administrator sebanyak dua Angkatan serta diklat -diklat lainnya sesuai dengan fungsi Pusdiklat Tenaga Administrasi melaksanakan diklat teknis administrasi dan fungsional,"ujarnya.

Hadir pada kesempatan ini Kepala Biro Kepegawaian Setjen Kemenag Nurudin. Beliau menyampaikan bahwa kita dapat meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan pelatihan yang saat ini sudah ada dan diharapkan dapat memunculkan pelatihan pelathan baru yang mendukung peningkatan kompetensi pegawai,"tegas Nurudin saat menyampaikan materi pada kegiatan Pengembangan Kapasitas Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pelatihan tahun 2023 di Ciwidey Valley Resort Bandung Jawa Barat, Jumat (10/3/2023).

Acara ini di tutup oleh Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi yang sebelumnya setiap tim kerja memaparkan program kerjanya masing. YH

KINERJA INDIVIDU MEMPENGARUHI KINERJA ORGANISASI

Bandung (Pusdiklat Tenaga Administrasi) -- Kepala Biro Kepegawaian Setjen Kemenag Nurudin mengatakan Kementerian Agama memiliki Kemenag memiliki satker terbanyak membutuhkan aparatur yg berkualitas.

"Kita dapat melakukan pembenahan secara simultan melalui pelatihan. Melalui pelatihan dapat diciptakan suatu lingkungan yang kondusif di mana para Aparatur Sipil Negara dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan," tegas Nurudin saat menyampaikan materi pada kegiatan Pengembangan Kapasitas Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pelatihan tahun 2023 di Ciwidey Valley Resort Bandung Jawa Barat, Rabu (8/3/2023).

"Pelatihan juga dapat digunakan untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi meliputi perubahan dalam munculnya teknologi baru atau metode kerja baru dimana suatu organisasi harus menyesuaikan ketrampilan pegawainya karena treatmen perubahan tidak dapat dilakukan di luar pelatihan," tambah Nurudin.

Nurudin juga menyampaikan mengenai reformasi birokrasi tematik. Beliau menjelaskan reformasi birokrasi tematik mengurai aspek tata kelola pengentasan kemiskinan melalui perbaikan proses bisnis, perbaikan data, perbaikan regulasi/kebijakan, reformulasi program/kegiatan sehingga lebih tepat sasaran, penyediaan dukungan IT melalui Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik/SPBE, investasi bahkan outcome dan income berapa orang yang sudah didiklat.

"Nilai strategis harus dimunculkan salah satunya dengan kemampuan ASN yang ada di dalamnya. Untuk itu Pusdiklat



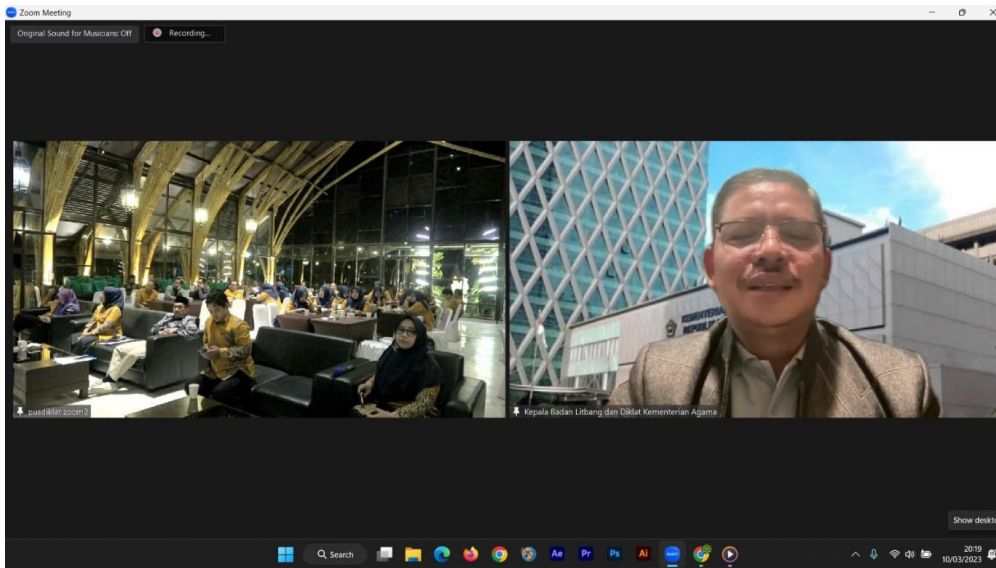
harus mampu membangun nilai budaya kerja, "tegasnya".

"Kinerja organisasi dipengaruhi kinerja individu yang ada di organisasi tersebut, "tandasnya".

Pengembangan Kapasitas Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pelatihan tahun 2023 di Ciwidey Valley Resort Bandung Jawa Barat digelar Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama dari tanggal 8 s.d 11 Maret 2023. Peserta berjumlah 80 orang yang berasal dari Pusdiklat Tenaga Administrasi, Sekretariat Balitbangdiklat, Biro Umum Sekretariat Jenderal, Balai Diklat Kegamaan Bandung, KanKemenag Kabupaten Bandung dan K/L lainnya yaitu Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

Hadir pada pembukaan Staf Ahi Menteri Agama Bidang Hukum dan HAM Kementerian Agama Abu Rokhmad, Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Syafi'i dan Kabag TU Pusdiklat Tenaga Administrasi Nilam Nur Azizah dan Kasubbag TU Balai Diklat Keagamaan Bandung Agus Nasihatul Ahyar./RS

TRANSFORMASI LEMBAGA, KABAN INGATKAN TIDAK ADA LAGI PROGRAM TUMPANG TINDIH



Dok Prof. Suyitno dalam Capacity Building Pusdiklat

Bandung (Pusdiklat Tenaga Administrasi) --- Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Kapasitas Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pelatihan Pusdiklat Tenaga Administrasi tahun 2023 di Ciwidey Valley Resort Kabupaten Bandung Jawa Barat resmi ditutup oleh Kepala Badan Litbang dan Diklat (Kaban) Kementerian Agama Suyitno secara daring pada Jumat (10/3/2023) malam. Penutupan berlangsung setelah rangkaian acara terakhir yaitu Studi Banding Kampus Pelatihan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat.

Dalam sambutannya Kaban meminta kepada semua pegawai untuk menerapkan apa yang sudah diterima selama mengikuti kegiatan ke dalam lingkungan kerja nantinya. "Dengan sudah refreshing diharapkan sepulang dari sini para pegawai Pusdiklat lebih semangat dan bertambah kinerjanya," ujar Kaban.

"Karena salah satu tujuan kegiatan ini untuk membentuk team building, peningkatan hubungan kerjasama, kesolidan, sinergi dan kekompakan saat bekerja," tambahnya.

Pada kesempatan ini Kaban juga menyampaikan proses Badan Litbang dan Diklat Kemenag bertransformasi menjadi Badan Moderasi Beragama dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia (BMBPSDM) akan terjadi banyak pemotongan – pemotongan (Slimming Institutions).

"Apapun perubahannya nanti, kita harus siap menyambut perubahan baru baik perubahan sumber daya manusianya maupun tata kelolanya," pesan Kaban.

Untuk itu, Kaban mengimbau mulai dari sekarang bekerja harus berdasarkan base on data. Transformasi lembaga harus

didukung dengan data yang tersistem. "Agar dalam masa transisi tidak ada lagi program yang sifatnya tumpang tindih," tegas kaban.

Kaban juga mengatakan bahwa dasar penyusunan kebijakan internal maupun eksternal Kemenag adalah data. "Perkuat instrumen data, kalau menggunakan kuesioner tidak cukup, bisa menggunakan triangulasi penelitian," pesannya.

Seperti diketahui Pengembangan Kapasitas Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pelatihan tahun 2023 di Ciwidey Valley Resort Bandung Jawa Barat digelar Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama dari tanggal 8 s.d 11 Maret 2023. Peserta berjumlah 80 orang yang berasal dari Pusdiklat Tenaga Administrasi, Sekretariat Balitbangdiklat, Biro Umum Sekretariat Jenderal, Balai Diklat Kegamaan Bandung, KanKemenag Kabupaten Bandung dan K/L lainnya yaitu Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

Hadir pada penutupan Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Syafi'i, Kabag TU Pusdiklat Tenaga Administrasi Nilam Nur Azizah dan para Ketua tim kerja Pusdiklat Tenaga Administrasi./RS

UPGRADE WIDYAIKWARA UNTUK PENGUATAN BADAN MODERASI BERAGAMA



Dok. Kabalitbang dan Diklat saat pembukaan pelatihan

Pusdiklat Tenaga Administrasi menyelenggarakan Pelatihan Teknis Karya Tulis Ilmiah (KTI) dan Pelatihan Penggerak Penguatan Moderasi Beragama, dalam laporannya Kapus Syafii menyampaikan bahwa 30 orang peserta KTI adalah para pejabat fungsional administrasi dari Esselon I Pusat, Balai Diklat Keagamaan dan perwakilan Kanwil Kementerian Agama Provinsi dan PTKN, Peserta Penggerak Penguatan Moderasi Beragama adalah para pejabat administrator adalah dari Kanwil Kementerian Agama Provinsi, kegiatan akan berlangsung dari tanggal 13 sampai dengan 17 Maret 2023 bertempat di Kampus Pusdiklat Tenaga Administrasi.

“Melalui kegiatan ini peserta diharapkan mampu meningkatkan kompetensinya baik dari sisi Skill (Keahlian), Knowledge (Pengetahuan) dan Attitude (Sikap Perilaku), peserta juga diharapkan mampu melaksanakan implementasi dan mendesiminasikan ilmu yang didapat pada masa pelatihan di unit kerjanya masing-masing”, lanjut Kapus Syafii dalam laporannya.

Dalam arahan pembukaannya Kepala Badan Litbang dan Diklat Sugitno, menekankan bahwa eselon III/

administrator itu posisi yang sangat penting karena pada level-level tertentu eselon III merupakan *decision maker*, ruh penjaga institusi, untuk pelatihan KTI Kaban menegaskan bahwa Rencana Tindak Lanjut (RTL) berupa tulisan ilmiah yang berkualitas harus dihasilkan oleh para peserta, jika peserta tidak menyelesaikan RTL, Kaban meminta penyelenggara agar peserta tersebut jangan diluluskan.

“Badan Litbang dan Diklat segera bertransformasi menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Moderasi Beragama, disinilah SDM Kementerian Agama akan dilatih, ditingkatkan kompetensinya, sehingga dibutuhkan SDM Widyaiswara yang mumpuni mampu *upgrade* diri

sesuai kebutuhan pelatihan. Saatnya Para Widyaiswara belajar terus, jangan hanya mengajar agar *knowledge* yang disampaikan selalu *update*” Sambung Kaban dalam arahannya.

“Kementerian Agama punya satu PR besar yaitu menebarkan Moderasi Beragama kepada seluruh ASN, tidak hanya pada Kementerian Agama tapi *massive* seluruh ASN Kementerian/ Lembaga lainnya. Untuk mewujudkan hal ini dibutuhkan para fasilitator, tenaga pengajar dari kalangan pejabat fungsional khususnya Widyaiswara, maka seperti yang tadi saya sampaikan jangan bosan para widyaiswara mempersiapkan dirinya dalam meningkatkan kualitas diri dan kualitas keilmuannya” Lanjut Kaban sebelum membuka secara resmi kedua pelatihan tersebut (13 Maret 2023).

Acara pembukaan juga dihadiri oleh Kabag TU Nilam Nurazizah, Widyaiswara Pusdiklat Tenaga Administrasi, para ketua tim kerja dan fasilitator, instruktur nasional. (SM)

MERAIH AKREDITASI LEMBAGA PBJP, PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI SIAP MENJADI PELAKSANA UJI KOMPETENSI

Ciputat (Pusdiklat Tenaga Administrasi) --- Pusdiklat Tenaga Administrasi siap menjadi lembaga untuk TUK pelatihan Pengadaan Barang Jasa Pemerintah (PBJP), baik secara tim maupun kelengkapan dokumen yang dipersyaratkan.

Kepala Pusdiklat (Kapus) Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Syafi'i mengatakan hal tersebut saat membuka kegiatan verifikasi dan visitasi sebagai rangkaian rangkaian proses penjaminan kualitas pelatihan PBJP.

"Setelah meraih lembaga pelatihan Pengadaan Barang Jasa Pemerintah (PBJP) terakreditasi A yang ditetapkan melalui Keputusan Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Permerintah Nomor 20 Tahun 2023, kami bersiap mengajukan diri sebagai tempat uji kompetensi (TUK) sebagai rangkaian penjaminan kualitas pelatihan PBJP," ujar Kepala Pusdiklat Administrasi Syafi'i di Ciputat, Senin (13/3/2023).

Pengajuan TUK ini mendapat apresiasi dari LKPP sebagai lembaga pembina pelatihan PBJP. Setelah mengajukan administrasi persuratan dan kelengkapan borang, maka dilaksanakan kegiatan verifikasi dan visitasi calon pelaksana uji kompetensi PBJP oleh LKPP secara daring.

Pada kesempatan tersebut, anggota tim kerja penjaminan dan pengendalian mutu, Amik Tri, menyampaikan paparan hasil persiapan pengajuan borang TUK. Adapun borang yang sudah terpenuhi yaitu *form self-assessment* TUK Mandiri dan *form self-assessment* pelaksana uji kompetensi.

Unsur dalam *form self-assessment* TUK Mandiri yang telah dipenuhi persyaratannya mencakup sarana prasarana yang terstandar sebagai TUK seperti aula, ruang wawancara, ruang uji tertulis pelaksanaan ujikom, dan sarana pendukung ujikom.

"Selanjutnya, unsur dalam *form self-assessment* TUK Mandiri yang telah terpenuhi yaitu dokumen akreditasi LPPBJ, usulan TUK Mandiri, surat pengajuan pelaksana ujikom, rancangan keputusan pembentukan pelaksana ujikom dan struktur organisasi, rancangan sumber anggaran, form rencana kegiatan, dan SOP," kata Amik.

Tim verifikasi menyatakan seluruh unsur, baik *form self-assessment* TUK Mandiri dan *form self-assessment* pelaksana uji kompetensi telah terpenuhi.

Pada akhir acara, tim verifikasi dan visitasi menilai dan menuangkan seluruh aktivitas verifikasi secara daring tersebut ke dalam berita acara verifikasi.

Kegiatan dihadiri oleh Tim Kerja Penjaminan dan Pengendalian Mutu sebagai pengawal kualitas Pusdiklat Tenaga Administrasi yang diketuai Siti Kusriyah dan tim kerja lainnya yang secara langsung terlibat dalam rangkaian pengajuan akreditasi dan TUK. Dari pihak LKPP, dihadiri oleh tim dari Direktorat Sertifikasi Profesi LKPP, Umi N dan Fadhil, serta Puslat SDM PBJ, Nabil dan Axel. Semoga Pusdiklat Tenaga Administrasi mendapat kepercayaan menjadi TUK pelatihan PBJP oleh LKPP. /yn

CORPORATE BRANDING MENENTUKAN IDENTITAS DAN TUJUAN ORGANISASI

Stakeholders memiliki pengaruh besar terhadap kesuksesan organisasi, maka manajemen *stakeholders* menjadi hal penting bagi sebuah organisasi. Manajemen *stakeholder* dipahami sebagai bentuk komunikasi yang harus dilakukan organisasi dalam berbagai kondisi yang super kompetitif seperti sekarang. "Langkah awal yang harus dilakukan adalah memahami siapa *stakeholder* kita. Sebuah organisasi yang mampu mengidentifikasi *stakeholdernya* dengan baik akan memiliki kesiapan komunikasi dalam menghadapi berbagai situasi termasuk saat krisis menimpa," ungkap Syafi'i. Pernyataan tersebut disampaikan Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama saat memberikan sambutan pada webinar *Issue & Stakeholder Management* dan Penguatan *Corporate Branding*. Ciputat Selasa (14/3/2023).

Instansi pemerintahan yang memiliki hubungan langsung dengan masyarakat harus mampu menerapkan strategi *branding* yang tepat untuk dapat meningkatkan layanan publik. Bahwa Strategi *branding* yang tepat akan membuat masyarakat memahami tugas dan fungsi organisasi, mengetahui layanan yang diberikan, serta memandang organisasi tersebut sebagai sumber informasi yang akurat dan terpercaya.

"Mungkin sebagian besar masyarakat kita belum tahu apa sebenarnya tugas dan fungsi Kemenag seperti cara menentukan awal Ramadan, Idulfitri, cara mendaftar haji *online* dan sebagainya," imbuhnya. Lebih lanjut Kapus menjelaskan bahwa keberhasilan strategi *branding* dapat diukur melalui *brand awareness* masyarakat terhadap *brand* yang ada di Kementerian Agama "*Brand awareness* merupakan simbol kepercayaan masyarakat atas kinerja dan layanan yang diberikan. Menjadi yang pertama terbesit dalam benak masyarakat adalah sebuah bentuk pengakuan bahwa layanan yang dipersembahkan betul-betul dirasakan kehadiran dan manfaatnya oleh masyarakat.



"Maka pemahaman yang mendalam tentang *stakeholder* memungkinkan bagi organisasi untuk menyampaikan pesan sesuai dengan karakteristik *stakeholder* yang dihadapi," jelas Kapus. Pada kesempatan ini Kapus juga menyampaikan bagaimana pentingnya memperkenalkan institusi kepada publik. "Dalam penyampaian informasi kepada masyarakat mengenai pengenalan institusi kepada masyarakat dan bagaimana institusi tersebut berkinerja bukan hanya tugas humas melainkan tugas kita bersama sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Agama," tandasnya.

Kapus menegaskan dengan memperkenalkan institusi akan membangun kepercayaan dan esensi pelayanan kepada masyarakat. Ia juga menjelaskan *corporate branding* sangat penting karena untuk menentukan identitas, karakteristik, nilai, dan tujuan organisasi. Hal tersebut dapat mengarahkan masyarakat untuk memilih produk layanan yang ditawarkan organisasi.

Hadir sebagai narasumber pada webinar kali ini Ahli Strategi Komunikasi CPROCOT Emilia Bassar dan Kepala Biro Komunikasi dan Pelayanan Publik Kemenkes Siti Nadia Tarmizi. /AN

MENGUTAMAKAN REFORMASI BIROKRASI YANG BERDAMPAK KEPADA PUBLIK PENERIMA LAYANAN

Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Syafi'i saat menutup Pelatihan Karya Tulis Ilmiah (Bagi Jabatan Fungsional) dan Pelatihan Penggerak Penguatan Moderasi Beragama Bagi Pejabat Administrator Angkatan I di Pusdiklat Tenaga Administrasi, Pelatihan diselenggarakan untuk meningkatkan kompetensi, skill dan menambah wawasan Aparatur Sipil Negara (ASN). Ciputat Jumat (17/3/2023).

Menurut Syafi'i Dalam rangka menjawab kebutuhan pelatihan hak ASN, lembaga kediklatan di mana pun berada senantiasa melakukan upaya inovasi dengan berbagai macam cara Pelatihan Jaraj Jauh (PJJ), Pelatihan di Wilayah Kerja (PDWK), *Massive Online Open Course (MOOC)*.

Reformasi birokrasi yang ditekankan adalah reformasi birokrasi yang berdampak, berdampak kepada publik penerima layanan, "jelas Kapus". Maka proses reformasi birokrasi berdasarkan penguatan pemanfaatan teknologi Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE), "tambahnya".

Kapus Syafi'i juga mengimbau kepada para pejabat fungsional agar menuangkan gagasan dan ide ke dalam tulisan untuk menemukan inovasi dan gagasan sesuai jabatan fungsionalnya masing – masing.

"Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 yang diperbaharui Peraturan Pemerintah No 17 Tahun 2020 tentang manajemen PNS, ASN itu memiliki hak untuk meningkatkan kompetensi dalam berbagai bentuk sekurang – sekurangnya minimal 20 jam pelatihan per tahun," ujar Syafi'i.

Pelatihan tidak akan tercukupi hanya dengan klasikal maka dipikirkan terus bagaimana caranya supaya terpenuhi karena hak untuk meningkatkan

Kompetensi yang digunakan untuk mengupgrade seluruh kompetensi ASN,"imbuhnya. Lanjutnya lagi, sesuai kebutuhan reformasi birokrasi kita melakukan penyederhanaan struktur, penyederhanaan organisasi maka pejabat eselon empat nyaris tidak ada hanya ada beberapa yang tidak bisa dilikuidasi.

Kepada peserta pelatihan Moderasi Beragama, Kapus berpesan setelah selesai pelatihan ini diharapkan mampu menggerakkan moderat dalam beragama kepada publik, stakeholder, seperti yang bapak/ibu dapatkan dari pelatihan.

"Moderat dalam beragama tidak bisa ditawar lagi, sebagai kelompok yang paling penting di struktur pemerintahan mempunyai kewajiban untuk menggerakkan bawahan gerakan moderasi beragama guna menciptakan Indonesia yang damai, "tandasnya".

Pelatihan KTI dan pelatihan Penggerak Penguatan Moderasi

Beragama bagi Jabatan Administrator Angkatan I berlangsung di Pusdiklat Tenaga Administrasi dari tanggal 13 s.d 17 Maret 2023. Peserta dari masing – masing pelatihan berjumlah 30 orang, KTI terdiri dari unit satu



Dok. Penutupan Pelatihan KTI dan Moderasi Beragama

eselon pusat, Kanwil Kemenag Prov, Balai Diklat Keagamaan dan PTKN sementara pelatihan Penggerak Penguatan Moderasi Beragama bagi Jabatan Administrator Angkatan I terdiri dari Kanwil Kemenag Provinsi seluruh Indonesia.

Hadir pada pembukaan Kabag TU Nilam Nur Azizah, widyaiswara Pusdiklat Tenaga Administrasi serta fasilitator dan instruktur nasional moderasi beragama. /AN

PERUBAHAN MEMILIKI TIGA DIMENSI: INTEGRITAS, KONSISTENSI DAN PRIORITAS



Dok. Bima Arya Bersama Peserta PKA

Ciputat (Pusdiklat Tenaga Administrasi) --- Mindset adalah pola pikir yang dapat menentukan keberhasilan dan perubahan. Namun sebelum melakukan perubahan atau mengubah sesuatu harus mindset seseorang yang harus diperbaiki terlebih dahulu. Dengan memahami mindset, seseorang dapat mengenali dan memahami diri sendiri. Untuk itu, sangat penting untuk mengetahui bagaimana mindset mempunyai andil besar bagi perubahan itu sendiri.

Pernyataan tersebut disampaikan Walikota Bogor Bima Arya Sugiarto saat menyampaikan materi Manajemen Perubahan Sektor Publik pada Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Angkatan XII di Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama, Senin (27/3/2023).

"Perubahan itu sunatullah, tapi tidak semua orang bisa menerima perubahan," ujar Bima.

Menurut Bima perubahan memiliki tiga dimensi yang sangat penting, yaitu *integrity*, *consistency* dan *priority*. Ketiga hal ini yang menjadikan Kota Bogor berhasil melakukan perubahan menjadi kota yang layak dan contoh bagi kota lainnya di Indonesia.

Pertama, integritas. Kata dan perbuatan berjalan beriringan. Bima mengatakan, janjinya di awal ketika kampanye politik merupakan pernyataan komitmennya membawa Kota Bogor menjadi lebih baik. Dan itu dibuktikan dengan aksi yang nyata.

"Bicara mengenai perubahan, mudah. Orang tahu saya adalah orang yang fight. Fight saya untuk mengurangi angkot di kota Bogor, dan itu juga menjadi target saya hingga Desember 2023, angkot tidak lagi beroperasi di pusat kota, tutur pria kelahiran Desember 1972 ini.

Kedua, konsisten. Adanya Kebijakan pengurangan angkot menjadi taman di pusat kota Bogor memerlukan tindakan yang massif. Itu dilakukan secara humanis, dengan mengedepankan dialog antar pihak. Dan itu dilakukan secara berkelanjutan dan tetap konsisten.

"Silakan sebar demi pengetahuan, dan publik berhak menilai. Mudah – mudahan itu bisa terjadi. Tapi kalau pun tidak, saya berani akui kepada publik nanti, itu belum terjadi," tegasnya.

Terakhir, lanjutnya prioritas. Walikota Bima mengatakan bahwa seluruh kebijakannya tidak mungkin dapat menyenangkan semua orang. "Tapi, satu hal yang ditekankan, harus memiliki prioritas. "Prioritas yang berpihak pada kepentingan orang banyak," pesannya".

Seorang pemimpin memiliki masa dalam kepemimpinannya maka pemimpin/ leaders itu harus *knows the way show the way & lead the way*. Berharap semua bisa selesai pada masa akhir, dan tentunya tetap dipersiapkan SDM yang andal untuk melanjutkan dan mengawal sistem yang ada sebelumnya melalui perwali, Perda, dan sebagainya.

"Saya belajar melalui masa kepemimpinan ini, untuk berkhidmat, bahwa prioritas ini penting, andai waktu dapat diputar kembali, saya akan lebih serius dalam pengurusan kebutuhan dasar, seperti puskesmas, sekolah. Elemen prioritas dalam hal kesehatan, pendidikan, perekonomian, dan lapangan pekerjaan. Karena pemimpin yang baik itu tidak hanya instruktif tapi juga harus inspiratif," tandasnya.

Hadir dalam acara tersebut, Kabag TU, Nilam Nur Azizah, para widyaiswara, pejabat struktural dan fungsional lainnya, serta 40 orang peserta PKA Angkatan XII. /yn

WORK PLACE LEARNING, SALAH SATU BENTUK PENGEMBANGAN KOMPETENSI PECAWAI



Stakeholders memiliki pengaruh besar terhadap kesuksesan organisasi, maka manajemen *stakeholders* menjadi hal penting bagi sebuah organisasi. Untuk itu kompetensi ASN dan *stakeholders* dalam sebuah organisasi harus terus dikembangkan dengan berbagai cara.

Pembelajaran di tempat kerja (*Workplace Learning*) atau yang selanjutnya disebut WPL adalah pelatihan yang mengintegrasikan materi yang diperlukan untuk memperoleh kompetensi yang dibutuhkan yang dilaksanakan di tempat kerja dan dilakukan tanpa meninggalkan pekerjaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bersangkutan. Ini menjadi salah satu tema Webinar yang diselenggarakan Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama.

Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi Syafii'i mengungkapkan bahwa Sosialisasi Implementasi *Workplace Learning* (WPL) sebagai Bentuk Pengembangan Kompetensi Pegawai, bisa dilakukan dengan mengikuti webinar, workshop, bimtek, seminar dan pelatihan non klasikal yang bisa menghemat waktu, biaya tanpa harus meninggalkan tempat tugasnya. Ini menjadi sesuatu yang menjadi penanda ciri kita yang sangat

dinamis. Ketentuan pengembangan kompetensi tentunya sesuai dengan Perlan Nomor 10 Tahun 2018 Pasal 4. Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti pengembangan kompetensi paling sedikit dua puluh JP dalam satu tahun.

Narasumber pada webinar ketiga di tahun 2023 (Jumat, 31/3/2023) ini Asisten Deputi

Manajemen Talenta dan Peningkatan Kapasitas SDM Aparatur Kementerian PANRB (Perencana Ahli Pertama) Gustiani Mandasari dan Analis Kebijakan Pusbangkom ASN LAN RI Riris Elisabeth.

Sebagaimana konsep Manajemen Talenta, membangun learning culture dan peningkatan kapasitas pegawai yang merata dan melakukan transformasi pengembangan kompetensi sesuai dengan perkembangan zaman yang lebih efektif dan efisien melalui digitalisasi dengan memanfaatkan teknologi komunikasi, maka pengembangan kompetensi pegawai melalui *workplace learning* telah sesuai dengan Arah Pembangunan Nasional, menjadikan pegawai sebagai Asset (*Talent*).

Kompetensi akan berkembang atau akan mengerut tergantung bagaimana kita mengupgradenya. Pelayanan kepada masyarakat semakin besar sesuai dengan kebutuhan maka kompetensi kita sebagai ASN harus terus diupgrade dan diasah. Endah P.

TRAINING OF TRAINER, UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI

Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama menyelenggarakan *Training of Trainer* (ToT) Penilaian Kinerja PNS dan Analisis Sosial Media yang berlangsung dari tanggal 3 s.d 12 April 2023 di Kampus Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama. Peserta berjumlah 60 orang terdiri dari 58 widyaiswara dan dua orang pranata humas.

Salah satu upaya peningkatan kompetensi widyaiswara dan menjadi pengajar dalam 2 pelatihan dimaksud, maka

para widyaiswara dapat mengajar dan memberikan pelatihan kepada jabatan fungsional baru, demikian penjelasan Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi.

Harapan beliau juga agar widyaiswara terus *upgrade* diri karena widyaiswara memiliki potensi yang sangat besar, namun sering terlena dengan kesibukan mengajar. Terus asah kemampuan yang sudah dimiliki karena tugas widyaiswara juga untuk merespon para jabatan fungsional baru. Para widyaiswara harus mempelajari materi pelatihan



Dok. Dr. Syaf'i Bersama peserta ToT

Pusdiklat Tenaga Administrasi menyelenggarakan 2 jenis *Training of Trainer* Pelatihan Teknis Penilaian Kinerja PNS dan Pelatihan Teknis Analisis Sosial Media. *Training of Trainers* adalah untuk melibatkan pelatih dalam melatih pelatih baru yang tidak berpengalaman dengan topik tertentu atau keterampilan, atau dengan pelatihan secara keseluruhan.

Dengan berkembangnya transformasi birokrasi maka makin banyak bermunculan jabatan fungsional baru yang harus mendapatkan pelatihan guna meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Setelah mengikuti *Training of Trainer* diharapkan

dengan baik dan spesifik, agar proses pelatihan dapat berjalan dengan sangat baik. Agar semua pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik oleh peserta, itu seorang trainer harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik.

Komunikasi yang jelas antara pelatih dan peserta harus terbangun dengan baik sehingga peserta pelatihan dapat mengerti untuk menangkap semua informasi yang diberikan oleh pelatih. Endah P

KUNJUNGAN KEPALA PUSDIKLAT KEARSIPAN ARSIP NASIONAL REPUBLIK INDONESIA (ANRI) KE PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI KEMENTERIAN AGAMA



Dok. MoU ANRI dengan Pusdiklat

Selasa (4/4/2023), Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Syafi'i menerima kunjungan kerja Kepala Pusdiklat Kearsipan Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) Widarno di Pusdiklat Tenaga Administrasi.

Tujuan kunjungan kerja ini adalah koordinasi penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Pengangkatan Arsiparis Tingkat Ahli Angkatan XI tahun 2023 dan penandatanganan kerjasama diklat kearsipan. Dengan penandatanganan kerjasama ini akan secepatnya dilaksanakan diklat kearsipan, agar jabatan fungsional kearsipan yang ada di 4.491 satker Kemenag yang belum mendapatkan kesempatan diklat akan mendapatkan kesempatan tersebut guna menunjang jabatan fungsionalnya.

Pelatihan kearsipan angkatan pertama dilakukan dengan biaya Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Sedangkan angkatan berikutnya akan dibebankan kepada satker masing – masing yang mengirim peserta. Apapun kewenangan jaminan mutu tetap di ANRI, dan Pusdiklat Tenaga Administrasi sebagai pelaksana.

Kepala Pusdiklat ANRI Widarno mengungkapkan, masih banyak PR dalam pelaksanaan diklat kearsipan dan terus berusaha agar semua mendapatkan kesempatan

untuk mengikuti diklat. Usaha yang telah dilakukan pihak ANRI adalah menambah jumlah peserta dalam satu kelas, membangun studio pembelajaran, perluasan penyelenggaraan, menciptakan tenaga pengajar baru, dan metode baru.

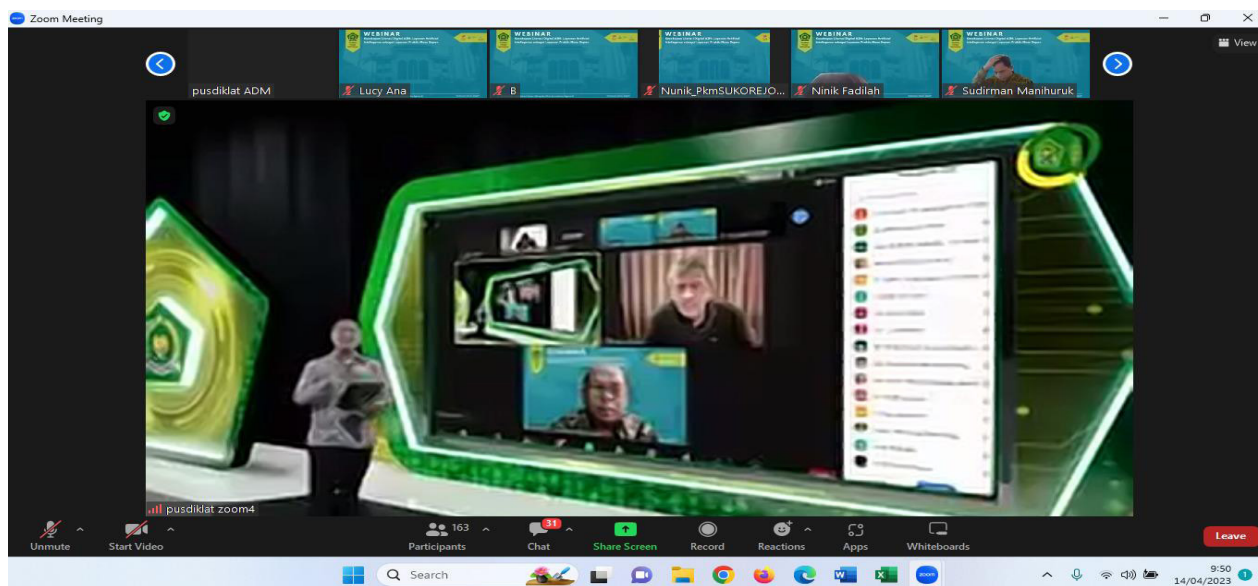
Pertemuan diakhiri dengan penandatanganan Memorandum of Understanding (MOU) Kerja sama serta penyerahan cinderamata, dihadiri Kabag TU Pusdiklat Tenaga Administrasi Nilam Nur Azizah, para Ketua Tim Kerja, para pejabat fungsional, Widyaiswara Madya selaku Ketua Pokja Pelaksanaan dan Kerja Sama Diklat Kearsipan Arih Murwati, Widyaiswara Pertama selaku ketua tim pelaksana DFA Tk. Ahli Angkatan IV dan Angkatan XI Desy Natalia dan Analis Diklat Ilman.

Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi menyampaikan Semoga ke depan Kerjasama ini berjalan semakin baik, semakin banyak perbaikan di bidang kearsipan dan semoga kerja sama ini tidak sampai di sini tapi terus berlanjut ke tahun – tahun berikutnya dan terus ada perbaikan – perbaikan di dalamnya. Endah P



Dok. Penandatanganan MoU

TINGKATKAN LITERASI DIGITAL LEWAT WEBINAR KECAKAPAN LITERASI DIGITAL ASN



Ciputat (Pusdiklat Tenaga Administrasi) --- Literasi digital bukan sekedar keterampilan yang membuat individu mampu mengoperasikan perangkat digital tetapi terdapat sebuah nilai yang menjadi dasar dari ketrampilan sebagai wujud nyata.

Hasil Survei Indeks Literasi Digital Nasional Kementerian Komunikasi dan Informatika dan Katadata Insight Center (KIC) Tahun 2022 menunjukkan kapasitas Literasi Digital masyarakat Indonesia berada di angka indeks 3.54 dari 5.00. Hal itu menunjukkan tingkat literasi digital di Indonesia masih berada dalam kategori "sedang".

Guna meningkatkan kecakapan literasi digital, Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama gelar Webinar Kecakapan Literasi Digital ASN: Layanan Artificial Intelligence sebagai Layanan Praktis Masa Depan yang digelar Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat pada Jumat (14/4/2023).

Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Syafi'i mengatakan sekarang ini kita hidup di era digital mulai dari pendidikan, kesehatan, keuangan, hiburan bahkan pada tingkat tertentu peribadatan terhubung dengan dunia digital.

"Dari bangun tidur sampai kita tidur lagi 24 jam kita tidak bisa lepas dari dunia digital," ujar Kapus Syafi'i.

"Bahka generasi Y atau milenial (kelahiran tahun 1981-1995) dan Generasi Z (kelahiran tahun 1996-2012) dalam pemanfaatan dunia digital stereotip mereka tidak bisa lepas dengan dunia ponsel yang sangat aktif," katanya lagi.

Menurut Syafi'i dunia digital memberikan kemudahan dan kesenangan serta membantu percepatan dan keluasaan dalam mengerjakan pekerjaan kita.

"Namun di sisi yang lain dunia digital juga punya andil dalam merenggangkan hubungan emosional, merenggangkan kekerabatan dan bahkan bisa memicu disharmoni sosial yang bisa berakibat pada materi," tuturnya.

Kapus juga mengungkapkan dunia digital telah melahirkan situasi yang oleh para ahli disebut VUCA merupakan akronim untuk Volatile (bergejolak), Uncertain (tidak pasti), Complex (kompleks), dan Ambiguity (tidak jelas), merupakan gambaran situasi di dunia bisnis di masa kini.

"Bekerja di lingkungan VUCA, membutuhkan kemampuan untuk beradaptasi secara cepat dan efisien dengan perubahan yang cepat. "Setiap orang dituntut untuk menjadi lincah, cepat dan cekatan segala hal terjadi dan berubah begitu cepat," tandasnya.

"Pemanfaatan teknologi digital merupakan tantangan dan tanggung jawab kita semua. "Maka dari itu sebagai ASN, kita dituntut untuk cakap dalam berliterasi digital yaitu cakap dalam menyeleksi, memahami, menganalisis, memverifikasi dan berpartisipasi dalam transformasi digital aparatur pemerintah yang modern dan professional," tutupnya.

Narasumber pada webinar sesi empat ini Direktur PT. Inovasi Mitra Solusindo Abimanyu Wachjoewidajat dan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Komunikasi dan Informatika Eng. Hary Budiarto. /RS

EVALUASI GUNA MENINGKATKAN MUTU PELATIHAN



Pusdiklat memiliki tanggung jawab untuk memberikan pembinaan di Balai Diklat Keagamaan (BDK) yang ada di Indonesia. Jangan sampai sebagai pembina, Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki tidak lebih baik dari mereka yang dibina. Hal tersebut disampaikan Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Syafi'i saat memberikan arahan pada kegiatan Fullday Reviu dan Evaluasi Komponen Perencanaan Anggaran Kediklatan, Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan Teknis dan Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) di Hotel Kristal Terogong Jakarta Selatan.

Evaluasi adalah proses yang mengkaji secara kritis suatu program, aktivitas, kebijakan, atau semacamnya. Hal ini melibatkan pengumpulan informasi tentang kegiatan dan hasil program. Tujuannya untuk membuat penilaian tentang suatu program, meningkatkan efektivitasnya, dan untuk pertimbangan keputusan.

Padahal menurut Syafi'i kebutuhan Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) membutuhkan widyaiswara utama lebih dari satu. "Meskipun sudah terakreditasi, kalau kesediaan widyaiswara utama kita tidak bertambah, berarti lagi-lagi kita masih banyak bergantung kepada widyaiswara di luar pusdiklat," ujar Kapus. "Ketersediaan widyaiswara akan berdampak pada berbagai kegiatan PKN,

pelatihan teknis administrasi, pelatihan fungsional administratif," jelas Kapus Syafi'i.

"Misalnya dari ketersediaan widyaiswara utamanya, di Pusdiklat hanya ada satu sementara di BDK ada yang punya lebih dari satu," kata Syafi'i pada Senin (17/4/2023).

"Ini kondisi yang terbalik, institusi pembina secara kelembagaan tidak lebih baik dari yang dibina," tambahnya

Oleh karena itu Syafi'i berpesan agar membuat perencanaan harus berbasis pada kondisi faktual seperti SDM, sumber dananya dan seluruh infrastruktur yang ada.

Kapus juga menyinggung tentang pelatihan teknis yang harus diselenggarakan apa saja. "Buat matrik dari tingkat kebutuhan, mana paling dibutuhkan, dibutuhkan, kurang dibutuhkan sehingga kita bisa optimalkan dana yang ada," pesan Kapus. Sebisa mungkin kita tetap menjaga dan meningkatkan kualitas layanan PKA baik dari segi konten, keterjaminan kualitas penyelenggaraan, bahkan fasilitas pelatihannya utk menuju mutu yang lebih baik, tuturnya.

Kegiatan ini berlangsung tanggal 17 April 2023 dan tanggal 17 s.d 18 April 2023 diikuti oleh seluruh ASN Pusdiklat Tenaga Administrasi dan dari K/L lain.

Hadir juga pada kesempatan ini Kabag TU Nilam Nur Azizah./ AN



SELEKSI CALON PESERTA PELATIHAN KEPEMIMPINAN NASIONAL TK. II UPAYA MENDAPATKAN PESERTA YANG MEMENUHI KUALIFIKASI



Dok. TSPPi PKN II

Kegiatan Seleksi Calon Peserta Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II (SCPPKN) diselenggarakan untuk persiapan pelaksanaan PKN kedua kalinya. PKN sendiri dilaksanakan di bulan Juni 2023 sekaligus dilakukan pemetaan pada 50 peserta Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II dari unsur Jabatan Pratama Kementerian Agama dan 10 orang dari unsur Kementerian/ Lembaga lain. Kegiatan SCPPKN tersebut dilaksanakan di hotel Onih Bogor Jawa Barat selama tiga hari sejak hari Rabu tanggal 10 - 12 Mei 2023.

Peserta kegiatan tersebut berjumlah 30 orang terdiri dari 26 Orang dari Pusdiklat Tenaga Administrasi, satu orang dari Inspektorat Jenderal, satu orang dari Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Agama dan satu orang dari Pusdiklat Manajemen Kepemimpinan Mahkamah Agung.

Pengalaman penyelenggaraan di tahun lalu menjadi modal penting untuk menjadi lebih baik dalam penyelenggaraan PKN yang akan dilaksanakan tahun 2023 ini. Tahun lalu banyak memberikan pengalaman dan pelajaran bagaimana harus mengelola pelatihan jabatan tertinggi yang bisa dilaksanakan oleh K/L maupun pemerintah daerah selain yang diselenggarakan oleh LAN. Jadi ini adalah pelatihan

kepemimpinan level tertinggi yang bisa dilaksanakan selain oleh LAN.

Ada beberapa hal yang harus dibenahi, pertama tentang sarana dan prasarana yang harus dipenuhi yaitu penyediaan infrastruktur antara lain berupa water heater di setiap kamar.

Masih menurut Kapusdiklat, pada saat pelaksanaan kegiatan PKN tahun lalu widyaiswara Pusdiklat sama sekali belum bisa diberikan kewenangan untuk ikut terlibat sebagai pengajar karena di Pusdiklat Tenaga administrasi belum ada widyaiswara yang dapat mengajar sesuai dengan ketentuan/kualifikasi yang ditetapkan oleh LAN yaitu widyaiswara utama dan sudah mengikuti workshop. Tetapi ada peraturan baru tahun ini bahwa widyaiswara madya boleh mengajar

dengan ketentuan sudah mengikuti workshop. Diharapkan ini menjadi hal yang membanggakan bagi widyaiswara yang bersangkutan dan bagi Pusdiklat secara umum.

Dalam proses pelaksanaan seleksi yang dilakukan, Kapusdiklat berpesan dengan sangat bahwa seleksi haruslah sesuai dengan tata peraturan yang berlaku. Contohnya salah satunya persyaratan minimal telah satu tahun duduk di jabatan eselon dua baru bisa mengikuti pelatihan adalah hal harus dipenuhi.

Selain itu, pendistribusian secara proporsional dalam pemetaan peserta juga harus diperhatikan karena ada pejabat eselon dua pusat dan daerah (Kanwil dan PTKN). Selanjutnya sebagai bahan pertimbangan adalah proporsionalitas dari keterwakilan.

Dalam kesempatan ini Kapusdiklat juga berpesan jika kuota peserta tidak mencapai 50 orang, maka kuota tersebut bisa diisi dari alumni Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) yang tentunya sudah dilakukan seleksi oleh LAN. Amik Tri

SELEKSI CALON PESERTA PELATIHAN KEPEMIMPINAN, SALING MENGINGATKAN DAN SALING BELAJAR



Bogor (Pusdiklat Tenaga Administrasi) ---Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) Tingkat II diikuti oleh peserta yang telah memenuhi persyaratan. Untuk menetapkan peserta PKN dilakukan melalui tahapan Seleksi Calon Peserta Pelatihan Kepemimpinan (SCPPK) sesuai dengan ketentuan.

Dalam persiapan ini kita harus saling mengingatkan dan saling belajar dari pihak internal dan eksternal," ujar Kepala Badan (Kaban) Litbang dan Diklat Kementerian Agama Prof. Suyitno saat memberikan arahan pada Kegiatan Seleksi Calon Peserta Pelatihan Kepemimpinan (SCPPK) di hotel Onih Bogor, Kamis (11/5/2023).

Bahkan menurut Kaban mestinya dalam konteks seleksi ini diundang salah seorang alumni PKN agar memberi masukan, kekurangan dan kelebihan untuk menjadi catatan evaluasi pelaksanaan PKN berikutnya.

"Agar dapat memberikan perbaikan terutama layanan-layanan yang sifatnya fasilitasi sarana pendukung, konsumsi

atau kritik tertentu terhadap pembelajaran terutama dari sisi widyaiswara,"paparnya.

Kaban suyitno juga berharap pelaksanaan berikutnya harus jauh lebih baik karena ini sudah menjadi rutin, pengalaman."Terus belajar agar kepercayaan yang diberikan Lembaga Administrasi Negara (LAN) dapat kita jaga dengan baik sehingga suatu ketika kita diberikan kemandirian itu bukan karena lobi tapi karena kita memang sangat layak," tegasnya.

Terakhir, Kaban juga mengingatkan bahwa tuntutan PKN ke depan tentu berbeda dari sisi tema. Setelah sebelumnya lebih

ditekankan pada bagaimana moderasi beragama. "Sekarang lebih diarahkan pada persoalan ekonomi. Karena memang arahan Presiden Jokowi menegaskan bahwa target penurunan angka gagal tumbuh atau stunting sebesar 14 persen harus dapat dicapai pada tahun 2024 mendatang," tutur Kaban.

"Tema ini menjadi sangat relevan supaya alumni PKN didorong secara konseptual formulasi proyek perubahan mengatasi problem kemiskinan berbasis pemberdayaan umat,"tandasnya.

Seperti diketahui Kegiatan Seleksi Calon Peserta Pelatihan Kepemimpinan dilaksanakan dari tanggal 10-12 Mei 2023 dengan dihadiri 26 peserta dari Pusdiklat Tenaga Administrasi, empat peserta masing-masing berasal dari Inspektorat Jenderal, Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Agama, dan Pusdiklat Manajemen Kepemimpinan Mahkamah Agung./RS

MENINGKATKAN KOMPETENSI MASYARAKAT GUNA MEMPERKUAT FUNGSI KEMENTERIAN AGAMA



Dok. Pembukaan digitali Arsip

Bandung (Pusdiklat Tenaga Administrasi) ---Pelatihan Teknis Digitalisasi Kearsipan dan Pelatihan Teknis Kewirausahaan ini adalah wujud bagaimana pemerintah juga harus memberikan pemberdayaan kepada masyarakat karena imbasnya adalah manfaat yang diberikan ketika masyarakatnya itu menjadi semakin kompeten dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari yang membantu tugas pemerintah.

Pernyataan tersebut disampaikan Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Syafi'i saat membuka secara resmi Pelatihan Teknis Digitalisasi Kearsipan dan Pelatihan Teknis Kewirausahaan di Hotel Gumilang Bandung Barat, Senin (15/5/2023).

"Karena pada hakikatnya meningkatkan kompetensi masyarakat yang mendukung program Kementerian Agama adalah melaksanakan, memperkuat dan meningkatkan fungsi Kementerian Agama," ujar Kapus Syafi'i.

Sasaran dua pelatihan ini adalah terlatihnya masing-masing 30 peserta yang memiliki kompetensi secara teknis di bidang kewirausahaan dan kearsipan dari unsur masyarakat yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Agama. "Itulah kenapa ada pelatihan untuk para anggota warga masyarakat yang sehari-harinya membantu tugas Kementerian Agama. Ada pengelola pesantren, para pengurus ormas keagamaan sehingga timbal balik pemerintah kepada masyarakat yang telah berperan serta membantu program pemerintah salah satunya adalah dengan cara seperti ini," paparnya.

Dalam kesempatan ini Syafi'i juga menjelaskan fungsi pesantren antara lain pesantren berfungsi sebagai lembaga

pendidikan dan pengajaran, untuk pendalaman ilmu-ilmu agama dan sekaligus mempraktekkan bagaimana agama itu dijalankan.

Fungsi yang kedua menjalankan dakwah, mengajak kepada masyarakat yang ada di sekitarnya untuk menjadi muslim yang baik dan bermanfaat.

Sebagai tempat pemberdayaan masyarakat. Sejak dulu pesantren ada di tengah-tengah kita tidak berjarak antara pesantren dan masyarakat. bahkan pesantren itu bagian dan menyatu dengan masyarakat.

Oleh karena itu menurut Syafi'i pesantren memiliki fungsi bagaimana masyarakat diberdayakan kehidupan sosialnya, ekonominya, knowledge. Maka pesantren harus menunjukkan kemandiriannya.

"Dari dulu sampai nanti pesantren harus menjadi institusi yang mandiri ekonpmi, sosial dan politik. Kalau pesantren sudah mandiri tidak akan mudah dimanfaatkan, diintervensi oleh berbagai kepentingan. Setelah pesantren mandiri, maka kemudian memiliki tugas peran untuk memberdayakan masyarakat sekitarnya agar menjadi sejahtera," tegas Kapus.

Mengenai kearsipan, Syafi'i mengatakan rekam jejak suatu institusi di Indonesia masih sangat rendah padahal digitalisasi arsip dilakukan sebagai upaya penyelamatan informasi untuk masa yang akan datang. Digitalisasi arsip sendiri adalah mengubah bentuk arsip konvensional ke dalam bentuk elektronik atau digital.

"Di zaman yang sudah serba digital seperti saat ini telah menyentuh berbagai aspek dalam kehidupan termasuk salah satunya adalah kegiatan pengarsipan," ungkapnya.

Semoga selesai mengikuti Pelatihan Teknis Digitalisasi Kearsipan masyarakat yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Agama dapat memenuhi target kerja terkait Digitalisasi arsip dan agar terlaksananya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia di bidang Administrasi," tutupnya.

Pelatihan Teknis Digitalisasi Kearsipan dan Pelatihan Teknis Kewirausahaan dilaksanakan dari tanggal 15 s.d 19 Mei 2023 di hotel Gumilang Bandung Barat. Peserta berjumlah masing-masing 30 pengelola pondok pesantren dan pengurus Lembaga Falakiah Nahdlatul Ulama di wilayah Kabupaten Bandung Barat.

Hadir pada kesempatan ini ketua Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama (PWNU) Jawa Barat KH. Juhadi Muhammad. /RS

PENERAPAN NILAI-NILAI MODERASI MELALUI PELATIHAN PENGGERAK PENGUATAN MODERASI BERAGAMA



Dok. Sujai dalam Pembukaan Penguatan Moderasi Beragama

Peserta Pelatihan Penggerak Penguatan Moderasi Beragama bagi ASN diharapkan mampu mewujudkan toleransi, penerimaan terhadap tradisi, menghormati perbedaan sebagai pemberian dari Tuhan Yang Maha Kuasa dan anti terhadap kekerasan.

Pernyataan tersebut disampaikan Plh. Kabag TU Sujai, dalam arahannya pada acara pembukaan Pelatihan Penggerak Penguatan Moderasi Beragama bagi ASN Angkatan II dan III bertempat di Kampus Pusdiklat Tenaga Administrasi pada hari Senin (22/5/2023).

Melanjutkan arahannya Sujai menegaskan bahwa 2023 adalah tahun politik, kita ingat pada saat Pemilu tahun

2019 banyak sekali *statement statement* di media sosial maupun WAG yang berbau SARA, saling serang antar kubu, sengaja oknum oknum yang tidak bertanggungjawab tersebut berusaha untuk menciptakan kegaduhan memecah belah kerukunan umat, kita sebagai ASN jangan sampai terprovokasi harus konsisten dalam menjaga NKRI. Jangan sampai kejadian 2019 terulang kembali.

“Peserta dapat berperan serta secara aktif dalam mewujudkan

nilai-nilai moderasi beragama, semoga melalui pelatihan ini memberikan bekal kepada Bapak/ Ibu para peserta dalam memahami Moderasi Beragama sehingga harapan kita bersama agar kehidupan yang rukun, damai dapat terwujud ditengah masyarakat Indonesia yang kaya akan keanekaragaman Agama, Suku, Budaya” Pesan Sujai menutup arahannya.

Pelatihan ini dilaksanakan dari tanggal 22 sampai dengan 26 Mei 2023, masing-masing Angkatan terdiri dari 30 orang peserta yang merupakan pejabat administrator (esselon III) atau Pejabat Fungsional Ahli Madya dari Esselon I Pusat, Kanwil Kementerian Agama Provinsi dan PTKN. (SM)

PELATIHAN PENGGERAK PENGUATAN MODERASI BERAGAMA KOMITMEN UNTUK MELAKUKAN PERUBAHAN



Ciputat (Pusdiklat Tenaga Administrasi)---Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Syafi'i tutup secara resmi Pelatihan Penggerak Penguatan Moderasi Beragama bagi ASN Angkatan II dan III di Pusdiklat Tenaga Administrasi Ciputat Tangerang Selatan, Kamis (25/5/2023).

"Pelatihan ini memang tidak bisa melahirkan hasil yang instant seperti pelatihan teknis tetapi yang dibutuhkan adalah komitmen untuk melakukan perubahan,"ungkap Kapus.

Peserta yang ikut pelatihan penggerak ini, lanjut Kapus, agar tetap berkomitmen untuk merawat gagasan moderasi beragama sehingga bisa menciptakan gelombang trend dalam masyarakat secara perlahan.

Menurut Kapus, pilihan negara pancasila adalah pilihan terbaik untuk kita. "Kita tidak memilih cara penyingkiran (genosida) atau segregasi tetapi memilih model akomodasi,"tuturnya.

"Saya berharap pelatihan penggerak ini mampu merubah mindset kita sebagai agen moderasi,"tutupnya.

Pelatihan secara klasikal yang berlangsung dari tanggal 22 s.d 26 Mei 2023 ini diikuti peserta masing-masing berjumlah 30 orang terdiri dari Pejabat Administrator (eselon III) atau Pejabat Fungsional Ahli Madya yang belum pernah mengikuti pelatihan sejenis.

Hadir pada kesempatan ini, para pejabat struktural dan fungsional Pusdiklat Tenaga Administrasi, para instruktur nasional dan para fasilitator./RS

PKN HARUS MAMPU MENCETAK PEJABAT YANG MEMILIKI INOVASI DAN PRESTASI



Menteri Agama Yaqut Cholil Qoumas berkesempatan membuka Pelatihan Kepemimpinan Tingkat Nasional (PKN) II Angkatan XVI di Auditorium HM. Rasjidi Gedung Kementerian Agama, di Jakarta, Senin (12/6/2023). PKN Tingkat II ini diikuti oleh 60 orang yang terdiri dari 49 JPT Pratama Kementerian Agama, dan 11 orang dari K/L lain yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN). Mereka terdiri dari 3 (tiga) orang Kementerian Sosial, 6 (enam) orang dari Polri, dan 2 (dua) orang dari Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Adapun Pelatihan dimulai tanggal 12 Juni 2023 dan berakhir tanggal 26 Oktober 2023.

Beliau mengharapkan agar PKN ini mampu mencetak pejabat yang memiliki inovasi dan prestasi yang bermanfaat untuk unit kerja dan masyarakat sekitarnya. PKN juga harus mampu mencapai tujuan organisasi dan lembaga masing-masing, melahirkan birokrat yang loyal bagi lembaga, pemerintah, bangsa dan negaranya.

"Sesering apapun seseorang mengikuti pelatihan kepemimpinan, tanpa memiliki sikap loyalitas kepada kesadaran masing-masing, maka akan percuma. "Loyalitas itu adalah hitam putih tidak ada yang abu – abu," tegas menag

Beliau juga berpesan bahwa PKN jangan dilaksanakan untuk gaya-gayaan saja, tetapi yang terpenting output dan outcome nya itu yang terpenting, dan siapa saja bisa melaksanakan PKN. Harapan Beliau dari PKN II ini akan melahirkan pemimpin-pemimpin bangsa yang bisa membawa kesejahteraan umat sesuai tema besar dari pelatihan ini yaitu "Strategi Penguatan Toleransi Beragama dalam Mewujudkan Umat yang Rukun dan Sejahtera"/ Rahmiyati

PKN TINGKAT II UPAYA AKSELERASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJERIAL JPT PRATAMA KEMENTERIAN AGAMA

Jakarta (Pusdiklat Tenaga Administrasi)--- Penyelenggaraan PKN Tingkat II merupakan salah upaya yang dilakukan dalam rangka akselerasi pengembangan kompetensi manajerial bagi JPT Pratama Kementerian Agama, kali ini merupakan penyelenggaraan yang kedua kalinya sehingga diharapkan mulai tahun 2024 sudah dapat dikreditasi dan menyelenggarakan secara mandiri.

Kepala Badan (Kaban) Litbang dan Diklat Kementerian Agama, Prof. Suyitno, menyampaikan hal tersebut di depan seluruh peserta PKN di Auditorium HM. Rasjidi Gedung Kementerian Agama, di Jakarta, Senin (12/6/2023).

Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) Tingkat II Angkatan XVI Tahun 2023 ini berbeda dengan PKN tahun sebelumnya. "Tahun lalu fokus pada penguatan moderasi beragama secara general. Tahun ini, penguatan moderasi beragama dari aspek toleransi yang dikonseptualisasi dengan kerukunan dan kesejahteraan yaitu Strategi Penguatan Toleransi Beragama dalam Mewujudkan Umat yang Rukun dan Sejahtera," tutur Kaban.

Selaras dengan tema di atas, sebagai bagian dari rangkaian agenda PKN II, peserta akan mengikuti Visitasi Kepemimpinan Nasional/VKN dengan lokus di dua daerah, yaitu Singkawang, Kalimantan Barat dan di Samarinda, Kalimantan Timur.

"Di dua lokus ini peserta diajak untuk mengamati dan merasakan proses penguatan toleransi yang dilakukan oleh Pemerintah daerah maupun oleh masyarakat serta



bagaimana kegiatan filantropi dan pembentukan kampung zakat dalam meningkatkan kesejahteraan umat,"ungkap Kaban.

Kegiatan ini, lanjut Kaban, akan memakan waktu cukup lama, sekitar 4 bulan dari 12 Juni dan berakhir tanggal 26 Oktober 2023. "Oleh karena itu para peserta diharapkan berpartisipasi aktif baik secara klasikal maupun non klasikal, mengikuti PKN ini,"pesan Kaban.

Kaban juga melaporkan kurikulum Pelatihan Struktural Kepemimpinan, terdiri dari 4 agenda yaitu Agenda Mengelola Diri, Agenda Kepemimpinan Strategis, Agenda Manajemen Strategis, dan Agenda Aktualisasi Kepemimpinan.

PKN Tingkat II diikuti oleh 60 orang yang terdiri dari 49 JPT Pratama Kementerian Agama, dan 11 orang dari K/L lain yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN. Mereka terdiri dari 3 (tiga) orang Kementerian Sosial, 6 (enam) orang dari Polri, dan 2 (dua) orang dari Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). /RS

PKN PERSIAPAN INDONESIA EMAS TAHUN 2045



Jakarta (Pusdiklat Tenaga Administrasi) --- Deputi Bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi ASN Lembaga Administrasi Negara (LAN), Dr. Basseng, M.Ed. menyampaikan terimakasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada Menteri Agama atas konsistensinya menyelenggarakan Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) tingkat II bagi JPT Pratama Kementerian Agama. Apresiasi ini diungkapkan di depan seluruh peserta PKN Tingkat II Angkatan XVI pada acara pembukaan yang dilaksanakan di Auditorium H.M. Rasjidi Gedung Kementerian Agama, di Jakarta, Senin (12/6/2023).

Menurut Basseng, Indonesia akan mengalami usia emas pada tahun 2045, saat Indonesia genap berusia 100 tahun alias satu abad, dengan target Indonesia sudah menjadi negara maju dan telah sejajar dengan negara adidaya.

Merujuk pada tema yang diusung PKN yaitu "Strategi Penguatan Toleransi Beragama dalam Mewujudkan Umat yang Rukun dan Sejahtera", Basseng menekankan pada kata sejahtera. Kesejahteraan menjadi kata kunci seiring dengan program Presiden Jokowi, Indonesia emas pada tahun 2045 secara ekonomi, Indonesia diharapkan menjadi negara kuat dan mampu bersaing di kancah global.

Basseng menegaskan bahwa tentunya, penghasilan bangsa dan masyarakat Indonesia akan sama dengan negara maju, Bangsa Indonesia akan semakin berpendidikan dan

sehat serta fasilitas publik akan semakin baik, dan berkualitas. Untuk mewujudkannya butuh persiapan yang matang sejak jauh-jauh hari, karenanya sumber daya manusia Indonesia harus unggul, berkualitas, dan memiliki karakter serta kerukunan umat yang kokoh.

Dalam kesempatan tersebut, Basseng juga berharap kerjasama yang sudah berjalan antara Kemenag dan LAN selama ini terus bertahan dan lebih baik di masa-masa yang akan datang.

"Semoga koordinasi dan konsolidasi dapat ditingkatkan pada tahun-tahun yang akan datang, selamat kepada peserta yang terpilih sebagai peserta PKN. Dengan terpilihnya saudara itu berarti pada diri saudara terlihat potensi yang dimiliki. Selamat mengikuti pelatihan dengan baik dan berprestasi," Basseng menutup sambutannya.

PKN Tingkat II Angkatan XVI dimulai tanggal 12 Juni 2023 dan berakhir tanggal 26 Oktober 2023. Pelatihan diikuti oleh 60 orang yang terdiri dari 49 JPT Pratama Kementerian Agama, dan 11 orang dari K/L lain yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN). Peserta eksternal Kementerian Agama adalah 3 (tiga) orang Kementerian Sosial, 6 (enam) orang dari Polri, dan 2 (dua) orang dari Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).

Pelatihan dilaksanakan secara *blended learning* (perpaduan antara klasikal dan non-klasikal, dimana non-klasikal diselenggarakan secara *synchronous* dan *asynchronous* dengan menggunakan Learning Management System (LMS) Balitbang Diklat Kementerian Agama. Pelatihan

Pembukaan PKN oleh Menteri Agama RI Yaqut Cholil Qoumas, dihadiri oleh Sekretaris Jendral Kementerian Agama Nizar Ali, Kepala Badan (Kaban) Litbang dan Diklat Kementerian Agama Suyitno, Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi Syafi'i, Para Pejabat Pimpinan Tinggi Madya Kementerian Agama dan Lembaga Administrasi Negara dan Para Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Kementerian Agama dan Lembaga Administrasi Negara. /Ahmad Nijam

TRANSFORMASI DIGITAL PROGRAM PRIORITAS NASIONAL



Semarang (Pusdiklat Tenaga Administrasi)--- Kita semua tahu sekarang memang sudah era digital dan bahkan transformasi digital menjadi salah satu program prioritas nasional dengan istilah Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).

Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Syafi'i menyampaikan hal tersebut pada pembukaan Kegiatan Sinkronisasi dan Optimalisasi Layanan Simdiklat Pelatihan tahun 2023 di MG Setos Hotel Semarang, Rabu (14/6/2023).

Syafi'i menegaskan bahwa sesuatu yang tidak bisa dihindari sekarang dan masa yang akan datang adalah bahwa dunia kita sudah serba digital, karena itu kita harus memanfaatkan dunia digital pada setiap aspek pekerjaan yang kita lakukan sehari-hari. memanfaatkan digital di kediklatan atau di dunia pendidikan, merupakan suatu keniscayaan bagi Aparatur Pemerintah pada kehidupan kerja dan kehidupan sosial. Oleh karena itu, sangat naif kalau kita yang bergelut di dunia kediklatan tidak memanfaatkan sumber daya digital seoptimal mungkin.

Kapus juga mengatakan Kegiatan Sinkronisasi dan Optimalisasi Layanan Simdiklat Pelatihan Tahun 2023

sangat sesuai untuk memberikan informasi terbaru terkait pemanfaatan *database* SIMDIKLAT untuk perencanaan pengembangan kompetensi di unit kerja kepada para PIC/admin unit. "Untuk sosialisasi pemanfaatan dan penggunaan aplikasi 1 PJJ Kementerian Agama melalui pjj.kemenag.go.id untuk dapat diteruskan kepada calon peserta pelatihan yang berasal dari unit kerja masing-masing,"tuturnya.

"Terimakasih atas kehadiran seluruh *stakeholder* baik dari Kanwil maupun PTKN yang menjadi mitra dalam penyelenggaraan kediklatan dan juga membantu proses administrasi kepelatihan,"tutup Kapus.

Kegiatan Sinkronisasi dan Optimalisasi Layanan Simdiklat Pelatihan Tahun 2023 akan berlangsung selama tiga hari, dari tanggal 14 s.d 18 Juni 2023 bertempat di MG Setos Hotel Semarang. Peserta berjumlah 50 orang berasal dari Kanwil Agama Provinsi seluruh Indonesia, Biro Kepegawaian, Biro Umum, Balai Diklat Keagamaan Semarang, Balai Litbang Keagamaan Semarang dan internal Pusdiklat Tenaga Administrasi.

Hadir pada kesempatan ini Plh Kabag TU Suja'i dan Kepala Balai Diklat Keagamaan Semarang Muchammad Toha. / Ahmad nijam

MODERASI BERAGAMA MENGAJAK UNTUK SELALU RUKUN DAN TOLERAN

Cikarang (Pusdiklat Tenaga Administrasi)---Kepala Badan (Kaban) Litbang dan Diklat, Prof. Suyitno, membuka secara resmi Pelatihan Penggerak Penguatan Moderasi Beragama Angkatan V yang diselenggarakan Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama di Hotel Primebiz Cikarang, Senin (19/6/2023).

Dalam pesannya, Suyitno menyampaikan bahwa moderasi sejatinya merupakan pesan ajakan untuk saling toleran dan rukun, sesederhana itu. Program moderasi beragama ini sudah cukup lama sejak kurang lebih dari tahun 2020, pertanyaannya apakah kita sudah berhasil? Jawabannya belum, target sasaran belum semuanya tersentuh karena alokasi anggaran terbatas, para pengajar yang juga terbatas.

“Saya yakin bahwa penggerak ini sebagai role model, anda adalah tokoh dan aktrisnya di lapangan yang diharapkan dapat memainkan peran di komunitasnya, yang penting outputnya mampu menggerakkan. Tapi, sebelum sampai di sana kita harus satu pemahaman mengenai penguatan moderasi beragama ini,” ujar Kaban.

Kaban mengingatkan pada tahun 80an ada konsep Trilogi Kerukunan yang digelorkan Menteri Agama Alamsyah. Trilogi kerukunan ini meliputi tiga kerukunan, yaitu: Kerukunan intern umat beragama, Kerukunan antar umat beragama, dan Kerukunan antara umat beragama dan pemerintah.

Kerukunan intern umat beragama, konsep pertama ini mengupayakan berbagai cara agar tidak saling klaim kebenaran. Menghindari permusuhan. Semuanya menciptakan kehidupan beragama yang tenteram, rukun, dan penuh kebersamaan.

Konsep kedua dari trilogi Kerukunan antar umat beragama dimaknai kerukunan memiliki pengertian kehidupan beragama yang tenteram antar masyarakat yang berbeda agama dan keyakinan. Tidak terjadi sikap saling mencurigai, menghina, mengejek misalnya seperti menghina istri atau

suami orang lain. Kita boleh sangat mencintai milik kita sendiri tapi tidak boleh menghina milik orang lain dan selalu menghormati agama masing-masing.

Dalam kontes kerukunan antara umat beragama dan pemerintah, Pemerintah ikut andil dalam menciptakan suasana tenteram, termasuk kerukunan antara umat

beragama dengan pemerintah sendiri. Semua umat beragama yang diwakili para pemuka dan tokoh agama bisa sinergis dengan pemerintah. Bekerja sama dengan pemerintah untuk menciptakan stabilitas persatuan dan kesatuan bangsa. Trilogi kerukunan umat beragama diharapkan menjadi salah satu solusi agar terciptanya kehidupan umat beragama yang damai, penuh kebersamaan, bersikap toleran, saling menghormati dan menghargai dalam perbedaan,” jelas kaban.

Kalau dulu, lanjut Kaban, indikatornya kerukunan, sekarang ada empat indikator utama yaitu toleransi, antikekerasan, adaptif terhadap budaya lokal dan komitmen kebangsaan.

“Buat para tokoh agama, kita harus berbuat sesuatu, mari kita luruskan umat kita, mari kita luruskan kelompok kecil yang sangat-sangat membisingkan agar tidak terjadi perpecahan di tanah air kita,” pesan pria kelahiran Tulungagung ini.

Kaban juga mengingatkan dalam memasuki tahun politik ini banyak hal yang harus diwaspadai. Penting bagi ASN Kemenag untuk mewaspadai politik identitas. Bukan berarti tidak boleh punya identitas. “Namun, jangan ada polarisasi tertentu atas nama identitas yang bermuara pada perpecahan. Termasuk yang sensitif adalah identitas agama untuk kepentingan politik,” tutupnya.

Pelatihan dilaksanakan dari tanggal 19 s.d. 23 Juni 2023 di Hotel Primebiz Cikarang diikuti 30 orang peserta berasal dari Tokoh Agama dan Pengurus Rumah Ibadah yang berada di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi dan Kabupaten Bekasi.

Hadir juga pada kesempatan ini Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi Syafi'i dan Kepala Kantor kementerian Agama kabupaten Bekasi Asnawi. /Ahmad nijam



Dok Kaban Bersama Kapusdiklat dan Peserta Penggerak Moderasi Beragama

MODERASI BERAGAMA UNTUK KEUTUHAN INDONESIA



Saat ini, kita giat mensosialisasikan kegiatan moderasi beragama karena ingin menjaga Indonesia tetap sebagai negara yang rukun, aman, damai, dan sejahtera. Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama, Syafi'i, menyampaikan hal ini pada pembukaan Pelatihan Penggerak Penguatan Moderasi Beragama Bagi ASN Angkatan IV di Kampus Pusdiklat Tenaga Administrasi Ciputat Tangsel pada Selasa (20/6/2023).

Indonesia adalah negara yang sangat indah karena keragamannya yang terdiri dari banyak suku, agama, kebudayaan, adat istiadat, bahasa, dan aliran. Hidup di tengah-tengah keragaman ini bisa menjadi gampang atau susah, tergantung bagaimana kita menikmati keindahan tersebut dan bagaimana kita menjaga keutuhannya.

Menurut Kapusdiklat Tenaga Administrasi, Syafi'i, sebagai bangsa yang baik, kita harus selalu bersyukur atas keindahan keragaman ini dengan selalu menjaga keutuhannya. Di tengah masyarakat, masih banyak kesalahpahaman mengenai moderasi beragama. Beberapa orang mungkin menganggap bahwa moderasi beragama bertujuan untuk

menjauhkan umat beragama dari agama mereka, atau bahkan menganggapnya sebagai proyek untuk menjadikan negara ini negara sekuler yang menghilangkan keimanan. Dengan pemahaman yang benar maka keutuhan bangsa akan lebih terjamin.

Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi mengingatkan bahwa pemahaman tersebut salah. Moderasi beragama sebenarnya bukan tentang menjauhkan umat dari agama, tetapi tentang bagaimana menjaga perilaku beragama dalam konteks kehidupan bersama sebagai

warga masyarakat. Tugas penggerak dalam pelatihan ini sebagai role model di lapangan adalah untuk meluruskan pemahaman-pemahaman salah tersebut di tengah masyarakat.

Pelatihan Penggerak Penguatan Moderasi Beragama Bagi ASN Angkatan IV ini dilaksanakan dari tanggal 20 hingga 24 Juni 2023 di Pusdiklat Tenaga Administrasi Ciputat Tangsel dan diikuti oleh 30 orang Pejabat Administrator (eselon tiga) atau Pejabat Fungsional Ahli Madya dari Kanwil Kementerian Agama Provinsi dan PTKN se-Indonesia.

Pelatihan moderasi beragama bertujuan meningkatkan pemahaman peserta tentang peta dan dinamika keberagaman masyarakat di Indonesia; kasus-kasus intoleransi, ekstremisme kekerasan dan diskriminasi di tingkat local, nasional dan internasional; mengelola kehidupan keberagamaan yang berkontribusi secara positif terhadap kehidupan berbangsa dan bernegara; membangun kesadaran untuk dapat merespon situasi keberagamaan dan positioning atau kalibrasi dengan kebutuhan bangsa. Afi

TAMBAH MANFAAT DENGAN BERBAGI PENGALAMAN, SERTA EKSPRESIKAN DIRI PUSDIKLAT



Pusdiklat Tenaga Administrasi merupakan tempat di mana kita dapat menambah ilmu dan pengetahuan, dan juga berbagi pengalaman dengan rekan-rekan selama pelatihan. Proses pembelajaran di sini penting untuk dikontrol agar pemimpin memiliki visi dan misi yang sama, serta mampu bekerja tidak hanya untuk hari ini tapi juga untuk masa depan. Dalam memberikan rasa nyaman selama proses pembelajaran, telah difasilitasi dengan materi *Building Learning Commitment*, pada sesi ini kita akan lebih mengenal lebih dekat dengan rekan selama pelatihan, sehingga lebih semangat untuk saling berbagi pengalaman. Pada pendekatan yang digunakan dan memposisikan peserta sebagai individu yang memiliki pengetahuan, pengalaman, dan kreativitas yang dapat dikembangkan menjadi pengetahuan dan pemahaman bersama.

Kepala Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama, Suyitno, mengingatkan bahwa perbedaan antara eselon

dua, tiga, dan empat harus dihindari karena dapat berdampak berbahaya. Sebagai pemimpin, penting untuk memiliki pandangan yang lebih luas dan berorientasi pada pelayanan masyarakat.

Pusdiklat Tenaga Administrasi juga memiliki peran penting dalam memberikan pembelajaran untuk kepentingan publik berbasis pandangan yang lebih luas. Outlook merupakan cara pandang melihat keluar, merumuskan program-program yang bisa dirasakan langsung oleh publik.

Pada pelatihan PKA Angkatan XII, Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi, Syafi'i, melaporkan bahwa pelatihan tersebut dilaksanakan selama 105 hari dengan metode *blended learning*, yang memadukan jalur pelatihan nonklasikal dengan jalur pelatihan klasikal. Peserta pelatihan terdiri dari 40 Pejabat Administrator pada Satuan Kerja Eselon I Pusat, Kanwil Kementerian Agama Provinsi, dan Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri. Afi

PENGEMBANGAN PRODUK SISTEM MELALUI PENYUSUNAN MODUL PELATIHAN TEKNIS ADMINISTRASI



Bogor (Pusdiklat Tenaga Administrasi)- Pusdiklat Tenaga Administrasi merupakan unit eselon II Kementerian Agama yang salah satu tugasnya yaitu melaksanakan Pelatihan Teknis Administrasi. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Pusdiklat Tenaga Administrasi diharuskan untuk membuat berbagai produk sistem baik berupa kurikulum dan silabus, modul serta pedoman.

Pada tanggal 7 – 10 Juni 2023 Pusdiklat Tenaga Administrasi melaksanakan kegiatan finalisasi/ pengembangan modul. Acara tersebut dibuka oleh Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi Syafi'i. Beliau berpesan penyusunan modul ini harus segera diselesaikan agar dapat dimanfaatkan secepatnya oleh Pusdiklat Tenaga Administrasi dan Balai Diklat Keagamaan sebagai acuan dalam pelaksanaan Pelatihan, Rabu (7/6/2023).

Didalam penyusunan modul ini sebelumnya sudah melalui beberapa tahapan dan saat ini sudah masuk pada tahap finalisasi dimana menghadirkan 4 orang narasumber yang berasal dari Lembaga Administrasi Negara (LAN), Kementerian Komunikasi informasi (Kominfo), Perguruan Tinggi ilmu Alqur'an (PTIQ), SD Islam Al Azhar dan MAN 2 Kota Malang serta 25 orang penulis dan peserta aktif yang dilaksanakan di Bigland Hotel and Convention Hall Bogor.

Pusdiklat Tenaga Administrasi pada tahun 2023 ini melakukan penyusunan modul pelatihan sebanyak 3 pelatihan dengan jumlah modul sebanyak 15 buah. Adapun 3 pelatihan yang disusun modulnya yaitu Pelatihan Bina Damai dengan jumlah modul yg disusun sebanyak 6 buah, Pelatihan Public Speaking sebanyak 4 buah, dan Pelatihan Manajemen Madrasah sebanyak 5 buah. YH

KURIKULUM SILABUS HARUS RELEVAN, EFEKTIF, EFISIEN DAN TEPAT SASARAN



Bogor (Pusdiklat Tenaga Administrasi)---Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama melaksanakan kegiatan Penyusunan/Pengembangan Kurikulum Silabus Pelatihan Teknis Administrasi (Tahap Pembahasan/Finalisasi) di Biglang Hotel Bogor pada tanggal 15 s.d 18 Maret 2023.

"Kegiatan ini untuk memperkaya kurikulum Pusdiklat Tenaga Administrasi yang juga akan digunakan oleh seluruh BDK dan Loka dalam penyelenggaraan pelatihan," ujar Kabag TU Nilam Nur Azizah mengawali sambutannya di Biglang Hotel Bogor, Rabu (15/3/2023).

Nilam Nur Azizah, menyampaikan beberapa hal. Pertama, target penyusunan kurikulum. Sebagaimana SK Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi tahun 2023, ditetapkan jumlah kurikulum silabus 44 judul, yang terdiri dari 30 judul bersifat pengembangan, dan 14 judul bersifat penyusunan.

"Ini suatu progress yang baik, penyusunan kurikulum menjawab kebutuhan pelatihan secara learning, yang masif dan dinamis, dan kitapun harus menyesuaikannya," jelas Kabag.

Kedua, poin – poin penting yang disampaikan dalam pengembangan kurikulum ini harus mengacu pada prinsip relevansi, efektif, efisien, dan tepat sasaran. "Selain itu, juga harus berpedoman kepada tata cara penyusunan kurikulum yang tentunya telah memenuhi aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik untuk membangun kompetensi peserta pelatihan yang dihasilkan sebagai target dari kurikulum itu sendiri," pesannya.

Kedua amanah Kapus yang disampaikan melalui kabag TU menjadi critical point dalam kegiatan penyusunan/ pengembangan kurikulum silabus pelatihan teknis administrasi yang saat ini memasuki tahap pembahasan dan finalisasi.

Kegiatan Penyusunan/Pengembangan Kurikulum Silabus Pelatihan Teknis Administrasi (Tahap Pembahasan/ Finalisasi) dibuka secara resmi oleh ketua tim kerja pengembang kurikulum dan konten pelatihan, Neneng Maria Kiptyah. Peserta berjumlah 45 orang peserta yang berasal dari Pusdiklat Tenaga Administrasi, UIN Jakarta, LPMA, Pusdatin, Kominfo, BDK Bandung, Pendis, dan Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan. (lyn)

AKSELERASI PERCEPATAN ANGGARAN



Dok. Rapat tim Kerja

Senin, 5 Juni 2023 Kapusdiklat mengajak rapat bersama seluruh tim kerja pada malam hari mulai pukul. 19.50 hingga pukul 22.45 WIB. Dibuka oleh Plh. Kabag TU. Drs. Sujai, MM.

Arahan Kapusdiklat adanya TUP 3 bulan Juni serapan 60% posisi berdasarkan SIRA 43,60%, TUP 3 diharapkan bisa menembus 60% bulan Juni, agar Juli target 70% dapat tercapai, dimohon seluruh timker untuk bekerjasama mendukung akselerasi capaian realisasi anggaran.

Dilanjutkan tak kalah penting pada bagian keuangan supaya memfasilitasi agar target 70% dapat tercapai. Untuk mendukung tercapainya target memberi arahan kepada seluruh tim kerja supaya menyusun kegiatan bulan Juli untuk tidak menunda kegiatan yang bisa dilaksanakan, dan segera dieksekusi. Dan yang harus diperhatikan pesan kapus Syafi'i "Prinsip pelaksanaan tetap dengan cermat dan penuh kehati-hatian untuk dilaksanakan sesuai aturan yang berlaku".

Evaluasi triwulan satu disampaikan bahwa jumlah kegiatan yang masih banyak di tim penyelenggaraan yaitu tim 4 pada pelatihan moderasi beragama dan 5 pelatihan structural dan fungsional untuk kegiatan yang sifatnya Kerjasama, apalagi *full funding* dengan mitra, maka tidak dilaksanakan terlebih dahulu, namun yang diutamakan kegiatan internal, kecuali cukup tenaga untuk kegiatan tersebut, dianjurkan kepada

tim kerja untuk mencari kegiatan yang menyerap anggaran kita sendiri dan bisa dilaksanakan secara optimal.

Saran kepada Tim 5 pada pelatihan structural, pelatihan 3 angkatan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dan Pelatihan Kepemimpinan Nasional tingkat II (PKN-II) yang bisa segera dieksekusi, karena membutuhkan anggaran yang sangat tinggi, mana saja kegiatan yang bisa dicairkan dulu agar mampu menyerap secara signifikan.

Rapat yang dilaksanakan malam hari berlangsung dengan antusias seluruh tim kerja, sehingga berkembang diskusi, disampaikan Plh. Kepala Bagian tata Usaha Sujai, terkait pelaksanaan yang diamanahkan pada semua tim kerja 1-6, masing-masing ketua timkerja menyampaikan program kegiatan yang dapat dieksekusi pada bulan mendatang dan mampu menyerap kegiatan yang tinggi anggarannya dan mendesak untuk dilaksanakan. Estimasi penyerapan anggaran bulan Juli dapat diusahakan mencapai penyerapan 70%.

Diakhiri dengan ucapan terimakasih oleh Kapusdiklat atas bergabung zoom sampai malam, dan permohonan kedepan untuk bekerja lebih ekstra lagi, tapi tidak mengabaikan sikap "PRINSIP KEHATI-HATIAN DAN SEMUA HARUS SESUAI DENGAN PROSEDUR YANG BERLAKU".

“SEMANGAT DAN BERKINERJA TINGGI”



Dok. Keluarga Kapusdiklat

Dikenal disiplin dan berkinerja tinggi dalam membawa pegawai untuk mencapai ekspektasi organisasinya, dalam laporan triwulan 1 dan 2 2023 ini, sudah menggambarkan kedisiplinan berkinerja untuk mencapai target organisasi lebih optimal. Dr. Syafi'i, M.Ag., Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama yang dilantik pada tanggal 6 Juni 2022, pria kelahiran Demak 57 tahun lalu itu merupakan anak bungsu dari tiga bersaudara. Syafi'i lahir dari pasangan Subiyono dan Sutarmi, keluarga petani yang sangat sederhana. Pendidikannya dimulai dari SD Negeri I Pasir di Demak Jawa Tengah pada tahun 1973 kemudian melanjutkan ke SMP Pemda Demak di Mijen lalu melanjutkan tingkat selanjutnya ke Pesantren Salafiyah Kajen Kabupaten Pati Jawa Tengah. Dengan modal nekat beliau melanjutkan pendidikannya ke kota besar Jakarta di UIN Syarif Hidayatullah. Dari kecil Syafi'i telah menunjukkan ketekunan dan semangat tinggi pada proses belajar dan mengajar. Kuliah sambil mengajar privat baca tulis al-Qur'an anak-anak dari keluarga berada di daerah Jakarta Selatan dan sekitarnya dilakukannya dengan semangat untuk dapat

survive hidup di Jakarta. Setelah tamat S1 pada Juli 1993 dari UIN Syarif Hidayatullah Jakarta beliau melanjutkan S2 dan S3nya di Universitas yang sama.

Menikah pada April 1994 dengan Sri Hayati, seorang guru dan wakil kepala SD Islam Al-Azhar BSD dan dikaruniai dua orang anak perempuan dan laki-laki yang diberi nama Fina Adilla Diana yang telah menyelesaikan Pendidikannya di Prodi Desain Interior Universitas Telkom Bandung dan M. Fawaz Khairul Muftaba di Teknik Informatika Universitas Brawijaya Malang semester tiga.

Mengawali karir sebagai dosen PNS di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta pada tahun 1994 kemudian pada tahun 1996 memperoleh beasiswa untuk melanjutkan S2 di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Gejolak politik dan ekonomi yang terjadi pada tahun 1998 yang ditandai dengan runtuhnya rezim Orde Baru menuju era transisi menuju demokrasi berpengaruh pada penyelesaian kuliah S2-nya sehingga molor sampai tahun 2000. Setelah 14 tahun sebagai dosen, tahun 2008 dimutasi ke Kementerian Agama tepatnya

Direktorat Jenderal Pendidikan Islam. Di sana Syafi'i mengawali karirnya sebagai Kepala Seksi Ketenagaan MA pada Direktorat Pendidikan Madrasah. Tiga tahun kemudian dipromosikan sebagai Kasubdit Pendidik dan Tenaga Kependidikan, kemudian sebagai Kasubdit Kurikulum dan Evaluasi, masih di Direktorat Pendidikan Madrasah. Berikutnya berturut-turut sebagai Kasubdit Ketenagaan, Kasubdit Pengembangan Akademik, dan Kasubdit Sarpras dan Kemahasiswaan, pada Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam. Syafi'i juga pernah diamanahi sebagai Plt. Direktur Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam (DIKTIS). Setelah 14 tahun berkarir di Ditjen Pendidikan Islam, Syafi'i dipromosikan sebagai Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi.

"Pusdiklat ini adalah Lembaga untuk pengembangan kompetensi, ini memiliki peran yang sangat strategis karena di sinilah pengembangan SDM Kementerian," ujar Syafi'i saat ditanya cita - citanya untuk Pusdiklat Tenaga Administrasi.

Sejak awal, tambahnya, saya punya obsesi bahwa pusdiklat harus bisa menyelenggarakan kediklatan secara massive dan tersstruktur, memiliki daya jangkau yang luas. "Sehingga kesempatan orang untuk mendapatkan diklat itu semakin terbuka karena diklat itu program pengembangan kompetensi yang paling sesuai dengan karakteristik organisasi bersangkutan," ujar pria penyuka makanan nusantara ini.

Menurut Syafi'i kurikulum didesain sesuai dengan kebutuhan. Caranya adalah penyederhaan system rekrutmen kediklatan, system kediklatan harus terintegrasi dengan unit-unit terkait sehingga setelah pola rekrutmen itu sederhana dan terintegrasi dengan berbagai unit sehingga

sistem informasi kediklatan menjadi mudah dibaca dan dapat dimanfaatkan sebagai bahan dasar kebijakan.

Syafi'i memahami kapasitas lembaga pendidikan, seperti Kemenag yang organisasi vertikal, yang jumlah ASN-nya ratusan ribu.

"Untuk mendiklat seluruh ASNnya saja sudah kedodoran karena kapasitasnya terbatas meskipun bukan hanya pusdiklat saja, ada lembaga kediklatan (lemdik) lainnya seperti BDK (Baalai Diklat Keagamaan), tapi itu masih belum cukup memadai. Nah bagaimana caranya ? Sejak awal saya sudah merencanakan ini harus berkolaborasi dengan lemdik lain yang menyediakan berbagai macam kediklatan yang bisa diakses oleh seluruh ASN kita,"ungkap Syafi'i.

"Saya sudah komunikasi intens dengan LAN karena di sana menyediakan berbagai macam kediklatan semacam MOOC yang bisa diakses oleh seluruh ASN. Ternyata di Pusdiklat Teknis juga sedang mengembangkan MOOC. Oleh karena itu sekarang kita tinggal mengisi dan memperbanyak konten-konten kediklatan yang bisa diikuti secara open online," papar pria yang pernah menjadi plt diktis ini.

"Kita harus bisa menyajikan kediklatan yang sangat massive karena era sekarang ini orang bekerja harus terkoneksi dan berkolaborasi,"tegasnya.

Ketika ditanya bagaimana tips dan kunci menjaga kesehatan dan menggapai karir, Syafi'i menjawab simple. Untuk merawat kesehatan cukup dengan istirahat yang cukup. Makanya Syafi'i selalu memanfaatkan waktu luang untuk istirahat, termasuk dalam perjalanan. Sedangkan untuk karirnya, dia mengakui itu semua berkat doa dari orang-orang terkasih seperti orang tua, istri dan anak-anak tercinta. Tentu saja juga dengan kerja sebaik-baiknya./RS



Resensi Buku



Judul : Quantum Reading
Editor : Hernowo
Penerbit : Kaifa PT.Mizan Pustaka Anggota IKAPI
 Jl. Cinambo No. 135 (Cisaranten Wetan)
Jumlah halaman : 217 halaman
Diterbitkan : Tahun 2015

Buku Quantum reading pertama kali diterbitkan tahun 2003, 12 tahun kemudian diterbitkan kembali. Quantum reading berkaitan dengan Quantum Writing. Ketika sedang membaca, sesungguhnya sedang berinteraksi dengan penulisnya. Umber buku ini adalah dari berbagai sumber, yaitu tentang Learning, sumber kedua dari buku-buku motivasi, sumber ketiga dari pendapat para ahli yang concern tentang pentingnya membaca.

Quantum dapat dipahami sebagai bagian dari Interaksi yang terjadi pada suatu proses belajar niscaya akan mampu mengubah berbagai potensi yang ada pada diri manusia menjadi pancaran dan ledakan gairah dalam memperoleh

hal-hal baru yang dapat ditularkan pada orang lain. Membaca dan menulis merupakan salah satu bentuk interaksi dalam proses belajar.

Buku Quantum Reading ini berisi sekumpulan teknik yang sangat praktis untuk dapat memunculkan potensi membaca secara gampang dan lebih menyenangkan. Ada berbagai teknik di dalam buku ini yang akan memungkinkan Anda dapat memilih satu atau dua teknik yang cocok dengan karakter Anda. Ketika membaca buku ini, maka Anda akan merasakan pelbagai khasiatnya. Buku ini diharapkan dapat mendukung program dan gerakan membaca yang mulai digarap serius oleh pemerintah. (Rahmiyati)



