

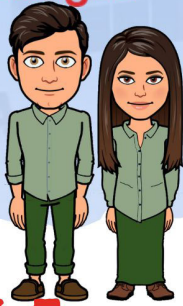
*Media*  
**AUDITOR**  **R**  
*Media Manajemen dan Pengawasan*

# **KINDNESS STRATEGY**


**Untuk Meningkatkan Efektivitas Pengawasan**

Edisi 68  
April 2025





# Mari Tumbuhkan **BUDAYA MALU**

- 
- Malu terlambat atau pulang lebih awal
  - Malu tidak bekerja sesuai program atau tugas
  - Malu tidak bertanggung jawab atas pekerjaan.
  - Malu melakukan KKN
  - Malu memberikan pelayanan yang tidak prima
  - Malu tidak berpakaian rapi



**Budaya malu sangat penting untuk mewujudkan birokrasi yang bersih, efisien, dan berwibawa, serta untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah**

# *Kindness Strategy* Untuk Meningkatkan Efektivitas Pengawasan

**S**tandar global audit internal, seperti yang ditetapkan oleh *The Institute of Internal Auditors* (IIA), sangat penting bagi APIP karena memberikan kerangka kerja profesional yang konsisten, kredibel, dan diakui secara internasional. Penerapan standar ini membantu APIP dalam menjaga independensi dan objektivitas dalam pelaksanaan tugas pengawasan; Meningkatkan kualitas audit melalui metodologi yang sistematis dan berbasis risiko; Memperkuat akuntabilitas dan tata kelola pemerintahan dengan memberikan nilai tambah dan rekomendasi yang relevan; Mempermudah harmonisasi dan kerja sama lintas sektor dan negara, karena berbicara dalam “bahasa” audit yang sama; dan Meningkatkan kepercayaan publik terhadap hasil pengawasan internal pemerintah. Dengan mengadopsi standar global, APIP tidak hanya memenuhi kewajiban regulatif, tetapi juga meningkatkan profesionalisme dan kontribusinya dalam mendukung birokrasi yang bersih, efektif, dan melayani. Kendati terus dilakukan penyempurnaan dan perbaikan standar, dunia audit masih sering dipandang kaku dan penuh tekanan.

Media Auditor Edisi 68 kali ini akan mencoba membahas perspektif lain dalam pendekatan audit, yaitu pendekatan *Kindness Strategy*. Pendekatan audit berbasis empati seperti ini, seringkali dianggap tidak lazim. Namun, dalam era profesionalisme yang menuntut keseimbangan antara keahlian teknis dan kecerdasan emosional, *Kindness Strategy* justru menjadi pendekatan yang

relevan dan efektif dalam membentuk karakter auditor yang utuh—berintegritas, tangguh, dan manusiawi. *Kindness Strategy* bukan sekadar bersikap ramah atau toleran. Strategi ini menanamkan nilai-nilai dasar seperti empati, penghargaan terhadap sesama, komunikasi positif, serta kesadaran diri.

Dalam konteks profesi auditor, penerapan strategi ini terbukti mampu memperkuat beberapa pilar karakter yang esensial. Pertama, *Kindness Strategy* menumbuhkan integritas moral. Auditor yang terbiasa berempati dan menghargai perspektif orang lain akan lebih peka terhadap etika dan dampak dari setiap rekomendasi atau temuan yang mereka hasilkan. Kedua, strategi ini memperkuat komunikasi yang asertif dan konstruktif. Audit bukan hanya soal angka dan data, tetapi juga soal bagaimana menyampaikan temuan dengan cara yang dapat diterima dan membangun. Dengan pendekatan *kindness*, auditor belajar menyampaikan kritik secara profesional tanpa menjatuhkan, serta mampu menjaga hubungan kerja yang sehat dengan auditan. Ketiga, *Kindness Strategy* meningkatkan resiliensi dan kerja sama tim. Auditor kerap bekerja dalam tekanan waktu dan situasi yang menantang.

Semoga Edisi kali ini mampu memberikan pencerahan dan tambahan wawasan bagi kita semua. Dari kami yang terus belajar dan berbagi, untuk Anda yang tak pernah lelah mencari makna. Sampai jumpa di edisi berikutnya. Salam penuh semangat dan kebaikan. Salam redaksi, Andri Cahyadi.

# MEDIA AUDITOR

## EDISI 68



### MEJA REDAKSI

3. *Kindness Strategy* Untuk Meningkatkan Efektivitas Pengawasan

### EDITORIAL

6. *Kindness Strategy* Untuk Meningkatkan Efektivitas Pengawasan

### MENU UTAMA

10. Kebaikan Sebagai Strategi Peran Inspektorat Jenderal Dalam Penerapan Manajemen Risiko Terhadap Pencapaian Target Produksi Komod: Sebuah Nilai Untuk Mengubah Segalanya Menjadi Lebih Baik

16. Inspirasi Kebaikan dari Orang-Orang Biasa

20. Membangun *Kindness Strategy* Untuk Menciptakan Organisasi yang Harmonis dan Produktif

26. Kebaikan Sebagai Nilai Budaya Kerja

### WAWASAN

30. Langkah Perbaikan Kapabilitas Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian

34. Penerapan Standar Global Internal Audit dan Pencapaian Kedaulatan Pangan
38. Sekolah Rakyat Menjadi Pintu Gerbang Terciptanya Regenerasi Petani
42. Agribisnis vs Agroetnologi: Bedanya Dimana ? Yuk Kenali Fokus Keduanya!
43. Blockchain: Inovasi Sistem Informasi dalam Pengelolaan Anggaran
44. Mengintegrasikan *Influencer* Untuk Penyebaran Informasi Kebijakan Pemerintah
56. Solusi Pembagian Waris Lahan Terhadap Pelaksanaan *Land Reform* dan Peningkatan Produktivitas Hasil Pertanian di Indonesia

## INFO MEDIA

60. Kementerian Pertanian Naik Peringkat Penilaian SPI KPK
62. Sosialisasi Strategi Nasional Pencegahan Korupsi Lingkup Kementerian Pertanian
64. Diklat Audit Kinerja, Plt Irjen Kementan Dorong Peningkatan Kualitas Auditor
66. Kementan Gelar Sosialisasi Perpres Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah
68. Perdalam Implementasi AMS dan Data Analytics, Itjen Kementan Studi Banding ke Itjen Kemenkeu

## INFO KESEHATAN

70. Kenali Diabetes Melitus Cegah Dengan Gaya Hidup
74. Menjaga Kesehatan Mata Dibalik Layar

## POJOK ANTI KORUPSI

76. Kenali Apakah Tindakan Kita Termasuk Tindakan Korupsi

## Penerbit

**Pelindung :**  
Inspektur Jenderal

**Pembina**  
Sekretaris Itjen,  
Inspektur I, Inspektur II,  
Inspektur III, Inspektur IV,  
Inspektur Investigasi

**Penanggung jawab**  
Indrastari Sintia Laksmi  
**Wakil Penanggung jawab**  
Rahman Ario Utomo  
**Pimpinan Redaksi**  
Heni Nugraha

**Redaksi**  
Heni Kusmijati  
Andri Cahyadi  
Estrie Dwindi Saraswati  
Nurul Hasanah  
Widodo Teguh Santoso

**Sekretaris Redaksi**  
Muhammad Havil

**Penata Artistik**  
Fajar Adi Swastika  
Muhammad Rizky Pradila

**Photography**  
Fitri Nurhasanah  
**Humas dan Pencari Berita**  
Desy Permatasari

**Administrasi Umum & Pendistribusian**  
Isti Susetiyo

**ISSN**  
1411-7045

**Kantor**  
Jl. Harsono RM No. 3  
Gedung B Lt.II  
Pasar Minggu, Jakarta 12550  
Telp (021) 7800230 F(021) 7800220

# Kindness Strategy Untuk Meningkatkan Efektivitas Pengawasan



canva

Dalam dunia audit yang penuh tekanan dan tuntutan objektivitas tinggi, integritas dan profesionalisme menjadi landasan utama. Audit bukan sekadar proses pemeriksaan keuangan atau operasional, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai integritas, kejujuran, dan tanggung jawab sosial. Di balik angka dan laporan, terdapat dimensi manusiawi yang sering terlupakan, yaitu: empati, kejujuran, dan kebaikan. Dalam pelaksanaan audit, pendekatan kebaikan (*kindness strategy*) dapat dipraktikkan secara

nyata. Definisi *kindness* dalam bahasa Indonesia berarti kebaikan. Kebaikan merupakan nilai moral yang positif dalam banyak budaya dan masyarakat di seluruh dunia. Sedangkan, dalam kamus Psikologi, *kindness* sebagai tindakan yang baik dan bermanfaat yang secara sengaja ditujukan kepada orang lain, yang dimotivasi oleh keinginan untuk membantu orang lain dan bukan untuk mendapatkan imbalan secara eksplisit atau untuk menghindari hukuman secara eksplisit. Dalam konteks pelaksanaan audit, pendekatan strategi kebaikan (*kindness*

*strategy*) merujuk pada pendekatan yang menekankan prinsip etika dan moral untuk menghasilkan hasil audit yang tidak hanya akurat tetapi juga membawa dampak positif bagi organisasi dan masyarakat luas. Konsep kebaikan dalam audit dapat dilihat dari dua dimensi yaitu: pertama, etika profesional. Etika profesional mengedepankan prinsip integritas, objektivitas, kompetensi profesional, kerahasiaan dan perilaku profesional sesuai dengan standar yang ditetapkan Asosiasi Auditor Internal Pemerintah Indonesia (AAIPI). Kedua, tanggungjawab sosial. Auditor tidak hanya bertanggungjawab kepada auditi, tetapi juga kepada pimpinan sebagai pemberi tugas dan pengguna laporan. Oleh karena itu, hasil audit harus memberikan kontribusi terhadap transparansi, akuntabilitas, dan tata kelola yang baik. Strategi kebaikan yang menekankan pada perilaku positif dan perhatian terhadap sesama, terbukti efektif dalam membentuk karakter auditor yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga berintegritas dan dapat dipercaya. Selain itu, dengan strategi kebaikan dalam pelaksanaan audit akan menghasilkan hasil audit yang tidak hanya akurat tetapi juga membawa dampak positif bagi organisasi, auditi, dan masyarakat luas.

### **Efektivitas Strategi Kebaikan dalam Membangun Karakter Auditor antara lain:**

#### **a. Membangun Kepercayaan Melalui Kebaikan**

Dalam praktik audit, membangun hubungan saling percaya antara auditor dan auditi sangat penting. Auditor yang menunjukkan empati dan perhatian terhadap auditi cenderung mendapatkan informasi yang lebih akurat dan lengkap, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas audit. Sebaliknya, sikap kaku dan tidak peduli dapat menimbulkan ketidakpercayaan dan hambatan komunikasi. Dalam hubungan

antara auditor dan auditi harus berlandaskan standar audit dan kode etik sebagai etika profesional yang mengedepankan prinsip integritas, obyektivitas, kompetensi, kerahasiaan. Dalam tataran ini, hubungan kepercayaan antara auditor dan auditi akan terjalin yang berdampak auditi tidak merasa takut akan kehadiran auditor, bahkan akan merasa “rindu” akan kehadiran auditor karena dengan kehadirannya dapat memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi dalam pencapaian tujuan organisasi.

#### **b. Meningkatkan Kinerja Tim Audit**

Lingkungan kerja yang penuh kebaikan dan saling mendukung dapat meningkatkan semangat dan motivasi tim audit. Ketika anggota tim merasa dihargai dan didukung, mereka lebih cenderung untuk berkolaborasi secara efektif, berbagi ide, dan menyelesaikan tantangan bersama. Kinerja tim audit yang meningkat akan berdampak pada meningkatnya kualitas hasil audit, meningkatnya kepatuhan terhadap etika dan standar audit, meningkatnya kolaborasi dan komunikasi tim. Meningkatkan kinerja tim audit tidak hanya berdampak pada efisiensi teknis, tetapi juga memperkuat dimensi etis, sosial, dan profesional dari audit.

#### **c. Mendorong Keberanian dalam Mengungkapkan Temuan**

Auditor muda atau junior sering kali enggan mengungkapkan temuan atau adanya kekhawatiran mereka karena takut akan reaksi negatif dari atasan, auditor senior atau auditi. Tidak dipungkiri bahwa auditor mempunyai keberanian yang berbeda. Ada auditor muda yang memang sejak awal mempunyai sifat kritis dan berani menyampaikan pendapat, namun banyak pula auditor muda yang tidak mempunyai kepercayaan diri untuk menyampaikan pendapat. Sehingga, dalam lingkungan yang mengedepankan

kebaikan dan saling menghargai, akan mendorong auditor muda atau junior mempunyai keberanian untuk berbicara dan mengungkapkan pendapat. Auditor muda atau junior tidak merasa takut dimarahi atau bahkan di *bully* jika pendapatnya kurang tepat, justru sebaliknya akan dibimbing dan diberikan pemahaman oleh seniornya. Dengan kondisi yang kondusif, tim audit akan bekerja secara optimal sehingga menghasilkan temuan audit yang signifikan dan kualitas audit tetap terjaga.

d. Membangun Budaya Etika yang Kuat

Strategi kebaikan juga berkontribusi pada pembentukan budaya etika yang kuat dalam organisasi audit. Ketika kebaikan menjadi nilai yang dijunjung tinggi, auditor lebih cenderung untuk bertindak dengan integritas, menghindari konflik kepentingan, dan menolak godaan untuk melakukan kecurangan. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa budaya etika yang baik berhubungan positif dengan kualitas audit.

**Kesimpulan**

Strategi kebaikan bukanlah sekadar tambahan dalam profesi audit, melainkan unsur penting yang membentuk karakter auditor yang profesional dan berintegritas. Dengan menanamkan nilai-nilai kebaikan, empati, dan saling menghargai, dapat menciptakan lingkungan audit yang mendukung efektivitas pengawasan. Dengan demikian akan menghasilkan laporan hasil audit yang akurat dan membangun kepercayaan dan reputasi yang kuat di mata publik. Oleh karena itu, sudah saatnya bagi setiap organisasi audit untuk mengintegrasikan strategi kebaikan dalam budaya kerja, menjadikannya sebagai fondasi dalam membentuk auditor yang tidak hanya kompeten, tetapi juga berkarakter. Widodo Teguh Santoso - Auditor Ahli Madya pada Inspektorat Investigasi





# Kebaikan sebagai Strategi: Sebuah Nilai untuk Mengubah Segalanya Menjadi Lebih Baik

Oleh: Heni Nugraha  
Auditor Madya pada Inspektorat IV

Kebaikan (*kindness*), bukan hanya sekadar nilai moral, melainkan sebuah strategi yang efektif untuk mencapai perubahan positif dalam berbagai aspek kehidupan. Dengan menanamkan kebaikan (*kindness*) dalam tindakan dan pemikiran, maka seseorang akan dapat mengubah dirinya sendiri, relasi dengan orang lain, dan bahkan situasi yang dihadapi dalam dunia kerja dan kehidupan bermasyarakat.



**N**ilai kebenaran tidak diberitahukan siapa pun, namun nilai kebenaran dapat dirasakan dan disadari oleh siapa pun. Bagi saya, salah satu momentum yang paling “mengerikan” dalam perjalanan saya sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS)/Aparatur Sipil Negara (ASN) menyadari bahwa saya belum sepenuhnya memahami kekuatan dari kebaikan (*Kindness*). Saat itu, saya berpikir bahwa dorongan tanpa henti dan kepemimpinan yang gigih merupakan kunci kesuksesan. Ternyata saya salah. Banyak orang yang menyatakan bahwa kebaikan adalah kelemahan atau ketidakberdayaan. Namun dengan berjalannya waktu dalam menjalani dunia pekerjaan, semakin menguatkan pendapat saya bahwa kebaikan bukanlah kelemahan. Anggapan ini bukan hanya ketika dihadapkan pada kondisi tentang menghindari konflik (*conflict*) dan/atau adanya benturan kepentingan (*conflict of interest*) dalam dunia pekerjaan, sehingga saya merasa menjadi orang yang mudah ditipu, atau mengatakan “ya” untuk segalanya. Faktanya, kebaikan (*kindness*) sering kali menuntut dan dihadapkan dalam pilihan yang lebih sulit, seperti: memimpin dengan empati, menangani percakapan yang sulit dengan rasa hormat, dan tetap bekerja sama bahkan ketika keadaan semakin menjadi kacau (*complicated*). Namun kita ada didalamnya dan tidak dapat berbuat-buat apa-apa, sehingga terkungkung dalam sebuah ketidakberdayaan untuk melakukan kebaikan ditengah hiruk-pikuknya sebuah tuntutan yang harus dipenuhi.

Mengapa kebaikan (*kindness*) ini penting? Karena tidak ada seorang pun yang mampu membangun sesuatu yang hebat, sendirian. Kebaikan (*kindness*) menciptakan kepercayaan, mendorong inovasi, dan memperkuat hubungan. Kebaikan (*kindness*) sebagai dasar (fondasi) yang kokoh dan

nyata dari terwujudnya kesuksesan yang berkelanjutan (William Wan, 2021).

### Arti Kebaikan yang Sebenarnya

William Wan (2021) mengatakan bahwa kekuatan pikiran (*Strong of Mind*) yang merupakan nilai inti (utama) adalah kebaikan, “Mudah diajak bekerja sama”. Secara teori, hal ini sederhana, tetapi dalam praktiknya sangat menantang untuk diaktualisasikan, (misalnya didunia kerja). Menjadi orang yang mudah diajak bekerja sama berarti menunjukkan diri sebagai manusia yang baik dengan cara mengangkat orang lain untuk bersinergi dan mendorong terjadinya kolaborasi.

### Membangun *Strong of Mind*

Berikut adalah cara membangun *Strong of Mind* dalam sebuah tim kerja dalam menerapkan nilai-nilai kebaikan:

1. Membangun rasa ingin tahu satu sama lain. Rasa ingin tahu membangun hubungan dengan mendorong pemahaman dan rasa hormat;
2. Membangun rasa tolong-menolong dalam memecahkan masalah. Mau berkontribusi menawarkan dukungan dalam menangani permasalahan yang sulit dan memberikan dan/atau menemukan solusi kreatif dan aktif;
3. Membangun rasa responsif dengan cepat dan tepat/singkat. Menciptakan komunikasi yang jelas dan tepat waktu menunjukkan rasa hormat terhadap waktu setiap orang;
4. Selalu bersikap dan membangun positive thinking. Menghadapi tantangan, dan permasalahan dengan optimisme dan pola pikir yang mengutamakan solusi;
5. Mengedepankan norma dan etika.



Integritas menjadi nilai inti/dasar tim untuk mendapatkan kepercayaan dan akuntabilitas;

6. Menindaklanjuti rekomendasi perbaikan dengan bersikap hormat. Komitmen hormat menghormati dan profesionalisme menjadi penentu;
7. Keseimbangan bukanlah kemewahan, namun hal tersebut penting untuk meraih kesuksesan jangka panjang bagi mereka memiliki batasan dalam pekerjaan;
8. Mengungkapkan penghargaan (apresiasi). Mengucapkan rasa terima kasih merupakan benang merah dalam pekerjaan mereka, mulai ucapan terima kasih secara spontanitas dan singkat hingga sebuah pengakuan publik.

Melalui tindakan-tindakan kecil di atas yang dengan sengaja dikembangkan untuk menciptakan budaya kerja yang berkualitas, dimana orang-orang merasa dihargai, terberdayakan, dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka.

Mari kita hancurkan mitos bahwa kebaikan itu “lembut”. Strategi Kebaikan (*Kindness Strategy*) dalam kepemimpinan (*leadership*) merupakan strategi utama untuk memecahkan masalah, bergerak maju di bawah tekanan, dan menginspirasi orang lain untuk menunjukkan diri mereka yang terbaik.

Salah satu Strategi Kebaikan (*Kindness Strategy*) adalah memilih untuk mendengarkan dengan seksama untuk mendapatkan informasi yang tepat sebagai dasar untuk memberikan solusi yang tepat, dengan kejelasan dan empati disaat tim stres dan dalam tekanan sedang tinggi. Dan itu menciptakan lingkungan dimana kepercayaan menggantikan rasa takut, sehingga sinergitas dan kolaborasi dapat berkembang kokoh dalam segala situasi untuk menghadapi kenyataan. Sehingga, kepercayaan, hubungan baik (sinergitas), dan kolaborasi, dan disini kebaikan (*Kindness*) adalah sebagai perekat yang menyatukan ketiganya.

### Perjalanan Menuju Kebaikan

Jika boleh melihat ke belakang, ada saat-saat yang membuat saya merasa ngeri

# KINDNESS, NO MATTER HOW SMALL, IS NEVER WASTED

canva

dan saat-saat ketika saya membiarkan ambisi saya membayangi kemanusiaan saya. Namun, momen-momen itu mengajarkan saya sesuatu yang tak ternilai, bahwa “Kesuksesan bukan hanya tentang apa yang saya capai”—tetapi tentang bagaimana saya mencapainya. Seiring berjalannya waktu (melalui kegagalan, refleksi diri, dan banyak pertumbuhan), saya menyadari bahwa bekerja keras tidak akan menghasilkan hasil yang optimal; namun justru akan mengikisnya. Banyak ide terbaik datang dari orang-orang yang merasa dihargai, bukan terintimidasi. Kolaborasi terjadi ketika ada kepercayaan (*believe*), bukan rasa takut.

## **Kebaikan Penting dalam Penguatan Pikiran**

Kebaikan bukan sekadar nilai yang kita bicarakan. Kebaikan adalah dasar dari cara kita bekerja. Kebaikan adalah tentang menciptakan lingkungan yang kondusif dimana tempat orang merasa didukung, diberdayakan, dan terinspirasi untuk berinovasi. Pimpinan Instansi Pemerintah wajib menciptakan dan memelihara

lingkungan pengendalian yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan sistem pengendalian intern dalam lingkungan kerjanya (Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008).

Pada prinsipnya bahwa kita semua adalah pemimpin. Untuk itu mari kita pimpin dengan kebaikan, bukan karena itu mudah, tetapi karena itu mengubah segalanya. Pada akhirnya, kepemimpinan (*Leadership*) adalah tentang memilih untuk menjadi bagian dari solusi, bukan masalah. Kebaikan bukanlah pilihan yang termudah, tetapi merupakan pilihan yang paling transformatif. Kebaikan mengingatkan kita untuk menyingkirkan ego kita dan fokus pada apa yang benar-benar penting: membangun sesuatu yang berarti bersama.

## **Simpulan dan Saran**

Berdasarkan beberapa referensi di atas dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. *Kindness Strategy* penting dalam pengembangan dan pengamanan organisasi dalam unjuk kerja (berkinerja) secara optimal. *Kindness Strategy* adalah

## MENU UTAMA

pendekatan yang menekankan pentingnya kebaikan (*Kindness*), empati (*Emphaty*), dan kesabaran (*Patience*) dalam berinteraksi dengan anggota tim, rekan kerja, atasan, dan mitra kerja/pelanggan (*stakeholder*).

2. *Kindness Strategy* bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, kondusif, inovatif dan produktif, dengan mengembangkan dan mengaktualisasikan Prinsip-Prinsip *Kindness Strategy*, berikut:

- Empati: Memahami dan menghargai perasaan anggota tim.
- Kesabaran: Menghadapi situasi sulit dengan tenang dan sabar.
- Kebajikan: Menunjukkan kebaikan dan kepedulian terhadap anggota tim.
- Komunikasi efektif: Berkomunikasi dengan jelas, sopan, dan hormat.
- Kerja sama tim: Membangun kerja sama dengan anggota tim/staf untuk mencapai tujuan bersama.

3. Manfaat *Kindness Strategy* untuk:

- a. Meningkatkan kepuasan kerja: Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung terciptanya loyalitas yang tinggi;
- b. Meningkatkan produktivitas: Meningkatkan motivasi dan fokus kerja pada anggota tim;
- c. Meningkatkan hubungan kerja: Membangun hubungan kerja yang lebih baik dalam tim, rekan kerja, atasan dan pelanggan;
- d. Meningkatkan kepercayaan: Membangun kepercayaan yang tinggi dari pelanggan kepada anggota Tim;
- e. Meningkatkan kesehatan mental:

Meningkatkan kesehatan mental dan mengurangi stres kerja sehingga tercapainya harapan pelanggan dan organisasi.

Berdasarkan simpulan di atas, maka dalam rangka mengoptimalkan capaian kinerja dan akuntabilitas kinerja organisasi, maka penulis menyarankan perlu menempuh cara-cara mengimplementasikan *Kindness Strategy* mulai dari diri sendiri, pimpinan dan organisasi:

1. Mulai dengan diri sendiri: Berlatih kebaikan, empati, dan kesabaran dalam interaksi sehari-hari;
2. Berbagi kebaikan: Menunjukkan kebaikan dan kepedulian terhadap anggota tim;
3. Membangun Tim: Menciptakan kepercayaan pada anggota tim untuk mencapai tujuan bersama;
4. Mengembangkan komunikasi efektif: Berkomunikasi dengan jelas, sopan, dan hormat.

Peran, keteladanan dan komitmen pimpinan sebagai *tune of the top* tentu mampu untuk mengimplementasikan *Kindness Strategy* untuk pencapaian kinerja dan memulihkan kepercayaan masyarakat yang Luar Biasa.

### Sumber Bacaan:

- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah;
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) No. 20 Tahun 2021 tentang Penerapan Core Value dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara
- Wan, William. (2021). *Making Kindness Our Business*. Marshall Cavendish International.



canva

# Inspirasi Kebaikan dari Orang-Orang Biasa

---

Oleh: Muhamad Rizky Pradila  
Pranata Humas Ahli Pertama

“It has been said that something as small as the flutter of a butterfly’s wing can ultimately cause a typhoon halfway around the world” Chaos Theory.

Dikatakan bahwa sesuatu sekecil kepakakan sayap kupu-kupu bisa menyebabkan topan (angin) di belahan dunia lain. Teori di atas nanti akan penulis jelaskan bagaimana satu kepakakan sayap kupu-kupu yang amat kecil mampu membuat angin topan di belahan dunia yang lain dan dihubungkan dengan perbuatan baik yang bisa memberikan dampak yang sangat luar biasa dalam kehidupan.

Terkadang dalam kehidupan sehari-hari kita sering mendengar banyak inspirasi dari pelbagai tokoh-tokoh besar seperti tokoh agama, politik, budayawan, filsuf, ilmu pengetahuan serta masih banyak lagi yang lainnya. Mereka (inspirator) sering menginspirasi karena dinilai telah memberikan kontribusi yang besar dalam kehidupan umat manusia. Namun, tanpa kita sadari sejatinya banyak inspirator lahir dan dapat kita temukan dari lingkungan kita sehari-hari. Boleh jadi mereka adalah tetangga kita sendiri, anak-anak kecil yang biasa kita ganggu, sopir atau ojek online (ojol) yang biasa

kita pesan untuk berangkat bekerja, *security* kantor yang menyapa setiap pagi, petugas kebersihan, anak magang, hingga rekan kantor kita sendiri. Contoh perilaku baik (*kindness*) mereka jika kita amati lebih dalam, tidak jarang memeberikan inspirasi bahkan mampu menggerakkan kita untuk mencontoh dan melakukan perbuatan yang sama.

Mari coba kita perhatikan seorang *security* sebuah perusahaan bernama Mario atau yang akrab disapa Bang Mario. Setiap hari yang bersangkutan berangkat ke kantor sebelum matahari terbit dan bersiap menyambut para pimpinan dan pegawai yang hendak bekerja ke ruangan masing-masing tak luput dari senyum dan salam Bang Mario. Meskipun yang dilakukan oleh bang Mario tersebut terkesan sederhana, namun mampu menghadirkan keakraban dengan para pimpinan dan pegawai. Bahkan Bang Mario pun mampu menghafal nama-nama sebagian besar pegawai pada instansi tersebut. Hal tersebut mampu menciptakan keakraban yang menimbulkan kesan kekeluargaan

di lingkungan kantor. Contoh lain, Kezia seorang anak magang dari salah satu kampus di Malang. Setiap hari dia datang bersama temannya Nayla tepat waktu. Keduanya sering kali menyapa pegawai kantor, berdiskusi, dan sesekali bercanda untuk memecah suasana kerja. Hal-hal sederhana itu sering kali membuat kita semakin bersemangat dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Namun peristiwa-peristiwa itu, karena kesibukan kadang tidak mendapat perhatian dari diri kita, sehingga luput dalam pandangan tanpa makna.

Kedua kisah inspiratif dari Bang Mario dan mahasiswa magang Kezia tersebut tentu terjadi juga di berbagai belahan dunia kerja lain atau kehidupan bermasyarakat. Belajar dari kedua contoh di atas, kita dapat menemukan banyak orang-orang yang menebar kebaikan

dalam tindakan dan kehidupan kita sehari-hari. Peristiwa lain, seseorang yang saling membantu dalam pekerjaan di kantor, anak-anak yang mendorong gerobak petani saat mengangkut gabah di desa, maupun petugas kepolisian yang membantu menyebrangkan lansia di pinggir jalan, semua tindakan itu menjadi bukti bahwa kebaikan datang tidak memandang status sosial, latar belakang, pendidikan, dan materi. Kebaikan yang dilakukan menunjukkan siapa jati dirinya. Kebaikan itu datang secara spontanitas, ketulusannya dan tanpa berharap imbalan. Bagi orang yang mempunyai jiwa baik, mereka berbuat baik karena meyakini bahwa hal itu patut dilakukan sesuai dengan esensi fitrah kemanusiaannya. Fitrah dapat disebut sebagai



## MENU UTAMA

Secara fitrah manusia baik dan seyogyanya mampu menjadi dirinya sendiri sebagai manusia yang sejak awal kejadiannya sampai akhir hayatnya memiliki kecenderungan alamiah dan kecenderungan melakukan tindakan yang baik dan benar serta tunduk pada penciptanya. Fitrah akan mendorong manusia melakukan kebaikan, dan tindakan-tindakan ini akan memberikan dampak besar dan mendalam, baik kepada diri kita sendiri maupun orang lain di sekitar kita. Sebuah senyuman tulus dapat mencerahkan hari seseorang, uluran tangan dapat meringankan beban, dan kata-kata penyemangat dapat membangkitkan semangat yang sempat padam.

### Butterfly Effect

Disini mari kita bergeser sedikit soal bagaimana kaitannya dengan konsep “kepakkan sayap kupu-kupu” di atas? Dalam hal ini, penulis bukan membahas detail mengenai *Chaos Theory*, namun point-nya adalah sebuah tatanan yang kecil dapat memengaruhi tatanan sistem yang lebih besar didalamnya. Hal ini, ramai setelah seorang ahli meteorologi dan matematika bernama Edwards Lorenz membuat artikel tentang *The Butterfly Effect* dan menjadi sangat populer. Saat itu, Lorenz tengah meneliti simulasi konsep model cuaca di komputernya untuk memprediksi cuaca, namun dia menemukan bahwa perubahan sedikit dalam angka desimal pada komputer amat memengaruhi hasil prediksi cuaca yang berbeda.

“Kepakkan sayap kupu-kupu” di atas hanyalah sebuah metafora untuk menggambarkan bahwa hal kecil mampu merubah kondisi cuaca yang besar. Dewasa ini, metafor tersebut tidak hanya dipakai dalam pelbagai fenomena alam dimana satu gangguan (kecil) dapat membuat situasi menjadi kacau, melainkan juga setiap sendi kehidupan. Hal itu pula yang terjadi jika dihubungkan dengan

perbuatan baik yang amat kecil tentunya bisa berdampak sangat besar jika kita aplikasikan dalam kehidupan sehari-hari. Tentu kebaikan tersebut dapat menginspirasi bagi orang-orang di sekeliling kita.

Inspirasi kebaikan (*kindness*) dari orang-orang biasa di atas dapat mengingatkan dan mengajak kita untuk lebih peka terhadap lingkungan sekitar untuk berbuat baik sesuai fitrahnya sebagai manusia. Mari kita buka mata dan hati kita untuk melihat kebaikan-kebaikan kecil yang terjadi di sekitar kita. Lebih dari itu, mari kita jadikan kisah-kisah mereka sebagai pemicu untuk menumbuhkan kebaikan dalam diri kita sendiri. Kita tidak perlu melakukan tindakan heroik untuk membuat perbedaan. Mulailah dari hal-hal sederhana, seperti bersikap ramah kepada orang lain, membantu tetangga yang membutuhkan, atau sekadar mendengarkan keluh kesah teman dan jauhnya sifat sombong. Ketika kesombongan tumbuh kembang pada diri kita, maka akan mematikan kepekaan untuk berbuat kebaikan kepada sesama. Setiap tindakan kebaikan, sekecil apapun, memiliki potensi untuk menciptakan gelombang kebaikan yang lebih besar. Ketika kita terinspirasi oleh kebaikan orang-orang biasa dan menularkannya kepada orang lain. Kita sudah selayaknya turut berkontribusi dalam menciptakan dunia yang lebih hangat, lebih peduli, dan lebih penuh harapan. Mari kita jadikan hari-hari sebagai kesempatan untuk menjadi pahlawan kebaikan bagi orang-orang di sekitar kita.

### Sumber Bacaan:

- <file:///C:/Users/PC%20472/Downloads/Butterfly+Effect+Satu+Hal+Kecil+Yang+Merubah+Hidup+Sepenuhnya.pdf>
- <https://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/tsaqafah/article/view/2641/1588>
- <https://core.ac.uk/reader/144116900>
- <http://etheses.uin-malang.ac.id/70109/>



”

Be kind, for everyone you meet is fighting a harder battle - Plato.

---

# MEMBANGUN KINDNESS STRATEGI UNTUK MENCIPTAKAN ORGANISASI YANG HARMONIS DAN PRODUKTIF

Oleh: Indrastari Sintia Laksmi  
Pranata Humas Ahli Muda

**Kindness strategy** adalah pendekatan yang menekankan pentingnya kebaikan, empati, dan sesabaran dalam interaksi dengan anggota tim, rekan kerja, atasan, dan pelanggan. Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung dan produktif.

Lingkungan kerja yang harmonis dan produktif merupakan tujuan utama bagi setiap organisasi. Hal ini tidak hanya menciptakan suasana kerja yang kondusif, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan organisasi dalam mencapai target dan tujuan strategisnya. Di tengah dinamika dunia kerja yang terus berkembang, hubungan antarindividu dalam organisasi menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan keberlangsungan kerja sama tim. Dalam konteks ini, konsep human relation atau hubungan manusiawi memainkan peran yang signifikan. *Human relations* atau hubungan manusia dalam dunia kerja memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan yang inklusif. Lingkungan kerja yang inklusif adalah tempat di mana setiap individu merasa dihargai, diterima, dan didukung, tanpa memandang latar belakang, kepercayaan, atau perbedaan pribadi lainnya.

*Human relation* mengacu pada hubungan interpersonal yang melibatkan komunikasi, empati, dan interaksi positif



antara individu di lingkungan kerja. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Elton Mayo melalui studi Hawthorne, yang menekankan pentingnya perhatian terhadap aspek sosial dan emosional antar pegawai. Studi tersebut membuktikan bahwa hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, dan produktivitas pegawai. Penting Peran *Human Relations* dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Inklusif bagi pemimpin untuk memahami kebutuhan emosional dan psikologis individu dalam tim.

Dalam praktiknya, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis bukanlah tugas yang mudah bagi banyak organisasi. Salah satu tantangan utama adalah konflik

antar individu yang sering muncul akibat perbedaan pendapat, gaya kerja, atau latar belakang budaya. Konflik semacam ini dapat menghambat kerja sama tim dan menciptakan ketegangan emosional di tempat kerja. Ketika konflik tidak dikelola dengan baik, dampaknya bisa meluas, seperti menurunnya semangat kerja dan terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kemampuan untuk mengelola konflik secara konstruktif menjadi kebutuhan mendesak di lingkungan kerja modern. Selain konflik, kurangnya komunikasi yang efektif juga menjadi penghalang utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Ketika informasi tidak disampaikan dengan jelas atau tidak adanya saluran komunikasi yang terbuka, karyawan dapat merasa bingung, tidak dihargai, atau tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini dapat menurunkan rasa memiliki terhadap organisasi dan menghambat terciptanya kerja sama yang solid. Komunikasi yang buruk juga sering kali memicu kesalahpahaman yang dapat memperburuk hubungan antarindividu di tempat kerja. Dengan menerapkan prinsip human relation, organisasi dapat membangun pola komunikasi yang terbuka, transparan, dan saling menghargai, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja.

Tekanan kerja yang tinggi juga menjadi tantangan besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Ekspektasi yang tinggi terhadap kinerja tanpa dukungan yang memadai dapat membuat karyawan merasa terbebani dan stres, yang kemudian memengaruhi kesehatan mental dan fisik mereka. Kondisi ini tidak hanya berdampak negatif pada individu, tetapi juga pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Penerapan prinsip human relation, seperti menunjukkan empati terhadap kebutuhan



karyawan, memberikan apresiasi atas kontribusi mereka, dan menciptakan ruang kerja yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, menjadi solusi strategis untuk mengurangi tekanan ini. Dengan demikian, human relation tidak hanya memperkuat hubungan antar individu tetapi juga membangun fondasi untuk lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Era modern yang ditandai dengan keberagaman budaya dan generasi di tempat kerja, kemampuan untuk membangun hubungan manusiawi yang inklusif semakin relevan. Interaksi yang sehat antara individu dengan latar belakang yang berbeda tidak hanya mendukung harmoni, tetapi juga mendorong inovasi dan kreativitas yang diperlukan untuk bersaing di pasar global. Dalam lingkungan kerja yang serba cepat saat ini, kebaikan sering kali diabaikan sebagai atribut penting dalam dunia kerja. Padahal, tindakan kebaikan yang sederhana saja sangat membantu dalam menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung. Kita baru memulai karier, beralih ke manajemen, atau memulai pekerjaan baru, kebaikan dapat menunjukkan banyak hal tentang karakter, komitmen, dan nilai jangka panjang. Membangun kebaikan (*kindness*) dalam organisasi sangat penting karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong kolaborasi yang lebih baik, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dalam sebuah organisasi, peran Humas atau Hubungan Masyarakat memiliki tugas penting untuk membangun citra positif sekaligus menciptakan *good governance* dan menjaga komunikasi efektif antara organisasi dengan publiknya. Disini peran Humas berperan penting dalam menciptakan *kindness strategy* dalam pengembangan organisasi

pengawasan dengan membangun komunikasi positif, membangun kepercayaan publik, dan merespons isu-isu terkait pengawasan secara konstruktif. Dengan membangun hubungan baik, dapat mendukung citra positif organisasi pengawasan dan menciptakan lingkungan yang lebih kondusif untuk menjalankan tugasnya. Menciptakan hubungan harmonis dalam dunia kerja menjadi kunci sukses organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Sadar atau tidak, cara yang tepat untuk mewujudkan hal tersebut adalah sikap empati yang tinggi. Empati menjadi sikap yang perlu ditanamkan oleh karyawan jika ingin menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Ketika sebuah organisasi menghadapi kasus dengan *audiens* yang skeptis atau dalam keadaan yang sulit, kesuksesan akan menjadi tantangan besar apabila humas tidak dapat melihat solusi dari sudut pandang audiens. Maka dari itu kita perlu memiliki empati. Empati berarti “keadaan mental yang membuat seseorang merasa atau mengidentifikasi dirinya dalam keadaan perasaan atau pikiran yang sama dengan orang atau kelompok lain”. Empati menjadi *softskill* yang akan memampukan humas untuk membangun hubungan yang tulus dengan *audiens*. Di dunia yang penuh dengan berbagai tantangan dan ketidakpastian, tindakan kebaikan yang sederhana dapat sangat membantu dalam menciptakan rasa kebersamaan, rasa memiliki, dan dukungan. Hal ini juga dapat membantu meningkatkan moral dan menciptakan citra positif organisasi.

### **CARA MEMBANGUN KIDNESS DALAM ORGANISASI PEMERINTAHAN**

Strategi *kindness* dalam kehumasan pemerintah adalah pendekatan yang menekankan keramahan, empati, dan komunikasi efektif dalam semua interaksi

dengan masyarakat. Ini bertujuan untuk membangun citra positif pemerintah, meningkatkan kepercayaan publik, dan membangun hubungan yang harmonis dengan masyarakat. Humas dapat membangun *kindness* dalam organisasi pemerintahan melalui komunikasi yang efektif, membangun kepercayaan, dan menunjukkan tindakan nyata yang berpihak pada masyarakat. Ini termasuk respons cepat terhadap aspirasi publik, penyampaian informasi yang transparan, dan pengakuan terhadap kontribusi pemerintah terhadap masyarakat. Berikut beberapa strategi *kindness* yang dapat diterapkan dalam kehumasan pemerintah:

### 1. Komunikasi yang Ramah dan Empati:

- Bahasa yang mudah dipahami: Hindari jargon teknis dan bahasa yang rumit. Gunakan bahasa yang sederhana, mudah dipahami, dan relevan dengan khalayak sasaran.
- Menyampaikan informasi dengan jujur dan transparan: Jelaskan isu-isu secara terbuka, tanpa mengabaikan fakta dan memberikan informasi yang akurat
- Mendengarkan dengan aktif: Berikan perhatian penuh saat menerima masukan atau pertanyaan dari masyarakat respon dengan penuh kesabaran dan empati
- Menghindari nada yang menantang atau Agresif: Komunikasi yang ramah dan terbuka dapat mengurangi ketegangan dan membangun kepercayaan.

### 2. Menunjukkan Empati dan Kepekaan:

- Memahami kebutuhan dan aspirasi masyarakat: Humas harus dapat memahami aspirasi, harapan, dan kebutuhan masyarakat yang menjadi khalayak sarannya.

- Menggunakan bahasa tubuh yang Ramah: Senyum, kontak mata, dan sikap yang ramah dapat membangun suasana yang lebih positif.
- Menunjukkan kepekaan terhadap kebutuhan khusus: Berikan perhatian khusus terhadap kelompok-kelompok rentan atau masyarakat dengan kebutuhan khusus.

### 3. Membangun Relasi yang Kuat:

- Menghindari Ego Sektoral: Komunikasi yang efektif mengharuskan humas untuk bekerja sama dengan berbagai pihak, termasuk antar departemen di pemerintah.
- Menyediakan Saluran Komunikasi yang Terbuka: Gunakan media sosial, forum publik, dan saluran lain untuk menjangkau masyarakat dan menerima masukan.
- Membangun Hubungan yang Personal: Humas dapat berinteraksi dengan masyarakat secara personal, misalnya dengan mengunjungi masyarakat atau mengadakan acara komunitas.

### 4. Menunjukkan Integritas dan Akuntabilitas:

- Menghindari kebohongan dan informasi palsu: Kejujuran dan transparansi penting untuk membangun kepercayaan publik.
- Mempertanggungjawabkan tindakan dan keputusan: Publik harus dapat melihat bukti dari tindakan dan keputusan yang diambil oleh pemerintah.
- Menindaklanjuti masukan dari masyarakat: Aksi nyata dan respons terhadap masukan masyarakat menunjukkan bahwa pemerintah menunjukkan bahwa pemerintah
- Menghargai pendapat mereka.

### 5. Pemanfaatan Teknologi:

- **Media Sosial:** Gunakan media sosial untuk menyampaikan pesan, berinteraksi dengan masyarakat, dan memantau opini publik.
- **Platform Online:** Sediakan platform online untuk memberikan informasi, menjawab pertanyaan, dan menerima masukan.
- **Pemanfaatan AI:** Teknologi AI dapat membantu dalam menganalisis opini publik, memproses informasi, dan memberikan rekomendasi.

Humas pemerintah bertugas membangun dan menjaga citra positif organisasi di mata publik, serta mengelola komunikasi antara organisasi dengan publik internal maupun eksternal. Humas juga bertugas menyampaikan informasi penting tentang organisasi, menginterpretasikan perilaku publik, dan membantu mengatasi krisis komunikasi. Selain sebagai komunikator, Humas bertindak sebagai mediator yang proaktif dalam menjembatani kepentingan instansi pemerintah di satu pihak, dan menampung aspirasi serta memperhatikan keinginan-keinginan publiknya di lain pihak, dan berperan menciptakan iklim yang kondusif dalam pembangunan nasional, baik membangun *kindness* (kebaikan) dalam organisasi pemerintahan dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti mendorong komunikasi yang baik, menerapkan prinsip manajemen yang baik, memperkuat komitmen pelayanan publik, menerapkan etika dalam bekerja, mendorong kreativitas dan inovasi, serta membangun tim yang solid.

Selain itu, juga penting untuk memberikan reward dan punishment yang adil, serta menciptakan lingkaran umpan balik positif di mana interaksi positif akan memicu lebih banyak tindakan kebaikan.

Beberapa cara untuk mengimplementasikan *Kindness Strategy*:

1. Mulai dengan diri sendiri: Berlatih menjadi lebih baik, empati, dan sabar dalam interaksi sehari-hari.
2. Merapkan di seluruh organisasi: Promosikan kebaikan dalam nilai-nilai perusahaan, kebijakan, dan pelatihan.
3. Ciptakan peluang untuk tindakan kebaikan: Buat kesempatan bagi karyawan untuk melakukan tindakan kebaikan, baik antar sesama maupun terhadap pelanggan.
4. Tumbuhkan budaya rasa syukur: Apresiasi dan berikan penghargaan atas tindakan kebaikan yang dilakukan oleh karyawan.
5. Pantau dan evaluasi: Ukurlah dampak kebaikan dalam organisasi dan sesuaikan strategi jika perlu.
6. Integrasikan kebaikan dalam seluruh aspek organisasi: Bukan hanya di departemen HR, namun juga di berbagai fungsi lain.
7. Mendorong komunikasi yang efektif: Pastikan komunikasi antar karyawan transparan, terbuka, dan membangun.
8. Membangun kepercayaan tim: Kepercayaan adalah fondasi penting dalam lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Dengan mengimplementasikan *kindness strategy*, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya harmonis, tetapi juga lebih produktif dan sukses.

### KESIMPULAN

*Kindness* strategi yang dibangun secara efektif, seperti komunikasi terbuka, empati, dan pengelolaan konflik yang konstruktif, memiliki dampak positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Karyawan yang merasa dihargai dan dimengerti oleh atasan serta rekan kerja

cenderung lebih terlibat, termotivasi, dan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja tim dan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu secara aktif menerapkan strategi yang mendukung komunikasi yang efektif, perhatian terhadap kebutuhan emosional karyawan, dan penyelesaian konflik dengan cara yang konstruktif untuk menciptakan budaya kerja yang inklusif dan produktif. Dengan menumbuhkan rasa empati yang kuat akan meningkatkan kredibilitas dan profesionalisme pegawai.

### Sumber Bacaan

- [https://www.linkedin.com/posts/edisumarno-810a0a16b\\_kindness-strategy-penting-dalam-pengembangan-activity-7291472933246382080-RC11](https://www.linkedin.com/posts/edisumarno-810a0a16b_kindness-strategy-penting-dalam-pengembangan-activity-7291472933246382080-RC11)
- <https://www.humasindonesia.id/berita/4-langkah-strategis-yang-harus-dilakukan-humas---1645>
- <https://www.innovativehumancapital.com/article/the-power-of-kindness-in-the-workplace-strategies-for-leaders-to-create-a-culture-of-kindness>
- <https://www.aigroup.com.au/resourcecentre/resource-centre-blogs/hr-blogs/10-easy-ways-to-build-kindness-into-your-workplace-culture/>
- [file:///C:/Users/PC%20367/Downloads/Peran\\_Human\\_Relation\\_dalam\\_Menciptakan\\_Lingkungan\\_.pdf](file:///C:/Users/PC%20367/Downloads/Peran_Human_Relation_dalam_Menciptakan_Lingkungan_.pdf)





Resensi Buku

# Kebaikan Sebagai Nilai Budaya Kerja

Oleh: Ceria Isra Ningtyas  
Pustakawan Ahli Muda

---

## *Making Kindness Our Business*

Penulis: William Wan - Marshall Covendish  
Business - Maret 2023 - 120 Halaman

---

Di tengah arus modernisasi dan tekanan target di dunia kerja, nilai kebaikan sering kali dianggap sebagai sikap personal yang kurang relevan secara profesional. Namun, buku ***Making Kindness Our Business: How Kindness at Work Can Lead to Happier, More Engaged Workers*** karya William Wan membalik paradigma ini dengan menunjukkan bahwa kebaikan bukan hanya tindakan moral, tetapi juga strategi budaya kerja yang berdampak besar terhadap keberhasilan organisasi.

**B**udaya organisasi tidak hanya dibentuk oleh kebijakan dan struktur formal, tetapi juga oleh nilai-nilai yang tumbuh dalam interaksi sehari-hari. Di sinilah kebaikan—dalam bentuk empati, kesabaran, dan perhatian terhadap sesama—memainkan peran penting. Buku ***Making Kindness Our Business*** menyuguhkan 20 esai yang menyoroti peran sentral kebaikan di tempat kerja serta bagaimana nilai-nilai tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan individu dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Judul-judul esainya antara lain:

- *Kindness Is Good for Business*
- *Think Positively, Act Kindly*
- *Happiness at Work Is Not a Lost Cause*
- *Are You Kind to Yourself?*
- *Lead with Kindness, You Will Get Better Results*
- *Why “Be Greater” Is Important for Our Society*
- *What Do Kindness and Camaraderie Have in Common?*
- *Building a Culture of Appreciation and Gratitude (Part 1 & 2)*
- *Integrating Locals and Foreigners in a Multicultural Workplace*
- *Mental Health in the New Workplace Normal dan lainnya.*

## Pertanyaan

Pertanyaan mendasar yang dibahas dalam buku ini adalah: dapatkah kebaikan (*Kindness*) menjadi bagian integral dari strategi organisasi modern? William Wan menyampaikan gagasan bahwa kebaikan bukan hanya dapat diterapkan, tetapi harus dijadikan fondasi budaya kerja. Esai-esainya membuktikan bahwa kebaikan (*Kindness*) menciptakan efek berantai dalam membangun kepercayaan, menumbuhkan loyalitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi inovasi dan pertumbuhan.

## Kebaikan sebagai Strategi Budaya Organisasi

Buku ini menawarkan pendekatan praktis dan reflektif terhadap konsep kebaikan di tempat kerja. William Wan, yang juga menjabat sebagai Sekretaris Jenderal Singapore Kindness Movement, menyajikan kebaikan sebagai strategi yang dapat ditanamkan melalui praktik sehari-hari, seperti memberi umpan balik (*feed back*) yang membangun, menghargai kontribusi rekan kerja, dan menciptakan ruang diskusi yang aman. Kebaikan tidak diposisikan sebagai kelembutan pasif, melainkan kekuatan sosial dan emosional yang memperkuat kohesi tim.

## Manfaat Kebaikan bagi Individu dan Organisasi

Penelitian terkini turut mendukung argumen Wan. Studi oleh Eriksson et al. (2022) menunjukkan bahwa budaya kebaikan memperkuat citra organisasi dan menciptakan keunggulan kompetitif. Karyawan di lingkungan kerja yang empatik memiliki tingkat stres lebih rendah, loyalitas lebih tinggi, dan produktivitas lebih baik. Kebaikan juga menarik talenta baru yang kini lebih mempertimbangkan nilai-nilai kemanusiaan dalam memilih tempat bekerja.

## Peran Kepemimpinan dalam Menanamkan Kebaikan

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam membentuk budaya kebaikan. Pemimpin yang menunjukkan empati dan keadilan mampu menciptakan lingkungan yang mendukung, adaptif, dan inovatif (Baker & O'Malley, 2008). Mereka tidak hanya memotivasi, tetapi juga membentuk keamanan psikologis bagi tim untuk tumbuh. Kebaikan dalam kepemimpinan bukanlah kelemahan, tetapi bentuk keteladanan yang kuat.

## Prinsip dan Praktik Kebaikan di Tempat Kerja

Allcott (2024) mengusulkan delapan prinsip kebaikan di tempat kerja, mencakup: kejujuran, kejelasan, mendengarkan secara mendalam, mengutamakan manusia, kerendahan hati, menghargai preferensi orang lain, memperlambat untuk memperhatikan sekitar, serta keberlanjutan nilai kebaikan. Prinsip-prinsip ini dapat dijadikan kerangka untuk membentuk budaya organisasi yang lebih sehat, produktif, dan manusiawi.

## Dampak Sosial dari Budaya Kebaikan

Budaya kebaikan yang tumbuh di tempat kerja tidak hanya berdampak internal, tetapi juga meluas ke masyarakat. Karyawan yang terbiasa dengan lingkungan kerja yang suportif akan membawa nilai-nilai tersebut ke dalam kehidupan sosial. Dengan demikian, tempat kerja menjadi agen perubahan sosial yang menumbuhkan masyarakat yang lebih empatik dan inklusif.

## Tantangan dalam Menerapkan Kebaikan

Meskipun tampak sederhana, penerapan budaya kebaikan menghadapi sejumlah tantangan. Salah satunya adalah anggapan bahwa kebaikan identik dengan kelembekan (ketidak berdayaan) atau kurang tegas. Buku ini membantah stigma tersebut dengan menunjukkan bahwa kebaikan justru menuntut keberanian dan integritas dalam memperlakukan orang lain secara adil dan hormat. Komitmen kolektif diperlukan agar nilai ini dapat bertahan dan berkembang.

## Transformasi Budaya Melalui Langkah Kecil

William Wan mendorong pembaca untuk memulai dari tindakan-tindakan kecil: mengucapkan terima kasih, mendengarkan secara aktif, atau menawarkan bantuan kepada rekan. Aksi kecil yang konsisten membentuk ekosistem kerja yang sehat dan kolaboratif. Seiring waktu, nilai kebaikan akan melekat sebagai karakter budaya organisasi.

## Relevansi bagi Lembaga Pemerintah dan Publik

Buku ini tidak hanya relevan untuk sektor swasta, tetapi juga bagi lembaga pemerintah. Dalam konteks birokrasi, kebaikan dapat menjadi pendekatan yang memperkuat pelayanan publik. Pegawai yang bekerja dengan empati dan kesabaran lebih mampu memahami kebutuhan masyarakat dan membangun kepercayaan publik secara berkelanjutan.

## Kesimpulan

“*Making Kindness Our Business*” bukan sekadar buku motivasi, tetapi panduan strategis yang mengintegrasikan nilai kemanusiaan dengan tujuan organisasi. Lewat 20 esai reflektif dan praktis, William Wan

menunjukkan bahwa kebaikan adalah fondasi penting dalam membangun tempat kerja yang bahagia, sehat, dan produktif. Kebaikan adalah investasi jangka panjang yang menguntungkan semua pihak—individu, organisasi, dan masyarakat.

### ▪ Sumber Bacaan

- Wan, William. (2021). *Making Kindness Our Business*. Marshall Cavendish International.
- Eriksson, T., Petrescu, M., & Jarvis, L. (2022). *Kindness as Organizational Advantage*. *Journal of Business Ethics*.
- Allcott, H. (2024). *The Kindness Advantage: Building Better Workplaces*. *Harvard Business Review*.
- Baker, W., & O'Malley, M. (2008). *Leading with Kindness: How Good People Consistently Get Superior Results*. AMACOM.

# WORKPLACE KINDNESS

canva

# Langkah Perbaikan Kapabilitas Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian

Oleh: Esty Ciptaningrum  
Perencana Ahli Pertama



Hasil evaluasi kapabilitas Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian (Itjentan) oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang dilaksanakan secara rutin setiap tahun dapat menjadi refleksi bagi Itjentan untuk terus bertransformasi menjadi lebih baik dengan melaksanakan rencana aksi kapabilitas Itjentan Tahun 2025. Tren nilai hasil evaluasi kapabilitas

Itjentan cukup fluktuatif sejak dirilisnya Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 tentang Penilaian Kapabilitas Aparat Pengawasan *Intern* Pemerintah pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah sampai dengan tahun 2024, namun demikian stabil di posisi Level 3. Level 3 (*Integrated*) menggambarkan Itjentan telah melaksanakan aktivitas pengawasan (*assurance dan consulting*)

sesuai dengan standar dan hasil pengawasan Itjentan sudah berkualitas dalam memberikan keyakinan memadai atas ketaatan dan 3E (Efektivitas, Efisien, dan Ekonomis), peringatan dini dan peningkatan efektivitas MR (Manajemen Risiko), serta perbaikan tata kelola.

Sejak regulasi tersebut diterapkan, pada Tahun 2022 kapabilitas Itjentan memperoleh nilai 3,245. Akan tetapi terjadi penurunan menjadi 3,090 pada Tahun 2023 yang disebabkan kurang memadainya data pendukung untuk menjawab butir-butir pertanyaan penilaian kapabilitas. Pada Tahun 2024 meningkat menjadi 3,160 dengan catatan untuk dilakukan perubahan di beberapa area penilaian. Selanjutnya pada Tahun 2025 ini, Itjentan berupaya meningkatkan nilai kapabilitasnya dengan melaksanakan rencana aksi yang merupakan langkah perbaikan dengan menindaklanjuti rekomendasi BPKP atas hasil evaluasi kapabilitas Itjentan Tahun 2024.

### Kapabilitas

Kapabilitas adalah kemampuan Itjentan untuk melaksanakan aktivitas pengawasan yang ditunjang dengan dukungan pengawasan yang baik sehingga dapat mendorong hasil pengawasan yang berkualitas agar dapat mewujudkan perannya secara efektif. Penilaian kapabilitas Itjentan dilakukan secara berkala setahun sekali oleh BPKP. BPKP mengadopsi *Internal Audit Capability Model* (IACM) dari *The Institute of Internal Auditor* (IIA) yang telah dipraktikkan secara internasional. IACM merupakan kerangka yang menggambarkan hal-hal mendasar yang dibutuhkan untuk mewujudkan pengawasan intern sektor publik yang efektif. Mekanisme penilaiannya diawali dengan Penilaian Mandiri kapabilitas yang dilakukan oleh Itjentan, kemudian dilakukan

evaluasi atas hasil Penilaian Mandiri dan penetapan Level kapabilitas Itjentan oleh BPKP, selanjutnya monitoring tindak lanjut dilakukan oleh BPKP dan Itjentan. Adapun komponen penilaiannya terdiri dari dukungan pengawasan (*enabler*), aktivitas pengawasan (*delivery*), dan kualitas pengawasan (*result*); dengan aspek penilaian terdiri dari kebijakan, implementasi, dan hasil.

Terdapat enam elemen yang dinilai, yaitu:

- (1) Elemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan topik (a) Perencanaan SDM Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dan (b) Pengembangan SDM Profesional APIP;
- (2) Elemen Praktik Profesional dengan topik (a) Perencanaan Pengawasan dan (b) Program Penjaminan dan Peningkatan Kualitas;
- (3) Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja dengan topik (a) Rencana Kerja dan Anggaran APIP, (b) Pelaksanaan Anggaran, (c) Sistem Pengukuran Kinerja APIP, (d) Pelaporan kepada Manajemen Kementerian;
- (4) Budaya dan Hubungan Organisasi dengan topik (a) Pengelolaan Komunikasi Intern APIP, (b) Hubungan APIP dengan Manajemen, (c) Koordinasi dengan Pihak Lain yang Memberikan Saran dan Penjaminan;
- (5) Struktur Tata Kelola dengan topik (a) Mekanisme Pendanaan, (b) Akses Penuh terhadap Informasi Organisasi, Aset, dan SDM, (c) Hubungan Pelaporan; dan
- (6) Peran dan Layanan APIP dengan topik (a) Audit Ketaatan, (b) Audit Kinerja, (c) Assurance atas Tata Kelola, Manajemen Risiko, dan Pengendalian Organisasi Kementerian, (d) Jasa Konsultasi.

## Langkah-Langkah Perbaikan

Rencana aksi Tahun 2025 atas hasil evaluasi kapabilitas Itjentan Tahun 2024 akan dilaksanakan secara optimal oleh Itjentan. Pada Elemen Pengelolaan SDM, akan dilaksanakan evaluasi dalam perencanaan dan pengembangan SDM Itjentan, mengupayakan pemenuhan jam pelatihan minimal 20 jam selama setahun bagi auditor, menyusun proyeksi kebutuhan kompetensi dan keahlian SDM Itjentan untuk lima atau sepuluh tahun ke depan, serta mendorong auditor untuk menguasai ilmu baru yang berhubungan dengan objek dan kegiatan pengawasan yang akan dilaksanakan, misalnya pengembangan SDM dalam bidang *e-government* dan big data analytics sehingga dapat menjadi role model.

Dalam lingkup Elemen Praktik Profesional akan dilaksanakan evaluasi atas Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) setiap tahun dengan mempertimbangkan prioritas area pengawasan pada hal-hal yang bersifat strategis di lingkup Kementerian Pertanian (Kementan) dengan mengadopsi ERM (*Enterprise Risk Management Framework*) dalam menyusun profil risiko organisasi yang lebih komprehensif, kemudian secara berkala melakukan penilaian ekstern sesuai dengan standar, mengevaluasi program penjaminan dan peningkatan kualitas audit *intern* (*Quality Assurance and Improvement Program (QAIP)*) yang dilaksanakan untuk menilai kesesuaian kegiatan dengan standar yang berlaku, QAIP ini berkaitan dengan telaah sejawat baik eksternal maupun internal yang diagendakan secara berkala sesuai ketentuan.

Selain itu, pada Elemen Praktik Profesional juga akan dilaksanakan komunikasi secara konsisten kepada Menteri Pertanian terkait praktik kinerja APIP agar manfaat pengawasan bagi organisasi secara berkelanjutan serta melaksanakan *sharing*

*knowledge* dengan pimpinan hal praktik baik atas kerja unggulan dan peningkatan kinerja untuk mendapatkan dukungan peningkatan kegiatan pengawasan dan organisasi.

Pada Elemen Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja, langkah perbaikan yang akan dilaksanakan adalah melakukan *review* berkala atas rencana kerja (Renja), Rencana Kerja Anggaran (RKA) dan pelaksanaan anggaran Itjentan yang menjadi dasar dalam perencanaan dan pelaksanaan anggaran pada tahun berikutnya, mengevaluasi laporan akuntabilitas yang disusun untuk dilaporkan kepada manajemen, serta akan mengevaluasi sistem pengukuran kinerja secara berkelanjutan (3 tahun terakhir berturut-turut) untuk mendukung pencapaian tujuan serta mewujudkan akuntabilitas APIP serta implementasi sistem pengukuran kinerja dilaksanakan sampai dengan level individu.

Rencana aksi yang akan dilaksanakan pada Elemen Budaya dan Hubungan Organisasi, yaitu dengan melakukan evaluasi atas pola koordinasi dan sistem komunikasi internal yang selama ini telah dilakukan, mengevaluasi secara berkala tingkat partisipasi Itjentan dalam forum kementerian, dengan memastikan bahwa Menteri Pertanian memahami tujuan jangka panjang dan jangka pendek APIP serta nilai yang diberikan APIP selama tiga tahun berturut-turut yang mencakup kebijakan, implementasi dan hasil, akan meningkatkan *sharing knowledge* tentang praktik-praktik baik pengawasan intern dalam forum kementerian, juga melakukan identifikasi area pengawasan dan berbagi informasi, berkomunikasi, dan berkoordinasi dengan pihak lain terkait area pengawasan tersebut (baik unit kerja di lingkup Kementerian Pertanian, APIP sejawat, maupun Badan Pemeriksa Keuangan dan BPKP).

Pada elemen struktur tata kelola akan dilaksanakan evaluasi kebijakan pelaporan antara APIP dan Kementerian secara berkala, Kementerian Pertanian secara menyeluruh akan menggunakan teknologi informasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Hal ini dilakukan agar Itjentan mendapatkan akses penuh atas informasi organisasi, asset dan SDM Itjentan serta melaporkan hasil pengawasan.

Elemen terakhir yaitu Peran dan Layanan APIP, rencana aksi yang akan dilaksanakan adalah menyusun perencanaan audit kinerja dengan menentukan tujuan, ruang lingkup, dan kriteria (penetapan indikator kinerja dan bobot) yang disepakati, mengidentifikasi kinerja yang tidak optimal dan penyebab tidak optimalnya capaian kinerja tersebut serta dapat menghasilkan laporan hasil audit kinerja dengan kualitas pengawasan temuan kinerja atas sasaran/program/kegiatan prioritas, melaksanakan layanan pengawasan asurans dan konsultasi secara konsisten, melakukan evaluasi terus menerus atas pedoman dan pelaksanaan pengawasan (baik audit ketaatan, kinerja, asurans maupun konsultasi), akan mengupayakan pengawasan yang menghasilkan perbaikan tata kelola (*Governance*), Manajemen Risiko (MR) dan Sistem Pengendalian *Intern (Control)* secara konsisten dan signifikan, serta mendorong unit kerja untuk melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi perbaikan hasil pengawasan serta mengevaluasi rekomendasi yang tidak dapat ditindaklanjuti.

## Penutup

Itjentan berusaha memberikan kinerja terbaik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Berdasarkan hasil evaluasi kapabilitas Itjentan oleh BPKP yang dilaksanakan dapat menjadi refleksi bagi Itjentan untuk terus

bertransformasi menjadi lebih baik. Itjentan akan melaksanakan rencana aksi yang telah disusun di sepanjang tahun 2025 sebagai upaya perbaikan menuju Level 4 (*Managed*) yang menggambarkan Itjentan telah menjadi mitra strategis organisasi dan hasil pengawasan Itjentan terkait tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian telah secara berkelanjutan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Untuk mewujudkan kapabilitas Level 4 sebuah keniscayaan, namun dibutuhkan sinergisme mulai dari komitmen pimpinan (*tune of the top*) sampai dengan melaksanakan rangkaian rencana aksi oleh seluruh personel Itjentan sesuai dengan yang telah disusun di atas. Selain itu, pimpinan sebagai role model dapat menjadi konduktor yang mampu mengharmonisasikan langkah-langkah nyata yang dilandasi dengan kebaikan (*kindness*). Semoga pada hasil evaluasi Tahun 2025 mendatang, nilai kapabilitas Itjentan dapat meningkat mendekati Level 4 atau bahkan dapat menduduki Level 4.

## Sumber Bacaan:

- Aplikasi BPKP <http://apip.bpkp.go.id/newpkapip>
- Laporan Hasil Evaluasi Penilaian Kapabilitas APIP Tahun 2024 pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian RI
- Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 tentang Penilaian Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah

# Penerapan Standar Global Internal Audit dan Pencapaian Kedaulatan Pangan

Oleh: Andri Cahyadi  
Auditor Muda pada Inspektorat II

**Beberapa peran konkret auditor internal, terutama auditor Kementerian Pertanian dalam mendukung sawasembada pangan melalui penerapan standar global antara lain dengan memperkuat ideologi dan tata kelola, mendukung ketahanan nasional melalui pengelolaan risiko dan kepatuhan, memastikan kualitas serta efektivitas program penciptaan lapangan kerja, dan mendorong pengembangan sumber daya manusia (melalui kegiatan CSR, optimalisasi lahan, mendorong modernisasi pertanian melalui**

**A**sta Cita merupakan visi-misi pemerintahan Presiden Prabowo yang berfokus pada pembangunan Indonesia sebagai negara yang berdaulat, mandiri, dan adil. Visi tersebut mencakup berbagai aspek pembangunan, mulai dari ketahanan ekonomi, pemerataan pembangunan, hingga kedaulatan pangan. Pada kebijakan pangan, Asta Cita membawa implikasi terhadap penyesuaian kebijakan yang lebih mendukung kemandirian pangan di Indonesia, sehingga dapat menghadapi tantangan dan ancaman krisis pangan global. Asta Cita menekankan pada tiga pilar kedaulatan, yakni kedaulatan pangan, energi, dan air. Dikaitkan dengan konteks pangan, kedaulatan pangan menjadi sangat relevan karena visi ini menginginkan Indonesia memiliki sistem pangan yang mumpuni,

kuat, mampu memenuhi kebutuhan pangan secara mandiri, adil dan berkelanjutan. Tidak bergantung pada impor dan mampu mewujudkan para petani dan pelaku usaha dibidang pertanian semakin sejahtera. Kedaulatan pangan yang ingin diwujudkan pemerintahan Presiden Prabowo juga memperhatikan kemampuan masyarakat untuk mengakses pangan yang bergizi, aman, terjangkau dan sesuai dengan kearifan lokal. Diberbagai tempat, presiden menegaskan pentingnya kedaulatan pangan sebagai pilar kekuatan bangsa. Menteri Pertanian (Mentan) Andi Amran Sulaiman berkomitmen memperjuangkan kedaulatan pangan Indonesia melalui peningkatan produksi pertanian dan perluasan areal tanam. Salah satu upaya utama adalah mencetak sawah baru melalui Cetak Sawah Rakyat (CSR),

Optimasi Lahan Rawa, dan mendorong modernisasi pertanian melalui mekanisasi, serta pengembangan kapasitas petani muda melalui Brigade Pangan (BP). Berbagai paket kebijakan yang memudahkan petani telah juga dilakukan oleh Kementerian Pertanian, diantaranya penyaluran pupuk bersubsidi yang tepat waktu. Penyaluran pupuk tepat waktu sesuai kebutuhan petani menjadi tonggak penting dalam meningkatkan produktivitas pertanian nasional guna mewujudkan swasembada pangan. Pada tahun 2025, skema penebusan pupuk subsidi telah disederhanakan untuk memastikan distribusi lebih efisien dan transparan.

Menteri Pertanian Andi Amran Sulaiman menargetkan kenaikan produk domestik bruto (PDB) sektor pertanian naik dari 0,18 persen menjadi 4,81 persen pada 2029. Transformasi pertanian tradisional ke modern diyakini dapat menekan biaya produksi hingga 50 persen dan meningkatkan produksi hingga 100 persen. Kemudian, program mandiri energi B50 akan dicapai melalui peningkatan produksi minyak sawit mentah (CPO), peningkatan kapasitas industri biodiesel, dan mengurangi ekspor CPO.

### **Standar Global Internal Audit dan Kedaulatan Pangan**

Audit internal dianggap efektif apabila tidak terbatas pada audit pengelolaan keuangan namun mencakup ruang lingkup yang lebih luas antara lain layanan konsultasi, assurance dan menekankan pentingnya nilai tambah serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal mewujudkan kedaulatan pangan, auditor internal memiliki peran yang sangat krusial. Kerangka Praktik Profesiaonal Internasiolal (IPPF) dari IIA merupakan suatu kerangka yang menjabarkan blueprint struktural

dan sistem koheren yang memfasilitasi pengembangan, interpretasi, dan penerapan kerangka keilmuan (*body of knowledge*) yang berguna untuk suatu disiplin ilmu atau profesi secara konsisten. IPPF mengatur kerangka keilmuan yang diberlakukan secara resmi oleh *The Institute of Internal Auditors*, untuk praktik profesional audit internal, yang mencakup Standar Audit Internal Global (GIAS), Persyaratan Topik Spesifik, dan Panduan Global.

Standar Audit Internal Global *The Institute of Internal Auditors* memandu praktik profesional audit internal di seluruh dunia dan berfungsi sebagai dasar untuk mengevaluasi dan meningkatkan kualitas fungsi audit internal. Inti dari standar ini terdapat prinsip yang memungkinkan berjalannya audit internal yang efektif. Setiap prinsip didukung oleh standar yang memuat persyaratan, pertimbangan, dan contoh bukti kesesuaian penerapan. Seluruh elemen ini membantu auditor internal mencapai prinsip dan memenuhi tujuan audit internal. Beberapa peran konkret auditor internal, terutama auditor Kementerian Pertanian dalam mendukung sawasembada pangan melalui penerapan standar global antara lain dengan memperkuat ideologi dan tata kelola, mendukung ketahanan nasional melalui pengelolaan risiko dan kepatuhan, memastikan kualitas serta efektivitas program penciptaan lapangan kerja, dan mendorong pengembangan sumber daya manusia (melalui kegiatan CSR, optimalisasi lahan, mendorong modernisasi pertanian melalui mekanisasi, serta pengembangan kapasitas petani muda melalui program BP).

Juga melakukan pengawalan terhadap industrialisasi dan hilirisasi di bidang pertanian melalui tinjauan proses dan pengendalian, menilai dampak kebijakan ekonomi terhadap

pemerataan dan pengentasan kemiskinan, serta mendukung reformasi di bidang politik, hukum, dan birokrasi dengan memastikan kepatuhan terhadap etika dan tata kelola. Melalui penerapan GIAS, auditor internal dapat meningkatkan tata kelola dan transparansi di organisasi, mengidentifikasi dan memitigasi risiko dalam kebijakan nasional khususnya di bidang pertanian, serta memastikan efektivitas program pembangunan pertanian dan peningkatan ekonomi petani. Dalam menjalankan perannya, auditor harus mampu mendorong budaya etika dan profesionalisme dalam birokrasi dan pengelolaan kegiatan. Karena sebagai garda terdepan pengawasan internal, auditor internal bukan hanya penjaga kepatuhan tetapi juga agen perubahan yang membantu organisasi berkembang lebih baik.

### **Peran Auditor Internal Menuju Kedaulatan Pangan**

Indonesia terus merajut kekuatan pangan melalui pemberdayaan petani, teknologi pertanian, dan kerja sama lintas kementerian dan lembaga untuk mencapai kedaulatan pangan yang berkelanjutan. Kementerian Pertanian memiliki peran vital dalam suksesnya kedaulatan pangan. Tahun 2024 dan 2025 merupakan momentum penting dalam membangkitkan kembali sektor pertanian menuju kedaulatan pangan yang ingin diwujudkan pemerintahan Presiden Prabowo. Dalam mengawal berbagai kegiatan dan program menuju tercapainya swasembada pangan, peran auditor internal tidak hanya terbatas pada penemuan kesalahan atau cacat prosedur. Sebaliknya, auditor internal berperan sebagai mitra strategis yang membantu organisasi dalam meningkatkan kualitas operasional dan mengelola risiko. Melalui identifikasi risiko, pemberian rekomendasi, pemantauan dan pengawalan,

auditor internal membentuk dasar bagi organisasi dan satker lingkup Kementerian Pertanian untuk menjadi lebih tangguh dan responsif terhadap perubahan. Dalam *Standar Global* juga mensyaratkan tentang *Ethics and Professionalism* yaitu untuk memastikan auditor internal menjalankan tugas dengan *integrity*, *objectivity*, *competency*, *due professional care*, dan *confidentiality*. Semoga swasembada dapat pangan terwujud sesuai harapan.

### **Sumber Bacaan:**

- *Standar Audit Internal Global The Institute of Internal Auditors*
- <https://www.antaranews.com/berita/4444213/mentan-targetkan-pdb-pertanian-naik-jadi-481-persen-pada-2029>
- <https://www.neraca.co.id/article/217378/kedaulatan-pangan-pilar-kekuatan-bangsa>
- <https://timesindonesia.co.id/ekonomi/515330/menteri-pertanian-siap-wujudkan-kedaulatan-pangan-indonesia>



# Sekolah Rakyat Menjadi Pintu Gerbang Terciptanya Regenerasi Petani

Oleh: A. Sugiarto

Sekolah bukan hanya tentang belajar membaca, menulis dan berhitung namun dalam perspektif bahasa sekolah juga tentang meningkatkan kemampuan dan ketrampilan untuk modal dasar seseorang menjalani kehidupan. Beberapa bulan belakangan ini Kementerian Sosial bergandengan tangan dengan Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah mempunyai tantangan, gagasan dan ide untuk membangun sebuah Lembaga Pendidikan yang bernama Sekolah Rakyat. Tujuan dari gagasan Kementerian Sosial dan Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah dengan berdirinya Sekolah Rakyat adalah untuk memutus mata rantai angka kemiskinan yang masih sangat tinggi di Negeri ini, memberikan akses pendidikan gratis kepada anak-anak dari keluarga miskin dan kurang mampu, dengan adanya program ini diharapkan mampu mendorong peserta didiknya berdaya saing dan bahkan mampu menciptakan inovasi, kreatifitas yang tidak kalah dengan peserta didik sekolah umum yang lain.

Pada tanggal 1 Juni-31 Juli 2023, Badan Pusat Statistik (BPS) melaksanakan Sensus Pertanian 2023 (ST2023) di seluruh Indonesia. ST2023 merupakan Sensus Pertanian ketujuh yang dilaksanakan BPS, sejak dimulai pada tahun 1963. Sensus Pertanian dilakukan setiap sepuluh tahun sekali di tahun berakhiran 3 sesuai amanat Undang-undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Pelaksanaan ST2023 juga mengacu pada program badan pangan dunia (*Food*

*and Agriculture Organization/FAO*). Menurut BPS, bahwa per Agustus 2022, dari 135,3 juta penduduk yang bekerja, sebesar 29,96persennya bekerja di sektor pertanian. Angka tersebut menginformasikan kalau jumlah petani negara kita mencapai 40,64 juta orang atau sekitar 17% dari total penduduk Indonesia. Namun sayangnya, sebenarnya angka tersebut menunjukkan bahwa justru penyerapan tenaga kerja pada sektor pertanian mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Selain itu, tenaga petani di Indonesia masih



didominasi oleh petani senior yang rentang usianya 45-64 tahun. Minat pemuda bekerja di sektor pertanian terlihat rendah jika dilihat dari data jumlah petani berdasarkan kelompok usia. Menurut catatan (BPS per 2021), persentase pemuda usia 16-30 tahun yang bekerja di sektor pertanian terus turun. Kini hanya ada sebanyak 3,95 juta petani muda yang termasuk generasi milenial, atau 21,9% dari total petani di Indonesia. Untuk mengetahui seberapa penting peran regenerasi petani atau kaum muda bagi negara kita, dan upaya apa yang bisa dilakukan untuk menarik minat pemuda terjun ke dunia pertanian atau sektor pangan. Hingga Februari 2023, data tenaga kerja dari BPS mencatat, sedikitnya terdapat sebanyak 40,69 juta orang yang bekerja di sektor pertanian. Namun, jumlah tersebut tak hanya fokus pada profesi petani, tapi termasuk pekerjaan lain yang masih berkaitan dengan sektor pertanian. Mengutip

data Sensus Pertanian 2013 oleh BPS, bahwa jumlah petani di Indonesia mencapai sebanyak 31,7 juta orang. Petani di Indonesia masih didominasi oleh petani laki-laki, yakni sebanyak 24,36 juta orang atau 76,84 persen, sedangkan petani perempuan 7,34 juta orang atau 23,16 persen.

BPS juga mengemukakan, bahwa dominasi laki-laki di sektor pertanian terjadi pada seluruh sub-sektor. Persentase terbesar terdapat di sub-sektor perikanan kegiatan penangkapan ikan yang mencapai sebesar 93,72 persen dan paling sedikit di peternakan sebesar 75,18 persen. Sementara, jumlah rumah tangga usaha pertanian sebanyak 26,14 juta rumah tangga. Jumlah itu mengalami penurunan dari Sensus Pertanian 2003 yang tercatat sebanyak 31,23 juta rumah tangga. Dari data yang telah diterbitkan dan disampaikan oleh BPS terkait dengan sebaran dan pelaku usaha pertanian

di tahun 2023, maka sangat diharapkan peran serta dan hadirnya terobosan terbaru yaitu hadirnya Sekolah Rakyat menjadi pintu gerbang terciptanya regenerasi petani. Dalam situasi seperti ini peran aktif Kementerian Pertanian (Kementan) sangat dibutuhkan untuk berkolaborasi dengan Kementerian Sosial selaku pengelola Sekolah Rakyat (SR) dan Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah yang akan menjadi mitra Kemensos. Sebagaimana diamanatkan oleh pasal 40 Peraturan Menteri Pertanian (Permentan) Nomor 02 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian bahwa salah satu program Tim Kerja di Biro Komunikasi dan Layanan Informasi (Biro KLI) yaitu penyebarluasan informasi bidang pertanian dan pengelolaan informasi publik melalui Edukasi Publik. Hadirnya Kementan dalam berperanserta dan berkontribusi terwujudnya program SR dengan memberikan berbagai ilmu dan ketrampilan sektor pertanian, minimal bisa masuk dalam kegiatan ekstra kulikuler atau bahkan bisa menjadi bagian dalam kegiatan pembelajaran yang wajib ikuti dan dilaksanakan oleh peserta didik di SR.

### **Reformulasi Pendidikan Pertanian**

Selama ini dunia pendidikan lebih cenderung memperkenalkan kecintaan akan produk pertanian seperti makan buah, minum susu intinya empat sehat lima sempurna justru bukan memperkenalkan kepada siswa siswi sekolah kecintaan mereka terhadap sektor pertanian. Ini yang menjadi pekerjaan rumah besar bagi Kementan, karena dengan berbagai dan ragam cara harus segera menjadikan program regenerasi petani skala prioritas seperti halnya program besar swasembada pangan. Sekelas mafia di Kolombia bahkan di negara-negara mafioso (para anggota mafia) regenerasi anggota sudah mulai terpikirkan jauh sebelum para anggota bahkan ketua uzur

atau bahkan mati terbunuh dalam persaingan sesama mafioso.

### **Peran Penting Sekolah Rakyat**

SR dapat menjadi pintu gerbang bagi program regenerasi petani yang menjadi bagian terpenting di Kementan dalam upaya mendukung terwujudnya program Swasembada Pangan dan demi mempertahankan ekistensi sebuah negara yang mampu berswasembada pangan serta mampu menjaga stabilitas pasar komoditas produk pertanian, yang mana jika pangannya tangguh maka negara akan kuat. Bahkan ada sebuah pepatah yang diyakini mampu meruntuhkan sebuah negara yang kuat dan tangguh, sekalipun memiliki kekuatan militer dan pasukan elitnya, yaitu: “Jika ingin menghancurkan sebuah negara maka hancurkan ekonominya (pangan)”.

### **Pentingnya Regerasi Petani**

Regenerasi petani yang mampu bersaing dengan perkembangan teknologi dan perkembangan zaman yang selalu up to date harus segera disiapkan dan diciptakan. Hadirnya Edukasi Publik melalui kerjasama dengan berperan aktif di SR sangat dibutuhkan agar peran dan kontribusinya sangat bermanfaat bagi terciptanya Swasembada Pangan yang merupakan program unggulan dan mutlak Kementan. Dengan mendorong peran Edukasi Publik dengan penyebarluasan informasi bidang pertanian diharapkan mampu menciptakan regenerasi Petani yang berdaya saing hingga bukan saja sekedar menjadi petani yang biasa, namun hingga bisa mencapai tingkat Petani Milenial berjiwa *entrepreneur*.

### **Sumber Bacaan**

- *Data Sensus Pertanian (ST2023) BPS*



# Agribisnis vs Agroekoteknologi: Bedanya dimana? Yuk Kenali Fokus Keduanya!

Oleh: Nayla Faiza Antonia



Dalam dunia pertanian modern, pilihan jurusan kuliah tak hanya soal minat terhadap tanaman atau ladang. Dua program studi yang sering dianggap serupa Agribisnis dan Agroekoteknologi ternyata memiliki fokus dan pendekatan yang sangat berbeda. Agribisnis lebih menyoroti aspek ekonomi, manajemen, dan pemasaran hasil pertanian, sementara Agroekoteknologi mendalami ilmu budidaya, ilmu tanah, dan penyakit tanaman. Nah, buat kamu yang sedang bingung memilih antara keduanya, yuk kenali perbedaan mendasarnya agar bisa menentukan pilihan yang paling sesuai dengan minat dan tujuan kariermu!

**B**idang pertanian memiliki berbagai disiplin ilmu yang berfokus pada pengelolaan sumber daya alam dan pengembangan teknologi untuk meningkatkan produktivitas. Di dunia perkuliahan, terdapat dua program studi yang sering disamakan namun aslinya terdapat perbedaan. Kedua program studi tersebut, yaitu Agribisnis dan Agroteknologi. Meskipun keduanya berkaitan dengan sektor pertanian, fokus dan penerapannya sangat berbeda. Agribisnis lebih menekankan pada aspek ekonomi, manajemen, dan pemasaran produk pertanian, sementara Agroekoteknologi berfokus pada teknologi dan inovasi dalam budidaya serta pengelolaan lingkungan

pertanian. Lantas, apa saja perbedaan antara keduanya? Yuk, kita bahas lebih dalam!

Agribisnis menurut Cramer and Jensen adalah suatu kegiatan yang sangat kompleks, meliputi: industri pertanian, industri pemasaran hasil pertanian dan hasil olahan produk pertanian, industri manufaktur dan distribusi bagi bahan pangan dan serat-seratan kepada pengguna konsumen (Gunawan, 2013). Agroekoteknologi adalah salah satu program studi ilmu pertanian yang lebih kompleks. Program studi ini merupakan gabungan dari beberapa program studi di Fakultas Pertanian yaitu Prodi Budidaya Pertanian, Ilmu Tanah dan Ilmu Hama dan Penyakit Tanaman. Di program studi ini kita

akan mempelajari dasar-dasar ilmiah dalam menemukan, menganalisis dan memecahkan masalah melalui cara berfikir analitik, kreatif dan eksploratif dalam bidang agronomi. Program studi ini membekali mahasiswanya dengan kemampuan akademik dalam menerapkan, mengembangkan dan atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang, serta menyebarluaskan dan mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dan memperkaya kebudayaan.

Jurusan Agroekoteknologi biasanya akan mempelajari tentang proses penanaman di sektor lahan. Jurusan ini bakal melakukan fokus terhadap proses penanaman hingga akhirnya bisa menghasilkan panen yang bagus. Berbeda dengan jurusan Agroekoteknologi, jurusan Agribisnis lebih mempelajari lebih dalam tentang proses penanaman hingga hasil panen tersebut bisa diolah dan dipasarkan. Lulusan jurusan Agribisnis bakal bekerja di bidang pemasaran hasil pertanian di industri swasta atau instansi pemerintah. Namun ada juga yang berkarir sebagai *entrepreneurs*. Sedangkan jurusan agroekoteknologi banyak lulusannya yang menjadi konsultan sektor pertanian. Jadi ilmu mereka akan diterapkan melalui praktek ketika bekerja nanti. Apabila kamu masuk jurusan agroteknologi maka kamu akan bertemu mata kuliah ekologi tanaman, biokimia tanaman, genetika, mikrobiologi dan pertanian organik, mekanisasi pertanian, dan masih banyak lainnya. Sebaliknya, jika kamu masuk jurusan agribisnis maka akan familiar dengan mata kuliah kewirausahaan, ekonomi makro, manajemen pemasaran, matematika ekonomi, dan mata kuliah lainnya.

Di masa depan, sektor pertanian akan menghadapi berbagai tantangan yang rumit, namun juga membuka ruang luas bagi inovasi dan perkembangan. Melalui kerja sama antara pemerintah dan dunia usaha,

serta pemanfaatan teknologi yang sesuai, kita dapat menciptakan sistem pertanian yang kuat, berkelanjutan, dan mampu mencukupi kebutuhan pangan dunia di masa depan. Terlepas dari perbedaannya, Agribisnis dan Agroteknologi masih sama-sama termasuk ke dalam kelompok ilmu pertanian. Kedua jurusan ini mempelajari tentang berbagai aspek yang berkaitan dengan pertanian, seperti tanaman, lahan, hama, penyakit, panen, pascapanen, dan lain-lain. Kedua jurusan ini juga memiliki tujuan yang sama yaitu untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan keberlanjutan pertanian di Indonesia.

### Sumber Bacaan

- Gunawan, A. (2013). *Pengantar Agribisnis*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Cramer, G. L., Jensen, C. W., & Southgate, D. D. (2001). *Agricultural Economics and Agribusiness (8th ed.)*. New York: John Wiley & Sons.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Kurikulum Program Studi Agroekoteknologi*. Jakarta:
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Soekartawi. (2005). *Prinsip Dasar Agribisnis*. Jakarta: UI Press.
- Foth, H. D., & Ellis, B. G. (1997). *Soil Fertility*. Boca Raton: CRC Press.
- Sutanto, R. (2002). *Pertanian Organik: Menuju Pertanian Alternatif dan Berkelanjutan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Masoem University. (n.d.). *Agribisnis vs Agroteknologi: Dua jurusan pertanian yang saling*
- *melengkapi*. Retrieved May 2, 2025, from <https://masoemuniversity.ac.id/berita/agribisnis-vs-agroteknologi-dua-jurusan-pertanian-yang-saling-melengkapi.php>

# Blockchain: Inovasi Sistem Informasi dalam Pengelolaan Anggaran

Oleh: Reinaldo Akbar  
Analisis Keuangan Ahli Pertama

“**Blockchain, dengan sifatnya yang terdesentralisasi, dapat menghilangkan kebutuhan perantara, mempercepat proses administrasi, dan mengurangi biaya birokrasi.**”

Proses penganggaran adalah inti dari pengelolaan keuangan negara, tidak hanya sebagai alat untuk mengalokasikan sumber daya tetapi juga sebagai cerminan prioritas pembangunan nasional. Di Indonesia, kompleksitas pengelolaan anggaran meningkat dengan adanya lebih dari 500 kabupaten/kota yang memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Disparitas kapasitas di antara daerah-daerah ini, ditambah dengan birokrasi yang belum sepenuhnya efisien, memperburuk tantangan seperti keterlambatan pencairan dana, pelaporan yang tidak akurat, serta kebocoran anggaran. Laporan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) tahun 2023 mengungkapkan bahwa sekitar 75% pemerintah daerah masih mengalami kesulitan mengintegrasikan data ke dalam Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD). Hambatan lainnya mencakup resistensi terhadap adopsi teknologi modern di tingkat birokrasi daerah dan ancaman keamanan data yang meningkat. Namun, kemajuan teknologi

seperti kecerdasan buatan (AI), *blockchain*, dan big data membuka peluang untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut. Artikel ini membahas potensi integrasi teknologi dalam pengelolaan anggaran serta peran reformasi birokrasi dan stakeholder dalam mendukung transformasi tersebut.

## 1. Kondisi Terkini dan Tantangan dalam Pengelolaan Anggaran Pemerintah

Indonesia telah menerapkan sejumlah sistem digital, seperti Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara (SPAN), SIPD, Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI) serta e-Monev untuk mengelola pengawasan dan pelaporan anggaran. Namun, adopsi teknologi ini belum merata di seluruh daerah. Menurut Bank Dunia (2023), sekitar 40% pemerintah daerah menghadapi kendala infrastruktur digital yang tidak memadai, termasuk akses internet yang terbatas. Hambatan birokrasi

juga menjadi kendala utama. Fragmentasi kebijakan antara pemerintah pusat dan daerah sering kali mengakibatkan tidak sinkronnya implementasi teknologi.

Laporan OECD (2023) menunjukkan bahwa pengaturan regulasi yang tidak seragam turut memperlambat transformasi digital. Pengelolaan anggaran di Indonesia menghadapi tantangan besar terkait perbedaan kapasitas antar daerah. Daerah terpencil sering kali tertinggal dalam hal infrastruktur teknologi dibandingkan kota-kota besar. Keterbatasan jaringan internet dan perangkat keras yang memadai menjadi kendala utama sehingga sistem informasi anggaran sulit diimplementasikan secara merata. Ketimpangan ini menghambat efisiensi serta menyulitkan pemerintah daerah untuk mengikuti perkembangan teknologi yang dapat mendukung transparansi dan akuntabilitas anggaran.

Selain itu, resistensi terhadap perubahan di kalangan birokrat menjadi tantangan signifikan. Banyak pegawai pemerintahan di daerah enggan beradaptasi dengan teknologi baru. Faktor ini sering kali dipicu oleh kurangnya pelatihan yang memadai yang menyebabkan rendahnya literasi teknologi. Selain itu, perubahan proses kerja yang menuntut penyesuaian budaya birokrasi sering kali memunculkan rasa tidak nyaman atau bahkan penolakan sehingga inovasi berjalan lambat. Tantangan lainnya adalah meningkatnya ancaman terhadap keamanan data. Di era digital, serangan siber termasuk ransomware semakin sering menargetkan sistem pemerintahan. Contohnya kebocoran data akibat serangan *ransomware* ke Pusat Data Nasional atau PDN yang terjadi pada tanggal 20/6/2024 menjadi pintu menuju bencana nasional bidang siber. Gangguan yang pada PDN terjadi karena serangan *ransomware*

Lockbit 3.0 varian Brain Chipper. Pelayanan publik di 282 instansi publik masih berupaya dipulihkan. Bersamaan dengan itu, peretas juga mengirimkan permintaan uang tebusan sebesar 8 juta dollar AS atau setara Rp 131,6 miliar.

Kemudian, laporan Kaspersky (2023) mengungkapkan peningkatan signifikan dalam serangan ini di Indonesia, yang tidak hanya merugikan secara finansial tetapi juga berpotensi merusak kepercayaan publik terhadap system pengelolaan anggaran digital. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan keamanan data harus menjadi prioritas dalam menghadapi transformasi digital di sektor pemerintahan. Adopsi teknologi harus disertai reformasi birokrasi untuk menciptakan sistem pengelolaan anggaran yang lebih modern.

Langkah-langkah yang perlu diambil meliputi:

- a. Penguatan Regulasi dan Kebijakan, Pemerintah perlu memastikan kebijakan yang mendukung penggunaan satu sistem digital terintegrasi di seluruh Kementerian dan daerah.
- b. Peningkatan Kapasitas *Stakeholder* (Pemerintah pusat bertanggung jawab dalam menyediakan infrastruktur dan memastikan pengawasan terintegrasi, Pemerintah daerah perlu meningkatkan literasi digital pegawai mereka, Masyarakat dan organisasi masyarakat sipil dapat berperan dalam mengawasi melalui sistem data terbuka.
- c. Kemitraan Publik-Swasta, kerjasama dengan sektor swasta penting untuk mempercepat pembangunan infrastruktur teknologi dan sistem keamanan data.

### 2. *Blockchain* dalam Konteks Anggaran dan Tantangan Implementasi

*Blockchain* adalah teknologi yang memungkinkan pencatatan transaksi dalam bentuk blok yang saling terhubung secara desentralisasi. Setiap transaksi tercatat secara permanen, transparan, dan sulit dimanipulasi. Dalam pengelolaan anggaran, *blockchain* dapat digunakan untuk:

- a. Pencatatan Dana Publik yaitu memastikan setiap transfer dana tercatat secara permanen.
- b. Pengawasan *Real-Time* membuka akses bagi publik untuk memverifikasi transaksi anggaran.
- c. Keamanan Data, mencegah manipulasi data karena sifat *blockchain* yang terdesentralisasi dan tidak bisa di *hack*.

Kemudian keunggulan terbesar dari sistem *blockchain* adalah transparansi. Semua transaksi yang tercatat di *blockchain* dapat dilihat oleh publik sehingga meminimalisir risiko korupsi dan penyelewengan dana publik. Dalam pemerintahan, ini berarti masyarakat bisa melihat bagaimana uang pajak mereka digunakan, siapa yang mendapatkan kontrak pemerintah, dan bagaimana keputusan-keputusan penting dibuat. Sistem *blockchain* juga menggunakan kriptografi untuk mengamankan datadan membuatnya hampir mustahil untuk di *hack*. Ini sangat penting untuk data sensitif pemerintah seperti catatan kesehatan, informasi keuangan, dan data pribadi warga negara.

Dengan menggunakan *blockchain*, data ini bisa disimpan dengan lebih aman dibandingkan dengan sistem tradisional. Namun Implementasi teknologi *blockchain* dalam pengelolaan anggaran di Indonesia menghadapi tantangan besar, salah satunya adalah keterbatasan infrastruktur digital,

terutama di daerah terpencil. Teknologi *blockchain* membutuhkan konektivitas internet yang stabil dan kapasitas server yang memadai untuk menjalankan proses pencatatan data yang kompleks. Namun, banyak daerah di Indonesia masih menghadapi masalah akses internet yang terbatas dan infrastruktur teknologi yang belum memadai. Ketimpangan ini mengakibatkan kesenjangan teknologi yang signifikan antara daerah perkotaan dan daerah terpencil, sehingga penerapan *blockchain* secara merata menjadi sulit tercapai. Selain itu, investasi awal yang tinggi untuk mengimplementasikan *blockchain* menjadi kendala tersendiri. Penerapan teknologi ini memerlukan biaya besar, mulai dari pembangunan infrastruktur digital, pelatihan sumber daya manusia, hingga pengembangan dan pemeliharaan sistem.

Bagi pemerintah daerah yang memiliki anggaran terbatas, prioritas untuk investasi dalam teknologi *blockchain* sering kali kalah dengan kebutuhan dasar lainnya. Akibatnya, rencana penerapan *blockchain* di sektor publik dapat terhambat oleh keterbatasan pendanaan, terutama di daerah yang memiliki kapasitas keuangan rendah. Regulasi yang belum sepenuhnya mendukung juga menjadi tantangan yang signifikan dalam implementasi *blockchain*. Kerangka hukum dan regulasi yang ada saat ini belum secara spesifik mengatur penerapan *blockchain* dalam pengelolaan anggaran negara. Hal ini menciptakan ketidakpastian hukum yang dapat menghambat adopsi teknologi tersebut, baik di tingkat pusat maupun daerah. Tanpa regulasi yang jelas, pemerintah dan pelaku teknologi mungkin enggan untuk mengembangkan atau menginvestasikan sumber daya pada sistem *blockchain*, sehingga

penerapannya menjadi sulit direalisasikan dalam skala luas. Namun inovasi *blockchain* ini bukan berarti tidak bisa digunakan di Indonesia, berikut ini solusi agar Indonesia bisa segera menggunakan system tersebut agar tidak tertinggal dengan negara-negara yang sudah maju antara lain :

Pertama, peningkatan infrastruktur digital. Pemerintah perlu mempercepat pembangunan infrastruktur digital, terutama di daerah-daerah terpencil. Kolaborasi dengan sektor swasta untuk memperluas jaringan internet dan memperkenalkan teknologi berbasis satelit dapat menjadi solusi untuk menjangkau wilayah yang sulit diakses.

Kedua, edukasi dan pelatihan teknologi. Program literasi digital yang masif perlu dilakukan untuk meningkatkan pemahaman masyarakat, pegawai pemerintah, dan pemangku kepentingan lainnya terhadap teknologi *blockchain*. Pelatihan ini dapat melibatkan perguruan tinggi, lembaga pelatihan profesional, dan organisasi non-pemerintah.

Ketiga, kebijakan dan regulasi yang mendukung. Pemerintah harus menerbitkan regulasi yang mendukung penerapan *blockchain*, seperti standar interoperabilitas dan keamanan data. Regulasi ini juga harus mencakup insentif bagi lembaga yang berinovasi menggunakan teknologi *blockchain*.

### **3. Blockchain dan anggaran pemerintah**

Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) Indonesia tahun 2023 mencapai Rp 3.061,2 triliun. Sementara itu, proyeksi APBN 2024 sebesar Rp 3.304,1 triliun dan untuk APBN 2025 direncanakan meningkat menjadi Rp 3.516,7 triliun. Akan tetapi, laporan Komisi Pemberantasan

Korupsi (KPK) mengungkapkan bahwa 65 persen dari kasus korupsi di Indonesia berhubungan dengan pengadaan barang dan jasa serta pengelolaan anggaran. Di sinilah *blockchain* dapat berperan. Program-program pemerintah berskala besar, seperti Makan Bergizi Gratis (MBG) untuk anak-anak sekolah, subsidi energi, dan bantuan sosial lainnya, sering kali menghadapi tantangan besar dalam penyaluran anggaran. Contoh, soal pengelolaan keuangan negara berbasis *blockchain* pada program MBG. Program MBG dianggarkan tahun 2024 sebesar Rp 71 triliun. Besarnya anggaran, lokasi yang tersebar sampai jauh ke pelosok-pelosok, dan banyaknya pemain yang terlibat mengakibatkan program MBG ini sangat rawan akan penyimpangan dan korupsi. Beberapa rantai pasok yang rawan penyimpangan, pertama, pengadaan barang. Banyaknya vendor yang terlibat, mulai dari pemasok bahan makanan hingga pengolah dan distributor, sering kali membuka peluang terjadinya penggelembungan (*mark up*) harga, pengadaan fiktif, atau pengurangan kualitas barang. Kedua, distribusi. Luasnya wilayah Indonesia dan kondisi geografis yang sulit, seperti daerah terpencil dan kepulauan menyebabkan biaya distribusi tinggi dan sering kali tidak efisien. Ketiga, monitoring. Sulit memastikan bahwa makanan bergizi benar-benar sampai kepada penerima manfaat, terutama di wilayah yang jauh dari pusat pengawasan. Melalui Teknologi *blockchain* dapat digunakan untuk memitigasi risiko, antara lain:

Pertama, transparansi pengadaan. Setiap transaksi dari pengadaan hingga pembayaran dicatat di *blockchain*. Publik dapat memverifikasi harga barang dan jumlah yang dibeli sesuai kontrak.

## WAWASAN

Kedua, pelacakan distribusi. Dengan menggunakan *blockchain*, setiap pengiriman dapat dilacak secara *real time*. Hal ini meminimalkan risiko penyalahgunaan dalam proses distribusi. Ketiga, verifikasi penerima manfaat. Data penerima manfaat

dapat diverifikasi melalui *smart contracts* di *blockchain*, memastikan hanya penerima yang sah yang mendapatkan bantuan. Keempat, audit *real time*. *Blockchain* memungkinkan audit dilakukan secara langsung, mengurangi potensi manipulasi data atau laporan.

### Roadmap Peran Inovasi Sistem Informasi dalam Pengelolaan Anggaran

Jangka Waktu	Strategi Utama	Langkah-langkah
Jangka pendek (1-3) tahun	Penguatan infrastruktur digital dan pelatihan	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bangun jaringan internet di daerah terpencil</li><li>• Pelatihan literasi digital bagi pegawai pemerintah</li><li>• Uji coba <i>blockchain</i> untuk pengelolaan dana bantuan sosial</li></ul>
Jangka Menengah (3-5 Tahun)	Integrasi Sistem dan Implementasi Transparansi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gabungkan SPAN, SIPD, dan e-Monev ke dalam satu platform nasional.</li><li>• Terapkan open budget data agar publik dapat mengakses data anggaran secara real-time.</li></ul>
Jangka Panjang (5-10 Tahun)	Adopsi Teknologi Canggih dan Penguatan Kolaborasi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gunakan kecerdasan buatan (AI) untuk memantau dan mengelola anggaran secara otomatis.</li><li>• Implementasikan <i>blockchain</i> dalam seluruh siklus anggaran, mulai dari perencanaan hingga audit.</li><li>• Dorong kolaborasi publik-swasta untuk pengembangan infrastruktur teknologi dan inovasi sistem.</li></ul>

## Kesimpulan

Inovasi teknologi adalah langkah strategis untuk mengatasi tantangan pengelolaan anggaran di Indonesia. Penggunaan inovasi *blockchain* yang sudah dahulu digunakan oleh negara-negara maju dengan sifatnya yang terdesentralisasi dapat menghilangkan kebutuhan perantara, mempercepat proses administrasi, dan mengurangi biaya birokrasi. *Blockchain* menyediakan pendekatan yang jelas untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan publik. Namun, keberhasilan transformasi ini bergantung pada reformasi birokrasi, penguatan regulasi, dan peningkatan kolaborasi antar pemangku kepentingan. Dengan *roadmap* yang terencana,

Indonesia dapat membangun sistem pengelolaan anggaran yang tidak hanya efisien, tetapi juga transparan dan akuntabel, mendukung pembangunan nasional secara berkelanjutan.

## Sumber Bacaan

- *Badan Pemeriksa Keuangan (2023). Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester I Tahun 2023.*
- *Bank Dunia (2023). Public Financial Management in Decentralized Indonesia.*
- *Kaspersky (2023). Cyber Threats in Asia Pacific: Indonesia Overview.*
- *UNDP (2022). Blockchain for Public Sector Finance.*



# MENGINTEGRASIKAN *INFLUENCER* UNTUK PENYEBARAN INFORMASI KEBIJAKAN PEMERINTAH

Oleh: Indrastari Sintia Laksmi Pranata Humas Ahli Muda  
& Fitri Nurhasanah

*Influencer adalah seseorang yang memiliki jumlah pengikut atau follower banyak dan memiliki pengaruh kuat bagi follower untuk menyampaikan informasi dan pesan-pesan pada publik untuk mengkomunikasikan hal-hal yang dianggap penting secara masal tanpa terbatas ruang dan waktu, termasuk dengan isintansi pemerintah.*



Upaya mempromosikan kebijakan pemerintah melalui Kabinet Merah Putih, khususnya terkait delapan misi yang disebut sebagai Asta Cita ditujukan mewujudkan visi “Bersama Indoensia Maju Menuju Indonesia Emas 2045” yang berisikan tentang pengokohan ideologi hingga demokrasi. Ada juga soal pemantapan sistem pertahanan negara dan mendorong kemandirian bangsa lewat swasembada pangan hingga ekonomi kreatif. Selain itu juga memperkuat pembangunan SDM, melanjutkan hilirisasi dan industrialisasi demi negeri, meningkatkan lapangan kerja hingga soal reformasi politik, hukum dan birokrasi serta pencegahan korupsi dan narkoba, serta peningkatan toleransi.

Untuk dapat mempromosikan atau mensosialisasikan program tersebut, pemerintah memanfaatkan *influencer* sebagai salah satu strategi komunikasi yang efektif. Para *influencer* dianggap bisa memengaruhi pikiran masyarakat sehingga berkenan mendukung program kerja pemerintah. Kebijakan pemerintah dapat berjalan optimal ketika kebijakan tersebut sampai dan dimengerti oleh masyarakat. Kecenderungan masyarakat Indonesia dalam penggunaan media sosial merupakan “pasar” yang tepat guna untuk menjadi sarana pemerintah dalam mengenalkan program-program kerja.

Pertukaran informasi, ide, dan pola budaya lainnya menjadi lebih cepat, lebih murah, dan lebih dalam. Lebih cepat artinya teknologi dapat mengadaptasi atau menjembatani penyampaian pesan atau informasi agar lebih cepat. Lebih murah berarti akses informasi menjadi lebih murah dan lebih murah karena peralatan atau teknologi elektronik dan pendukungnya lebih murah. Lebih dalam berarti semakin banyak peserta yang terlibat dalam mendukung

kehidupan global. Kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah juga diharapkan dapat pulih kembali seiring dengan konten-konten positif yang hadir dari posting-an. Humas di pemerintahan merupakan ujung tombak dalam menyampaikan program dan kinerja pemerintah. Selain itu, humas sebagai corong atau sumber informasi, dituntut kemampuannya dalam menghadapi tantangan dan perubahan zaman yang sangat cepat terutama menghadapi perkembangan teknologi, informasi dan komunikasi.

Untuk melengkapi tugas humas diperlukan *influencer* yang dapat membantu interaksi antara *followers* dalam mempengaruhi perilaku banyak orang terhadap kebijakan pemerintah. Munculnya interaksi antara *followers* dan *Influencer* merupakan komunikasi yang terjalin secara konsisten karena pengaruh *Influencer* sesuai dengan reputasi yang diberikan. Tiga aspek dapat dilihat dari perspektif *influencer*, yaitu *reach*, yang menunjukkan jumlah pengikut yang dimiliki *influencer*. Lalu ada resonansi, yang menunjukkan seberapa besar para pengikut berpartisipasi dalam konten yang ditampilkan oleh *influencer*, seperti bagaimana para pengikut secara aktif membagikan konten yang ditampilkan oleh *influencer*. Aspek terakhir adalah relevansi, yang menggambarkan kesamaan antara nilai-nilai yang diyakini oleh *influencer* dengan citra pemerintah. Melalui ketiga aspek tersebut, kita dapat melihat bahwa *Influencer* memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan memandu opini dan sikap pengikutnya secara *online* melalui media sosial.

### **Pentingnya Integrasi Humas Pemerintah dengan *Influencer***

Humas pemerintah merupakan ujung tombak dalam menyampaikan program dan kinerja pemerintah. Selain itu, humas sebagai corong sumber informasi, dituntut kemampuannya dalam menghadapi tantangan dan perubahan zaman yang sangat cepat terutama menghadapi perkembangan teknologi, informasi dan komunikasi. Dalam penyebaran dan penderasan informasi, lembaga pemerintahan juga memiliki tenaga kehumasan yang mempunyai fungsi koordinasi, yakni mengelola informasi dari berbagai sumber, jenis, dan karakternya menjadi informasi yang mudah diakses, mudah dijangkau, dan mudah dipahami, fungsi manajemen terkait dengan pelaksanaan bagaimana humas melakukan *forecasting* atau peramalan di masa mendatang, perencanaan, dan pengorganisasian, fungsi pencitraan, yakni mendengarkan pendapat dan aspirasi publik serta mampu mengidentifikasi keinginan publik.

Hubungan masyarakat pemerintah yang efektif bertujuan untuk membangun kepercayaan dan opini publik, mengedukasi masyarakat tentang kebijakan, dan menyampaikan pesan dari pemerintah yang bertanggung jawab. Hal ini dilakukan melalui berbagai metode, termasuk media berita, media sosial, dan banyak strategi lainnya. Dalam era digital peran *influencer* dalam membuat dan membagikan konten secara berkala untuk menunjukkan keahlian dan berupaya membangun hubungan dengan pengikut melibatkan *audiens* secara berkala dan menawarkan konten yang berwawasan, kreator sering kali dapat “mempengaruhi” pengikut untuk mencoba menyebarkan dan menderaskan informasi publik maupun kebijakan pemerintah yang terkini. Media sosial salah satu media yang memiliki peran

penting dalam membentuk opini publik. *Influencer*, dengan jumlah pengikut dan pengaruhnya di media sosial, dapat menjadi alat yang ampuh untuk menjangkau audiens yang lebih luas dan menyebarkan informasi kebijakan pemerintah.

Keterlibatan *influencer* untuk mendukung berbagai kebijakan dan program publik merupakan bagian dari tren global yang ditandai dengan melonjaknya kuasa netizen. Terlepas dari keberadaan digital mereka, netizen lebih tertarik pada aksi daripada sekadar kesadaran. *Influencer* lebih berperan mendorong tindakan, bukan sekadar membangkitkan kesadaran. Tatkala aspek kesadaran terhenti pada sisi kognitif, tindakan membawa transformasi yang nyata.

Integrasi humas dengan *influencer* dalam lingkup pemerintah merupakan strategi komunikasi publik yang efektif untuk menyebarkan informasi kebijakan, meningkatkan citra, dan menjalin hubungan dengan publik. Humas dapat memanfaatkan pengaruh *influencer* untuk menjangkau audiens yang lebih luas dan menarik perhatian mereka terhadap pesan pemerintah.

Sebelum melakukan integrasi *influencer* untuk branding pemerintah, beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan meliputi:

1. Menentukan target *audiens*: Siapa yang akan dijangkau dengan membranding sesuatu? Pemerintah perlu memahami karakteristik, minat, dan media sosial yang sering digunakan oleh target audiens agar *influencer* yang dipilih dapat menjangkau mereka dengan efektif.
2. Relevansi dengan *brand* (pemerintah): Pilih *influencer* yang memiliki konten dan gaya yang relevan dengan pesan pemerintah. Misalnya, jika pemerintah ingin mempromosikan program

kesehatan, pilih influencer yang aktif membahas topik kesehatan, gaya hidup sehat, dan memiliki kredibilitas di bidang tersebut.

3. *Engagement rate*: Tingkat keterlibatan audiens influencer dengan kontennya sangat penting. Pemerintah perlu memastikan *influencer* memiliki *engagement rate* yang tinggi, yang menunjukkan bahwa audiensnya tertarik dan aktif berinteraksi dengan kontennya.
4. Autentisitas dan Kredibilitas: *Influencer* yang autentik dan memiliki kredibilitas di mata audiens akan lebih efektif dalam menyampaikan pesan pemerintah. Perhatikan citra *influencer*, reputasi, dan bagaimana audiens menanggapi kontennya.
5. Konten dan Gaya Komunikasi: Pemerintah perlu memastikan bahwa influencer memahami pesan pemerintah dan dapat menyampaikannya dengan cara yang menarik dan relevan dengan audiensnya.
6. Riwayat Kerjasama Lain: Perhatikan kerjasama influencer dengan *brand* lain, terutama yang mungkin bertentangan dengan pesan pemerintah. Pemerintah ingin menghindari *influencer* yang telah mempromosikan produk atau layanan yang tidak sejalan dengan tujuan branding pemerintah.
7. Membangun Hubungan: Pemerintah perlu membangun hubungan yang baik dengan *influencer*, memahami gaya komunikasi mereka, dan memastikan mereka memahami tujuan kampanye.

8. Evaluasi dan Pemantauan: Pemerintah perlu memantau hasil kampanye dan mengevaluasi efektivitas *influencer* yang digunakan. Ini akan membantu dalam menentukan strategi branding yang lebih baik di masa depan.

Integrasi humas pemerintah dengan *influencer* merupakan kolaborasi strategis untuk meningkatkan citra dan keterlibatan publik, serta meningkatkan efektivitas penyampaian pesan pemerintah. Humas pemerintah dapat memanfaatkan pengaruh influencer untuk menjangkau audiens yang lebih luas dan relevan, serta menciptakan konten yang lebih menarik dan interaktif.

Integrasi Humas Pemerintah dengan Influencer memberikan manfaat sebagai berikut.

- Meningkatkan Keterlibatan Publik: *Influencer* memiliki pengikut yang besar dan loyal, sehingga dapat membantu humas pemerintah menjangkau audiens yang lebih luas dan meningkatkan keterlibatan publik terhadap isu-isu yang diangkat.
- Meningkatkan Citra Positif: *Influencer* yang memiliki reputasi baik dan pengikut yang positif dapat membantu humas pemerintah membangun citra yang positif dan kredibel di mata publik.
- Meningkatkan Efektivitas Komunikasi: Influencer dapat membantu humas pemerintah menyampaikan pesan dengan cara yang lebih menarik, kreatif, dan interaktif, sehingga lebih mudah diterima dan dipahami oleh publik.

## WAWASAN

- Meningkatkan Kesadaran Publik: *Influencer* dapat membantu humas pemerintah meningkatkan kesadaran publik terhadap berbagai program dan kebijakan pemerintah, serta mendorong partisipasi masyarakat.
- Mengoptimalkan Penggunaan Anggaran: Kolaborasi dengan *influencer* dapat menjadi alternatif yang efektif dan efisien untuk meningkatkan jangkauan dan keterlibatan publik, tanpa harus bergantung pada metode promosi yang lebih mahal.

Untuk itu humas pemerintah penting dalam membangun dan menjaga hubungan yang baik dengan *influencer*, serta memastikan kolaborasi yang efektif. Humas juga dapat berperan sebagai jembatan antara pemerintah dengan publik, menyampaikan informasi secara jelas dan transparan

### Kesimpulan

Integrasi humas pemerintah dengan *influencer* dapat menjadi strategi komunikasi yang efektif untuk menjangkau *audiens* yang lebih luas, meningkatkan citra positif, dan mencapai tujuan kampanye. Dengan perencanaan yang matang dan pemilihan *influencer* yang tepat, pemerintah dapat memanfaatkan kekuatan *influencer* untuk mengkomunikasikan pesan publik dengan lebih efektif. Dengan memanfaatkan potensi *influencer* secara tepat, humas pemerintah dapat meningkatkan efektivitas komunikasi publik dan menjalin hubungan yang lebih erat dengan publik. Integrasi humas pemerintah dengan *influencer* merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan citra, keterlibatan publik, dan efektivitas komunikasi pemerintah. Dengan memilih *influencer* yang tepat, membuat konten yang menarik, dan membangun hubungan

yang baik, humas pemerintah dapat memanfaatkan pengaruh *influencer* untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada akhirnya, objektif dan sasaran yang jelas menjadi kunci keberhasilan kerja sama antara pemerintah dan *influencer*. Dengan begitu, informasi mengenai program atau kebijakan pemerintah dapat disampaikan lebih cepat, tepat sasaran dan lebih mudah dipahami oleh masyarakat.

### Sumber Bacaan

- <https://news.detik.com/kolom/d-4859746/memberdayakan-asn-sebagai-influencer-pemerintah>
- <https://news.detik.com/kolom/d-5154705/influencer-dan-kebijakan-publik>
- <https://kumparan.com/xavirossye/bagaimana-pengaruh-influencer-terhadap-masyarakat-dan-kebijakan-pemerintah-1x5DzXfSPdq/full>
- [https://mediaindonesia.com/opini/342336/plus-minus-influencer-sebagai-komunikator-publik-pemerintah#goog\\_rewarded](https://mediaindonesia.com/opini/342336/plus-minus-influencer-sebagai-komunikator-publik-pemerintah#goog_rewarded)
- [https://www.google.com/search?q=integrasi+humas+pemerintah+dengan+influencer&oeq=integrasi+humas+pemerintah+dengan+influencer&gs\\_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIHCAEQIRiPAIIBCjM2NTU1ajBqMTW0AgIwAgHxBcyK6TWOYsLO8QXMiuk1jmLCzg&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=integrasi+humas+pemerintah+dengan+influencer&oeq=integrasi+humas+pemerintah+dengan+influencer&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIHCAEQIRiPAIIBCjM2NTU1ajBqMTW0AgIwAgHxBcyK6TWOYsLO8QXMiuk1jmLCzg&sourceid=chrome&ie=UTF-8)
- <https://www.humasindonesia.id/berita/promosikan-asta-cita-pemerintah-wajib-gandeng-influencer-yang-tepat-2528>



# Solusi Pembagian Waris Lahan Terhadap Pelaksanaan *Land Reform* dan Peningkatan Produktivitas Hasil Pertanian di Indonesia

Oleh: Rizky Purwanto

**H**ampir seluruh tanaman termasuk tanaman pangan, hortikultura, dan perkebunan itu tumbuh di atas tanah. Tidak hanya tumbuh di atas tanah tetapi tanaman tersebut juga hidup dari tanah, hidup dari unsur hara yang terkandung di dalam tanah. Tanah itu sangat penting bagi tanaman, seperti layaknya air itu sangat penting bagi ikan. Apabila berbicara mengenai tanah maka akan berkaitan dengan lahan. Kalau tanah berarti berbicara mengenai unsur atau elemennya, sedangkan lahan berarti berbicara mengenai dimensi ruang tempat benda itu berada. Lahan merupakan salah satu faktor terpenting bagi terlaksananya pekerjaan di bidang pertanian dan yang tidak kalah penting menjadi media tempat sebagian besar tanaman dapat berkembang biak, tergantung berbagai kondisi pendukungnya. Oleh karena itu bagi siapapun yang berkecimpung sebagai petani pasti akan membutuhkan lahan, baik itu lahan miliknya sendiri maupun lahan milik pihak lain.

Sekarang jika berbicara mengenai pelakunya sendiri, yaitu petani. Petani tanpa lahan biasanya dikenal sebagai buruh tani, sayangnya mereka itu pada umumnya memiliki tingkat taraf penghidupan yang termasuk rendah, penyebabnya adalah karena meskipun sudah bekerja keras tapi karena bukan

bekerja di lahannya sendiri, mereka bekerja berdasarkan upah, sehingga tidak sedikit penghasilannya kecil karena tidak sebanding dengan kerja keras dan pengorbanannya yang sudah dilakukan. Berbeda dengan petani dengan lahan, cenderung akan lebih baik taraf hidupnya apabila sanggup mengelola sendiri hasil pertaniannya dengan baik dan profesional, ditambah tentu saja mereka itu memiliki aset yang berharga berupa lahan sebagai salah satu modal berharga dalam mengelola sebuah pertanian.

Ironisnya sejak sebelum Indonesia Merdeka, ternyata jumlah petani dengan lahan berjumlah sudah jauh lebih sedikit dibandingkan petani tanpa lahan, sehingga menimbulkan kesenjangan cukup lebar diantara mereka yang terus meningkat. Terlebih pasca kemerdekaan, populasi negeri ini semakin melonjak sedangkan di sisi lain rakyat semakin melek informasi, sehingga rakyat petani tanpa lahan juga semakin berani untuk menuntut hak-haknya, termasuk tuntutan akan kepemilikan hak yang layak untuk bertani. Hal ini kemudian disambut oleh beberapa pihak di Indonesia waktu itu buat mengakomodir tuntutan adanya pembagian lahan dengan lebih proporsional, maka muncullah ide akan penting reformasi lahan atau reformasi pembagian lahan yang

proporsional, dibandingkan sebelumnya, dan ide ini kadang dikenal dengan nama *Land Reform*. Sebenarnya ide *Land Reform* ini bukanlah ide yang hanya terjadi di Indonesia, karena selain di Indonesia, program *Land Reform* sudah lama pernah dilaksanakan di banyak negara. Dimana ada yang berhasil, namun tidak sedikit juga yang gagal melaksanakan *Land Reform*. Misalnya Jepang, Korea dan Taiwan termasuk negara yang berhasil mengadakan *Land Reform*. Sedangkan Bolivia dan Peru bisa jadi termasuk negara yang gagal melakukan *Land Reform*.

*Land Reform* dapat diartikan pembagian lahan dari yang awalnya satu lahan luas dibagi menjadi beberapa lahan yang lebih kecil. Tetapi *Land Reform* juga dapat diartikan pendistribusian lahan ke pihak yang dapat mengelola lahan tersebut menjadi lebih layak dan sesuai kebutuhan dibandingkan pemilik sebelumnya. Apabila pengertian *Land Reform* yang berarti pembagian satu lahan luas menjadi beberapa lahan yang lebih kecil itu yang diambil dan dijadikan pedoman, maka mungkin saja petani yang tidak memiliki lahan dapat menjadi petani dengan lahan karena mendapatkan lahan baru hasil pembagian lahan yang sebelumnya lebih luas.

Namun ternyata ide *Land Reform* ini juga punya risikonya sendiri, dimana salah satunya yang patut diperhatikan adalah berkurangnya produktivitas pertanian karena tidak lagi didukung oleh luasnya lahan. Penyebabnya adalah kecilnya lahan pertanian itu sulit untuk dapat mensupport produktivitas pertanian yang sanggup menghasilkan jumlah panen banyak. Semakin luas suatu lahan pertanian, maka potensi hasil pertanian yang dapat dipanen tentu saja lebih besar dibandingkan lahan pertanian yang lebih kecil jika dikelola dengan maksimal.

Sedangkan untuk dapat meningkatkan produksi pangan dalam bidang pertanian dikenal beberapa metode, yaitu intensifikasi, ekstensifikasi, dan diversifikasi pertanian.

1. Intensifikasi artinya berarti memaksimalkan lahan yang ada,
2. Ekstensifikasi adalah memperluas areal pertanian; serta
3. Diversifikasi didefinisikan sebagai suatu cara menganekaragamkan hasil pertanian yang dapat dihasilkan dari satu lahan saja.

Dari situ dapat dilihat bahwa pengurangan atau pembagian lahan pertanian tidak termasuk cara dalam meningkatkan produksi pertanian, bahkan pengurangan lahan pertanian berpotensi mengurangi produktivitas pertanian. Jadi sebenarnya *Land Reform* ini lebih untuk meningkatkan taraf hidup sebagian besar petaninya dan mengurangi kesenjangan antara petani kecil dan besar. Namun, tetap saja harus mempertimbangkan dampaknya terhadap produktivitas hasil pertaniannya. Sekarang kita coba lihat prakteknya *Land Reform* yang ada di Jepang. Seperti yang disebutkan diatas bahwa Jepang merupakan salah satu negara yang berhasil mengadakan *Land Reform*. Dalam pelaksanaannya Jepang telah sukses mengadakan intensifikasi dan ekstensifikasi lahan pertanian. Lahan pertanian yang sudah ada dapat dioptimalkan produktivitas pertaniannya, bahkan tidak sedikit yang berhasil memperluas lahan pertaniannya. Hal itu terjadi salah satunya karena sistem pewarisan tanah pertanian di Jepang tidak boleh dibagi tetapi harus diserahkan kepada hanya satu anak saja yang memang berencana untuk menjadi petani, sehingga lahan pertanian yang ada hampir tidak mungkin dibagi menjadi lebih kecil berbeda dengan

yang terjadi di Indonesia yang petaninya sering mewariskan tanahnya kepada seluruh anaknya membuat lahan pertanian menjadi semakin kecil.

Apakah di Indonesia sanggup mengikuti budaya pewarisan lahan seperti di Jepang? Menurut penulis agak sulit karena itu bersentuhan langsung budaya turun temurun yang sudah mengakar di petani Indonesia. Solusinya, walaupun tidak mudah kedepannya pelaksanaan *Land Reform* di Indonesia harus menyentuh kedalam perubahan dalam sistem pewarisan, caranya dapat dengan membuat regulasi terkait dan dapat juga dengan memberikan penyuluhan intensif kepada masyarakat tani mengenai pentingnya pewarisan kepada anak keturunan yang berencana menjadi petani dan dianggap sanggup mengelolanya. Dapat saja, pemerintah menerapkan sebuah regulasi, misalnya regulasi mengenai pembagian waris lahan atau regulasi terkait tata ruang, yang intinya menyebutkan bahwa lahan-lahan yang diwariskan, apabila diserahkan hanya kepada

satu anak yang potensial menggarapnya dengan lebih baik, maka mereka akan diberikan insentif secara berkala atau bisa juga diberikan secara tunai sebagai bentuk *reward* kepada mereka. Tapi tentu saja tidak berhenti di situ, perlu juga adanya pembekalan, penyuluhan, dan pelatihan intensif kepada ahli warisnya itu agar mereka dapat menggarapnya sesuai ekspektasi pemerintah. Dan yang tidak kalah penting adalah penyediaan bibit tanaman yang memang cocok ditanam dalam intensifikasi tersebut, atau bahkan kalau perlu diversifikasi juga. Ditambah lagi adalah ketersediaan stock dan suplai pupuk dan pestisida yang dapat mendukung program tersebut.

#### **Sumber Bacaan**

- *Indonesia, Peraturan Menteri Pertanian Nomor 81/Permentan/OT.140/8/2013 tentang Pedoman Teknis Tata Cara Alih Fungsi Lahan Pertanian Pangan Berkelanjutan, Berita Negara RI Tahun 2013 Nomor 1043, Jakarta.*

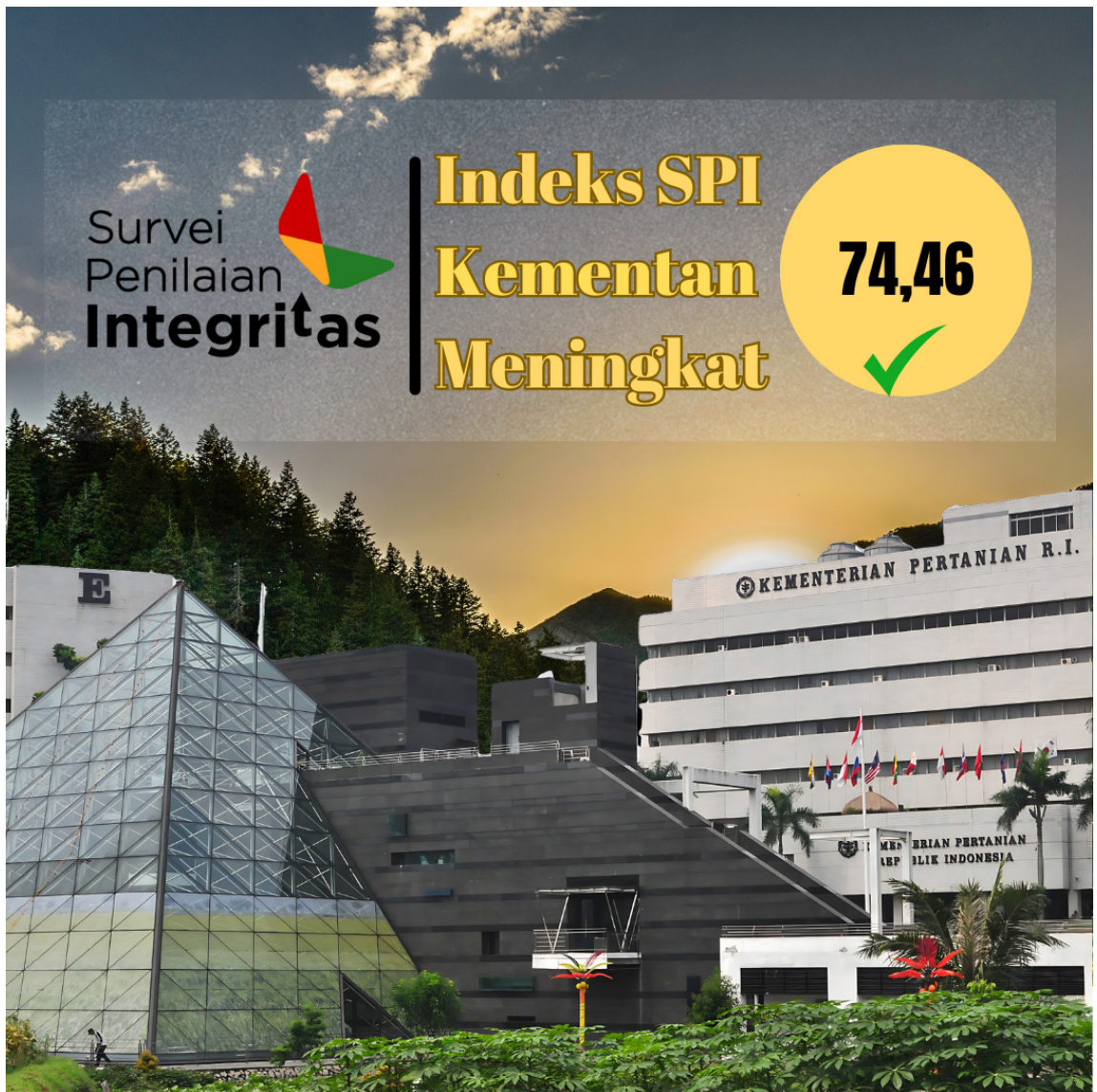
# LANDFO



DRMS



# Kementerian Pertanian Naik Peringkat Penilaian SPI **KPK**



JAKARTA - Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) merilis hasil Survei Penilaian Integritas (SPI) kepada seluruh kementerian/lembaga serta pemerintah daerah tahun 2024. Hasilnya Kementerian Pertanian yang dipimpin Andi Amran Sulaiman mengalami kenaikan skor penilaian integritas yang signifikan.

Penilaian SPI Kementan tahun 2024 mendapat skor 74.46, nilai tersebut meningkat drastis dari tahun sebelumnya 2023 yakni 66.78. Upaya kenaikan nilai integritas itu tentunya tidak terlepas dari peranan Itjen Kementan yang saat itu dipimpin Setyo Budiarto. Dia mendapat amanah langsung dari Mentan Amran untuk mendorong perbaikan penilaian SPI 2024.

Atas peningkatan tersebut, Mentan Amran menyampaikan terima kasih kepada KPK yang telah mendorong peningkatan integritas di lingkungan Kementan.

Amran juga mengungkapkan pihaknya berupaya keras melakukan perbaikan sehingga mengurangi potensi pelanggaran integritas. Salah satunya dengan mem-blacklist para perusahaan yang terbukti mengedarkan pupuk palsu.

“Bisa bayangkan petani dibawah kemiskinan dan merugi karena pupuk palsu. Termasuk pengadaan di Kementan kita bisa cegah Rp 320 miliar kita batalkan pembayarannya (karena melanggar),” ujar Mentan Amran saat memberikan sambutan di acara Peluncuran Hasil SPI 2024 di Jakarta, Rabu, 22 Januari 2024.

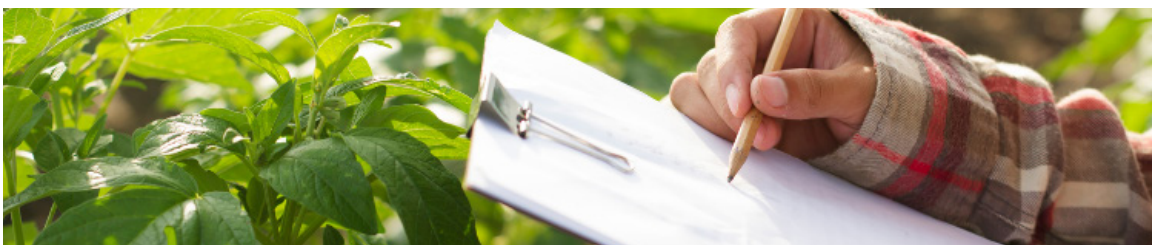
Mentan Amran menambahkan pihaknya juga membuka layanan pengaduan yang terhubung secara langsung kepada dirinya. Menurutnya hal itu berhasil mengurangi potensi pelanggaran terkait dengan pertanian.

“Layanan pengaduan tersebut langsung masuk ke saya dan saya jaga kerahasiaannya,” tutur Mentan Amran. Sementara itu Ketua KPK Setyo Budiarto mengungkapkan bahwa keberhasilan membangun budaya integritas bergantung pada pimpinan. Upaya konkret dan contoh yang nyata harus dibangun bagi seorang pemimpin dalam menegakkan integritas.

“Jika kita bicara integritas, maka harus diisi oleh orang-orang yang berintegritas. Pemahaman dan kesadaran itu harus melekat pada setiap aspek organisasi. Saya menyebutnya sebagai kesadaran yang berintegritas. Itu adalah yang paling penting,” tuturnya.

Sebagai informasi, berdasarkan indeks nasional rata-rata skor integritas dari seluruh kementerian/lembaga dan pemerintah daerah di Indonesia mencapai 71.51. Penilaian itu meningkat dari tahun sebelumnya dengan nilai 70.97.

Meski mengalami kenaikan angka, penilaian SPI 2024 secara nasional masih dalam kategori waspada (kuning). Artinya potensi pelanggaran mungkin terjadi sehingga perlu dilakukan perbaikan secara signifikan. (Muhamad Rizky Pradila - Humas Itjentan)



# Sosialisasi Strategi Nasional Pencegahan **Korupsi** Lingkup Kementerian Pertanian



JAKARTA - Kementerian Pertanian menyelenggarakan sosialisasi Strategi Nasional Pencegahan Korupsi Tahun 2025-2026 di Inspektorat Jenderal Gedung B, Kantor Pusat Kementerian Pertanian pada Jumat, 28 Februari 2025. Kegiatan ini dibuka secara resmi oleh Pelaksana Tugas (Plt) Inspektur Jenderal Tin Latifah.

Dalam sambutannya, Plt Inspektur Jenderal (Irjen) Tin Latifah mengungkapkan bahwa Kementerian Pertanian memiliki target

yang cukup tinggi terkait Aksi Pencegahan Korupsi (Aksi PK). Hal itu diperlukan untuk mendorong tata kelola yang dilaksanakan oleh Kementan berjalan dengan baik.

“Kita sama-sama mendorong bagaimana aksi ini dapat berjalan sesuai tujuan,” kata Plt Irjen Tin saat menyampaikan sambutan.

Lebih lanjut, beliau menjelaskan bahwa ada tiga fokus utama dalam upaya Aksi PK di Kementerian Pertanian meliputi,

Perizinan dan Tata Niaga, Keuangan Negara, dan Penegakan Hukum dan Reformasi Birokrasi.

Dari ketiga fokus tersebut Tin merinci terdapat 5 aksi yang dilakukan Kementerian Pertanian, Perizinan dan Tata Niaga, yaitu pengendalian alih fungsi lahan sawah dan tumpang tindih izin di kawasan hutan, penguatan tata kelola impor.

Kemudian terkait Keuangan Negara, yaitu pencegahan korupsi pengadaan barang dan jasa (PBJ), terakhir Penegakan Hukum dan Reformasi Birokrasi, yaitu reformasi logistik nasional, penguatan sistem penanganan perkara pidana dan benturan kepentingan.

“Kita berharap Stranas PK bukan sekedar nilai yang didapatkan berada di zona hijau, tetapi benar-benar terimplementasi, sehingga Kementerian Pertanian menjadi kementerian yang dapat diandalkan dalam Stranas PK-nya,” tuturnya.

Adapun sosialisasi ini diikuti perwakilan unit kerja di Lingkup Kementerian Pertanian. Hadir pula sebagai narasumber Tim Sekretariat Nasional Stranas PK Frida Rustiani, Koordinator Pengawas Bidang Pangan BPKP Hermaji. (Muhamad Rizky Pradila - Humas Itjentan)



# Diklat Audit Kinerja, Plt Irjen Kementan Dorong Peningkatan Kualitas Auditor



BOGOR - Inspektorat Jenderal (Itjen) Kementerian Pertanian (Kementan) bersama dengan Pusdiklatwas Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) menggelar pendidikan dan pelatihan (Diklat) Audit Kinerja Berbasis Risiko. Kegiatan ini dilaksanakan mulai 10-14 Maret 2025 di Pusdiklatwas, Bogor,

Jawa Barat. Pelaksana tugas (Plt) Inspektur Jenderal Tin Latifah menjelaskan bahwa pelatihan Audit Kinerja Berbasis Risiko ini untuk memberikan pembekalan pemahaman bagi auditor sehingga dapat melaksanakan pengawasan intern di lingkup Kementerian Pertanian secara efektif, efisien, dan profesional.

“Auditor ini merupakan ujung tombak pengawasan sehingga kita perlu menciptakan auditor yang kompeten dan profesional serta mampu memberikan kepercayaan kepada mitra Kementerian Pertanian,” kata Tin Latifah saat membuka acara, Senin, 10 Maret 2024.

Lebih jauh, Tin menyampaikan pelatihan tersebut tidak hanya dipandang sebagai peningkatan kapasitas diri melainkan juga bagian dari investasi penting Itjen Kementan dalam mendorong tata kelola pemerintahan yang baik, transparan, dan akuntabel.

“Kami harapkan bapak dan ibu auditor dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan efektif, dan efisien sehingga setiap individu mampu berkontribusi secara maksimal,” tuturnya. Kegiatan Diklat Audit Kinerja Berbasis Risiko ini diikuti sebanyak 62 orang peserta yang terdiri dari jajaran inspektorat I, II, III, IV, dan Investigasi.

Audit kinerja berbasis risiko ini adalah pelatihan yang mempelajari tata cara melakukan audit kinerja yang berfokus pada risiko.

Pelatihan Audit Kinerja Berbasis Risiko diadakan sebagai perwujudan dari Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 pasal 11, dimana Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) memiliki peran meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah melalui penugasan consulting dan assurance, salah satunya adalah audit.

Dengan mengimplementasikan pengawasan intern berbasis risiko, diharapkan APIP dapat berperan sebagai katalis dalam mendorong penerapan manajemen risiko di instansi pemerintah untuk menghasilkan *good governance*. (Muhamad Rizky Pradila)



# Kementan Gelar Sosialisasi Perpres Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah

JAKARTA - Kementerian Pertanian (Kementan) melalui Biro Umum dan Pengadaan menggelar sosialisasi terkait Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 46 Tahun 2025 tentang Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah. Kegiatan ini dilaksanakan di Auditorium Sadikin Sumintawikarta, Bogor, Jawa Barat pada Rabu, 7 Mei 2025.

Acara ini dibuka oleh Kepala Biro Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian Risman Mangidi. Dalam kesempatan itu Risman menekankan tujuan sosialisasi tersebut untuk memastikan pengadaan barang dan jasa pemerintah dilaksanakan dengan prinsip dasar seperti efisien, efektif, transparan, kompetitif, tidak diskriminasi, dan akuntabel.

“Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini diharapkan pengadaan barang dan jasa pemerintah dapat berjalan dengan efisien, efektif, dan akuntabel serta memberikan manfaat bagi masyarakat,” tuturnya.

Kegiatan dilanjutkan dengan sosialisasi yang dipandu Ketua Kelompok Substansi Pengelolaan Pengadaan Barang/Jasa Simon Simanjuntak.

Inspektoral Jenderal Kementerian Pertanian (Itjen Kementan) yang turut hadir sebagai narasumber menyampaikan pentingnya mitigasi risiko dalam proses pengadaan jasa pemerintah.

Auditor Madya Inspektoral Investigasi Itjen Kementan Nurwanto menyatakan bahwa sektor pengadaan barang dan jasa



menjadi salah satu penyumbang kasus tindak pidana korupsi terbesar yang ditangani oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).

Sepanjang tahun 2004 hingga 2022 tercatat sebanyak 277 kasus atau 21 persen kasus korupsi terjadi di sektor pengadaan barang dan jasa. Bahkan di tahun 2023 sebanyak 62 kasus korupsi atau 38,51 persen terjadi di sektor pengadaan barang dan jasa pemerintah.

“Untuk itu pentingnya melakukan mitigasi risiko, jaga integritas, jalankan SOP, tiap tindakan ada bukti dokumentasi yang baik, pahami aturan, laksanakan tugas sesuai kewenangan, ikut perintah atasan sesuai aturan, komit cegah kerugian negara, serta berkonsultasi dengan APIP, BPKP, LKPP dan unit pengadaan,” ucapnya.

Dalam kesempatan yang sama Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah (LKPP) menyampaikan secara langsung terkait sosialisasi Perpres Nomor 46 Tahun 2025. Analisis Kebijakan Pertama LKPP Dedi

Setiawan menjelaskan secara detail poin-poin penting dalam peraturan presiden terbaru ini, termasuk perubahan signifikan, mekanisme pelaksanaan, serta implikasinya bagi para pengguna anggaran dan penyedia barang/jasa.

Dengan adanya sosialisasi ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan kesiapan seluruh jajaran Kementan dalam mengimplementasikan Perpres Nomor 46 Tahun 2025 secara efektif dan efisien.

Dengan pemahaman yang komprehensif, diharapkan proses pengadaan barang dan jasa di lingkungan Kementan dapat berjalan lebih transparan, akuntabel, dan memberikan nilai manfaat yang optimal bagi negara. (Muhamad Rizky Pradila)



# Perdalam Implementasi AMS dan Data *Analytics*, Itjen Kementan Studi Banding ke Itjen Kemenkeu



Jakarta – Tim Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian (Itjen Kementan) RI melakukan kunjungan ke Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan (Itjen Kemenkeu) RI guna mempelajari implementasi Audit *Management System* (AMS) dan pemanfaatan Aplikasi Data *Analytics* dalam mendukung pengawasan di lingkungan Kemenkeu RI.

Rombongan Itjen Kementan RI yang dipimpin oleh Ketua Kelompok Perencanaan Itjen Kementan RI R. Noermiendari disambut Auditor Madya Inspektorat VII

Yudhy Haryanto beserta tim di Ruang Rapat Governance Itjen Kemenkeu RI Gedung Djuanda II Lantai 7, pada Jumat, 11 April 2025.

“Terima kasih banyak atas kesempatan dan waktu yang diberikan, khususnya dari rekan-rekan Inspektorat VII kepada kami. Kunjungan kami hari ini bertujuan untuk mengetahui lebih jauh bagaimana aplikasi yang dijalankan Itjen Kemenkeu dalam mendukung pengawasan di pemerintahan,” terang R. Noermiendari.

R. Noermiendari menambahkan bahwa kunjungan ini dilatarbelakangi oleh ketertarikan pimpinan Itjen Kementan terhadap sistem AMS yang diterapkan di Kemenkeu RI. Pemanfaatan AMS dan data *analytics* dalam proses pengawasan yang efektif dan efisien di Itjen Kemenkeu RI diharapkan dapat menjadi inspirasi bagi pengembangan sistem pengawasan berbasis teknologi informasi yang terintegrasi di lingkungan Kementerian Pertanian.

Lebih lanjut, R. Noermiendari menyampaikan harapannya agar kunjungan ini menjadi wadah berbagi ilmu dan pengalaman antar Institusi, mengingat Itjen Kementan dan Itjen Kemenkeu memiliki peran serupa sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).

Sementara itu, Auditor Madya Inspektorat VII Itjen Kemenkeu Yudhy Haryantho menjelaskan sistem informasi pengawasan yang dikembangkan oleh Itjen Kemenkeu, termasuk implementasi Audit *Management System* (AMS) dengan *platform TeamMate+*.

“Tahun lalu, kami (Kemenkeu) telah menerbitkan PMK Nomor 83 Tahun 2024 tentang Sistem Pengendalian Intern (SPI) Terintegrasi. Tujuannya untuk membangun *early warning system* dalam rangka pengelolaan risiko yang lebih efektif dan optimalisasi pencapaian kinerja Kemenkeu. Untuk mewujudkan hal tersebut, perlu di-support dengan beberapa *resource*, mulai dari SDM, struktur, dan Teknologi Informasi (TI),” jelas Yudhy.

Yudhy memaparkan, perjalanan penggunaan Sistem Manajemen Pengawasan Intern (SMPI) Itjen Kemenkeu RI dimulai pada tahun 2010 dengan penggunaan platform *TeamMate* sebagai implementasi AMS di internal Auditor Itjen Kemenkeu RI. Kini, *platform* terbaru *TeamMate+* telah digunakan oleh seluruh auditor dan klien

pengawasan untuk mengintegrasikan tahapan dan aktivitas pengawasan, meningkatkan akuntabilitas dan kualitas pengawasan *intern*, serta mendukung pelaksanaan *remote auditing*.

Menurutnya *TeamMate+* memiliki peranan penting dalam melaksanakan tugas dan fungsi mengharuskan Itjen Kemenkeu RI memastikan kerahasiaan (*confidentiality*), keutuhan (*integrity*), dan ketersediaan (*availability*) *TeamMate+* telah terlindungi.

“*TeamMate+* sebagai aplikasi berbasis web dengan pencatatan log yang detail, mampu menghasilkan laporan audit berdasarkan template yang telah dirancang, memungkinkan permintaan data dilakukan di dalam sistem, dan memungkinkan rilis temuan dan rekomendasi seketika (mendorong *real-time assurance*),” tuturnya.

Dalam kesempatan yang sama Auditor Mahir Muhammad Imam, Auditor Muda Imam Dwi Yulianto dan Auditor Pertama Teuku Raja Irfan yang masing-masing perwakilan Inspektorat VII Itjen Kemenkeu RI mendemonstrasikan penggunaan *TeamMate+* dalam pelaksanaan pengawasan, mulai dari perencanaan tahunan, perencanaan individual, pelaksanaan pengawasan, pelaporan, serta pemantauan dan penilaian tindak lanjut. Juga penjelasan mengenai pemanfaatan aplikasi data *analytic* di lingkungan Itjen Kemenkeu RI.

Kegiatan ini ditutup dengan sesi tanya jawab interaktif. Tim Itjen Kementan yang juga diwakili oleh Auditor antara lain Yosua Meditia, Irsyad Ul Fikri, Ikhsan Nugroho, Adi Britanianto, Eva Sugiharti, dan Sandra Pratama, serta sekretariat yaitu Dina Isnaini, Haritsah Ali dan Ronny Usman menggali lebih dalam terkait implementasi AMS dan Data *Analytic*, tantangan dalam pengembangan sistem, hingga strategi menjaga keberlanjutan kualitas pengawasan berbasis teknologi. (Muhammad Rizky & Haristah Ali).

# KENALI DIABETES MELITUS CEGAH DENGAN GAYA HIDUP SEHAT

**Control Diabetes  
Enhance Your Quality  
of Life**



**D**iabetes melitus adalah gangguan *metabolic* yang terjadi secara kronis ditandai dengan peningkatan kadar glukosa darah (gula darah) yang melebihi nilai normal. Hal ini terjadi karena tubuh tidak mampu memproduksi cukup insulin atau tidak dapat menggunakan insulin secara efektif, sehingga gula darah tidak dapat diolah dengan benar. Tubuh orang yang mengalami diabetes tidak mampu menyerap glukosa karena beberapa kondisi, seperti:

- kurangnya produksi insulin oleh pankreas,
- gangguan respons tubuh terhadap insulin, dan
- pengaruh hormon lain yang menghambat kinerja insulin.

Kondisi tersebut akan menyebabkan kadar gula darah naik terlalu tinggi (hiperglikemia). Dalam waktu lama, tingginya kadar gula darah bisa menimbulkan berbagai komplikasi diabetes, seperti kerusakan pada pembuluh darah, penurunan penglihatan, dan penyakit jantung.

### Jenis Diabetes

Diabetes tipe 1 : penyakit autoimun kronis yang terjadi ketika tubuh kurang atau sama sekali tidak dapat menghasilkan hormon insulin.

1. Diabetes tipe 2 : jenis penyakit yang umum terjadi pada orang dewasa dan lansia karena faktor gaya hidup yang tidak sehat, seperti kurang gerak dan kelebihan berat badan
2. Diabetes tipe 3 : kondisi yang disebabkan oleh kurangnya suplai insulin ke dalam otak ini dapat menyebabkan menurunnya kerja dan regenerasi sel otak sehingga memicu terjadinya penyakit Alzheimer.
3. Diabetes gestasional : jenis penyakit diabetes yang terjadi pada ibu hamil, ini

dapat menyerang walaupun ibu hamil tidak mempunyai riwayat diabetes sebelumnya.

### Gaya Hidup Sehat Bersama Diabetes Melitus

Penderita Diabetes melitus tidak perlu berkecil hati dengan perubahan gaya hidup dan/atau pengobatan rutin semua dapat teratasi. Mengubah gaya hidup yang lebih sehat dapat membantu mengontrol gula darah, mencegah komplikasi, dan meningkatkan kualitas hidup. Aspek penting yang dapat diterapkan pada gaya hidup dimulai dari mengatur pola makan menjadi lebih sehat dari sebelumnya. Makanan yang dianjurkan untuk diet adalah karbohidrat sebanyak 45-65% dari asupan energi, lemak 20-25% dari kebutuhan kalori, protein 10-20% kkal dari asupan energi. Selain itu juga natrium <1500 mg per hari dengan catatan kecuali pasien dengan hipertensi terdapat pengurangan natrium dan serat 20-35 gram per hari. Untuk dapat memenuhi hal tersebut diet bagi penderita DM berpedoman pada 3 J dan Olahraga yaitu: Jumlah, Jenis makanan dan Jadwal makan.

### Jumlah Makanan Diet Melitus

Jumlah memiliki arti mengonsumsi makanan dalam jumlah yang tepat atau mengatur porsi makanan yang dikonsumsi. Penderita Diabetes Melitus disarankan untuk tetap mengonsumsi sejumlah makanan yang sama pada umumnya karena jumlah kalori harus terpenuhi. Contohnya seperti kebutuhan protein, karbohidrat, lemak, dan zat lainnya. Jika penderita Diabetes Melitus memerlukan 1.500 kalori setiap hari maka dapat dibagi menjadi 3x makan, yaitu sarapan pagi sebesar 400-500 kalori, makan siang sebesar 450-550 kalori, makan malam sebesar 350-450 kalori, dan kudapan sebesar 350-450

## INFO KESEHATAN

kalori. Hal tersebut perlu diimbangi dengan pembakaran kalori melalui olahraga sebanyak 100-200 kalori

### Jenis Makanan

Memilih jenis bahan makanan yang sesuai untuk penderita diabetes supaya terbiasa dengan makanan yang lebih bervariasi dapat membantu menciptakan kebiasaan pola makan yang baik. Makanan yang harus dihindari adalah makanan yang mengandung karbohidrat sederhana. Contohnya seperti gula pasir, gula jawa, susu kental manis, minuman botol manis, es krim, kue-kue manis, dodol), tinggi kolesterol, lemak trans, dan lemak jenuh (seperti kue, makanan siap saji, goreng-gorengan). Selain itu juga makanan tinggi natrium (seperti telur asin, ikan asin, dan makanan yang diawetkan). Makanan yang dikonsumsi oleh penderita Diabetes Melitus biasanya tidak banyak bervariasi, sehingga menyebabkan banyak pasien yang merasa bosan. Oleh karena itu, variasi diperlukan agar penderita diabetes melitus tidak bosan dalam menerapkan diet.

### Jadwal Makan Diet Diabetes Melitus

Pengaturan jadwal makan untuk penderita Diabetes Melitus adalah 3 kali makan utama dan 3 kali makan selingan dengan interval waktu 3 jam. Jadwal makanan yang diikuti sesuai dengan waktu yang ditentukan dimaksudkan untuk menjaga waktu makan teratur dan tepat. Selain itu juga untuk membantu menstabilkan gula darah. Penderita Diabetes Melitus harus menjaga jarak 4-5 jam antara 2x makan. Hal ini perlu diperhatikan bagi pasien yang mengkonsumsi obat agar pankreas dapat menghasilkan insulin yang cukup untuk mengangkut gula ke dalam tubuh. Pola diet pasien Diabetes Melitus berhubungan langsung dengan status gizi seseorang. Oleh karena itu, mengonsumsi

makanan dengan cara yang seimbang dapat memenuhi kebutuhan nutrisi penderita.

### Olahraga

Program penurunan berat badan, aktivitas fisik atau olahraga bagi pasien diabetes dianjurkan sebanyak 150 menit per minggu. Olahraga untuk diabetes yang dianjurkan adalah olahraga aerobik seperti, lari, jogging, berenang, senam, atau bersepeda. Dalam prinsip diet untuk diabetes melitus yang terpenting adalah Anda tetap konsisten berolahraga atau menambah aktivitas fisik setiap harinya.

“Mulailah dari diri sendiri untuk membiasakan hidup sehat -  
**Indrastari Sintia Laksmi**

### Sumber Bacaan:

- <https://hellosehat.com/diabetes/diabetes-melitus/>
- [https://unair.ac.id/post\\_fetcher/fakultas-vokasi-strategi-diet-yang-tepat-dengan-pedoman-3j-untuk-penderita-diabetes-melitus/](https://unair.ac.id/post_fetcher/fakultas-vokasi-strategi-diet-yang-tepat-dengan-pedoman-3j-untuk-penderita-diabetes-melitus/)
- <https://www.kompasiana.com/sofia99078/6594395d12d50f5ec236d982/gaya-hidup-sehat-bersama-diabetes-melitus>
- [https://hellosehat.com/diabetes/diet-pasien-diabetes/#google\\_vignette](https://hellosehat.com/diabetes/diet-pasien-diabetes/#google_vignette)

**ALERT!**

# PREVALENSI DIABETES ANAK MELONJAK DI INDONESIA

- Diabetes tipe 1 melonjak tujuh kali lipat dalam 10 tahun. Dari 3,88 per 100.000 pada 2000 menjadi 28,19 per 100.000 pada 2010.



**TYPE 01**

- Pada tahun 2025, sebanyak 1.948 anak di Indonesia dirawat karena diabetes tipe 1, meningkat dibandingkan 1.249 anak pada tahun 2017–2019.



- Data IDF (*International Diabetes Federation*), lebih 1,2 juta anak terkena diabetes tipe 1,



- Data *Changing Diabetes in Children (CDIC)*, jumlah anak di Indonesia yang dirawat dengan diabetes tipe 1 hingga tahun 2025 sebanyak 1.948 anak.



*Tips untuk Pegawai Kantor*

# Menjaga Kesehatan Mata di Balik Layar



canva

Oleh: Kezia Gabrielov Natsly Kambey

**D**ari membuka laptop di pagi hari hingga menutup ponsel sebelum tidur, mata kita bekerja tanpa henti. Rutinitas ini, tanpa disadari, bisa mengancam kesehatan penglihatan kita jika tidak disertai langkah-langkah pencegahan. Menurut data dari Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), sekitar 2,2 miliar orang di dunia mengalami gangguan penglihatan, dan sebagian besar kasus dapat dicegah atau diatasi. Salah satu penyebab utamanya adalah kebiasaan buruk dalam menggunakan perangkat elektronik. Fakta ini menekankan betapa pentingnya menjaga kesehatan mata, terutama bagi yang bekerja di depan layar setiap hari. Pada dunia kerja, interaksi antara manusia dan alat kerja melibatkan salah satu indera yang tidak dapat dipisahkan yaitu mata. Mata merupakan bagian tubuh pekerja yang

harus dilindungi kesehatannya karena sebagai pekerja yang sebagian besar menghabiskan waktu di depan layar komputer lainnya yang menjadikan hal ini bagian tak terpisahkan dari rutinitas.

Mata kering, ketegangan mata, penglihatan kabur, sakit kepala merupakan beberapa masalah yang dapat muncul, seringkali mengganggu kenyamanan dan produktivitas para pekerja. Bahkan, gangguan mata ini bisa berkembang menjadi masalah jangka panjang yang lebih serius. Oleh sebab itu, pentingnya mengetahui menjaga kesehatan mata serta mengambil langkah-langkah preventif untuk para pekerja agar tetap nyaman saat bekerja.

## 5 Langkah Menjaga Kesehatan Mata

### 1. Aturan 20-20-20

Disarankan untuk setiap 20 menit sekali berhenti bekerja dan mengalihkan pandangan ke objek yang berjarak sekitar 20 kaki (6 meter) selama minimal 20 detik. Saat menatap layar komputer mata cenderung terpapar pada cahaya terang dan menyebabkan ketegangan pada otot-otot mata. Melakukan aturan 20-20-20 diharapkan mata bisa beristirahat sejenak dan memberikan kesempatan bagi mata untuk bergerak bebas.

### 2. Menjaga Pencahayaan yang Tepat

Pengaturan pencahayaan yang tidak ideal di tempat kerja dapat memperburuk kondisi mata. Seringkali, ketegangan mata terjadi jika ada kontras yang terlalu tajam antara cahaya layar komputer dengan cahaya sekitar. Pencahayaan yang terlalu terang atau terlalu redup dapat menyebabkan mata bekerja lebih keras untuk menyesuaikan dengan kondisi pencahayaan tersebut. Penting untuk memastikan pencahayaan layar, ruang kerja, dan sekitarnya serta tidak langsung mengarah ke layar komputer.

### 3. Perhatikan Jarak dan Posisi Layar

Idealnya, layar komputer harus diletakkan pada jarak sekitar 50 hingga 70 cm dari mata dan layar harus berada pada tingkat yang sejajar dengan mata sehingga tidak perlu menundukkan kepala atau mengangkat leher secara berlebihan.

### 4. Peregangan Mata Secara Berkala

Mata memerlukan waktu untuk beristirahat. Mata yang terus-menerus fokus pada layar komputer dalam waktu lama dapat menyebabkan ketegangan otot dan rasa lelah. Peregangan mata bisa dilakukan dengan menjauhkan pandangan dari layar dan

menggerakkan bola mata dari kiri ke kanan, atas ke bawah, atau berputar searah jarum jam, dan berlawanan arah jarum jam.

### 5. Konsumsi Makanan yang Baik untuk Kesehatan Mata

Pentingnya menjaga kesehatan dari dalam dengan mengonsumsi makanan yang bergizi. Nutrisi yang tepat dapat membantu menjaga fungsi mata dan mencegah adanya gangguan. Dapat memperbanyak konsumsi vitamin berikut ini:

- Vitamin A: makanan wortel, bayam, kubis, dan daun kale.
- Vitamin C: jeruk, stroberi, kiwi, paprika merah, brokoli, dan tomat.
- Vitamin E: kacang-kacangan, biji bunga matahari, bayam, brokoli, dan minyak zaitun.
- Zinc: daging merah, unggas, dan produk susu.
- Omega-3 (asam lemak): ikan salmon, sarden, dan makarel.

Hal ini menjadi hal yang penting dan tidak bisa dianggap remeh. Pentingnya untuk menerapkan kebiasaan yang baik dengan harapan dapat mengurangi risiko gangguan mata dan produktivitas bekerja tetap terjaga.

### Sumber Bacaan

- <https://rsisurabaya.com/cara-menjaga-mata-bagi-karyawan-kantor/>
- Rahmayanti, D., & Artha, A. (2015). Analisis bahaya fisik: hubungan tingkat pencahayaan dan keluhan mata pekerja pada area perkantoran health, safety, and environmental (HSE) PT. Pertamina RU VI Balongan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 14(1), 71-98.

# Kenali Apakah Tindakan Kita Termasuk Tindakan **Korupsi**

Oleh: Indrastari Sintia Laksmi

Indonesia tanpa korupsi merupakan sebuah cita-cita yang luhur, namun tantangan besar yang dihadapi bangsa ini sering kali membuat mimpi tersebut tampak seperti utopia.

**K**orupsi telah mengakar di berbagai lapisan masyarakat dan lembaga pemerintahan, praktik ini sering dianggap sebagai “hal biasa” salah satu contoh yang dianggap biasa adalah istilah “pelicin” untuk mempermudah urusan. Sikap permisif ini menjadi hambatan besar dalam pemberantasan korupsi.

Tanpa adanya perubahan sikap dan nilai di masyarakat, upaya pemberantasan korupsi semakin sulit mencapai hasil optimal.

Korupsi menjadi masalah laten yang terus membelit Indonesia. Kasus demi kasus selalu mencuat, mulai dari skandal pejabat hingga korupsi struktural yang merugikan masyarakat. Upaya pemberantasan sudah dilakukan, tetapi praktik korupsi terus



berulang, menciptakan tantangan besar bagi stabilitas negara. Untuk dapat menghindari dari perbuatan korupsi, kita perlu mengenali 7 bentuk tindak pidana korupsi antara lain :

### 1. Kerugian Keuangan Negara

Tindakan melawan hukum melakukan perbuatan memperkaya diri sendiri atau orang lain atau korporasi. Pelakunya memiliki

tujuan menguntungkan diri sendiri serta menyalahgunakan kewenangan, kesempatan atau sarana yang ada. Jenis korupsi yang terkait dengan kerugian keuangan negara diatur :

- Pasal 2 UU 31/1999 jo. Putusan MK No. 25/PUU-XIV/2016 dapat dipidana penjara seumur hidup atau minimal 4 tahun dan maksimal 20 tahun, dan denda



minimal Rp200 juta dan maksimal Rp1 miliar

- Pasal 3 UU 31/1999 jo. Putusan MK No. 25/PUU-XIV/2016 dapat dipidana penjara seumur hidup atau pidana penjara minimal 1 tahun dan maksimal 20 tahun, dan/atau denda minimal Rp50 juta atau maksimal Rp1 miliar.

## 2. Suap Menyuaup

Pemberian atau janji kepada penyelenggara negara atau Aparatur Sipil Negara yang berhubungan dengan jabatannya, dengan tujuan untuk mempengaruhi tindakan atau keputusan mereka. Korupsi yang terkait dengan suap menyuaup diatur di dalam UU nomor 20 Tahun 2021 dan UU 31 Tahun 1999.

- Ancaman pidana bagi orang yang melanggar Pasal 5 ayat (1) UU 20/2001 adalah pidana penjara minimal 1 tahun dan maksimal 5 tahun dan/atau pidana denda minimal Rp50 juta dan maksimal 250 juta.
- Sedangkan bagi orang yang melanggar Pasal 13 UU 31/1999, dapat dipidana penjara maksimal 3 tahun dan/atau denda maksimal Rp150 juta.

## 3. Penggelapan dalam Jabatan

Tindakan dengan sengaja menggelapkan uang atau surat berharga, atau melakukan pemalsuan buku-buku atau daftar-daftar yang khusus untuk pemeriksaan administrasi. Contoh penggelapan dalam jabatan, penegak hukum merobek dan menghancurkan barang bukti suap untuk melindungi pemberi suap. Berdasarkan Pasal 8 UU nomor 20 Tahun 2021 berpotensi dipidana penjara paling singkat 3 tahun dan paling lama 15 tahun dan pidana denda paling sedikit Rp150 juta dan paling banyak Rp750 juta.

## 4. Pemerasan

Pegawai negeri atau penyelenggara negara menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, atau dengan menyalahgunakan kekuasaannya memaksa seseorang memberikan sesuatu, membayar, atau menerima pembayaran dengan potongan atau untuk mengerjakan sesuatu bagi dirinya sendiri. Berdasarkan Pasal 12 huruf e, f, dan g UU 20/2001, orang yang melanggar ketentuan di atas dapat dipidana penjara seumur hidup atau pidana penjara minimal 4 tahun dan maksimal 20 tahun dan pidana denda minimal Rp 200 juta dan maksimal Rp1 miliar.



### 5. Perbuatan Curang

Perbuatan curang dilakukan dengan sengaja untuk kepentingan pribadi yang dapat membahayakan orang lain. Misalnya, pemborong pada waktu membuat bangunan atau penjual bahan bangunan melakukan perbuatan curang yang membahayakan keamanan orang atau barang. Berdasarkan Pasal 7 ayat (1) UU 20/2001 seseorang yang melakukan perbuatan curang diancam pidana penjara paling singkat 2 tahun dan paling lama 7 tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp100 juta dan paling banyak Rp350 juta.

### 6. Benturan Kepentingan

Pegawai negeri atau penyelenggara negara baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam pemborongan, pengadaan atau persewaan padahal dia ditugaskan untuk mengurus atau mengawasinya. Berdasarkan Pasal 12 huruf i UU 20/2001 adalah ketika pegawai negeri atau penyelenggara negara secara langsung ataupun tidak langsung, dengan sengaja turut serta dalam pemborongan, pengadaan atau persewaan padahal ia ditugaskan untuk mengurus atau mengawasinya. Adapun

pelaku yang melakukan perbuatan ini dapat dipidana penjara seumur hidup atau pidana penjara minimal 4 tahun dan maksimal 20 tahun dan pidana denda minimal Rp200 juta dan maksimal Rp1 miliar.

### 7. Gratifikasi

Setiap gratifikasi kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara dianggap pemberian suap, apabila berhubungan dengan jabatannya dan yang berlawanan dengan kewajiban tugasnya Berdasarkan Pasal 12B ayat (1) UU 20/2001, setiap gratifikasi kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara dianggap pemberian suap, apabila berhubungan dengan jabatannya dan yang berlawanan dengan kewajiban atau tugasnya, dengan ketentuan:

- Nilainya Rp10 juta atau lebih, maka pembuktian bahwa gratifikasi tersebut bukan merupakan suap dilakukan oleh penerima gratifikasi;
- Nilai kurang dari Rp10 juta, maka pembuktian bahwa gratifikasi tersebut suap dibuktikan oleh penuntut umum.

Dengan mengenal Tindakan korupsi diatas diharapkan kita dapat memberantas korupsi melalui diri sendiri.



# KENDALIKAN BUDAYAKA DAN CEK FA



#LAV



# N IBU JARIMU

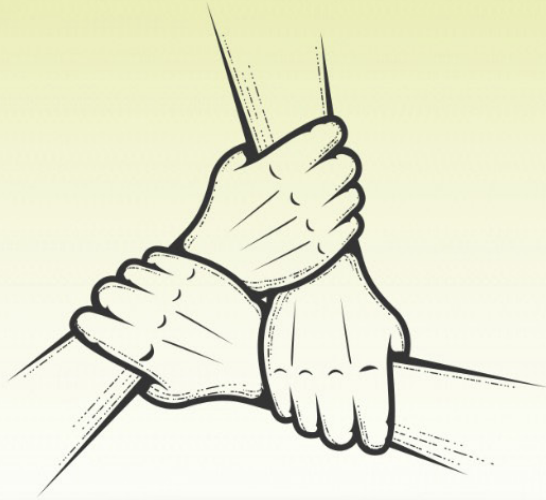
## N BACA

### AKTA



## ANHOAX





”

**Kindness is like snow- it beautifies  
everything it covers**

**--Kahlil Gibran--**

