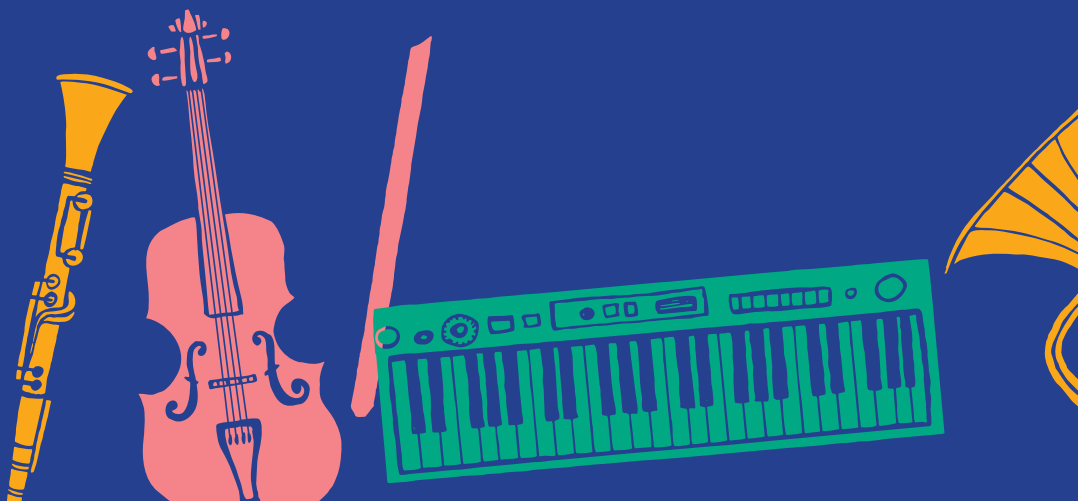


Laporan Tahunan

PROJECT MANAGEMENT OFFICE
SEKRETARIAT JENDERAL

2022









Sambutan Sekretaris Jenderal

*Assalamu'alaikum warrahmatullahi
wabarakatuh,*

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas Rahmat-Nya, Inisiatif Strategis yang menjadi tanggung jawab Sekretariat Jenderal tahun 2022 dapat terwujud. Menjadi sebuah kebanggaan bagi jajaran Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan karena berhasil mewujudkan seluruh program kerja 2022 dalam Inisiatif Strategis Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan (IS RBTK) tema Sentral.

Tahun 2022 merupakan tahun kebangkitan Indonesia setelah sebelumnya melalui pandemi Covid-19 yang hingga kini masih perlu diwaspadai. Seluruh elemen bangsa mendapatkan pelajaran berharga bahwa keberlangsungan seluruh sektor harus dipertahankan bahkan harus mampu diadaptasikan dengan kenormalan baru (*new normal*). Kita patut berbangga bahwa di tengah tantangan tersebut, Sekretariat Jenderal

dapat membuktikan untuk tetap menjalankan tugas dan nilai-nilai reformasi birokrasi dan transformasi kelembagaan dengan baik.

Sekretariat Jenderal terus menjaga komitmen menjadi penggerak utama penyempurnaan berkelanjutan di lingkungan Kementerian Keuangan. Melalui program kerja dan aksi nyatanya, Sekretariat Jenderal semakin inovatif dalam penguatan budaya serta pengembangan organisasi, Sumber Daya Manusia, Kehumasan, layanan digital dan optimalisasi *enterprise architecture*, *data analytic*, dan Barang Milik Negara (BMN) di lingkungan Kementerian Keuangan. 6 (enam) IS RBTK tema sentral yang menjadi tanggung jawab Sekretariat Jenderal dapat diselesaikan dengan baik dalam mengemban amanah mewujudkan misi Kementerian Keuangan dalam mengembangkan proses bisnis inti berbasis digital

dan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang adaptif sesuai kemajuan teknologi.

Collaborative Ways of Working dalam penguatan budaya Kemenkeu Satu berhasil mewujudkan mekanisme pengelolaan kinerja baru yang lebih dinamis dan kolaboratif sehingga kinerja pegawai Kementerian Keuangan lebih optimal dan efisien. Inisiatif dalam bidang organisasi, SDM, dan Kehumasan Kemenkeu berhasil mewujudkan percepatan implementasi ekosistem kehumasan Kemenkeu Satu yang berfokus pada organisasi yang *fit for purpose*, SDM yang profesional, serta kehumasan yang masif.

Layanan digital sebagai salah satu inisiatif strategis berhasil mewujudkan proses bisnis yang lebih sederhana, terintegrasi, dan terharmonisasi antara *Government to Citizen*, *Government to Business*, *Government to Employee*, dan

Government to Government. Inisiatif optimalisasi *Enterprise Architecture* berhasil memperkuat orkestrasi transformasi arsitektur proses bisnis Kementerian Keuangan dalam ranah transformasi digital. Platform media dalam inisiatif *data analytic* berhasil mengembangkan aplikasi Ekosistem Informasi Kehumasan Kemenkeu Satu (EKSIS) sebagai bentuk sinergi di bidang kehumasan Kementerian Keuangan. Inisiatif optimalisasi BMN Kementerian Keuangan juga berhasil dalam harmonisasi utilisasi BMN melalui sewa yang terdigitalisasi.

Pencapaian kinerja IS RBTK tema Sentral di Sekretariat Jenderal yang luar biasa ini tidak terlepas dari kerja keras kolaborasi dari jajaran. Peran *Project Management Office* (PMO) Sekretariat Jenderal dalam mengawal kinerja dan perubahan juga berperan strategis dalam mengorkestrasi keseluruhan implementasi

IS RBTK tema Sentral. Kami menyampaikan terima kasih kepada jajaran Sekretariat Jenderal dan seluruh unit eselon I di Kementerian Keuangan yang turut berkontribusi memberikan hasil yang terbaik yang menunjukkan bahwa Kementerian Keuangan terus bergerak maju melakukan perbaikan yang berkesinambungan menuju kesempurnaan.

Akhir kata, semoga capaian-capaian yang telah dihasilkan di tahun 2022 dapat menjadi bekal yang bermanfaat bagi Kementerian Keuangan dan dapat terus berkesinambungan pada periode selanjutnya dalam menyongsong kenormalan baru dan perkembangan teknologi.

Wassalamu'alaikum warrahmatullahi wabarakatuh.

Sekretaris Jenderal,

Heru Pambudi



Executive Summary

Pandemi Covid-19 semakin mendorong lahirnya sebuah inisiatif strategis yang mencerminkan respon Kementerian Keuangan terhadap dinamika lingkungan strategis. Perkembangan teknologi informasi yang cukup pesat membawa dunia memasuki era digital ditambah lagi dengan pandemi Covid-19. *Project Management Office* (PMO) Sekretariat Jenderal terus mengawal perjalanan reformasi birokrasi dan transformasi kelembagaan Sekretariat Jenderal yang sudah dimulai sejak tahun 2015.

Perubahan lingkungan serta ekspektasi stakeholders dijawab

melalui program-program yang tidak hanya bersifat responsif, tetapi juga bersifat antisipatif. Inisiatif strategis transformasi kelembagaan merupakan salah satu komitmen Kementerian Keuangan untuk mendukung penyiapan era *new normal* dan mendukung implementasi tugas dan fungsi Kementerian Keuangan. Seluruh Inisiatif Strategis Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan yang dikawal PMO Sekretariat Jenderal pada tahun 2022 dapat direalisasikan sesuai target. Sebagai penggerak reformasi Kementerian Keuangan, terdapat tujuh Inisiatif Strategis yang dikelola oleh PMO Sekretariat

Jenderal sebagai bentuk respon atas perubahan tren digital dan efisiensi birokrasi, yaitu Penguatan Budaya Kementerian Keuangan: *Collaboration Ways of Working*, Pengembangan Organisasi dan Sumber Daya Manusia dan Komunikasi, Layanan Digital Kemenkeu, Pengembangan *Enterprise Architecture*, dan *Data Analytic* (Platform Media Analitik dan Optimalisasi BMN Kemenkeu Versi 2).

Inisiatif Penguatan Budaya Kementerian Keuangan merupakan inisiatif yang menjiwai dan mendorong implementasi inisiatif lain dalam Program RBTK Kementerian Keuangan. Pelaksanaan Inisiatif Strategis Penguatan Budaya pada tahun 2022 merupakan lanjutan dari rangkaian kegiatan tahun sebelumnya. Tujuan dari inisiatif ini adalah terwujudnya budaya kerja Kemenkeu Satu yang kolaboratif dan berbasis digital guna meningkatkan produktivitas dan kinerja Kementerian Keuangan. Kegiatan yang dicapai antara lain Orientasi Pegawai Baru, PJJ (*Workshop*) bagi Duta TK, dan *roadshow*

melalui talkshow, penetapan KMK Nomor 429-KMK.01/2022 tentang Penguatan Budaya di Lingkungan Kementerian Keuangan, dan penetapan SE-15/MK.1/2022 tentang Panduan Pelaksanaan Penguatan Budaya di Lingkungan Kementerian Keuangan Pengukuran Penguatan Budaya (survey budaya), KMK-146/KMK.01/2022 tentang Pedoman Penugasan Tim Kerja Dalam Bentuk Skwad (Squad Team) di Lingkungan Kementerian Keuangan, pengembangan Modul Kolaborasi E-Kemenkeu dengan tools pelaksanaannya melalui Ms. Teams dan pengembangan beberapa modul serta adanya e-Kemenkeu versi Mobile Tahap I (Modul MyTask, Agenda, Penghargaan Pegawai, Balai Kesehatan dan Notifikasi) dan Tahap II (yaitu Modul Kehadiran Lembur, Perpustakaan dan Cuti).

Kegiatan Pengembangan Organisasi dan Sumber Daya Manusia, tujuan dari inisiatif ini adalah mewujudkan Birokrasi dan Layanan Publik Kementerian Keuangan yang agile, efektif, dan efisien, serta penguatan *enabling factors* untuk percepatan

implementasi ekosistem kehumasan kemenkeu satu. Kegiatan signifikan yang telah dilakukan adalah Persetujuan KemenPANRB atas usulan konsolidasi JF Kemenkeu, Penataan organisasi DJPK dalam rangka delayering melalui PMK-141/PMK.01/2022, penguatan ekosistem kehumasan Kemenkeu Satu melalui kolaborasi narasi, tata kelola, dan sumber daya kehumasan.

Layanan Digital Kemenkeu, Tujuan dari inisiatif ini adalah mewujudkan Layanan Kemenkeu yang efektif, efisien, dan andal melalui integrasi layanan digital untuk meningkatkan kepuasan dan kepercayaan *stakeholder*. Kegiatan yang telah dilakukan antara lain *change management* implementasi LDK pada internal maupun eksternal Kementerian Keuangan, Pengembangan Kemenkeu PRIME: Fase Stabilisasi antara lain meliputi penguatan tata kelola dan basis data, penguatan SDM, brand image kemenkeu Prime, serta Penyelenggaraan pembelajaran dalam bentuk *E-learning* Data Analitik (terbuka)

Pengembangan *Enterprise Architecture*, Tujuan dari inisiatif ini adalah memperkuat pengelolaan *Enterprise Architecture* (EA) dalam mengorkestrasi transformasi Kementerian Keuangan sebagai organisasi digital yang *agile*, adaptif, dan berfokus pada nilai tambah. Kegiatan yang telah dilakukan antara lain Pemanfaatan kerangka kerja EA dalam proyek EA dengan adanya dokumen panduan teknis pengelolaan EA Kemenkeu. KMK-512/KMK.01/2021 tentang *Enterprise Architecture* Kementerian Keuangan dan KMK-148/KM.1/2022 tentang Penetapan Keanggotaan Tim *Enterprise Architecture* Kementerian Keuangan, dan Pelaksanaan training dan/atau sertifikasi terkait EA Kemenkeu sesuai pedoman EA Kemenkeu, serta Peningkatan kualitas pengelolaan EA Kemenkeu berdasarkan pengukuran level maturitas dan *architecture compliance review*.

Data Analytic Platform Media Analitik, Tujuan dari inisiatif ini adalah mendorong terciptanya Sistem Kehumasan Kementerian Keuangan yang kolaboratif dan modern melalui pemanfaatan

data analitik. Hasil dari kegiatan data analitik ini adalah dapat mengidentifikasi berita pada media sosial dalam hal ini adalah twitter. Dengan adanya Data analitik ini akan mengutangi anggaran sewa kepada pihak ke tiga.

Data Analytic Optimalisasi BMN Kemenkeu Versi 2, Tujuan dari inisiatif ini adalah Pemanfaatan data analitik dalam rangka optimalisasi BMN Kementerian Keuangan. Hasil dari kegiatan data analitik ini adalah saat ini Kementerian Keuangan telah memiliki dashboard Sistem Rekomendasi Optimalisasi BMN Kementerian Keuangan Tahap 2 yang terdiri dari dashboard fasilitas umum, dashboard rekomendasi harga sewa ATM, dashboard pemanfaatan eksisting, dan *dashboard* event.

PMO Sekretariat Jenderal juga telah menyelenggarakan *Kick-Off Meeting* PMO Sekretariat Jenderal dan Duta Transformasi Sekretariat Jenderal Tahun 2022: “Semangat Kolaborasi Mengawal Transformasi” serta *Capacity Building* Duta Transformasi dan PMO Sekretariat Jenderal Tahun

2022 dan telah menyelenggarakan empat kegiatan pertemuan kolaborasi lainnya antar anggota PMO dengan Duta Transformasi yang dikemas dalam bentuk PMO Informal Meeting (PIM). Adapun empat kegiatan dimaksud dalam bentuk PIM adalah:

1. PMO Informal Meeting I: “Akselerasi Program Kerja Duta Transformasi”
2. PMO Informal Meeting II: “Peningkatan Nilai-Nilai Antikorupsi di Era New Ways of Working”
3. PMO Informal Meeting III: “Di Balik Suksesnya Presidensi G20 Indonesia”
4. PMO Informal Meeting IV: “Merawat Semangat Perubahan”

Acara kegiatan dimaksud diselenggarakan dalam langkah melakukan sinergi dan menyelaraskan serta mengawal Inisiatif Strategis khususnya pada Tema Sentral dalam Inisiatif Strategis Kementerian Keuangan kepada para anggota PMO Sekretariat Jenderal dan Duta Transformasi Sekretariat jenderal. Kegiatan PMO Informal

Meeting tersebut juga melakukan akselarasi program kerja dari Duta Transformasi Sekretariat Jenderal serta merawat semangat perubahan dan menambah pemahaman para Duta Transformasi dalam hal mengenai capaian jalur keuangan G20 dalam rangka peningkatan kepercayaan kepada Pemerintah.

PMO Sekretariat Jenderal sebagai Manajemen Perubahan (*Change Managment*) juga telah mengikuti *Focus Group Dicussion* (FGD) dan Peningkatan Kapasitas Program Manajemen Perubahan yang diselenggarakan oleh *Central Transformation Office* (CTO) dilaksanakan pada tanggal 19 s.d. 21 Oktober 2021 yang diikuti Duta Transformasi dan PMO Sekretariat Jenderal dengan topik *Fundamental Change Management*, *Sustaining Change* dan *Project Management*, dengan seluruh kegiatan tersebut bertujuan untuk memberikan pelatihan kepada para agen perubahan, aktualisasi para agen perubahan terhadap dinamika dan tantangan perubahan serta mengumpulkan *feedback* serta masukan dalam rangka meningkatkan efektivitas

dan dampak program perubahan Kemenkeu di masa mendatang.

Dalam rangka memperkuat budaya kerja yang kolaboratif dan memberikan insight terkait perjalanan transformasi budaya, PMO Sekretariat Jenderal telah menyelenggarakan Studi Banding mengenai “*Culture Transformation*” ke PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang berlokasi di Kantor Pusat PT KAI, Babakan Ciamis, Kota Bandung pada tanggal 22 s.d. 23 Desember 2022 dengan peserta perwakilan dari PMO Sekretariat Jenderal (Pemilik Inisiatif Strategis, Manajemen Kinerja dan Manajemen Perubahan) serta perwakilan dari para Duta Transformasi di lingkungan Sekretariat Jenderal. Adapun tujuan pelaksanaan studi banding dimaksud dilakukan untuk mengetahui praktik “*Culture Transformation*” yang dilakukan oleh PT KAI, mengetahui praktik human capital dan digital transformation pada organisasi PT KAI, serta bertujuan untuk mengetahui bagaimana PT KAI dengan *culture* yang tepat dapat memperkuat perusahaan dan menjadikan perusahaan yang

mampu bersaing di tengah pandemi Covid-19.

Buku Laporan Kinerja PMO Sekretariat Jenderal Tahun 2021 ini merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan IS RBTK Sekretariat Jenderal. Ada kerja keras, pengorbanan, dan kolaborasi di balik kesuksesan penyelesaian IS RBTK yang berkelanjutan. Kami berharap agar capaian yang diraih dan dihasilkan oleh PMO Sekretariat Jenderal Tahun 2022 dapat menjadi bekal yang berguna bagi pihak-pihak terkait, khususnya dalam menyongsong era digital baru di tahun mendatang.

Ketua I PMO Sekretariat Jenderal,

Ria Sartika Azahari





Filosofi Tema

“Kalau dia (Sekretariat Jenderal) sebagai *primemover*, dia sebagai fasilitator, dia sebagai integrator, dia sebagai mesin untuk kolaborasi, maka mesin itu harus tahu dia diciptakan untuk tujuan apa. Nah ini yang saya ingin harapkan sehingga temen-temen semua pada level Sekjen, eselon II sampai eselon III dan seluruh stafnya itu memahami misinya dan kemudian bisa diterjemahkan di dalam berbagai program,”
Menteri Sri Mulyani Indrawati.

Fungsi Sekretariat Jenderal ini seperti *conductor* dalam sebuah pertunjukan orkestra. Musik orkestra akan berjalan dengan baik jika semua bekerja sama dan mengikuti alur.

Instrumen orkestra dimaksud selaras dengan instrumen dengan perjalanan penguatan budaya yang dilakukan pada tahun 2022 yaitu pada inisiatif strategis *collaboration ways of working* (is CWOW) yang melingkupi Implementasi Budaya, Pengaturan *squad team*, dan penyempurnaan e-kemenkeu.

Implementasi Budaya dilaksanakan dalam rangka menginternalisasi budaya kepada seluruh pegawai di lingkungan Kemenkeu, terutama kepada CPNS dan kepada Duta Transformasi Kementerian Keuangan yang diharapkan dapat menjadi integrator di unitnya masing-masing.

Perubahan pola kerja akibat pandemi dan juga adanya kebutuhan lebih untuk berkolaborasi dalam

mengoptimalkan tugas dan fungsi, mendorong Sekretariat Jenderal untuk mengatur implementasi *squad team*. *Squad team* ini memberikan kesempatan kepada para pegawai Kemenkeu untuk dapat bersinergi, bekerjasama, dan meningkatkan kompetensinya. Kompetensi pegawai Kemenkeu juga telah dipetakan, untuk nantinya dapat digunakan dalam menyusun *squad team*.

Pembangunan *office automation* terus dikembangkan dan disempurnakan dari tahun 2020 sebagai sarana untuk mendukung perubahan akibat pandemi Covid 2019. Penyempurnaan juga dilakukan untuk e-kemenkeu *mobile* yang menambahkan modul *my task*, cuti, bales, reward, dan perpustakaan. Selanjutnya untuk meningkatkan sinergi dan mengurangi silo-silo antar unit Eselon I di bentuk Satu Kemenkeu yang pada tahap awal ini melingkupi modul-modul yang terdapat pada *office automation*. Kedepannya akan melingkupi seluruh layanan yang berbasis IT di Kemenkeu.





Penguatan Budaya Kemenkeu Satu: *Collaborative Ways of Working*

Inisiatif Strategis Collaborative Ways Of Working (IS CWOW) merupakan adaptasi dari IS New Thinking Of Working (IS NTOW) pada tahun 2020 dan IS New Ways Of Working (IS NWOW). Inisiatif yang setiap tahun memerlukan penyesuaian cara kerja baru yang lebih dinamis dan kolaboratif untuk memperkaya kompetensi dan pengalaman ASN Kemenkeu untuk dapat berkinerja secara optimal dan efisien untuk mewujudkan organisasi Kemenkeu yang berBhinneka Tunggal Ika dan Mewujudkan SDM Kemenkeu yang berkualitas dan berintegritas sehingga tercapai budaya kerja Kemenkeu Satu yang kolaboratif

dan berbasis digital guna meningkatkan produktivitas dan kinerja Kemenkeu.

Breaktrough (terobosan) dari IS CWOW antara lain, penguatan mental/karakter/budaya pegawai Kemenkeu melalui pelaksanaan program internalisasi dan penguatan budaya serta sikap dasar pegawai Kemenkeu, Pembangunan modul kolaborasi cara bekerja dan Penyempurnaan Platform Automasi perkantoran (Office Automation); Implementasi Cara Kerja Kolaboratif (squad team); serta Percepatan implementasi aplikasi terkait penjatuhan hukuman disiplin

(e-hukdis) dengan output aplikasi terkait penjatuhan hukuman disiplin (e-hukdis) yang dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal.

Berbagai terobosan yang dilakukan beserta pencapaian output mempunyai maksud agar meningkatnya produktivitas organisasi dan SDM Kemenkeu, meningkatnya kualitas layanan dan kepercayaan publik terhadap Kemenkeu, meningkatnya integrasi data dalam pendokumentasian proses pemeriksaan pelanggaran disiplin dan penjatuhan hukuman disiplin (hukdis) di lingkungan Kemenkeu. Selain itu dukungan dan Komitmen Pimpinan untuk penguatan mental/karakter/budaya pegawai dan Keterbukaan terhadap aspirasi pegawai mutlak sangat diperlukan. Begitu juga dengan keseragaman pemahaman pegawai Kemenkeu terhadap Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural serta change management terkait penguatan budaya dan sistem di Kemenkeu, serta internal control untuk memonitor produktivitas dan integritas pegawai, serta dukungan infrastruktur teknologi informasi dan anggaran.

No. Milestone

- 1 Program internalisasi dan penguatan budaya serta sikap dasar pegawai Kemenkeu.
 - 2 Implementasi Cara Kerja Kolaboratif (squad team)
 - 3 Penyempurnaan Automasi perkantoran (Office Automation) sebagai basis SuperApps Kemenkeu.
-
- Pemanfaatan aplikasi Ehukdis untuk efektivitas monitoring proses pemeriksaan pelanggaran disiplin dan evaluasi penjatuhan hukdis
-

Capaian

Survei Efektifitas Kegiatan Orientasi Pegawai Baru Tingkat Kemenkeu
KMK Nomor 429-KMK.01/2022 tentang Penguatan Budaya di Lingkungan
Kemenkeu

SE-15/MK.1/2022 tentang Panduan Pelaksanaan Penguatan Budaya di
Lingkungan Kemenkeu

Pembelajaran Jarak Jauh (Workshop) Penguatan Budaya Kemenkeu bagi
Duta Transformasi (Change Agent) Kemenkeu Tahun 2022

Pengukuran Tingkat Kematangan Budaya Kemenkeu (survei Budaya)

KMK-146/KMK.01/2022 tentang Pedoman Penugasan Tim Kerja dalam
bentuk Skuad (Squad Team) di Lingkungan Kemenkeu

Dukungan Penugasan Squad Team lintas UE I dan Penyediaan Data
Dukung untuk beberapa squad team antara lain tim Pemusatan
Pembayaran Gaji Kemenkeu Tahun 2022 dan tim penyusunan petunjuk
teknis JF hasil konsolidas

Sosialisasi Satu Kemenkeu melingkupi modul kolaborasi Angka Kredit,
inovasi, kehadiran, cuti, dan lembur dan pengembangan fitur kemenkeu
mobile tahap 1 yaitu Modul MyTask, Agenda, Penghargaan Pegawai,
Balai Kesehatan dan Notifikasi dan tahap 2 Modul Kehadiran, Lembur,
Perpustakaan dan Cuti.

Launching re-branding e-Kemenkeu: launching pada acara Penguatan
budaya dan peluncuran aplikasi SATU Kemenkeu pada 28 Oktober 2022

Tim implementasi collaboration tools melalui Keputusan
SekretarisJenderal Nomor KEP-92/SJ/2022 dan dilakukan pendampingan
melalui wa group dan Ms. Teams.

Aplikasi E-hukdis telah diterapkan dalam pendokumentasian 80
pelanggaran disiplin di Kementerian Keuangan dan telah dilakukan
Monitoring dan Evaluasi Semester II terhadap aplikasi E-hukdis pada
tanggal 26 Desember 2022

1. Program Internalisasi dan Penguatan Budaya Serta Sikap Dasar Pegawai Kementerian Keuangan

Program internalisasi dan penguatan budaya salah satunya adalah melalui kegiatan Orientasi Calon ASN yang merupakan program untuk membentuk sikap dasar calon ASN pegawai baru di lingkungan Kemenkeu yang berasal dari hasil seleksi rekrutmen umum, lulusan PKN STAN/Sekolah Kedinasan, hasil seleksi pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, hasil seleksi terbuka, dan PNS yang berasal dari Institusi Kementerian atau Lembaga.

Melalui pelaksanaan kegiatan ini diharapkan dapat membentuk pegawai yang memiliki disiplin, dedikasi kerja, dan tanggung jawab serta menumbuhkan semangat corps, ownership, integrity, professional untuk mencapai tujuan organisasi serta motivasi agar siap menjadi pegawai Kementerian Keuangan. Program orientasi pegawai baru telah melakukan redesain program berupa penambahan materi

penguatan karakter dan budaya meliputi core value ASN di tingkat Nasional serta keterkaitannya dengan value Kementerian Keuangan untuk membentuk SDM Kementerian Keuangan yang solid di otot, otak, dan hati (3 pilar yang sesuai arahan pimpinan). Kegiatan orientasi bagi pegawai baru dilaksanakan dalam 2 (dua) tahap. Tahap awal adalah orientasi tingkat Kemenkeu diikuti oleh pegawai baru di lingkungan Kementerian Keuangan dimana Menteri Keuangan memberikan arahan secara kepada pegawai baru. Materi yang diberikan pada orientasi tingkat Kemenkeu memuat tentang visi misi, struktur, tugas dan fungsi organisasi, budaya kerja, implementasi learning organization Kemenkeu, serta materi lain sesuai kebutuhan. Pada orientasi tingkat Kemenkeu setelah pelaksanaan kegiatan dilaksanakan survei evaluasi kegiatan orientasi pegawai baru tingkat Kemenkeu, dalam rangka monitoring dan evaluasi berupa pengisian kuesioner survei efektifitas kegiatan orientasi pegawai baru tingkat Kemenkeu oleh peserta orientasi. Kemudian tahap selanjutnya

adalah pegawai baru mengikuti kegiatan orientasi di tingkat unit Eselon I atau unit Organisasi non Eselon masing-masing dengan materi yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing unit dengan ketentuan sedikitnya memuat materi tentang pengenalan organisasi, nilai dasar dan manajemen ASN, materi pengembangan diri dan materi kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural.

Selain itu juga dilakukan penguatan budaya melalui duta transformasi dengan pelaksanaan Pembelajaran Jarak Jauh ToT Nilai-Nilai/ Sikap Dasar dalam Pola Kerja Baru (Reinternalisasi) bagi Duta Transformasi berupa Workshop Penguatan Budaya. Penguatan Budaya di Lingkungan Kementerian Keuangan ini dituangkan dalam KMK Nomor 429- KMK.01/2022 tentang Penguatan Budaya di Lingkungan Kemenkeu dan Panduan Pelaksanaan Penguatan Budaya di Lingkungan Kementerian Keuangan melalui SE-15/MK.1/2022 tentang Panduan Pelaksanaan Penguatan Budaya di Lingkungan Kemenkeu.

Implementasi penguatan budaya dilakukan melalui Roadshow dengan pencanangan budaya dalam acara Kemenkeu Satu dan Talkshow Penguatan Budaya dan Digital Leadership di Kemenkeu. Selain itu, internalisasi penguatan budaya juga dilakukan di seluruh Unit Eselon I di lingkungan Kementerian Keuangan.

Selanjutnya dilakukan Pengukuran Tingkat Kematangan Budaya Kemenkeu (survei budaya) dilaksanakan pada tanggal 14 s.d. 16 Desember 2022 kepada 12.175 responden yang terdiri atas 84 orang Pejabat Eselon II/setingkat, 756 Pejabat Eselon III/setingkat, 2.614 Pejabat Eselon IV/setingkat, dan 8.721 orang pelaksana. Secara keseluruhan hasil pengukuran tingkat kematangan budaya yang diperoleh dari setiap level jabatan telah memenuhi target yang ditetapkan, yaitu sebagai berikut:

1. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dan setingkat berada pada tingkat kematangan “Memiliki” sebanyak 98% dan 2% lainnya berada pada tingkat “Menerapkan”;
2. Pejabat Administrator





Peluncuran Penguatan
Budaya Kemenkeu Satu dan
Aplikasi Satu Kemenkeu.



Talkshow
Penguatan
Budaya
dan Digital
Leadership.

Internalisasi Penguatan
Budaya di lingkungan
Sekretariat Jenderal.

**"PENGUATAN BUDAYA & KOMUNIKASI
LINTAS GENERASI YANG HARMONIS DAN
EFEKTIF" DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN
KEUANGAN**

SUGENG WARDoyo
KEYNOTE SPEAKER

SUCI LESTARI
MODERATOR

DEA RIZKITA
MODERATOR

INEZ MOIMOLLE & GOBER
MODERATOR

KEMENKEU SATU
KAMIS, 24 NOVEMBER 2022
09.00 - SELESAI

492 776 694 674 Pass : 9GbDoW
Sekretariat Jenderal Kemenkeu RI

PJJ (Workshop) Penguatan
Budaya Kemenkeu bagi Duta
Transformasi (Change Agent).



- dan setingkat yang berada pada tingkat kematangan “Menerapkan” sebanyak 3% dan 97% lainnya sudah berada pada tingkat “Memiliki”. Artinya 100% Pejabat Administrator dan setingkat sudah berada pada tingkat “Menerapkan”;
3. Pejabat Pengawas dan setingkat yang berada pada tingkat kematangan “Menerapkan” juga sebanyak 3% dan 97% lainnya sudah berada pada tingkat “Memiliki”. Artinya 100% Pejabat Pengawas dan setingkat sudah berada pada tingkat

- “Menerapkan”;
4. Seluruh Pelaksana yang dinilai dalam survei tidak ada lagi yang masih berada di level “Paham”, sebanyak 26% sudah berada di tingkat “Menerapkan” dan 74% lainnya sudah berada pada tingkat “Memiliki”. Artinya 100% Pelaksana sudah melampaui tingkat “Paham”.

Pada tahun 2023 akan dilakukan internalisasi penguatan budaya secara lebih masif, terencana, dan sistematis di lingkup Kementerian Keuangan dan seluruh Unit Eselon

I dengan melibatkan pimpinan unit dan duta transformasi di lingkungan Kementerian Keuangan, pelaksanaan E-learning penguatan budaya untuk seluruh pegawai, serta pengukuran tingkat kematangan Budaya Kemenkeu (survei budaya) dengan jumlah target responden yang lebih banyak dengan menggunakan tools yang disempurnakan dari tahun sebelumnya.

2. Implementasi Cara Kerja Kolaboratif (squad team)

Pada Januari-Agustus 2022 telah dilaksanakan pemetaan kebutuhan pegawai yang memiliki kompetensi pengelolaan keuangan negara dan non pengelolaan keuangan negara (keahlian/kemampuan teknis). Kegiatan pemetaan tersebut bertujuan untuk mengetahui jumlah kebutuhan unit eselon I terhadap pegawai dengan kompetensi khusus dan memetakan kompetensi khusus yang dimiliki para pegawai Kementerian Keuangan, sehingga dapat diketahui jumlah kebutuhan pegawai dan upaya pengembangan yang perlu dilakukan untuk penguatan kompetensi khusus

guna mendukung sistem kerja kolaboratif dan berbasis merit.

Kegiatan pemetaan dan peminatan keahlian/kemampuan teknis dilakukan secara mandiri oleh pegawai dengan ruang lingkup seluruh Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, Pelaksana dan Pejabat Fungsional setiap jenjang jabatan fungsional di lingkungan Kementerian Keuangan, dengan mengakses form dimaksud melalui forms.kemenkeu.go.id.

Terdapat 43 keahlian/kemampuan teknis yang menjadi fokus area pada kegiatan dimaksud. Sebanyak 27.115 pegawai memiliki lebih dari 3 keahlian teknis. Bidang keahlian teknis yang paling banyak dimiliki pegawai Kementerian Keuangan adalah perpajakan, sedangkan yang bidang keahlian teknis yang paling sedikit dimiliki adalah land funding.

Selanjutnya data pemetaan tersebut disediakan dalam fitur Pencarian Komprehensif pada HRIS yang dapat digunakan untuk pencarian data pegawai pada unit yg mempunyai squad team.

Squad team merupakan terobosan untuk mempercepat arahan Pimpinan diluar tugas dan fungsi organisasi dan ketatalaksanaan. Sehingga agar target tercapai dibentuklah squad team yang beranggotakan SDM dari Kemenkeu maupun lintas Kementerian/Lembaga dan/atau bahkan dari pihak swasta untuk mempercepat arahan pimpinan yang urgent dan perlu segera diimplementasikan. KMK-146/KMK.01/2022 tentang Pedoman Penugasan Tim Kerja dalam bentuk Skuad (Squad Team) di Lingkungan Kemenkeu.

3. Penyempurnaan Automasi perkantoran (Office Automation) sebagai basis SuperApps Kemenkeu

Otomasi perkantoran tidak bisa dihindari lagi dengan penerapan WFH (Work From Home) maupun FWS (Fleksible Working Space) yang sekarang lebih disebut dengan WFA (Work From Anywhere) sesuai dengan arahan Presiden. Mutlak didukung oleh IT yang kuat dimana dalam hal ini Pusintek telah mengembangkan berbagai modul kolaborasi untuk mempermudah penerapan WFA.

Dalam modul kolaborasi ini telah dikembangkan juga yang versi mobile atau dengan smartphone sehingga dimanapun kapanpun bisa mengakses tugas apapun disposisi dari atasan melalui aplikasi modul e-kemenkeu. Dalam pengembangannya telah dilakukan Launching rebranding e-Kemenkeu pada acara Penguatan budaya dan peluncuran aplikasi SATU Kemenkeu pada 28 Oktober 2022.

Pemanfaatan aplikasi E-hukdis untuk efektivitas monitoring proses pemeriksaan pelanggaran disiplin dan evaluasi penjatuhan hukdis.

Inspektorat Jenderal telah mengembangkan Aplikasi E-hukdis dan telah diterapkan untuk mendokumentasikan berbagai pelanggaran disiplin di Kementerian Keuangan yang mencapai 80 pemeriksaan berdasarkan hasil Monitoring dan Evaluasi Semester II. Pada tahun 2022 dilakukan penyempurnaan aplikasi e-hukdis.



Pengembangan Organisasi, Sumber Daya Manusia, dan Kehumasan Kementerian Keuangan

IS Pengembangan Organisasi dan SDM Kehumasan Kemenkeu (OSDMK) merupakan salah satu inisiatif pada tema sentral yang diinisiasi oleh Sekretariat Jenderal. Pada awalnya IS OSDMK bernama IS Pengembangan Organisasi dan SDM (OSDM) sebagai bentuk sinergi antara Setjen dan unit Eselon I lain dalam menyelaraskan arah kebijakan organisasi dan pengelolaan SDM di lingkungan Kemenkeu dari tahun 2019 s.d 2021. Pada Tahun 2022 dilakukan perubahan IS OSDM menjadi OSDMK atas dasar penambahan Kehumasan dalam IS.

Latar belakang IS ini adalah adanya penataan organisasi dan penerapan teknologi secara masif menuntut SDM Kemenkeu yang lebih berkualitas, profesional dan mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi, selain itu kebutuhan untuk mengkomunikasikan kebijakan publik Kemenkeu pada masyarakat luas/stakeholders secara kolaboratif agar lebih impactful dan Potensi sinergi dan kolaborasi kehumasan melalui penguatan tata kelola dan sumber daya manusia dan anggaran.

No. Milestone

- 1 Pengendalian growth pegawai dan penataan komposisi pegawai
- 2 Akselerasi implementasi JF Kemenkeu sebagai instansi pembina dan JF K/L lain sebagai instansi pengguna: Konsolidasi Jabatan Fungsional Kementerian Keuangan
- 3 Penyempurnaan Automasi perkantoran (Office Automation) sebagai basis SuperApps Kemenkeu.

Pemanfaatan aplikasi Ehukdis untuk efektivitas monitoring proses pemeriksaan pelanggaran disiplin dan evaluasi penjatuhan hukdis

Capaian

Laporan Implementasi dan Rekomendasi Kebijakan Pengendalian Growth ND-3353/SJ.5/2022 tanggal 30 Desember 2022

Telah disampaikan Salinan surat penyampaian perencanaan pegawai kepada Kemenpan-RB nomor S-466/MK.01/2022 tanggal 24 Mei 2022 kepada Kemenpan-RB dan BKN

Penyampaian RPermenpan-RB tentang usulan konsolidasi JF dari 23 JF menjadi 4 JF kepada KemenPANRB (S-164/MK.1/2022, 1 Agustus 2022)

Persetujuan usulan Konsolidasi JF di lingkungan Kemenkeu oleh Kementerian PAN-RB (B-4189/S.SM.02.03/2022 tanggal 15 September 2022)

Penyampaian RKMK mengenai petunjuk pelaksanaan JF Konsolidasi Kemenkeu kepada KemenPANRB (S-34/SJ.2/2022 tanggal 15 September 2022)

Pemaparan konsep Konsolidasi JF Kemenkeu kepada KemenPANRB dan BKN pada 6 Oktober 2022.

Penyampaian konsep final RPermenPANRB tentang JF Konsolidasi kepada Kemenpan-RB (S-45/SJ/SJ.2/2022 tanggal 17 November 2022)

Sosialisasi Satu Kemenkeu melingkupi modul kolaborasi Angka Kredit, inovasi, kehadiran, cuti, dan lembur dan pengembangan fitur kemenkeu mobile tahap 1 yaitu Modul MyTask, Agenda, Penghargaan Pegawai, Balai Kesehatan dan Notifikasi dan tahap 2 Modul Kehadiran, Lembur, Perpustakaan dan Cuti.

Launching re-branding e-Kemenkeu: launching pada acara Penguatan budaya dan peluncuran aplikasi SATU Kemenkeu pada 28 Oktober 2022

Tim implementasi collaboration tools melalui Keputusan SekretarisJenderal Nomor KEP-92/SJ/2022 dan dilakukan pendampingan melalui wa group dan Ms. Teams.

Aplikasi E-hukdis telah diterapkan dalam pendokumentasian 80 pelanggaran disiplin di Kementerian Keuangan dan telah dilakukan Monitoring dan Evaluasi Semester II terhadap aplikasi E-hukdis pada tanggal 26 Desember 2022

Terobosan dari IS OSDMK tahun 2022 ini antara lain Konsolidasi JF di lingkungan Kemenkeu, Manajemen program efisisensi SDM dan integrasi sistem pengelolaan SDM Kemenkeu, Penguatan Common Application Kemenkeu, Delayering DJPK, kajian Job Shifting, enhancement HRIS, dan Implementasi penguatan ekosistem kehumasan. Terobosan ini bertujuan untuk mewujudkan birokrasi dan layanan publik Kemenkeu yang agile, efektif, dan efisien, mewujudkan SDM Kemenkeu yang berkualitas, profesional dan adaptif dengan perkembangan teknologi dan penguatan enabling factors untuk percepatan implementasi ekosistem kehumasan kemenkeu satu.

Pengendalian growth dan penataan komposisi pegawai

Dalam rangka mewujudkan SDM Kementerian Keuangan yang efisien dan berkualitas, arah kebijakan bidang pengelolaan SDM dalam Rencana Strategis Tahun 2020-2024 dan Roadmap Pengelolaan ASN Tahun 2020-2024 telah menetapkan adanya

kebijakan negative-growth SDM. Kebijakan negative-growth SDM ini disusun dan direncanakan implementasinya melalui penyusunan perencanaan SDM. Sesuai dengan amanat Undang Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah turunannya serta KMK Nomor 352/KMK.01/2021 tentang Pedoman Perencanaan SDM di lingkungan Kementerian Keuangan bahwa perencanaan dan penyusunan kebutuhan SDM dilaksanakan sejak setahun sebelumnya, perencanaan SDM tahun 2022 telah dimulai sejak tahun 2021. Adapun pada tahun 2022 telah dilaksanakan kalibrasi perencanaan SDM tahun 2022 serta penyusunan rencana pemenuhan SDM tahun 2023 yang disampaikan kepada Menteri PAN-RB melalui surat Menteri Keuangan nomor S-466/MK.01/2022 tanggal 24 Mei 2022.

Implementasi kebijakan negative-growth SDM di sepanjang tahun 2022 dilakukan melalui:

- a. Rekrutmen terbatas melalui rekrutmen pindah instansi
- b. Pengembangan SDM (reskilling



Grafik Proyeksi Pertumbuhan
SDM Kemenkeu Tahun 2016-2029

- dan upskilling)
- c. Redistribusi SDM melalui mutasi antar unit eselon I melalui internal job vacancy (IJV)
- d. Pelaporan hasil monitoring dan evaluasi pengendalian pertumbuhan SDM.

Per tanggal 31 Desember 2022, jumlah ASN Kementerian Keuangan berdasarkan data HRIS sebanyak 78.882 orang pegawai. Jumlah ini turun sebanyak 1.877 orang (-2,32%) dari jumlah pegawai pada tanggal 31 Desember 2021 yang berjumlah 80.759 orang. Jika dibandingkan dengan jumlah pegawai per 31

Desember 2019 (awal periode Renstra) sebanyak 82.468 orang, terdapat pengurangan pegawai sebanyak 3.586 orang (-4,35%). Penurunan tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan target pengurangan jumlah SDM tahun 2020-2022 pada Rencana Strategis Kementerian Keuangan dan Roadmap Pengelolaan ASN dimana jumlah pegawai akhir tahun 2022 ditargetkan sebesar 80.749 orang, berkurang dari jumlah SDM per 31 Desember 2019 sebesar 1.719 orang (-2,08%).

Jumlah pegawai per tanggal 31 Desember 2022 tersebut belum memperhitungkan hasil rekrutmen

dari lulusan PKN STAN sebanyak 742 orang dan rekrutmen lulusan STIS sebanyak 7 orang yang diperkirakan akan diangkat sebagai CPNS Kementerian Keuangan per tanggal 1 Februari 2023. Apabila mempertimbangkan lulusan PKN STAN dan lulusan STIS tersebut jumlah SDM Kementerian Keuangan akhir tahun 2022 sebanyak 79.621 orang. Jumlah ini masih lebih rendah dari target negative-growth pada Rencana Strategis, dengan pengurangan SDM tahun 2020-2022 sebanyak 2.837 orang (-3,44%).

Pada tahun 2020 sampai dengan tahun 2024 sesuai Rencana Strategis dan adalah sebesar -3,95%, dengan jumlah ASN Kementerian Keuangan pada akhir tahun 2024 diprediksi akan sebanyak 79.209 orang. Dengan tren capaian efisiensi SDM yang ternyata mampu lebih tinggi dari target, diprediksi pada akhir tahun 2024 jumlah SDM Kementerian Keuangan akan lebih kecil lagi yaitu sejumlah 78.315 orang pegawai.

Rekrutmen Terbatas: Pindah Instansi dan Rekrutmen Lulusan

PKN STAN dan STIS Tahun 2022

Rekrutmen ASN tahun 2022 dilaksanakan melalui mekanisme pindah instansi serta rekrutmen lulusan PKN STAN dan STIS secara terbatas. Dalam rangka memenuhi kebutuhan PNS tenaga kesehatan di lingkungan Kemenkeu telah dilaksanakan seleksi untuk 2 orang pegawai pindah instansi atas permintaan sendiri yaitu 1 orang dokter yang telah ditetapkan keputusan pengangkatannya per 1 Agustus 2022 dan 1 orang perawat gigi yang telah ditetapkan keputusan pengangkatannya per 1 Desember 2022. Kedua tenaga kesehatan ini telah diperhitungkan dalam kalibrasi pemenuhan SDM dari pindah instansi tersebut. Adapun di tahun 2022 telah dilaksanakan pula perencanaan dan persiapan rekrutmen pindah instansi melalui open bidding yang ditujukan untuk mengisi kebutuhan dokter, dokter gigi, apoteker, analis bea dan cukai, pengolah data pengembangan sistem informasi, pemeriksa laboratorium Tk. II, pengolah data klasifikasi barang, pranata laboratorium kesehatan pelaksana, perawat, radiolog, dan kelasi.

Pelaksanaan rekrutmen pindah instansi open bidding tersebut akan diselenggarakan di tahun 2023.

Rekrutmen lulusan PKN STAN dilakukan secara terbatas, dimana dari sejumlah 2.391 mahasiswa PKN STAN yang lulus pada tahun 2022 hanya sejumlah 742 orang (31%) yang ditempatkan pada Kementerian Keuangan dan sejumlah 1.649 orang (69%) ditempatkan pada 44 Kementerian/Lembaga dan 69 Pemerintah Daerah. Dalam rangka mempersiapkan lulusan PKN STAN untuk dapat berkarya dan memberikan kontribusi nyata di bidang pengelolaan/pengawasan keuangan dan aset pada instansi pusat dan daerah, telah dilaksanakan Kementerian/Lembaga/Pemda Festival (KLP Fest). Kegiatan KLP Fest Tahun 2022 dilaksanakan sebagai salah satu strategi penguatan komitmen seluruh Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah yang diproyeksikan memperoleh alokasi lulusan PKN STAN pada tahun 2022.

Penguatan komitmen dimaksud meliputi pengembangan

kompetensi melalui pendidikan dan/atau pelatihan, pengembangan karir serta perlindungan terhadap para lulusan PKN STAN. Di samping itu, kegiatan KLP Fest 2022 digunakan sebagai wadah bagi KLP untuk melakukan sosialisasi/campaign kepada para lulusan PKN STAN, serta bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kesiapan para lulusan PKN STAN untuk mengabdikan kepada instansi penempatan. Kegiatan KLP Fest Tahun 2022 dilaksanakan dengan tema “Sinergi Generasi Unggulan Bangun Negeri”.

Tema ini diambil dengan maksud bahwa para lulusan PKN STAN merupakan generasi blue chip dalam bidang keuangan serta aset negara yang diharapkan mampu menjadi talenta unggul pengelola keuangan negara, yang memberikan nilai tambah (added value) bagi institusi penempatan melalui penguatan sinergi antara pemerintah pusat dan daerah.

Dalam rangka pemenuhan kebutuhan SDM dengan kompetensi statistika dan komputasi statistik khususnya dukungan pengelolaan data



Pengarahan Umum Sekretaris Jenderal Kementerian Keuangan dalam KLP Fest.

Sesi Pemaparan dan Diskusi Perwakilan Instansi dengan Lulusan PKN STAN Tahun 2022



perpajakan serta penguatan fungsi Regional Chief Economist (RCE) dan pelaksanaan transformasi sistem informasi keuangan daerah, pada tahun 2022 Kemenkeu mendapatkan alokasi lulusan STIS sejumlah 7 (tujuh) orang terdiri atas 2 (dua) orang lulusan DIV Komputasi Statistik dan 5 (lima) orang lulusan DIV Statistika untuk ditempatkan pada unit-unit teknis di Direktorat Jenderal Pajak, Direktorat Jenderal Perbendaharaan, dan Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan.

Internal Job Vacancy

Mekanisme teknis pelaksanaan IJV berpedoman pada KMK Nomor 7/KMK.01/2023 tentang Pedoman Pelaksanaan Mutasi dan Promosi Internal dan Antarunit Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Keuangan. Adapun dalam pelaksanaannya, IJV diinformasikan secara luas kepada pegawai di lingkungan Kemenkeu melalui exposure pada beranda aplikasi OA Kemenkeu/satu.kemenkeu, pelaksanaan webinar sosialisasi, exposure pada laman website Setjen, laman website Biro SDM, Aplikasi Internal Job

Vacancy, serta melalui akun Instagram Setjen, dan akun Instagram Biro SDM. Di tahun 2022 telah dilaksanakan 2 (dua) kali Seleksi Internal Pemenuhan Kebutuhan Pegawai melalui IJV pada 11 Unit Eselon I dan LNSW.

Pada periode pertama IJV tahun 2022 telah dibuka sejumlah 409 Formasi pegawai dengan pendaftar sebanyak 646 pegawai dan berdasarkan hasil penetapan IJV, pegawai yang lulus sebanyak 190 orang. Pada periode kedua IJV dikhususkan untuk memenuhi kebutuhan SDM agen kontak layanan sebanyak 12 formasi, dengan pendaftar berjumlah total 76 pegawai dan berdasarkan hasil penetapan IJV terdapat 12 orang pegawai yang lulus.

Dalam rangka mengevaluasi atas Perencanaan, Implementasi Kebijakan, Pengembangan dan Redistribusi Pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan. Kemenkeu telah melaksanakan kegiatan Monitoring dan Evaluasi atas Pengendalian growth dan penataan komposisi pegawai atas kegiatan dimaksud pada tahun 2022.

SOSIALISASI
Internal Job Vacancy
KEMENTERIAN KEUANGAN

Senin, 30 Mei 2022 - 09.00 s.d. 12.30 WIB

Keynote Speech
RUKIJO
 Kepala Biro Sumber Daya Manusia

Narasumber
 dari masing-masing Unit Eselon I

Live streaming:
 Setjen Kemenkeu RI

Moderator
KIKI NURMAN SETIAWAN
 Kasubbag Manajemen Kinerja
 dan Mutasi SDM, DJKN

Master of Ceremony
MUHAMAD FAIZUR
 Pelaksana pada DJBC

*Kembangkan dirimu,
 wujudkan Kemenkeu Satu!*

Flyer Kegiatan Sosialisasi
 IJV Kementerian
 Keuangan Tahun 2022.

Hasil evaluasi atas Pengendalian growth dan penataan komposisi pegawai akan digunakan dalam Pemetaan kebutuhan seluruh unit kerja di Kemenkeu, penyampaian informasi terkait formasi lebih menyeluruh terutama terkait detail tugas jabatan, peringkat jabatan (grading) dan jenjang karier khususnya untuk lowongan jabatan fungsional, dan pemberian kesempatan pengembangan kompetensi sesuai gap kompetensi yang lebih luas bagi para pegawai.

Pengembangan SDM (Reskilling dan Upskilling)

Sebagai bagian dari upaya pengendalian growth pegawai, Kementerian Keuangan perlu mengoptimalkan komposisi dan memenuhi kebutuhan pegawai secara internal. Untuk memastikan pegawai-pegawai di Kementerian Keuangan agar senantiasa “up to task” dan mampu bekerja optimal di mana pun pegawai ditempatkan atau apapun tugas yang diberikan,

Kementerian Keuangan menerapkan strategi peningkatan dan perluasan (Upskilling dan Reskilling) kompetensi pegawai Kementerian Keuangan. Strategi ini diharapkan dapat mendukung implementasi strategi negative growth Kementerian Keuangan dengan tetap memperhatikan kualitas kinerja organisasi.

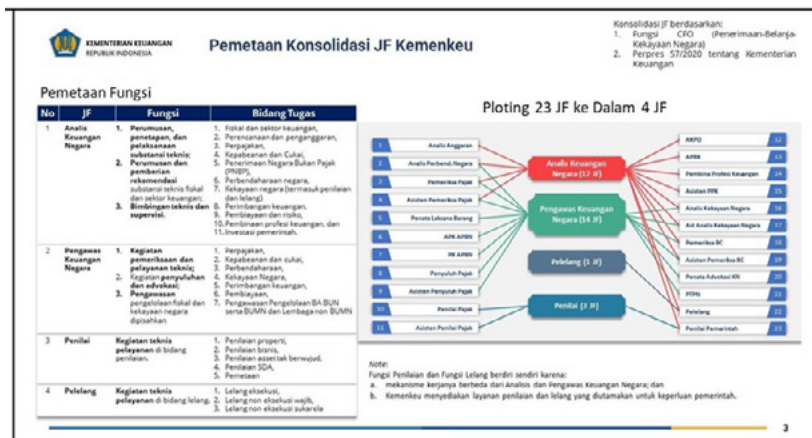
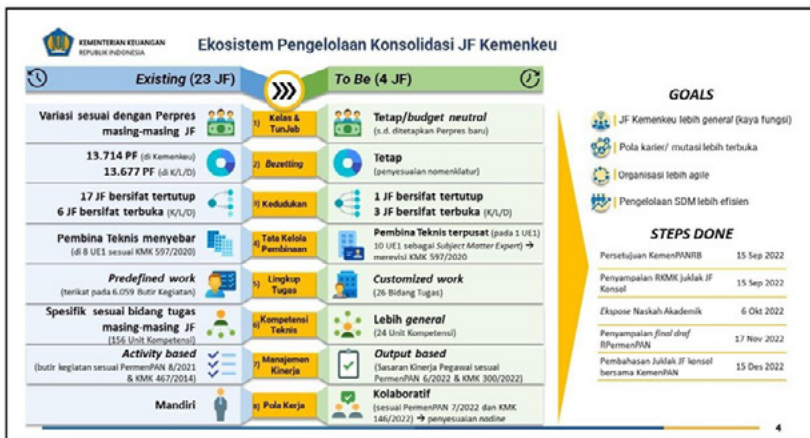
Kementerian Keuangan telah melakukan pemetaan kebutuhan Upskilling dan Reskilling bagi seluruh pegawai Kementerian Keuangan melalui serangkaian telaah literatur dan diskusi dengan beberapa pihak terkait. Adapun rencana program Upskilling dan Reskilling tersebut kiranya akan dilaksanakan meliputi antara lain pembelajaran mandatory baik berupa kompetensi manajerial, sosial kultural, dan teknis; penguatan Cross Function Competencies Pengelolaan Keuangan Negara; dan pembelajaran sesuai Kemenkeu Leadership Development Program pada jabatan tiap-tiap pegawai.

Dalam upaya mengembangkan kemampuan digital pegawai, sebagai salah satu bagian dari

Cross Function Competencies, Kementerian Keuangan juga telah melakukan Survei Literasi Digital kepada seluruh pegawai Kementerian Keuangan pada tahun 2020. Hasil survei tersebut kemudian ditindaklanjuti dengan penyusunan program pembelajaran e-learning Digital Literasi.. E-learning Digital Literasi dilaksanakan sebagai salah satu program mandatory Kementerian Keuangan dalam rangka mempersiapkan pegawai menghadapi Ekosistem Kerja Baru. Dari hasil pemantauan per 28 Desember 2022, sebagai piloting, e-learning Digital Literacy telah dilaksanakan oleh 1.184 pegawai Kemenkeu. Pelaksanaan e-Learning Digital Literacy tersebut akan berlanjut di tahun 2023 dengan sasaran seluruh pegawai Kemenkeu.

Konsolidasi Jabatan Fungsional Kementerian Keuangan

Kemenkeu saat ini memiliki 23 Jabatan Fungsional yang tersebar pada unit eselon I. Sejalan dengan reformasi JF, Kemenkeu berinisiasi untuk melakukan konsolidasi JF 23 JF menjadi 4 JF, yaitu JF Analisis



Keuangan Negara, JF Pengawas
Keuangan Negara, JF Penilai
Keuangan Negara, dan JF Pelelang.
Konsolidasi JF ini bertujuan
untuk mewujudkan JF kemenkeu
yang lebih deneral (kaya fungsi),

pola karier/mutasi lebih terbuka,
organisasi yang agile, pengelolaan
SDM yang Efisien

Akselerasi Implementasi JF Kemenkeu sebagai Instansi

**Pembina dan JF K/L lain sebagai
Instansi Pengguna : Konsolidasi
Jabatan Fungsional Kementerian
Keuangan**

Konsolidasi JF Kementerian Keuangan (Kemenkeu) merupakan penyederhanaan JF Kemenkeu dengan pendekatan from top to bottom dengan memperhatikan fungsi Kemenkeu dalam menjalankan fungsi pengelola keuangan negara (Chief Financial Officer/CFO) dan fungsi organisasi Kemenkeu sesuai Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2020 tentang Kementerian Keuangan. Berdasarkan hasil konsolidasi JF, desain JF Kemenkeu ke depan dari semula 23 JF akan menjadi 4 JF, yaitu JF Analis Keuangan Negara, JF Pengawas Keuangan Negara, JF Penilai, dan JF Pelelang.

Sebagaimana pidato Presiden Republik Indonesia pada Sidang Paripurna MPR RI tanggal 20 Oktober 2019, dalam rangka meningkatkan daya saing investasi untuk menciptakan lapangan kerja, perlu dilakukan simplifikasi prosedur yang panjang, penyederhanaan birokrasi (delayering) menjadi 2 (dua)

level, dan mengalihkan Jabatan Administrasi dengan Jabatan Fungsional (JF) yang berbasis pada keahlian/keterampilan dan kompetensi tertentu.

Guna merespon tuntutan delayering dan untuk mewujudkan fleksibilitas pelaksanaan tugas, kinerja, dan tata kelola, serta pola karier dan mutasi JF yang dapat mendorong terciptanya birokrasi yang lebih agile, efektif, dan efisien, serta SDM yang professional, maka dilakukan redesain JF binaan Kementerian Keuangan yang saat ini pekerjaannya berbasis proses dan cenderung unit sentris (dibentuk berdasarkan fungsi setiap unit eselon I), sehingga pelaksanaan delayering dapat berjalan optimal.

Pembentukan Konsolidasi JF Kemenkeu telah dilakukan sejak tahun 2021 dengan pendekatan mekanisme kerja, kedekatan tugas, dan kebutuhan pre-requisite. Dalam perkembangannya, dilakukan redesain konsep konsolidasi JF dengan pendekatan fungsi Kemenkeu sebagai Pengelola Keuangan Negara dan Peraturan Presiden Nomor 57

Tahun 2020 tentang Kementerian Keuangan, serta menyesuaikan dengan konsep transformasi JF yang diinisiasi oleh KemenPANRB.

Adapun hal-hal yang telah dilaksanakan pada tahun 2022, antara lain:

- a. Biro Organta selaku koordinator bersama dengan squad team yang terdiri dari perwakilan unit Eselon I telah melakukan simplifikasi unsur, subunsur, dan butir kegiatan masing-masing JF yang dimulai pada 18 Januari 2022. Hasil simplifikasi unsur, subunsur, dan butir kegiatan menjadi ruang lingkup JF telah selesai disusun dalam naskah akademis dan konsep awal RPermenPANRB hasil konsolidasi JF yang telah dibahas bersama Kementerian PANRB pada tanggal 18 Maret 2022.
- b. Konsep konsolidasi JF Kemenkeu telah dipaparkan kepada Wamenkeu pada 6 April 2022. Selanjutnya, konsep dimaksud telah dipaparkan kepada Menteri Keuangan pada Rapim 25 Mei 2022 dan mendapatkan arahan agar konsolidasi JF binaan Kemenkeu dilakukan tidak hanya sekedar menggabungkan JF yang sudah ada, melainkan memperhatikan desain jabatan yang dibutuhkan Kemenkeu seiring dengan perkembangan dan tantangan terkini dalam pengelolaan keuangan negara.
- c. Dalam perkembangannya, dilakukan redesain konsep konsolidasi JF Kemenkeu dengan pendekatan fungsi Kemenkeu sebagai Chief Financial Officer (CFO) dan fungsi Kemenkeu sebagai pengelola keuangan negara sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2020 tentang Kementerian Keuangan, sehingga menghasilkan penyederhanaan dari semula 23 JF menjadi 4 JF. Konsep redesain konsolidasi JF tersebut telah dipaparkan kembali dan disetujui Sekretaris Jenderal pada tanggal 28 Juni 2022.
- d. Kemenkeu telah menyampaikan usulan konsolidasi JF kepada KemenPANRB dari 23 JF menjadi 4 JF dengan melampirkan RPermenPANRB

- tentang JF hasil konsolidasi dan telah disetujui KemenPANRB melalui surat nomor B-4189/S. SM.02.03/2022 tanggal 15 September 2022.
- e. Selanjutnya, Kemenkeu telah menyampaikan pula RKMK mengenai petunjuk pelaksanaan JF hasil konsolidasi JF Kemenkeu kepada KemenPANRB melalui surat nomor S-34/SJ.2/2022 tanggal 15 September 2022. Dalam perkembangannya, konsep RKMK disempurnakan disampaikan kembali pada kesempatan pembahasan dengan KemenPANRB pada tanggal 24 Oktober 2022 (UND-539/SJ.2/2022) dan tanggal 28 Desember 2022 (UND-678/SJ.2/2022).
 - f. Dalam perkembangannya, Kemenkeu bersama KemenPANRB telah melakukan beberapa kali pembahasan secara intensif mengenai substansi RPermenPANRB tentang JF hasil konsolidasi, terakhir pada tanggal 7 s.d. 9 November 2022 dan menghasilkan draf final yang disampaikan pula kepada KemenPANRB melalui surat nomor S-45/SJ/SJ.2/2022 tanggal 17 November 2022.
 - g. Selain itu, secara paralel dengan proses RPermenPANRB di KemenPANRB, telah dilakukan identifikasi lingkup tugas JF dan penyusunan konsep juknis oleh squad team.
- Tantangan yang dihadapi Kemenkeu dalam rangka penyelesaian konsolidasi JF Kemenkeu yaitu KemenPANRB sedang dalam proses mentransformasi JF secara nasional sejak tahun 2022, antara lain meliputi perubahan pedoman JF nasional (revisi PermenPANRB Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil). Untuk itu, Kemenkeu secara rutin berkoordinasi dengan KemenPANRB untuk menyelaraskan usulan konsolidasi JF Kemenkeu dengan arah kebijakan JF ke depan yang diinisiasi KemenPANRB.

Penyederhanaan Birokrasi (Delayering) Tahap 2 - DJPK

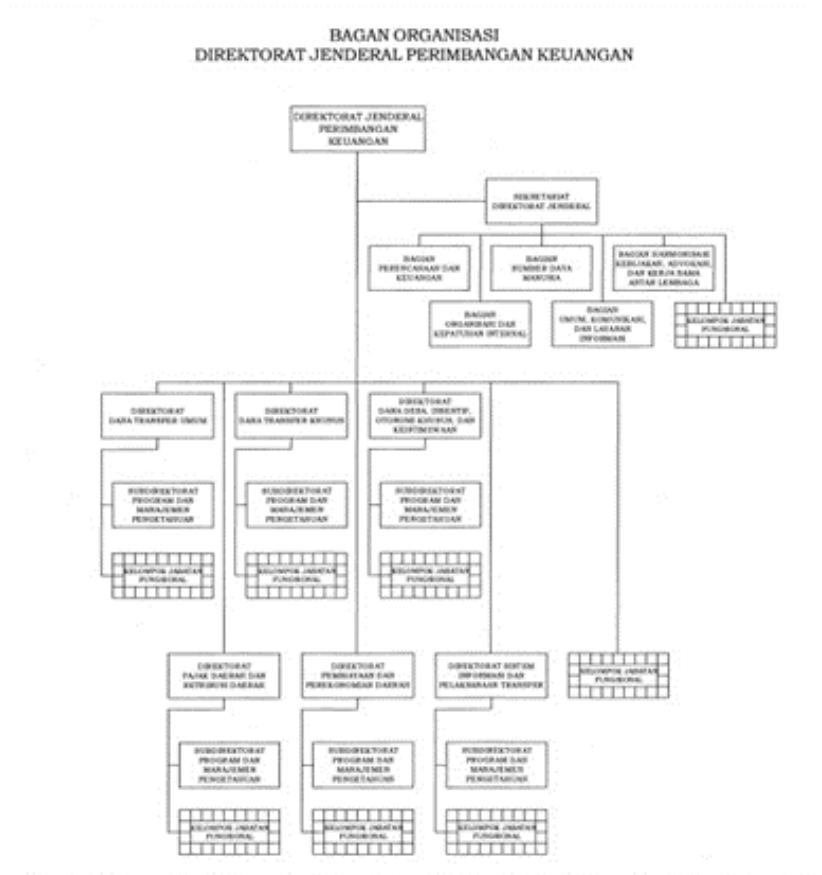
Pada tahun 2022, Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan (DJPK) diusulkan penataan organisasi dalam rangka penyederhanaan birokrasi di lingkungan Kementerian Keuangan. Penataan Organisasi pada DJPK dilakukan dalam rangka menindaklanjuti amanat Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Penataan organisasi DJPK dalam rangka delayering telah mendapat persetujuan Kementerian PANRB dan ditetapkan melalui PMK Nomor 141/PMK.01/2022 tentang Perubahan atas PMK Nomor 118/PMK.01/2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kemenkeu.

Penataan organisasi berupa pembentukan 2 (dua) direktorat baru, yaitu Direktorat Dana Desa, Insentif, Otonomi Khusus, dan Keistimewaan serta Direktorat Pajak Daerah dan

Retribusi Daerah, penyesuaian serta penajaman tugas dan fungsi direktorat existing, serta penguatan tugas dan fungsi Sekretariat Direktorat Jenderal. Sedangkan proses delayering pada DJPK berupa penyederhanaan struktur organisasi sebanyak 14 (empat belas) Eselon III dan 66 (enam puluh enam) Eselon IV. Struktur Organisasi pada Direktorat di DJPK menyisakan satu Eselon III, 2 Eselon IV yang memiliki fungsi tata usaha dan fungsi program dan manajemen pengetahuan, serta kelompok jabatan fungsional. Selanjutnya pejabat eselon III dan Pejabat Eselon IV yang terdampak akan dialihkan ke JF Analis Keuangan Pusat dan Daerah (JF AKPD).

Dalam JF Analis Keuangan Negara terdiri dari fungsi-fungsi yaitu Perumusan, penetapan, dan pelaksanaan substansi teknis; Perumusan dan pemberian rekomendasi substansi teknis fiskal dan sektor keuangan; Bimbingan teknis dan supervisi. Untuk JF Pengawas Keuangan Negara terdiri dari fungsi-fungsi yaitu: Kegiatan pemeriksaan dan pelayanan teknis; Kegiatan penyuluhan dan



Bagan Direktorat
Jenderal Perimbangan
Keuangan (141/
PMK.01/2022)

advokasi; Pengawasan pengelolaan fiskal dan kekayaan negara dipisahkan. Untuk JF Penilai Keuangan Negara terdiri Kegiatan teknis pelayanan di bidang penilaian yaitu: Penilaian properti, Penilaian bisnis, Penilaian asset tak berwujud, Penilaian SDA, dan Pemetaan. Sedangkan untuk JF Pelelang terdiri Kegiatan teknis pelayanan di bidang Pelelang yaitu Lelang eksekusi, Lelang non eksekusi wajib, dan Lelang non eksekusi sukarela

Menteri PAN dan RB telah memberikan persetujuan terhadap konsep konsolidasi JF Kemenkeu melalui Surat Sekretaris KemenPANRB Nomor B/489/S. SM.02.03/2022, dan pada akhir tahun 2022, Kemenkeu telah mengajukan konsep rancangan Peraturan Menteri PAN dan RB terkait konsolidasi JF, dan juga petunjuk pelaksanaan JF. Lebih lanjut, kebijakan mengenai konsolidasi JF akan diselaraskan dengan kebijakan nasional yaitu Perubahan Permenpan 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil yang sampai dengan akhir

tahun 2022 ini sedang digodog oleh Kementerian PANRB.

Dalam rangka penyederhanaan Birokrasi di lingkungan Kementerian Keuangan, Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan (DJPK) pada tahun 2022 diusulkan penataan organisasi untuk selanjutnya pejabat eselon III dan Pejabat Eselon IV yang terdampak akan dialihkan ke JF Analisis Keuangan Pusat dan Daerah (JF AKPD). Penataan organisasi DJPK dalam rangka delayering telah mendapat persetujuan Kementerian PANRB dan ditetapkan melalui PMK Nomor 141/PMK.01/2022 tentang Perubahan atas PMK Nomor 118/PMK.01/2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kemenkeu. Struktur Organisasi pada Direktorat di DJPK menyisakan satu Eselon III, 2 Eselon IV yang memiliki fungsi tata usaha dan fungsi program dan manajemen pengetahuan, serta kelompok jabatan fungsional.

Enhancement HRIS terpusat dan migrasi / phase out: Enhancement Sistem Informasi Kepegawaian Kemenkeu

Pengembangan HRIS terpusat dalam implementasi Sistem Informasi Kepegawaian Kemenkeu dilatarbelakangi dari kebutuhan sinkronisasi data HRIS dengan pembayaran gaji pada aplikasi GPP-web milik Direktorat Jenderal Perbendaharaan. Untuk menunjang kelancaran pelaksanaannya, diperlukan data-data kepegawaian yang lengkap dan akurat pada HRIS. Selain itu, adanya enhancement HRIS ini diharapkan dapat mendukung terwujudnya Satu Data Kemenkeu, khususnya untuk data kepegawaian.

Terobosan yang telah dilakukan antara lain pelaksanaan campaign kepada seluruh pegawai, peningkatan integritas data dengan melakukan perbaikan terhadap anomali data HRIS, melengkapi fitur input dan validasi data SDM HRIS, hingga pelaksanaan penarikan data kepegawaian antara HRIS dengan aplikasi kepegawaian unit eselon I lain yaitu SIKKA pada Direktorat Jenderal Pajak dan CEHRIS pada Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

Pelaksanaan campaign kepada seluruh pegawai bertujuan untuk menanamkan rasa kepedulian pegawai terhadap data kepegawaiannya masing-masing. Dengan begitu pegawai lebih paham pentingnya data kepegawaiannya karena data kepegawaian yang akurat tidak hanya dibutuhkan oleh organisasi, namun juga bermanfaat bagi pegawai karena data yang akurat tersebut akan menjamin pegawai untuk mendapatkan hak-hak nya, seperti pembayaran gaji dan tunjangan yang sesuai, pelaksanaan administrasi kepegawaian yang lebih cepat seperti pengajuan cuti, ijin belajar, dsb.

Selanjutnya, pelaksanaan peningkatan integritas data dilakukan dengan melakukan pemetaan terhadap data anomali hingga pembuatan landing page pada website Biro SDM untuk memudahkan pemetaannya. Setelah anomali data ditemukan, kemudian dilakukan pemeriksaan terhadap data tersebut melalui koordinasi dengan Unit Eselon I, pemeriksaan terhadap dokumen pendukung, hingga konfirmasi

kepada Badan Kepegawaian Negara. Pada akhirnya dilakukan perbaikan data anomali untuk menciptakan data HRIS yang akurat.

Upaya untuk melengkapi fitur input dan validasi data SDM HRIS dilakukan untuk memperkaya data kepegawaian yang ada di HRIS dan juga mempercepat proses verifikasi atas updating/ pemutakhiran data pegawai khususnya yang terkait dengan pembayaran gaji dan tunjangan. Pada pelaksanaannya telah dilakukan penambahan fitur input dan/atau upload dokumen untuk data KP4, akta nikah, surat keterangan kuliah, akta kelahiran anak, surat Ijin Belajar/Tugas Belajar, transkrip nilai, kronologis perkuliahan, hingga pengakuan gelar BKN, email kedinasan, email alternatif, dan nomor WhatsApp.

Integrasi data kepegawaian antara HRIS dengan SIKKA dan CEHRIS direncanakan akan menggunakan Application Programming Interface (API) antar aplikasi, terutama untuk data yang dibutuhkan dalam pembayaran gaji. Adapun, seiring perjalanannya, DJBC memutuskan

untuk melakukan update data kepegawaian langsung melalui aplikasi HRIS seperti halnya Unit Eselon I lain sehingga tidak lagi diperlukan API antara HRIS dan CEHRIS. Sedangkan DJP tetap melaksanakan rencana semula dengan menggunakan API untuk mengalirkan data dari SIKKA ke HRIS. Meskipun berbeda dengan rencana awal, namun tujuan utama untuk menjadikan HRIS sebagai sumber data utama kepegawaian untuk mendukung kebutuhan pembayaran gaji terpusat dapat terlaksana dan berjalan lancar.

Kajian Job Shifting

Transformasi digital Kemenkeu dan pandemi Covid-19 telah berdampak pada perubahan pola kerja dan proses bisnis serta pemanfaatan TIK yang akan berdampak pada pergeseran jabatan yang ada (job shifting). Pemetaan lebih lanjut tentang simplikasi proses bisnis dan dampaknya terhadap pengelolaan SDM ke depan juga perlu dilakukan.

Sebagaimana hasil studi McKinsey (2019) dan World Economic Forum

(2020) memberikan insight, bahwa digitalisasi akan mendorong skill biased technological change yang berdampak pada pergeseran pekerjaan dari yang sifatnya rutin, administratif, dan berulang ke pekerjaan yang membutuhkan technological, social and emotional, maupun higher cognitive skill.

Selanjutnya, dilakukan pemetaan simplifikasi proses bisnis oleh masing-masing unit Eselon I dan LNSW. Pemetaan dilakukan pada level yang lebih makro, yaitu berdasarkan proses bisnis level 3 (bukan berdasarkan SOP) dengan mempertimbangkan effort yang harus dikeluarkan mengingat jumlah SOP yang sangat banyak dan juga terdapat beberapa SOP yang masih perlu dilakukan pemutakhiran berdasarkan hasil monev dan dinamika digitalisasi yang dilakukan. Terdapat 3 (tiga) kriteria yang dapat mendefinisikan simplifikasi proses bisnis, yaitu:

- (i) adanya pemangkasan tahapan dan/atau pemangkasan waktu,
- (ii) adanya simplifikasi birokrasi melalui pelimpahan wewenang, dan
- (iii) adanya digitalisasi/pemanfaatan IT.

Berdasarkan hasil kalibrasi terhadap hasil pemetaan yang dilakukan oleh UE I, dilakukan pendalaman melalui one-on-one meeting pada tanggal 6 s.d. 7 Juli 2022. Terdapat 60% probis level 3 di Kemenkeu yang telah memanfaatkan IT, di mana 49% dari probis yang sudah terautomasi tersebut berdampak terhadap simplifikasi tahapan dan pengurangan waktu pemrosesan yang diperkirakan berdampak pula pada jabatan/pegawai yang ada. Pemanfaatan IT di lingkungan Kementerian Keuangan sebagian besar bersifat supporting (58%), sehingga belum banyak berdampak pada job shifting.

Sebagian besar digitalisasi berdampak terhadap role shifting, yaitu pergeseran peran dari pekerjaan administratif, pengolahan data, maupun pekerjaan rutin dan berulang yang telah diautomasi ke pekerjaan analisis, pekerjaan yang berpotensi meningkat dengan adanya perluasan penugasan/mandat baru yang lebih memberikan yang lebih strategis dan memberikan value added bagi organisasi. Beberapa diantaranya misalnya

terkait pengolahan data keuangan negara dan daerah, input dan verifikasi data, sentralisasi gaji dan tunjangan kinerja, pelaksanaan akuntansi dan pelaporan, layanan register hibah, layanan penerbitan SBN/SBSN, dll. Adapun jabatan yang berpotensi untuk dilakukan job shifting antara lain jabatan terkaIt pendistribusian dokumen (Caraka) dan Pengadministrasi Umum (Penata Usaha dan Penerima Dokumen pada Layanan Bea dan Cukai). Selain itu, digitalisasi juga mendorong pula penguatan/perluasan tugas dan fungsi/mandat baru, bahkan munculnya pekerjaan baru, seperti Data Analytic dan Cyber Security.

Hasil kajian tersebut telah disampaikan pula kepada Biro SDM melalui ND-959/SJ.2/2022 sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan upskilling/reskilling (peningkatan kapabilitas), penguatan penajaman tugas dan fungsi, maupun redistribusi (pengalihan paran) guna optimalisasi dan efisiensi sumber daya ASN yang ada dalam rangka mendukung kebijakan negative growth di lingkungan Kementerian Keuangan.

Penguatan tugas dan fungsi pengelolaan Data Kemenkeu

Dalam rangka mewujudkan aspirasi transformasi digital Kemenkeu menuju data driven organization serta untuk merespon dinamika tuntutan yang datang dari lingkungan eksternal organisasi, yang meliputi kebijakan nasional dan regulasi, ekonomi digital, faktor sosial, dan perkembangan teknologi, Kementerian Keuangan harus mengubah proses bisnis pengelolaan TIK yang ada sekarang melalui penguatan fungsi manajemen dan analisis data. Hal tersebut juga senada dengan berbagai tren yang ada di lingkungan global, baik di sektor pemerintahan maupun sektor privat.

Untuk merespon berbagai perubahan lingkungan eksternal dan internal organisasi dimaksud, saat ini Kemenkeu menghadapi berbagai tantangan keorganisasian. Proses bisnis pengelolaan data di Kementerian Keuangan saat ini terdiri dari pengelolaan basis data, analisis data keuangan negara, dan

pengelolaan data keuangan negara. Ketiga proses bisnis dimaksud diemban oleh unit organisasi yang scattered, yaitu:

1. Fungsi pengelolaan basis data diemban oleh Pusintek;
2. Fungsi analisis data keuangan negara.

Dalam pelaksanaannya, fungsi pengelolaan data masih dilakukan secara adhoc oleh Chief Data Management Officer (CDMO), yang merupakan bagian dari CTO. Disisi lain, fungsi analisis data secara sporadis dan tidak terstruktur juga dijalankan oleh masing-masing unit Eselon I, sesuai dengan core business masing, yaitu Direktorat Data dan Informasi Perpajakan (DJP), Direktorat Informasi Kepabeanan dan Cukai (DJBC), Direktorat Sistem Informasi dan Transfromasi Perpajakan (DJPb), serta Direktorat Transformasi dan Sistem Informasi (DJKN).

3. Fungsi pengelolaan data keuangan negara dikerjakan oleh Forum Data Kementerian Keuangan (bukan merupakan tim tahunan) yang bersifat ad hoc dan merupakan

pertemuan rutin Kementerian Keuangan yang melibatkan peran Walidata Pusat, Walidata Unit, Pengolah Data, dan Penanggung Jawab Data.

Pada praktiknya, data masih scattered di masing-masing unit Eselon I. Untuk meningkatkan penggunaan data dan untuk mengurangi perbedaan data, pada tahun 2020-2021 telah dibentuk satu data Kemenkeu, namun mengingat data bersifat rahasia/terbatas, maka akses data antar unit kerja masih ditempuh melalui prosedur formal yang memakan waktu lama. Selain itu, pengembangan dan pengadaan analytics tools masih dilakukan sendiri-sendiri di masing-masing unit Eselon I.

Hasil benchmark pada organisasi sektor pemerintahan dan privat menunjukkan adanya tren percepatan transformasi digital, penggunaan kecerdasan buatan, dan penguatan organisasi yang melakukan fungsi pengelolaan data. Bahkan pada Department of Treasury di Amerika Serikat secara resmi telah membentuk organisasi CDO pada akhir Januari 2020 lalu.

Berdasarkan analisis dari berbagai aspek, kajian ini merekomendasikan dalam jangka menengah perlu dilakukan proses re-engineering melalui penguatan proses bisnis dan restrukturisasi organisasi pengelola data di Kemenkeu.

Kemenkeu memerlukan suatu organisasi pengelola data yang menjalankan fungsi pengelolaan data secara end-to-end. Penguatan fungsi pengelolaan data di Kemenkeu dilakukan dalam rangka mewujudkan end-state Program Transformasi Digital Kemenkeu untuk menjadi data-driven organization serta untuk merespon perkembangan ekonomi digital, kebijakan satu data nasional, dan perkembangan big data ke depan.

Hasil kajian ini selanjutnya akan dimintakan arahan kepada jajaran pimpinan di Kemenkeu dalam forum Leaders Offsite Meeting yang akan dilaksanakan pada Januari 2023. Selanjutnya, akan dilakukan kajian lebih lanjut sebagai bahan masukan dalam merumuskan Grand Design Organization (GDO) Kemenkeu ke depan.

Penguatan Common Application Kemenkeu

Common Application merupakan sistem aplikasi yang memiliki kesamaan fitur fungsionalitas yang dibutuhkan lebih dari satu unit di lingkungan Kementerian Keuangan, antara lain sistem surat elektronik, sistem aplikasi manajemen perkantoran, dan lain-lain sebagaimana diatur dalam KMK Nomor 596/KMK.01/2020 tentang Pengelolaan Infrastruktur Teknologi Informasi dan Komunikasi di Lingkungan Kemenkeu.

Kegiatan Penguatan Common Application dimulai dengan adanya penyusunan Grand Design Common Application yang memiliki tujuan untuk menjadi acuan dalam pengembangan aplikasi di lingkungan Kementerian Keuangan, mencegah duplikasi dan inefisiensi dalam pengembangan aplikasi, mendukung simplifikasi aplikasi dan proses bisnis, serta integrasi aplikasi di lingkungan Kementerian Keuangan, dan juga meningkatkan kolaborasi dalam pengembangan dan pengelolaan common application.

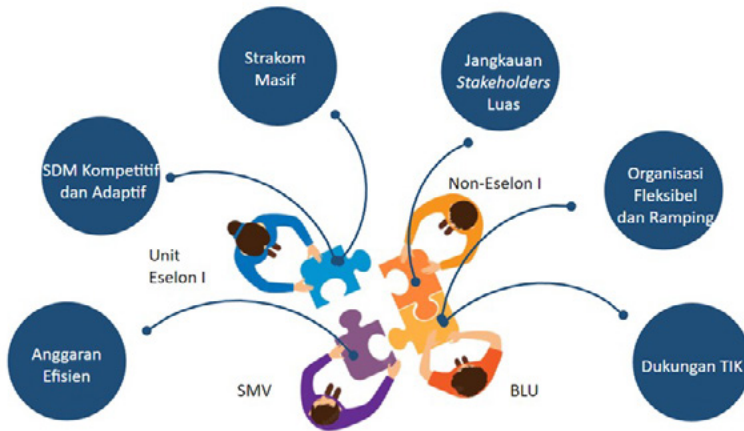
Dalam penyusunan Grand Design Common Application Tahun 2022, dilakukan identifikasi terhadap persamaan ruang lingkup proses bisnis dalam melaksanakan tugas dan fungsi utama hingga disepakati bahwa common application dikelompokkan menjadi 6 (enam) kategori, yaitu kategori Organisasi dan Sumber Daya Manusia (OSDM), Pengetahuan, Fasilitas Perkantoran, Kehumasan, Decision Support System (DSS) dan Produk Hukum. Sesuai Roadmap Pengembangan dalam Dokumen Grand Design Common Application tersebut, pada tahun 2022 dilakukan pengembangan fase 1 pada 3 kategori, yaitu Kategori Produk Hukum, Kehumasan, dan OSDM. Pada tahun 2023 akan dilakukan pengembangan fase lanjutan dari ketiga kategori tersebut beserta memulai pengembangan untuk kategori lainnya.

Penguatan Ekosistem Kehumasan Kemenkeu Satu (EKSIS) melalui Kolaborasi Narasi, Tata Kelola, dan Sumber Daya Kehumasan

Komunikasi kebijakan publik yang selaras, kolaboratif dan

masif adalah hal yang esensial untuk meraih visi “Kementerian Keuangan Tepercaya”. Komunikasi kebijakan publik memegang peranan yang sangat penting untuk menjaga kepercayaan masyarakat bahwa pemerintah, khususnya atas pelaksanaan tugas pengelolaan keuangan dan kekayaan negara yang dilaksanakan oleh Kementerian Keuangan. Untuk itu, Kementerian Keuangan perlu secara kontinu merumuskan strategi komunikasi yang tepat untuk menyampaikan narasi kinerja pemerintah dalam mengelola keuangan negara. Kepercayaan terhadap pemerintah yang tinggi akan mengeliminasi risiko terjadinya gejolak sosial dan politik yang diperlukan untuk implementasi kebijakan yang optimal.

Inisiatif EKSIS muncul untuk mendorong orkestrasi dan kolaborasi dalam kegiatan komunikasi publik di internal Kemenkeu termasuk pada SMV dan BLU sehingga timbul kesamaan narasi, amplifikasi kebijakan dan informasi yang masif, optimalisasi sumber daya, serta efisiensi birokrasi.



EKSIS adalah orkestrasi kehumasan yang terbentuk dalam suatu wadah kolaborasi, yakni Kemenkeu Satu. EKSIS di latar belakang oleh urgensi organisasi kehumasan untuk berubah karena adanya perubahan lingkungan strategis yang dinamis dan menantang. Perubahan tersebut datang dari dinamika politik menjelang pemilu 2024 dan dari sisi ekonomi, APBN berperan untuk mewujudkan Indonesia Maju di tengah tantangan ketidakpastian di tengah kondisi sosial masyarakat dengan perilaku dan pemahaman

yang berbeda terhadap isu APBN dan akses luas ke berbagai kanal komunikasi.

Kondisi saat ini, Kemenkeu mempunyai sumber daya (resources) kehumasan yang besar sekali. Namun, belum sepenuhnya terkolaborasi. Dari sisi komunikasi stakeholders (demand side), Kemenkeu memiliki banyak kebutuhan informasi positif, tetapi belum terhubung satu sama lain. Dari sisi ketersediaan konten dan sumber daya komunikasi (supply side), masing-masing unit di



Kemenkeu memiliki konten dan kekuatan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, diperlukan satu sistem proses bisnis yang terkolaborasi dan mampu mengelola isu baik dari kebutuhan komunikasi stakeholders maupun sisi ketersediaan konten dan sumber daya komunikasi.

Dalam rangka mewujudkan satu sistem yang terkolaborasi, EKSIS terbagi dalam program-program kehumasan, di antaranya adalah sebagai berikut.

Penguatan Organisasi Kehumasan

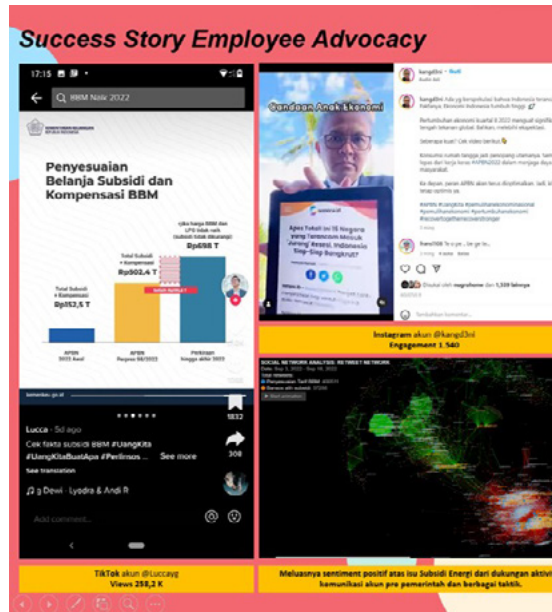
Dalam rangka mewujudkan program EKSIS, dibutuhkan penguatan back office kehumasan dalam bidang tata kelola, organisasi, SDM dan kolaborasi anggaran kehumasan di lingkungan Kemenkeu. Penguatan organisasi juga untuk menghadapi tantangan penugasan baru kehumasan, seperti komunikasi internal, komunikasi siber, analisis data, dan pengelolaan jabatan fungsional. Penguatan organisasi dilakukan pada

pengelola kehumasan pusat, yaitu Biro Komunikasi dan Layanan Informasi melalui usulan penataan organisasi dan juga kajian penguatan organisasi kehumasan pada tingkat Eselon I. Usulan penataan organisasi saat ini masih dikaji oleh Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan, sedangkan untuk kajian penguatan organisasi kehumasan unit Eselon I akan dilanjutkan pada tahun 2023, sejalan juga dengan proses penyusunan Grand Design Organization (GDO).

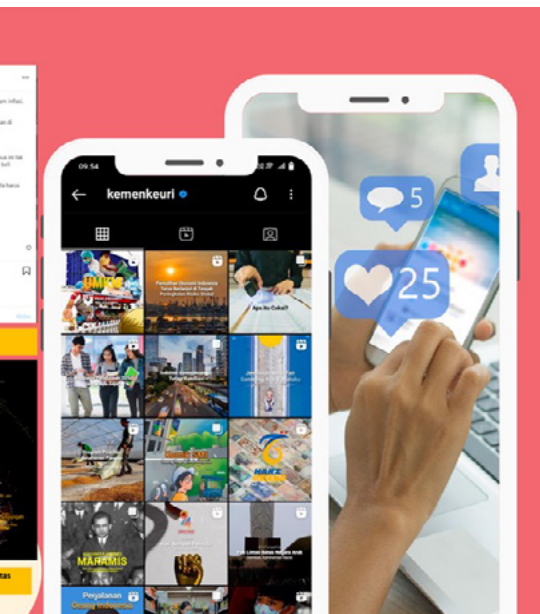
Pemangku Tugas Komunikasi (Employee Advocacy)

Kelompok Kerja Komunikasi dari 11 unit Eselon I dan LNSW dibentuk dan ditunjuk sebagai Pemangku Tugas Komunikasi Kemenkeu Satu berdasarkan Keputusan Sekretaris Jenderal Nomor KEP-42/SJ/2022 tentang Pembentukan Kelompok Kerja Komunikasi Kementerian Keuangan Satu Tahun 2022 untuk mengamplifikasi konten publikasi APBN ke seluruh masyarakat.

Media sosial pegawai merupakan sarana yang efektif untuk



menyebarkan informasi karena dapat menjangkau audiens di luar jangkauan kanal komunikasi Kemenkeu. Diperlukan peningkatan dukungan konten positif agar ruang publik terkait isu APBN tidak didominasi narasi negatif. Dalam mendorong peningkatan partisipasi Employee Advocacy, Biro KLI melakukan riset untuk pengembangan, sosialisasi, dan roadshow ke unit Eselon I, serta mengadakan



workshop eksekutif untuk mengoptimalkan peran pejabat Eselon II sebagai penggerak Employee Advocacy.

Publikasi konten di media sosial memiliki beberapa tema tertentu sesuai agenda setting mingguan, seperti APBN Kita, G20, dan subsidi BBM. Selain itu, aktivasi tidak hanya dilakukan oleh pegawai yang telah ditunjuk sebagai Pemangku Tugas, banyak

yang secara sukarela melakukan aktivasi konten di media sosial masing-masing.

Tercatat pada tahun 2022 terdapat 25 isu dan telah dipublikasikan oleh 4.249 pegawai dan berdampak kepada perluasan jangkauan penyampaian pesan kepada stakeholders melalui Employee Advocacy dengan estimasi jangkauan lebih dari 16 juta stakeholders. Program ini akan dilanjutkan pada tahun 2023 dan menjadi tugas rutin unit kehumasan Kemenkeu.

Akademi Kehumasan

Akademi Kehumasan merupakan wadah program-program kehumasan yang disediakan oleh internal Biro KLI, BPPK, maupun unit Eselon I lainnya untuk menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan SDM terkait kehumasan menjadi lebih terstruktur dan mendapatkan hasil yang optimal.

Akademi Kehumasan dibentuk sebagai program kolaborasi (gotong-royong) pengembangan SDM dalam berbagai platform



Akademi
Kehumasan.

sebagai upaya mengatasi competency gap SDM Kehumasan. Setiap unit kehumasan memiliki kekuatan/knowledge serta resource (termasuk anggaran) yang berbeda dalam pelaksanaan tugas kehumasan, maka Akademi kehumasan ini diselenggarakan untuk memaksimalkan resource tersebut sehingga kegiatan ini dapat dilaksanakan/ dikoordinasikan oleh seluruh unit kehumasan Kementerian Keuangan (termasuk SMV dan BLU).

Akademi Kehumasan dilakukan sepanjang tahun, kegiatannya antara lain sharing session dengan unit kehumasan di daerah melalui berbagai kelas sharing session meliputi Kelas Fotokeu, Kemenkeu Creative Week (KCW), dan Pelatihan PPID.

Kolaborasi Kehumasan Instansi Vertikal

Pengelolaan kehumasan tidak bisa dilakukan oleh unit kehumasan secara segregatif, narasi publik yang selaras merupakan suatu keharusan untuk menghadirkan pesan yang konsisten. Dalam hal

ini peran Biro KLI menjadi sangat penting untuk mengoordinasikan penyampaian. Penyampaian peran ini juga perlu dilakukan oleh instansi vertikal yang ada di Kemenkeu untuk lebih menjangkau berbagai stakeholder yang mungkin tidak dapat dijangkau oleh kanal komunikasi yang dilakukan oleh unit kehumasan instansi pusat. Untuk pelaksanaan tugas komunikasi internal ini, telah dilakukan orkestrasi kehumasan melalui kolaborasi SDM dan anggaran dalam penyelenggaraan kegiatan, termasuk kunjungan

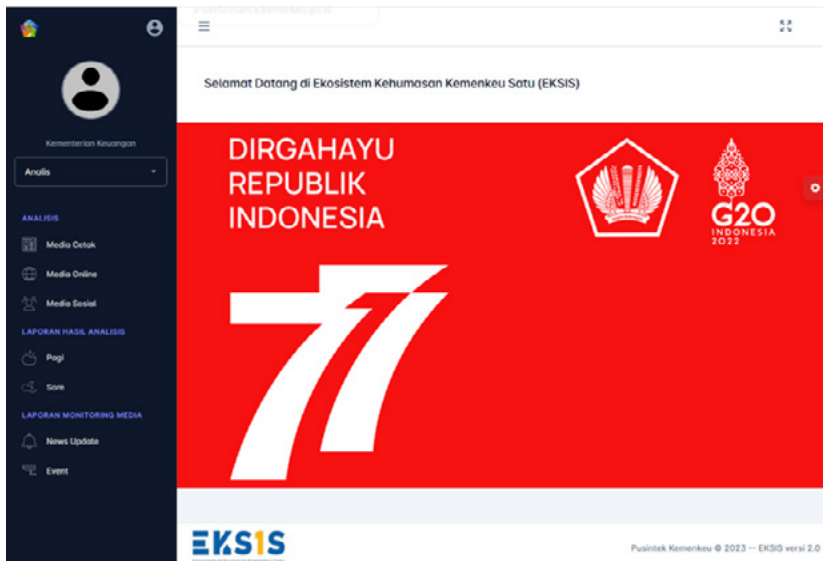


pimpinan sudah melibatkan talent dari lintas unit Eselon I, SMV, dan BLU selain itu juga telah dilakukan koordinasi media sebanyak lebih dari 105 kali di 15 provinsi pada tahun 2022.

Untuk menguatkan kapasitas SDM kehumasan di daerah, telah dilakukan berbagai kegiatan di antaranya Sharing Session

Penulisan Siaran Pers, Sharing Session Teknik Penyelenggaraan Konferensi Pers dan Media Briefing Secara Efektif, Sharing Session Peningkatan Kegiatan Engagement dengan Media, dan Sharing Session Fotografi, Videografi, Copywriting, dan Pengelolaan Media Sosial.

Resource Forum dan Standardisasi Anggaran Kehumasan



Aplikasi EKSIS
(shared service).

Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran (RSPP) difokuskan untuk mendorong efektivitas dan efisiensi anggaran Kementerian Keuangan. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka disusunlah better practice guide kegiatan kehumasan Kemenkeu.

RSPP dilatarbelakangi oleh standarisasi aset kehumasan, keterampilan dan peralatan yang belum merata dan memadai, khususnya di daerah yang mengakibatkan masih diperlukannya dukungan peliputan dari kantor pusat (baik dari Biro KLI maupun unit Eselon I). Adanya disparitas dalam hal jumlah anggaran kehumasan unit Eselon I sehingga dibutuhkan standarisasi pelaksanaan kegiatan agar tidak menjadi temuan saat proses audit, dan terdapat penekanan pada pentingnya kolaborasi untuk amplifikasi isu-isu sensitif sehingga lebih masif disampaikan kepada masyarakat (isu utang). RSPP bertujuan untuk melakukan standarisasi anggaran kehumasan serta mewujudkan kolaborasi kegiatan dan anggaran kegiatan, mengingat adanya keterbatasan anggaran kehumasan pada unit

Eselon I. Implementasi RSPP Kehumasan telah mendorong terlaksananya banyak kegiatan kehumasan kolaboratif, antara lain:

1. kolaborasi event Peringatan Hari Kemerdekaan RI, Mofest, HORI, dan Hakordia;
2. kolaborasi SDM kehumasan pada kantor vertikal untuk pendampingan kunjungan kerja pimpinan Kemenkeu; dan
3. sentralisasi langganan data eksternal (shared service) pada Satker Pusat Informasi dan Teknologi Keuangan (Pusintek) mulai tahun 2024.

Penganggaran langganan data pemantauan media sosial dan analisis TV pada Pusintek untuk digunakan seluruh unit Eselon I (shared service aplikasi EKSIS yang telah dianggarkan dan diadakan di Pusintek pada tahun 2023).

Layanan Digital Kementerian Keuangan

Layanan Digital Kementerian Keuangan (LDK) merupakan respon atas proses bisnis layanan Kementerian Keuangan yang masih

tersebar di berbagai sistem tiap-tiap UE I dan belum optimalnya saluran informasi kepada stakeholder. LDK bertujuan untuk mewujudkan layanan Kementerian Keuangan yang efektif, efisien, dan andal melalui integrasi layanan digital untuk meningkatkan kepuasan dan kepercayaan stakeholder. Dengan adanya LDK, diharapkan kepuasan stakeholder terhadap layanan Kemenkeu secara keseluruhan dapat meningkat, bisnis proses layanan Kemenkeu menjadi lebih sederhana, dan berkualitasnya penyediaan data.

Implementasi Layanan Digital

Layanan Digital Kementerian Keuangan (LDK) merupakan system pelayanan terpadu secara virtual di lingkungan Kementerian Keuangan sebagai media bagi penerima layanan untuk memperoleh layanan yang terintegrasi dalam satuportal. LDK menitikberatkan pada harmonisasi dan integrasi layanan G to G, G to B, G to C, dan G to E melalui pendayagunaan teknologi informasi yang telah mulai dikembangkan sejak tahun 2020. Untuk mendukung hal tersebut,

No. Milestone	
1	Implementasi Layanan Digital
2	Pengembangan Kemenkeu PRIME: Fase Stabilisasi
3	Penguatan Tata Kelola Data
4	Peningkatan Kapabilitas SDM Terkait Data

Capaian

Seluruh layanan yang tercantum dalam roadmap 2022 telah terintegrasi dalam portal LDK.

Pelaksanaan Evaluasi Implementasi Layanan Digital Kemenkeu 2020-2021 dan Pemutakhiran Design High Level Layanan Digital Kemenkeu (LDK) Versi 2 Tahun 2022.

Integrasi 119 Layanan pada Portal LDK sesuai Dokumen Design High Level LDK tahun 2022, serta Evaluasi atas Implementasi Layanan Digital Kamenkeu 2022.

Perancangan dan Pengembangan Modul Manajemen Pengguna dan Hak Akses SIL (KemenkeuID) berbasis data HRIS.

Pelaksanaan Change Management Implementasi LDK.

Tersedianya sumber daya pada Kemenkeu PRIME berupa: 1) Tata kelola dan basis data pengetahuan; 2) SDM yang kuat; 3) Strategi dan brand image Kemenkeu PRIME; 4) Layanan yang berkualitas; 5) IT dan infrastruktur yang kuat.

Tersedianya dokumen Roadmap Peningkatan Kapabilitas Tata Kelola Data Kementerian Keuangan.

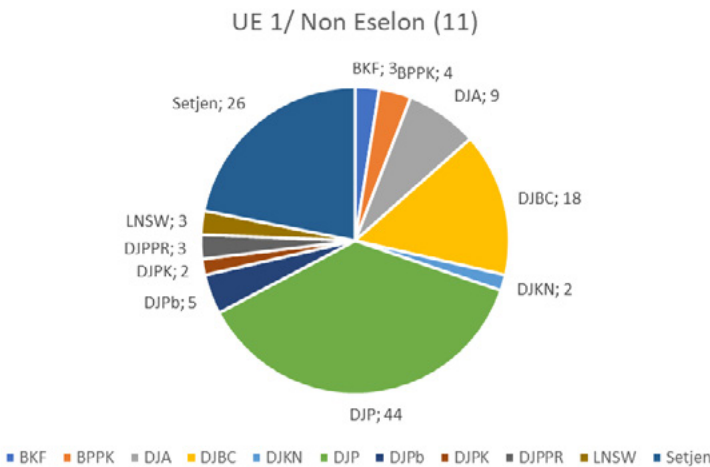
Tersedianya Konsep SOP Tata Kelola Data yang telah disesuaikan sebagai panduan teknis turunan dari KMK 269/KMK.01/2021 tentang Tata Kelola Data di Lingkungan Kementerian Keuangan

Penyelenggaraan pembelajaran dalam bentuk E-learning Data Analitik

telah ditetapkan tata Kelola LDK melalui KMK 503/KMK.01/2021 tentang Tata Kelola Layanan Digital Kementerian Keuangan sebagai kebijakan top down untuk mendorong upaya harmonisasi dan integrasi atas layanan lintas unit organisasi di lingkungan Kementerian Keuangan.

Portal LDK tersedia dalam laman Kementerian Keuangan yang dapat diakses melalui tautan <https://www.kemenkeu.go.id/data-dan-layanan> dan telah beroperasi secara baik. Pencarian layanan

telah dikategorikan dalam beberapa pilihan pencarian diantaranya berdasarkan UEI pemilik layanan, jenis layanan, dan kategori layanan. Atribut layanan berupa logo dan deskripsi singkat layanan juga tersedia sehingga memudahkan pengguna layanan dalam mencari layanan yang akan diakses. Selain itu, seluruh layanan dapat terhubung dengan hyperlink masing-masing aplikasi dengan waktu tunggu yang cukup singkat. Pemanfaatan Portal LDK. Dengan diluncurkannya portal LDK dalam laman Kementerian Keuangan,



diharapkan seluruh stakeholder baik internal maupun eksternal Kementerian Keuangan dapat mengakses layanan sesuai dengan kebutuhannya.

Selanjutnya, telah ditetapkan Desain High Level Pengembangan LDK oleh Kepala Biro Organta pada 2022, dengan substansi utama yaitu arsitektur LDK dan roadmap pengembangan layanan tahun 2020-2022. Pada tahun 2022, terdapat 119 layanan yang menjadi ruang lingkup pengembangan LDK dengan rincian berdasarkan pemilik layanan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pemutakhiran portal LDK pada tahun 2022, 118 layanan yang tercantum dalam roadmap tahun 2022 telah seluruhnya terintegrasi dalam portal LDK. Sedangkan satu layanan tidak dimasukkan ke portal LDK yaitu layanan Monitoring Operasional SMART, mengingat layanan dimaksud bersifat internal Unit Eselon I (DJA) sehingga pemanfaatannya hanya terbatas pada beberapa pihak yang terkait saja. Selanjutnya, telah dilakukan perancangan dan pengembangan Modul



Manajemen Pengguna dan Hak Akses Single Identity Login (SIL)/Kemenkeu ID berbasis data HRIS yang merupakan metode autentikasi pengguna layanan yang memungkinkan penerima layanan dapat mengakses beberapa layanan hanya dengan menggunakan satu akun dan satu proses login. Modul ini diharapkan dapat mengurangi duplikasi proses pemberian role pengguna, simplifikasi proses pemberian role pengguna dan memudahkan pengelolaan role serta kriteria role pengguna berdasarkan profil organisasi, jabatan dan/atau kriteria lainnya yang terdapat pada sistem HRIS. Dari 119 layanan yang ada, 10 layanan telah terintegrasi dengan SIL, 3 layanan tidak menggunakan SIL, dan 106 layanan belum terintegrasi SIL.

Dalam rangka mewujudkan implementasi layanan digital di Kementerian Keuangan yang telah dibangun di tahun 2020 dan 2021 disusunlah strategi change management untuk memperkenalkan LDK kepada internal Kemenkeu maupun eksternal Kemenkeu. Change management yang

diimplementasikan dilaksanakan melalui pembuatan komik yang disosialisasikan melalui Dashboard Office Automation dan kegiatan webinar yang bekerja sama dengan BPPK dalam Podcast LOKeR episode 52: Layanan Digital Kemenkeu yang dilaksanakan pada tanggal 9 Desember 2022.

Guna memberikan insight konkrit terhadap pengelola LDK untuk memastikan tercapainya peningkatan kemudahan akses layanan Kemenkeu melalui implementasi LDK, dilakukan evaluasi implementasi LDK tahun 2022 yang menyimpulkan beberapa hal, diantaranya rekonfirmasi progress pengembangan layanan sesuai grand desain 2022, fungsionalitas portal LDK, pemanfaatan portal LDK, menyepakati kriteria penentuan layanan yang menjadi obyek pengembangan LDK 2023, dan kesiapan layanan LDK embedded pada portal LDK.

Pengembangan Kemenkeu PRIME: Fase Stabilisasi

Pengembangan Kemenkeu PRIME merupakan salah satu milestone

pada IS LDK tahun 2021 dan 2022. Pengembangan pada fase stabilisasi, diwujudkan dengan tersedianya sumber tata kelola dan basis data pengetahuan, SDM yang kuat, strategi dan brand image Kemenkeu PRIME, layanan yang berkualitas, serta infrastruktur IT yang kuat.

Tata kelola dan basis data pengetahuan dimulai dengan penentuan target First Contact Resolution (FCR) atas tiket yang bersifat informasi dan implementasi smart script untuk agen Kemenkeu PRIME yang dibangun berdasarkan tiga topik teratas pada tahun 2021 melalui kanal telepon. Selanjutnya dilaksanakan penambahan dokumen tata kelola untuk kanal media sosial dan web chat berupa SOP layanan melalui media sosial dan web chat, yang juga didukung dengan dokumen standar interaksi. Selain itu, pada tahun 2022 telah dilaksanakan kegiatan health check operasional contact center dan implementasi customer data analytic yang diawali dengan sharing knowledge Data Analytic sampai dengan tersedianya dashboard pusat kontak layanan

Kementerian Keuangan untuk memantau topik yang menjadi perhatian pengguna layanan pada masing-masing pusat kontak layanan di lingkungan Kementerian Keuangan. Untuk penguatan SDM dilaksanakan melalui In House Training (IHT) sebanyak 6 (enam) kali dengan tema yang berbeda sesuai dengan tugas dan fungsi Unit Eselon I Kementerian Keuangan dan Lembaga National Single Window (LNSW).

Strategi dan brand image Kementerian Keuangan diwujudkan dengan mengikuti kompetisi contact center dan publikasi konten terkait layanan dan/atau kebijakan Kemenkeu pada media sosial Kemenkeu PRIME pada setiap bulannya.

Layanan yang berkualitas diukur berdasarkan survei kepuasan pengguna layanan Kemenkeu PRIME melalui kanal telepon 134 dan email kemenkeu.prime@kemenkeu.go.id. Survei dilaksanakan oleh pihak independen berdasarkan Surat Perintah Mulai Kerja (SPMK) Nomor SPMK-4/PPK/SJ.65/2022

dan Petunjuk Pelaksanaan Survei Kepuasan Pengguna Layanan Kemenkeu PRIME. Tingkat kepuasan pengguna layanan Kemenkeu PRIME mencapai 92,4%, sedangkan indeks kepuasan pengguna layanan Kemenkeu PRIME sebesar 3,4 dalam skala 4. Berdasarkan survei kepuasan pengguna layanan Kemenkeu PRIME, diperoleh hasil yang “sangat baik”. Adapun pemberian solusi dan penguasaan produk serta prosedur, perlu dilakukan peningkatan melalui penyediaan konten basis data pengetahuan dan pelatihan agen.

IT dan infrastruktur yang kuat dilaksanakan dengan penambahan kanal layanan melalui web chat dan media sosial (WhatsappApp Messenger) dan disosialisasikan kepada pihak eksternal melalui publikasi media sosial Instagram dan Facebook serta dilaksanakan pengaturan IVR agar dapat disambungkan dengan agen tertentu yang ditunjuk sesuai dengan hard skill yang dikuasai. Selanjutnya, untuk tahun 2023 akan dilakukan Pengembangan Kemenkeu PRIME: Fase Optimalisasi untuk beberapa

aspek, antara lain tata kelola, penguatan SDM, strategi dan brand image Kemenkeu PRIME, penguatan IT dan infrastruktur.

Penguatan Tata Kelola Data

Dengan adanya Keputusan Menteri Keuangan nomor 269/KMK.01/2021 tentang Tata Kelola Data di Lingkungan Kementerian Keuangan dan pelaksanaan review tata kelola data di lingkungan Kemenkeu Tahun 2021, Penguatan Tata Kelola Data menjadi fokus kegiatan di tahun 2022. Berdasarkan Hasil Review Tata Kelola Data Di lingkungan Kemenkeu oleh Inspektorat Jenderal di tahun 2021 tersebut, Pusintek dan CTO melakukan koordinasi intensif dalam melakukan penyusunan Roadmap Peningkatan Kapabilitas Tata Kelola Data Kementerian Keuangan tahun 2020-2024 yang berisi langkah kegiatan yang perlu dilakukan untuk mewujudkan Single Source of Truth Data Kemenkeu menuju data driven organization. Selain itu, untuk mendukung implementasi KMK 269/KMK.01/2021, pada tahun 2022 telah dilakukan review dan



pemutakhiran terhadap SOP terkait Tata Kelola Data yang telah ada di Lingkungan Kemenkeu sehingga dihasilkan 11 Konsep SOP Tata Kelola Data.

Peningkatan Kapabilitas SDM Terkait Data

Sekretariat Jenderal bersama dengan BPPK menginisiasi penyelenggaraan microlearning terkait data yang bersifat open access pada KLC diantaranya microlearning data analytics framework I, microlearning data analytics framework II, microlearning data analytics decision making I, dan microlearning data analytics decision making II sebagai perwujudan peningkatan kapabilitas SDM terkait data.

Optimalisasi Enterprise Architecture Kementerian Keuangan

Agar organisasi semakin unggul dan mampu bertahan seiring dengan perkembangan zaman, dibutuhkan enterprise architecture untuk mengoptimalkan organisasi menuju lingkungan terpadu yang tanggap terhadap perubahan serta dapat mendukung strategi bisnis serta untuk mencapai keseimbangan yang tepat antara efisiensi teknologi informasi dan inovasi bisnis.

Oleh karena hal tersebut, hadir gagasan Inisiatif Strategis Enterprise Architecture Kementerian Keuangan (IS EA) yang merupakan lanjutan dari kegiatan IS EA Tahun 2021 untuk merumuskan panduan teknis

pengelolaan EA Kemenkeu yang merupakan turunan dari KMK 512/ KMK.01/2021 dan meningkatkan kompetensi tim EA Kemenkeu yang terdiri dari perwakilan pegawai seluruh Unit Eselon I, serta untuk meningkatkan kualitas artefak pada repository dalam pemanfaatan analisis continuous improvement transformasi digital di Kementerian Keuangan. Kehadiran IS EA membantu memperkuat pengelolaan Enterprise Architecture dalam mengorkestrasi transformasi Kementerian Keuangan sebagai organisasi yang agile, adaptif, dan berfokus pada nilai tambah.

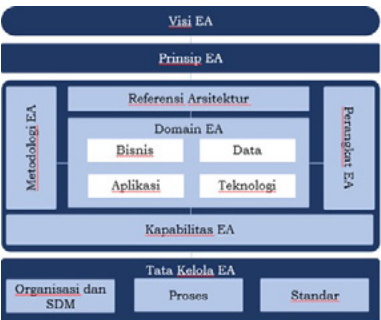
Untuk mengembangkan EA di Kemenkeu, telah disusun Kerangka Kerja EA Kemenkeu seperti yang disebutkan pada KMK 512/

KMK.01/2021 yang salah satunya mengacu kepada The Open Group Architecture atau yang lebih populer disebut dengan TOGAF Framework.Kelebihan.

Kementerian Keuangan sebagai organisasi pemerintah juga menyelaraskan pengembangan domain arsitektur EA ke domain arsitektur SPBE, sebagai berikut:

Metodologi EA Kemenkeu berbasis TOGAF sendiri terdiri dari:

1. Initiating: bertujuan untuk menentukan kapabilitas EA yang diinginkan oleh organisasi dengan output berupa kerangka kerja EA, model organisasi EA, laporan evaluasi readiness assessment/capability assessment, panduan teknis.



KMK 512 tahun 2021 tentang Enterprise Architecture Kementerian

Kerangka Kerja EA Kemenkeu terdiri atas 8 Komponen

- | | | | |
|---|----------------------|---|-------------------|
| 1 | Visi EA | 5 | Domain Arsitektur |
| 2 | Prinsip EA | 6 | Perangkat EA |
| 3 | Referensi Arsitektur | 7 | Kapabilitas EA |
| 4 | Metodologi EA | 8 | Tata Kelola EA |

Visi EA Kemenkeu:

"EA Kemenkeu sebagai orkestrator yang mempercepat dan mengharmonisasi transformasi digital di Kementerian Keuangan serta berfokus kepada outcome yang sesuai dengan tujuan organisasi"

2. Visioning: bertujuan untuk mendefinisikan permasalahan, tujuan dan aspirasi lainnya mengenai business case yang menjadi proyek EA, mendefinisikan high level solution, concept diagram, mendefinisikan architecture backlog/daftar arsitektur yang akan disusun dan rencana kerja proyek EA. Dan dengan output berupa artefak (solution concept diagram), dokumen (architecture vision), dan architecture backlog.
3. Architecture and planning: yang bertujuan dalam hal mengidentifikasi dan menggambarkan arsitektur future/target yang terkait dengan business case dan mendefinisikan roadmap pengembangan dan implementasi dari arsitektur dengan output berupa artefak (arsitektur BDAT terkait business case), dokumen (Grand Design).
4. Development: yaitu bertujuan untuk pengembangan solusi, memastikan kesesuaian pengembangan solusi dengan arsitektur target termasuk dari tujuan yang telah didefinisikan

dengan output berupa produk digital beserta dokumen pendukung (rancangan aplikasi user manual), regulasi dan/ atau SOP regulasi yang dibuat/ disesuaikan, serta dokumen Architecture Compliance Report.

5. Implementation: bertujuan untuk memastikan hasil solusi yang dikembangkan dijalankan dengan baik dan memonitor dan mengevaluasi solusi agar memenuhi tujuan sebagaimana telah tertuang pada architecture vision dengan output berupa dokumen laporan implementasi dan Request for Architecture Work (apabila diperlukan).

Latar belakang IS EA sendiri dikarenakan belum meratanya kapasitas maupun dorongan untuk mengoptimalkan peranan kontribusi dari tim arsitek pada masing-masing Eselon I Kemenkeu, juga disebabkan EA Kemenkeu belum dimanfaatkan secara optimal dalam mendukung transisi transformasi digital Kemenkeu yang kompleks, belum adanya dukungan operasional tata kelola EA Kemenkeu yang terpadu dan

konsisten, serta belum adanya pengukuran atas kematangan pengelolaan EA Kemenkeu dan realisasi obyektif atas arsitektur yang dirancang dengan implementasinya (deliverables management).

Berbagai terobosan yang dicetuskan dalam IS EA ini antara lain yaitu Penyempurnaan Tata Kelola EA Kemenkeu yang berfokus pada penguatan tata kelola yang agile serta value realization, Penyusunan dan Pelaksanaan program pengembangan kapabilitas SDM dalam mengelola EA Kemenkeu, Pengembangan EA, dan Monev EA.

Penyempurnaan Tata Kelola EA Kemenkeu yang berfokus pada penguatan tata kelola yang agile serta value realization

Pengaturan EA telah ditetapkan dalam KMK Nomor 512/KMK.01/2021 tentang Enterprise Architecture Kementerian Keuangan, selanjutnya pada tahun 2022 ini dilakukan penyempurnaan tata kelola EA yang berfokus pada penguatan tata kelola yang agile serta value realization.

No. Milestone	
1	Penyempurnaan Tata Kelola EA Kemenkeu yang berfokus pada penguatan tata kelola yang agile serta value realization
2	Penyusunan dan pelaksanaan program pengembangan kapabilitas SDM dalam mengelola EA Kemenkeu
3	Pengembangan arsitektur
4	Monitoring dan evaluasi

Metodologi EA Kemenkeu referensi TOGAF version 9.2 yang disusun oleh Governance Analyst dan disampaikan pada Sosialisasi EA Kemenkeu pada tanggal 6 April 2022. Penyempurnaan dilakukan dengan membahas metodologi EA Kemenkeu, Rencana Kerja EA Kemenkeu Tahun 2022, The

Capaian

Operasionalisasi Tim EA Kemenkeu sesuai dengan pedoman Tata Kelola EA Kemenkeu komprehensif dan Pemanfaatan kerangka kerja EA dalam proyek EA dengan adanya dokumen panduan teknis pengelolaan EA Kemenkeu

KMK-512/KMK.01/2021 tentang Enterprise Architecture Kementerian Keuangan dan KMK-148/KM.1/2022 tentang Penetapan Keanggotaan Tim Enterprise Architecture Kementerian Keuangan

Rancangan program pengembangan kapabilitas SDM Pokja EA Kemenkeu (baik bagi arsitek maupun pimpinan)

Pelaksanaan training dan/atau sertifikasi terkait EA Kemenkeu sesuai pedoman EA Kemenkeu

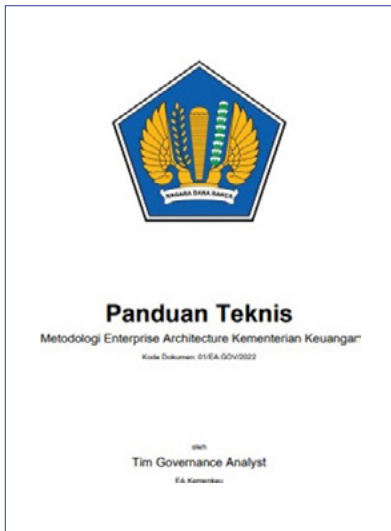
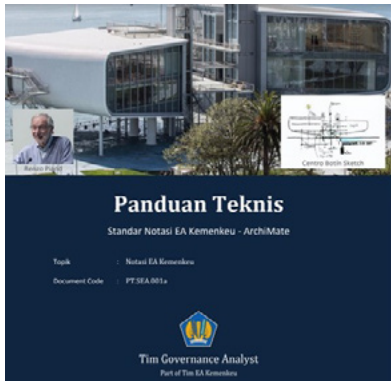
Dokumentasi artefak EA domain bisnis, data, aplikasi, dan teknologi yang berasal dari aplikasi Orbus iServer

Peningkatan kualitas pengelolaan EA Kemenkeu berdasarkan pengukuran level maturitas dan architecture compliance review dan Penyusunan Laporan Architecture Review (inisiatif proyek back office terintegrasi)

TOGAF standard version 9.2 dan pembahasan penyusunan penetapan keanggotaan Tim EA Kemenkeu tahun 2022.

Untuk menyamakan pemahaman terkait teknis pengelolaan EA, ditetapkan Keputusan Menteri Keuangan pada tanggal 25 Februari

2022 Nomor 148/KM.01/2022 tentang Penetapan Keanggotaan Tim Enterprise Architecture Kementerian Keuangan. Kick Off Meeting Tim Enterprise Architecture Kemenkeu Tahun 2022 yang dilaksanakan pada tanggal 30 Maret 2022.



Tim EA Kemenkeu, terdiri atas Chief EA, Wakil Chief EA, Tim Pusat dan Tim EA Unit. Pada Tim EA Pusat dapat dijabarkan peran atau role yang terdiri dari Lead dengan masing-masing bidang yaitu Business Architect, Data Architect, Application Architect, Technology Architect, Governance Analyst, kemudian terdapat role Business Architect, Data Architect, Application Architect, Technology Architect, dan Governance Analyst.

Panduan teknis pengelolaan EA Kemenkeu yang berhasil disusun pada tahun 2022 adalah

1. Metodologi EA Kemenkeu (01/EA.GOV/2022)
2. Kapabilitas EA Kemenkeu (02/EA.GOV/2022)
3. Architecture Compliance Review (03/EA.GOV/2022)
4. Standar Diagram BPMN (04/EA.GOV/2022)
5. Standar Diagram Archimate (05/EA.GOV/2022)
6. Penggunaan Orbus iServer Client (06/EA.GOV/2022)
7. Penggunaan Modelling Tools (07/EA.GOV/2022)
8. Repository Management (08/EA.GOV/2022)



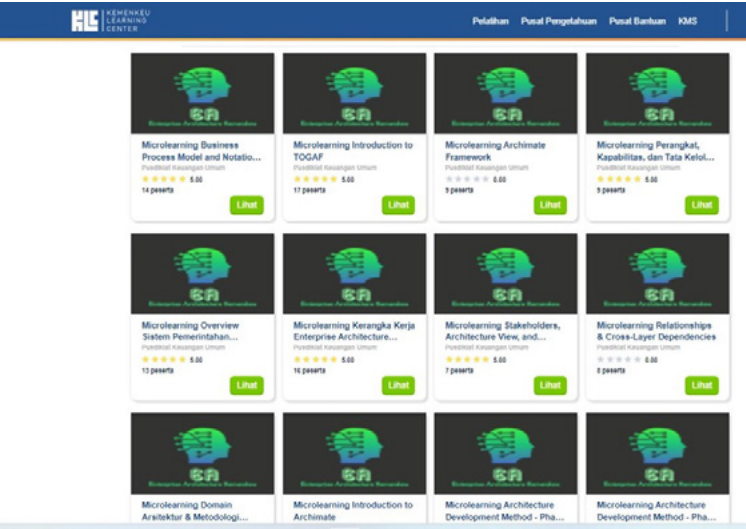
9. Project Initiation (09/EA.GOV/2022)
10. Konfigurasi BI Connect pada Orbus iServer (10/EA.GOV/2022)

Penyusunan dan pelaksanaan program pengembangan kapabilitas SDM dalam mengelola EA Kemenkeu

Untuk mewujudkan IS EA sesuai dengan tujuan organisasi diperlukan pengembangan kapabilitas dan dukungan tim serta para pegawai Kementerian Keuangan. Dalam kegiatan penyusunan dan pelaksanaan program untuk mengembangkan

kapabilitas Sumber Daya Manusia dalam mengelola EA Kemenkeu, terdiri dari kegiatan turunan antara lain: 1) Analisis Kebutuhan Pembelajaran, 2) Penyusunan desain pembelajaran dan materi microlearning EA Kemenkeu, 3) Pelaksanaan Microlearning EA Kemenkeu, 4) Pelaksanaan program penguatan awareness EA Kemenkeu, dan 5) Pelaksanaan training penguatan kompetensi arsitek (PJJ)

Kompetensi tim EA Kemenkeu merupakan salah satu bagian dari kapabilitas enabler EA Kemenkeu



yaitu Organisasi dan Sumber Daya Manusia (OSDM) yang diperlukan agar pengelolaan EA dapat berjalan dengan baik. Dalam pengelolaan SDM tim EA Kemenkeu, program peningkatan kapabilitas telah dilaksanakan melalui berbagai pelatihan dan pengembangan kompetensi. Sekretariat Jenderal bersama Pusdiklat Keuangan Umum telah menyusun Kerangka Acuan Microlearning di dalam Kerangka Acuan Program (KAP) Pelatihan Jarak Jauh Tata Kelola

TIK. KAP terdiri dari 13 modul microlearning yang bersifat open access, sehingga seluruh pegawai dapat mengikuti microlearning tersebut secara terbuka.

Pengembangan arsitektur

Pengembangan arsitektur secara aktual dilakukan melalui penggambaran Peta Proses Bisnis Kementerian Keuangan as is, dilakukan dengan turunan kegiatanyang terdiri atas:

1. Pengembangan Strategic Architecture – Domain Bisnis
2. Pengembangan Strategic Architecture – Enterprise Data Model Tahap 2
3. Pengembangan Strategic Architecture – Application Portfolio Level Lanjutan
4. Pengembangan Strategic Architecture – Application/ Interconnection Level Lanjutan
5. Pengembangan Strategic Architecture – Technology Portfolio Level Lanjutan
6. Pengembangan Arsitektur To-Be (Future State) Tahap I

Monitoring dan evaluasi

Monitoring dan Evaluasi Implementasi EA di Kemenkeu mulai dilakukan pada tahun 2022 melalui kegiatan asesmen kapabilitas dan architecture compliance review. Pada kegiatan asesmen kapabilitas EA Kemenkeu, dilakukan asesmen yang menilai seluruh ruang lingkup kapabilitas EA Kemenkeu, baik ruang lingkup kapabilitas manfaat dan kapabilitas enabler untuk mengetahui level kapabilitas EA Kemenkeu dan memberikan rekomendasi peningkatan EA Kemenkeu

Objek Reviu pada Architecture Compliance Review (ACR) yang dilakukan pada tahun 2022 adalah proyek back office terintegrasi (BoT) yang terbatas pada arsitektur domain proses bisnis pada sentralisasi pembayaran gaji dan tunjangan kinerja pada masa transisi. Pemeriksaan kepatuhan proyek yang dilakukan adalah memeriksa kesesuaian desain arsitektur dengan standar arsitektur organisasi yang mengacu pada KMK nomor 512/KMK.01/2021 dan dokumen panduan teknis turunannya.

Untuk melakukan kegiatan Architecture Compliance Review (ACR) ditunjuk Tim Asesor yang terdiri dari 7 orang pegawai dan Tim Reviu Desain Arsitektur terdiri dari 7 orang pegawai. Kertas Kerja ACR pada Arsitektur BOT Transisi, yang terdiri dari Kesesuaian Desain Arsitektur Proyek BOT Transisi (Arsitektur BOT Transisi Gaji dan Arsitektur BOT Transisi Tukin) dengan Standar Arsitektur Organisasi dan Catatan Hasil Architecture Compliance Reviu (Arsitektur BOT Transisi Gaji dan Arsitektur BOT Transisi Tukin).



Tingkat Kesesuaian Hasil ACR sebagaimana disebutkan pada panduan teknis nomor 03/EA.GOV/2022 tentang Architecture Compliance Review, berdasarkan hasil ACR yang telah dilakukan, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari total 15 area pada Arsitektur BoT Transisi Gaji, ditemukan sebanyak 8 area yang consistent dan 7 area yang fully conformant; dan
2. Dari total 6 area pada arsitektur BoT Transisi Tukin, seluruh area adalah Fully Conformant.



Secara keseluruhan Inisiatif Strategis Enterprise Architecture Kementerian Keuangan memiliki peran sebagai orkestrator yang mempercepat dan mengharmonisasikan transformasi digital di Kementerian Keuangan serta berfokus kepada outcome yang sesuai dengan tujuan organisasi. IS EA Kemenkeu dapat diakses melalui situs <https://ea.kemenkeu.go.id/> menggunakan login dan password Identity Kemenkeu dengan tampilan sebagai berikut:



Platform Media Analitik – Data Analitik Tema Sentral

Kemenkeu merupakan instansi yang sering muncul di berita televisi maupun di berbagai platform media sosial, sebagian isu sangat menarik. Namun, tidak sedikit yang memberitakan citra yang buruk di mata masyarakat. Isu yang menyudutkan Kementerian Keuangan memerlukan respons yang cepat agar tidak menimbulkan kesalahpahaman di publik. Dinamika lingkungan kehumasan memerlukan antisipasi dan respons yang cepat akurat.

Kemenkeu tahun 2022 mulai mengembangkan sistem

Ekosistem Kehumasan Kemenkeu Satu (EKSIS). Sistem ini mengintegrasikan dan mengolaborasikan fungsi kehumasan seluruh unit Eselon I yang saling berinteraksi. Untuk mendukung pembangunan sistem tersebut, dibentuklah IS Data Analitik Platform Media Analitik. Hasil dari data analitik ini akan menggantikan sewa Dron Emprit yang dilakukan Biro KLI maupun unit Eselon I untuk identifikasi berita-berita Kemenkeu pada media sosial.

IS DA Platform Media Analitik diawali dengan memetakan kebutuhan atas data kehumasan di semua unit Kemenkeu, termasuk SMV dan BLU. Untuk itu,

diperlukan dukungan pimpinan, dukungan squad team kehumasan, operator kanal Kemenkeu, dan insan kehumasan tiap unit Eselon I, serta yang paling penting adalah ketersediaan anggaran.

Penyiapan data untuk pengembangan platform model media analitik dilakukan melalui penarikan hasil crawling data melalui aplikasi pihak ketiga (DIGIVLA) yang selama ini telah dipergunakan pada aplikasi EKSIS dengan alamat www.eksis.kemenkeu.go.id, yang masih piloting di Biro KLI. Kemudian dikembangkan model media analitik dengan alamat <http://main.mofdac.com> yang bertujuan untuk mengumpulkan isu dan berita yang tersebar di media sosial sebagai bahan analisis dan strategi komunikasi pimpinan, dashboard informasi terkait hasil pengolahan data dan informasi, serta aktivitas kehumasan dan rekomendasi strategi komunikasi.

Semua tahap tersebut diharapkan dapat menjadikan sistem informasi kehumasan Kemenkeu yang lebih efektif dan efisien, meningkatkan kepercayaan publik, dan

implementasi kebijakan fiskal yang lebih berdampak luas dan efektif.

Optimalisasi BMN Kemenkeu Versi 2 – Data Analitik Tema Sentral

Kementerian Keuangan memiliki Barang Milik Negara (BMN) yang tersebar di seluruh Indonesia. Sebagian besar BMN tersebut sangat potensial namun belum optimal dalam pemanfaatannya. Hal tersebut yang melatarbelakangi terbentuknya Data Analytics (DA) Optimalisasi BMN. IS ini merupakan lanjutan dari tahun 2021, dan pada tahun 2022 DA Optimalisasi BMN Versi 2 berfokus pada tersedianya sistem rekomendasi optimalisasi BMN, dalam hal ini adalah rencana jenis sewa, visualisasi pemanfaatan berupa sewa BMN Kementerian Keuangan di seluruh Indonesia, serta peta lokasi BMN dengan fasilitas umum disekitarnya. Berbagai terobosan dilakukan diantaranya pengembangan mesin crawling data Google dan media sosial, dan pemanfaatan data nilai sewa BMN. Dengan dilakukannya hal-hal tersebut, diharapkan pemanfaatan BMN Kementerian Keuangan dapat lebih optimal.

IS DA Optimalisasi BMN Versi 2 dimulai dengan beberapa tahap/ kegiatan, antara lain:

1. Sosialisasi dan evaluasi Sistem Rekomendasi Utilisasi dan Optimalisasi Versi 1.
2. Melakukan identifikasi kebutuhan data berupa data profil aset, data pemanfaatan aset, data pendukung profil aset, data Google dan data media sosial. Selanjutnya melakukan pemetaan lokasi dan ketersediaan atas data-data tersebut.
3. Melakukan pengumpulan data yang terbagi menjadi 3 (tiga) tahapan yaitu pengumpulan data pemanfaatan sewa pada tahap 1, pengumpulan data google pada tahap2, dan pengumpulan data media social pada tahap 3.
4. Melakukan preprocessing atas data-data yang telah dikumpulkan. Kemudian menyusun conceptual design dan logical and physical design.
5. Melakukan pengembangan Sistem Rekomendasi Optimalisasi BMN Versi 2 yang dilaksanakan secara bertahap.
6. Menyusunan model

rekomendasi rencana usulan nilai sewa ATM. Sekretariat Jenderal bekerja sama dengan DJKN untuk mendapatkan data nilai sewa ATM, kemudian menyusun model prediksi nilai Sewa 2 (dua) tahun kedepan.

7. Melaksanakan User Acceptance Test (UAT) agar hasil IS DA dapat dilihat pada Dashboard SLDK Kementerian Keuangan.

Dari kegiatan-kegiatan diatas, saat ini Kementerian Keuangan memiliki dashboard Sistem Rekomendasi Optimalisasi BMN Kementerian Keuangan Tahap 2 yang terdiri dari dashboard fasilitas umum, dashboard rekomendasi harga sewa ATM, dashboard pemanfaatan eksisting, dan dashboard event yang dapat di akses di <https://dashboard-da.kemenkeu.go.id>.

Laporan Manajemen Perubahan

1. *Kick-off Meeting* PMO Sekretariat Jenderal Tahun 2022 “Semangat Kolaborasi Mengawal Transformasi

Tema Kegiatan: “Semangat Kolaborasi Mengawal Transformasi”

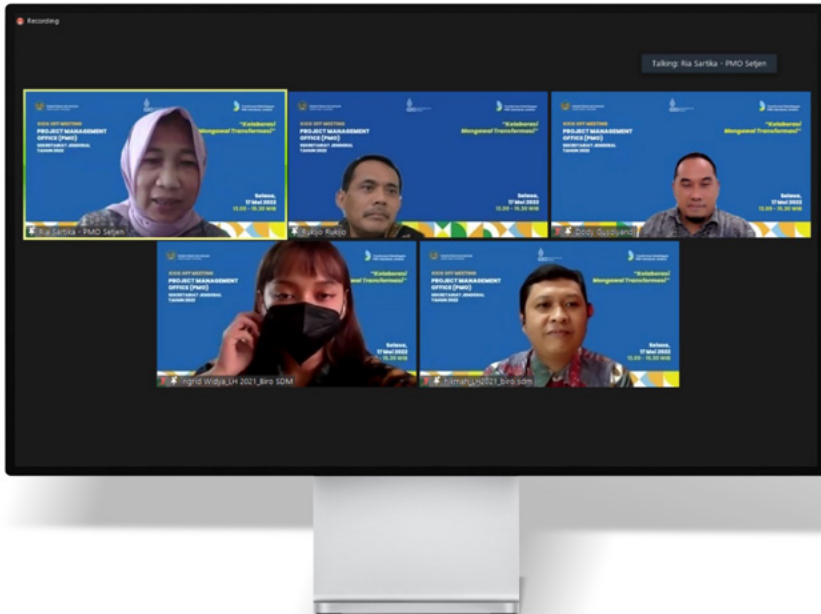
Pembukaan: Sekretaris Jenderal

Laporan: Ketua PMO (TP Canstra)

Peserta Kegiatan: Pejabat Eselon II dan Non Eselon di lingkup Setjen, Anggota PMO Setjen, PIC IS RBTK Tema Sentral, serta Duta Transformasi Tahun 2022 dengan jumlah total 157 peserta
Hasil survei efektivitas kegiatan: 9.22 (skala 10) atau 3.69 (skala 4)

Kolaborasi mutlak untuk mengawal transformasi. Hal ini disampaikan oleh Sekretaris Jenderal (Sesjen) Kementerian Keuangan (Kemenkeu) Heru Pambudi dalam acara *Kick Off Meeting Project Management Office* (PMO) Sekretariat Jenderal (Setjen) tahun 2022 yang digelar secara daring melalui Zoom pada Selasa (17/05) dan dihadiri oleh Tim PMO Setjen, *Change Agent*, Duta Transformasi, dan *Lighthouse Team* Setjen tahun 2022.

“Hari ini kita judulnya adalah Kolaborasi mengawal Transformasi, karena memang transformasi harus dikawal bersama dan untuk itu harus



dilakukan kolaborasi. Saya selalu mengatakan bahwa kolaborasi itu mutlak,” ujar Sesjen.

Acara dibuka dengan laporan dari Ketua PMO Setjen 2022 yaitu Tenaga Pengkaji Bidang Perencanaan Strategik, Ria Sartika Azahari yang melaporkan bahwa telah ditetapkan Tim PMO Setjen melalui KEP-46/SJ/2022 dan Duta Transformasi Kemenkeu tahun

2022 telah ditetapkan melalui KMK Nomor 112/KMK.01/2022.

Ketua PMO Setjen 2022 juga melaporkan bahwa progress laporan IS Kemenkeu dan Data Analitik yang diinisiasi Setjen Kemenkeu telah mencapai rata-rata 29,57%. Adapun acara kali ini, menurutnya merupakan langkah awal untuk bersinergi dan bersama-sama mengawal berbagai

inisiatif strategis khususnya tema sentral dan mengambil tema yaitu “Semangat Kolaborasi Mengawal Transformasi”.

Sesjen mengapresiasi capaian progress IS Kemenkeu dan Data Analitik yang diinisiasi Setjen. Sesjen juga ingin supaya Setjen menjadi pelopor. “Setjen mesti harus jadi pelopor karena kita punya dua fungsi, 1 fungsi mengatur diri kita sendiri di Setjen, dan fungsi yang lain adalah mengajak atau mengkolaborasikan unit-unit yang lain di Kemenkeu,” kata Sesjen.

Ada beberapa Inisiatif Strategis (IS) yang menjadi tanggung jawab Setjen, yaitu ada 4 IS Kemenkeu dan 2 IS Data Analitik yaitu: Penguatan Budaya Kemenkeu: *Collaborative Ways of Working*, Layanan Digital Kemenkeu, Pengembangan Organisasi dan Sumber Daya Manusia dan Kehumasan, Optimalisasi *Enterprise Architecture* Kemenkeu, serta Pengembangan Data Analitik Optimalisasi BMN Kemenkeu Versi 2 yang dilaksanakan oleh Biro Manajemen BMN dan Pengadaan dan Data Analitik Platform Media

Analytic oleh Biro Komunikasi dan Layanan Informasi.

Sesjen berharap bahwa semua program tersebut menjadi transformasi yang betul-betul mampu menggerakkan Kemenkeu menjadi organisasi yang modern dalam konteks Kemenkeu Satu. “Jadi keywordnya adalah kita menerapkan prinsip-prinsip manajemen modern, sehingga organisasi ini menuju organisasi yang modern, dengan ciri-ciri yang kita bisa lihat dan dengan demikian Kemenkeu akan menjadi organisasi yang unggul,”

Menurut Sekretaris Jenderal, untuk itulah diperlukan satu manajemen yaitu PMO yang diharapkan betul-betul mampu memandu yang dipimpin oleh tiga Tenaga Pengkaji, dan diharapkan kontribusi dari semua menjadi lebih kuat dan lebih konkrit lagi.

Kemudian juga yang penting adalah Duta transformasi. Sesjen menginginkan supaya Duta Transformasi menjalankan fungsinya dengan baik, dan mudah-mudahan ini bisa menjadi bridging atau katalisator dalam

program transformasi yang bersifat strategis.

“Duta itu pokoknya yang baik-baik ya. Contoh, role model, memberi teladan, kemudian menghubungkan antara policy dibidang inisiatif strategis itu dengan seluruh jajaran atau dengan kata lain menjembatani/penghubung. Duta Transformasi yang juga terdiri dari Lighthouse ini kita harapkan menjadi katalisator,”

Sesjen kemudian berpesan, bahwa perlu dilakukan penguatan yang berkelanjutan mengenai sinergi dan kolaborasi baik dalam konteks ke dalam atau ke luar. Kemudian PMO serta Duta Transformasi semoga bisa menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya sehingga harus memahami, memaknai dan mengkomunikasikan IS dan transformasi.

Sekretaris Jenderal juga mengapresiasi Duta transformasi dan Lighthouse team yang dianggap berkinerja baik. Terakhir, Sesjen berharap untuk tahun ini, kinerja dari Duta Transformasi tetap optimal dan bisa

mendapatkan yang terbaik. Ia juga mengingatkan supaya apresiasi kinerja baik dari duta transformasi dan Lighthouse tersebut bisa diberikan direct/instant reward yang dilakukan secara sistematis.

Acara juga diisi dengan diskusi dengan Duta Transformasi terbaik tahun 2021 dan perwakilan Duta Transformasi tahun 2022. Kemudian dilanjutkan dengan materi program kerja Duta Transformasi dan Lighthouse Team tahun 2022 dan bagaimana optimalisasi peran Duta Transformasi dalam mensosialisasikan IS-RBTK yang disampaikan oleh Change Management Officer II, Central Transformation Office (CTO) Elang Tomi Ariefianto dan Change Management Analysis II, CTO Muhammad Meirizky Ikhsan.

Beberapa Point Penting dari Sambutan Sekretaris Jenderal:

- a. Sekretariat Jenderal (PMO) harus menjadi pelopor terkait IS Kemenkeu dan Data Analitik di Kementerian Keuangan;
- b. Pegawai harus merubah cara kerja biasa di era pandemi

- menuju cara kerja baru antara lain dengan cara kerja berkolaborasi;
- c. Bagaimana lompatan teknologi bisa membuat kita bekerja lebih efisien; diperlukan 1 orang menjadi lead dalam pekerjaan. Analisis Beban Kerja (ABK) harus bisa dihitung secara presisi; didukung dengan sistem kehumasan dan pemahaman mengenai Enterprise Architecture Kemenkeu dan *Data Analytics* masih bervariasi, jadi PMO harus bisa memadukan itu semua.
- d. Keyword “kita menerapkan prinsip-prinsip manajemen modern, sehingga organisasi ini menuju organisasi yang modern, dengan ciri-ciri yang kita bisa lihat dan dengan demikian Kemenkeu akan menjadi organisasi yang unggul”
- e. Duta transformasi menjadi contoh dan corong dalam menjalankan program dan sebagai role model; 50 orang ini diharapkan menjadi katalisator;
- f. Diperlukan penguatan berkelanjutan, kolaborasi dan sinergi yang dilakukan baik di dalam maupun keluar (Kemenkeu);
- g. Perlu dilakukan penguatan yang berkelanjutan mengenai sinergi dan kolaborasi baik dalam konteks ke dalam atau ke luar. Kemudian PMO serta Duta Transformasi semoga bisa menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya sehingga harus memahami, memaknai dan mengkomunikasikan IS dan transformasi.
- h. Kinerja dari Duta Transformasi tetap optimal dan bisa mendapatkan yang terbaik. Sesjen juga mengingatkan supaya apresiasi kinerja baik dari duta transformasi dan Lighthouse tersebut bisa diberikan direct/instant reward yang dilakukan secara sistematis.
- i. Sesjen berharap agar Sekretariat Jenderal (PMO) senantiasa bisa sukses dan membawa Kemenkeu semakin maju.

2. Capacity Building Duta Transformasi dan PMO Sekretariat Jenderal Tahun 2022

Dalam rangka meningkatkan pemahaman para Duta Transformasi terhadap Inisiatif Strategis (IS) Kementerian

Keuangan Tahun 2022, *Project Management Office* (PMO) Sekretariat Jenderal menyelenggarakan capacity building pada Kamis s.d. Jumat, 9-10 Juni 2022 di Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan, Bogor. Capacity building



bertajuk “Kolaborasi Mengawal Transformasi” ini diikuti 100 peserta terdiri dari Duta Transformasi, Change Agent, Lighthouse Team, serta pemilik IS dari seluruh unit Eselon II.

Ini adalah kesempatan capacity building pertama dengan format temu fisik setelah beberapa waktu absen karena pandemi. “Kami bersyukur acara kali ini kembali bisa dilaksanakan setelah tiga tahun,” ucap Ketua PMO Setjen Ria Sartika Azahari. “Semoga ini merupakan langkah awal untuk bersinergi dan bersama-sama mengawal berbagai inisiatif strategis khususnya tema sentral,” tambahnya.

Selain dibekali pengetahuan mengenai perkembangan IS Kemenkeu, peserta juga mendapatkan sharing session dengan tema “Creating Social Media Content” dari content creator Mada Riyanhadi. Tidak hanya itu, peserta juga diajak berkompetisi untuk membuat konten promosi IS dalam bentuk yang kreatif dan menarik dalam waktu relatif singkat. Pengalaman ini diharapkan dapat digunakan

peserta dalam mengkampanyekan program IS Kemenkeu di media sosial masing-masing.

Peserta merespons acara ini dengan positif. Hal ini ditunjukkan melalui hasil survei pelaksanaan kegiatan yang menunjukkan indeks 3,84 (dari skala 4). Peserta terutama mengapresiasi format acara yang berhasilempererat kolaborasi peserta lintas unit eselon II dan penyampaian materi oleh narasumber yang dianggap menarik. Selain itu, peserta juga berharap agar acara serupa diadakan setiap tahun bagi para Duta Transformasi Sekretariat Jenderal.

3. PMO *Informal Meeting I*: “Akselerasi Program Kerja Duta Transformasi”

“Kunci kesuksesan project management office (PMO) dalam mengawal program perubahan adalah intimacy pada unit kerja masing-masing,” ujar Yogi Bakti Swasana, PMO dari Direktorat Jenderal Perbendaharaan. Yang dimaksud intimacy, lanjutnya,

adalah kepedulian dan rasa memiliki yang kuat pada perkembangan organisasi.

Hal ini ia sampaikan saat menghadiri Bincang Duta Transformasi Sekretariat Jenderal sebagai narasumber yang dilaksanakan pada Jumat, 23 September 2022 di Aula Dana Rakca DJPK. Pada kesempatan tersebut, ia juga menambahkan tiga kunci lainnya dalam memastikan kesuksesan program kerja PMO. Ketiganya adalah komitmen pimpinan atas proyek perubahan, peningkatan kapasitas Duta Transformasi, serta pembuatan konten komunikasi yang lebih akrab dan kreatif untuk menyapa pegawai milenial dan Gen Z.

Sementara itu Elang Tomi Ariefianto sebagai narasumber berikutnya menekankan pentingnya penyuluhan antikorupsi di lingkungan Kementerian Keuangan untuk mendorong nilai integritas organisasi. Change Management Officer dari CTO ini mengenalkan pelatihan dan sertifikasi Penyuluh Antikorupsi (PAKSI) yang difasilitasi oleh BPPK sebagai salah

satu opsi meningkatkan integritas pegawai.

Dorongan ini disambut dengan antusias oleh para peserta. Sedikitnya dua dari lima penanya mewarnai sesi diskusi dengan pertanyaan mengenai pelatihan PAKSI. Beberapa Duta Transformasi juga menyampaikan komitmen mendorong implementasi penguatan integritas di unit kerja masing-masing melalui penyuluhan antikorupsi.

Secara umum, peserta merespon positif penyelenggaraan acara ini. Sebagian besar peserta menganggap pesan kunci disampaikan dengan baik dan mudah dipahami sehingga acara ini berhasil memotivasi Duta Transformasi dalam meningkatkan kapasitas dan kinerjanya serta memperdalam wawasan mengenai program kerja Duta Transformasi.

4. PMO Informal Meeting II: “Peningkatan Nilai-Nilai Antikorupsi di Era New Ways of Working”

Kolaborasi dan sinergi lintas unit mampu diwujudkan dalam suatu kegiatan PMO Informal Meeting II kali ini. Kekompakan antar sesama Duta Transformasi maupun dengan PMO Setjen sebagai fasilitator pun terlihat dari kesigapan dan inisiatif tinggi dalam penyiapan acara yang dapat dibilang cukup cepat. Antusiasme para Duta Transformasi pada isu-isu penguatan integritas dan penyuluhan antikorupsi ditindaklanjuti pada PMO Informal Meeting kedua ini. Pada kesempatan ini, hadir sebagai narasumber Arief Rofiadi (Auditor Ahli Madya Inspektorat Jenderal), Rica Lusiana Handoko (UKI Setjen), dan Azizah Nuur Utama (PAKSI Kementerian Keuangan). Ketiga narasumber berbagi pengalaman mengenai apa saja yang perlu diantisipasi untuk menjaga integritas pegawai khususnya dalam suasana new ways of working (NWOW).



Arief Rofiadi menyampaikan bahwa pada dasarnya jenis pelanggaran di era NWO sama dengan di masa “normal”.

Bedanya, saat ini pelanggarannya lebih banyak melibatkan perangkat teknologi informasi, seperti terkait lelang online, penyaluran kepabeanaan, dan pemalsuan tanda tangan elektronik. “Hal ini dikarenakan lemahnya integritas pegawai dan sistem kerja secara umum,” ujarnya. Oleh karena itu, sambungnya, pimpinan perlu menyadari perannya sebagai role model di unit kerja dan seluruh pejabat/pegawai perlu memiliki pemahaman dan komitmen yang sama terkait nilai-nilai antikorupsi.

Dinamika kerja era NWO di Sekretariat Jenderal tidak kalah menantang. Di awal implementasinya, menurut Rica Lusiana Handoko, mekanisme pemantauan menemukan berbagai bentuk ketidakpatuhan pegawai khususnya terkait integritas dan profesionalisme. “Beberapa pegawai tidak bekerja dengan optimal karena merasa tidak diawasi atasan langsungnya,” kata Rica. Namun seiring dengan proses adaptasi, fenomena ini dapat

dikurangi melalui pengawasan melekat atasan langsung, baik menggunakan fitur MyTask maupun bentuk lainnya.

Peningkatan integritas juga dapat dilakukan dengan mengelilingi diri dengan support system yang baik. Setidaknya hal ini yang dirasakan oleh Azizah Nuur ketika memutuskan menjadi Penyuluh Antikorupsi (PAKSI). “Komunitas PAKSI adalah pagar bagi diri sendiri yang dapat terus mengingatkan saya agar berperilaku sesuai aturan dan mencerminkan nilai integritas,” ujarnya. Tak hanya itu, ia juga merasa perannya sebagai PAKSI dapat bermanfaat bagi unit kerja dan lingkungan sekitarnya.

5. PMO *Informal Meeting* **III: “Di Balik Suksesnya Presidensi G20 Indonesia”**

Presidensi Indonesia pada forum G20 baru saja berakhir dengan dilaksanakannya KTT G20 di Bali pekan lalu. Sebagai presidensi G20, Indonesia telah mengupayakan berbagai solusi terbaik selama

satu tahun kepemimpinan di tengah berbagai tantangan baru yang muncul. G20 Indonesia telah menghasilkan sebuah dokumen berupa Deklarasi Para Pemimpin G20 Bali. Deklarasi tersebut berisi concrete deliverables yang berisi daftar proyek kerja sama negara anggota G20 dan negara undangan.

Proyek kerja sama inilah yang akan membantu membumikan kerja G20 lebih dekat dengan rakyat. Proyek kerjasama tersebut antara lain pembentukan pandemic fund yang telah terkumpul dana sebesar 1,4 miliar dolar AS, pembentukan dan operasionalisasi resilient and sustainability trust di bawah Dana Moneter Internasional (IMF) sejumlah 81,6 miliar dolar AS untuk membantu negaranegara yang menghadapi krisis, serta kesepakatan energy transition mechanism (ETM).

Indonesia sendiri memperoleh komitmen dari Just Energy Transition Programme sebesar 20 miliar dolar AS. Beberapa kesepakatan maupun hasil konkret dari Presidensi G20 Indonesia telah sejalan dengan tiga pilar besar pertemuan Presidensi G20

Indonesia, yakni membangun arsitektur kesehatan dunia, transformasi digital, dan transisi energi berkelanjutan. Melalui tema besar “Recover Together, Recover Stronger”, Presidensi G20 Indonesia ingin mengajak seluruh dunia untuk bahu-membahu, saling mendukung untuk pulih bersama serta tumbuh lebih kuat dan berkelanjutan.

PMO Informal Meeting kali ini dimaksudkan untuk mengkomunikasikan capaian-capaian tersebut terutama untuk mendorong penerimaan dan partisipasi audiens pada agenda internasional serupa di masa depan.

Acara dibuka dengan laporan Ketua PMO Sekretariat Jenderal, Ria Sartika Azahari berharap kegiatan PMO III diharapkan bermanfaat bagi pegawai Kemenkeu untuk pemahaman mengenai capaian jalur keuangan G20 dalam rangka peningkatan kepercayaan kepada Pemerintah, pemahaman dalam memperkenalkan Indonesia yang dilakukan oleh LO, dan pemahaman mengenai

perencanaan dan pengelolaan logistik pada pelaksanaan agenda-agenda internasional yang besar lainnya.

Dalam kesempatan tersebut juga dilanjutkan dengan Keynote Speech dari Staf Ahli Menteri Keuangan Bidang Penerimaan Negara, Oza Olavia yang menyampaikan beberapa catatan-catatan mengenai keberhasilan G20 Presidensi Indonesia. Banyak hal yang sudah dilakukan Indonesia sebagai Presidensi G20, dan telah mendapat apresiasi dari para pimpinan, baik dari Presiden, Menteri Keuangan, dan pimpinan K/L lainnya. Indonesia telah sukses dalam menjalankan perannya sebagai Presidensi G20 di tengah berbagai tantangan yang luar biasa di antaranya situasi geopolitik dunia dan kondisi perekonomian global.

Indonesia mampu menjadi penengah dalam kondisi geopolitik tersebut dalam kegiatan G20 tersebut. Kerja sama, sinergi, komunikasi, dan koordinasi yang telah dibangun oleh setiap pihak yang terlibat membuahkan hasil yang membanggakan. Kesepakatan KTT G20 (Leader Declaration)

merupakan keberhasilan yang luar biasa dari Indonesia. Duta Transformasi diharapkan dapat juga dapat menyampaikan informasi-informasi terkait dengan capaian strategis Kemenkeu. Kegiatan PIM III ini diharapkan benar-benar dapat diambil hikmahnya oleh para pegawai. Hal-hal yang dilakukan selama momen G20 merupakan hal yang sangat baik untuk diambil pelajarannya, termasuk side events G20 dan Kegiatan PIM III diharapkan dapat memberikan makna lebih dari penyelenggaraan G20.

Masuk kepada agenda utama yakni diskusi bersama dengan para narasumber. Paparan Analisis Kebijakan Ahli Madya Pusat Kebijakan Pembiayaan Perubahan Iklim dan Multilateral, Chandra Kusuma membuka diskusi. Narasumber pertama menyampaikan mengenai Empat prinsip concrete deliverables dari kegiatan G20: (a) Kolaborasi dan aksi kolektif; (b) Bermanfaat bagi kemaslahatan manusia; tidak hanya untuk Indonesia namun juga untuk dunia; (c) Memimpin dengan mencontohkan; (d) Mempunyai visi jangka panjang dan keberlanjutan.



Selain itu disampaikan mengenai Concrete Deliverables dari G20, antara lain: (i) The Pandemic Fund for a resilient world, merupakan kemitraan kolaboratif antara negara donor, negara yang berhak menerima pendanaan, yayasan, dan lembaga swadaya masyarakat yang dikelola oleh Bank Dunia dengan WHO. Hal tersebut merupakan cermin dari prinsip kolaborasi dan aksi kolektif; (ii) Secara khusus The Pandemic Fund akan digunakan untuk pencegahan dan kesiapsiagaan, dan respon terhadap pandemi dalam hal terjadi pandemi.

Indonesia berkontribusi sebesar USD50 juta untuk The Pandemic Fund. Di lain sisi, Indonesia juga tengah menyiapkan proposal untuk reformasi domestik kesehatan di Indonesia; (iii) ETM: Transisi Energi Berkelanjutan, Indonesia menjadi global leader dalam menyediakan mekanisme transisi energi yang adil dan terjangkau. ETM akan dikelola oleh PT SMI dan nantinya akan digunakan untuk membiayai penutupan PLTU dan juga untuk renewable energy. Pendanaan bersumber dari domestik dan investor-investor

swasta, salah satunya adalah Climate Investment Fund yang sudah mengkomitmenkan sebesar USD500 juta untuk Indonesia; (iv) Transformasi digital: GPFI (Global Partnership for Financial Inclusion); (v) Financial Inclusion Framework dikeluarkan sebagai kerangka-kerangka yang menjadi dasar untuk penerapan keuangan inklusif, termasuk MSME; (vi) WB dan FAO akan melakukan pemetaan kesenjangan respon global atas isu-isu yang terkait kerawanan pangan. Diharapkan hasil pemetaan tersebut kemudian dilaporkan kepada para Menteri dan leaders G20 untuk ditindaklanjuti dengan hal-hal konkrit lainnya pada Presidensi G20 di India tahun mendatang; (vii) Resilient and sustainability trust (untuk membantu negara-negara miskin dan menengah terutama terkait perubahan iklim, berkolaborasi dengan IMF dengan visi yang berkelanjutan), common framework for debt treatments beyond the DSSI (untuk membantu negara-negara yang memiliki kesulitan pembiayaan utang), dan quality infrastructure investments (QII) indicators.

Selanjutnya, Paparan Kepala Seksi Pembinaan Pelaksanaan Anggaran IC, Kanwil DJPB Bali (Liasion Officer (LO) Presidensi G20 untuk Menteri Keuangan Turki), Abd Gafur. Narasumber kedua menyampaikan proses seleksi menjadi Liasion Officer (LO) Presidensi G20 Indonesia dan pengalaman menjadi LO untuk Negara Turki. Dalam paparannya disampaikan bahwa LO G20 diseleksi melalui proses perekrutan terbuka dengan menyampaikan CV, memiliki kemampuan Bahasa Inggris yang baik, melalui proses wawancara. Khusus LO Kemenkeu menangani kegiatan-kegiatan berikut: 1st FCBD meeting, 1st FMCBG/2nd FCBD meeting, 2nd FMCBG/3rd FCBD meeting, 2nd JFHM/JFHD meeting.

LO merupakan jembatan antara penyelenggara dan para delegasi dan merupakan wajah Presidensi Indonesia. Tugas utama LO adalah mulai dari menjalin kontak awal dengan Delegates Contacts Officer, memastikan seluruh informasi telah tersampaikan kepada delegasi sebelum sampai ke Indonesia, memastikan kebutuhan tamu terpenuhi selama acara, sebagai

perantara antara panitia dan tamu, mendampingi tamu sampai dengan memeriksa kesiapan kendaraan, akomodasi, dll. LO harus menguasai seluruh rangkaian acara, memahami latar belakang tamu/delegasi dan negaranya, menguasai hal-hal penting tentang Indonesia. Mitra koordinasi para LO diantaranya adalah panitia penyelenggara, pihak kedutaan, delegasi tamu, pihak pengawal yang melekat pada tamu, pihak pengamanan dari Polri/Polda, seluruh pengemudi kendaraan iring-iringan tamu, pihak hotel, dan pihak pengelola tempat yang akan dikunjungi. LO harus siap menjawab pertanyaan-pertanyaan dari delegasi termasuk pertanyaan yang di luar rencana semula. Selain itu, LO juga harus siap bekerja keras, selalu responsive, dan berinisiatif.

Paparan terakhir disampaikan oleh Kepala Bagian Tata Usaha dan Pengelolaan Data, Pushaka, Arinto. Narasumber ketiga menyampaikan mengenai dibalik layar layanan acara G20. Pada paparannya disampaikan bahwa Finance Track G20 dilaksanakan oleh Kemenkeu dan Bank Indonesia, pertemuan

terdiri dari 30-an meeting baik yang diselenggarakan di dalam negeri maupun di luar negeri. Finance Track terdiri dari empat events level Menteri, FMCBG, empat event level Deputies FCBG, empat belas working group dan beberapa seminar baik offline maupun online.

Agenda disusun dengan durasi yang tidak terlalu panjang, tidak terlalu padat, Menyusun agenda social programe dan hospitality dinner yang menarik, dekorasi dan visualisasi yang menarik, dan sebagainya. Semua hal tersebut juga untuk mempromosikan Indonesia. Penyelenggaraan G20 juga dibekali dengan pengalaman dari penyelenggaraan IMF Annual Meeting dan diberi kesempatan untuk studi banding dengan Italia yang merupakan Presidensi G20 tahun sebelumnya. Untuk menyiapkan suatu event, berbagai pokja panitia penyelenggara saling berkolaborasi. Kreatifitas panitia G20 juga tergambar dari dekorasi yang disajikan, diantaranya adalah menampilkan rempah-rempah Indonesia sebagai dekorasi event.

Tantangan yang dihadapi dapat berupa kebijakan nasional (seperti travel bubble), waktu persiapan yang singkat, dan dinamika lapangan yang sangat cepat, dan sebagainya. Tantangan tersebut memicu kreatifitas panitia penyelenggara dan menambah jam terbang serta mengubah mindset. Kolaborasi juga dilakukan Bersama pihak-pihak eksternal seperti BI, Kemenkes, Kemenko-marves, Kemenkumham, Kemenko Perekonomian, Kemenkominfo, TNI-POLRI, beberapa Pemerintah Daerah, BPOM, Angkasa Pura, Kedutaan Besar, IMF/WBG (dalam rangka penyiapan logistik di Washington DC), media massa dan jurnalis, influencer media sosial, serta PT. Pos Indonesia.

6. PMO *Informal Meeting*

IV: “Merawat Semangat Perubahan”

Pada hari Jum’at tanggal 16 Desember 2022 pukul 13.30 s.d. 16.00 WIB dilakukan kegiatan PMO Informal Meeting IV yang dihadiri juga oleh Sekretaris Jenderal Kementerian Keuangan. Terdapat

total 131 peserta yang hadir luring di Selasar Gedung Djuanda maupun daring melalui Ms. Teams.

“Merawat semangat perubahan” yang merupakan tema PIM IV bertujuan untuk memberikan update capaian Inisiatif Strategis Kementerian Keuangan serta menjaga semangat perubahan Duta Transformasi dalam menghadapi tantangan perubahan baru.

Dalam sambutannya, Bapak Sekretaris Jenderal menyampaikan beberapa arahan dengan analogi rumah makan. Faktor kesuksesan suatu rumah makan bisa tergantung pada bahan baku, koki, dan sebagainya. “Yang sering dilupakan adalah peran pramusaji,” ungkapnya, “Mereka lah yang menyambut tamu, menjelaskan menu, dan menjelaskan keinginan konsumen kepada koki.” Tanpa komunikasi pramusaji yang baik, bisnis rumah makan itu sulit diharapkan berhasil. Melalui analogi tersebut, beliau menekankan gambaran pentingnya peran Duta Transformasi dalam mengkomunikasikan perubahan di Kementerian Keuangan.

Dalam kegiatan dimaksud, PMO menghadirkan dua narasumber utama yaitu Sdri. Siti Fatimah (Manajer Kinerja PMO Sekretariat Jenderal) dan Sdr. Meiko Tourista (Change Management Consultant PT Maxima Business Solution).

Sdri. Fatimah menjelaskan terdapat perkembangan signifikan dalam Inisiatif Strategis Kemenkeu, seperti implementasi cara kerja kolaboratif melalui pembentukan squad teams, penggunaan Microsoft Teams sebagai modul kolaborasi Kemenkeu, penyempurnaan layanan digital Kemenkeu, serta penyediaan platform media analitik yang berikutnya akan diintegrasikan pada Eksis.

Sdr. Meiko Tourista berpendapat bahwa beberapa target inisiatif strategis Kemenkeu masih berorientasi output, sementara idealnya target inisiatif strategis berorientasi outcome atau impact.

Untuk memastikan tercapainya tujuan perubahan yang berkelanjutan, manajemen perlu memastikan tiga aspek yaitu manajemen kinerja, memastikan



keberlanjutan proyek (ketika manajemen berganti, pastikan proyek perubahan tetap berjalan), serta mentransfer ownership proyek perubahan tersebut kepada seluruh elemen organisasi. Sementara itu, hambatan dalam sustaining change antara lain adanya resistensi pegawai, kurangnya leadership, kurangnya sumber daya yang memadai, serta momentum perubahan yang tidak terjaga.

Aktivitas yang bisa digunakan dalam memastikan keberlanjutan perubahan antara lain: (1)

pengukuran kinerja menggunakan KPI, (2) komunikasi dan pelatihan berkelanjutan, (3) materi pendukung yang mudah diakses, serta (4) penghargaan yang layak bagi capaian kinerja penting.

Salah satu studi kasus yang perlu diperhatikan adalah transformasi budaya di PT KAI. Sdr. Meiko Tourista menganggap proses transformasi di PT KAI cukup sustainable mengingat bergantinya manajemen tidak mengubah kultur perubahan tersebut. Struktur organisasi yang berukuran besar juga selaras dengan karakter

organisasi Kementerian Keuangan. Alasan keberlanjutan change management di PT KAI antara lain adanya perubahan mindset, adanya sense of urgency, serta adanya komitmen dan dukungan penuh dari top management.

Dikarenakan PT KAI menjadi contoh studi kasus dalam transformasi budaya, maka PMO pada akhir tahun 2022 melakukan kunjungan studi banding ke PT KAI di Bandung pada tanggal 22 – 23 Desember 2022 yang akan dijelaskan pada poin 8. Studi Banding mengenai “Culture Transformation” di PT KAI (Persero).

7. Focus Group Discussion dan Peningkatan Kapasitas Program Manajemen Perubahan

Focus Group Discussion (FGD) Dan Peningkatan Kapasitas Program Manajemen Perubahan Kementerian Keuangan dilaksanakan selama 3 (tiga) hari, tanggal 19 sd 21 Oktober 2022. Tujuan kegiatan adalah untuk memberikan pelatihan

kepada para agen perubahan, aktualisasi para agen perubahan terhadap dinamika dan tantangan perubahan; dan mengumpulkan feedback serta masukan dalam rangka meningkatkan efektivitas dan dampak program perubahan Kemenkeu di masa mendatang.

Peserta FGD sebanyak 57 (lima puluh tujuh) orang terdiri dari Internal Agen perubahan Kemenkeu yang berasal dari perwakilan seluruh Unit Eselon I/ Non Eselon Kementerian Keuangan (Anggota Central Transformation Office (CTO), Anggota *Project Management Office* (PMO) dan Duta Transformasi (Change Agent dan Lighthouse Team) serta perwakilan Duta Transformasi terbaik tahun 2021, yang berasal dari kanwil DJBC Sumatera Bagian Timur, Kanwil DJP Jawa Tengah I, Kanwil DJPb Maluku. Narasumber berasal dari konsultan Profesional di bidang Change Management dan Project Management. Terdapat empat isu kebijakan yang menjadi pokok pembahasan, yakni Program Kemenkeu Satu, Internalisasi collaboration tools Kemenkeu, Akselerasi Transformasi Digital Kemenkeu, dan Pengukuran

Dampak atas berbagai program dan inisiatif strategis Kemenkeu

Sebagai Subject Matter

Expert di bidang manajemen perubahan, para agen perubahan Kementerian Keuangan perlu mendapatkan akses terhadap peningkatan kapasitas pada core skills berkaitan, antara lain Change Management dan Project Management. Selain itu, tugas pengelolaan perubahan dihadapkan pada dinamika yang berbeda pada tiap unit Kemenkeu sehingga perlu dilakukan kalibrasi dan transfer pengetahuan melalui kegiatan Focus Group Discussion (FGD).

Dilatarbelakangi hal tersebut, CTO menyelenggarakan FGD dan peningkatan kapasitas program manajemen perubahan kementerian keuangan dalam rangka peningkatan kapasitas para agen perubahan Kemenkeu baik yang berada di unit Kantor Pusat maupun daerah.

Dalam FGD dimaksud, peserta belajar mengenai materi fundamental change management, sustaining change, dan project

management. Selain itu, dilakukan sesi experiment project yang mengangkat beberapa isu strategis di Kemenkeu.

Kegiatan FGD Peningkatan Kapasitas Manajemen Perubahan Kementerian Keuangan memberikan dampak positif terhadap peningkatan pemahaman para agen perubahan termasuk agen perubahan dari PMO Sekretariat Jenderal terkait framework dan tools dalam melaksanakan manajemen perubahan dan manajemen proyek.

FGD ini memfasilitasi peningkatan kapasitas para agen perubahan Kemenkeu dalam melaksanakan tugas dan fungsi di unitnya masing-masing, khususnya terkait dengan internalisasi perubahan. Pelaksanaan FGD terkait isu strategis perubahan menghasilkan beragam rekomendasi kebijakan yang dapat menjadi referensi penyusunan kebijakan berkenaan oleh unit regulator terkait.

Rangkaian kegiatan terdiri dari Workshop dan FGD. Dalam kegiatan workshop terdapat tiga









topik utama workshop yang terbagi menjadi tiga sesi dengan masing-masing topik yaitu Fundamental Change Management (dasar-dasar manajemen perubahan), Sustaining Change (memelihara perubahan) dan Project Management (manajemen proyek).

Selanjutnya kegiatan FGD Manajemen Perubahan Kementerian Keuangan menjadi sarana internalisasi materi workshop dengan tujuan untuk memperoleh feedback atas isu kebijakan strategis dan manajemen perubahan Kemenkeu dari para agen perubahan.

8. Studi Banding mengenai *“Culture Transformation”* di PT KAI (Persero)

Sebelum bertransformasi, PT KAI mengalami masalah disiplin pegawai kurang, kondisi keuangan jeblok dan terus merugi, armada kereta tidak mampu menampung permintaan penumpang sehingga penumpang sampai di toilet, atap, berdiri dsb), mentalitas pegawai kurang hingga akhirnya hadir Bp

Ignatius Jonan sebagai CEO PT KAI yang dijuluki Bapak Transformasi. Transformasi PT KAI tidak menggunakan teori-teori literasi namun menggunakan prinsip “pemadam kebakaran” dimana ada masalah kita padamkan contoh; atapers (penumpang diatap) disemprot menggunakan air, pakai cat, menggunakan bandul-bandul besi dan beberapa permasalahan lainnya.

Beberapa komitmen manajemen PT KAI dalam bertransformasi yaitu pertama dengan melakukan perubahan remunerasi. “Bagaimana pegawai dapat bekerja dengan baik apabila hak-hak dasar belum terpenuhi”. Disampaikan Ida Hidayati, Corporate Deputy Director of Personnel Care, Control and Development PT KAI. Remunerasi akhirnya diperbaiki dengan skala yang memperhatikan tunjangan risiko pekerjaan dan kinerja pegawai. Ketika remunerasi sudah diterapkan maka organisasi dapat dengan mudah memberikan sanksi apabila ada pegawai yang tidak patuh. Perubahan kedua adalah adanya Strong Leader dari Direktur Utama yang waktu itu dijabat Ignatius

Jonan. “Email sakti pada saat itu menjadi saluran komunikasi utama. Apabila ditemukan pegawai yang tidak melaksanakan tugas dengan baik maka Dirut akan langsung memberikan ultimatum email untuk memindahkan pejabat.” Ujar Ida. Komitmen berikutnya adalah jajaran pegawai PT KAI menjadi contoh untuk penumpang atau masyarakat. Dengan adanya aturan dilarang merokok di kereta api, apabila ada masinis, kondektur yang terbukti merokok di atas kereta juga akan diturunkan di stasiun terdekat sama seperti aturan untuk penumpang. Hukum yang tidak terbang pilih law enforcement. Selanjutnya, PT KAI melakukan pro hire dari professional untuk mengisi jabatan yang diperlukan. PT KAI berkolaborasi dengan TNI dan Polri untuk membereskan masalah pedagang asongan, pengamen yang masuk ke dalam gerbong kereta. PT KAI melakukan kerjasama dengan merekrut TNI/Polri berpangan Kolonel menjadi Senior Manajer Keamanan di daerah operasional PT KAI dan Jenderal yang membawahi mereka. Komitmen lain yang dilakukan adalah dengan pengembangan

SDM. “Jumlah pegawai 30 ribu dan hampir 80% Pendidikan SMA ke bawah sehingga ada kesulitan dalam mendeliver kebijakan dari atas ke bawah. Kemudian PT KAI menerapkan prinsip *seeing is believing* melihat baru percaya.” tambah Ida. PT KAI memberangkatkan para front line (pekerja level pelaksana) untuk studi banding ke China sebanyak 2000 pegawai. Mereka belajar semua jenis kereta yang beroperasi di China. Pada level manajemen PT KAI juga memberangkatkan pegawai ke Australia untuk belajar safety. PT KAI juga memberangkatkan 100 orang pegawai ke Italy untuk belajar manajemen asset untuk mempelajari bagaimana mengelola asset PT KAI. Selain itu, PT KAI memberangkatkan pegawai level Manajer sampai dengan Vice President ke Perancis untuk belajar Hospitality karena PT KAI bergerak dalam bidang pelayanan.

Change Management

Bagaimana PT KAI bertransformasi menjadi organisasi yang *agile* “*leading by example*” bagaimana Ignatius Jonan

turun ke bawah memberi contoh bukan hanya memberi perintah. IT Implementation juga terus dilaksanakan di berbagai aspek, mulai dari ticketing, pengelolaan SDM IT dan sebagainya. Prinsip pemadam kebakaran ini berhasil dilaksanakan pada Transformasi Jilid I di PT KAI namun juga telah memberhentikan atau bongkar pasang pegawai sebanyak 2000 orang karena tidak bisa membereskan masalah di PT KAI dalam kurun waktu 6 s.d. 7 tahun. Dah hal tersebut merupakan risiko dan menjadi hal yang wajar.

Transformasi Jilid II Human Capital, Culture dan Digital (2020 s.d Sekarang)

Dengan semangat terus mempertahankan berjuang untuk kemajuan, PT KAI mempunyai Visi baru yaitu “Menjadi solusi ekosistem transportasi terbaik untuk Indonesia Driving transportation ecosystem solutions for Indonesia. PT KAI menjadi solusi permasalahan dan menjadi ekosistem bagi ahli-ahli yang mempunyai kapabilitas, PT KAI juga sekarang menjadi angkutan Penumpang dan Barang. PT KAI

juga menjadi solusi integrasi antara angkutan kereta dengan angkutan yang lain. Misalnya Pembangunan bandara baru yang terintegrasi dengan kereta, kereta bandara dsb. Agustus 2020 transformasi *Culture* PT KAI *launching core value* “AKHLAK” (Amanah Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif) BUMN agar mendarah daging agar bisa diimplementasikan ke semua pegawai.

Tahun 2020 terjadi Pandemi Covid-19 Komitmen SDM dalam posisi merugi akibat pandemic sebanyak 1,7 T namun BoD menginisiasi dan menyetujui untuk transformasi di bidang Human Capital, Culture dan Digital notabene membutuhkan dana yang sangat tinggi namun komitmen manajemen percaya PT KAI akan menuju ke arah yang lebih baik dengan misi baru PT KAI yaitu menyediakan sistem transportasi yang aman, efisien, berbasis digital, dan berkembang pesat untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. PT KAI juga mengembangkan solusi transportasi massal yang terintegrasi melalui

investasi dalam Sumber Daya Manusia, infrastruktur, dan teknologi. Selain itu, dilakukan juga kemitraan dengan para pemangku kepentingan, termasuk memprakarsai dan melaksanakan pengembangan infrastruktur-infrastruktur penting terkait transportasi untuk memajukan pembangunan nasional.

Human Capital PT KAI

Pembangunan SDM PT KAI Grup dilakukan dengan tujuan PT KAI sebagai tempat bekerja terbaik (The Best Place to Work) yang mendorong terciptanya pelayanan pelanggan excellent dan inovasi untuk mendukung pertumbuhan usaha yang sehat dan berkelanjutan. Misalnya, dengan mengembangkan Talent Management System yang terintegrasi untuk mendorong terciptanya “GREAT LEADER” dan “GREAT PEOPLE”, mengembangkan sistem management HC sesuai best practice industri transportasi dan penerapan budaya unggul sehingga tercipta keterlekatan pegawai yang produktif dan berprestasi, mengembangkan sistem informasi

Human Capital (HC) yang terpadu & terkoneksi agar tercipta pengalaman bekerja terbaik pegawai KAI, mengembangkan pusat keunggulan (center of excellence) sebagai pusat pembelajaran dan pengembangan kapabilitas HC yang bersertifikat dan didukung dengan digitalisasi.

“Dalam menerapkan GROWTH without HR (Human Resources) Business Growth without HR Will Not Be Sustainable.” ujar Ida. PT KAI menindaklanjuti implmentasi HC Architecture BUMN sesuai arahan Kementerian BUMN dengan menetapkan 7 area yang menjadi fokus Direktur SDM. Direktorat SDM dan Umum PT KAI (Persero) telah membentuk *Human Capital & Culture Transformation Management Office* sesuai dengan 7 area Human Capital yang telah ditetapkan dan terdiri dari 13 Aspek Transformasi Human Capital mulai tahun 2020.

Organization Development & Workload Analysis

Untuk pengembangan organisasi dan beban kerja, PT KAI membangun Struktur

Organisasi yang agile yang akan meningkatkan produktivitas dengan cara Relokasi Fungsi. Hal ini diterapkan dengan melakukan simplifikasi proses bisnis, sehingga dapat dilakukan penggabungan beberapa proses bisnis yang berdampak pada simplifikasi organisasi & layering organisasi, pengurangan kebutuhan jumlah pekerja, pemetaan kembali jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan (shared service company) dan simplifikasi layering struktur organisasi, memperkuat fungsi profit center, dan meletakkan fungsi sesuai dengan strateginya.

Dalam pengembangan SDM khususnya talent management system dilakukan dengan empat tahap yaitu pertama melalui talent acquisition berupa tahapan akuisisi atau penjurangan kandidat Talent berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Kedua, melalui Talent Classification melalui tahapan dalam memetakan kandidat potensial dan proses penetapan klasifikasi pekerja. Ketiga, Talent Development melalui program yang diberikan kepada talent dalam rangka mempersiapkan talent untuk

menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi lain yang dianggap strategis oleh perusahaan (On Boarding, Equiping and Developing). Keempat, melalui Talent Mobility yaitu proses mobilisasi Talent melalui perencanaan karier, dan kelima melalui Talent Retention: upaya mempertahankan Talent melalui program pengembangan yang diberikan. Talent diberikan program Individual Development Accelerated Plan (IDAP) dengan metode 70-20-10.

Dalam melakukan transformasi digital, PT KAI menyusun visi menuju KAI baru sebagai perusahaan transportasi terbaik dan terdepan dalam penerapan transformasi digital di Indonesia. Adapun misinya adalah untuk menciptakan budaya dan mindset digital yang berlandaskan pada Nilai Utama AKHLAK bagi seluruh stakeholder dengan komitmen Renew, Grow, and Transform. Misi lain adalah untuk mencapai Operational and Commercial Excellence yang terbaik di kelasnya melalui pendekatan triple transformation Business, Technology, dan People.

“Transformasi digital tidak mungkin bisa sustain apabila tidak dibarengi dengan budaya dan mindset dan menjadi pra syarat utama.” disampaikan Subandi Solihin Vice President Information Technology Operation PT KAI. Tujuan transformasi yang tidak murah akan menjadi percuma apabila tidak ada benefit untuk perusahaan. Sebelum melakukan transformasi “triple transformasi di PT KAI” yang pertama melihat aspirasi bisnis (penumpang, operasional kebutuhan bisnis) sebelum melakukan transformasi. Setelah tuntutan bisnis terpenuhi, baru ke digital dan organisasi (human capital).

9. *Highlight Program* **Kerja Duta Tranformasi Sekretariat Jenderal Tahun 2022**

Kementerian Keuangan merupakan organisasi publik yang memiliki peranan signifikan dalam mewujudkan tujuan bernegara, yakni Indonesia yang adil dan makmur. Seiring dengan perkembangan dinamika

politik, makronasional, dan dampak digital disruption, Kementerian Keuangan dituntut untuk senantiasa responsif dalam menjalankan fungsi strategisnya. Program Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan (RBTK) merupakan bagian dari penguatan dalam rangka mewujudkan visi dan misi Kementerian Keuangan, melalui penetapan inisiatif strategis Kementerian Keuangan pada tema sentral, tema penerimaan, dan tema penganggaran sekaligus mengawal Digital Transformation Kementerian Keuangan. Dukungan seluruh elemen Kementerian Keuangan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan RBTK Kementerian Keuangan. Salah satu elemen tersebut adalah Duta Transformasi, yang terdiri atas Change Agent dan Lighthouse Team dari perwakilan seluruh unit di lingkungan Kementerian Keuangan, termasuk Sekretariat Jenderal. Melalui wadah Duta Transformasi diharapkan manajemen perubahan dalam kerangka RBTK Kementerian Keuangan dapat terlaksana secara luas dan optimal.

Sesuai dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 112/KMK.01/2022 yang telah diubah dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 953/KM.1/2022 (Penetapan Duta Transformasi Kementerian Keuangan Tahun 2022), Duta Transformasi memiliki tugas sebagai berikut:

- a. melaksanakan program kerja Duta Transformasi Tahun 2022 yang ditetapkan oleh Tim Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan Pusat (Central Transformation Office);
- b. melakukan sosialisasi dan membantu terlaksananya proses perubahan dalam kaitannya dengan implementasi Program Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan Kementerian Keuangan di lingkungan unit kerja masing-masing;
- c. mengumpulkan umpan balik (feedback) terkait implementasi Program Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan Kementerian Keuangan, baik yang berasal dari pemangku kepentingan internal maupun eksternal Kementerian

- Keuangan;

d. berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan Kementerian Keuangan, baik yang diselenggarakan oleh Central Transformation Office maupun *Project Management Office*;

e. menjadi penghubung antara Central Transformation Office dan *Project Management Office* dengan pegawai Kementerian Keuangan dalam menyampaikan pesan perubahan dan pelaksanaan Program Reformasi Birokrasi
- dan Transformasi Kelembagaan Kementerian Keuangan;

f. menjadi panutan (role model) bagi pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan dengan menerapkan inisiatif dan menunjukkan pola pikir yang semakin berfokus pada layanan pelanggan sebagai bentuk dukungan terhadap Program Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan Kementerian Keuangan; dan

g. menjadi panutan (role model) bagi pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan dengan menerapkan Nilai-

Tema Besar	Tema Kegiatan
Mandatory (Wajib)	Inisiatif Strategis Penguatan Budaya Kementerian Keuangan (A1 & A2)
	Transformasi Digital Kementerian Keuangan (B)
	Inisiatif Strategis Kementerian Keuangan (C1 & C2)
Essential (Penting)	Inisiatif Strategis Kementerian Keuangan (C3 & C4)
Supplementary (Pengayaan)	Internalisasi Nilai-nilai, Kode Etik dan Kode Perilaku Kementerian Keuangan (D1, D2, D3)
Total Potensi Nilai	

Nilai Kementerian Keuangan, Kode Etik, dan Kode Perilaku Pegawai Negeri Sipil sebagai perwujudan budaya Kementerian Keuangan.

Secara umum, program kerja Duta Transformasi terdiri atas 3 (tiga) tema besar yang dibagi ke dalam 4 (empat) tema kegiatan dan 10 (sepuluh) program kerja sebagai berikut:

Yang menarik dari program kerja Duta Transformasi tahun ini adalah tiap-tiap Duta Transformasi diminta menyusun

dan melaksanakan proyek dengan pilihan 5 (lima) topik, yaitu:

- a. Penguatan Budaya Kemenkeu;
- b. Sinergi Pemberdayaan UMKM Kemenkeu;
- c. Peningkatan Peran Fiskal Kemenkeu di Wilayah (RCE/ Non-UMKM);
- d. Pemanfaatan Data Kemenkeu; dan
- e. Digital dan IT Security Awareness.

Proyek Duta Transformasi di lingkungan Sekretariat Jenderal terdiri atas:

Digital Literacy dan IT Security Awareness (Biro Perencanaan dan Keuangan)

Selaras dengan arahan pimpinan dalam rangka menerapkan ruang kerja masa depan yang mengedepankan penggunaan IT dalam transformasi digital pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Keuangan.

Berdasarkan data tools Monitoring di SOC terdapat serangan siber di Kemenkeu TA 2021 yaitu serangan percobaan Malware sebanyak

Bobot Nilai	
Min.	Maks.
15%	15%
5%	5%
50%	50%
20%	30%
10%	20%
100%	120%

2.117.512 kali dan serangan percobaan instruksi sebanyak 1.741.290 kali. Serangan tersebut terjadi salah satunya disebabkan rendahnya IT literacy terutama information security awareness pegawai. Mengingat Kemenkeu telah mengimplementasikan digitalisasi proses bisnisnya, maka ketika ada gangguan terhadap TIK, maka proses bisnis akan terganggu. Hal tersebut pun dapat terjadi pada pelaksanaan tugas dan fungsi Biro Perencanaan dan Keuangan.

Kegiatan dimulai dengan mengadakan survei pendahuluan di lingkup Biro Perencanaan dan Keuangan, pemetaan Digital Literacy and IT security Awareness di Biro Perencanaan dan Keuangan. Selanjutnya kegiatan utama pada kegiatan Festival Digital Literasi dengan agenda antara lain Webinar/workshop/IHT terkait a) Digital Literacy, b) IT security awareness, c) *Data Analytics*, d) How to be a content creator dan lomba pembuatan konten. Selanjutnya penyusunan konten edukasi berupa Video/Postingan/Podcast/poster/flyer di Sosial media (sosmed) yang bertemakan Digital dan IT security

Awareness. Bagian akhir kegiatan melakukan survei penutup dan penyusunan laporan.

Tujuannya, pegawai Biro Perencanaan dan Keuangan diharapkan memiliki pemahaman yang memadai atas literasi digital dan security awareness terkait digital dan teknologi informasi di Kementerian Keuangan. Dengan pemahaman yang memadai dimaksud diharapkan pegawai dapat menerapkan dalam menunjang kegiatan operasional kantor sehari-hari, serta dapat meningkatkan kehati-hatian setiap pegawai terhadap ancaman dan gangguan, baik yang datang dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja.

Internalisasi Jabatan Fungsional (Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan)

Seiring dengan arah kebijakan presiden terkait dengan penyederhanaan birokrasi dan penghapusan eselon III dan IV menjadi jabatan fungsional (JF) yang mengedepankan kompetensi dan keahlian, penggunaan JF di lingkungan Kemenkeu semakin

masif. Tidak hanya JF hasil penyederhanaan birokrasi, namun penggunaan JF secara umum juga makin digalakkan.

Perubahan budaya kerja di lingkungan Kemenkeu, dimana pola kerja secara kolaboratif sangat dibutuhkan dalam organisasi juga dapat dioptimalkan dengan penggunaan JF.

Namun meskipun penggunaan JF semakin masif, pemahaman para pegawai Kemenkeu terkait dengan aturan-aturan JF, kelebihan dan kekurangan JF, serta seluk-beluk JF dirasa masih sangat kurang. Terlebih lagi terdapat kondisi dimana aturan JF masih sering berubah dari pembina nasional yang belum banyak diketahui oleh para pegawai, Biro Organta selaku pembina JF di lingkungan Kementerian Keuangan memiliki peran yang sangat vital dalam menginternalisasikan segala hal terkait JF kepada para pegawai. Kegiatan internalisasi tersebut dikemas dalam banyak bentuk, antara lain sosialisasi dalam bentuk podcast dan talkshow, optimalisasi media sosial, serta e-learning untuk para pegawai.

Internalisasi JF ini memiliki beberapa tujuan antara lain memberikan pemahaman kepada para pegawai Kemenkeu mengenai JF secara terkini, menguatkan kesadaran (awareness) pegawai terkait JF, mengurangi resistensi pegawai dalam hal adanya perubahan kebijakan JF, dan lain-lain.

KoLawborasi, Penguatan Budaya Kemenkeu: Collaborative Ways of Working (Biro Hukum)

Istilah kolaborasi sering kita temui dalam percakapan sehari-hari. Begitu mudah diucapkan, namun sering kali sulit untuk dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari terutama dalam kehidupan pekerjaan suatu unit kerja/ kelompok.

Biro Hukum yang antara lain memiliki tugas melakukan telaahan hukum, memberikan pendapat hukum dan melakukan proses legal drafting suatu peraturan juga perlu melakukan kolaborasi antarpegawai, antar bagian di internal Biro Hukum dan juga dengan unit lain Kemenkeu di luar Biro Hukum.

Kolaborasi bisa tidak terjadi karena adanya hambatan pembagian tugas dan fungsi yang menyebabkan seseorang/suatu unit merasa tugas dan fungsi itu hanya menjadi kewenangannya, tanpa perlu keterlibatan orang/unit lain.

Dalam beberapa hal, sesuatu yang sudah dikuasai oleh seseorang/unit bisa jadi tidak memerlukan keterlibatan pihak lain. Namun dalam hal lain, bisa jadi diperlukan kolaborasi dengan pihak lain agar dapat dihasilkan sesuatu yang lebih baik daripada dikerjakan sendiri.

Proyek ini diberi nama “KoLawborasi”. Dalam rentang waktu yang tersedia, tim melakukan proses brainstorming, sosialisasi, monitoring dan evaluasi.

Program ini diharapkan meningkatkan kolaborasi internal Biro Hukum dan dengan unit lain di luar Biro Hukum. Dengan kolaborasi ini, kredibilitas Biro Hukum dan Kemenkeu di mata stakeholder dapat terjaga dan semakin meningkat.

Penguatan Budaya Kementerian Keuangan (Biro Advokasi)

Kementerian Keuangan memiliki satu program yang sudah diatur dalam KMK 127/KMK.01/2013, yaitu Program Budaya Kementerian Keuangan yang telah dicanangkan sejak tahun 2013. Namun faktanya sampai saat ini masih banyak pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan yang belum melaksanakan program budaya tersebut secara maksimal. Ini disebabkan kurangnya pemahaman dan kurang tersosialisasinya program tersebut kepada pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan.

Duta Tranformasi Biro Advokasi melakukan penguatan Budaya Kemenkeu di lingkungan pegawai Biro Advokasi dengan melaksanakan internalisasi yang memanfaatkan teknologi digital melalui berbagai platform media sosial (YouTube, Instagram, TikTok, dan Whatsapp Group). Kegiatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan pemahaman pegawai akan budaya Kementerian Keuangan sehingga dapat

melaksanakan program Budaya Kementerian Keuangan sebagai lifestyle.

Program Pemberian Penghargaan dan Penguatan Disiplin dalam rangka Meningkatkan Engagement, Produktivitas dan Kesejahteraan Pegawai (Biro Sumber Daya Manusia)

Berawal dari Core Values ASN BerAKHLAK sesuai arahan Presiden Republik Indonesia untuk meningkatkan kualitas ASN, Penguatan Budaya Kementerian Keuangan Kemenkeu SATU, Untuk menciptakan penguatan budaya yang komprehensif dalam diri masing-masing pegawai, tidak terlepas hanya dari pemahaman terhadap nilai ASN BerAKHLAK, Kemenkeu SATU, tetapi juga nilai-nilai Kementerian Keuangan yang merupakan sebuah gagasan untuk menciptakan kualitas SDM yang lebih baik untuk menjadi acuan sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja dan mengambil keputusan serta menjadi sifat dan kebiasaan sehari-hari dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Keuangan.

Biro SDM sebagai koordinator kualitas sumber daya manusia di Kementerian Keuangan harus mampu beradaptasi dan responsif dalam perkembangan organisasi yang dinamis, sehingga perlu ditetapkan kebijakan-kebijakan terkait pengelolaan kepegawaian khususnya dalam hal hukuman disiplin dan pemberian penghargaan sebagai fungsi controlling dan rewarding demi terciptanya SDM berkualitas yang profesional, kompetitif, sinergi, berintegritas serta bertanggung jawab.

Melalui Penguatan Budaya Kemenkeu SATU, diharapkan dapat digunakan sebagai upaya pencegahan pelanggaran hukuman disiplin. Penguatan budaya juga diharapkan menjadi suatu tools untuk memotivasi kinerja dan/atau kontribusi yang mendukung tujuan Kementerian Keuangan dalam mewujudkan perekonomian Indonesia yang produktif, kompetitif, inklusif, dan berkeadilan, sehingga bagi pegawai yang berprestasi dapat diapresiasi dan diberikan penghargaan.

Peningkatan Budaya Kerja Ekosistem Kehumasan Kemenkeu Satu (EKSIS) (Biro Komunikasi dan Layanan Informasi)

Komunikasi kebijakan publik adalah hal yang esensial untuk meraih visi “Kementerian Keuangan Terpercaya”. Komunikasi kebijakan publik memegang peranan yang sangat penting untuk menjaga kepercayaan masyarakat bahwa pemerintah, khususnya Kemenkeu, melakukan upaya yang maksimal dalam rangka merumuskan strategi komunikasi untuk menyampaikan narasi kinerja pemerintah mengelola keuangan negara. Kepercayaan terhadap pemerintah yang tinggi akan mengeliminasi risiko terjadinya gejolak sosial dan politik sehingga implementasi kebijakan dapat dilaksanakan dengan optimal.

Biro KLI selaku koordinator pelaksanaan tugas komunikasi dan layanan informasi harus bersifat responsif dan evaluatif serta mampu beradaptasi dengan perubahan yang sangat dinamis. Perubahan ini diperlukan tidak hanya karena meningkatnya permintaan atas kegiatan

komunikasi dan layanan informasi kebijakan untuk mengatasi pandemi namun juga karena perubahan perilaku masyarakat dalam mengakses informasi serta tren perubahan teknologi informasi dan komunikasi yang berkembang dengan cepat.

Sebagai suatu entitas, Biro KLI dituntut untuk lebih kompeten dalam melaksanakan tugasnya dan efisien dalam struktur organisasi tanpa harus menghambat fungsi yang harus diembannya sehingga dapat selaras dengan prinsip Sekretariat Jenderal, yaitu untuk mewujudkan “Birokrasi dan Layanan Publik yang Agile, Efektif, dan Efisien.” Seluruh tantangan yang ada baik dari internal maupun eksternal organisasi memaksa Biro KLI untuk melakukan refleksi atas peran aktifnya dalam melaksanakan optimalisasi kegiatan komunikasi publik dan layanan informasi pada Kemenkeu. Menindaklanjuti hal ini, Biro KLI telah merumuskan suatu inisiatif untuk mengorkestrasi kegiatan kehumasan di lingkungan Kemenkeu melalui inisiatif Ekosistem Kehumasan Kemenkeu Satu (EKSIS).

Inisiatif EKSIS muncul untuk mendorong orkestrasi dan kolaborasi dalam kegiatan komunikasi publik di internal Kemenkeu termasuk pada SMV dan BLU sehingga timbul kesamaan narasi, amplifikasi kebijakan dan informasi yang masif, optimalisasi sumber daya, serta efisiensi birokrasi.

**Budaya Kementerian Keuangan
“Kemenkeu Satu” dalam
pengelolaan BMN (Biro
Manajemen BMN dan Pengadaan)**

Budaya Kementerian Keuangan “Kemenkeu Satu” sesuai dengan arahan Sekretaris Jenderal (4 Mei 2021), program bersama Kemenkeu Satu dalam penguatan kolaborasi, budaya dan sistem salah satunya adalah kolaborasi Pengelolaan BMN (Barang Milik Negara) dan Efisiensi Tata Ruang Kantor. BMN dan Ruang Kantor merupakan bagian dari Aset. Menurut UU Nomor 1 tahun 2004, BMN adalah barang yang dibeli atau diperoleh atas beban APBN, oleh karena itu dalam pengelolaannya dilakukan secara efektif, efisien dan optimal.

Efisiensi yang diukur dengan berkurangnya atau tidak dialokasikannya pembiayaan negara, khususnya untuk pembiayaan sewa, pemeliharaan, renovasi dan pembelian baru. Efektivitas diukur dengan melihat fungsi BMN dalam mendukung tugas dan fungsi dari Satuan Kerja. Untuk BMN yang tidak memiliki manfaat dan tidak digunakan dalam menunjang tugas dan fungsi, dapat direncanakan untuk dihilangkan pos biaya pemeliharaannya atau didayagunakan agar BMN tersebut menjadi optimal

Di lingkungan Kementerian Keuangan, masih terdapat kebutuhan atas tanah dan bangunan baik itu berupa tanah dan bangunan rumah negara maupun gedung kantor. Berdasarkan data Rencana Kebutuhan Barang Milik Negara (RKBMN) TA 2023 (rencana kebutuhan BMN untuk tahun 2023) yang diusulkan oleh Satuan Kerja sejumlah 177 unit. Berdasarkan hasil perhitungan tingkat kesesuaian penggunaan bangunan tahun 2021 di lingkungan Kementerian Keuangan, masih

belum mencapai 100%, dimana hal tersebut menandakan masih adanya bangunan yang belum optimal penggunaannya. Atas dasar hal tersebut diatas, Duta Transformasi Biro Manajemen BMN dan Pengadaan menyusun program Penggunaan Aset Bersama, dengan harapan program ini dapat menjadikan BMN berupa tanah dan bangunan menjadi optimal, kebutuhan atas BMN tersebut terpenuhi dan biaya yang ditimbulkan dari pengelolaannya menjadi lebih efektif dan efisien.

Tertib Arsip: Bekerja Kolaboratif Mengelola Arsip Audio Visual (Biro Umum)

Pandemi COVID-19 mendorong Kementerian Keuangan (Kemenkeu) untuk memanfaatkan kemajuan teknologi yang ada untuk bergerak secara dinamis dan mempercepat upaya transformasi digital guna menyikapi berbagai tantangan di era modern menuju reformasi penyempurnaan berkelanjutan. Salah satunya adalah adanya penggunaan aplikasi eksternal Kemenkeu yakni penggunaan Aplikasi Zoom Meeting yang digunakan untuk

mendukung pertemuan berbagai acara/kegiatan dalam skala kecil maupun besar di lingkungan Kemenkeu sehingga lebih efektif dan efisien. Selain itu, aplikasi ZOOM juga menawarkan opsi untuk merekam kegiatan dalam bentuk video dan audio yang kemudian dapat disimpan sebagai arsip audio visual.

Kementerian Keuangan telah memiliki sebuah unit kearsipan untuk mengelola arsip akan tetapi masih fokus kepada jenis arsip paper-based. Sedangkan arsip dalam bentuk audio visual seperti foto, video, audio dan lainnya, belum terakomodir secara jelas dalam pedoman pengelolaan arsip audio visual sehingga pengelolaan dari arsip jenis tersebut masih ada di masing-masing unit pencipta arsip. Tanpa adanya pedoman terkait pengelolaan arsip audio visual yang memadai, arsip-arsip tersebut akan terlupakan sehingga sulit untuk diakses di kemudian hari. Oleh karena itu, perlu dibangun kesadaran akan ketertiban arsip dengan menyusun pedoman pengelolaan arsip audio visual. Pedoman tersebut diperlukan karena pengelolaan

arsip adalah kerja kolaboratif seluruh pegawai sejak penciptaan arsip hingga pengelolaan oleh unit Kearsipan di Biro Umum hingga ANRI.

Peningkatan Pemanfaatan dan Keamanan Informasi Akun Email Kemenkeu (Pusat Sistem Informasi dan Teknologi Keuangan)

Dalam rangka melindungi aset informasi Kementerian Keuangan dari berbagai bentuk ancaman keamanan informasi baik dari dalam maupun luar, berdasarkan prinsip yaitu kerahasiaan (confidentiality), keutuhan (integrity) dan ketersediaan (availability) layanan TIK dipandang perlu mengatur penggunaan Akun dan Kata Sandi, Surat Elektronik dan Internet yang disahkan ke dalam Keputusan Menteri Keuangan (KMK) Nomor 512/KMK.01/2009 tanggal 28 Desember 2009 tentang Kebijakan dan Standar Penggunaan Akun dan Kata Sandi, Surat Elektronik, dan Internet di Lingkungan Kementerian Keuangan.

Seiring dengan perkembangan TIK, kebutuhan organisasi, serta dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi kebijakan terkait TIK di lingkungan Kementerian Keuangan, dipandang perlu melakukan proses simplifikasi atas kebijakan yang serupa, sehingga pada tahun 2018 dipandang perlu melakukan pembaharuan terhadap kebijakan tersebut dan disahkan ke dalam Keputusan Menteri Keuangan Nomor 552/KMK.01/2018 tanggal 14 Agustus 2018 tentang Penggunaan Akun Kata Sandi, Surat Elektronik, Intranet dan Internet di Lingkungan Kementerian Keuangan.

Terkait Pengelolaan Keamanan Informasi di Lingkungan Kementerian Keuangan, yang meliputi: sistem manajemen keamanan informasi; penggunaan Akun dan Kata Sandi, Surat Elektronik, Intranet dan Internet; dan penggunaan sertifikat elektronik, telah ditetapkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 942/KMK.01/2019 pada tanggal 27 Desember 2019 tentang pengelolaan keamanan informasi di lingkungan Kementerian Keuangan.

Namun demikian, dengan masih rendahnya kesadaran Pegawai dalam Pemanfaatan dan Menjaga Keamanan Informasi Kata Sandi pada Akun Individu (email Kemenkeu), menjadi dasar dibuatnya proyek ini agar diharapkan terjadi peningkatan Pemanfaatan dan keamanan informasi akun individu di Lingkungan Kementerian Keuangan.

Pemanfaatan Data dalam Penyusunan Profil Risiko Profesi Keuangan (Pusat Pembinaan Profesi Keuangan)

Dalam rangka optimalisasi penggunaan data di Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK), PPPK melaksanakan proyek penyusunan profil risiko profesi keuangan (Akuntan Publik dan Penilai Publik). Proposal ini merupakan bagian dari proyek tersebut yang berfokus pada penyusunan profil risiko Penilai Publik oleh Tim Proyek *Data Analytics* sebagaimana ditetapkan dalam Keputusan Kepala PPPK Nomor KEP-11/PPPK/2022 tentang Pembentukan Tim Proyek *Data Analytics* PPPK. Proyek data

analitik tahun 2022 ini merupakan upaya penyempurnaan profil risiko Penilai Publik yang telah disusun pada tahun sebelumnya. Pada tahun 2022, rencana kegiatan/ milestones penyusunan profil risiko Penilai Publik tersebut meliputi Pembentukan Tim Proyek *Data Analytics*, Peningkatan Kapasitas SDM, Penyempurnaan Data, Pengujian Hubungan Antarvariabel, Penyesuaian Model, Evaluasi Model, dan Implementasi Model. Diharapkan pemenuhan kriteria penyelesaian dari setiap kegiatan tersebut dapat meningkatkan akurasi dari profil risiko Penilai Publik yang telah ada.

Pembangunan Ruang Kolaborasi Analis Kemenkeu (Pusat Analisis dan Harmonisasi Kebijakan)

Pembangunan lingkungan pendukung kolaborasi analis Kemenkeu lintas unit Eselon I yang selanjutnya disebut ruang kolaborasi analis Kemenkeu lintas unit eselon I bersifat multi years. Ruang Kolaborasi adalah inisiatif strategis Pusat Analisis dan Harmonisasi Kebijakan untuk membentuk lingkungan

kerja kolaboratif di antara para analis Kementerian Keuangan (Kemenkeu) lintas unit eselon I. Ide ini dilatarbelakangi lingkungan pendukung yang kurang memadai bagi tim analis lintas unit eselon I yang dibentuk di Pushaka untuk kebutuhan Pimpinan Kementerian Keuangan.

Peningkatan SDM yang adaptif dan ber-Teknologi di Sekretariat Pengadilan Pajak (Sekretariat Pengadilan Pajak)

Isu penguatan Budaya menjadi salah satu isu sentral dalam Transformasi Kementerian Keuangan Tahun 2022 dengan mengusung Budaya Kerja Kemenkeu SATU yang terdiri dari Sinergi, Adaptif, ber-Teknologi dan Unggul. Hal ini sejalan dengan Transformasi yang tengah dilakukan oleh Sekretariat Pengadilan Pajak (SetPP) yaitu “Mewujudkan Tata Kelola Administrasi Sengketa Pajak yang Modern dan Akuntabel melalui Transformasi Digital Manajemen Sengketa Pajak (Dukungan e-Tax Court)”.

Sebagai langkah nyata dari program Transformasi SetPP dibuat 8 (delapan) aksi transformasi yang terdiri dari Pengembangan E-Taxcourt, Regulasi modernisasi layanan, benchmarking persidangan online, pemanfaatan data berupa profiling sengketa, strategi pengurangan dokumen fisik, manajemen pemberkasan, Ruang Kerja Masa Depan dan Peningkatan Kompetensi Pegawai (Lampiran 1). Program penguatan budaya Adaptif dan ber-Teknologi diharapkan mendorong tingkat kematangan budaya digital sehingga seluruh pegawai SetPP dapat mendukung dan menjalankan program transformasi digital manajemen sengketa yang akan diimplementasikan pada tahun 2023.

Pada bulan Juli dan Agustus 2022 Duta Transformasi SetPP akan melakukan penguatan Budaya Adaptif dan ber-Teknologi dengan berkolaborasi dan bersinergi dengan pihak internal maupun eksternal SetPP. Program internalisasi Budaya dilakukan melalui campaign di berbagai media secara berkala dan

campaign tematik selama 2 minggu dengan mengusung current issue terkait. Internalisasi juga dilakukan melalui pelaksanaan Webinar, Sharing Knowledge 8 Aksi Transformasi dan lomba Video Kreatif Tiktok/Reels bertema “semangat perubahan”. Untuk mendukung praktik implementasi budaya digital dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, akan disiapkan media elektronik untuk sharing berisi diskusi produktif membahas pekerjaan dan isu-isu terkini di SetPP dan Kemenkeu.

Penguatan Budaya Kesempurnaan berupa Perbaikan Berkelanjutan Layanan Publik Penanganan Pengaduan dan/atau Mediasi serta Penguatan Sinergi Komwasjak dengan Stakeholders untuk Meningkatkan mutual trust (Sekretariat Komite Pengawas Perpajakan)

Isu penyempurnaan pelayanan publik merupakan isu sentral yang sustainable dalam kerangka Reformasi Birokrasi di Indonesia tak terkecuali dalam lingkungan Kementerian Keuangan. Hal ini sejalan dengan budaya dan nilai-nilai Kemenkeu yaitu mencapai

nilai kesempurnaan dalam memberikan layanan publik dan selaras upaya DPR RI untuk melakukan penyempurnaan UU Pelayanan Publik dalam Prolegnas 2020-2024.

Sebagai unit yang bertugas mendukung Komite Pengawas Perpajakan dalam pengawasan perpajakan di Indonesia, Sekretariat Komite Pengawas Perpajakan senantiasa memiliki inisiatif program penyempurnaan pelayanan publik. Upaya optimalisasi regulasi dan tata cara melakukan dan penerimaan pengaduan dan mediasi serta edukasi di bidang selalu menjadi bagian program kerja dari Sekretariat Komite Pengawas Perpajakan.

Hal ini dilakukan karena berdasarkan data Kementerian Keuangan, penyampaian SPT Tahunan Pajak Penghasilan (PPh) oleh Wajib Pajak Orang Pribadi dan Badan pada tahun 2020 hanya mencapai 78% dan jumlah berkas sengketa pajak dari tahun ke tahun senantiasa menunjukkan tren kenaikan, banyak WP yang belum benar-benar memahami hak dan

kewajiban perpajakannya dengan baik serta belum terciptanya mutual trust antara instansi perpajakan dengan WP.

Sekretariat KSSK Peduli Berbagi Informasi (Sekretariat Komite Stabilitas Sistem Keuangan)

Program yang dinamakan “Sekretariat KSSK Peduli Berbagi Informasi” ini menjangkau seluruh pegawai di Sekretariat KSSK. Pada periode Juni s.d. September 2022, tim menyajikan satu informasi setiap hari kerja dalam bentuk konten yang dikirim ke Whatsapp Group “Dapur Set KSSK”.

Dalam menjalankan program ini ada 3 pegawai duta transformasi yang akan terlibat dalam penyusunan materi, pembuatan konten, dan melakukan evaluasi program dengan dukungan partisipasi dari seluruh pegawai. Program ini diharapkan dapat mendorong budaya berbagi informasi, meningkatkan wawasan dan pengetahuan pegawai, serta mengurangi kesenjangan pengetahuan yang berkaitan dengan ruang lingkup pelaksanaan tugas pokok dan fungsi

Sekretariat KSSK. Di samping itu, program ini juga menyajikan informasi yang bertujuan untuk mendukung implementasi nilai-nilai Kementerian Keuangan di Sekretariat KSSK, serta informasi umum yang bermanfaat.

Mewujudkan Budaya Kerja Kemenkeu Satu yang Kolaboratif dan Berbasis Digital Sekretariat KNEKS Go Digital! (Sekretariat Komite Nasional Ekonomi dan Keuangan Syariah)

Dalam rangka mengakselerasi pengembangan ekonomi dan keuangan syariah Indonesia, Pemerintah membentuk Komite Nasional Ekonomi dan Keuangan Syariah (KNEKS) melalui Peraturan Presiden Nomor 28 Tahun 2020. KNEKS beranggotakan 16 Kementerian/Lembaga yang dipimpin Presiden selaku Ketua dan Wakil Presiden selaku Wakil Ketua merangkap Ketua Harian KNEKS. KNEKS memiliki tugas mempercepat, memperluas, dan memajukan pengembangan ekonomi dan keuangan syariah dalam rangka memperkuat ketahanan ekonomi nasional. Menteri Keuangan selaku

Sekretaris KNEKS juga bertugas melaksanakan pemantauan dan evaluasi kinerja Manajemen Eksekutif serta menyampaikan laporannya secara berkala kepada Ketua dan wakil Ketua selaku Ketua Harian. Tugas ini dilaksanakan oleh Sekretariat KNEKS.

Sebagai organisasi yang relatif baru di Kementerian Keuangan dan terdiri dari berbagai latar belakang yang berbeda, Sekretariat KNEKS harus menerapkan budaya kerja Kemenkeu Satu terutama yang kolaboratif dan berbasis digital. Hal ini mengingat tugas-tugas Sekretariat KNEKS sangat penting untuk didokumentasi dengan baik secara digital sehingga tidak hanya mampu mendukung bagi pengambilan keputusan pimpinan KNEKS. Mekanisme kerja yang sinergi, kolaboratif, dan berbasis digital juga sangat penting untuk segera diwujudkan.

Program ini dinamakan "Sekretariat KNEKS Go Digital". Dalam rentang waktu tiga bulan ke depan, tim akan melakukan kegiatan sosialisasi dan internalisasi penerapan tata

kelola pemerintahan yang baik, sistem akuntabilitas kinerja, dan sistem pengendalian internal di lingkungan Sekretariat KNEKS, serta berupaya membangun collaborative way of working berbasis digital. Harapannya program ini akan semakin meningkatkan sistem kerja dan mengeskalasi hasil manfaat Sekretariat KNEKS secara lebih luas.

Strengthening the Culture: Collaborative Ways of Working (Lembaga Pengelola Dana Pendidikan)

Indonesia Endowment Fund for Education (LPDP) is a Public Service Agency (BLU) that manage endowment funds, envisioned to become an international endowment fund institution in nurturing Indonesian human resources with global competitiveness & boost innovation towards prosperous, democratic, & fair nation through scholarships & research fundings. Transformational Ambassadors as a catalyst in changes management should ensure LPDP vision in line with the Ministerial

Strategic Initiatives to implement Collaborative Ways of Working (CWOW). Moreover, LPDP's Asset Under Management (AUM) has reached Rp100+ trillion. LPDP also has launched international collaborative scholarships & research programs. LPDP is currently transforming towards corruption-free and service-oriented organization through ZI-WBBM & ISO 9001:2015 to gain more reputation & public trust.

Thus, we propose "Strengthening The Culture, Collaborative Ways of Working" as our transformational project in 2022. We shall build awareness that collaboration is the

new mindset supported by optimizing data analytics and building public trust. We are going to act as the spearhead of changes management to encourage a transformative culture by infiltrating the values of collaboration, integrity, & anticorruption in all aspects of LPDP programs. Hopefully, based on our proposed roadmap, LPDP can realize its vision through actively collaborate with international partners, also having a long-lasting & fruitful partnerships collaboration by optimizing its big data and maintaining its credibility, so that its existence has positive impacts to the world.

Susunan Keanggotaan PMO Sekretariat Jenderal Tahun 2022

Dalam melaksanakan ketentuan Diktum KELIMA Keputusan Menteri Keuangan Nomor 88/KMK.01/2022 tentang Implementasi Inisiatif Strategis Kementerian Keuangan, telah ditetapkan Keputusan Sekretaris Jenderal Nomor 46/SJ/2022 tentang Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan Unit (*Project Management Office*) Sekretariat Jenderal Tahun 2022, dengan susunan keanggotaan sebagai berikut:

Ketua I

Tenaga Pengkaji Bidang
Perencanaan Strategik

Ketua II

Tenaga Pengkaji Bidang Sumber
Daya Aparatur

Ketua III

Tenaga Pengkaji Bidang
Pengelolaan Kekayaan Negara

**Inisiatif Strategis Penguatan
Budaya Kemenkeu Satu/
*Collaborative Ways of Working:***

Anggota

Kepala Subbagian Proses
Bisnis II, Biro Organisasi dan
Ketatalaksanaan

Kepala Subbagian Tata Kelola I,
Biro Organisasi dan Ketatalaksanaa

Kepala Subbagian Tata Kelola II,
Biro Organisasi dan Ketatalaksanaa

Kepala Subbagian Pengelolaan
Kinerja dan Risiko

Kepala Subbagian Penganggaran

Amalia Nursadrina P, Pelaksana
pada Biro Organisasi dan
Ketatalaksanaan

Kepala Subbagian Penempatan
SDM, Biro Sumber Daya Manusia

Najmudin, Pelaksana pada Bagian
Pengelolaan Kinerja dan Risiko

Kepala Subbagian Analisis
Kompetensi Pegawai, Biro Sumber
Daya Manusia

Sidik Dwi Cahyono, Pelaksana pada
Bagian Penganggaran

Kepala Subbagian Manajemen
Talenta, Biro Sumber Daya Manusia

Dian Novitasari, Pelaksana pada
Biro Sumber Daya Manusia

Kepala Subbagian Regulasi SDM,
Biro Sumber Daya Manusia

Josua Fanda Pandapotan
Simanjuntak, Pelaksana pada Biro
Sumber Daya Manusia

Bramantyo Adi Nugroho, Pelaksana
pada Biro Organisasi dan
Ketatalaksanaan

Raditya Byantara, Pelaksana pada
Biro Sumber Daya Manusia

Izzul Muna, Pelaksana pada Biro
Organisasi dan Ketatalaksanaan

Nanda Putra Yunanto, Pelaksana
pada Biro Sumber Daya Manusia

Alek Setiyawan, Pelaksana
pada Biro Organisasi dan
Ketatalaksanaan

Siti Pangesti Putri, Pelaksana
pada Pusat Sistem Informasi dan
Teknologi Keuangan

Tiara Rachmalia, Pelaksana
pada Pusat Sistem Informasi dan
Teknologi Keuangan

Kepala Subbagian Edukasi Publik,
Biro Komunikasi dan Layanan
Informasi

Inisiatif Strategis Layanan Digital Kementerian Keuangan:

Anggota

Kepala Bagian Tata Kelola dan
Pelayanan Publik, Biro Organisasi
dan Ketatalaksanaan

Kepala Subbagian Tata Usaha,
Biro Komunikasi dan Layanan
Informasi

Endang Puspita Dewi, Pelaksana
pada Biro Organisasi dan
Ketatalaksanaan

Kepala Bagian Manajemen
Pengelolaan Data dan Layanan
Informasi, Biro Komunikasi dan
Layanan Informasi

Mia Putri Melani, Pelaksana
pada Biro Organisasi dan
Ketatalaksanaan

Kepala Bagian Manajemen Sistem
Informasi dan Edukasi Publik,
Biro Komunikasi dan Layanan
Informasi

Siko Dian Sigit Wiyanto, Pranata
Hubungan Masyarakat pada
Biro Komunikasi dan Layanan
Informasi

Kepala Subbagian Pelayanan
Publik, Biro Organisasi dan
Ketatalaksanaan

Dahlia Fleorinta Boru Toruan,
Pranata Hubungan Masyarakat
pada Biro Komunikasi dan Layanan
Informasi

Kepala Subbagian Pengelolaan
Layanan Informasi Publik,
Biro Komunikasi dan Layanan
Informasi

Amalia Nugraha, Pranata
Hubungan Masyarakat pada
Biro Komunikasi dan Layanan
Informasi

Bagus Wijaya, Pranata Hubungan
Masyarakat pada Biro Komunikasi
dan Layanan Informasi

Rumanty Pardede, Pelaksana pada
Biro Komunikasi dan Layanan
Informasi

Kepala Subbagian Organisasi
IA, Biro Organisasi dan
Ketatalaksanaan

Anggit Subekti, Pelaksana pada
Biro Komunikasi dan Layanan
Informasi

Kepala Subbagian Hukum
Pengadaaan dan Informasi
Hukum, Biro Hukum

Lukman Firdaus, Pelaksana pada
Biro Komunikasi dan Layanan
Informasi

Kepala Subbagian Perencanaan
dan Formasi SDM, Biro Sumber
Daya Manusia

Asriana Halifah, Pelaksana pada
Pusat Sistem Informasi dan
Teknologi Keuangan

Kepala Subbagian Pengintegrasian
Data, Biro Sumber Daya Manusia

Khusnul Khotimah, Pelaksana
pada Pusat Sistem Informasi dan
Teknologi Keuangan

Kepala Subbagian Tata Usaha Biro,
Biro Komunikasi dan Layanan
Informasi

Kepala Subbagian Riset dan Audit,
Biro Komunikasi dan Layanan
Informasi

**Inisiatif Strategis Pengembangan
Organisasi, Sumber Daya Manusia,
dan Kehumasan Kementerian
Keuangan:**

Anggota

Kepala Subbagian Strategi
Organisasi, Biro Organisasi dan
Ketatalaksanaan

Kepala Subbagian Hubungan
Kelembagaan Negara III, Biro
Komunikasi dan Layanan
Informasi

Kepala Subbagian Perencanaan III

Kepala Subbagian Pengelolaan
Tunjangan Kinerja

Kepala Subbagian Pengolahan Data	Arie Fikri, Pelaksana pada Subbidang Analisis dan Harmonisasi Sumber Daya Aparatur
Kepala Subbidang Analisis dan Harmonisasi Sumber Daya Aparatur	Mia Putri Melani, Pelaksana pada Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan
Niar Irianti, Pelaksana pada Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan	Sukirno, Pelaksana pada Biro Hukum
Maharani Ika Ambarsari, Pelaksana pada Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan	Achmadaniar Anindya Rhosady, Pelaksana pada Biro Hukum
Tri Ikayanti, Pelaksana pada Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan	Kristyan Fideiyani, Pelaksana pada Biro Hukum
Anasarudin Absori, Pelaksana pada Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan	Dewi Prasetya, Pelaksana pada Biro Sumber Daya Manusia
Kresna Nurul Fadhila, Pelaksana pada Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan	Ratih Nuranika, Pelaksana pada Biro Sumber Daya Manusia
Herpiansyah, Pelaksana pada Bagian Perencanaan	Nur Iqbalia, Pelaksana pada Biro Sumber Daya Manusia
Anis Mahanani, Pelaksana pada Bagian Perbendaharaan	Leidya Meirina Sukmana, Pelaksana pada Biro Komunikasi dan Layanan Informasi
Eman Adhi Patra, Pelaksana pada Subbagian Tata Laksana dan Kepegawaian	Lucca Yoga Abdi, Pelaksana pada Biro Komunikasi dan Layanan Informasi

Maulina Elsa Judhistira, Pelaksana pada Biro Komunikasi dan Layanan Informasi

Andri Satria, Pelaksana pada Biro Komunikasi dan Layanan Informasi

Dwinanda Ardhi Swasono, Pelaksana pada Biro Komunikasi dan Layanan Informasi

Dhynny Aryanthi, Pelaksana pada Biro Komunikasi dan Layanan Informasi

Wulan Sari, Pelaksana pada Biro Komunikasi dan Layanan Informasi

Dwi Puspita Ningrum, Pelaksana pada Pusat Sistem Informasi dan Teknologi Keuangan

Muhamad Ja`Far Arridho Subhani, Pelaksana pada Pusat Sistem Informasi dan Teknologi Keuangan

Hakim Dzawin, Pelaksana pada Biro Umum

Stephania Mutiasari, Pelaksana pada Biro Umum

Inisiatif Strategis Pengembangan Enterprise Architecture Kementerian Keuangan:

Anggota

Kepala Subbidang Pengelolaan Program Teknologi Informasi dan Komunikasi, Pusat Sistem Informasi dan Teknologi Keuangan

Muhammad Azka Ahdi, Pelaksana pada Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan

Afrizal Rizky Barkah, Pelaksana pada Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan

Etika Huurun Ien, Pelaksana pada Pusat Sistem Informasi dan Teknologi Keuangan

Hanie Faizah, Pelaksana pada Pusat Sistem Informasi dan Teknologi Keuangan

Dian Pranata, Pelaksana pada Pusat Sistem Informasi dan Teknologi Keuangan

**Inisiatif Strategis *Data Analytics*
Optimalisasi BMN Kemenkeu
Versi 2:**

Anggota

Bary Rachman Pratama, Pranata
Komputer pada Biro Manajemen
BMN dan Pengadaan

Aditya Nugroho, Pranata Komputer
pada Biro Manajemen BMN dan
Pengadaan

Dicky Surya Samudra, Pranata
Komputer pada Biro Manajemen
BMN dan Pengadaan

Eko Prayitno, Pranata Komputer
pada Biro Manajemen BMN dan
Pengadaan

Lukman Nur Hakim, Pranata
Komputer pada Biro Manajemen
BMN dan Pengadaan

Yosia Rimbo Deantama, Pelaksana
pada Biro Manajemen BMN dan
Pengadaan

Hascarya Adi Prastawa, Pelaksana
pada Pusat Sistem Informasi dan
Teknologi Keuangan

Inisiatif Strategis *Data Analytics*
Platform Media Analitik:

Kepala Bagian Manajemen Sistem
Informasi dan Edukasi Publik,
Biro Komunikasi dan Layanan
Informasi

Kepala Subbagian Monitoring dan
Analisis Berita, Biro Komunikasi
dan Layanan Informasi

Kepala Subbagian Riset dan Audit,
Biro Komunikasi dan Layanan
Informasi

Shinta Septiana, Pustakawan pada
Biro Komunikasi dan Layanan
Informasi

Dony Mustafa, Pelaksana pada
Biro Komunikasi dan Layanan
Informasi

Ibrahim Harriadi, Pelaksana pada
Biro Komunikasi dan Layanan
Informasi

Dyna Fransisca, Pelaksana pada
Pusat Sistem Informasi dan
Teknologi Keuangan

Manajemen Kinerja:

Anggota

Kepala Bagian Organisasi, Tata Laksana, dan Komunikasi, Biro Umum

Kepala Subbagian Jabatan Fungsional, Biro Umum

Kepala Subbagian Pengelolaan Kinerja Organisasi, Biro Umum

Kepala Subbagian Data dan Dukungan Teknis, Biro Umum

Sinung Driyo Subanar, Pelaksana pada Biro Umum

Dewo Yuan Satria, Pelaksana pada Biro Umum

Ahid Mahfudz Rismawan, Pelaksana pada Biro Umum

Lucky Gautama Rizal, Pelaksana pada Biro Umum

Maftuhah Nur Kamalia, Pelaksana pada Biro Umum

Ronaldo Hasiholan Simatupang, Pelaksana pada Biro Umum

Panji Iqbal Barlian, Pelaksana pada Biro Umum

Suryo Jatmiko, Pelaksana pada Biro Umum

Okita Maulana, Pelaksana pada Biro Umum

Manajemen Perubahan:

Anggota

Kepala Divisi Pemantauan Program dan Kinerja Industri Jasa Keuangan Syariah, Sekretariat Komite Nasional Ekonomi Keuangan Syariah

Kepala Subbagian Tata Usaha, Biro Sumber Daya Manusia

Kepala Subbagian Perencanaan dan Mutasi SDM, Biro Umum

Kepala Subbagian Komunikasi dan Publikasi, Biro Umum

Arif Musafa, Pelaksana pada Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan

Ahmad Rafsanjani Mustahar,
Pelaksana pada Biro Organisasi
dan Ketatalaksanaan

Luh Puturina Maharani, Analis
Kebijakan Pertama pada Biro
Organisasi dan Ketatalaksanaan

Krishna Pandu Pradana, Pranata
Hubungan Masyarakat Pertama
pada Biro Komunikasi dan Layanan
Informasi

Fitri Susanti, Pranata Hubungan
Masyarakat Pertama pada
Biro Komunikasi dan Layanan
Informasi

Reza Syam Pratama, Sekretariat
Komite Nasional Ekonomi
Keuangan Syariah

Kholil Aziz Hasri, Pelaksana pada
Biro Umum

Muhammad Aqilnaufal Chiewimo
Haprabu, Pelaksana pada Biro
Umum

Wardah Adina, Pelaksana pada
Biro Umum

Luthfi Nurrahman, Pelaksana pada
Biro Umum

Fikri Alif Utama, Pelaksana pada
Biro Umum

Jundi Muhammad Himmatul
Fu'Ad, Pelaksana pada Biro Umum

Andrian Fadhillah Nurhamzah,
Pelaksana pada Biro Umum

Rizky Pambagio, Pelaksana pada
Biro Umum

Efan Nuryadi, Pelaksana pada Biro
Umum

Yogha Apriantoro, Pelaksana pada
Biro Umum

Muhammad Fathoriq, Pelaksana
pada Biro Umum

Project Management Office

Sekretariat Jenderal

Kementerian Keuangan

