

EDISI 82 / 2024

EDUKASI

K E U A N G A N

KALEIDOSKOP 2024

BPPK Hadir untuk Negeri



Susunan Redaksi

PENANGGUNG JAWAB
Sekretaris BPPK

PEMIMPIN REDAKSI
Arfiansyah Darwin

REDAKTUR
Haris Nur Bambang
Arimbi Putri
Klemens Amy Novianto
Puspa Paradisa Puteri H
Ivan Rizki Arviandi
Kharisma Rizki M
Thalia Maudina
Annisa Kurniasari
Aditya Putra P

EDITOR
Arimbi Putri
Klemens Amy Novianto
Puspa Paradisa Puteri H

DESAIN GRAFIS
Ivan Rizki Arviandi

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

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

DAFTAR ISI

SALAM REDAKSI	3
LIPUTAN UTAMA	4
SERAMBI ILMU	11
TAHUKAH KAMU	31
MATA AIR	34
TIPS & TRIK	36
RESENSI	38
GALERI	40



SALAM REDAKSI

Tahun 2024 adalah tahun yang penuh dengan harapan. Meski harus bergulat dengan berbagai tantangan, kita patut bersyukur atas segala warna yang berhasil ditorehkan sepanjang tahun ini. Majalah Edukasi Keuangan dalam edisi ke-82 merangkum deretan momentum penting yang terjadi di BPPK. Beberapa di antaranya mengulas cerita mengenai Executive Course Pengelolaan Keuangan Negara, hibah barang milik negara Balai Diklat Kepemimpinan kepada Pemerintah Kota Magelang, serta penghargaan-penghargaan yang berhasil diraih.

Pada rubrik Serambi Ilmu, pembaca dapat menyerap pengetahuan dari sejumlah artikel yang dimuat di edisi kali ini. Terdapat lima tulisan ilmiah populer dengan pembahasan seputar manajemen pengetahuan, desain pembelajaran, sistem pensiun, dan tax collection system yang tersedia untuk memperluas wawasan pembaca.

Dalam edisi ini, pembaca juga dapat membaca informasi mengenai hal-hal yang perlu diperhatikan dalam menjaga keamanan di dunia digital melalui rubrik Tips n Trik. Selain itu, juga terdapat artikel menarik pada rubrik Tahukah Kamu yang menjelaskan tipe-tipe pembelajaran bagi para ASN. Dengan artikel ini, pembaca dapat menggali lebih dalam tentang model-model belajar efektif untuk mengembangkan karir.

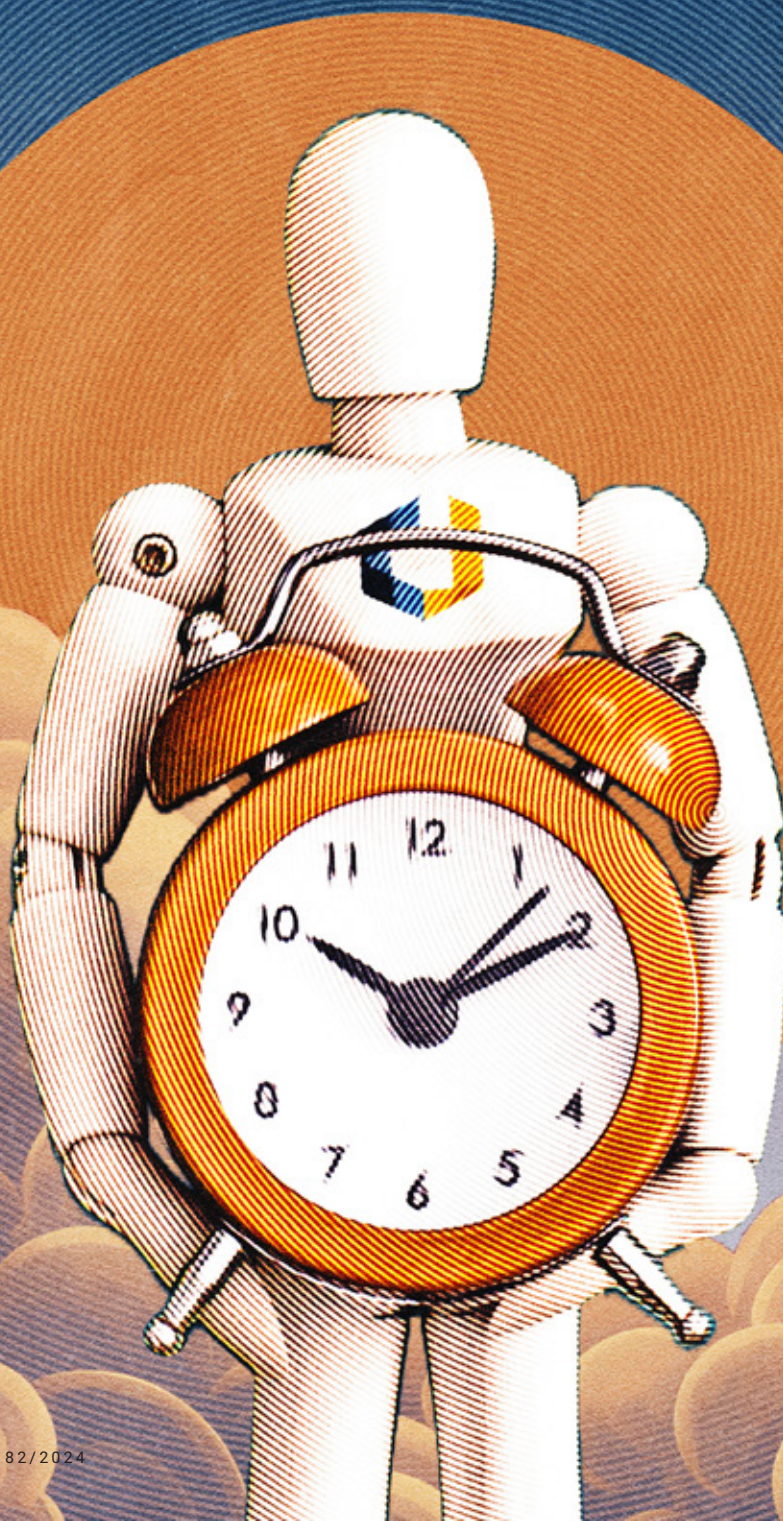
Artikel pada rubrik Mata Air mengajak kita untuk merefleksikan pilihan moda transportasi yang digunakan untuk berangkat ke kantor. Artikel ini mengajak pembaca untuk melihat secara lebih detail mengenai hal-hal baik yang ditawarkan oleh transportasi umum.

Terakhir, terdapat rubrik Resensi yang mengupas buku berjudul "Understanding Careers" dan rubrik Galeri yang mengajak kita untuk menengok kehidupan di pesisir sungai Siak di kota Pekanbaru.

Kepada seluruh pembaca, selamat menikmati setiap tulisan dalam Media Edukasi Keuangan Edisi 82. Selamat menutup tahun 2024 dengan penuh syukur.

IVAN RIZKI ARVIANDI

KALEIDOSKOP BPPK 2024



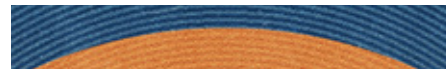


PROGRAM BEASISWA MINTS 4

Sebagai salah satu bentuk pengembangan bagi para pegawai calon-calon pemimpin Kementerian Keuangan, terdapat beasiswa yang khusus bagi para pegawai yang masuk dalam kategori “Kelompok Pegawai Potensial”, yaitu Ministerial Scholarship (MINTS). Program beasiswa ini mensyaratkan para penerimanya untuk dapat diterima di 30 besar perguruan tinggi terbaik dunia (by subject).

Pada 2024, sebanyak 668 pegawai mendaftar pada MINTS Angkatan 4. Setelah melalui empat tahap seleksi, yaitu seleksi administrasi, akademik, psikotes, dan wawancara, terpilih lah 53 orang yang dinyatakan lulus sebagai penerima beasiswa MINTS 4. Dari 53 orang tersebut, 50 orang merupakan penerima beasiswa S2 dan 3 orang merupakan penerima beasiswa S3. Seluruh penerima MINTS 4 akan mengikuti Program Prakeberangkatan yang berlangsung pada periode 15 Juli s.d. 25 Oktober 2024.

Sepanjang 2024, program ini diselenggarakan dalam 6 batch mulai dari April hingga Oktober, yaitu 3 batch di Jakarta, 1 batch di Palembang, 1 batch di Surabaya, dan 1 batch di Denpasar. Program ini merupakan kolaborasi antara Kementerian Keuangan, Kementerian Dalam Negeri, dan PT SMI.



ASISTENSI LEARNING ORGANIZATION

Pada IKU Tingkat Implementasi learning organization (LO), terdapat komponen penilaian sosialisasi/asistensi LO kepada mitra UE-1 dengan bobot nilai 40. Asistensi Learning Organization oleh Pusdiklat KU sepanjang semester 1 telah dilaksanakan sebanyak 10x kepada unit mitra (Setjen, DJPPR, dan BKF) dengan rincian Asistensi LO sebanyak 3x, Asistensi MP sebanyak 4x, dan Asistensi PT sebanyak 3x.



EXECUTIVE COURSE PENGELOLAAN KEUANGAN NEGARA BAGI MANAJEMEN PENGELOLA KEUANGAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

Executive Course merupakan rangkaian kegiatan untuk mendukung sinergi fiskal nasional antara Pemerintah Pusat dan

Pemerintah Daerah melalui workshop tematik selama 2 hari kerja guna peningkatan kapasitas SDM pengelola keuangan negara di lingkungan pemda (Sekretaris Daerah dan/atau Kepala BPKAD).

Selain memberikan asistensi kepada unit mitra, Pusdiklat KU juga memberikan pendampingan kepada seluruh Pusdiklat dan juga Balai dalam memberikan asistensi kepada masing-masing unit mitranya, telah dilaksanakan sebanyak 2x pertemuan secara daring, dan juga telah disediakan sarana bersama dalam mengimplementasikan dan melakukan asistensi LO, PT, KM melalui dashboard learning consultant (DLC) yang disusun oleh Subbidang TPMP Pusdiklat KU.

EXECUTIVE TRAINING: LEADERSHIP AND PUBLIC POLICY DI NUS LEE KUAN YEW SCHOOL OF PUBLIC POLICY (LKYSPP)

Program Executive Training ini merupakan tailored program yang didesain untuk meningkatkan kemampuan berpikir, memberikan perspektif baru, dan mendemonstrasikan

visi kepemimpinan di berbagai sektor operasional, serta menjalankan peran dalam kebijakan publik bagi para Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Kementerian Keuangan.

Program ini dilaksanakan pada 29 April-30 Mei 2024 dengan metode blended learning dengan 4 minggu online session, dan on-campus session dilaksanakan di kampus Lee Kuan Yew School of Public Policy di Singapura selama 4 hari yang terdiri dari class lecture dan learning journey ke berbagai institusi terkait. Program ini diikuti 5 orang Pejabat Tinggi Pratama berbagai Unit Eselon I dan 2 orang lektor kepala



dari PKN STAN.

KEMENKEU CORPU TALK

Sebanyak lebih dari 1000 peserta baik yang hadir secara luring maupun daring mengikuti Kemenkeu Corpu Talk (KCT) "Adaptive dan Agile an Exit Strategy for Change" dengan antusias. Selain seminar, acara ini juga sekaligus menjadi momentum diluncurkannya e-learning "Managing Change: Being Adaptive & Agile" yang diresmikan oleh Staf Ahli Menkeu Bidang OBTI, Agus Rofudien.

Sesi pertama acara ini menghadirkan Agus Uji Hantara, Asdep Kemenpan RB; Ari Wahyuni, Kepala Biro Organta; dan

Subandono, Chief Reporting Officer Tim RBTK Pusat, dan dipandu oleh moderator Kepala Pusdiklat Kepemimpinan dan Manajerial, Wahyu Kusuma Romadhoni.

Sedangkan pada sesi kedua, Widayiswara Pusdiklat KM, Herru Widiatmanti sebagai moderator memandu sesi ini dengan narasumber yang sudah ditunggu-tunggu yaitu Prof. Rhenald Kasali (akademisi & founder Rumah Perubahan). Dalam sesinya, Prof. Rhenald Kasali menegaskan pada para peserta bahwa perubahan belum tentu menjadikan sesuatu menjadi lebih baik, tapi tanpa perubahan tidak akan



ada kemajuan. Untuk itu beliau mengajak para peserta agar berani menghadapi perubahan dimulai dari diri sendiri.

HIBAH BMN BALAI DIKLAT KEPEMIMPINAN KEPADA PEMERINTAH KOTA MAGELANG

Pada 7 Juni 2024, dilaksanakan pembahasan hibah BMN dengan pemerintah Kota Magelang dan Pengarahan Sekretaris Badan bersama Pegawai Balai Diklat Kepemimpinan. Pertemuan yang dilakukan di Balai Diklat Kepemimpinan Magelang ini diinisiasi oleh Sekretariat BPPK. Kegiatan ini menjadi momen untuk menegaskan kembali terkait hibah BMN berikut



dengan komitmen pemerintah Kota Magelang untuk menerima pegawai PPNNP menjadi bagian dari tenaga kerjanya.

Dalam kesempatan ini dipaparkan terkait BMN yang akan dihibahkan baik berupa tanah, bangunan, serta BMN

lainnya yang tidak memungkinkan untuk dipergunakan lagi di satker Kemenkeu lainnya. Dalam diskusi ini, Sekretaris Daerah Magelang menyatakan komitmen dan persetujuannya untuk menerima



BMN tersebut. Selain itu, Sekretaris BPPK juga melakukan dialog dengan para pegawai BDPim dalam kebijakan pengelolaan SDM dan hal-hal lain terkait perkembangan organisasi di BPPK.

DIES NATALIS PKN STAN

Dies Natalis 9 PKN STAN mengusung tema 'Catha Sahitya Cipta Nawasena'. Rangkaian acara yang dimulai sejak 28 Juni 2024 ini terdiri berbagai perlombaan, kegiatan sosial, talkshow, art space, bazar serta festival yang tidak hanya melibatkan keluarga besar PKN STAN, namun juga diramaikan oleh sejumlah pakar keuangan, UMKM, siswa SMA se-Jabodetabek serta masyarakat umum.

Rangkaian acara Dies Natalis 9 PKN STAN ditutup dengan meriah pada Acara Puncak sekaligus Closing Ceremony yang dihadiri langsung oleh Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati beserta jajaran pejabat Kementerian Keuangan pada 13 Juli 2024 di Kampus PKN STAN.

AKREDITASI PROGRAM PELATIHAN DI BIDANG KEUANGAN NEGARA

Sesuai dengan amanat Lembaga Administrasi Negara (LAN), BPPK resmi menjadi badan pengakreditasi lembaga pemerintah penyelenggara pelatihan teknis di bidang keuangan negara sejak 2018. Pada tahun ini, BPPK melayani sejumlah permohonan akreditasi, di antaranya BPSDM Provinsi Sumatera Barat yang telah memasuki tahap penilaian oleh Tim Asesor pada 17 Desember 2024; BPSDM Provinsi Jawa Tengah, yang memasuki tahap penyusunan persetujuan permohonan akreditasi & SK Tim Akreditas; BPSDM



Provinsi DKI Jakarta dan Provinsi Jawa Barat yang memasuki tahap penyusunan jadwal penyampaian hasil & penandatanganan berita acara; serta BPSDM Provinsi Jawa Timur yang direncanakan melakukan entry meeting pada 23 Desember 2024.

KEMENKEU SATU DAERAH

Dalam rangka memperkuat sinergi dan kolaborasi antarunit daerah di lingkungan Kemenkeu, sejumlah kantor perwakilan menyelenggarakan kegiatan dalam naungan Kemenkeu SATU. Beberapa kegiatan yang telah dilaksanakan sepanjang 2024 di antaranya adalah Bimbingan Teknis untuk UMKM di BDK Makassar untuk Kemenkeu Satu Sulawesi Selatan, Workshop Kehumasan



Kemenkeu Satu Sumatera Utara, FGD Kehumasan untuk Kemenkeu Satu Bali, Kemenkeu Goes to Campus untuk Kemenkeu Satu Sulawesi Selatan, dan Seminar Sinergi Kewilayahan Kemenkeu Satu Sulawesi Utara.

STAKEHOLDERS GATHERING

Sebagai upaya identifikasi kebutuhan pembelajaran, sertifikasi, dan akreditasi para stakeholders, BPPK melalui balai diklat keuangan di sejumlah daerah



menyelenggarakan stakeholders gathering. Selain untuk identifikasi kebutuhan pengembangan pegawai unit, stakeholders gathering juga berperan sebagai wadah penyampaian informasi kepada para stakeholders terkait tugas BPPK dan BDK dalam konteks Kemenkeu Corpu, Learning Organization, dan Pembelajaran Terintegrasi.

KOMPETISI VIDEO MENGAJAR APBN

Dalam rangka melaksanakan arahan Menteri Keuangan terkait sosialisasi kebijakan dan edukasi Kementerian Keuangan kepada publik terkait APBN,



Kemenkeu menyelenggarakan Kompetisi Video Mengajar APBN bagi guru SMA/SMK/MA/ sederajat dan guru SMP/MTs/ sederajat Tahun 2024. Kegiatan ini berkolaborasi dengan Direktorat Jenderal Anggaran c.q. Direktorat Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara. Kegiatan dilaksanakan mulai dari persiapan 10-26 Juli 2024, pelaksanaan pada 26 Juli-26 September 2024, dan visitasi pada 5-11 Oktober 2024.

PELATIHAN PEMBARUAN SISTEM INTI ADMINISTRASI PERPAJAKAN (PSIAP)

Program pembelajaran PSIAP yang dilaksanakan adalah rangkaian Pelatihan Aplikasi CTAS yang terdiri dari TOT Level 1 yang diselenggarakan tanggal 5 Agustus - 20 September 2024 dengan kebutuhan 6 kelas per minggu di lingkungan Pusdiklat Pajak untuk 924



peserta, ToT Level 2 mulai tanggal 2 September - 18 Oktober 2024 dengan kebutuhan seluruh kelas yang tersedia baik di Pusdiklat Pajak dan Balai Diklat Keuangan untuk 4.940 peserta dan End User Training dilaksanakan mulai tanggal 16 September - 25 Oktober 2024 dengan mekanisme Pembelajaran Terintegrasi di kantor masing-masing.

UJIAN SERTIFIKASI KONSULTAN PAJAK (USKP)

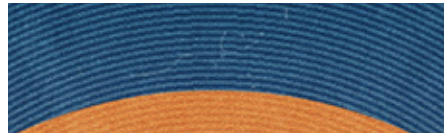
Dalam rangka memenuhi kebutuhan tenaga Konsultan Pajak, Pusdiklat Pajak bekerja sama dengan Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (P2PK) menyelenggarakan Ujian Sertifikasi Konsultan Pajak (USKP) untuk Tingkat A, Tingkat B, dan Tingkat C pada



3 sampai 5 Desember 2024. USKP merupakan ujian untuk mendapatkan sertifikat konsultan pajak, tanda profesionalisme dan keahlian di bidang perpajakan. Sertifikasi ini juga jadi syarat penting untuk izin praktik sebagai konsultan pajak. USKP tahun 2024 diikuti sebanyak 2114 peserta ini dilaksanakan di 64 lokasi.

PELUNCURAN BUKU BIOGRAFI SRI MULYANI INDRAWATI

BPPK sebagai unit yang melaksanakan fungsi pengelola manajemen pengetahuan di Kemenkeu, berupaya merekam



pengetahuan dan reformasi yang dilakukan Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati selama menjabat sebagai Menkeu RI dalam buku profesional biografi "No Limits: Reformasi dengan Hati" yang resmi diluncurkan pada 20 September 2024 lalu di Gedung Dhanapala, Kementerian Keuangan, Jakarta. Buku biografi setebal 577 halaman ini disusun sejak 2019 yang mengisahkan perjalanan Sri Mulyani Indrawati melakukan reformasi di Kementerian Keuangan.

PUBLIC SECTOR INTERNATIONAL CONFERENCE (PSIC) 2024 (11-12 SEPT)



PKN STAN bersama Kemenkeu Satu menyelenggarakan Public Sector International Conference (PSIC) 2024 yang merupakan kegiatan ilmiah berskala internasional yang digagas oleh konsorsium sejumlah Perguruan Tinggi. Berlangsung tanggal 11-12 September 2024 di Lombok, Nusa Tenggara Barat (NTB), kegiatan ini merupakan forum untuk bertukar pikiran, temuan, dan gagasan bagi akademisi, peneliti, serta praktisi di bidang akuntansi, manajemen, dan ekonomi sektor publik. PSIC 2024 yang dihadiri oleh Direktur PKN STAN, Kepala BPPK serta Asisten Administrasi Umum Setda Provinsi NTB ini terdiri dari serangkaian kegiatan yang meliputi Seminar Internasional, Call for Paper, dan Sesi Paralel untuk mempresentasikan makalah.

KEMENKEU LEARNING FESTIVAL

Di tahun 2024, BPPK kembali menyelenggarakan Kemenkeu Learning Festival atau KLF. Rangkaian KLF 2024 dilaksanakan mulai 12 September sampai dengan 12 November 2024. Di tahun keempatnya, KLF menggelar kompetisi intelektual pertama di lingkungan Kemenkeu bertajuk Be A Champion, yang diikuti ratusan peserta dari seluruh unit Kemenkeu. Selain itu, gelaran KLF juga diramalkan dengan kolaborasi bersama Kemenkeu Mengajar dalam Learning Bootcamp. Tahun ini menjadi tahun istimewa di mana BPPK berkontribusi menaungi kegiatan kerelawanan Kemenkeu Mengajar. Rangkaian Kemenkeu Mengajar 9 dimulai sejak 1 Juli hingga 21 Oktober 2024. Kemenkeu Mengajar 9 diikuti lebih dari 8000

relawan di lebih dari 140 kota di Indonesia dan Sekolah Luar Negeri.

HIGH LEVEL MEETING

“High Level Meeting” (HLM) 2024 Jabatan Penilaian dan Perkhidmatan Harta (JPPH) dilaksanakan di Parkroyal Penang Resort Hotel, Malaysia, pada 8-9 Oktober 2024. Tahun ini, JPPH menjadi tuan rumah HLM yang diadakan setiap tahun bersama DJKN dan BPPK. HLM 2024 bertujuan memperkuat dan mengembangkan kerjasama antara JPPH, DJKN, dan BPPK dalam hal penelitian, pelatihan, dan pendidikan di bidang properti. HLM kali ini menandai 10 tahun kerja sama yang diinisiasi oleh JPPH dan DJKN sejak 2014, dan keikutsertaan BPPK sejak 2019.

Delegasi dari Indonesia dipimpin oleh Bapak Arik Hariyono, Direktur Evaluasi DJKN Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Kementerian Keuangan RI, Bapak Heru Wibowo, Kepala Pusdiklat Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan BPPK, dan Bapak Agus Bandiyono, Wakil Direktur Bidang Akademik, Politeknik Keuangan Negara STAN. Tujuan utama HLM 2024 adalah mempererat kerjasama antara JPPH, DJKN, BPPK, dan PKN STAN di bidang asesmen, pengelolaan aset, dan pelatihan. HLM tidak hanya berfungsi sebagai wadah untuk melaporkan kegiatan yang dilakukan sepanjang tahun 2024, namun juga untuk membahas perencanaan kegiatan di tahun 2025.

PENGHARGAAN BPPK 2024

Di tahun 2024, BPPK meraih sejumlah penghargaan dan beberapa di antaranya merupakan penghargaan pertama yang diraih BPPK. Pada November lalu, BPPK menerima penghargaan Inovasi Model Gamifikasi Pembelajaran yang diselenggarakan Pusat Data dan Teknologi Informasi (Pusdatin) Kemendikbudristek.

BPPK juga kembali meraih penghargaan Top Digital Awards untuk yang ketiga kalinya. Atas raihan tersebut, BPPK diganjar Golden Trophy for Top Achievement dari IT Works karena secara berturut memenangkan penghargaan Top Digital Implementation. Dalam perhelatan yang sama, Kepala BPPK, Andin Hadiyanto juga mendapat gelar The Winner of Top Leader on Digital Implementation 2024.

Untuk pertama kalinya, BPPK memperoleh predikat sebagai Lembaga Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan Pembinaan Ideologi Pancasila Terakreditasi Istimewa dari Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP).

Dalam lingkup Kemenkeu, BPPK kembali meraih predikat informatif untuk PPID Tingkat I dan PPID Tingkat II PKN STAN. Predikat informatif ini merupakan kategori tertinggi dalam pemeringkatan keterbukaan informasi publik pada badan publik.

Pada 11 Desember 2024, Pusdiklat Bea dan Cukai menerima penganugerahan Zona Integritas Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dalam acara “Satu Dekade Zona Integritas” yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi. Dalam momen ini, Pusdiklat Bea dan Cukai mewakili BPPK menjadi salah satu unit yang turut memberikan kontribusi bagi Kementerian Keuangan dalam meraih penghargaan Honorable Award atas capaian tertinggi ZI WBBM tingkat nasional dengan capaian 39 Unit.

Di sisi lain, Pusdiklat Kepemimpinan dan Manajerial mendapatkan penghargaan dari Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) sebagai mitra strategis KPK yang telah melaksanakan kerjasama program

Telah Hadir

KMS Chat Versi Beta

Akses Cepat, Jawaban Tepat!

Hai Sobat Pemelajar! Ingin belajar pengetahuan apa hari ini?

🔍 Ketik kata kunci pengetahuan atau perintah (min. 3 karakter)

Versi beta: pengetahuan terdapat pada topik pengajaran

KMS Chat

Cukup ketik pertanyaan tentang keuangan negara dan jawaban bersumber dari referensi aset intelektual pada KMS akan muncul dalam hitungan detik. Tidak hanya itu, dengan teknologi Artificial Intelligence KMS Chat juga akan menampilkan sumber yang relevan secara detail.

Caranya:

1. kunjungi laman klc2.kemenkeu.go.id/kms;
2. klik ikon KMS Chat;
3. login dengan SSO Kemenkeu; dan
4. ajukan pertanyaan atau instruksi pada text box kemudian enter

KMS Chat



Kasih masukanmu untuk KMS Chat
melalui tautan ini ya!
s.id/MasukanKMSChat



KMS Chat adalah jawaban untuk kebutuhan pengetahuan cepat, akurat, dan relevan.
Coba KMS Chat sekarang, dan nikmati kemudahan akses pengetahuan di ujung jari Anda!

Serambi Ilmu

Muhammad Irfan

Helmi Hermawan

ADA KNOWLEDGE DI
HIERARKI DIKW,
BAGAIMANA
KAITANNYA DENGAN
KNOWLEDGE
MANAGEMENT?

Puput Waryanto

ASET INTELEKTUAL
DAN ARTIFICIAL
INTELLIGENCE YANG
TAK TERPISAHKAN

Amanah Khairiyah

APA YANG
DIBUTUHKAN UNTUK
BELAJAR:
CONVERSATIONAL
FRAMEWORK

David Syam Budi Bakroh

TRANSFORMASI
SISTEM PENSIUN DI
INDONESIA:
MENGUPAYAKAN
REPLACEMENT
RATIO YANG LEBIH
MEMADAI

Kristian Agung Prasetyo

THE EVOLUTION OF
TAX COLLECTION
SYSTEM

MUHAMMAD IRFAN

PENGEMBANG TEKNOLOGI PEMBELAJARAN AHLI MUDA, PUSDIKLAT KNPK

HELMI HERMAWAN

PENGEMBANG TEKNOLOGI PEMBELAJARAN AHLI PERTAMA, PUSDIKLAT KNPK

ADA *KNOWLEDGE* DI HIERARKI DIKW: BAGAIMANA KAITANNYA DENGAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT*?

Pengelolaan informasi menjadi salah satu tantangan utama bagi organisasi besar seperti Kementerian Keuangan, yang bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan negara. Sebagai institusi publik, penting bagi Kementerian Keuangan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan, diproses, dan digunakan dalam pengambilan keputusan memiliki kualitas yang tinggi. Tulisan ini merujuk pada artikel Baškarada dan Koronios yang diterbitkan pada tahun 2013 mengenai hierarki Data, Information, Knowledge, dan Wisdom (DIKW). Hierarki ini memberikan panduan penting untuk memahami bagaimana setiap tingkatan berperan dalam mendukung pengambilan keputusan strategis dan bagaimana mereka perlu dikelola dengan baik.

Memahami peran dari setiap tingkatan hierarki DIKW mulai dari data, informasi, pengetahuan, hingga kebijaksanaan sangat penting dalam memastikan keberhasilan pengelolaan pengetahuan di Kementerian Keuangan. Dalam konteks ini, setiap elemen saling terkait dan membentuk fondasi bagi elemen berikutnya, menciptakan suatu alur yang berkesinambungan dalam proses pengambilan keputusan.

Dalam hierarki DIKW, data adalah dasar pertama yang harus dikelola dengan cermat. Data merupakan tanda fisik yang tidak memiliki makna sampai diinterpretasikan. Menurut Baškarada & Koronios (2013), “Data are physical

signs. They have no meaning because they reside outside of a human mind” (hal. 13). Dengan kata lain, data adalah simbol yang membutuhkan proses interpretasi agar menjadi bermakna. Di Kementerian Keuangan, data keuangan yang dikumpulkan dari berbagai sumber internal dan eksternal baru memiliki makna ketika diproses dan diolah menjadi informasi yang relevan.

Data yang terkelola dengan baik kemudian diolah menjadi informasi melalui proses interpretasi dan analisis. Informasi dapat dipahami sebagai data yang telah diberikan makna melalui proses kognitif. Baškarada & Koronios menjelaskan bahwa “Information (or meaning) emerges through cognitive processing of data” (2013, hal. 13). Dalam konteks Kementerian Keuangan, informasi yang diperoleh dari data, seperti proyeksi anggaran atau evaluasi fiskal, merupakan hasil analisis yang sangat penting untuk mendukung keputusan yang berbasis pemahaman yang akurat dan kontekstual.

Beranjak ke tingkat berikutnya, informasi yang telah divalidasi berkembang menjadi pengetahuan atau *knowledge*. Baškarada & Koronios (2013) menyatakan bahwa “Knowledge constitutes a person’s beliefs which have been socially judged to be true” (hal. 13). Dalam praktik di Kementerian Keuangan, *knowledge* meliputi wawasan tentang pola keuangan dan ekonomi yang divalidasi dan disetujui oleh pemangku kepentingan. Pengetahuan

ini menjadi dasar untuk menyusun kebijakan fiskal yang berkelanjutan. Lebih jauh lagi, *knowledge* adalah bagian esensial dari kompetensi, yang mencakup pemahaman yang diperlukan untuk mendukung pegawai dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan efektif.

Puncak dari hierarki DIKW adalah *wisdom*, yang melibatkan penilaian normatif dan sosial atas apa yang diinginkan dalam pengambilan keputusan. Menurut Baškarada & Koronios (2013), “Wisdom constitutes a person’s normative judgements which have been socially judged to be desirable” (hal. 13). Dalam konteks Kementerian Keuangan, kebijaksanaan ini diwujudkan dalam keputusan-keputusan strategis, seperti alokasi anggaran yang adil atau reformasi perpajakan yang memperhatikan kesejahteraan masyarakat.

Dengan memahami alur hierarki DIKW ini, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan data dan informasi yang efektif menjadi dasar penting bagi pembentukan pengetahuan yang berkualitas. Menurut saya, manajemen pengetahuan sudah diterapkan di Kementerian Keuangan sebagai bagian dari upaya mengelola dan memanfaatkan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi pegawai. Namun, pengelolaan yang baik juga perlu diperluas ke data dan informasi, karena keduanya adalah fondasi dari *knowledge* yang berkualitas. Jika data dan informasi tidak dikelola dengan baik,

maka kualitas *knowledge* dan *wisdom* yang dihasilkan akan berdampak, yang pada akhirnya akan mempengaruhi proses pengambilan keputusan strategis.

Dalam hierarki DIKW ini, menurut saya *knowledge* di Kementerian Keuangan tidak hanya sekadar pemahaman mengenai kebijakan atau regulasi, tetapi juga merupakan hasil dari proses pembelajaran yang telah divalidasi dan diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Pengetahuan ini, yang telah diakui secara sosial, memungkinkan pegawai untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan bagi jabatan mereka. Dengan demikian, *knowledge* bukan hanya aset individual tetapi juga sumber daya organisasi yang mendukung pencapaian tujuan Kementerian Keuangan secara kolektif.

REFERENSI

Başkarada, S., & Koronios, A. (2013). Data, information, knowledge, wisdom (DIKW): A semiotic theoretical and empirical exploration of the hierarchy and its quality dimension. *Australasian Journal of Information Systems*, 18(1), 5–24. <https://doi.org/10.3127/ajis.v18i1.748>

PUPUT WARYANTO

PELAKSANA PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN DAN MANAJERIAL

AI: ASET INTELEKTUAL DAN ARTIFICIAL INTELLIGENCE YANG TAK TERPISAHKAN

A I mewakili singkatan aset intelektual dan *artificial intelligence*: dua hal yang awalnya dianggap serupa tapi ternyata tak sama. Sebagaimana dikenal di dalam Kementerian Keuangan melalui PMK Nomor 226/PMK.011/2019 tentang Manajemen Pengetahuan di Lingkungan Kementerian Keuangan, aset intelektual merupakan Pengetahuan yang sudah dikumpulkan serta telah diterjemahkan ke dalam bentuk dokumentasi sehingga lebih mudah dipahami, dibagikan, dan diterapkan oleh orang lain, yang berguna bagi pegawai maupun organisasi. Hingga saat ini, aset intelektual telah mempertimbangkan pengelolaan pengetahuan yang dilakukan secara tersistem dan mempertimbangkan proteksi pengetahuan, antara lain dengan membuat level akses pengetahuan menjadi empat level, mulai dari level 1 (*secret*), level 2 (*confidential*), level 3 (*shareable*), hingga level 4 (*public*). Level akses ini ditentukan oleh panitia penjaminan mutu yang juga memiliki tugas untuk memastikan kesahihan dan kelayakan Aset Intelektual dengan kriteria inovatif, bermanfaat, solutif, dan mempercepat penyelesaian pekerjaan. Selain proses manajemen pengetahuan yang merupakan proses yang panjang meliputi identifikasi, dokumentasi, pengorganisasian, penyebarluasan, penerapan, dan pemantauan, aset intelektual itu

sendiri membutuhkan evaluasi setelah disebarluaskan minimal 12 bulan. Evaluasi yang dilakukan oleh pelaku manajemen pengetahuan tingkat Kemenkeu ini didasarkan pada peraturan perundang-undangan dan/atau kaidah ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan, di mana salah satu tujuannya untuk dapat memberikan penghargaan kepada penyusun aset intelektual.

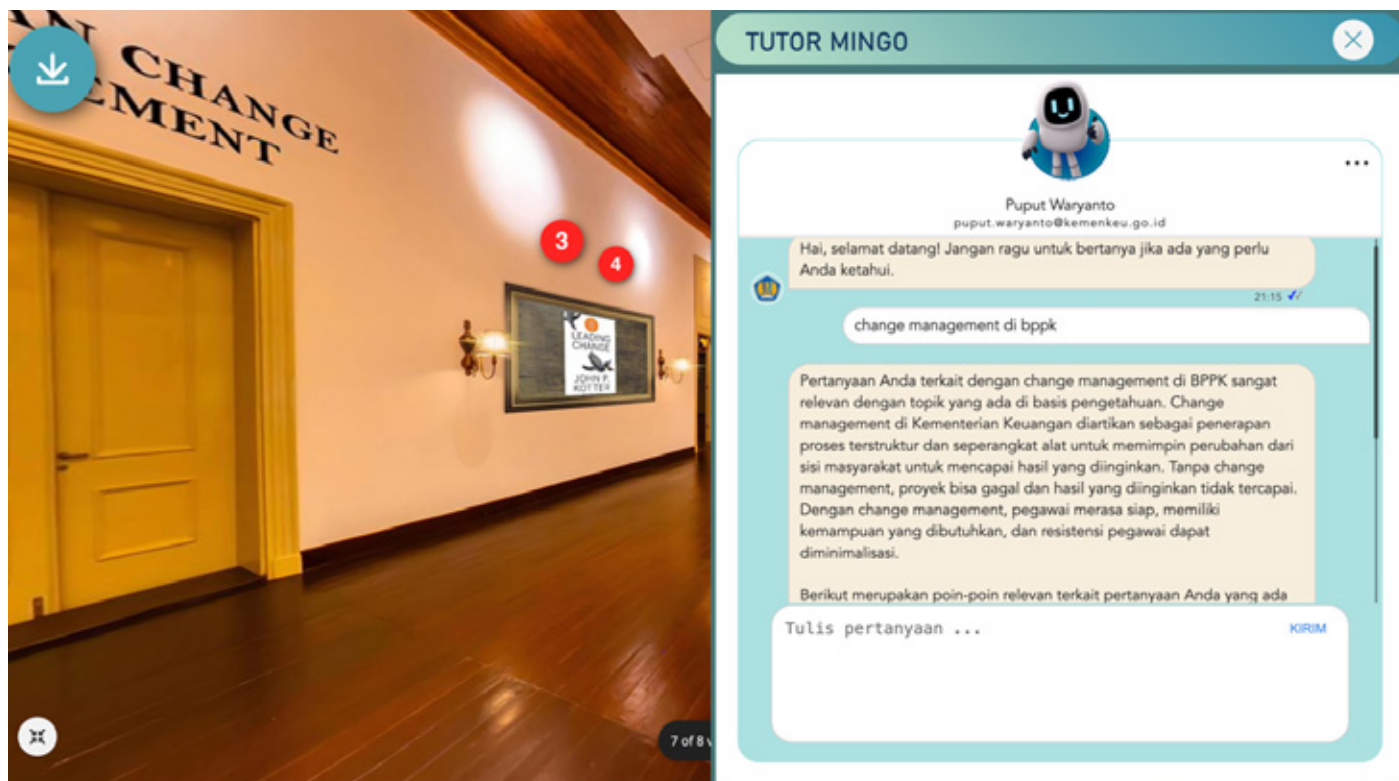
Saat ini penyediaan aset intelektual telah di-*support* dengan *Software Knowledge Management System* yang dinamakan Kemenkeu Learning Center (KLC) pada menu pusat pengetahuan. Dengan semakin bertambahnya semangat insan Kemenkeu untuk berbagi pengetahuan, kebutuhan pengguna yang semakin tinggi, dan diperbaharainya beberapa peraturan terkait dengan konten aset intelektual yang sudah ada, kini aset intelektual semakin banyak dan panitia penjaminan mutu juga semakin dituntut untuk dapat melakukan tugasnya dalam menjaga agar mutu pengetahuan sesuai dengan harapan. Akan tetapi, terkadang hal ini menjadi *trade-off* dengan kondisi panitia penjaminan mutu yang juga merupakan pegawai atau pejabat di lingkungan Kemenkeu dengan tugas utama dengan urgensinya yang mendesak. Manajemen pengetahuan untuk mengelola aset intelektual maupun proses pencarian oleh pengguna aset intelektual itu sendiri

diharapkan dapat menjadi semakin mudah dengan bantuan teknologi, salah satunya adalah *artificial intelligence*.

Artificial intelligence menurut John McCarthy, adalah ilmu dan rekayasa untuk membuat mesin melakukan hal-hal yang memerlukan kecerdasan seperti yang dilakukan oleh manusia. *Artificial intelligence* tidak hanya berbicara tentang pemrograman untuk melakukan tugas tertentu, tetapi juga tentang menciptakan sistem yang dapat belajar dan beradaptasi. Prinsip-prinsip penerapannya adalah struktur data yang digunakan dalam representasi pengetahuan, algoritma yang diperlukan untuk mengaplikasikan pengetahuan tersebut, serta bahasa dan teknik pemrograman yang digunakan untuk mengimplementasikannya (Desiani dan Arhami, 2006)¹. Karena kemiripannya dengan cara berpikir manusia, Desiani dan Arhami (2006) merangkum bahwa *artificial intelligence* adalah berpikir dan bertindak sebagaimana manusia dan secara rasional. Kecerdasan buatan bahkan dianggap lebih permanen, memudahkan dalam duplikasi dan penyebaran, lebih murah, konsisten dan teliti, dapat didokumentasikan, dan lebih cepat dan lebih baik dibanding manusia.

Artificial Intelligence di Kementerian Keuangan sudah tidak asing lagi. Diperkenalkan melalui satu program

¹ Desiani, A., Arhami, M. (2006). *Konsep Kecerdasan Buatan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

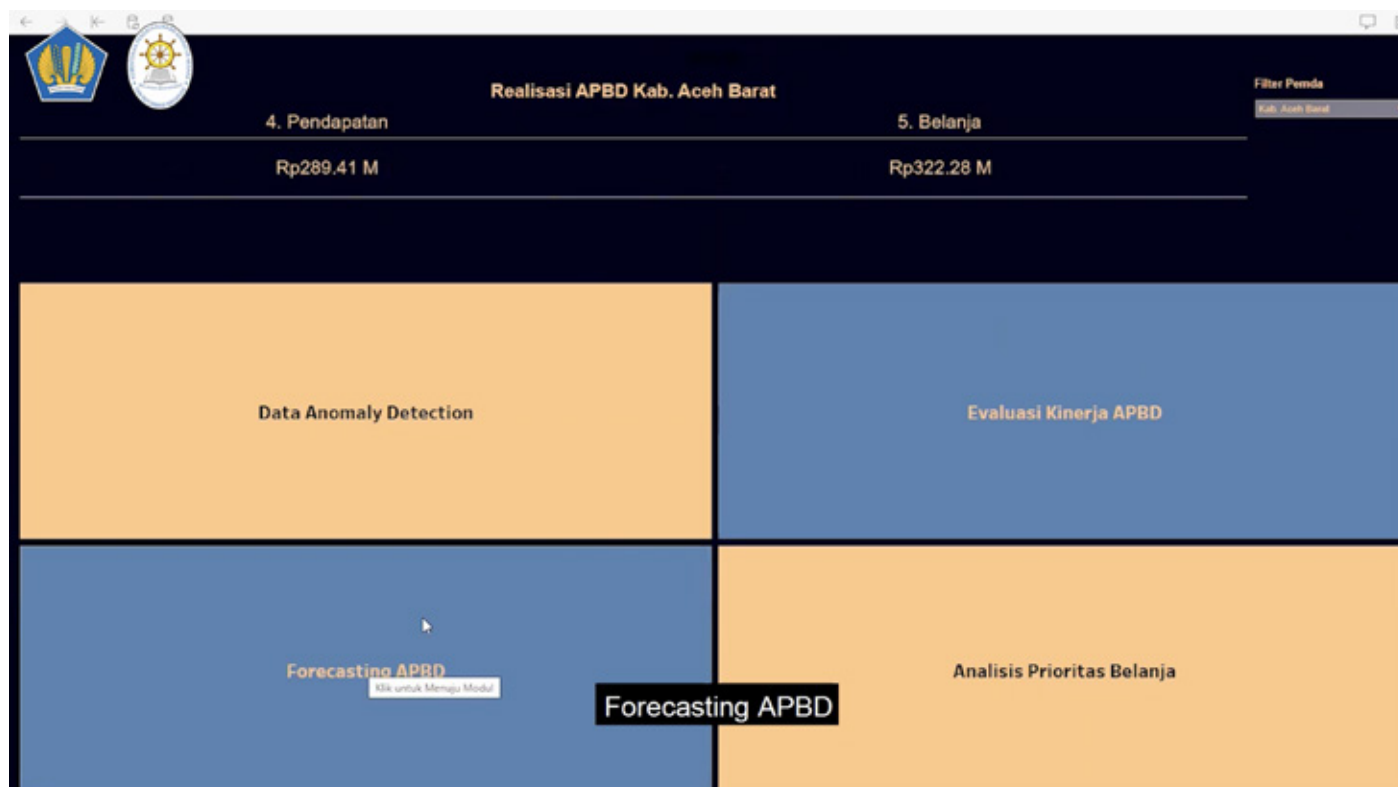


pembelajaran di bawah Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dan Manajerial yaitu *E-Learning Managing Change: Being Adaptive and Agile*, *artificial intelligence* menjadi salah satu daya tarik tersendiri dan mendapat rata-rata *rating* 4.98 dari skala 5 oleh 14.327 peserta per 7 Agustus 2024. Tanpa disadari, materi pembelajaran itu sendiri juga merupakan aset intelektual yang diciptakan melalui proses manajemen pengetahuan dengan meng-*capture* banyak *knowledge* berupa pengalaman dari beberapa pimpinan di lingkungan Kementerian Keuangan, di mana mereka menjadi narasumber dalam pembelajaran ini, mulai dari Wakil Menteri Keuangan, Staf Ahli OBTI, hingga Kepala Pusdiklat KM. *Artificial Intelligence* sekelas Chat GPT yang diberi nama Tutor Mingo memberikan warna tersendiri dengan melayani pertanyaan dalam perjalanan pembelajaran yang dilakukan secara mandiri *asynchronous* oleh peserta pembelajaran di seluruh Kementerian Keuangan.

Beberapa proyek *data analytics* dengan menggunakan *machine learning* juga turut mewarnai keberagaman penggunaan *artificial intelligence* di Kementerian Keuangan, misalnya DJPK telah menciptakan *dashboard* Artificial Intelligence sebagai Financial Advisor (AIFA) pada tahun 2021 yang mampu memberikan rekomendasi keuangan secara otomatis, *real time*, dan *online* kepada pemerintah daerah. Dengan adanya AIFA, model *financial advisor* ini dapat memperkuat peran DJPK dalam meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan daerah, yang pada gilirannya mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat. Selain itu, AIFA diharapkan mampu mewujudkan budaya berbasis data dalam pengambilan kebijakan (*evidence-based policy*). AIFA dapat membantu pemerintah daerah mendeteksi anomali secara lebih cepat untuk dapat segera melakukan perbaikan yang diperlukan.

Kedua contoh ini, yaitu Tutor Mingo dan AIFA menunjukkan bahwa *artificial intelligence* dapat meniru cara berpikir manusia dengan merespon secara rasional kebutuhan pengguna bahkan dapat melakukan interaksi manusia dengan teknologi. Gambaran tersebut dapat menguatkan hubungan antara aset intelektual dan *artificial intelligence* sebagai dua hal yang tak dapat terpisahkan. Meskipun keduanya memiliki arti yang berbeda, tetapi keduanya memiliki hubungan yang menarik karena selain *artificial intelligence* dibutuhkan untuk mendukung terciptanya aset intelektual yang semakin berkualitas, terdapat perbincangan yang mengatakan bahwa *artificial intelligence* dapat mengurus aset intelektual.

Artificial intelligence dibutuhkan untuk mendukung aset intelektual karena potensinya yang besar dalam mendukung manajemen pengetahuan dalam organisasi dengan mengotomatisasi tugas-tugas



rutin dan administratif, sehingga membebaskan waktu bagi pegawai untuk fokus pada pekerjaan yang lebih strategis. *Artificial intelligence* dapat menjadi solusi dalam melakukan identifikasi, dokumentasi, pengorganisasian, dan penyebaran pengetahuan secara lebih modern, serta penerapannya yang efektif di dalam organisasi (Taherdoost dan Madanchian, 2023)². Di samping itu, dengan kemampuan menganalisis data dalam jumlah besar dengan cepat, *artificial intelligence* dapat memberikan wawasan yang akurat dan berguna untuk pengambilan keputusan yang lebih baik (Brynjolfsson & McAfee, 2014)³. Selain itu, AI mampu menyaring informasi dan menyajikannya secara personal sesuai dengan kebutuhan individu.

Artificial intelligence juga meningkatkan kolaborasi dan berbagi pengetahuan dengan menyediakan platform yang memfasilitasi penerapan pengetahuan, yang antara lain meliputi representasi pengetahuan (*knowledge representation*) dan pelacakan (*search*). Pencarian dapat dilakukan dengan pendekatan *blind search* (pencarian buta) maupun *heuristic search* (pencarian yang dibimbing). Pencarian yang dilakukan pada saat penulis bertanya mengenai penerapan *agile* di BPPK dan dijawab dengan data implementasi *agile* di DJP, merupakan salah satu contoh dari hasil pencarian buta, karena penulis langsung mengetikkan kata kunci pencarian dan langsung dicarikan jawaban yang menurut sistem paling relevan. Penambahan domain pengetahuan untuk menghasilkan pelacakan atau

investigasi baru dinamakan sebagai *heuristic search* atau pencarian dengan panduan (Desiani dan Arhami, 2006)⁴. Fasilitas-fasilitas ini menunjukkan bahwa dengan memanfaatkan teknologi *artificial intelligence* secara efektif, organisasi dapat memperkuat manajemen pengetahuan dan memberikan manfaat yang lebih kepada penggunaannya.

Sementara *artificial intelligence* menawarkan banyak manfaat potensial dalam manajemen pengetahuan, terdapat risiko signifikan yang perlu dikelola dengan hati-hati, seperti ketergantungan berlebihan pada teknologi, kualitas dan akurasi data yang kurang, isu keamanan dan privasi, serta pengurangan interaksi manusia. Jika organisasi terlalu bergantung pada *artificial intelligence*

² Taherdoost, H., Madanchian, M. (2023). Artificial Intelligence and Knowledge Management: Impacts, Benefits, and Implementation. *Computers* 12, no. 4: 72. <https://doi.org/10.3390/computers12040072>

³ Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W.W. Norton & Company.

⁴ Desiani, A., Arhami, M. (2006). *Konsep Kecerdasan Buatan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

untuk mengelola pengetahuan, keterampilan kritis dan pengetahuan *tacit* di antara insan Kemenkeu bisa hilang. Seperti kita ketahui, bahwa pengetahuan *tacit* sulit ditransfer hanya dengan bantuan teknologi tetapi lebih bergantung pada interaksi manusia serta pengalaman langsung (Hislop, Bosua, & Helms, 2018)⁵. Misalnya, apabila dipaksakan untuk melakukan dokumentasi pengetahuan atas pengalaman *tacit* seorang pemimpin menggunakan video yang dibuat dengan *artificial intelligence*, meskipun proses dokumentasi menjadi efisien, tetapi tidak akan efektif. Interaksi melalui teknologi dapat dilakukan, tetapi secara alamiah *tacit knowledge* dari pemimpin tersebut tidak dapat tersampaikan dengan baik.

Isu kedua, berkaitan dengan kualitas data. Jika data yang digunakan oleh *artificial intelligence* tidak akurat atau berkualitas rendah, keputusan yang dihasilkan juga akan kurang tepat (Russell & Norvig, 2016)⁶ dan mengurangi efektivitas manajemen pengetahuan. Selain itu, bias dalam data dapat memperkuat kesalahan dan ketidakadilan dalam proses pengambilan keputusan. Jika data yang digunakan oleh *artificial intelligence* mencerminkan bias tertentu, *artificial intelligence* akan memperkuat bias tersebut dalam rekomendasi atau analisis yang dihasilkan sehingga dapat mengarah pada keputusan yang tidak tepat atau tidak efektif, serta merusak kepercayaan pengguna terhadap sistem manajemen pengetahuan.

Isu keamanan dan privasi juga menjadi isu ketiga yang perlu diperhatikan. *Artificial intelligence* membutuhkan akses ke sejumlah besar data untuk berfungsi dengan baik, yang menimbulkan risiko keamanan dan privasi yang signifikan.

Terjadinya kebocoran atas data sensitif atau pribadi dapat merusak reputasi organisasi dan mengakibatkan kerugian finansial, kerusakan reputasi, atau gangguan operasional (Fayyaza et al., 2023)⁷. Selain itu, peningkatan akses data oleh *artificial intelligence* meningkatkan kemungkinan pelanggaran keamanan. Tanpa langkah-langkah keamanan yang kuat, data yang dikumpulkan dan dianalisis oleh *artificial intelligence* bisa menjadi target bagi penjahat siber. Risiko ini tidak hanya merusak manajemen pengetahuan tetapi juga mengancam kelangsungan organisasi secara keseluruhan.

Isu keempat berkaitan dengan pengurangan interaksi manusia. Alih-alih berkolaborasi melalui interaksi dengan rekan maupun atasan, setiap pegawai yang kecanduan produk *artificial intelligence* lebih asyik berinteraksi dengan teknologi untuk mendapatkan penyelesaian masalah dalam pekerjaannya. Padahal, kolaborasi yang terjadi dari hasil diskusi dan pertukaran ide langsung merupakan pemicu yang penting dalam menghasilkan pengetahuan baru dan juga inovasi (Von Krogh, Nonaka, & Rechsteiner, 2012)⁸. Interaksi dan proses pembelajaran informal antar anggota organisasi seperti *storytelling*, percakapan, dan *coaching* dalam komunitas praktik juga diperlukan dalam kegiatan berbagi *tacit knowledge* (Wenger, McDermott, & Snyder, 2002)⁹. Tanpa interaksi ini, pegawai mungkin merasa terisolasi dan kurang termotivasi untuk berbagi pengetahuan padahal keberhasilan *knowledge management* juga ditentukan oleh bagaimana pengguna berkontribusi terhadap basis pengetahuan dengan menciptakan pengetahuan baru (Becerra-Fernandez & Sabherwal, 2015)¹⁰.

Untuk mengatasi kelemahan yang ditimbulkan oleh *artificial intelligence* dalam manajemen pengetahuan, organisasi perlu mengadopsi strategi yang komprehensif dan proaktif. Salah satu solusi utama adalah memastikan bahwa pegawai tetap mengembangkan keterampilan kritis dan pengetahuan *tacit* yang tidak dapat digantikan oleh *artificial intelligence*, sehingga justru akan menambah basis pengetahuan yang dapat dikelola lebih lanjut dengan bantuan *artificial intelligence*. Pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan sangatlah penting, terutama mengenai *soft skill* agar pegawai dapat menyampaikan pengetahuan *tacit*-nya dengan baik. Selain itu, untuk mengatasi masalah data yang tidak akurat atau bias, organisasi harus menerapkan proses validasi data yang ketat dan memastikan bahwa data yang digunakan oleh *artificial intelligence* berkualitas tinggi dan representatif.

Keamanan dan privasi data juga merupakan aspek penting yang harus diperhatikan. Organisasi harus mengimplementasikan langkah-langkah keamanan yang kuat untuk melindungi data sensitif dari serangan siber. Penentuan level akses dari level 1 hingga 4 sesuai dengan PMK tentang Manajemen Pengetahuan merupakan langkah awal yang perlu diapresiasi. Di samping itu, kegiatan lanjutan dapat diterapkan misalnya enkripsi data *end-to-end*, memonitor akses data secara *real-time*, dan melakukan audit keamanan secara berkala. Selain itu, organisasi harus mematuhi regulasi privasi data yang berlaku, untuk memastikan bahwa aset intelektual terlindungi dengan baik. Di samping itu, *artificial intelligence* sebaiknya digunakan sebagai alat bantu yang melengkapi, bukan sebagai pengganti kemampuan

⁵ Hislop, D., Bosua, R., & Helms, R. (2018). *Knowledge Management in Organizations: A Critical Introduction*. Oxford University Press.

⁶ Russell, S. J., & Norvig, P. (2016). *Artificial Intelligence: A Modern Approach*. Pearson.

⁷ Fayyaza, A. N., Sipayung, R. P. A., & Nugroho, V. M. (2023). Menjaga Hak Digital Warga Negara di Era Terbuka: Mengembangkan Standar Perlindungan Data yang Demokratis dalam Layanan BPJS. *Kultura: Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, dan Humaniora*, 1(2), 65-72.

⁸ Von Krogh, G., Nonaka, I., & Rechsteiner, L. (2012). Leadership in Organizational Knowledge Creation: A Review and Framework. *Journal of Management Studies*, 49(1), 240-277.

⁹ Wenger, E., McDermott, R., & Snyder, W. M. (2002). *Cultivating Communities of Practice: A Guide to Managing Knowledge*. Harvard Business Review Press.

¹⁰ Becerra-Fernandez, I., & Sabherwal, R. (2015). *Knowledge Management: Systems and Processes*. Routledge.

manusia. Organisasi harus mendorong kolaborasi antara *artificial intelligence* dan pegawai untuk mengoptimalkan hasil yang diharapkan. Misalnya, dalam proses pengawasan kualitas aset intelektual, *artificial intelligence* dapat digunakan untuk mendeteksi cacat yang kemudian ditinjau oleh pegawai berpengalaman, dalam hal ini adalah panitia penjaminan mutu pengetahuan. Dengan kombinasi ini, hasil yang diperoleh akan lebih akurat dan terpercaya.

Untuk dapat meningkatkan pengetahuan karyawan melalui *reskilling* dan *upskilling*, studi Bilquise dan Shaalan (2022)¹¹ mengusulkan tiga sistem berbasis *artificial intelligence* untuk dapat berkolaborasi dengan proses rekomendasi yang sudah ada: 1) sistem pakar berbasis aturan yang merekomendasikan pembelajaran dan menyusun rencana studi untuk periode berikutnya; 2) sistem *machine learning* untuk mendeteksi peserta yang berisiko

gagal dalam pembelajaran; dan 3) chatbot AI untuk memberikan dukungan *digital* individual kepada peserta. Ketiga sistem ini bekerja bersama untuk memberikan bantuan dan panduan personal kepada pengelola pengetahuan/pembelajaran dan pegawai dengan memanfaatkan informasi dalam sistem informasi yang ada, untuk kemudian dilakukan pemilahan lebih lanjut misalnya oleh panitia penjamin mutu atau pelaku manajemen pengetahuan. Transparansi dan akuntabilitas juga menjadi kunci penting dalam penggunaan *artificial intelligence*. Organisasi juga harus memastikan bahwa penggunaan *artificial intelligence* dilakukan secara transparan dan akuntabel, termasuk menjelaskan kepada karyawan bagaimana *artificial intelligence* bekerja dan bagaimana cara mengambil keputusan. Pegawai harus diberi kesempatan untuk memberikan umpan balik dan terlibat dalam proses penyesuaian sistem *artificial intelligence*.

Penutup

Tidak dapat terpisahkannya aset intelektual dan *artificial intelligence* terjadi karena kualitas aset intelektual dapat meningkat dengan bantuan *artificial intelligence*, mulai dari identifikasi hingga penggunaan aset intelektual. Untuk meminimalkan dampak negatif yang tampaknya berisiko, penggunaan *artificial intelligence* dalam manajemen pengetahuan sebaiknya dapat tetap melibatkan kolaborasi dan interaksi antar anggota organisasi, memperhatikan aspek keamanan dan privasi, serta dilakukan secara transparan dan akuntabel.

¹¹ Bilquise, G., Shaalan, K. (2022). AI-based Academic Advising Framework: A Knowledge Management Perspective. *Int. J. Adv. Comput. Sci. Appl.* 2022, 13, 193–203

AMANAH KHAIRIYAH

PENGEMBANG TEKNOLOGI PEMBELAJARAN AHLI PERTAMA, PUSDIKLAT ANGGARAN DAN PERBENDAHARAAN

APA YANG DIBUTUHKAN UNTUK BELAJAR - CONVERSATIONAL FRAMEWORK

PENDAHULUAN

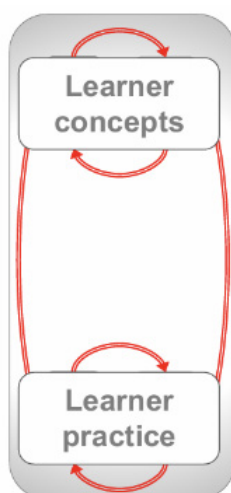
Di tengah transformasi teknologi yang terus berlangsung, dunia pendidikan menghadapi tantangan baru dalam menyediakan pengalaman belajar yang efektif dan relevan. Dalam konteks ini, memahami bagaimana pemelajar belajar dan bagaimana merancang pembelajaran yang optimal menjadi krusial. Salah satu pendekatan yang populer adalah konsep *Conversational Framework* yang dikembangkan oleh Diana Laurillard. Kerangka ini merupakan distilasi dari berbagai teori pembelajaran dan pengajaran, menawarkan kerangka kerja sederhana yang menggambarkan pertukaran antara pemelajar dan pengajar, serta antara pemelajar dan rekan-rekan mereka pada dua tingkat: konsep dan praktik.

Artikel ini akan mengeksplorasi *Conversational Framework* yang dipaparkan oleh Laurillard, menguraikan berbagai jenis pembelajaran yang dirangkum di dalamnya, serta bagaimana kerangka ini dapat membantu merancang pembelajaran yang holistik.

CONVERSATIONAL FRAMEWORK: GAMBARAN UMUM

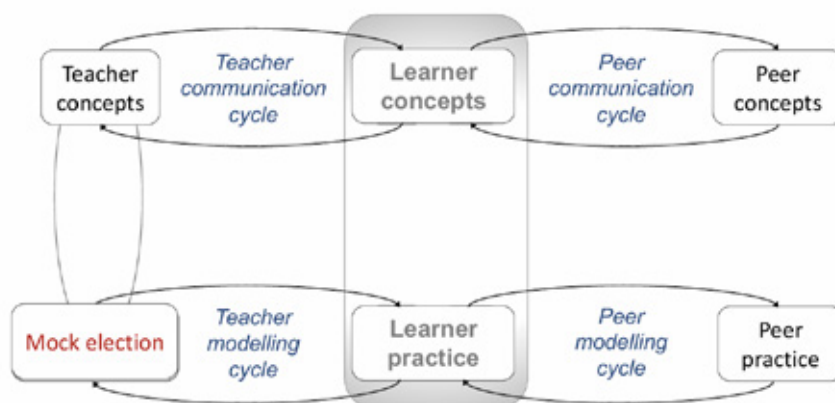
Conversational Framework adalah representasi proses belajar-mengajar sebagai rangkaian pertukaran iteratif antara pemelajar dengan pengajar, serta pemelajar dengan teman sebayanya. Pertukaran ini melibatkan dua tingkat utama:

- Konsep: Pengetahuan yang diperoleh pemelajar melalui pembelajaran.
- Praktik: Keterampilan yang dikembangkan pemelajar melalui latihan.



Pemelajar akan terus mengembangkan konsep dan keterampilan mereka melalui siklus iteratif. Pengajar berperan memastikan bahwa siklus ini berjalan lancar sehingga pemelajar mampu mengembangkan konsep dan praktiknya secara bersamaan. Selain itu, keterlibatan teman sebaya melalui diskusi dan kolaborasi memperkaya proses belajar ini.

Conversational Framework ini dirancang untuk mengatasi pertanyaan utama: *Apa yang diperlukan untuk belajar?* Dengan menyatukan berbagai teori pembelajaran, kerangka ini membantu kita memahami bagaimana pemelajar belajar dan bagaimana pengajar dapat mendukung proses tersebut. Melalui serangkaian pertukaran antara pemelajar dan pengajar, serta antara pemelajar dan rekan-rekan mereka, pembelajaran menjadi sebuah dialog yang saling menguntungkan.



JENIS-JENIS PEMBELAJARAN DALAM CONVERSATIONAL FRAMEWORK

Conversational Framework merangkum enam jenis pembelajaran utama yang dapat diintegrasikan dalam desain pembelajaran formal. Setiap jenis pembelajaran memiliki posisi dan perannya masing-masing dalam kerangka tersebut:

1. Pembelajaran melalui Akuisisi (*Learning through Acquisition*):

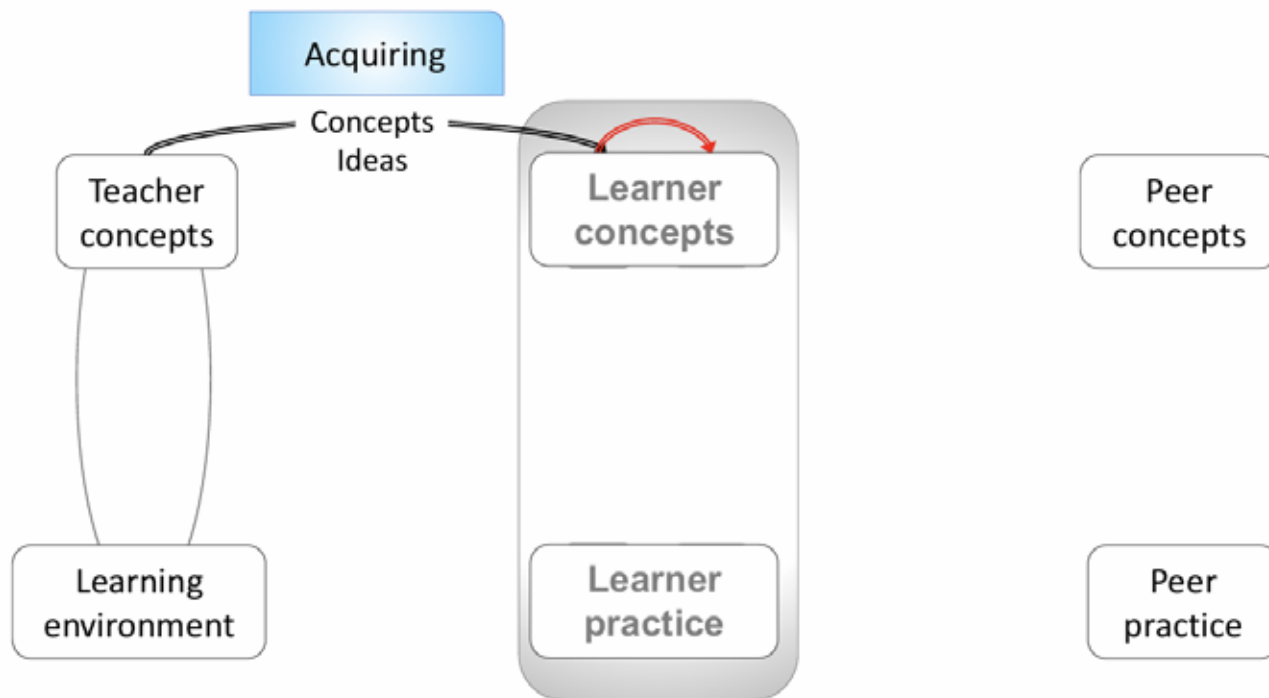
Pembelajaran jenis ini melibatkan pengajar dalam menyampaikan konsep dan ide kepada pemelajar. Pengajar berkomunikasi langsung dengan pemelajar untuk menyampaikan pengetahuan melalui metode seperti ceramah, presentasi, atau membaca bahan bacaan. Pemelajar cenderung pasif dan tidak perlu menghasilkan ide sendiri, tetapi mereka mengalami perubahan konsep melalui pemaparan pengajar. Namun, agar pemahaman pemelajar semakin mendalam, pembelajaran ini perlu diimbangi dengan metode lain seperti diskusi atau praktik.

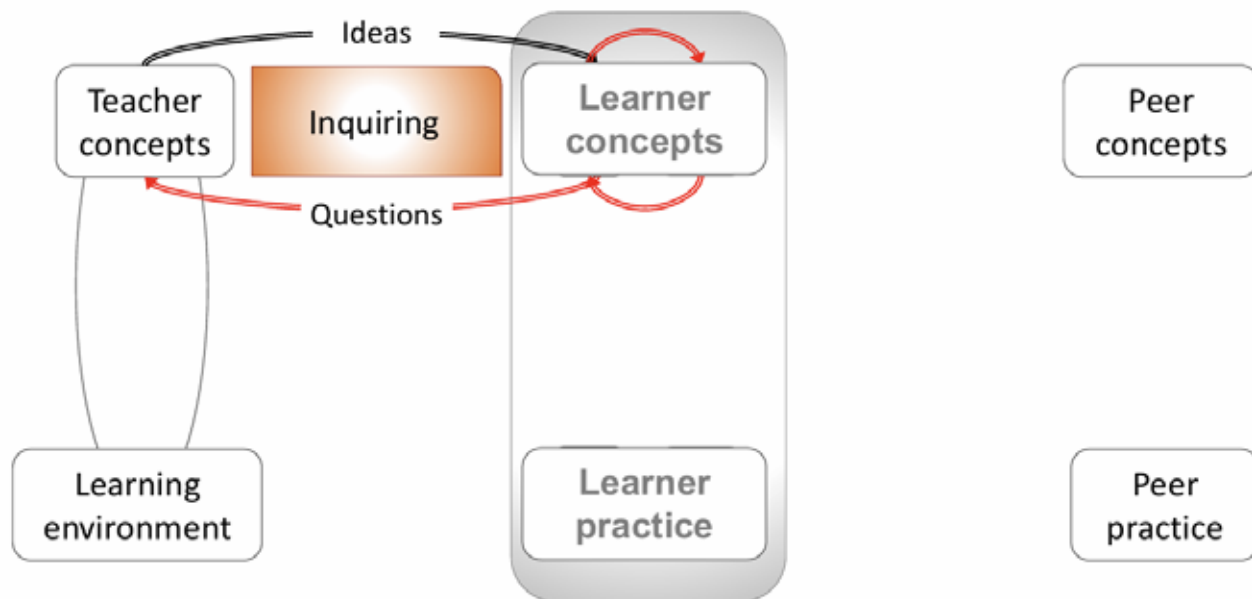
Pembelajaran melalui akuisisi sering digunakan dalam pendidikan formal, terutama ketika menyampaikan konsep-konsep dasar atau teori. Meskipun tampak sederhana, keberhasilan metode ini sangat bergantung pada kemampuan pengajar untuk menyampaikan materi dengan jelas dan menarik. Contoh: Pemelajar mendengarkan pengajar menjelaskan teori ekonomi dalam ceramah.

2. Pembelajaran melalui Penyelidikan (*Learning through Inquiry*):

Pada pembelajaran ini, pemelajar lebih aktif karena mereka mengeksplorasi konsep yang disampaikan oleh pengajar melalui pertanyaan dan investigasi. Pemelajar ditantang untuk mencari jawaban dari pertanyaan mereka sendiri dengan merujuk pada konsep yang telah disampaikan pengajar. Melalui siklus iteratif pertanyaan dan pencarian jawaban, pemelajar mengalami lebih banyak aktivitas konseptual dan belajar mandiri.

Pembelajaran melalui penyelidikan menuntut pemelajar untuk berpikir kritis dan kreatif dalam mencari jawaban atas pertanyaan mereka sendiri. Pengajar berperan sebagai fasilitator, memberikan panduan dan sumber daya yang diperlukan agar pemelajar dapat melakukan investigasi secara mandiri. Pembelajaran ini efektif dalam mengembangkan kemampuan berpikir kritis dan analitis pemelajar. Contoh: Pemelajar mempelajari topik inflasi dengan melakukan penelitian kecil-kecilan menggunakan data ekonomi.

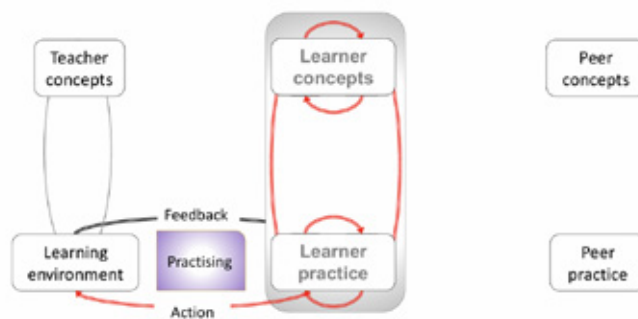




3. Pembelajaran melalui Praktik (Learning through Practice):

Pengajar menciptakan lingkungan pembelajaran yang memungkinkan pemelajar menerapkan pengetahuan yang telah mereka pelajari. Melalui latihan, pemelajar mencapai tujuan, menghasilkan tindakan, menerima umpan balik, dan kemudian merevisi tindakan tersebut berdasarkan umpan balik yang diterima. Siklus ini memungkinkan pemelajar mengembangkan keterampilan dan konsepnya secara bersamaan.

Pembelajaran melalui praktik memungkinkan pemelajar menerapkan konsep yang telah mereka pelajari ke dalam situasi nyata atau simulasi. Dengan menerima umpan balik dari pengajar atau lingkungan, pemelajar dapat terus meningkatkan keterampilan mereka. Pembelajaran ini sangat efektif dalam mengembangkan keterampilan yang memerlukan latihan berulang-ulang. Contoh: Pemelajar berlatih menyusun laporan keuangan berdasarkan studi kasus yang diberikan pengajar.



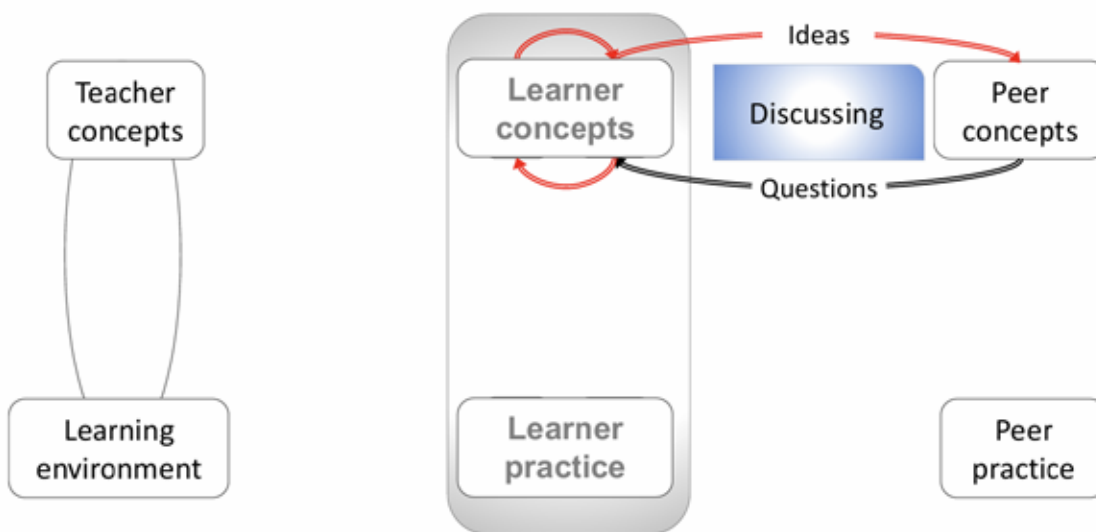
4. Pembelajaran melalui Diskusi (Learning through Discussion):

Pembelajaran ini melibatkan diskusi antara pemelajar dengan rekan-rekan sebayanya, atau antara pemelajar dengan pengajar. Melalui pertukaran ide, pemelajar menerima umpan balik dari perspektif yang berbeda dan meresponnya dengan jawaban atau pertanyaan lanjutan. Diskusi ini membantu pemelajar mengembangkan konsep mereka lebih lanjut melalui konstruksi sosial ide.

Diskusi adalah alat yang ampuh dalam pembelajaran karena memungkinkan pemelajar untuk saling bertukar ide dan mendapatkan perspektif baru. Pengajar berperan sebagai moderator, memastikan bahwa diskusi tetap terfokus dan semua pemelajar memiliki kesempatan untuk berpartisipasi. Pembelajaran ini mendorong pemelajar untuk berpikir secara mendalam dan mengartikulasikan ide-ide mereka dengan jelas. Contoh: Pemelajar berdiskusi mengenai strategi investasi saham yang tepat berdasarkan teori yang telah mereka pelajari.

pemelajar juga belajar melalui diskusi dan negosiasi dengan rekan-rekan mereka.

Pembelajaran kolaboratif menuntut pemelajar untuk bekerja sama, berkomunikasi dengan jelas, dan mengelola konflik. Pengajar berperan dalam menyusun kelompok yang efektif dan memastikan bahwa setiap anggota berkontribusi secara merata. Kolaborasi memperkaya pembelajaran pemelajar dengan memberikan perspektif yang lebih luas dan pengalaman yang lebih mendalam. Contoh: Pemelajar bekerja dalam kelompok untuk menyusun rencana bisnis yang akan dipresentasikan kepada kelas.



5. Pembelajaran melalui Kolaborasi (Learning through Collaboration):

Pembelajaran kolaboratif melibatkan pemelajar dalam melakukan praktik dan diskusi bersama-sama. Kolaborasi memungkinkan pemelajar tidak hanya berbagi ide, tetapi juga bekerja sama dalam praktik untuk mencapai tujuan bersama. Selain mendapatkan umpan balik dari lingkungan praktik,

6. Pembelajaran melalui Produksi (Learning through Production):

Pembelajaran ini mengharuskan pemelajar untuk merefleksikan dan menghubungkan konsep dan praktik yang telah mereka pelajari untuk menghasilkan karya seperti esai, presentasi, atau produk lainnya. Pengajar memberikan umpan balik yang akan meningkatkan dan mengkonsolidasikan pembelajaran pemelajar.

Pembelajaran melalui produksi mendorong pemelajar untuk menunjukkan apa yang telah mereka pelajari dalam bentuk karya nyata. Dengan memberikan kesempatan kepada pemelajar untuk merefleksikan dan menghubungkan konsep dan praktik, metode ini membantu pemelajar mengintegrasikan pengetahuan mereka dan menghasilkan produk yang bermakna. Pengajar memberikan umpan balik yang memperkuat pemahaman pemelajar. Contoh: Pemelajar menulis laporan penelitian yang menunjukkan pemahaman mereka terhadap metode penelitian ekonomi.

MENGINTEGRASIKAN KEENAM JENIS PEMBELAJARAN

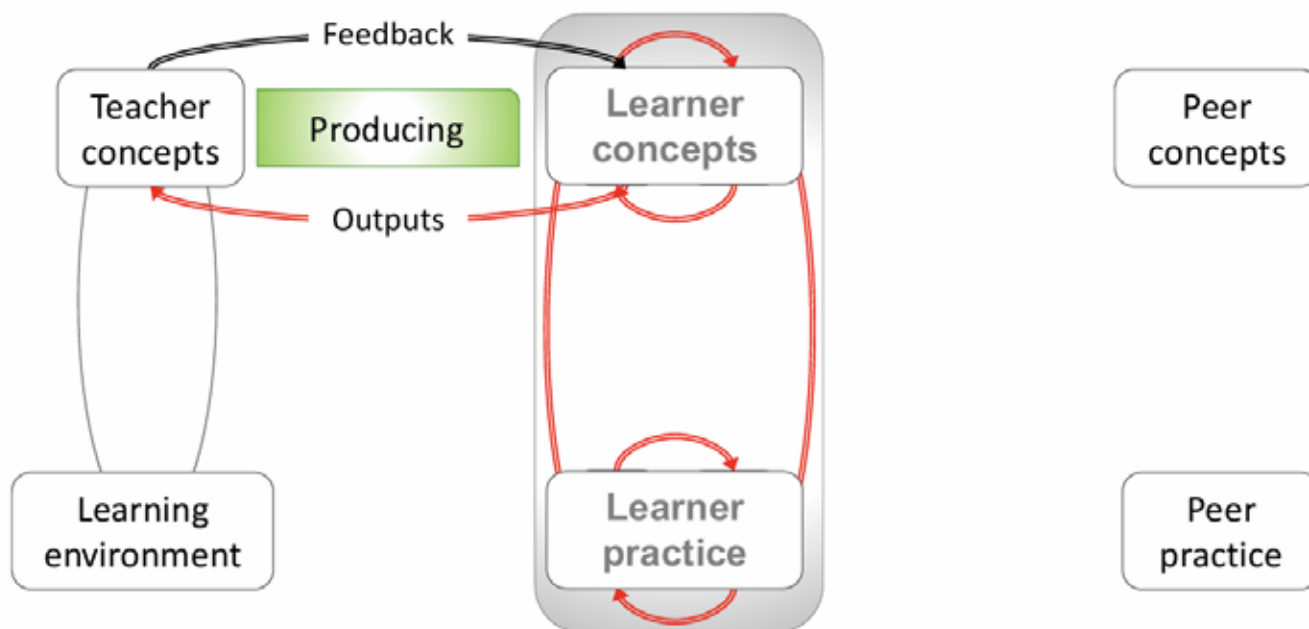
Keenam jenis pembelajaran ini tidak berdiri sendiri, tetapi saling melengkapi dan memperkaya satu sama lain. Dalam praktiknya, desain pembelajaran yang efektif akan mengintegrasikan berbagai jenis pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. Misalnya, setelah memperoleh pengetahuan melalui akuisisi, pemelajar dapat memperdalam pemahamannya melalui penyelidikan, praktik, diskusi, kolaborasi, dan akhirnya

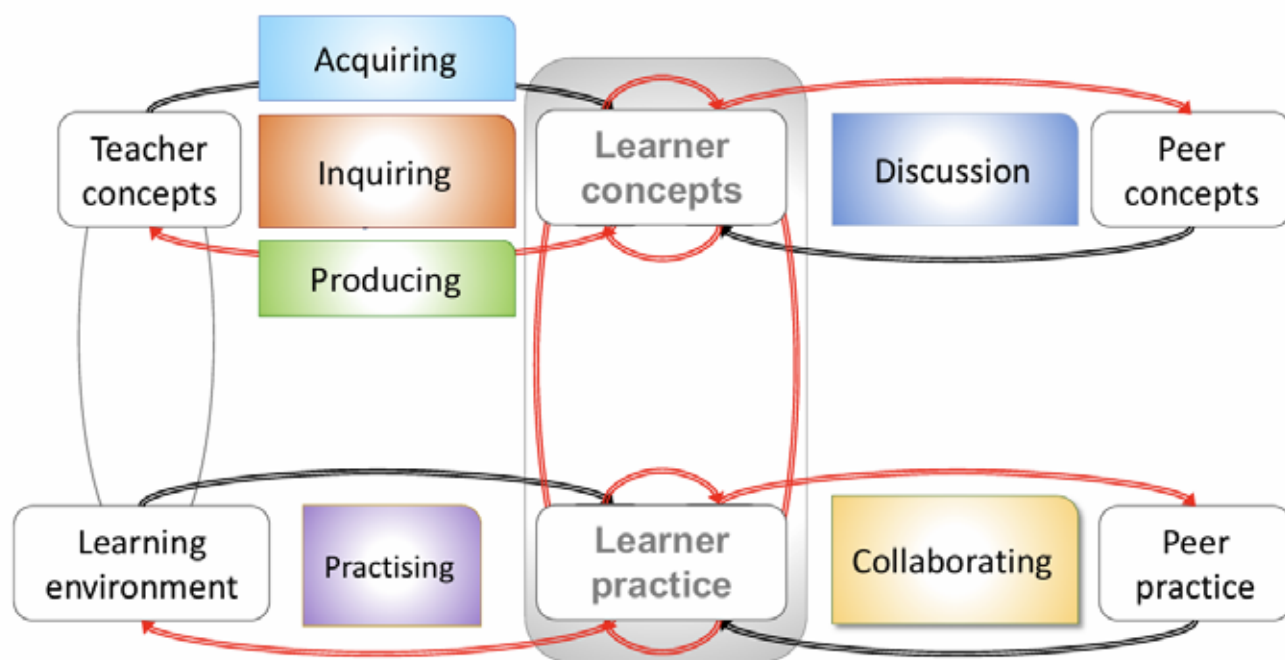
memproduksi karya sebagai bukti hasil pembelajarannya.

Integrasi keenam jenis pembelajaran ini dapat digambarkan sebagai berikut:

1. **Akuisisi dan Penyelidikan:** Pembelajaran melalui akuisisi memberikan fondasi konsep dasar, yang kemudian dapat dieksplorasi lebih lanjut melalui penyelidikan. Misalnya, setelah mendengarkan ceramah tentang teori ekonomi, pemelajar dapat melakukan penyelidikan untuk memahami dampak teori tersebut dalam konteks dunia nyata.
2. **Praktik dan Diskusi:** Latihan dan diskusi memberikan pemelajar kesempatan untuk menerapkan konsep yang telah mereka pelajari. Setelah melakukan praktik, pemelajar dapat mendiskusikan pengalaman mereka dengan teman sekelas untuk mendapatkan perspektif baru.
3. **Kolaborasi dan Produksi:** Kolaborasi memungkinkan pemelajar bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, sementara produksi mendorong mereka menghasilkan karya yang bermakna. Sebagai contoh, pemelajar dapat berkolaborasi dalam menyusun rencana bisnis, yang kemudian dipresentasikan sebagai produk akhir.

Integrasi ini memastikan bahwa pemelajar tidak hanya menguasai konsep, tetapi juga mampu menerapkannya dalam berbagai konteks. Pengajar berperan sebagai fasilitator, memastikan bahwa setiap jenis pembelajaran diintegrasikan dengan cara yang mendukung perkembangan holistik pemelajar.





APLIKASI CONVERSATIONAL FRAMEWORK DALAM PENDIDIKAN DIGITAL

Di era digital, pendidikan semakin mengandalkan teknologi untuk menyampaikan pembelajaran. Conversational Framework tetap relevan dalam konteks ini, karena dapat membantu pengajar merancang pengalaman belajar yang memanfaatkan teknologi secara optimal.

1. Akuisisi Melalui Media Digital:

Teknologi memungkinkan pengajar untuk menyampaikan materi melalui berbagai format digital seperti video, podcast, dan infografis. Ini meningkatkan aksesibilitas pembelajaran dan memungkinkan pemelajar belajar sesuai kecepatan mereka sendiri. Selain itu, pemelajar dapat merefleksikan kembali materi yang telah disampaikan melalui catatan tertulis atau ulasan rekaman video.

Contoh: Pengajar menggunakan video animasi untuk menjelaskan prinsip-prinsip dasar manajemen keuangan.

2. Penyelidikan dengan Alat Penelitian Online:

Internet membuka akses ke berbagai sumber daya yang memungkinkan pemelajar melakukan penelitian dengan lebih efektif. Pemelajar dapat mencari jurnal, data statistik, atau informasi lainnya yang relevan dengan pertanyaan penelitian mereka.

Contoh: Pemelajar mencari artikel jurnal melalui platform akses terbuka untuk meneliti tren inflasi global.

3. Praktik melalui Simulasi Digital:

Simulasi digital memungkinkan pemelajar berlatih dalam lingkungan virtual yang menyerupai dunia nyata. Dengan memberikan umpan balik langsung, simulasi ini membantu pemelajar meningkatkan keterampilan mereka secara efisien.

Contoh: Pemelajar menggunakan perangkat lunak simulasi untuk berlatih trading saham dalam kondisi pasar yang realistis.

4. Diskusi Melalui Forum Online:

Forum online memungkinkan pemelajar untuk berdiskusi dengan rekan sekelas mereka, bahkan di luar jam belajar formal. Melalui platform seperti Google Classroom atau Slack, pemelajar dapat mengajukan pertanyaan, berbagi ide, dan mendapatkan umpan balik dari teman sekelas atau pengajar.

Contoh: Pemelajar mendiskusikan dampak kebijakan moneter dalam forum diskusi online.

5. Kolaborasi dengan Alat Kerja Tim Digital:

Alat kerja tim digital seperti Google Workspace atau Microsoft Teams memungkinkan pemelajar untuk bekerja sama dalam proyek kelompok, meskipun mereka berada di lokasi yang

berbeda. Dengan berbagi dokumen secara real-time, pemelajar dapat berkolaborasi dengan lebih efisien.

Contoh: Pemelajar bekerja sama dalam menyusun laporan penelitian dengan berbagi file di Google Docs.

6. Produksi dengan Alat Kreatif Digital:

Alat kreatif digital seperti Canva, Adobe Spark, atau PowerPoint memberikan pemelajar fleksibilitas untuk membuat presentasi, poster, atau video yang menarik. Pengajar dapat memberikan umpan balik langsung melalui komentar dalam platform tersebut.

Contoh: Pemelajar membuat presentasi video tentang analisis pasar saham menggunakan Canva.

KESIMPULAN

Conversational Framework memberikan perspektif yang jelas mengenai bagaimana berbagai jenis pembelajaran dapat diintegrasikan untuk menciptakan pengalaman belajar yang holistik. Dengan memahami kerangka ini, pengajar dapat merancang pembelajaran yang efektif, memastikan pemelajar mengembangkan konsep dan praktik mereka secara menyeluruh melalui siklus iteratif pembelajaran. Dalam era pendidikan modern yang semakin mengintegrasikan teknologi digital, *Conversational Framework* ini tetap relevan sebagai panduan dalam merancang pengalaman belajar yang kaya dan bermakna.

Penggunaan teknologi digital dalam pendidikan telah membuka peluang baru dalam mendukung setiap jenis pembelajaran dalam *Conversational Framework*. Namun, penting untuk diingat bahwa teknologi hanyalah alat, dan keberhasilannya sangat bergantung pada bagaimana pengajar merancang pengalaman belajar yang terintegrasi dan holistik. Dengan memanfaatkan *Conversational Framework* sebagai panduan, pendidikan di era digital dapat menawarkan pengalaman belajar yang adaptif, interaktif, dan bermakna.

DAVID SYAM BUDI BAKROH
PELAKSANA SEKRETARIAT BADAN

TRANSFORMASI SISTEM PENSIUN DI INDONESIA: MENGUPAYAKAN REPLACEMENT RATIO YANG LEBIH MEMADAI

Pemerintah Indonesia saat ini sedang merancang program pensiun tambahan sebagai langkah strategis untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja ketika memasuki masa pensiun. Program ini bertujuan untuk memberikan manfaat pensiun tambahan bagi pekerja di sektor swasta dan pemerintah, melengkapi program pensiun dasar yang sudah ada. Fokus utama dari program ini adalah memastikan bahwa pekerja memiliki pendapatan bulanan yang lebih memadai setelah mereka pensiun.

Saat ini, Indonesia memiliki tiga program pensiun wajib, yaitu Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Pesangon Pensiun. Program pensiun tambahan diatur dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (UU PPSK). Dalam undang-undang tersebut, diatur bahwa pemerintah “DAPAT” melaksanakan program pensiun tambahan yang bersifat wajib dan diselenggarakan secara kompetitif untuk pekerja dengan penghasilan tertentu. Meskipun bersifat opsional, jika program ini diberlakukan, akan ada kewajiban pendanaan yang harus ditambahkan pada program pensiun yang sudah ada atau melalui pembentukan program baru sejenis.

Sebagai sebuah tolak ukur, pemerintah menargetkan agar program pensiun tambahan ini mampu meningkatkan rasio penggantian (*replacement ratio*) menjadi

40% dari pendapatan terakhir pekerja, sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Organisasi Buruh Internasional (ILO). Saat ini, manfaat pensiun yang diterima oleh pensiunan di Indonesia hanya berkisar antara 10-15% dari gaji terakhir mereka, yang jauh di bawah standar ILO. Khusus untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS), *replacement ratio* saat ini masih rendah karena perhitungan manfaat pensiun hanya didasarkan pada gaji pokok terakhir yang diterima, sehingga manfaat pensiun yang diterima oleh pensiunan PNS jauh lebih kecil dibandingkan dengan total penghasilan (gaji pokok dan tunjangan) selama masih aktif bekerja. Oleh karena itu, adanya program pensiun tambahan ini diharapkan dapat meningkatkan rasio penggantian tersebut, sehingga para pensiunan dapat menikmati kehidupan yang lebih layak di masa pensiun.

Lebih lanjut, perhitungan rasio penggantian dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu *Gross Replacement Rate* dan *Net Replacement Rate*. *Gross Replacement Rate* merujuk pada persentase pendapatan pensiun yang diterima oleh pensiunan dibandingkan dengan gaji terakhir mereka sebelum pensiun, tanpa memperhitungkan pajak atau potongan lainnya. Sebaliknya, *Net Replacement Rate* sudah memperhitungkan pengurangan pajak dan potongan lainnya. Konsep *replacement ratio* yang sering kita dengar biasanya merujuk pada *Gross Replacement Rate*.

Program pensiun di Indonesia juga dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu *contributory* dan *non-contributory*. *Contributory* berarti bahwa seseorang harus membayar sejumlah iuran tertentu agar dapat menikmati manfaat pensiun. Di Indonesia, seluruh program pensiun yang ada adalah bersifat *contributory*. Menurut penelitian, program pensiun *contributory* memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat. Sebagai contoh, di negara-negara seperti China, Indonesia, Thailand, dan Vietnam, besarnya penerimaan manfaat pensiun *contributory* dapat berkontribusi terhadap pengurangan kemiskinan yang signifikan, terutama di daerah pedesaan. Bahkan, dampak ini lebih besar di daerah pedesaan dibandingkan perkotaan. Di negara berkembang dengan tingkat rumah tangga multigenerasi yang tinggi, manfaat pensiun dapat memiliki *spill over* yang besar, yang sering kali tidak dipertimbangkan dalam konteks negara maju.

Meskipun program pensiun tambahan adalah sebuah inovasi yang baik, tantangan dan kekhawatiran muncul di kalangan pekerja dan pengusaha. Salah satu kekhawatiran utama pekerja adalah pemotongan gaji untuk mendanai program pensiun tambahan, yang dianggap sebagai beban tambahan, terutama di tengah kondisi ekonomi yang tidak stabil. Banyak pekerja merasa bahwa potongan ini akan mengurangi daya

beli mereka yang sudah tertekan akibat inflasi dan biaya hidup yang meningkat. Contohnya adalah usulan kenaikan iuran ketenagakerjaan bagi pekerja yaitu sebesar 2%, sehingga iuran JHT akan menjadi 6% dan iuran JP menjadi 9% setelah adanya integrasi.

Di sisi lain, pengusaha yang diwakili oleh APINDO dan Kadin menyampaikan kekhawatiran bahwa penambahan iuran wajib ini dapat memberatkan pekerja, terutama di tengah penurunan daya beli dan ketidakpastian ekonomi global. Mereka juga khawatir bahwa program pensiun tambahan bisa bertabrakan dengan program jaminan sosial yang sudah ada, dan pada akhirnya akan menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas dan efisiensi pengelolaan dana pensiun. Untuk merespons hal ini, pemerintah mengusulkan untuk mengintegrasikan beban bagi pemberi kerja dengan menambahkan porsi iuran pemberi kerja sebesar 0,3% pada program JHT dan 4% pada program JP. Penambahan iuran ini akan digunakan untuk mengurangi kewajiban pemberi kerja kepada pekerja yang terkena PHK, dalam konteks pemberian pesangon.

Akuntabilitas dan transparansi juga menjadi isu penting yang diangkat oleh Wakil Ketua Kadin Indonesia, Sarman Simanjorang. Beliau menekankan bahwa diperlukan studi lebih mendalam untuk memastikan bahwa pekerja mampu menanggung potongan tambahan tanpa mengurangi daya beli mereka. Pemerintah, melalui Otoritas Jasa Keuangan (OJK), juga berusaha mengharmonisasikan peraturan agar manfaat pensiun tambahan dapat dirasakan oleh semua pekerja di Indonesia. OJK diharapkan tidak hanya berfungsi sebagai pengawas administratif, tetapi juga memastikan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan dana pensiun. Meskipun program ini telah direncanakan dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023, peraturan pemerintah (PP) yang mengatur implementasi dan batasan gaji yang dikenakan masih belum diterbitkan.

Hal ini berpotensi memunculkan ketidakpastian bagi pekerja dan perusahaan terkait pelaksanaan program pensiun tambahan.

Jika program pensiun tambahan ini berhasil diimplementasikan, dana pensiun nasional berpotensi meningkat. Pada Juni 2024, dana pensiun nasional tercatat sebesar Rp 1.448,28 triliun, tetapi baru mencakup 6,73% dari PDB. Oleh karena itu, usulan kenaikan iuran pensiun dari pemberi kerja dan pekerja sebaiknya dilakukan secara bertahap dalam jangka waktu sembilan hingga sepuluh tahun agar tidak menambah beban keuangan secara signifikan bagi semua pihak. Simulasi menunjukkan bahwa kenaikan iuran secara gradual (2% bagi pekerja, dan 4,3% bagi pemberi kerja) dapat berimbas pada kenaikan *replacement ratio* secara signifikan dari 9,7% menjadi 40,4%. Selain itu, ketahanan dana program JP juga diperkirakan akan membaik, dengan penurunan *unfunded liability* sebesar 64% hingga 70%.

Solusi lain yang dapat dipertimbangkan selain menaikkan iuran pensiun adalah menerapkan kebijakan fiskal yang lebih terarah. Sebagai contoh, dengan memperketat kriteria kelayakan penerima manfaat pensiun. Sebagai gambaran, jika pemerintah memberikan pensiun universal sebesar 16% dari PDB per kapita kepada warga Indonesia berusia 65 tahun ke atas, pemerintah akan menanggung biaya sebesar 1,2% dari PDB. Namun, jika kriteria kelayakan diperketat, biaya tersebut dapat berkurang menjadi 0,6%. Seiring bertambahnya usia penduduk Indonesia, biaya ini diproyeksikan meningkat sedikit menjadi 1% dari PDB pada tahun 2034. Jika manfaat pensiun diberikan hanya kepada warga berusia 75 tahun ke atas, biaya ini bahkan akan jauh lebih rendah, yakni 0,4% dari PDB pada 2024 dan 0,5% pada 2034.

Sebagai penutup, program pensiun tambahan yang dirancang oleh pemerintah Indonesia diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja di masa pensiun dengan

mencapai *replacement ratio* yang lebih tinggi. Meskipun terdapat tantangan dan kekhawatiran dari berbagai pihak, diharapkan dengan perencanaan yang matang dan kerja sama antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah, program ini dapat menjadi solusi yang efektif dalam memperkuat perlindungan sosial bagi pekerja, serta menciptakan stabilitas ekonomi yang lebih baik di masa depan.

KRISTIAN AGUNG PRASETYO
DOSEN POLITEKNIK KEUANGAN NEGARA STAN

THE EVOLUTION OF TAX COLLECTION SYSTEM

This is that time of the year again. The time when a lot of Indonesians lie. It is the time to lodge income tax return. I am not alone in saying this. Back in April 1927 Will Rogers—an American comedian—famously wrote that the [t]he [American] income tax has made more liars ... than golf has.' Tax return is the form used by taxpayers to report their net income to the tax office. It also contains the amount of tax that they owe.

Surely not many people are happy paying taxes. It is difficult to let go hard-earned income for nothing. Sure, there are some who believe that paying taxes is just like paying back public facilities. But there are many who do not pay taxes also use those facilities. So, how do the tax office collect money from people who are not happy to do so?

Tax collection system evolves. Initially, tax office actively audit taxpayers' financial data and come up with taxes owed by taxpayers in an assessment letter. Taxpayers only pay taxes if they receive such letter. Otherwise they do nothing. They do not even have to lodge tax return. This word does not even exist in this system. Here, tax office is happy because taxes are calculated correctly. Taxpayers are happy too as they pay tax only if necessary. Everything work nice. Until it does not. Just as the saying goes: garbage in garbage out. You cannot expect gold if you only have some useless rocks. Unless your name is Midas, and most people's names are not.

Things get messy when tax office do not have the required data or when data quality is questionable. As such, taxpayers may

receive incorrect assessment, either too low or too high. When data is unavailable, some people—even though they are rich—do not pay tax as there is no data and thus, no assessment. This approach is known as the official assessment. We had this in place until circa 1967. Undoubtedly, there were a lot of abuse and a large amount of taxes were underpaid.

In the end, it was realised that it was difficult for this system to be applied accurately. The chosen solution was easy: let taxpayers calculate their taxes and report their financial data to the tax office using a tax return. What taxpayers report are deemed correct unless proven otherwise. This system is called the self-assessment system. It is a beautiful, but unfortunately comes with problems.

Nobody wants to pay taxes. Now that the calculation of tax is in the hand of taxpayers, they have every incentive to underreport their income; even to report no income at all. Obviously tax office can check the accuracy of taxpayers' returns. The problem is, there are just too many returns with too few auditors. Most tax administration relies on statistical probability in selecting which tax return to audit. The fancy name is risk-based audit. The truth is, only a handful of tax returns are audited. Since this system relies on taxpayers' honesty, a lot of efforts are aimed at improving taxpayers' willingness to voluntarily report their financial situation in a truthful manner.

This, nevertheless, is easier said than done. In some countries—Italia is an example—being dishonest is considered a national sport. Even

Keynes—a renowned economist—considers tax avoidance as an intellectual pursuit with reward. And since the number of auditors is too few, most tax returns are unchecked but deemed correct. The latest report released by the Indonesian tax office shows that only 0.88% of returns were audited in 2022. This clearly undermines the core of the self-assessment itself as taxpayer compliance largely depends on enforcement.

Indonesia adopted this system in the 1980s. The results—while revenue is quite high—are allegedly a massive underpayment. From a macro-economic perspective, this manifests in Indonesia's low tax ratio. The OECD recently reports that Indonesia's tax ratio in 2021 is 10.9%, which is substantially lower than Asia Pacific average of 19.9%. It is even lower than that of Fiji (15.1%) and PNG (12.1%). So, self-assessment does not seem to solve the problem of non-compliance. Far from it.

This is why we need the third system. A system that automatically reports an indication of taxpayer's net income. Many taxpayers see tax as a burden. It is something that takes taxpayers' money and time. Thus, if somehow the tax office can supply taxpayers' financial these data, a large number of people will be thankful. This is now possible as assets—such as land—are subject to registration. Banking secrecy is generally gone too. Even crypto ownership is listed. So, the data are actually there. We only need to link them to the taxpayer's account.

I encountered an embryo of such system recently when completing my tax return in February. I clicked a few options and then

was surprised when I saw two tax receipts appeared on my screen. They were receipts of taxes withheld by my publisher. Apparently, people are still buying my book and a portion of the proceed was transferred to my bank account. The receipts of taxes withheld were emailed and later appeared in my tax return app. However, I still had to input most receipts manually.

This automated system can be extended to cover income, expenses, receipts, and assets thanks to advances in technology. Taxpayers then see whether the information is accurate and make amendments as necessary. There is no reason that this cannot be done as most—if not all—Indonesians have identification number. As such, taxes can be accurately calculated without excessive administrative burden borne by taxpayers. Can the core tax system (PSIAP) do this? If so, then welcome to the new era of tax collection. Is this going to happen? Time will tell.



AMANAH KHAIRIYAH

6 Tipe Pembelajaran yang Dapat Memperkaya Karier ASN

Sebagai Aparatur Sipil Negara, kita dituntut untuk terus mengembangkan kompetensi dan kemampuan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Apakah kamu tahu bahwa terdapat enam tipe pembelajaran yang bisa membantu memperkaya karier dan meningkatkan kinerja kita di Kementerian Keuangan? Yuk, simak ulasannya di bawah ini!

1. PEMBELAJARAN MELALUI AKUISISI (ACQUISITION LEARNING)

Pembelajaran melalui akuisisi adalah tipe pembelajaran yang dilakukan ketika kita mendengarkan ceramah, membaca buku, atau menonton video. Di lingkungan Kemenkeu, hal ini dapat terjadi saat mengikuti seminar, membaca jurnal keuangan, atau menyimak podcast inspiratif tentang kebijakan fiskal.

Kemenkeu juga memiliki platform pembelajaran daring sendiri, yaitu Kemenkeu Learning Center (KLC), yang dapat berfungsi sebagai Virtual Learning Environment. Melalui KLC, ASN di Kemenkeu dapat mengakses berbagai kursus online, video pembelajaran, webinar, dan materi pendidikan lainnya tentang kebijakan fiskal, pengelolaan anggaran, hingga manajemen organisasi.

Pembelajaran ini adalah cara yang paling umum dalam pendidikan formal. Sebagai ASN, kita membutuhkan pengetahuan yang sudah ditemukan oleh orang lain dan keahlian dalam praktik terbaik di



bidang keuangan negara. Dengan cara ini, kita dapat membangun pemahaman berdasarkan pengalaman para ahli di bidangnya.

Contoh:

- Mengikuti webinar dan podcast terkini tentang perkembangan ekonomi dan kebijakan keuangan.
- Mengakses kursus online dan video pembelajaran di Kemenkeu Learning Center.
- Membaca literatur terkait ekonomi, fiskal, dan kebijakan moneter untuk meningkatkan pemahaman.

2. PEMBELAJARAN MELALUI KOLABORASI (COLLABORATIVE LEARNING)

Pembelajaran melalui kolaborasi mencakup diskusi, latihan, dan produksi karya bersama. Di lingkungan Kemenkeu, tipe pembelajaran ini bisa terjadi saat berdiskusi dalam tim kerja, mengerjakan proyek lintas unit, atau melakukan studi bersama dengan rekan-rekan ASN.

Kemenkeu juga memiliki Community of Practice (CoP), sebuah wadah yang menghubungkan para ASN dengan minat dan tujuan yang sama. Melalui CoP, ASN bisa berpartisipasi dalam diskusi, berbagi pengetahuan, dan bekerja sama dalam memecahkan masalah atau mengembangkan solusi baru di bidang keuangan negara. CoP memungkinkan ASN untuk memperluas jaringan profesional dan memperdalam pemahaman melalui negosiasi ide serta partisipasi aktif.

Kolaborasi memungkinkan kita membangun pengetahuan bersama melalui negosiasi ide dan partisipasi aktif. Hasil dari proses ini bukan hanya berupa karya yang dihasilkan, tetapi juga pemahaman yang lebih dalam tentang konsep dan praktik terkait tugas pekerjaan.

Contoh:

- Berpartisipasi dalam grup diskusi internal Kemenkeu.

- Bergabung dengan Community of Practice untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman.
- Terlibat dalam proyek lintas unit atau lintas direktorat untuk memperluas wawasan.

3. PEMBELAJARAN MELALUI DISKUSI (DISCUSSION LEARNING)

Pembelajaran melalui diskusi menuntut kita untuk mengartikulasikan ide dan pertanyaan, serta menanggapi ide dan pertanyaan dari rekan kerja maupun atasan. Dalam konteks Kemenkeu, hal ini bisa terjadi saat rapat koordinasi, forum grup diskusi, atau saat mengulas kebijakan baru.

Melalui diskusi, kita saling memberikan kritik membangun yang dapat mengembangkan pemahaman konseptual secara lebih rinci. Hasil diskusi bisa menghasilkan konsensus atau perbedaan pendapat yang sehat, yang sama-sama memperkaya pemahaman kita tentang isu-isu keuangan.

Contoh:

- Mengemukakan ide saat rapat dan diskusi untuk menciptakan dialog yang konstruktif.
- Membentuk grup diskusi kecil untuk membahas isu terkini di bidang keuangan.

4. PEMBELAJARAN MELALUI INVESTIGASI (INQUIRY/INVESTIGATION LEARNING)

Pembelajaran melalui investigasi mendorong kita untuk mengeksplorasi, membandingkan, dan mengkritisi berbagai sumber daya seperti teks, dokumen, dan laporan keuangan. Di lingkungan Kemenkeu, hal ini dapat terjadi saat kita menyusun analisis risiko fiskal, membuat laporan ekonomi makro, atau melakukan riset mendalam tentang kebijakan pajak.

Salah satu program di Kemenkeu yang mendukung pembelajaran melalui investigasi adalah program kajian akademis. Program ini memungkinkan ASN melakukan penelitian mendalam dan menyusun laporan ilmiah mengenai isu-isu kebijakan keuangan yang strategis. Melalui kajian akademis, ASN dapat mengembangkan keterampilan analitis dan kritis dengan mengeksplorasi berbagai perspektif tentang pengelolaan keuangan negara.

Pembelajaran ini memungkinkan kita untuk mengikuti alur investigasi sendiri, membuat kita lebih aktif dan memiliki rasa memiliki terhadap pembelajaran. Hasilnya, kita dapat mengembangkan pendekatan kritis dan analitis yang memperkaya pemahaman tentang kebijakan dan praktik keuangan negara.

Contoh:

- Melakukan riset kecil-kecilan terhadap data keuangan yang ada untuk menajamkan keterampilan analitis.
- Mengikuti perkembangan kebijakan keuangan global dan dampaknya terhadap perekonomian nasional.
- Mengambil bagian dalam program kajian akademis untuk mendalami isu kebijakan keuangan yang strategis.

5. PEMBELAJARAN MELALUI PRAKTIK (PRACTICE LEARNING)

Pembelajaran melalui praktik memungkinkan kita menyesuaikan tindakan dengan tujuan tugas, serta menggunakan umpan balik untuk meningkatkan tindakan berikutnya. Di lingkungan Kemenkeu, ini bisa terjadi saat kita mempraktikkan audit keuangan, merancang kebijakan pajak, atau menyusun anggaran kementerian.

Salah satu program yang mendukung pembelajaran melalui praktik di Kemenkeu adalah program secondment. Program ini memungkinkan ASN untuk

ditempatkan sementara di unit kerja lain, baik di dalam Kemenkeu maupun di instansi eksternal. Tujuannya adalah untuk memperkaya pengalaman, meningkatkan keterampilan, dan memberikan perspektif baru dalam menjalankan tugas. Selain itu, program secondment juga membuka peluang kolaborasi antarunit dan memperkuat jejaring profesional.

Umpan balik dapat berasal dari refleksi diri, rekan kerja, atasan, atau aktivitas itu sendiri. Pembelajaran ini sering disebut sebagai “belajar sambil melakukan” atau “belajar melalui pengalaman,” di mana ASN dapat memahami dan menggunakan pengetahuan serta keterampilan dalam tugas sehari-hari.

Contoh:

- Terbuka terhadap umpan balik dari atasan atau rekan kerja untuk perbaikan kinerja.
- Melakukan praktik lapangan yang berkaitan dengan tugas sehari-hari,

seperti mengikuti program internship atau secondment di unit kerja lain.

- Menerapkan keterampilan baru dalam proyek-proyek yang relevan dengan tugas utama.

6. PEMBELAJARAN MELALUI PRODUKSI (PRODUCTION LEARNING)

Pembelajaran melalui produksi adalah cara kita memotivasi diri untuk mengkonsolidasikan apa yang telah dipelajari dengan menghasilkan karya. Di lingkungan Kemenkeu, ini dapat berupa penulisan laporan keuangan, makalah kebijakan, atau presentasi tentang hasil riset yang dilakukan.

Produksi karya menghasilkan representasi dari pembelajaran yang telah dilakukan. Dengan kata lain, ini merupakan bentuk artikulasi pemikiran yang memungkinkan ASN mengetahui sejauh

mana pemahaman berkembang dan memperoleh umpan balik yang tepat.

Contoh:

- Menulis artikel tentang isu-isu keuangan yang sedang hangat dibahas.
- Membuat presentasi singkat tentang kebijakan fiskal yang dapat dibagikan kepada rekan kerja.
- Menggabungkan keenam tipe pembelajaran ini dalam rutinitas pekerjaan di Kemenkeu bisa menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi. Yuk kita coba untuk mengeksplorasi metode yang berbeda setiap harinya dan jadikan pembelajaran sebagai bagian integral dari perjalanan karier kita.

Jadi, apakah kita sudah siap memperkaya karier dengan keenam tipe pembelajaran di atas?



ANDI NUR SYAMSUDIN

SERIAL BIKER BERKAH: MOTOR V.S. ANGKUTAN UMUM

Biker berkah sampai pada titik di mana eksistensinya mulai tergoyahkan. Hiks... Mau bagaimana lagi! Jalanan begitu padat. Mobil begitu mudah dibeli. Motor DP sejuta saja bisa. Jalan menuju kantor, belanja, tempat hiburan, bisa saja hitungan jam. Lalu, konsekuensi itu menuntut goyahnya keimanan seorang biker berkah? Hoho tentu tidak.

Biker tetaplah harus eksis karena memang diperlukan. Jalanan sempit, jarak tempuh minimal, butuh waktu sat set, begitulah eksistensi biker berkah dengan segala liuk liuk dan kobaran semangatnya meniti jalan. Nah, ketika memang realitanya: jalanan tersedia lebar, jarak tempuh ukuran sedang hingga jauh maksimal, waktu bisa dinego tidak buru-buru, *so*, mari kita beralih ke angkutan umum. Wah, judulnya seharusnya AU-Berkah donk ya? Angkutan Umum Berkah :D

Selain sudut pandang di atas guna membedakan sekilas kebutuhan menjadi *biker* atau *follower*-nya angkutan umum, ada kalanya kita mendalami keunggulan angkutan umum dibandingkan menjadi *biker* di bawah ini, supaya makin bijak dan cerdas dalam memilih. Yuk cekidot!

DUKUNG PROGRAM PEMERINTAH

Dikira, macet itu bikin pelakunya saja yang pusing? Tentu, pemerintah pusing juga karena amanat tata kota ada di pundak mereka. Alhasil, hadirilah kebijakan *busway*, bus *feeder*, KRL, BRT, LRT, MRT, ~~KDRT~~ (eits, yang terakhir cuman *typo* ya). Tata kelola jenis angkutan umum mayoritas dihandel pemerintah. Jadi, bila kita ikut salah satunya, kita turut menyukseskan program pemerintah.

Harga *tap-in* jauh-dekat Rp 3.500,- per naik *busway* misalnya, bisa diniatkan sedekah dukungan kita ke pemerintah. Hm... bahkan bisa jadi wakaf! Lho kok bisa? Karena kalau ternyata uang tersebut dipakai buat meng-*upgrade* infrastruktur menjadi makin baik, kebermanfaatan atas infrastruktur tersebut bisa jadi pahala kebaikan buat kita yang akan selalu *klunting* sepanjang manfaat itu tetap ada. Wow!

Eits, tunggu dulu! Konon, nilai Rp 3.500,- per naik *busway* belum naik sejak tahun 2007. Jadi, pemerintah sedekah ke kita atau kita yang sedekah ke pemerintah? Apapun itu, yang penting tugas kita luruskan niat mendukung pemerintah dalam membangun kota lebih baik. Sedekah juga kan!

MENDUKUNG GREEN OFFICE

Ada segelintir sumbangsih motor kita dalam menghimpun karbon monoksida ke angkasa. Bukan bermaksud hal itu mengumpamakannya dengan kezhaliman, hanya saja alangkah lebih baik bila sumbangsih itu kita minimalisasi, dialihkan dengan hadirnya kita di lengangnya angkutan-angkutan umum yang disediakan oleh pemerintah/swasta. Dengan cara itu, selain mendukung pemerintah, kita juga mendukung upaya dalam menghijaukan bumi kembali.

Sudah banyak komunitas cinta bumi, alam, dan lingkungan hadir di sekitar kita. Menjadi sedikit orang yang melupakan betapa mewahnya motor agar bisa naik angkutan umum merupakan sebuah pengorbanan. Pengorbanan untuk planet tercinta. Pengorbanan agar anak cucu bisa merasakan hijaunya bumi seindah planet

Namec di kartun Dragon Ball.

NYAMBI

Alasan terbesar kenapa lebih memilih naik angkutan umum daripada naik motor adalah bisa nyambi. Nyambi selama 30-60 menit di jalan/di rel, kita bisa apa saja? Tentu banyak sekali. Terbanyak nonton konten YouTube, setaraf drakor, film, berita, hingga wawasan umum. Sebagian kecil ada yang baca buku, chating/ menulis, nelson, hingga baca Qur'an. Semuanya dilakukan via gadget, sesuatu yang sulit dilakukan ketika menjadi *biker*. Bahkan, ada yang mampu baca ½ juz per 20 menit naik *busway*, kalau KRL bisa jadi lebih susah karena jam padatnya saja bikin tubuh tergencet dari segala penjurru mata angin.

Dengan mampu nyambi, kita aktifkan *me-time* sepanjang berangkat dan pulang kantor. *Me-time* yang prioritas dialokasikan, *me-time* yang bisa jadi meng-*upgrade mood* sebelum ngantor, hingga menyejukkan suasana hati sebelum sampai ke rumah bertemu keluarga. Dengan mengoptimalkan *me-time*, rutinitas menjadi lebih santai dan nyaman dilakukan. Oh, iya tidur termasuk nyambi juga lho, khususnya untuk penumpang duduk, sembari disaksikan penumpang berdiri yang mupeng (muka pengen).

SEHAT

Naik motor itu sehat karena bikin tangan gerak-gerak ngegas, kaki gera-gerak ngerem dan ganti gigi. Namun, naik angkutan umum bisa jadi lebih sehat, karena gerakan para penumpangnya lebih dinamis. Ia harus menjangkau dari rumah

ke halte/stasiun (bisa jadi naik *feeder* motor juga), tentu ada jalan kaki di sana. Belum lagi dari halte/stasiun terdekat ke kantor/tujuan, bila dihitung dengan satuan kalori, naik angkutan umum bisa jadi lebih membakar. Dengan dinamika tersebut, menggunakan standar kesehatan, kita tinggal butuh olahraga lebih sedikit untuk memenuhi kebutuhan olahraga 30 menit setiap pekan.

POTENSI TEBAR KEBAIKAN

Selain berpotensi mengaktifkan *me-time*, naik angkutan umum juga sanggup mengumpulkan potensi-potensi kebaikan. Beberapa di antaranya adalah senyum wajar kepada sesama penumpang, tidak termasuk senyum menggoda, sinis, apalagi senyum setengah. Selain senyum, memberi ruang bagi penumpang lain untuk berdiri dan memprioritaskan orang lain untuk duduk menjadi potensi kebaikan unggulan di dalam angkutan umum, belum lagi bila ada insiden desak-desakan yang selayaknya sabar, menunggu yang kadang lama, itu semua bagian dari potensi kebaikan yang bisa dipanen.

Potensi kebaikan itu muncul karena lingkungan sekitar yang rata-rata/sebagian penumpang merasa kalem dan santai, juga sikap natural kita secara pribadi yang tidak mudah terpancing, meskipun tetap ada juga resiko dorong-dorongan dan buru-buruan yang biasanya muncul dari segelintir orang.

RISIKO MINIM KEBURUKAN

Berbeda dengan naik motor di mana segala yang dilakukan serbamudah. Belok kanan, kiri, sat set mudah, justru memperbesar risiko keburukan di sana. Belok kanan dikit, ehh... sudah diklakson. Kadang, klakson bisa menjadi semacam indikator apakah kita menyalahi orang lain atau tidak.

Belum lagi bila ada motor lain yang mentrigger kita berbuat buruk, kita jadi ikut melanggar, saling sikut, saling kejar, hati tidak nyaman, apalagi macet terhampar jelas di depan mata, semuanya

serba runyam. Memang sih, pada akhirnya kembali ke masing-masing. Hanya saja, risiko untuk berbuat buruk seperti itu kecil dilakukan ketika naik angkutan umum. Toh tak mungkin juga kita teriakin sopir untuk buru-buru bukan? Lebih pasrah, lebih dituntut sabar di sana.

HEMAT, AMAN, TENANG

Nah, terakhir kita takar dari budget naik motor vs. angkutan umum. Mungkin sekilas dari yang kasat mata, kita menilai uang transport berbanding uang bensin, ah murah naik motor nih: hemat, cepat, *simple*, itulah ciri khas motor. Namun, jangan lupa ada *cost* lain di sana: biaya servis, biaya usia *sparepart*, juga biaya risiko motor (kecelakaan - *na'udzubillah*) yang lebih besar daripada angkutan umum, sehingga untuk merasakan rasa aman dan nyaman secara psikis, akan lebih bisa didapat ketika naik angkutan umum daripada naik motor.

Rasa aman dan tenang yang diciptakan melalui atmosfer naik angkutan umum dapat mempengaruhi *mood* kita untuk bekerja secara aktif di kantor ketika berangkat, atau bercengkerama dengan keluarga dengan *quality time* yang optimal ketika pulang.

Begitulah fenomena motor vs angkutan umum, di mana titik berat kebaikan yang lebih banyak jatuh kepada angkutan umum. Sudut pandang ini diambil semata-mata dari yang

mampu dilihat, tentu ada lebih banyak hikmah atau pertimbangan lain. Misalnya saja, teman saya punya alasan lebih memilih motor daripada angkutan umum karena ke mana-mana jauh. KRL, busway, MRT, LRT jauh semua (tinggal di tempat terpencil). Yang seperti ini memang menjadi keterbatasan. Pada akhirnya, apa pun makanannya, minumannya tetap "bijak dari hati" dan "cerdas dari pikiran".



M. FATH KATHIN

Menjelajahi Dunia Digital: Tips Sederhana untuk Keamanan Online



Dalam era di mana kita semakin tenggelam dalam dunia maya, mengamankan setiap langkah digital bukan lagi pilihan, melainkan sebuah kebutuhan. Seperti sebuah ungkapan, “Privasi adalah aspek esensial dalam penggunaan internet modern.” Oleh karena itu, menjaga keamanan dan privasi online adalah tanggung jawab bersama setiap individu yang terhubung ke jaringan digital global. Meski pun sudah banyak tips dan trik terkait pengamanan ketika kita berselancar di dunia maya, penulis mencoba mengingatkan lagi bentuk bahaya siber seiring perkembangan zaman saat ini sehingga dapat menjadi panduan untuk menciptakan lingkungan digital yang aman dan terpercaya.

Berikut adalah 4 tips sederhana agar kita dapat terhindar dari bahaya saat terhubung di dunia maya:

VERIFIKASI LINK DENGAN HATI-HATI.

Dalam dunia maya yang penuh dengan tautan menggiurkan, kehati-hatian menjadi kunci untuk melindungi diri dari potensi ancaman. Sebelum mengklik tautan yang diterima, langkah pertama yang bijaksana adalah memverifikasi keasliannya. Pesan atau email yang terlihat sah tidak selalu aman. Sebagai contoh, hindari tergoda untuk membuka lampiran berbentuk .apk dari pesan yang mencurigakan, karena ini bisa menjadi trik penjahat dunia maya untuk menginfeksi perangkat kita dengan perangkat lunak berbahaya.

Selain itu, penting untuk memahami bahwa bank atau lembaga keuangan tidak akan pernah meminta informasi pribadi melalui pesan teks, email, atau telepon. Jadi, jika kita menerima pesan yang mengatasnamakan pihak bank dan meminta kita menyebutkan atau meminta kita untuk memberikan data pribadi, waspadailah. Sebagai alternatif, hubungi langsung bank menggunakan nomor telepon resmi mereka untuk memastikan

keaslian pesan tersebut. Meng-install aplikasi pengenal nomor telepon juga dapat menjadi alternatif sehingga kita dapat mengenali siapa penelepon kita terlebih dahulu.

Mendeteksi upaya phishing juga dapat melibatkan pemeriksaan detail seperti ejaan yang salah, atau karakter aneh dalam URL. Langkah berhati-hati ini, khususnya dalam situasi yang mencurigakan, dapat melindungi kita dari potensi ancaman serius.

UPDATE PERANGKAT LUNAK DAN ANTIVIRUS:

Dalam perjalanan kita melintasi dunia digital yang terus berkembang, memastikan perangkat lunak dan antivirus tetap diperbarui (update) adalah langkah krusial dalam menjaga keamanan online. Pembaruan ini tidak hanya membawa fitur baru, tetapi yang lebih penting, mengandung perbaikan keamanan yang dapat menutup celah yang dapat dimanfaatkan oleh pihak

jahat. Oleh karena itu, satu kebijakan yang bijak adalah mengaktifkan fitur pembaruan otomatis untuk memastikan perangkat kita selalu dilindungi dengan perlindungan terbaru.

Perangkat lunak yang tidak diperbarui sering menjadi sasaran empuk bagi peretas yang memanfaatkan kerentanan keamanan yang sudah diketahui. Oleh karena itu, melibatkan diri dalam kebiasaan untuk secara teratur memeriksa dan menerapkan pembaruan perangkat lunak dan antivirus adalah langkah preventif yang efektif. Terlebih lagi, beberapa sistem operasi dan aplikasi menawarkan pengaturan untuk memperbarui secara otomatis, mengurangi kerumitan dan memastikan konsistensi keamanan.

Menjaga perangkat lunak dan antivirus tetap terkini bukan hanya tugas pengguna individu, tetapi juga tanggung jawab bersama untuk melibatkan seluruh komunitas digital dalam upaya menjaga keamanan bersama. Dengan demikian, kita dapat menciptakan ekosistem digital yang lebih aman dan dapat diandalkan bagi setiap pengguna.

Sebagai contoh konkret, bayangkan Anda menerima notifikasi pembaruan sistem operasi di perangkat/gadget pintar Anda. Meskipun kadang-kadang mengabaikannya mungkin terlihat menggoda (karena mungkin membutuhkan waktu), mengaktifkan pembaruan tersebut secara konsisten membawa keamanan tambahan dan meminimalkan risiko eksploitasi kelemahan keamanan yang ada. Dengan berpartisipasi aktif dalam memastikan perangkat lunak tetap terbaru, kita membangun lapisan pertahanan yang kuat terhadap ancaman online.

GUNAKAN KATA SANDI YANG KUAT DAN UNIK.

Dalam menjaga keamanan akun online, salah satu langkah paling dasar namun krusial adalah menggunakan kata sandi yang kuat dan unik. Menghindari

penggunaan kata sandi yang mudah ditebak adalah langkah pertama dalam memperkuat keamanan digital kita. Kombinasi huruf, angka, dan simbol dapat meningkatkan kompleksitas kata sandi, menjadikannya lebih sulit bagi pihak yang tidak sah untuk menebak atau menjebolnya.

Seiring dengan itu, perlu dihindari penggunaan kata sandi yang sama untuk berbagai akun online. Memiliki kata sandi unik untuk setiap akun menambah lapisan keamanan, sehingga jika satu akun terancam, akun lain tetap aman. Menggunakan manajer kata sandi dapat menjadi solusi yang efektif dalam mengelola dan menyimpan kata sandi secara aman. Aplikasi ini dapat menghasilkan dan menyimpan kata sandi yang kuat secara otomatis, mengurangi risiko keamanan yang muncul akibat penggunaan kata sandi yang lemah.

Dalam dunia di mana serangan pencurian kata sandi menjadi semakin canggih, kita perlu memahami bahwa keamanan akun tidak hanya tergantung pada panjang kata sandi, tetapi juga pada kompleksitas dan pengelolaannya. Dalam konteks ini, opsi tambahan seperti penggunaan otentikator atau verifikasi dua langkah dapat memberikan lapisan keamanan ekstra yang signifikan. Dengan memprioritaskan keamanan kata sandi dan menggabungkannya dengan langkah-langkah otentikasi tambahan, kita dapat menciptakan lapisan pertahanan yang kokoh terhadap potensi ancaman.

Sebagai ilustrasi, kita mungkin menggunakan kombinasi huruf besar-kecil, angka, dan simbol seperti "P@ssw0rd!" untuk mengamankan akun kita. Pastikan kata sandi tersebut unik dan tidak digunakan di tempat lain. Kemudian, kita dapat menggunakan layanan seperti Google Password Checkup untuk mengecek apakah kata sandi kita telah bocor di dunia maya. Layanan ini memberikan informasi apakah kata sandi yang kita gunakan pernah terlibat dalam pelanggaran keamanan dan memberikan rekomendasi untuk mengamankannya.

Dengan melakukan pemeriksaan rutin seperti ini, kita dapat lebih proaktif dalam melindungi akun-akun online kita dari potensi risiko keamanan.

ATUR PRIVASI DI MEDIA SOSIAL.

Dalam era konektivitas melalui media sosial, menjaga privasi online menjadi langkah penting untuk melindungi informasi pribadi. Pengaturan privasi yang cerdas di platform media sosial adalah kunci untuk mengontrol siapa yang dapat mengakses informasi Anda. Sebagai contoh, kita dapat memilih untuk membatasi siapa yang dapat melihat postingan kita hanya kepada teman-teman terdekat atau keluarga. Ini seperti ketika kita berbagi momen istimewa keluarga yang hanya ingin Anda bagikan dengan circle terdekat.

Selain itu, hindari membagikan detail yang terlalu rinci secara publik. Misalnya, informasi seperti alamat rumah atau nomor telepon sebaiknya dibatasi hanya untuk mata yang tepat. Dalam kehidupan sehari-hari, kita mungkin mempertimbangkan untuk memposting foto liburan setelah kita kembali, bukan selama perjalanan, untuk memastikan privasi tempat tinggal kita.

Penting juga untuk memperhatikan aplikasi dan permainan yang meminta akses ke informasi pribadi kita. Sebagai contoh, jika sebuah aplikasi mengharuskan akses ke lokasi Anda atau kontak, pertimbangkan dengan cermat sebelum memberikan izin. Seiring dengan itu, jika Anda berpartisipasi dalam kontes atau survei online, pastikan bahwa pihak penyelenggara dapat dipercaya sebelum memberikan informasi pribadi.

Dengan memahami dan menerapkan langkah-langkah ini dalam kehidupan sehari-hari, maka kita dapat membangun lapisan keamanan yang kuat terhadap potensi risiko privasi online.

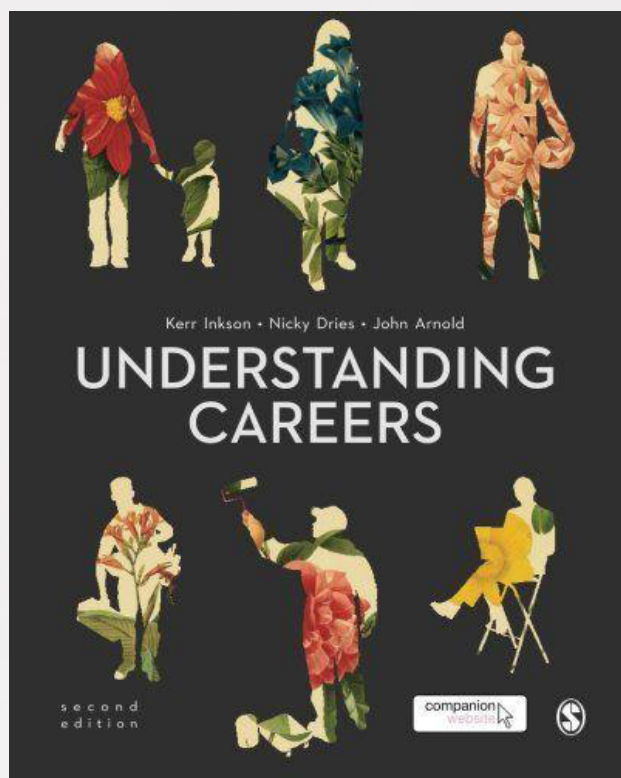
SILVIA PANDIANGAN

Resensi Buku

Redefining Professional Growth in the Era of Delayering: Menelusuri “*Understanding Careers*”

Di tengah perkembangan karier yang terus berkembang dalam dunia profesional, buku *Understanding Careers* hadir sebagai pedoman untuk membimbing pembaca. Ketika organisasi secara global mengalami transformasi, seperti melalui proses delayering dan perubahan adaptif, pentingnya memahami karier menjadi hal yang sangat penting. *Delayering*, sering kali dihubungkan dengan restrukturisasi organisasi, membawa kompleksitas yang dinamis ke dalam jalur karier.

Melalui eksplorasi perumpamaan atau metafora dan kerangka teoritisnya, buku ini mengajak pembaca untuk memikirkan kembali pemahaman mereka tentang karier di tengah perubahan struktural tersebut. Ketika organisasi beradaptasi dengan struktur dan paradigma baru, interaksi dan keterkaitan antara perubahan organisasi dan evolusi karier individu menjadi semakin jelas. Buku ini juga memfasilitasi eksplorasi yang berbeda tentang bagaimana karier bukan hanya perjalanan pribadi namun terjalin erat ke dalam peran pengembangan karier pegawai oleh organisasi. Buku ini menjembatani kesenjangan antara wacana akademis dan penerapan praktis, menjadikannya bacaan



wajib bagi para praktisi, akademis, dan individu yang ingin memahami dan mengoptimalkan perjalanan karier mereka di tengah-tengah perubahan organisasi sambil mendorong *self-growth* dan *profesional-growth*.

Perspektif berbeda mengenai situasi karier individu disajikan, masing-masing menggunakan metafora berbeda untuk mengilustrasikan interpretasi yang berbeda. Hal ini menggarisbawahi bagaimana metafora membentuk pemahaman dan konseptualisasi kita tentang karier. Metafora ini berfungsi sebagai kerangka teori karier dan menyajikan isu-isu karier yang spesifik. Buku ini berpendapat bahwa kombinasi metafora ini dapat

menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif dan inklusif tentang fenomena karier. Sembilan metafora yang digunakan untuk menggambarkan karier dalam buku ini:

CAREER AS INHERITANCE

Karier sering kali dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, dengan faktor-faktor seperti kelas sosial, gender, dan etnis yang membentuk aspirasi, peluang, dan kendala. Warisan karier ini mencakup status sosial ekonomi, pekerjaan orang tua, dan bahkan unsur genetik dan psikologis. Meskipun beberapa orang menekankan pilihan karier yang ditentukan sendiri, dampak dari faktor keturunan sangatlah signifikan, karena memengaruhi jalur karier dan warisan yang diwariskan ke generasi mendatang.

CAREER AS CYCLE

Perspektif karier sebagai siklus ini telah berevolusi untuk menggabungkan kompleksitas karier modern. Penelitian baru-baru ini menekankan keterkaitan antara siklus karier dan kehidupan keluarga, mengakui perbedaan pola karier antara pria dan wanita, serta dinamika pasangan peran ganda. Perspektif

ini menyoroti pentingnya fleksibilitas dan fungsionalitas dalam perencanaan dan manajemen karier, dengan menyadari adanya jalur karier yang beragam dan seringkali non-linear.

CAREER AS ACTION

Karier sebagai aksi menggambarkan lintasan profesional sebagai hasil dinamis dari pilihan dan upaya yang disengaja dan diarahkan sendiri. Dalam sudut pandang ini, individu secara aktif membentuk karier mereka melalui keputusan yang memiliki tujuan, pengembangan keterampilan, dan tindakan yang berorientasi pada tujuan. Metafora ini menekankan keterlibatan proaktif, menjauhi pandangan pasif terhadap pengembangan karier. Hal ini mendorong individu untuk mengambil alih, membuat langkah strategis, dan terus beradaptasi dengan keadaan yang terus berkembang.

CAREER AS FIT

Karier yang sesuai mengibaratkan menemukan karier yang tepat. Hal ini menekankan pentingnya menyelaraskan sifat-sifat individu dengan lingkungan kerja, yang merupakan fokus utama dalam bimbingan dan konseling karier. Konsep ini menimbulkan pertanyaan kritis tentang mengukur dan mencocokkan karakteristik pribadi dan pekerjaan, dan apakah metafora tersebut mendorong pemikiran statis dalam lingkungan kerja yang dinamis.

CAREER AS JOURNEY

Karier sebagai perjalanan digunakan secara luas, yang menggambarkan karier sebagai pergerakan di berbagai pekerjaan, organisasi, atau lokasi. Metafora ini bersifat fleksibel, mengakomodasi berbagai aspek seperti arah, kecepatan, dan tujuan, yang dapat diarahkan sendiri atau dipengaruhi oleh faktor eksternal. Perjalanan tersebut mungkin memerlukan mobilitas ke atas, gerakan lateral, atau jalur yang tidak konvensional. Teori telah mengonseptualisasikan karier sebagai

sesuatu yang linier, spiral, atau tanpa batas, yang mencerminkan keragaman lintasan karier.

CAREER AS ROLE

Karier sebagai peran memperluas aspek sosial dari karier, memandangnya sebagai sebuah pertunjukan dalam konteks berbagai peran sosial. Sejalan dengan pertunjukan tersebut, karier dipandang sebagai tindakan yang dipengaruhi oleh harapan pimpinan sebagai pemberi kerja, penyalah, rekan kerja, dan asosiasi profesional. Harapan peran ini membentuk kontrak psikologis yang terus dinegosiasikan sepanjang karier seseorang misal individu mengembangkan naskah karier seperti 'pegawai yang berkomitmen' atau 'pegawai yang terburu-buru', yang memandu perilaku dan identitas mereka di tempat kerja.

CAREER AS RELATIONSHIP

Karier sebagai hubungan menekankan aspek sosial yang tertanam dalam pengembangan karier. Karier melibatkan interaksi dengan orang lain, membentuk hubungan jangka panjang yang penting untuk kemajuan karier. Perspektif ini menantang pandangan tradisional mengenai karier yang murni bersifat individual, menyoroti keterhubungan sosial dan menyarankan bahwa jalur karier juga dapat bersifat kolektif atau berbasis keluarga dalam konteks budaya yang berbeda

CAREER AS RESOURCE

Karier sebagai sumber daya menunjukkan bahwa karier adalah aset berharga, sangat penting dalam penciptaan kekayaan, berbeda dengan pandangan tradisional yang memandang tenaga kerja hanya dari sisi biaya. Perspektif ini telah berkembang seiring dengan manajemen strategis dan manajemen sumber daya manusia yang mengakui karyawan sebagai aset penting dan karier sebagai sumber pengetahuan. Praktik seperti pelatihan terkait karier dan program bimbingan bertujuan untuk

menyelaraskan karier individu dengan tujuan organisasi.

CAREER AS STORIES

Kisah-kisah karier mempunyai pengaruh yang besar, melampaui sekadar catatan pencapaian. Cerita ini berfungsi sebagai alat reflektif, yang memungkinkan individu menciptakan makna dari perjalanan profesional mereka. Menjelajahi pandangan naratif ini memerlukan kearifan, membedakan fakta dari fiksi. Di tengah banyaknya kisah karier, tantangannya adalah membangun kisah seseorang secara otentik di tengah ekspektasi masyarakat dan gambaran media.

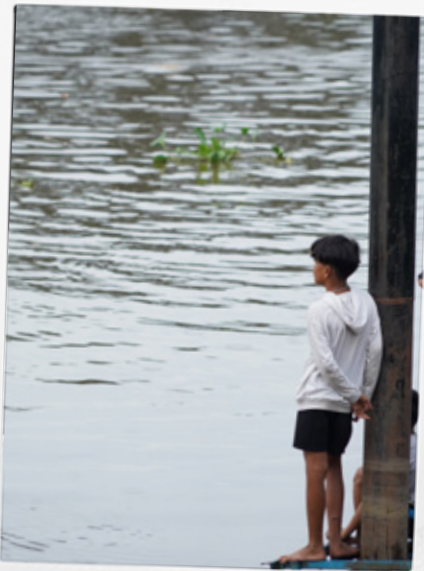
Buku ini mengkaji bagaimana organisasi memainkan peran penting dalam manajemen karier, mulai dari merancang struktur yang mendorong pengembangan karyawan hingga menerapkan sistem yang mendukung kemajuan dan kepuasan karier. Segmen ini menggarisbawahi perlunya hubungan simbiosis antara aspirasi karier individu dan tujuan organisasi, menganjurkan kebijakan dan praktik yang menguntungkan kedua belah pihak. Bersama-sama, bab-bab ini memberikan pandangan holistik tentang manajemen karier, membekali pembaca dengan wawasan dan alat yang diperlukan untuk menavigasi karier mereka dengan sukses dalam lingkungan profesional yang selalu berubah dan menghadapi perubahan seperti *delayering*.



GALERI PEKANBARU

FOTO: YAZID DESPRIYAN

Mengiringi senja di bawah Jembatan Siak I, menikmati suasana tenang menjelang datangnya malam, menyambut gema tawa anak-anak setempat bermain dan berenang ria di sungai, disinari cahaya orange terang yang kian meredup pertanda Sang Mentari yang hendak terlelap.





ISSN: 2086-4833



9 772086 483008



KINI LEBIH PRAKTIS LEWAT **KEMENKEU PRIME**



Senin-Jumat, Pukul 07.30-17.00

134 untuk layanan langsung

✉ kemenkeu.prime@kemenkeu.go.id

🌐 kemenkeu-prime.kemenkeu.go.id

☎ 081310004134