

EDISI 83 / 2025

EDUKASI

K E U A N G A N

**SILVER WINNER KATEGORI CULTURE
GLOBAL COUNCIL OF CORPORATE UNIVERSITY AWARD 2025**

Karena budaya yang dijaga, lebih dari sekadar makna, menjadi sebuah prestasi bersama





DAFTAR ISI

SALAM REDAKSI	3
LINTAS PERISTIWA	4
LIPUTAN UTAMA	6
LIPUTAN KHUSUS	12
PROFIL	16
SERAMBI ILMU	21
TAHUKAH KAMU	37
CERITA ALUMNI	39
TIPS & TRIK	43
POINT OF INTEREST	44
RESENSI	47
GALERI	49

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

EDITOR
Arimbi Putri
Klemens Amy Novianto
Thalia Maudina

DESAIN GRAFIS
Thalia Maudina
Ivan Rizki Arviandi

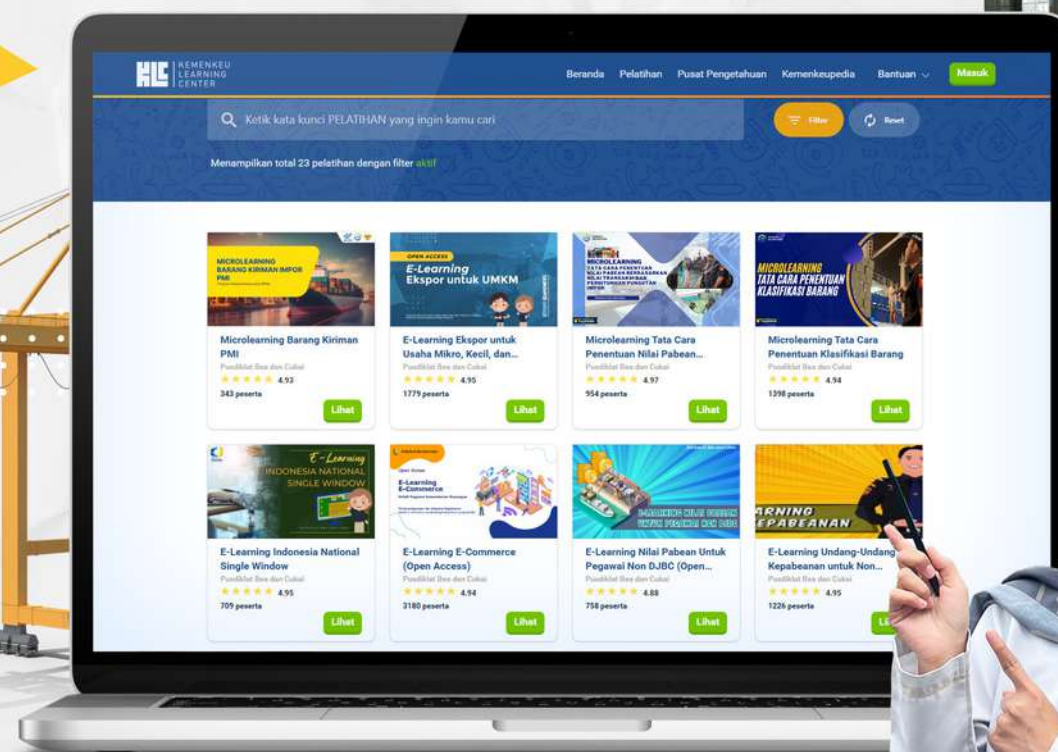
Redaksi menerima artikel untuk dimuat dalam majalah ini. Artikel ditulis dalam huruf Arial 11 spasi 1,5, maksimal 2.500 kata. Artikel dapat dikirimkan ke edukasikeuangan@kemenkeu.go.id. Isi majalah ini tidak mencerminkan kebijakan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan

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>



Butuh Pengetahuan tentang Ekspor Impor serta Kepabebean dan Cukai lainnya?

Ikuti E-Learning Open Access Pusdiklat Bea dan Cukai !



- E-Learning Ekspor untuk UMKM,
- Microlearning Barang Kiriman Pekerja Migran Indonesia,
- Microlearning Tata Cara Penentuan Klasifikasi Barang, dan masih banyak lagi...

YUK JOIN E-LEARNING OPEN ACCESS PUSDIKLAT BEA DAN CUKAI SEKARANG :

s.kemenkeu.go.id/OAPBC

GRATIS!



SALAM REDAKSI

Perolehan penghargaan bukan sekadar soal prestise. Perolehan penghargaan juga terkait kerja keras, kerja sama, pembuktian, refleksi, evaluasi, sekaligus apresiasi terhadap sistem yang telah dijalankan organisasi. Penghargaan, juga menjadi bensin bagi organisasi untuk bisa melaju lebih jauh, terbang lebih tinggi.

Kami eksklusif menghadirkan ulasan mengenai perolehan penghargaan internasional yang sudah ketiga kalinya diraih Kementerian Keuangan melalui Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) dari Global Council of Corporate Universities (GCCU). Tahun ini, BPPK diganjar silver awards untuk kategori Culture. Seperti apa kategori tersebut dan perjalanan BPPK dalam menggapainya? Simak selengkapnya dalam rubrik "Liputan Utama".

Seluruh pencapaian organisasi tidak ada artinya tanpa para penggerak yang ada di bawahnya, atau pegawai itu sendiri. Salah satu kelompok yang berperan sebagai penggerak organisasi adalah kelompok jabatan fungsional, yang salah satunya adalah Pengembang Teknologi Pembelajaran atau PTP. Berkenalan lebih dekat dengan PTP melalui ulasan rapat koordinasi JF PTP dalam rubrik "Liputan Khusus".

Penggerak organisasi lainnya yang sangat inspiratif, kami hadirkan dalam rubrik "Profil". Mengelaborasi perjalanan hidup dan karier Irfan Ramdani, Kepala Subbidang Teknologi Pembelajaran dan Manajemen Pengetahuan (TPMP) Pusdiklat Keuangan Umum, sungguh mampu mengisi hari-hari dengan motivasi.

Tentunya kami juga akan mengisi hari-hari Anda dengan segudang informasi lainnya yang menunggu untuk Anda jelajahi, melalui Majalah Edukasi Keuangan Edisi ke-83 ini.

Selamat membaca!

THALIA MAUDINA / DOKUMENTASI BPPK

LINTAS PERISTIWA

JANUARI - APRIL 2025



Rabu, 22 Januari 2025

Penyerahan Hasil Penilaian Akreditasi Program BPSDM Provinsi Sumatera Barat

BPPK menetapkan BPSDM Provinsi Sumatera Barat sebagai salah satu Lembaga Penyelenggara Program Pelatihan Terakreditasi di Bidang Keuangan Negara. Pada hasil penilaian akreditasi, BPSDM Provinsi Sumatera Barat meraih status “Terakreditasi” pada Program Pelatihan Teknis Bendahara Pengeluaran Substansi APBD. Status terakreditasi perlu dimaknai sebagai proses berkelanjutan dalam meningkatkan dan mengembangkan kompetensi aparatur pengelola keuangan negara di daerah sehingga dapat meyakinkan masyarakat bahwa anggaran dan belanja yang dikelola telah dilaksanakan dan disalurkan secara akuntabel, tepat guna, dan sesuai kebutuhan masyarakat.

Serah Terima Hibah BMN Eks Balai Diklat Kepemimpinan kepada Pemerintah Kota Magelang

Bertempat di Pendopo Pengabdian, Rumah Dinas Walikota Magelang, telah dilakukan serah terima hibah barang milik negara (BMN) berupa tanah, bangunan, serta peralatan dan mesin eks Balai Diklat Kepemimpinan, Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan dari Kementerian Keuangan kepada Pemerintah Kota Magelang. Serah terima ini merupakan implementasi dari perjanjian hibah antara Kementerian Keuangan dan Pemerintah Kota Magelang pada tahun 2023. Berdasarkan persetujuan hibah tersebut, BMN yang diserahterimakan berupa satu bidang tanah seluas 14.861m2 dan dua puluh unit bangunan, serta 1.715 unit BMN berupa peralatan dan mesin.



Senin, 3 Februari 2025

LOKeR X – Launching Buku Hadiyanto

Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan merilis Buku Biografi Profesional Hadiyanto: Punggawa Aset Negara dari Inalum hingga Freeport yang disusun oleh Robert Adhi KSP. Buku ini mendokumentasikan tacit knowledge dari awal karier hingga puncak pengabdian Bapak Hadiyanto. Hadiyanto mengabdikan diri di Kementerian Keuangan selama lebih dari tiga dekade dan menghadapi tantangan besar—membentuk DJKN dari nol, mengawal regulasi keuangan negara, hingga memastikan sistem pembayaran pemerintah semakin kuat.



Kamis 6 Februari 2025

Kunjungan dari Delegasi Tanzania Revenue Authority (TRA)

Sebagai bagian dari upaya implementasi Knowledge Management (KM) yang merupakan salah satu inisiatif strategis, Tanzania Revenue Authority (TRA) melakukan kunjungan lapangan ke Direktorat Jenderal Pajak, Kementerian Keuangan Republik Indonesia, pada tanggal 10 hingga 12 Februari 2025. Dalam sesi diskusi mengenai KM, Pusdiklat Pajak berperan sebagai tuan rumah. Kegiatan ini menjadi sarana berbagi pengetahuan, khususnya mengenai penerapan KM dalam bidang perpajakan.



Selasa, 11 Februari 2025



Selasa, 12 Februari 2025

Kerjasama Strategis BPPK dengan IPDN

Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan melaksanakan pertemuan dengan Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) untuk membahas Perpanjangan Perjanjian Kerja Sama (PKS) antara BPPK dengan IPDN. Kerja sama ini berfokus pada pelatihan dan sertifikasi praja, pengembangan kurikulum, serta kajian akademis/penelitian bersama.

Benchmark Kementerian Keuangan Filipina

Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan menerima kunjungan dari Department of Budget and Management (DBM) Philippines. Kedatangan DBM Philippines ini dalam rangka mempelajari reformasi pengelolaan keuangan negara yang dilakukan oleh Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Kunjungan ini dihadiri Undersecretary DBM, Wilford Will L. Wong, didampingi oleh John Aries Macaspac dan Andrea Lorraine G. Salvador. Delegasi DBM didampingi oleh perwakilan ADB, Hosung Park.



Rabu, 12 Maret 2025



Kamis 6 Februari 2025

Penguatan Komitmen Kemenkeu dalam Implementasi Manajemen Risiko melalui Sertifikasi GRCE

Sebagai tindak lanjut dari Workshop Persiapan Uji Sertifikasi Profesi Tata Kelola, Risiko, dan Kepatuhan Tingkat Utama Certified Governance, Risk, and Compliance for Executive atau GRCE, BPPK menyelenggarakan kegiatan Penguatan Komitmen Kementerian Keuangan dalam Implementasi Risiko Melalui Sertifikasi GRCE di Aula DJPK Kementerian Keuangan. Rangkaian kegiatan ini diselenggarakan untuk meningkatkan kapasitas SDM di lingkungan Kemenkeu, khususnya pimpinan unit kerja dan pejabat fungsional setara agar memiliki kompetensi GRC yang komprehensif.

Hari Kreativitas Belajar, Peringatan Ulang Tahun BPPK ke-50

Pada tanggal 16 April 2025, Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan genap berusia 50 tahun. Dalam rangka merayakan momen bersejarah ini, para pejabat dan pegawai di lingkungan BPPK turut meramaikan kampanye melalui fitur “Add Yours” di media sosial Instagram serta menyampaikan ucapan selamat sebagai bentuk ungkapan syukur atas pencapaian usia emas organisasi tercinta.



Rabu, 16 April 2025

Pelantikan Pejabat Struktural dan Fungsional PKN STAN

Kepala BPPK melantik tiga pejabat struktural dan satu pejabat fungsional yakni Evy Mulyani selaku Direktur Politeknik Keuangan Negara STAN, Agus Bandiyono selaku Wakil Direktur Bidang Akademik Politeknik Keuangan Negara STAN, Mediya selaku Wakil Direktur Bidang Keuangan dan Umum Politeknik Keuangan Negara STAN, dan Fakhruddin selaku Pranata Komputer Sekretariat BPPK.



Rabu, 30 April 2025



Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Kementerian Keuangan RI



PHESONA ELOK BRILLYANANDA TORUAN

MEMAKNAI PERAYAAN BUDAYA KEMENKEU CORPU MELALUI PENGHARGAAN GCCU 2025

Pada 12 Mei 2025 di Paris, Kementerian Keuangan melalui BPPK menorehkan kembali sejarah perolehan trofi penghargaan dalam bidang pengelolaan corporate university (corpu). Kali ini, BPPK mendapatkan Silver Award dalam kategori Culture pada ajang Global Council of Corporate Universities (GCCU) Awards Tahun 2025. Sebuah pencapaian yang membanggakan, yang tidak hanya dirayakan sebagai hasil, tetapi juga sebagai ruang jeda untuk merefleksikan bagaimana budaya telah tumbuh, diuji, dan terus diperjuangkan dalam dinamika organisasi.

Budaya sering kali diidentikkan dengan hal-hal yang seremonial, nilai-nilai yang ditulis rapi dalam buku pedoman, slogan yang terpajang di dinding kantor, atau rutinitas yang dijalankan tanpa banyak dipertanyakan. Padahal, budaya jauh lebih dari itu. Budaya adalah sesuatu yang hidup, tumbuh, dan melapisi keputusan-keputusan yang kita buat setiap hari. Mulai dari sikap kita dalam menyikapi perubahan, bagaimana kita bertahan dalam situasi yang penuh gejolak, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas, cara kita menangkap aspirasi pegawai dan menumbuhkembangkan inovasi, hingga dalam keputusan-keputusan besar organisasi lainnya, budaya berperan sebagai landasan nilai yang membentuk arah dan cara kita bertindak. Pemahaman inilah yang menjadi inti dari penghargaan kategori Culture pada ajang GCCU Awards 2025.

GCCU adalah forum internasional yang memberikan penghargaan kepada Corporate University dari berbagai negara atas kontribusinya dalam memperkuat strategi organisasi melalui proses pembelajaran yang strategis dan pengembangan budaya yang transformatif. Terdapat beberapa kategori penghargaan yang diberikan, antara lain Branding and Durability, Generative Artificial Intelligence Implementation, Innovation, Social and Climate Change Impact, Business Impact, dan Culture, yang masing-masing menyoroti peran strategis Corpu dalam membentuk identitas institusi, mendorong

dampak yang nyata bagi organisasi, serta mengelola budaya sebagai kekuatan kolektif.

Kategori Culture dalam GCCU Awards diberikan kepada Corpu yang mampu menghidupkan dan mentransformasikan budaya organisasi menjadi kekuatan bersama yang menyatukan, melampaui sekat-sekat perbedaan, serta mendukung strategi dan keberhasilan jangka panjang. Penghargaan ini berbeda dari dua kategori lain yang sebelumnya pernah diraih Kemenkeu Corpu, yaitu Holistic Human and Digital Approach (2021), yang menekankan integrasi antara pendekatan pembelajaran berbasis teknologi dan kebutuhan manusia secara utuh, serta Business Impact (2023), yang menilai sejauh mana Corpu mampu memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja dan tujuan strategis organisasi. Diraihnya penghargaan dalam kategori Culture menunjukkan bahwa Kemenkeu Corpu tidak hanya memberikan dampak yang signifikan terhadap sistem dan pencapaian kinerja organisasi, tetapi juga berhasil membangun pondasi budaya yang kuat, dinamis, dan berkelanjutan.

BUDAYA YANG BERAKAR, BERGERAK, DAN MEMBERDAYAKAN

Kemenkeu memulai perjalanan transformasi budaya sejak awal reformasi keuangan nasional pada tahun 2003. Transformasi budaya tersebut kemudian melahirkan lima nilai dasar organisasi yang para pegawai Kemenkeu anut hingga saat ini: Integritas, Profesionalisme, Sinergi, Pelayanan, dan Kesempurnaan. Nilai-nilai ini tidak hanya bersifat normatif, tetapi dibangun sebagai sistem budaya yang menyeluruh melalui tiga pendekatan strategis: internalisasi, institusionalisasi, dan eksternalisasi.

Internalisasi dilakukan sejak tahap pendidikan di PKN STAN hingga pelatihan kepemimpinan tingkat tinggi, melalui program yang dirancang secara berjenjang dan berkelanjutan. Institusionalisasi didukung oleh regulasi formal melalui



Keputusan Menteri Keuangan No. 312/KMK.01/2011 tentang Nilai-nilai Kementerian Keuangan, yang menegaskan nilai-nilai tersebut sebagai bagian dari sistem kerja Kementerian Keuangan. Sementara itu, eksternalisasi diperkuat melalui program seperti Kemenkeu Mengajar, Kemenkeu Peduli, media sosial, publikasi resmi, dan kolaborasi dengan KPK melalui program sertifikasi Penyuluh Anti Korupsi (PAKSI). Pendekatan ini menjadi pondasi untuk membangun budaya yang tidak hanya kuat secara internal, namun juga mampu memberikan pengaruh positif secara eksternal.

Ministry of Finance Data Analytic Community (MoF-DAC) yang aktif mengisi ruang-ruang pengetahuan di Kemenkeu.

Untuk mewadahi sejumlah pengetahuan yang tersebar di Kemenkeu, BPPK mengelola portal pembelajaran Kemenkeu Learning Center (KLC) yang hadir sebagai platform pembelajaran daring yang membuka akses luas bagi lebih dari 350.000 pengguna, baik dari internal Kementerian Keuangan maupun masyarakat umum. Untuk memperkuat integrasi nilai-nilai budaya organisasi, dibentuk Duta Transformasi yang berperan

TRANSFORMASI BUDAYA YANG BERKELANJUTAN

Salah satu kekuatan utama Kemenkeu Corpu adalah kemampuannya untuk terus belajar, berkembang, dan beradaptasi dengan perubahan. Di Kementerian Keuangan, budaya tidak dipandang sebagai sesuatu yang kaku, melainkan sebagai sesuatu yang hidup dan terus berevolusi mengikuti dinamika kebutuhan organisasi maupun individu. Hal ini tercermin dari perkembangan inisiatif terkait pelaksanaan pekerjaan di lingkungan Kementerian Keuangan yang terus bergulir, mulai dari New Thinking of Working (NTOW) pada tahun 2019, berlanjut ke New Ways of Working (NWOW) yang lahir di masa pandemi Covid-19, hingga kini menuju Collaborative Ways of Working (CWOW) yang menekankan pentingnya kerja sama lintas unit, peningkatan fokus pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta inovasi yang berkelanjutan.

Kemenkeu Corpu berperan sebagai motor penggerak dalam setiap fase transisi ini dengan terus menyesuaikan strategi pembelajaran dan pengembangan SDM agar selaras dengan arah transformasi organisasi. Beberapa kebijakan yang diterapkan guna mendukung strategi ini di antaranya melalui penyediaan pelatihan kepemimpinan digital dan fasilitasi sistem kerja hybrid.

Di sisi lain, komitmen terhadap para pengguna layanan dan kesejahteraan pegawai diwujudkan melalui inisiatif seperti Kemenkeu Mendengar, yang merupakan dialog terbuka dan mendalam dengan berbagai pemangku kepentingan, serta program layanan konseling yang hingga awal 2025 telah dimanfaatkan oleh lebih dari 700 pegawai. Semua inisiatif ini tidak hanya bertujuan menjaga produktivitas, tetapi juga memperkuat keterlibatan emosional pegawai dalam bekerja, serta memastikan bahwa budaya kerja Kemenkeu tetap humanis, adaptif, dan berkelanjutan.



EKOSISTEM BUDAYA YANG HIDUP DAN KOLABORATIF

Kemenkeu Corpu tidak hanya berfokus pada pelatihan formal, tetapi juga pada pembangunan ekosistem pembelajaran kolaboratif yang mendorong budaya organisasi tumbuh dan berkembang secara alami melalui interaksi sehari-hari antarpegawai. Salah satu wujudnya adalah *Community of Practice (CoP)* yang merupakan perwujudan ruang dialog terbuka berbasis minat dan keahlian yang menjembatani kebutuhan berbagai pengetahuan, diskusi, dan perumusan solusi guna mendukung pengembangan kompetensi. Salah satunya adalah

sebagai agen perubahan melalui berbagai inisiatif lintas unit. Keseluruhan ekosistem ini dirancang bukan hanya untuk menyampaikan informasi dan pengetahuan, tetapi juga untuk menciptakan keterhubungan yang bermakna antarpegawai, menjawab tantangan fragmentasi akibat digitalisasi, serta menumbuhkan kembali makna bekerja yang lebih substantif dan manusiawi.



PHESONA ELOK BRILLYANANDA TORUAN

Keikutsertaan Kemenkeu Corpu pada GCCU Awards 2025

Keikutsertaan Kemenkeu Corpu pada ajang GCCU Awards 2025 merupakan bagian dari upaya reflektif dan strategis untuk menilai sejauh mana budaya organisasi kita hidup dan berdampak. Proses ini dimulai sejak quartal akhir tahun 2024, ketika BPPK melakukan persiapan berupa pengumpulan data dan informasi, *self-assessment*, sampai akhirnya menentukan tiga kategori penghargaan untuk diikuti. Di awal tahun 2025, Kemenkeu Corpu secara resmi mendaftarkan diri dalam tiga kategori:

Branding, Business Impact, dan Culture. Tim pengusul menyusun aplikasi secara komprehensif dengan menjawab empat pertanyaan utama yang mengeksplorasi kedalaman, jangkauan, dampak, dan keberlanjutan strategi Corpu pada masing-masing kategori.

Sesuai dengan cerminan semangat Corpu yang menekankan pentingnya sinergi lintas unit dan fungsi, seluruh proses dilaksanakan secara kolaboratif. Tim yang terlibat terdiri dari para pemerhati dan penggerak budaya di lintas unit Eselon I lingkungan Kementerian Keuangan, yang berasal dari berbagai lini, peran, dan jenjang

jabatan. Kolaborasi ini semakin kokoh dengan dukungan berbagai pihak eksternal yang memiliki hubungan kerja sama yang kuat dengan Kemenkeu Corpu, serta para instansi yang memiliki peran strategis dalam penguatan tata kelola dan budaya organisasi, seperti Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Universitas Indonesia, Kepolisian Republik Indonesia (POLRI), dan Komisi Pemilihan Umum (KPU). Mereka turut berkontribusi dalam memperkaya narasi budaya dan memberikan perspektif lintas sektor yang memperkuat aplikasi Kemenkeu Corpu.



Yang tak kalah penting, proses ini berlangsung dengan dukungan penuh dari pimpinan Kementerian Keuangan. Arah dan komitmen pimpinan menjadi elemen kunci yang menjaga arah narasi tetap strategis dan selaras dengan nilai-nilai dasar organisasi. Dengan pendekatan yang inklusif, komprehensif, dan berbasis data, keikutsertaan Kemenkeu Corpu dalam GCCU Awards tidak hanya menjadi ajang kompetisi, tetapi juga momentum untuk merefleksikan, memperkuat, dan merayakan budaya yang telah menjadi kekuatan kolektif Kemenkeu.

Meskipun Kemenkeu Corpu telah berpengalaman mengikuti ajang GCCU Awards dalam dua periode sebelumnya, proses keikutsertaan tahun ini tetap menghadirkan tantangan tersendiri. Salah satu tantangan terbesar terletak pada bagaimana merefleksikan perjalanan panjang dan kompleksitas evolusi budaya organisasi ke dalam ruang narasi yang

sangat terbatas, yang hanya 400 kata untuk setiap pertanyaan. Hal ini menjadi semakin menantang terutama pada kategori Culture, yang sarat dengan dimensi nilai, emosi, dan praktik yang tidak selalu mudah dikemas secara ringkas.

Ada begitu banyak cerita, inisiatif, dan inovasi yang menggambarkan bagaimana budaya hidup dan berkembang di lingkungan Kementerian Keuangan, dari pembelajaran lintas generasi, kolaborasi antarfungsi, hingga upaya mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan dalam tata kelola SDM dan organisasi. Namun, aspek-aspek tersebut harus disarikan dan disusun secara strategis agar tetap utuh dan bermakna dalam batasan yang ada.

Pada akhirnya, seluruh manifestasi budaya tersebut disatukan pada satu narasi inti: transformasi budaya Kemenkeu yang dikelola secara terstruktur, adaptif, berbasis data, dan menempatkan manusia sebagai pusat perubahan. Inilah benang merah yang dipilih untuk kita rangkai, yang tidak hanya mampu menjawab pertanyaan teknis dalam aplikasi secara akurat, namun juga menyampaikan semangat dan arah transformasi Kemenkeu Corpu secara utuh kepada para juri GCCU Awards.



GCCU AWARD SEBAGAI CERMIN UNTUK MELANGKAH LEBIH JAUH

Silver Award dari GCCU ini bukan garis akhir, melainkan titik tolak baru. Penghargaan ini menjadi cermin untuk melihat sejauh mana budaya telah mengakar dan memberi makna pada Kemenkeu, para pegawai, pengguna layanan, dan masyarakat, serta sejauh mana kita siap membawa budaya ini dalam menghadapi tantangan masa depan. Budaya di Kemenkeu tidak lagi

dimaknai secara dangkal sebagai pedoman perilaku semata, namun sebagai energi kolektif yang menyatukan, menggerakkan, dan memampukan. Dari ruang kelas hingga ruang rapat, dari peraturan hingga praktik, dari pusat hingga daerah, budaya menjadi daya ungkit perubahan, dan kekuatan pemersatu dalam menghadapi kompleksitas tugas negara.

Maka, lebih dari sekadar penghargaan, ini adalah pengakuan bahwa Kemenkeu telah berhasil menghidupkan budaya kerja yang membumi, menyatu dengan manusia, dan mampu menjawab tantangan zaman. Dan yang terpenting, kita belum selesai. Budaya yang hidup akan terus berubah, dan tugas kita adalah menjaganya tetap relevan, manusiawi, dan bermakna, untuk Indonesia yang lebih baik.



DOKUMENTASI GLOBAL CCU
(www.globalccu.com)

LUQMAN HAKIM

MENUJU PEMBELAJARAN YANG BERDAMPAK DENGAN PEMANFAATAN AI

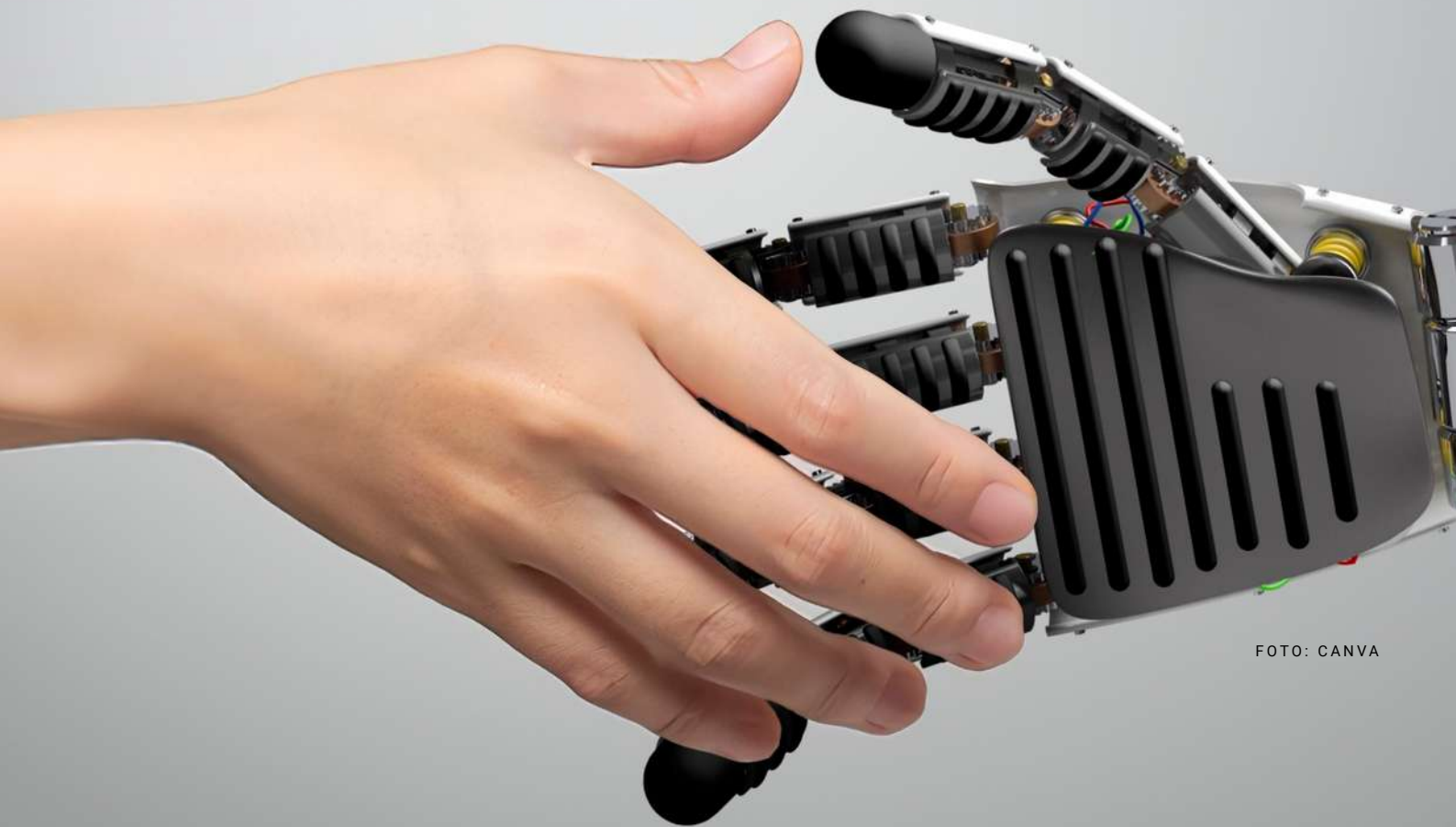


FOTO: CANVA

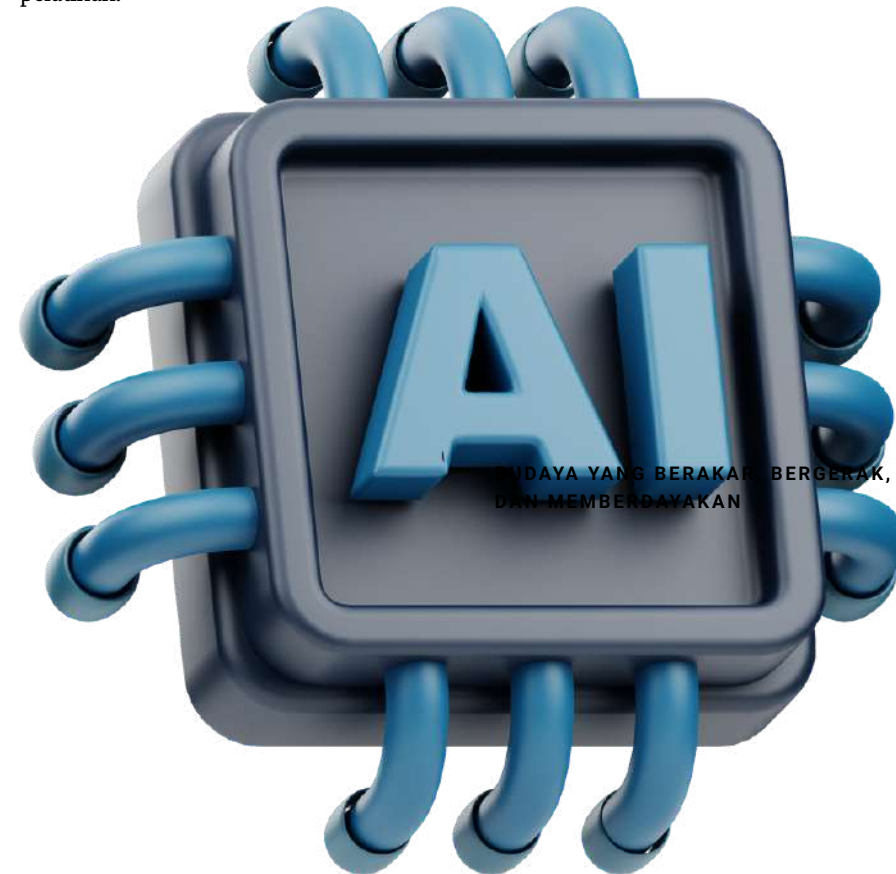
Di tengah derasnya arus perubahan global yang semakin dinamis, transformasi digital kini tampaknya sudah menjadi prioritas utama. Berbagai aspek kehidupan turut bergerak menuju pemanfaatan teknologi sebagai solusi atas tantangan efisiensi dan efektivitas untuk memudahkan aktivitas sehari-hari. Dalam konteks pemerintahan, terbitnya Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara menjadi pemicu gelombang baru dalam transformasi layanan publik, termasuk di sektor pendidikan dan pelatihan.

hingga Open Access yang dapat menjangkau masyarakat luas di luar instansi pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan tersebut tampaknya bukan sekadar pergeseran media saja. Kondisi ini sekaligus menjadi tantangan utama dari pelatihan digital itu sendiri yang bukan hanya berfokus pada ketersediaan teknologi, melainkan juga bagaimana sistem pembelajaran dirancang agar tetap berdampak, relevan, dan adaptif terhadap kebutuhan peserta serta organisasi.

tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional PTP, seorang PTP dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menganalisis kebutuhan pembelajaran, merancang, mengembangkan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi model pembelajaran berbasis teknologi informasi. Dengan kata lain, tugas PTP secara langsung sejalan dengan tahapan rantai nilai pembelajaran berbasis ADDIE (analysis, design, development, implementation, dan evaluation) yang diterapkan di BPPK. Setiap tahapan ADDIE berpotensi dapat diperkuat oleh kecanggihan teknologi kecerdasan buatan atau artificial intelligence (AI) yang mampu mempercepat analisis kebutuhan, menyederhanakan proses desain, memperkaya pengembangan media, serta mempermudah pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran.

POTENSI AI DALAM SETIAP TAHAPAN ADDIE

Pada tahap pertama, analysis merupakan fondasi awal dari keseluruhan proses. Tahapan ini sejatinya berupaya untuk memahami akar masalah pembelajaran yang dihadapi. Proses tahapannya biasanya mencakup terkait identifikasi kebutuhan belajar, siapa sasaran peserta pelatihan, apa saja kesenjangan kompetensi yang ada, serta apa tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi melalui pelatihan tersebut. Hal ini diperlukan agar pembelajaran yang dirancang bukan berdasarkan asumsi, tetapi benar-benar menjawab kebutuhan nyata. Oleh karena itu, analisis yang tajam akan memberikan landasan yang kuat dalam memilih strategi dan solusi pembelajaran yang efisien namun tetap efektif. Di sinilah penggunaan teknologi seperti Natural Language Processing (NLP) atau AI-based survey dapat mempercepat dapat mempercepat proses pengumpulan, analisis, dan interpretasi data. Hasil dari data tersebut kemudian diolah menjadi simpulan kebutuhan pembelajaran yang akan memandu seluruh tahapan selanjutnya dalam ADDIE.



Salah satu dampak nyata dari kebijakan ini adalah berkurangnya alokasi anggaran untuk pelatihan klasikal atau tatap muka langsung di kelas secara luring. Sebagai gantinya, muncul desakan kuat untuk mengembangkan pelatihan berbasis digital yang lebih masif lagi seperti Pelatihan Jarak Jauh (PJJ), *e-learning*,

Dalam konteks inilah, peran Pengembang Teknologi Pembelajaran (PTP) sebagai salah satu jabatan fungsional yang berada di lingkungan Kementerian Keuangan menjadi sangat strategis. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN-RB) Nomor 3 Tahun 2021

Salah satu platform yang dapat digunakan adalah MonkeyLearn, sebuah aplikasi NLP yang mampu mengolah data teks dari hasil survei, wawancara, atau umpan balik peserta pelatihan. MonkeyLearn memungkinkan PTP untuk mengelompokkan tema, menganalisis sentimen, dan menampilkan pola dalam bentuk visualisasi seperti word cloud dan diagram hubungan antar topik. Hal ini sangat membantu dalam merumuskan kesimpulan berbasis data yang mendalam. Selain itu, PTP juga bisa menggunakan aplikasi Mentimeter yang sudah umum digunakan dalam dunia pembelajaran. Berbagai fitur yang tersedia di dalamnya seperti multiple choice, word cloud, dan open-ended question membantu PTP untuk dapat menjangkau data secara real-time mengenai ekspektasi, tantangan, hingga tingkat pemahaman awal peserta. Dengan demikian, PTP dapat memanfaatkan keunggulan visualisasi datanya untuk memperoleh gambaran menyeluruh terhadap kebutuhan dan kesenjangan kompetensi. Integrasi MonkeyLearn dan Mentimeter dalam tahap analyze berpotensi menjadi langkah strategis dalam menyusun pembelajaran yang berdampak dan relevan.

Tahap kedua adalah design (perancangan), yaitu proses menyusun strategi dan struktur pembelajaran berdasarkan hasil analisis sebelumnya. Pada tahap ini, PTP dapat berkontribusi dalam merumuskan tujuan pembelajaran secara spesifik, terutama terkait metode dan media pembelajaran yang nantinya akan tertuang di dalam Kerangka Acuan Pembelajaran (KAP). PTP perlu memastikan bahwa setiap bagian dari pembelajaran memiliki tujuan yang jelas dan dapat diukur, serta disusun dalam urutan yang memudahkan peserta memahami materi secara bertahap. PTP dapat memanfaatkan teknologi berbasis AI seperti LearningStudioAI atau Adobe Learning Manager untuk membantu dalam menyusun alur kurikulum digital yang adaptif. AI dalam platform ini dapat merekomendasikan urutan materi, jenis media, hingga pendekatan interaktif yang sesuai.

Berikutnya adalah tahap development (pengembangan), dimana tahap ini merupakan proses mewujudkan rancangan pembelajaran ke dalam bentuk learning asset atau media pembelajaran yang dapat digunakan oleh peserta. Pada tahap inilah biasanya PTP lebih terlibat secara aktif mulai dari menyusun naskah, memproduksi media pembelajaran, hingga membuat aplikasi pembelajaran berbasis TIK. Untuk memudahkan proses bisnisnya, PTP memanfaatkan berbagai AI yang sepertinya sudah umum digunakan sehari-hari, mulai dari ChatGPT, Gemini, Veo, hingga Articulate Storyline.



Di sinilah AI berperan penting dalam menghemat waktu dan meningkatkan kualitas. Misalnya pada saat memproduksi suatu video sebagai inisiasi media pembelajaran, PTP dapat memanfaatkan ChatGPT untuk membantu mengeksplor ide (*brainstorming*) dalam merumuskan konten maupun merangkum materi panjang menjadi ringkas namun tetap holistik. Bahkan, ChatGPT dapat digunakan untuk membuat *prompt* khusus berisi desain visual, narasi suara, dan pergerakan animasi, yang akan di-*generate* pada AI lainnya. *Prompt* yang dihasilkan tersebut kemudian digunakan pada Gemini untuk membuat aset visual berupa gambar yang menarik. Untuk membuat *voice over*, PTP dapat memanfaatkan ElevenLabs yang sudah menyediakan berbagai macam *template* suara secara variatif. PTP tinggal memasukkan *prompt* narasi yang sudah dihasilkan oleh ChatGPT tadi.

Berikutnya, PTP dapat menggunakan Google AIStudio Veo 2 untuk menganimasikan gambar dari Gemini agar terlihat menarik dan sinematik. Seluruh output dari AI tadi kemudian dimasukkan ke dalam aplikasi video editor seperti Capcut, Filmora, bahkan Canva, untuk dilakukan final editing serta export ke dalam file video utuh. Hasil dari video ini nantinya dapat disisipkan ke dalam Articulate Storyline untuk memproduksi media pembelajaran interaktif. Pengembangan media interaktif dengan Articulate ini sangat cocok untuk diterapkan ke dalam konteks pelatihan

digital yang dituntut untuk efisien namun tetap menarik serta mendukung prinsip microlearning dan user-centered design, dua pendekatan penting dalam pendidikan berbasis teknologi masa kini. Pada tahap implementation atau saat pelatihan sedang berlangsung, sejatinya PTP telah dibantu oleh learning management system (LMS) yang sudah diterapkan oleh BPPK, yaitu Kemenkeu Learning Center (KLC). Teknologi yang terdapat di dalam KLC telah mewujudkan media pembelajaran berbasis hypermedia yang menyajikan materi pembelajaran dengan menggabungkan teks, gambar, audio, video, animasi, dan elemen interaktif lainnya yang saling terhubung melalui tautan (link) atau navigasi non-linear. Meski demikian, PTP masih dapat memanfaatkan berbagai AI lainnya yang tersedia seperti SnatchBot dan Tars sebagai chatbot berbasis AI yang dapat digunakan

untuk menjawab pertanyaan peserta secara otomatis. PTP juga dapat mengelola forum diskusi, memoderasi aktivitas belajar, serta mengatur skenario pembelajaran interaktif agar peserta tetap aktif melalui berbagai gamifikasi seperti Kahoot, Wordwall, dan sebagainya.

Tahap kelima yaitu evaluation, dimana tahap ini merupakan proses untuk mengukur sejauh mana tujuan pembelajaran telah tercapai dan bagaimana dampaknya terhadap kinerja peserta. Pada praktiknya, evaluasi pembelajaran di BPPK telah didukung oleh KLC yang memfasilitasi fitur CAT sebagai media para peserta dalam mengikuti evaluasi pembelajaran di berbagai pelatihan. Selain itu, KLC juga menyediakan dashboard evaluasi otomatis yang menampilkan data partisipasi, skor ujian, dan waktu penyelesaian materi/ujian. Fitur ini sejatinya sangat membantu PTP dalam membuat laporan kinerja peserta dan mengevaluasi efektivitas materi ajar. Meski demikian, PTP juga dapat menggunakan aplikasi seperti Nvivo untuk menganalisis data kualitatif. Nvivo memungkinkan PTP menganalisis hasil wawancara atau tanggapan terbuka dari peserta secara tematik dan visual. Dengan dukungan teknologi berbasis AI, Nvivo dapat mengelompokkan kata kunci, membentuk kategori analisis, dan menampilkan hubungan antar tema dalam bentuk peta konsep atau diagram. Agar dapat menyajikan hasil evaluasi ke dalam bentuk infografis yang lebih menarik dan mudah dipahami oleh para pemangku kepentingan, PTP dapat menggunakan Canva yang sangat membantu dalam hal ini. Dengan demikian, evaluasi berbasis AI membantu PTP tidak hanya untuk melihat hasil pembelajaran secara angka, tetapi juga memahami dinamika proses pembelajaran, kepuasan peserta, serta perbaikan di masa depan.

BUDAYA YANG BERAKAR, BERGERAK, DAN MEMBERDAYAKAN

Meski teknologi kecerdasan buatan telah membuka begitu banyak peluang dalam dunia pembelajaran, namun PTP tetap perlu menyadari bahwa setiap inovasi membawa tantangan dan tanggung jawabnya sendiri. Pemanfaatan AI dalam proses pembelajaran, khususnya di lingkungan pemerintahan, tidak bisa dilakukan secara sembarangan. Adakalanya dokumen pelatihan mengandung informasi sensitif yang bersifat terbatas untuk pihak terkait saja. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap PTP untuk selalu berhati-hati dalam memilih aplikasi atau platform AI, serta memahami secara detail bagaimana data dikelola dan disimpan. Keamanan informasi dan perlindungan privasi bukan hanya soal teknis, tapi juga soal menjaga kepercayaan institusi. Secerdas apapun sistemnya, AI tetaplah alat yang dikendalikan oleh manusia. AI tidak memiliki pemahaman konteks, nilai, atau budaya kerja seperti yang dimiliki oleh para praktisi pembelajaran. Di sinilah peran PTP menjadi sangat penting, yaitu sebagai penyeimbang antara dorongan inovasi dan implementasi di unit kerja. Tidak semua yang cepat itu tepat, dan tidak semua yang efisien itu sesuai. Dengan semangat itu, AI bisa benar-benar menjadi sahabat dalam perjalanan transformasi pembelajaran. Bukan sekadar teknologi yang mengagumkan, tetapi menjadi alat bantu yang memperkuat peran manusia di dalamnya. Karena pada akhirnya, pembelajaran yang berdampak tidak hanya dilihat dari seberapa canggih medianya, tetapi juga dari seberapa bijak dan berani menggunakannya untuk membangun perubahan yang lebih bermakna.

FOTO: CANVA



ARIMBI PUTRI

Irfan Ramdani

BERINOVASI, BEKERJA LEBIH,
BERMANFAAT BAGI SESAMA



Nama Irfan Ramdani sudah tidak asing lagi bagi rekan-rekan di Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK). Bagaimana tidak, laki-laki asal tanah Pasundan ini sangat gemar bersosialisasi dan memiliki banyak relasi. Sosok yang dikenal ramah, supel, dan penuh semangat ini membuatnya mudah dekat dengan siapa saja. Tak hanya ramah, Irfan juga merupakan seseorang yang sangat berdedikasi terhadap pekerjaan dan institusinya, serta memiliki kepedulian tinggi terhadap pendidikan.

Irfan yang saat ini menjabat sebagai Kepala Subbidang Teknologi Pembelajaran dan Manajemen Pengetahuan (TPMP) Pusdiklat Keuangan Umum ini memiliki latar belakang yang jauh dari gemerlap kota. Ia lahir dan tumbuh besar di Arjasari, sebuah kecamatan kecil di kaki gunung di belahan Kabupaten Bandung, yang bahkan baru tersentuh internet sekitar 2018. Namun dari kampung kecil itulah Irfan meniti langkah-langkah besar dalam hidupnya.

Masa kecil Irfan terbilang cukup unik. Lahir pada 30 September 1989 — yang kemudian diketahui bahwa tanggal lahir sebenarnya adalah akhir Maret 1990. Irfan saat masuk SD didaftarkan oleh orang tuanya sebagai Irpan, kemudian guru kelasnya menambahkan Solehudin sebagai nama panjangnya. Saat duduk di bangku kelas 6 SD, ia mengganti namanya menjadi Irfan Ramdani karena terdapat pendataan bagi para siswa yang belum memiliki akta kelahiran. Nama Irfan Ramdani ia pilih karena terinspirasi dari kaligrafi yang ia lihat di selembar kertas yang ada di rumahnya. Uniknya, perubahan nama tersebut Irfan lakukan secara spontan tanpa karena merasa yakin dengan nama yang tercetak pada kaligrafi dalam kertas tersebut.

Irfan dibesarkan di lingkungan keluarga yang penuh dengan kehangatan dan kesederhanaan. Ia merupakan anak keempat dari pasangan petani dan peternak yang tidak tamat pendidikan sekolah dasar. Meski demikian, orang tua Irfan menanamkan nilai-nilai kehidupan yang sangat kuat, yaitu kerja keras, tanggung jawab, dan kedisiplinan, terutama dalam urusan ibadah.

Orang tua Irfan lebih memilih mencontohkan langsung melalui perbuatan, seperti kerja keras yang dilakukannya dalam setiap pekerjaan. Orang tuanya juga berusaha untuk tetap memberikan pendidikan yang terbaik bagi kelima anak-anaknya, meskipun mereka sendiri tidak berpendidikan tinggi.

Tak hanya dalam keluarga, lingkungan sekolah tempat Irfan tumbuh pun dapat dikatakan tidak terlalu memperhatikan pentingnya pendidikan tinggi. Banyak teman-temannya di bangku SMA yang tidak menyelesaikan pendidikan formalnya karena memilih untuk menikah atau bekerja. Dari 66 siswa saat SMA, hanya 30 orang yang mengikuti ujian akhir, dan hanya 3 orang yang mencoba peruntungan mendaftar ke perguruan tinggi.

Inspirasi untuk mengenyam pendidikan tinggi itu pun datang saat guru fisiknya mengajak Irfan berjalan-jalan ke kota Bandung selama dua pekan untuk berkeliling dan mengenal kehidupan kota. Saat itulah Irfan mulai mengenal kampus UPI, kampus yang kemudian menjadi tempat ia berkuliah dan mengawali latar belakang perjalanan kariernya.

Nah, di sekolah itu memang pada dasarnya mayoritas guru yang ada itu dari (lulusan) UPI (Universitas Pendidikan Indonesia). Jadi tidak terpikirkan kalau kita tuh kuliah bisa di universitas mana pun. Karena itu mungkin kita melihat *point of view*-nya ya udah kuliah di UPI itu bagus, dan karena memang cita-cita masa kecil saya jadi guru gitu,” ungkapnya.

Nagara Dana Ksatria
Kolaborasi



“Sholat subuh, maghrib, dan isya harus ke masjid,” kenang Irfan, yang mengaku ayahnya paling keras jika anak-anaknya lalai dalam hal ibadah.

Nilai-nilai yang didapat dari orang tuanya tersebut bahkan tidak pernah secara langsung diungkapkan dengan lisan.



Irfan yang kerap meraih juara kelas di sekolahnya itu pun tidak menyangka jika ternyata untuk bertarung mendapatkan kursi di perguruan tinggi tidaklah cukup dengan kemampuannya saat itu. Matanya baru terbuka lebar saat melihat perebutan kampus di kota besar. Ia pun sempat gagal pada pilihan pertama dan keduanya di seleksi penerimaan mahasiswa baru (SPMB).

“Loh ternyata banyak orang yang jauh lebih jago dibandingkan saya, ternyata kemampuan saya cuma segini doang nih gitu. Kalau dulu memang pikiran saya sudah terkungkung di situ gitu ya, ya udah segitu juga cukup. Memang kita harus melihat dunia yang lebih luas supaya kita bisa berkembang gitu,” ujar dia mengenang.

Akhirnya Irfan diterima di pilihan ketiganya yaitu jurusan Pendidikan Bahasa Arab UPI. Di tengah kebimbangan dan kurangnya tantangan intelektual di jurusan tersebut, Irfan memutuskan untuk pindah ke jurusan Teknologi Pendidikan di semester kelima kuliahnya. Irfan mendapatkan inspirasi ketika menerima kuliah umum kependidikan dengan mata kuliah pengembangan kurikulum. Dari situlah Irfan terpikir untuk berpindah jurusan karena menurutnya lebih bermanfaat secara jangka panjang. Terlebih, sebelumnya Irfan sempat bermimpi untuk mengembangkan pendidikan di kampungnya.

“Karena saya melihat sekolah-sekolah di kampung kan ya udah seadanya aja, belum terencana dengan baik gitu. Sepertinya kalau saya masuk Jurusan Teknologi Pendidikan, nanti akan bisa mengembangkan sekolah lebih baik,” urainya. Keputusan itu ternyata menjadi titik balik bagi kehidupan Irfan. Ia menemukan gairah belajarnya di jurusan baru. Ia selalu aktif berdiskusi dan tahu dengan pasti tujuan dari tiap mata kuliah yang ia ambil. “Saya tahu saya mau jadi apa dan mau melakukan apa,” ujarnya mantap. Tujuan mulianya untuk memajukan pendidikan di kampung halamannya menjadikan api semangat Irfan semakin berkobar. Setiap sesi mata kuliah, Irfan tidak pernah melewatkan untuk duduk di jajaran bangku terdepan. Setiap jengkal ilmu yang ia dapatkan pun langsung dicerna dengan baik dengan sudah menjadi kerangka pikiran akan dibuat apa nantinya ilmu tersebut. Pada 2010, Irfan juga mulai memberikan informasi dan motivasi kepada anak-anak di kampungnya terkait dunia perkuliahan, salah satunya dengan mengisi materi pada program bidik misi. Alhasil, jumlah siswa SMA di kampungnya yang melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi semakin meningkat setiap tahunnya.

DARI UPI, SALMAN ITB, HINGGA KE KEMENKEU

Meski menuntut ilmu di kampus UPI, Irfan justru aktif berorganisasi di Salman ITB, sebuah organisasi berbasis keislaman dari kampus teknik termasyhur di pusat kota Bandung. Di sana, ia menjabat sebagai Ketua Pembinaan Anak-Anak Salman, yang tugasnya mengelola kegiatan pendidikan anak-anak TK hingga SD setiap akhir pekan. Bahkan, Irfan menjadi ketua non-ITB pertama yang dipilih melalui pemilihan umum di Pembinaan Anak-anak Salman pada 2010.

Tak hanya mengelola anak-anak, ia juga membina para pembinanya yang merupakan mahasiswa dari berbagai kampus, serta membangun relasi dengan orang tua siswa. Pengalaman itu perlahan membentuk kemampuan manajerial Irfan. Ia mengaku mendapatkan

pelajaran berharga dalam mengelola komunikasi lintas generasi. “Saya belajar mengelola anak-anak, rekan sebaya, dan orang tua mereka. Itu pengalaman yang sangat membentuk saya,” katanya.

Dari perannya di Salman, Irfan kemudian dipercaya menjadi asisten manajer di Lembaga Pengembangan Pendidikan Salman ITB. Ia juga terlibat dalam program nasional pendampingan calon mahasiswa dhuafa yang dikelola oleh Salman ITB melalui Program Beasiswa Perintis. Irfan menjadi “kepala sekolah” dalam program yang membina anak-anak dari seluruh Indonesia sebelum mengikuti ujian masuk perguruan tinggi.

Merasa membutuhkan pengembangan diri yang lebih luas, pada 2014 Irfan mencoba peruntungan untuk menjadi abdi negara dan berhasil diterima sebagai pegawai di Kementerian Keuangan, tepatnya di BPPK sejak Februari 2015. Penempatan pertamanya adalah di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) yang merupakan pusdiklat yang mengembangkan pelatihan softskill.

Dengan latar belakang pendidikan dan pengalamannya, Irfan merasakan transisi yang mulus dan menjadi berkah tersendiri karena apa yang menjadi pekerjaannya bak ‘makanan sehari-hari’.

“Kerjanya sama, hanya beda objek. Dulu guru dan siswa, sekarang pegawai,” ujarnya ringan. Ia dikenal sebagai fasilitator pelatihan yang enerjik, bahkan sering ditugaskan untuk memimpin ice breaking dalam sejumlah pelatihan.

Berkat kompetensinya, Irfan yang baru 2,5 tahun di BPPK itu pun menjadi salah satu pegawai yang beruntung diberangkatkan ke New Zealand untuk mengikuti *short course* terkait *E-Learning Capability Development Programme*. Selama dua pekan di negeri domba, Irfan pulang membawa bekal untuk dikembangkan dan menerima tantangan dari pimpinannya saat itu untuk menghasilkan sesuatu dari ilmu yang

didapatnya di New Zealand. Dari situlah Irfan mendapatkan kepercayaan untuk menyusun e-learning masif pertama di Kemenkeu, E-Learning Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai. Momen ini menjadi salah satu yang paling berharga dalam karier Irfan karena selain penugasannya diberikan langsung oleh Kepala Pusdiklat PSDM, tetapi juga e-learning tersebut diluncurkan langsung oleh Menteri Keuangan.

Namun, Irfan berhasil membuktikan bahwa penempatan di kantor daerah justru menjadi kesempatan untuk berinovasi, lebih berkembang, dan bermanfaat bagi orang lain. Salah satu gebrakannya adalah mengimplementasikan manajemen pengetahuan berdasarkan PMK 226/2019. Ia mendesain sistem dan mendampingi kantor-kantor vertikal seperti KPP, KPPN, KPKNL dan KPPBC untuk menyusun dan mengunggah aset intelektual ke Knowledge Management System (KMS).



Pengalaman tersebut kemudian menjadi salah satu yang mengantarkan Irfan untuk dipromosikan menjadi pejabat pengawas. Di tahun keenamnya bekerja, Irfan diberi amanah baru sebagai Kepala Seksi Evaluasi dan Informasi Balai Diklat Keuangan (BDK) Manado. Irfan sempat dibuat gundah dan diselimuti perasaan kalut dengan keputusan tersebut. Irfan yang saat itu telah dinyatakan lolos sebagai pejabat fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran (PTP), merasa berat untuk pindah ke jalur struktural. Terlebih, promosinya ke Manado membuat Irfan harus berjauhan dengan keluarga kecilnya.

Berkat kegigihannya, Irfan berhasil mengolaborasikan penyusunan aset intelektual di seluruh wilayah kerja Balai Diklat Keuangan Manado sebanyak 41 unit kerja yang tersebar di 4 provinsi dan telah menghasilkan lebih dari 80 aset intelektual di KMS. Ia juga aktif membangun jaringan kolaborasi antarunit dengan pendekatan yang bersahabat. “Awalnya cuma teman main, teman ngopi, lalu jadi bahas kerjaan. Gimana kalau bikin seperti ini,” urainya.



Inovasi terkait manajemen pengetahuan dan learning organization (LO) juga Irfan lanjutkan saat berpindah ke Pusdiklat Keuangan Umum. Di sana, Irfan mencoba mengintegrasikan informasi LO ke dalam sebuah sistem yang dinamakan Dashboard Learning Consultant (DLC), agar para Unit Eselon I bisa melihat contoh-contoh bukti dukung yang diperlukan untuk assessment LO.

“Implementasi-implementasi dari A sampai Z itu ada gitu. Mulai dari strategi dan apa yang harus dilakukan oleh unit dalam mengimplementasikan setiap komponen LO. Apa bukti dukung yang harus dilakukan oleh setiap unit di Kemenkeu kita sampaikan disitu.”

Atas segala kerja keras dan pelayanan terbaik yang ia lakukan, Irfan diganjar dua penghargaan sekaligus yaitu Negara Dana Ksatria Kategori Kolaborasi Tahun 2024 dan peringkat keempat Duta Transformasi Terbaik Tingkat Kemenkeu 2024.

Bagi Irfan, memunculkan ide-ide kreatif harus dibangun sebagai suatu kebiasaan. Dirinya mengaku terbiasa memikirkan hal-hal yang bisa bermanfaat untuk orang lain semenjak kuliah, sehingga terbiasa memunculkan ide-ide yang bisa bermanfaat atau yang mudah dilakukan untuk orang lain terapkan. Selain itu, ide kreatif juga muncul dari rasa empati. Dalam hal pekerjaan, empati terhadap stakeholder yang membuat Irfan senantiasa ingin melakukan sesuatu yang bisa bermanfaat dan membantu para stakeholder agar lebih mudah dalam mengaplikasikan pekerjaan.

Namun Irfan mengakui bahwa memulai adalah sesuatu yang menjadi tantangan terberat, termasuk dalam memulai inovasi. Seperti yang sudah dilihat pada diri orangtuanya, bahwa sesuatu akan bernilai jika kita menunjukkannya dengan perbuatan. Oleh karena itu, ketika menginisiasi sesuatu, Irfan langsung ikut terjun dalam mengerjakannya, bukan sekadar berkata-kata. Tentu saja suatu pekerjaan juga tidak akan selesai jika dikerjakan sendirian, oleh karena itu

Irfan menggandeng beberapa rekannya untuk bersama-sama membuat suatu program.

“Kita mulai dari diri kita juga, jangan sampai kita ngide tapi kitanya enggak terlibat. Insya Allah enggak akan jalan gitu. Kayak bapak saya aja gitu, tidak usah banyak bicara, contohin aja, nanti juga akan diikuti jika hal itu baik” tegasnya.

Irfan percaya bahwa kesuksesan bukan hanya soal kecerdasan, tapi juga kebermanfaatannya. Moto hidupnya sederhana tapi dalam: “Khoirunnas anfa’uhum linnas —sebaik-baiknya manusia adalah yang paling bermanfaat bagi sesama.” Ia yakin bahwa doa-doa dari anak-anak dhuafa yang pernah ia dampingi turut mengantar langkah suksesnya.

“Kalau kita berbuat yang terbaik, sebenarnya tanpa kita minta pun mereka akan terus mendoakan kita,” ucap dia.

Irfan juga tidak pernah lupa dari mana ia berasal. Meski tidak membangun sekolah sendiri, Irfan terus terlibat dalam pengembangan sekolah keluarga di kampung halamannya. Kakak-kakaknya menjadi guru dan kepala sekolah, sementara ia aktif memberi masukan ketika pulang kampung halamannya.

Kini, Irfan tengah melanjutkan pendidikan S2 di Universitas Negeri Jakarta (UNJ) dengan jurusan Teknologi Pendidikan. Ia menikmati perannya saat ini sebagai Kepala Subbidang TPMP dan berharap terus bisa memberi kontribusi melalui pendidikan dan pelatihan.

Meski telah menempuh perjalanan panjang dari kampung ke pusat pemerintahan, Irfan tetap rendah hati. “Orang tua saya enggak tahu saya kerja di Kemenkeu itu tugasnya ngapain. Yang penting saya hidup dan bermanfaat,” ujarnya tersenyum. “Sesuai dengan fungsi ASN ya, kita adalah seorang pelayan publik. Paling utama adalah memberikan pelayanan karena kita yang memilih jalur sebagai abdi negara. Ketika kita memberikan pelayanan yang ~~terbaik itu sebenarnya kita sedang~~ memberikan yang terbaik juga buat diri kita sendiri karena sesuatu hal yang baik, apapun yang kita berikan buat orang lain itu Insya Allah bakal balik ke kita sendiri lagi,” ujar penggemar *travelling* dan kuliner ini.

Kisah Irfan Ramdani bukan hanya tentang sukses akademik atau karier. Ini adalah kisah tentang keteguhan hati, semangat pelayanan yang tak padam, dan keyakinan bahwa setiap orang—dari manapun asalnya—punya kesempatan yang sama untuk menjadi versi terbaik dari dirinya.



Serambi Ilmu

MEWUJUDKAN WELL-BEING DI DUNIA
KERJA: DARI PERSPEKTIF FILSAFAT
SAMPAI REALITAS

LELIANTIKA HANDITYA DEASTRI

ASPEK POLITIK ATAS PAJAK
MINIMUM GLOBAL

KRISTIAN AGUNG PRASETYO

MELURUSKAN SALAH PERSEPSI
MENGENAI OPSEN PAJAK

NUR HENDRASTUTI

MENGENAL KONSEP WORK-LIFE INTEGRATION:
MENINTEGRASIKAN KEHIDUPAN PEKERJAAN DAN
KEHIDUPAN PRIBADI DI ERA KERJA JARAK JAUH

VIRGINIA DEWI ISWANDARI

OPTIMALISASI PEMUNGUTAN PBB-P2 BERDASARKAN
UU HKPD- BELAJAR DARI DKI JAKARTA

ANIEK JULIARINI

MEWUJUDKAN WELL-BEING DI DUNIA KERJA: DARI PERSPEKTIF FILSAFAT SAMPAI REALITAS

Surat Kabar Harian Kompas ([19 Agustus 2024](#))¹ mengeluarkan survei mengenai kesejahteraan seseorang di tempat kerja. Responden yang terlibat dalam survei tersebut adalah psikolog yang sering mendengar keluhan kesah “*pasiennya*” mengenai pekerjaan. Para psikolog tersebut mengatakan bahwa faktor yang membuat karyawan mengalami gangguan secara signifikan adalah ketika membahas mengenai karier.

Alasan mengapa karier membuat mereka tertekan terdiri dari beberapa faktor. Faktor pertama adalah tuntutan kerja yang berat. Faktor tuntutan kerja ini menyumbang 40 persen dari total penyebab rasa tertekan di tempat kerja. Kemudian, faktor kedua adalah masalah gaji yang tidak naik. Responden yang menjawab masalah gaji sebanyak 20 persen. Faktor ketiga adalah tidak adanya peningkatan karier di lokasi pekerjaan. Jumlah responden yang menjawab tidak ada peningkatan karier sebagai penyebab tekanan mental itu sebanyak 13 persen. Sisanya, faktor yang membuat orang tertekan di kantor adalah: ketidakcocokan pekerjaan, gap generasi, perbedaan cara kerja antar generasi, dan komunikasi dalam pekerjaan.

Tekanan itu semakin nyata ketika menyaksikan beban biaya hidup yang semakin naik. Sementara di sisi lain, upah minimum regional (UMR) tidak naik signifikan. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan, pada November 2024², mengumumkan kenaikan UMR seluruh provinsi di Indonesia sekadar 6,5 persen pada 2025. Selain kenaikan yang terbatas, jumlah UMR antar daerah juga masih sangat timpang. Kota besar seperti Jakarta, Cikarang, Karawang, dan Depok menempati daerah dengan jumlah UMR tertinggi. Jumlah UMR pada daerah-daerah tersebut bisa mencapai di atas 4,5 juta. Jumlah itu sangat timpang jika dibandingkan dengan UMR di daerah, seperti Jogja, Jawa Tengah (minus Semarang), atau pelosok Sumatera. UMR di daerah-daerah minim industri manufaktur tersebut hanya di kisaran 2 juta per bulan³. Komposisi lapangan kerja di Indonesia juga belum ideal. Mayoritas lowongan pekerjaan yang tersedia adalah pekerjaan informal (60 persen). Pekerjaan informal memiliki sisi negatif, seperti kerentanan terhadap gejolak ekonomi, tidak ada jaminan kerja, dan setiap saat bisa dikeluarkan dari pekerjaan⁴.

FENOMENA JOB-BURNOUT

Bekerja di sektor formal pun punya sisi negatifnya sendiri. Mereka yang bekerja di sektor formal memang masih berusia muda dan mayoritas bergelar sarjana, tetapi upaya mereka memperoleh penghidupan tidak mudah. Di tengah ketidakmudahan itu, mereka sering menyebut ritme hidup demikian sebagai perjuangan mencari penghidupan. Penghidupan yang diperoleh dengan gaji dari bekerja hilir mudik ke tempat kerja yang lokasinya berada di pusat kota.

Kerja keras mereka menemui kenyataan penghidupan yang tak seutuhnya bahagia. Penelitian yang dilakukan oleh *Savvy Sleeper* pada 2019 menempatkan Jakarta sebagai kota peringkat enam di dunia yang membuat orang *burnout* (kelelahan akibat pekerjaan)⁵. Orang-orang yang bekerja di Jakarta atau kota-kota besar lainnya mengalami tekanan pekerjaan tinggi sampai mereka menderita kesulitan untuk bisa tidur tujuh jam per hari. World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa stres di tempat kerja bukan masalah remeh⁶. Stres di tempat kerja atau *job burnout* telah diklasifikasikan sebagai

penyakit dalam daftar International Classification of Diseases (ICD). *Job burnout* berpengaruh ke dalam tiga dimensi, yaitu kelelahan berlebihan, merasa tidak tertarik dengan pekerjaan, dan mengikis sisi profesionalisme seorang karyawan (Maslach, [et.al.](#), 2001)⁷.

Terkait dengan *job burnout* atau kelelahan yang berlebihan di tempat kerja, hal itu bisa ditinjau dari banyaknya waktu dihabiskan untuk bekerja ditambah dengan lama waktu perjalanan ke tempat kerja. Dalam sebuah video pendek yang dirilis oleh World Bank, tampak seorang pekerja yang setiap hari pulang pergi dari Bekasi ke Jakarta⁸. Tokoh cerita bernama Budi, seorang pekerja cleaning service hotel di Jakarta yang tinggal di Bekasi dan harus pergi setiap hari untuk bekerja di Jakarta. Budi berangkat bekerja dari Bekasi ke Jakarta pukul 5 pagi. Waktu tempuh Bekasi ke Jakarta adalah tiga jam perjalanan. Setelah berangkat dari rumah pukul 5 pagi itu, tepatnya pukul 8, Budi baru tiba di sebuah hotel tempatnya bekerja. Budi bekerja sampai malam dan ketika pulang, Budi menemui anaknya sudah tidur bersama istri Budi.

Istri Budi sebagai ibu rumah tangga berusaha setia membantu Budi dengan cara merawat anak mereka. Istri Budi membelanjakan uang hasil kerja Budi dengan makanan bergizi bagi si anak. Bisa dibayangkan juga, upaya-upaya istri Budi menyiapkan semua keperluan Budi saat hendak berangkat pada pukul 5 pagi. Sementara Budi, yang barangkali tak benar-benar tahu apa yang bisa dilakukan selain bekerja, tidak bisa berbuat lebih banyak. Padahal, jelas dari sisi kesejahteraan belum bisa dibilang cukup.

Kisah Budi adalah cerita pekerja formal kelas bawah atau *blue collar worker*. Selain pekerja kelas bawah, isu job burnout juga mengemuka di kalangan pekerja formal kelas menengah ke atas (*white collar worker*).

Isu belakangan yang berkembang menjadi percakapan publik adalah gaji dosen. Dosen adalah profesi yang sekilas nampak mulia dan terjamin. Akan tetapi di balik tampilan luar yang rapi, terdapat beban kerja yang berat. Beban kerja yang berat tersebut disebabkan oleh adanya tanggung jawab penelitian, pengajaran, sampai pengabdian. Di sebuah politeknik di Jakarta, terdapat dosen yang gajinya hanya Rp5 juta per bulan. Padahal, statusnya adalah pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Saat awal bulan, gaji dosen itu sudah dipotong untuk kontrak rumah. Dosen itu juga memiliki tanggung jawab keluarga⁹.

Berdasarkan beberapa catatan di atas mengenai *job burnout*, rasanya kondisi kerja di negeri ini belum mampu menyejahterakan manusia, bahkan kepada mereka yang bekerja di sektor formal sekalipun. Sektor formal yang terdiri dari pihak swasta maupun negeri (ASN) juga tidak jauh berbeda. Jadi, apa yang perlu diperbaiki dari semua ini? Dari mana titik berangkat untuk mengawali sebuah perbaikan?

FILOSOFI WELL-BEING

Permasalahan dalam dunia kerja begitu kompleks. Oleh karena itu, manajemen atau stakeholders pemerintah perlu menciptakan lingkungan kerja dengan prinsip *well-being*. Definisi dari *well-being* adalah sebuah suasana kerja yang memicu seseorang untuk merasa termotivasi untuk melakukan apa yang semestinya dilakukan, serta memiliki semangat positif, menikmati semua aspek dari pekerjaan, dan memiliki keinginan untuk selalu bekerja. Di saat perusahaan berhasil menciptakan kondisi well-being di arena kerja, maka pekerja di perusahaan tersebut akan lebih mampu mencapai tujuannya dan lebih sehat dari segi psikologi. Dimensi filosofis dari well-being mencakup enam hal, yaitu: (i) *autonomy*, (ii) *positive relationship with others*, (iii) *environmental mastery*, (iv)

personal growth, (v) *purpose in life*, dan (vi) *self-acceptance* (Yudiani, *et.al.*, 2023). Prinsip autonomy adalah sesuatu yang merujuk pada individu yang percaya diri terhadap dirinya sendiri dan mampu untuk hidup independen. *Autonomy* dalam diri seseorang yang sudah menyesuaikan diri dengan lingkungan, berarti sudah mampu untuk mengelola lingkungan secara efektif, mampu untuk mengambil peluang secara positif, dan mengembangkan diri untuk memperbaiki sesuatu dengan maksimal.

Prinsip kedua dari *well-being* adalah relasi positif dengan orang lain. Prinsip kedua ini menekankan pada hubungan interpersonal dan kepercayaan bersama, di mana di dalamnya ada kemampuan untuk berbagi rasa saling memahami. Kemampuan untuk saling memahami adalah komponen utama dari kesehatan mental. Eksistensi dari perasaan empati dan berbela rasa dalam hubungan dengan orang lain juga menunjukkan aktualisasi diri dari seorang individu.

Prinsip ketiga adalah pengendalian lingkungan yang berarti kemampuan untuk mengelola lingkungan secara efektif, mampu untuk mengambil peluang secara positif. Prinsip keempat adalah personal growth atau pertumbuhan potensi diri sebagai langkah aktualisasi diri dan membuka keberanian untuk melangkah lebih maju. Prinsip kelima adalah maksud hidup yang berhubungan dengan keyakinan seseorang terhadap tujuan dan arti hidup. Seorang yang sudah dewasa memiliki karakter yang jelas dan dipandu oleh pemahaman mengenai tujuan dan arah hidup sebaik mungkin yang sudah ditetapkan.

Prinsip terakhir adalah penerimaan diri. Karakter terakhir ini adalah kunci dari kesehatan mental. Penerimaan diri bukan hanya menerima diri secara apa adanya, namun termasuk menerima luka di dalam diri.

¹ <https://www.kompas.id/baca/investigasi/2024/08/06/tekanan-pekerjaan-memicu-kesehatan-mental-pekerja>

² <https://peraturan.bpk.go.id/Download/370470/Permenaker%20Nomor%2016%20Tahun%202024.pdf>

³ <https://www.tempo.co/ekonomi/yogyakarta-tetapkan-ump-2025-naik-rp-138-ribu-buruh-memperburuk-ketimpangan-sosial--1180113>

⁴ <https://www.kompas.id/artikel/porsi-pekerja-informal-cenderung-mendominasi>

⁵ <https://www.tempo.co/data/data/-jakarta-kota-dengan-tingkat-stress-ke-enam-dunia-1002615>

⁶ <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

⁷ Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. *Annu Rev Psychol.* 2001;52:397-422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397. PMID: 11148311.

⁸ <https://www.worldbank.org/in/news/video/2016/06/14/long-hours-in-jakarta-traffic-an-urban-commuter-story?>

⁹ https://www.kompas.id/artikel/gaji-seujung-kuku-dosen-dan-guru-tak-bisa-beli-buku?utm_source

REALISASI PRINSIP *WELL-BEING*

Enam prinsip *well-being* akan tumbuh dengan alami ketika manajemen perusahaan melembagakan budaya atau seperangkat regulasi yang berkaitan dengan karyawan. Budaya dan seperangkat regulasi itu dapat dinamakan dengan institusionalisasi. Institusionalisasi manajemen yang bagus, menurut tokoh manajemen Peter Drucker, adalah yang sistemnya itu terdesentralisasi. Menurut Peter, pegawai yang diberikan kewenangan dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan di sebuah organisasi, akan lebih termotivasi dalam bekerja. Dengan sistem desentralisasi, maka dengan kata lain, perusahaan sudah memberikan autonomi (prinsip pertama) kepada individu di dalam organisasi (Heller, 2008). Hal tersebut diterapkan oleh Manajemen Netflix dengan prinsip *no rules rules* (Hastings & Meyer, 2020). Sebuah perusahaan tidak perlu memiliki banyak aturan, asalkan output dan kualifikasi proses sudah benar.

Perusahaan yang dapat membuat iklim positif itu ditandai dengan minimnya konflik antara sesama karyawan. Selain itu, perusahaan juga memiliki rasio turnover yang rendah. Gejala-gejala karyawan merasa memiliki relasi yang positif itu dapat dideteksi dengan sejumlah matriks pengukuran. Misalnya saja, perusahaan dapat menerapkan matrik kepuasan karyawan, keterlibatan karyawan, bahkan kebahagiaan karyawan (Marr, 2012). Contoh yang cukup relevan dalam penerapan *well-being*, khususnya prinsip relasi positif, adalah perusahaan permen Davos¹⁰.

Perusahaan yang berdiri sejak 1931 ini sudah memperkerjakan ratusan orang. Bukan hanya mereka loyal dengan bekerja sampai usia senja, tetapi sampai turun-temurun. Bahkan seorang karyawan marketing berumur 70 tahun masih bekerja. Lalu karyawan packaging sampai

usia 50 tahun masih bekerja dan ingin terus bekerja di perusahaan Davos.

Prinsip *well-being* yang ketiga sampai dengan keenam lebih dominan berada di ranah individu. Meski dominan berada di ranah individu, perusahaan lewat manajemen juga bisa memaksimalkannya dengan mengadakan acara pengembangan diri secara rutin. Selain mengadakan acara pengembangan diri, perusahaan juga perlu menjamin kebutuhan dasar pekerja. Dalam sebuah buku yang bertema perubahan organisasi, karyawan akan lebih menghargai perusahaan ketika biaya kebutuhan dasar terkait dengan pendidikan dan kesehatan anak menjadi tanggungan perusahaan. Bukan hanya cukup dengan menyediakan meja pingpong atau snack ringan di pojok dapur, tetapi beasiswa dan jaminan kesehatan. Hal itu bisa lebih bermakna (Uviebinene, 2021)¹¹.

Contoh organisasi yang memberi ruang ideal bagi *well-being* individu (prinsip iii sampai prinsip vi) adalah Kementerian Keuangan. Kementerian Keuangan menyediakan beberapa sarana agar setiap prinsip bisa terpenuhi, sehingga *well-being* di ranah individu pegawai bisa maksimal tercapai. Seperti *environmental mastery* (pemahaman lingkungan) dimaksimalkan dengan adanya dukungan atasan melalui coaching. Lalu untuk *personal growth* (prinsip iv), lembaga pemerintah ini juga menyediakan peluang pengembangan karier di masa depan melalui mekanisme jabatan yang transparan, serta fasilitas beasiswa pendidikan. Prinsip selanjutnya adalah mengenai *purpose in life* atau tujuan hidup. Prinsip ini diaktualisasikan dengan menempatkan pegawai sesuai minat dan kompetensi, serta membuka ruang atau wadah bagi pegawai yang punya minat khusus, seperti musik, tari, atau lainnya. Ketika perusahaan dari level atas, menengah, dan bawah saling membagi perhatian dengan menjaga hubungan positif, maka karyawan akan mencapai

well-being-nya. Hal itu bisa terlihat dengan karyawan yang merasa menjadi bagian perusahaan, menemukan peta karier yang jelas, dan bersifat terbuka terhadap masukan. Sifat terbuka terhadap masukan (manajemen *feedback/evaluasi*) merupakan implementasi dari prinsip keenam. Yang terkait dengan *self-acceptance*. Manajemen yang baik menciptakan momen evaluasi dengan lebih jelas dan tanpa tekanan emosi yang berlebihan. Saat karyawan dapat dipandu menyampaikan report-nya dengan terstruktur, maka penerimaan dirinya bisa lebih maksimal (Zhuo, 2019)¹².

PERAN PEMERINTAH

Well-being tidak lepas dari kesejahteraan. Isu kesejahteraan karyawan tidak bisa dilepaskan dari campur tangan pemerintah. Pemerintah adalah pihak yang dapat menetapkan regulasi upah minimum, asuransi kesehatan yang murah, bahkan pengaturan pengembangan perusahaan. Upaya membangun lapangan kerja yang ideal sudah menjadi janji politik dari setiap pemerintahan. Akan tetapi, penurunan angka pengangguran dan serapan tenaga kerja masih didominasi oleh sektor UMKM. Upaya pemerintah untuk menciptakan reindustrialisasi atau mengatur arah pembangunan industri menjadi lebih baik patut ditagih oleh setiap pihak. Sebab, tanpa keseriusan pemerintah, sektor swasta dapat bertindak dengan sewenang-wenang. Kesewenang-wenangan manajemen perusahaan swasta itu bukan hanya mengancam *well-being*, bahkan di level tertentu bisa mengakibatkan kurangnya kesejahteraan karyawan, PHK massal, bahkan risiko keselamatan kerja.

Kesimpulannya, kondisi kerja saat ini sedang dalam kondisi yang memerlukan upaya bersama dari manajemen dan pemerintah, serta pegawai itu sendiri. Arah pembenahannya adalah menciptakan *well-being* yang sudah diterjemahkan dari prinsip filosofis menjadi aksi yang dapat diimplementasikan.

KRISTIAN AGUNG PRASETYO
DOSEN POLITEKNIK KEUANGAN NEGARA STAN

ASPEK POLITIK ATAS PAJAK MINIMUM GLOBAL

Kementerian Keuangan tepat pada akhir tahun 2024 memberikan kado tahun baru berupa Peraturan Menteri Keuangan (PMK) No. 136 tahun 2024. Inti dari peraturan ini adalah pengenaan pajak minimum untuk perusahaan multinasional raksasa. Yang dimaksud dengan “*raksasa*” di sini adalah perusahaan-perusahaan yang mempunyai peredaran usaha setidaknya EUR 750 juta per tahun. Jadi targetnya adalah perusahaan-perusahaan sekelas Microsoft, Unilever, atau Toyota. Skema ini sebenarnya termasuk ke dalam kerangka *Base Erosion and Profit Shifting* (BEPS). BEPS merupakan istilah payung yang dipergunakan untuk menaungi berbagai upaya untuk meminimalkan upaya penghindaran pajak pada skala global. BEPS muncul sebagai respon *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD) atas desakan negara-negara anggota G20 atas terjadinya upaya penghindaran pajak yang dilakukan secara masif oleh beberapa perusahaan multinasional.

BEPS mempunyai 15 action plan yang mencakup lima aspek yang mencakup tantangan ekonomi digital, penyalahgunaan *tax treaty*, mekanisme penyelesaian sengketa, *transfer pricing*, dan penjaminan transparansi wajib pajak melalui *country-by-country reporting*. Yang banyak menjadi sorotan belakangan ini adalah penghindaran pajak yang menjadi masif sebagai akibat dari semakin maraknya penggunaan ekonomi digital di dunia bisnis. Sebagai contoh, teknologi internet yang semakin maju memungkinkan banyak perusahaan global bisa menjajakan dagangan di banyak

negara tanpa perlu mempunyai toko fisik. Amazon, Apple, dan Microsoft misalnya adalah pelaku bisnis dengan model seperti ini. Tanpa kehadiran fisik, perusahaan-perusahaan seperti ini tidak mempunyai *permanent establishment* (PE). Tanpa PE berarti tidak ada pajak – khususnya pajak penghasilan – karena tidak ada nexus yang mengaitkan penghasilan dengan lokasi di mana penghasilan itu diperoleh. Ini menyebabkan banyak negara yang sebenarnya menjadi sumber penghasilan – karena menjadi tempat jualan – justru tidak dapat mengenakan pajak seperti yang seharusnya.

Hal inilah yang dicoba diatasi oleh BEPS *action plan* nomor 1 tentang pengatasan atas tantangan ekonomi digital dalam konteks perpajakan. Pillar 1 dalam *two-pillar solution* ditujukan untuk memberikan solusi atas hal ini. Melalui Pillar 1, OECD memberikan rekomendasi beberapa cara untuk mengalokasikan sebagian penghasilan wajib pajak untuk negara-negara di mana wajib pajak itu menjajakan dagangannya. Rekomendasi OECD ini begitu rumit sehingga sampai saat ini, banyak pihak yang pesimis bahwa Pillar 1 akan dapat terimplementasi sebagaimana mestinya.

Pilar kedua – yang dinamai dengan Pillar 2 – pada rekomendasi OECD ini melihat dari sisi yang berbeda. Pillar 2 mengamankan pengenaan pajak paling sedikit sebesar 15% atas seluruh penghasilan perusahaan-perusahaan multinasional jika diketahui pajak penghasilan yang mereka bayar secara keseluruhan masih di bawah 15% dari penghasilan mereka. PMK No. 136

tahun 2024 yang ditetapkan persis pada akhir tahun 2024 merupakan upaya pemerintah Indonesia dalam melaksanakan Pillar 2.

APA YANG DIJANJIKAN DALAM PILLAR 2

Sebelum membahas Pillar 2, tidak ada salahnya kita sedikit menengok ke belakang atas tujuan adanya suatu negara. Salah satu dari tujuan dibentuknya negara adalah untuk memberikan kemakmuran yang sebesar-besarnya bagi warga negara itu. Hal ini bisa dilakukan salah satunya adalah dengan penyediaan lapangan kerja. Pemerintah biasanya adalah penyedia lapangan kerja paling banyak. Namun demikian tentu saja lapangan kerja ini tidak bisa hanya disediakan oleh pemerintah karena peranan swasta tidak kalah penting. Satu hal yang harus diingat bahwa lapangan kerja hanya akan tercipta jika ada investasi. Oleh karena itu pemerintah mati-matian berusaha untuk membuat pemilik modal mau investasi. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk menciptakan iklim investasi yang menarik. Negara-negara maju sering memberikan menggunakan subsidi dan menyediakan infrastruktur guna membuat usaha dapat dilakukan dengan lancar. Kemudahan melakukan usaha ini dahulu dapat dilihat pada publikasi Bank Dunia berjudul *Ease of Doing Business* yang memberikan peringkat kemudahan melakukan usaha di berbagai negara. Publikasi ini belakangan dihentikan pada tahun 2021 karena adanya fraud pada sistem pemberian peringkat yang mereka lakukan pada edisi 2018 dan 2020.¹

¹⁰ <https://nasional.kompas.com/read/2011/01/08/04032944/policy.html?page=all>

¹¹ Uviebinené, E. (2021). *The reset: Ideas to change how we work and live*. Coronet

¹² Zhuo, J. (2019). *The making of a manager: What to do when everyone looks to you*. Portfolio/Pengui

¹ <https://www.worldbank.org/en/news/statement/2021/09/16/world-bank-group-to-discontinue-doing-business-report>.

Pemberian subsidi dan pembangunan infrastruktur tentu saja memerlukan uang yang tidak sedikit, satu hal sering sulit dilakukan oleh kebanyakan negara berkembang. Oleh karenanya banyak negara berkembang yang memilih untuk memberikan insentif pajak seperti misalnya tax holiday atau pemotongan tarif pajak. Karena investasi terbatas, dan jumlah negara yang ingin menarik investasi semakin banyak, maka persaingan untuk mendapatkan investasi semakin keras. Ini membuat banyak negara semakin agresif dalam menawarkan insentif. Beberapa negara, namanya *tax haven*, bahkan menawarkan pajak dengan tarif 0%. Negara-negara yang bukan tergolong *tax haven* pun, negara seperti Singapura atau Belanda, menawarkan berbagai skema yang memungkinkan perusahaan mengurangi pajak yang harus mereka bayar. Negara-negara maju pun sekarang tidak malu lagi untuk memotong tarif pajak mereka. OECD melaporkan bahwa terdapat penurunan rata-rata tarif secara signifikan dari 32,3% pada tahun 2000 menjadi hanya sekitar 23,7% pada tahun 2024. Penurunan tarif pajak ini sering disebut dengan *race to the bottom*.

Persaingan ini dimanfaatkan oleh perusahaan-perusahaan besar seperti Google atau Apple. BBC misalnya pernah melaporkan bahwa Apple pada tahun 2012 pernah hanya membayar pajak penghasilan (PPh) sebesar 2% sampai 5% atas seluruh penghasilan yang mereka peroleh dari luar negeri. Persentasenya meningkat sedikit menjadi 8,3% pada tahun 2020. Memang naik, tapi masih jauh di bawah rata-rata tarif PPh Badan di negara-negara anggota OECD sebesar 24%. Tujuan adanya Pillar 2 adalah untuk mengatasi hal-hal seperti ini. Pillar 2 – disebut juga dengan *Global Anti-Base Erosion Model* (GloBE) rules – merupakan salah satu penerjemahan dari BEPS *action plan 1*. *GloBE rules* mulai disepakati untuk diperlakukan oleh negara-negara yang

tergabung ke dalam OECD/G20 inclusive *framework* pada tahun 2021. Menariknya, meskipun merupakan bagian dari OECD dan G20, Amerika Serikat belakangan balik badan. Kita akan lihat hal ini lebih lanjut belakangan.

Target pengenaan pajak berdasarkan Pillar 2 adalah perusahaan-perusahaan multinasional dengan peredaran usaha global paling sedikit EUR 750 juta per tahun. Aturan di Pillar 2 mengharuskan wajib pajak untuk menghitung penghasilan dan pajak yang mereka bayar di seluruh dunia. Jika total pajaknya ini masih di bawah 15%, maka wajib harus membayar pajak tambahan sehingga pajaknya secara keseluruhan setidaknya menjadi 15%.² Mekanisme pengenaan pajaknya adalah melalui apa yang oleh OECD disebut dengan Income Inclusion Rule (IIR). Dengan menggunakan IIR, negara di mana induk MNE berada dapat mengenakan pajak tambahan kalau effective tax rate (ETR) wajib pajak secara global masih di bawah 15%. Dengan kata lain, jika ada perusahaan multinasional besar yang membayar pajak misalnya 8% secara global, maka seharusnya ada 7% pajak tambahan yang harus mereka bayar. Ini dibayar di negara di mana induk perusahaan itu berada.

Kalau misalnya negara di mana induk perusahaan itu berada tidak mau mengenakan pajak tambahan, maka pajak tambahan bisa dikenakan oleh negara lain tempat perusahaan itu menjajakan dagangannya, misalnya melalui subsidiary. Mekanismenya adalah dengan menggunakan apa yang disebut dengan Undertaxed Profits Rule (UTPR). Pada dasarnya, UTPR ini memberikan hak kepada negara tempat subsidiary perusahaan multinasional berada untuk melakukan penyesuaian sedemikian rupa hingga ETR wajib pajak menjadi setidaknya 15%. Penyesuaian ini misalnya dengan melakukan koreksi fiskal atas deductible

expenses yang diajukan wajib pajak dalam SPT Tahunan. Jadi, dengan menggunakan cara-cara yang relatif rumit, Pillar 2 ideally akan menghilangkan race to the bottom karena tidak mungkin lagi wajib pajak mempunyai ETR rendah. Pillar 2, dengan kata lain, melenyapkan race to the bottom. Ringkasan teknis pengenaan top up tax ini dapat dilihat di situs OECD.³

POLITIK DAN PILLAR 2

Pajak itu tidak dapat dilepaskan dari politik. Undang-undang perpajakan itu saja merupakan hasil dari proses politik. Efektif tidaknya aturan pajak juga terkait erat dengan politik. Pun dengan Pillar 2. Apakah Pillar 2 akan berjalan efektif untuk mengatasi *race to the bottom* dan meningkatkan penerimaan pajak? Saya tidak yakin. Setidaknya ada dua hal yang membuat saya berpendapat seperti ini. Pertama, masalah *trust*. Pillar 2 adalah kesepakatan bersama. Oleh karenanya, Pillar 2 hanya akan efektif jika semua pihak menjalankan apa yang sudah disepakati. Ini yang sulit dipenuhi. Mayoritas negara, termasuk *tax haven*, memang menyepakati untuk melaksanakan Pillar 2. Namun demikian, di balik layar, beberapa negara melakukan hal lain. Aturan untuk melaksanakan Pillar 2 menjadi wewenang masing-masing negara. Setiap negara berhak juga untuk membuat aturan perpajakan sesuai keperluan mereka sendiri. Yang menjadi masalah adalah jika ada negara yang menyatakan akan mengenakan pajak setidaknya sebesar 15%, namun pada saat yang sama memberikan kredit yang bisa direstitusi atas pajak atas pajak yang mereka bayar di luar negeri. Normalnya ini tidak dapat dilakukan. Inilah yang dilakukan oleh Jersey dan Bermuda. Skema ini umum dikenal dengan nama refundable tax credit. Negara-negara seperti ini mengenakan pajak namun kemudian mengembalikan uang pajak itu. Tanpa trust, Pillar 2 sulit berjalan efektif. Meskipun sebenarnya GloBE rules mempunyai

mekanisme avoidance untuk mengatasi hal ini, namun tetap masih ada negara yang berusaha untuk menyimpanginya.

Unsur kedua adalah *power*. Bayangkan Anda mempunyai tetangga kaya namun garang. Satu kampung tidak ada yang berani berbeda pendapat dengan beliau. Beliau mempunyai pohon mangga harum manis berbuah lebat. Buahnya banyak yang jatuh di depan rumah Anda. Tetangga Anda ini jarang di rumah dan karenanya buah mangganya ini relatif jarang dipanen. Beranikan Anda mengambil mangga yang jatuh di depan pekarangan Anda? Inilah yang sekarang dapat kita lihat. Awal artikel ini sudah menyinggung sekilas tentang perubahan sikap Amerika Serikat sejak Donald Trump menjadi presiden. Di bawah Donald Trump, Amerika Serikat menolak Pillar 2. Ketika Trump menjadi presiden menggantikan Biden, Amerika Serikat menyatakan bahwa Pillar 2 pada hakikatnya adalah serangan langsung ke Amerika Serikat. Menurut Trump, pajak-pajak yang dikenakan berdasarkan Pillar 2 itu sifatnya *extraterritorial* dan karenanya harus dibalas. Dia memerintahkan US Treasury untuk melakukan penyelidikan mendalam atas hal ini.⁴ Salah satu tindakan balasan yang dipertimbangkan Gedung Putih adalah pemberlakuan *section 891 Internal Revenue Code* yang memungkinkan Amerika Serikat untuk mengenakan *withholding tax* dua kali lipat sampai paling tinggi 74% atas negara-negara yang mengenakan pajak yang dianggap bersifat *extraterritorial*. Ini termasuk pajak penghasilan yang dikenakan dalam skema UTPR.⁵ Inilah yang belakangan disebut oleh

beberapa kalangan sebagai retaliatory tax.⁶ Keyakinan Trump bahwa UTPR merupakan pajak yang sifatnya extraterritorial sehingga harus dibalas pun sebenarnya menurut Avi-Yonah tidak beralasan,⁷ meskipun ada yang berpendapat berbeda.⁸ Tapi itulah Trump. Selain mengancam dengan *section 891 IRC*, Trump juga mengenakan tarif atas impor dari banyak trading partner mereka, termasuk Indonesia. Hal inilah yang belakangan membuat salah satu pejabat di Indonesia mengeluarkan pernyataan bahwa ada kemungkinan Indonesia mempertimbangkan lagi penerapan Pillar 2.⁹

Lalu bagaimana? Pajak itu tidak dapat dipungkiri adalah produk dari proses politik. Pajak juga berpengaruh langsung pada perekonomian negara. Banyak negara menggunakan pajak untuk memperbaiki kondisi ekonominya masing-masing. Ini jelas terlihat pada berbaliknya sikap Amerika Serikat ketika Trump menjadi presiden. Demi mewujudkan visi America First yang dia bawa selama kampanye, Trump berbalik badan menjadi menolak Pillar 2. Pada keadaan di mana perekonomian Indonesia terikat erat dengan negara-negara lain – termasuk dengan ekonomi Amerika Serikat – jelas posisi politik yang diambil Trump tidak dapat diabaikan. Amerika Serikat itu ibarat tetangga galak yang punya pohon mangga berbuah lebat. Dan Amerika Serikat tidak sendiri. Beranikah Indonesia?

⁴ <https://www.whitehouse.gov/presidential-actions/2025/02/defending-american-companies-and-innovators-from-overseas-extortion-and-unfair-fines-and-penalties/>.

⁵ <https://www.taxnotes.com/featured-news/long-dormant-provision-complicates-tax-and-trade-landscape/2025/03/03/7rbhv>.

⁶ <https://www.taxnotes.com/special-reports/international-taxation/evaluating-possible-u.s-retaliatory-tax-measures/2025/04/14/7s070>.

⁷ Avi-Yonah, Reuven S., *Retaliatory Taxation* (4 Maret 2025). University of Michigan Law and Economic Research Paper No. 24-051. Artikel ini dapat diunduh di ¹ <https://www.worldbank.org/en/news/statement/2021/09/16/world-bank-group-to-discontinue-doing-business-report>.

⁸ <https://www.taxnotes.com/beps-expert/oecd-pillar-2-global-minimum-tax/yes-utpr-extraterritorial-and-discriminatory/2025/04/21/7ryr7>.

⁹ <https://ikpi.or.id/en/indonesia-berpeluang-batalkan-pajak-minimum-global-15-airlangga-kita-ikuti-trump-2-0/>.

² <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-sub-issues/global-minimum-tax/pillar-two-model-rules-in-a-nutshell.pdf>.

³ <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-sub-issues/global-minimum-tax/pillar-two-globe-rules-fact-sheets.pdf>.

NUR HENDRASTUTI
WIDYAISWARA AHLI MADYA – PUSDIKLAT KEKAYAAN NEGARA DAN PERIMBANGAN KEUANGAN

MELURUSKAN SALAH PERSEPSI MENGENAI OPSEN PAJAK

PENGATURAN OPSEN DALAM UU HKPD

Beberapa waktu yang lalu ramai di media sosial diskusi mengenai opsen pajak, utamanya opsen Pajak Kendaraan Bermotor. Sebagian mempertanyakan mengapa ada tambahan pajak yang demikian besar yang harus ditanggung oleh masyarakat atas kepemilikan kendaraan bermotor. Diskusi semakin menghangat karena sejumlah media daring memberikan penjelasan yang kurang tepat, sehingga memperkuat kesalahan persepsi masyarakat.

Dalam desentralisasi fiskal, Daerah diberi kewenangan untuk mengumpulkan penerimaan, salah satunya melalui Pendapatan Asli Daerah (PAD). Jenis pendapatan yang masuk ke dalam PAD adalah pajak daerah, retribusi daerah, hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan, dan lain-lain PAD yang sah¹. Dari berbagai sumber PAD tersebut, pajak daerah selama ini menjadi andalan dalam menopang penerimaan daerah. Karenanya kontinuitas dalam penerimaan pajak daerah perlu dijaga, dan ini tentunya harus dilandasi dengan pemahaman yang baik dari wajib pajak atas pajak daerah yang menjadi kewajiban mereka. Jangan sampai terjadi kegaduhan karena pemahaman yang salah atas jenis pajak tertentu, sehingga mengganggu penerimaan daerah.

Pada UU Nomor 1 Tahun 22 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah

Pusat dan Pemerintahan Daerah (UU HKPD), diperkenalkan jenis pajak baru yang disebut opsen. Pasal 1 UU HKPD menjelaskan bahwa yang dimaksud opsen adalah pungutan tambahan pajak menurut persentase tertentu. Tiga opsen pajak baru yang diatur Pemerintah yaitu:

1. OpSen Pajak Kendaraan Bermotor (opsen PKB), adalah opsen yang dikenakan oleh kabupaten/kota atas pokok PKB;
2. OpSen Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (opsen BBNKB), adalah opsen yang dikenakan oleh kabupaten/kota atas pokok BBNKB; dan
3. OpSen pajak Mineral bukan logam dan batuan (opsen Pajak MBLB), adalah opsen yang dikenakan oleh provinsi atas pokok Pajak MBLB.

Ketiga jenis opsen ini mulai berlaku 3 tahun sejak tanggal diundangkannya UU HKPD, sehingga awal tahun 2025 ini sudah harus dipungut oleh Pemerintah Daerah.

Opsen dikenakan dengan memperhatikan beban para pihak, baik Wajib Pajak maupun Pemerintah Daerah. Penerapan OpSen relatif tidak menambah beban maksimal WP maupun Pemda, khususnya beban administrasi, sehingga *tax compliance* diharapkan akan meningkat. Apabila opsen PKB dan BBNKB dimaksudkan lebih kepada kepastian penerimaan pajak untuk kabupaten/kota, opsen Pajak MBLB untuk

provinsi merupakan sumber penerimaan baru yang diharapkan dapat memperkuat fungsi penerbitan izin dan pengawasan kegiatan pertambangan di Daerah.

SEJARAH OPSEN DI INDONESIA

Opsen yang dikenakan saat ini bukan kali pertama dikenakan di Indonesia. Sejatinya, kemandirian daerah sudah diharapkan bahkan pada masa penjajahan. Setelah berlakunya Decentralisatie Wet 1903, daerah terbagi menjadi daerah otonom berbentuk *gewest* (provinsi), *regenschap* (kabupaten), dan *stads gemente* (kotamadya). Apabila pada awalnya Pemerintah Hindia Belanda memberikan tunjangan tetap dari pusat kepada setiap daerah otonom, sejak masuknya Inggris ke Indonesia, Daerah mulai menambah pendapatannya sendiri dari *landrente*².

Setelah masa kemerdekaan, melalui UU Darurat no.11 tahun 1957 tentang Peraturan Umum Pajak Daerah, diatur mengenai jenis pajak (disebut lapangan pajak) yang dipungut untuk provinsi dan kabupaten/kota. Salah satu butir pengaturannya adalah mengenai opsen.

Pada UU tersebut diatur bahwa apabila suatu daerah tingkat atasan telah menggunakan suatu lapangan pajak, daerah tingkat bawahannya tidak diperkenankan memasuki lapangan pajak itu, akan tetapi dalam peraturan pajak tingkat atasan itu dapat ditentukan bahwa

daerah tingkat bawahannya diperkenankan memungut opsen atas pajak daerah tingkat atasannya. Pajak yang dikenakan pemerintah Provinsi dalam aturan tersebut terdiri dari 4 jenis, yaitu:

1. Pajak atas izin menangkap ikan di perairan umum dalam wilayahnya
2. Pajak sekolah yang semata-mata diperuntukkan membiayai pembangunan sekolah dasar yang menjadi beban pemerintah daerah
3. OpSen atas pokok Pajak Kekayaan
4. OpSen atas pajak (cukai) penjualan bensin

Sementara pajak yang dipungut oleh pemerintah kota/kabupaten ada 14 jenis, yaitu:

1. Pajak atas pertunjukan dan keramaian umum;
2. Pajak atas reklame sepanjang tidak diadakan dengan memuatnya dalam majalah atau warta harian;
3. Pajak anjing;
4. Pajak atas izin penjualan minuman keras yang mengandung alkohol;
5. Pajak atas izin penjualan atau pembikinan petasan dan kembang api;
6. Pajak atas kendaraan tidak bermotor;
7. Pajak atas izin mengadakan perjudian;
8. Pajak atas tanda kemewahan mengenai luas dan penghiasan kuburan;
9. Pajak karena berdiam di suatu daerah lebih dari 120 hari dalam suatu tahun;
10. Pajak atas milik berupa bangunan serta halamannya yang berbatasan dengan jalan umum di darat atau di air;
11. Pajak atas milik berupa bangunan serta keturutannya atau tanah kosong yang terletak dalam bagian tertentu dari daerah;
12. Pajak atas milik berupa bangunan serta halamannya;
13. Pajak sekolah;
14. OpSen atas pokok pajak daerah tingkat atasan sepanjang mungkin diberikan.

Apabila kita perhatikan, opsen yang dipungut oleh provinsi merupakan opsen dari pajak yang dipungut pusat, yaitu dari

Pajak Kekayaan (Ordonansi Pajak Kekayaan 1932) dan pajak (cukai) penjualan bensin. Sementara daerah kota/kabupaten dimungkinkan memperoleh opsen dari pajak Provinsi sepanjang diatur dalam peraturan pajak provinsi tersebut. OpSen menurut UU ini pengenaannya harus diatur terlebih dulu dan mendapat pengesahan Presiden melalui Menteri Dalam Negeri, demikian pula apabila akan diubah atau dihapus.

Opsen di masa ini dipungut bersama-sama dengan pajak induknya. Besarnya opsen yang dipungut ditetapkan oleh instansi yang menetapkan jumlah pokok pajak yang dikenakan opsen, sehingga tidak tergantung dari aturan pemerintah pusat. Namun demikian, jumlah penerimaan opsen dalam suatu tahun anggaran ditentukan oleh Menteri Keuangan untuk pajak pusat dan oleh Dewan Pemerintah Daerah untuk pajak daerah. Diatur juga bahwa terdapat ongkos pemungutan opsen sebesar 2% dari jumlah opsen yang dibayarkan kepada daerah. Ketentuan yang berlaku bagi pokok pajak berlaku pula terhadap opsen, termasuk ketentuan mengenai denda apabila opsen tidak dibayarkan pada waktunya.

Setelah UU Darurat, opsen tidak lagi digunakan sebagai skema pembagian penerimaan pajak untuk tingkat pemerintahan yang lebih rendah, dan diubah menjadi bagi hasil. Misalnya pada Undang-Undang Nomor 14 tahun 1959, Pemerintah Pusat memungut Pajak Kekayaan, yang sebelumnya diopsen kepada Pemerintah Provinsi untuk membagi penerimaannya, diubah menjadi skema penyerahan persentase pajak tertentu. Besarnya persentase penyerahan Pajak Kekayaan adalah 75% untuk Daerah Tingkat I (Dati I/Provinsi), sedangkan untuk cukai minyak tanah pemberian bagiannya adalah 10% untuk Dati I.

Setelah era otonomi daerah, pengenaan pajak daerah dimulai dengan pengaturan dalam Undang-Undang Nomor 34 tahun 2000 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah. Pada Undang-Undang PDRD ini,

pajak daerah terbagi menjadi 4 jenis pajak propinsi dan 7 jenis pajak kabupaten/kota, dengan masih menggunakan skema bagi hasil untuk membagi penerimaan pajak kepada tingkatan pemerintah daerah lainnya. Skema ini tetap dipertahankan setelah diubahnya UU 34 menjadi Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009, dimana pajak provinsi diatur meliputi 5 jenis pajak (4 jenis pajak lama ditambah Pajak Rokok), dan 11 jenis pajak Kabupaten/Kota (7 jenis pajak lama ditambah 2 jenis pajak baru: Pajak Air Tanah, Pajak Sarang Burung Walet, dan 2 pajak pengalihan dari Pemerintah Pusat, yaitu Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan serta Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan).

BENARKAH OPSEN MENAMBAH BEBAN PAJAK WAJIB PAJAK?

Apabila pada era sebelumnya opsen diberikan kepada tingkat pemerintahan yang lebih rendah, tidak demikian dengan pengaturan mengenai opsen pada UU HKPD. Dari ketiga jenis opsen yang diatur, 2 jenis yaitu OpSen PKB dan OpSen BBNKB merupakan pajak untuk kabupaten/kota dimana pajak pokoknya merupakan pajak level pemerintahan di atasnya, yaitu provinsi. Namun sebaliknya, OpSen Pajak MBLB pajak provinsi, sementara pajak pokoknya adalah pajak yang dipungut oleh kabupaten/kota.

Karena berasal dari pokok pajak tertentu, maka wajib pajak untuk opsen sama dengan wajib pajak pokoknya. Besarnya opsen sesuai UU HKPD adalah sebagai berikut:

- OpSen PKB sebesar 66%
- OpSen BBNKB sebesar 66%, dan
- OpSen Pajak MBLB sebesar 25%.

Ketiganya merupakan tarif tunggal dan dihitung dari besaran pajak terutang untuk pajak pokoknya. Walaupun berupa tarif tunggal, besaran tarif opsen ini tetap harus ditetapkan dengan Perda di tiap Daerah.

¹ Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2024 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025

² Azhari Aziz Samudra, 2009: *Perpajakan Indonesia, Keuangan, Pajak dan Retribusi Daerah*

Jenis Kendaraan	Tarif PKB Menurut UU PDRD	Tarif PKB menurut UU HKPD
PAJAK KENDARAAN BERMOTOR (PKB)		
a. Kendaraan berbahan bakar fosil (termasuk kendaraan hybrid)	-	-
Kend pribadi Kepemilikan I	1% - 2%	Maks. 1,2%
Kend pribadi Kepemilikan II dst	2% - 10%	progresif maks. 6%
Angkutan umum, Ambulans, pemadam, sosial keagamaan, Pempus, Pemda	0,5% - 1%	maks. 0,5%
TNI/POLRI	0,5% - 1%	maks. 0,5%
Angkutan karyawan, angkutan sekolah	Diperlakukan sama dengan kend pribadi	maks. 0,5%
Provinsi yang tidak terbagi menjadi kab/kota: Kepemilikan I (kend pribadi)	1% - 2%	Maks. 2%
Provinsi yang tidak terbagi menjadi kab/kota: Kepemilikan II (kend pribadi)		progresif maks. 10%
b. Kendaraan listrik berbasis energi terbarukan	Tidak dibedakan dengan kendaraan berbahan bakar fosil	
Kendaraan Pribadi		-
Angkutan umum, ambulans, pemadam, sosial keagamaan, Pempus, Pemda, angkutan karyawan, angkutan sekolah		-
BEA BALIK NAMA KENDARAAN BERMOTOR (BBNKB)		
Penyerahan I	maks. 20%	Maks. 12%
Penyerahan II dst	maks. 1%	-
Provinsi yang tidak terbagi menjadi kab/kota (kend pribadi)	Diperlakukan sama dengan kend pribadi daerah lain	Maks. 20%

TABEL 1 BESARAN TARIF PKB DAN BBNKB SESUAI UU HKPD

Pertanyaan yang kemudian muncul adalah, apakah opsen yang merupakan pungutan tambahan itu juga akan menambah besarnya pajak yang harus dibayar oleh wajib pajak? Bila kita baca berita pada beberapa pemberitaan media online, itulah yang terjadi. Bahkan pada dua jenis pajak yang banyak ditanggung masyarakat, yaitu PKB dan BBNKB, besaran tarif opsen yang sebesar 66% dianggap juga akan menambah beban pajak sebanyak 66%! Persepsi ini muncul karena terkadang mediatidak memberikan contoh yang lengkap ketika menjelaskan hal ini, sehingga terbentuk anggapan yang salah. Opsen, sesuai dengan definisinya, memang merupakan pungutan tambahan. Namun perlu diingat, bahwa prinsip utama opsen adalah tidak menambah beban wajib pajak. Karenanya penghitungan opsen didasarkan pada pajak terutang untuk pajak pokoknya. Untuk memastikan hal tersebut, maka untuk jenis pajak yang diopsen dalam UU HKPD ini tarif maksimalnya diturunkan. Misalnya tarif PKB,untuk kendaraan pribadi kepemilikan 1, dari yang awalnya tarif maksimumnya adalah 2%, turun menjadi 1,2%. Tarif lengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Apabila pada UU sebelumnya, besarnya PKB dan BBNKB sepenuhnya dipungut oleh provinsi kemudian dibagihasilkan kepada kabupaten/kota, pada opsen ini akan dibagi langsung untuk kedua level pemerintahan tersebut. Karenanya, apabila besar pajak terutang untuk opsen dan pajak pokoknya dijumlahkan, maka besarnya akan relatif sama dengan beban pajak sebelum adanya opsen. Mari kita gunakan contoh berikut untuk memperjelas (Tabel 2).

Dari contoh ini kita ketahui bahwa besarnya pajak yang dibayar WP sebelum dan sesudah opsen adalah sama, dengan kata lain adanya opsen relatif tidak akan menambah beban WP. Penambahan pajak terutang yang jumlahnya tidak signifikan (sebesar Rp78.000), terjadi karena perhitungan dengan persentase sesuai tarif, sehingga tentunya sulit apabila harus menghasilkan angka yang sama persis.

		Penghitungan berdasar Undang-undang lama (UU 28 Tahun 2009)	Penghitungan berdasar Undang-undang baru (UU 1 Tahun 2022)
Nilai Jual Kendaraan Bermotor (NJKB)	Rp300.000.000		
PKB Kepemilikan I	tarif	1,80%	1,10%
	Pajak terutang	= 1,8% x NJKB = 1,8% x Rp200.000.000 = Rp5.400.000	= 1,1% x NJKB = 1,1% x Rp200.000.000 = Rp3.300.000
Opsen	tarif	-	66%
		-	= 66% x PKB terutang = 66% x Rp3.300.000 = Rp2.178.000
	Pajak yang dibayar WP (PKB dan opsen PKB)	Rp5.400.000	Rp5.478.000

TABEL 2 CONTOH PERHITUNGAN BEBAN WP UNTUK PAJAK KENDARAAN BERMOTOR DENGAN OPSEN DAN TANPA OPSEN

KESIMPULAN

Berbeda dengan skema bagi hasil yang sebelumnya dikenakan atas ketiga pajak yang saat ini dikenakan opsen, yaitu PKB, BBNKB, dan MBLB, pemungutan opsen dilakukan bersamaan dengan pemungutan pajak pokoknya. Artinya pada saat membayar PKB, BBNKB, atau pajak MBLB, wajib pajak sekaligus juga membayar opsen pajaknya, dengan pembayaran ditujukan untuk rekening daerah yang berbeda. Dengan cara ini, tidak ada lagi penundaan penerimaan pajak oleh kabupaten/kota atau provinsi. Penundaan ini sebelumnya sering menjadi masalah dalam skema bagi hasil untuk PKB dan BBNKB, sehingga opsen diyakini akan memperkuat arus kas pemerintah daerah yang menerima opsen.

Opsen juga akan memperbaiki struktur penerimaan daerah, karena penerimaan opsen tercatat sebagai penerimaan pajak yang merupakan bagian dari PAD, dan bukan sebagai penerimaan transfer. Karena tercatat sebagai PAD, maka proporsi PAD terhadap penerimaan daerah akan meningkat, yang lanjutannya akan berpengaruh terhadap kemandirian daerah. Di sisi lain, adanya opsen akan menurunkan belanja mandatori bagi provinsi, karena penerimaan yang diterima provinsi dari PKB dan BBNKB sifatnya sudah netto.

Dari contoh yang disampaikan di atas, diketahui bahwa adanya opsen tidak akan menambah beban Wajib Pajak, sehingga masyarakat tidak perlu resah dan gelisah dengan adanya jenis pajak baru ini. Jadi, tunggu apa lagi, mari kita bayar pajak kendaraan kita!

VIRGINIA DEWI ISWANDARI
PENELAAH TEKNIS KEBIJAKAN TINGKAT II – SEKRETARIAT BPPK

MENGENAL KONSEP WORK-LIFE INTEGRATION: MENGINTEGRASIKAN KEHIDUPAN PEKERJAAN DAN KEHIDUPAN PRIBADI DI ERA KERJA JARAK JAUH

Pandemi COVID-19 yang melanda hampir seluruh negara pada tahun 2019-2020 lalu menimbulkan perubahan di banyak aspek pada kehidupan masyarakat. Organisasi dan perusahaan pun tidak bisa menghindari perubahan yang terjadi, sehingga baik manusia maupun organisasi dipaksa untuk beradaptasi dengan situasi pandemi. Fenomena tersebut membuat pemerintah di hampir seluruh negara di dunia akhirnya mengambil kebijakan untuk membatasi kegiatan sosial masyarakat atau yang saat itu dikenal dengan istilah social distancing atau physical distancing. Kebijakan ini diambil dengan tujuan untuk memutus mata rantai penyebaran COVID-19 sesuai dengan anjuran dari World Health Organization (WHO). Kebijakan ini akhirnya membuat banyak organisasi maupun perusahaan menerapkan mekanisme kerja work from home (WFH), yang kemudian menjadi sebuah mekanisme kerja yang tetap banyak diterapkan oleh organisasi/perusahaan, bahkan saat ini berkembang menjadi work from anywhere (WFA) dan remote working. Mekanisme kerja ini saat ini bahkan banyak ditawarkan sebagai benefit oleh perusahaan dan banyak disukai oleh generasi muda.

Faktanya, konsep bekerja secara WFH termasuk dalam konsep bekerja jarak jauh atau telecommuting yang telah diperkenalkan paling pertama oleh Jack Nilles pada tahun 1973. Nilles (1994) mendefinisikan telecommuting sebagai penggantian perjalanan fisik untuk bekerja dengan telekomunikasi dan/atau computer. Menurut Mungkasa (2020), terdapat dua tipe konsep bekerja jarak jauh yaitu bekerja dari rumah (home-based telecommuting) dan bekerja dari kantor cabang (center-based telecommuting). Konsep bekerja jarak jauh terus berkembang seiring dengan perkembangan zaman di mana kebutuhan bekerja jarak jauh dapat dilakukan di mana saja asalkan tersedia jaringan komunikasi yang memadai.

Isu terkait work-life balance sudah lama menjadi sesuatu yang banyak diperhatikan terutama dalam hubungannya dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia pada organisasi. Mencapai sebuah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan tujuan dari kebanyakan orang di dunia yang saling terhubung seperti sekarang ini (Prasad, 2017). Kelliher, Richardson dan Boiarintseva (2018) mendefinisikan work-life balance sebagai sebuah istilah yang merujuk kepada

hubungan antara aspek pekerjaan dan aspek di luar pekerjaan dari kehidupan seseorang, di mana pencapaian sebuah work-life balance yang memuaskan normalnya dipahami sebagai pembatasan pada satu aspek (biasanya aspek pekerjaan), untuk memiliki waktu lebih banyak pada aspek kehidupan yang lain. Hjalmsdottir dan Bjarnadottir (2020) menjelaskan bahwa work-life balance merujuk pada kemampuan dari setiap individu, tanpa memedulikan gendernya, untuk dapat mengoordinasikan pekerjaan dan kewajiban dalam keluarga. Sementara Hatfield (2016), mengambil definisi dari Cowan dan Hoffman (2008) mengartikan work-life balance sebagai sebuah usaha untuk mencapai keseimbangan dalam tuntutan waktu, emosional dan psikologikal dari pekerjaan maupun kehidupan pribadi di luar pekerjaan.

Heathfield (2021) menjelaskan bahwa konsep flexible work schedule memiliki keuntungan di mana pegawai dapat memilih waktu dan tempat bekerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Konsep tersebut dapat memberi kesempatan kepada para pegawai untuk membagi waktunya untuk keluarga dan kebutuhan pribadi di luar pekerjaan, yang kemudian

memungkinkan pegawai untuk lebih mencapai work-life balance. Namun, pembagian antara bekerja dan melakukan urusan rumah dapat menjadi semakin samar ketika para karyawan membawa pekerjaan mereka ke rumah dan sebaliknya, mengerjakan urusan keluarga atau pribadi saat jam kerja (Wheatley, 2012; Hjalmsdottir dan Bjarnadottir, 2020). Hal ini kemudian menjadi perhatian karena di saat seorang pegawai memilih untuk bekerja secara jarak jauh, maka bertambah pula tanggung jawab yang harus mereka emban ketika mereka berada di rumah.

Berkembangnya mekanisme bekerja secara WFH, WFA maupun remote working tentu berpengaruh terhadap pelaksanaan konsep work-life balance yang secara teori benar-benar memisahkan waktu bekerja dengan kehidupan pribadi dengan harapan pekerjaan yang dilakukan tidak menyita terlalu banyak waktu apalagi sampai mengganggu kehidupan pribadi di luar pekerjaan. Namun demikian, konsep tersebut menjadi kurang relevan bahkan sulit untuk diterapkan karena sulitnya mengetahui dan membuat batasan-batasan antara pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadi pada saat bekerja secara WFH. Terlebih lagi, berkembangnya teknologi modern seperti ponsel dan ruang meeting virtual cenderung mengaburkan batas antara domain pekerjaan dan domain keluarga, dengan peningkatan jumlah interupsi dari satu domain oleh domain yang lain (Hunter et al., 2017). Hal ini kemudian membuat mekanisme kerja secara WFH perlahan membuat konsep work-life balance bergeser menjadi work-life integration.

Rachmawati (2021) menjelaskan bahwa work-life integration merupakan suatu kemampuan adaptasi yang dilakukan oleh para pekerja dengan menggabungkan serta mengombinasikan kehidupan pekerjaan dan pribadi secara penuh. Konsep ini muncul karena sulitnya mencapai keseimbangan antara kehidupan bekerja dan kehidupan pribadi di mana batas-batas antar dua aspek kehidupan tersebut semakin hilang sehingga lama kelamaan

membaur menjadi satu (Agha dan Irfan (2017). Fallon-O’Leary (2021) menjelaskan bahwa dalam konsep work-life integration, tidak terdapat perbedaan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga keduanya diharapkan dapat berjalan berdampingan secara harmonis. Work-life integration melibatkan perpaduan antara tanggung jawab personal dan profesional dengan tujuan yang sebetulnya sama dengan tujuan dari work-life balance, yaitu mencapai keseimbangan antara kehidupan bekerja dengan kehidupan pribadi.

Alton (2018) berpendapat bahwa pergeseran konsep work-life balance menjadi work-life integration tidak hanya disebabkan oleh pelaksanaan kerja secara jarak jauh, namun juga adanya keinginan dari para pengelola Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mengeksplorasi pekerjaan dengan kehidupan pribadi menjadi satu pengalaman yang terintegrasi, tidak terpisah-pisah sebagaimana konsep work-life balance. Meningkatnya jumlah generasi milenial ke bawah yang menempati posisi tertentu pada tatanan organisasi juga menjadi penyebab konsep work-life integration dirasa lebih cocok diterapkan pada masa sekarang ini (Kohll, 2018). Alton (2018) juga menjelaskan bahwa generasi milenial cenderung tertarik pada pekerjaan dengan pola karir yang mendukung lifestyle mereka, yang dalam hal ini merupakan kehidupan di luar pekerjaan.

Pelaksanaan mekanisme kerja jarak jauh dengan konsep work-life integration seharusnya mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai. Namun, Major dan Burke dalam Prasad (2017) menjelaskan bahwa secara perlahan, pengaruh dari aspek pekerjaan dan aspek kehidupan pribadi di luar pekerjaan saling menumpahi satu sama lain sehingga batas-batas antara kedua aspek ini menjadi kabur. Masalah tersebut muncul karena pengaturan daftar pekerjaan pegawai yang tidak jelas dan anggapan beberapa pimpinan bahwa “pekerjaan dapat dilakukan di mana saja” sama dengan “pegawai harus selalu siap selama tujuh hari sepekan selama 24 jam penuh”.

Mengelola praktik work-life integration menjadi tantangan tersendiri bagi para pimpinan maupun para manajer SDM dalam organisasi atau perusahaan. Organisasi harus mampu menyediakan beberapa alternatif cara untuk memperlakukan pegawai sebaik mungkin dengan membuat pola bekerja di mana saja, memahami kondisi karyawan, membuat pola karir yang jelas, menerapkan budaya kerja yang sehat dengan tetap memperhatikan beban kerja yang sesuai, serta menyediakan teknologi informasi yang memadai untuk mendukung konsep bekerja di mana saja atau bekerja jarak jauh (Alton, 2018).

Dalam konteks zaman yang terus berkembang seperti saat ini, tantangan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin kompleks. Munculnya pandemi COVID-19 telah mempercepat pergeseran dari konsep work-life balance ke arah work-life integration, di mana mengakibatkan semakin kaburnya batas antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Mekanisme kerja jarak jauh seperti WFH atau WFA di satu sisi menawarkan fleksibilitas yang diperlukan untuk mencapai work-life integration ini, tetapi jika tidak dikelola dengan baik juga dapat memunculkan risiko integrasi yang tidak terkendali antara kedua domain kehidupan ini. Untuk itu, perlu adanya pendekatan yang terencana dan terstruktur dari organisasi atau perusahaan dalam mengelola praktik work-life integration untuk mendukung kesejahteraan dan produktivitas pegawai secara seimbang di masa mendatang.

ANIEK JULIARINI
WIDYAISWARA AHLI MADYA BALAI DIKLAT KEUANGAN YOGYAKARTA

OPTIMALISASI PEMUNGUTAN PBB-P2 BERDASARKAN UU HKPD-BELAJAR DARI DKI JAKARTA

Terkait Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan (PBB-P2), Undang-undang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (UU HKPD) mengubah cukup banyak hal, yang intinya memberikan keleluasaan dan kewenangan bagi daerah untuk mengatur sebaik-baiknya pemungutan pajak daerah agar penerimaan daerah dapat lebih optimal. Salah satu sumber utama penerimaan pajak daerah adalah PBB-P2. Sekalipun penerimaan PBB-P2 menjadi faktor penting dalam penerimaan pajak daerah, namun beberapa penelitian menunjukkan bahwa penerimaan PBB-P2 belum optimal¹.

Kebijakan baru terkait PBB-P2 yang muncul dalam UU HKPD antara lain sebagai berikut.

- Adanya penambahan objek pajak baru yaitu bumi hasil reklamasi atau pengurukan, yang secara eksplisit disebutkan sebagai bumi.Sementara tambahan objek yang tidak dikenakan pajak adalah bumi dan/atau bangunan untuk jalur kereta api, moda raya terpadu (mass rapid transit/MRT), lintas raya terpadu (light rail transit/LRT), atau yang sejenis.

- Penggunaan asessment ratio (Nilai Jual Kena Pajak/NJKP) sebagai dasar penghitungan PBB-P2, yang mana komponen ini tidak dikenal dalam UU sebelumnya. Besarnya NJKP paling rendah 20% dan paling tinggi 100%. Fleksibilitas ini diberikan kepada masing-masing Kepala Daerah untuk menetapkannya, sesuai kondisi dan kebutuhan daerah masing-masing.
- Besaran tarif PBB-P2 yang semula maksimal 0,3% sekarang dinaikkan menjadi maksimal 0,5%. Kenaikan tarif maksimal memberikan peluang kepada daerah dalam jangka panjang untuk dapat mengoptimalkan tarif PBB-P2 sesuai kebutuhan dan kondisi daerah masing-masing.
- Tarif khusus, yaitu penetapan tarif yang lebih rendah untuk PBB-P2 atas lahan produksi pangan dan ternak dibandingkan tarif lahan lainnya. Hal ini merupakan dukungan terhadap program kemandirian pangan.
- Pemberian wewenang kepada Kepala Daerah untuk memberikan insentif, pengurangan, melakukan pembetulan/pembatalan, dan sebagainya.

Dalam pembangunan ekonomi, instrumen fiskal merupakan aspek krusial dalam

menentukan sejauh mana kebijakan anggaran dapat dijalankan sesuai semangat otonomi daerah. Oleh karena itu, berdasarkan pada kewenangannya masing-masing, setiap daerah memiliki kesempatan untuk meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD)-nya. Upaya optimalisasi penerimaan PBB-P2 sangat dimungkinkan untuk mendorong kontribusi PAD pada pendapatan daerah. Optimalisasi PBB-P2 dapat dilakukan dengan terobosan-terobosan baru seperti megoptimalkan media sosial untuk edukasi dan sosialisasi kepada Wajib Pajak, serta memperbaiki peta dan data dengan berkolaborasi antar-instansi. Perlu juga dilakukan pengecekan dan pengumpulan data ulang, inovasi-inovasi dan evaluasi (Lodi et al., 2023)².

Dalam pemungutan PBB-P2 dengan berdasarkan pada UU HKPD, DKI Jakarta dapat menjadi salah satu sumber belajar. Hal ini karena DKI Jakarta memiliki kondisi wajib pajak yang sangat variatif, dengan NJOP yang sangat tinggi, dan kemampuan bayar masyarakat dengan jarak yang sangat bervariasi, sehingga permasalahan yang dihadapi cukup kompleks. Di sisi lain, secara umum pegawai pengelola PBB-P2 DKI Jakarta memiliki kapabilitas yang baik.

Pada tahun 2024, sebagai hasil dari implementasi UU HKPD, penerimaan PBB-P2 DKI Jakarta cukup baik, dengan pertumbuhan 10% dari tahun sebelumnya. PBB-P2 menjadi sumber penerimaan pajak tertinggi, menggeser Pajak Kendaraan Bermotor (PKB) yang sebelum-sebelumnya selalu bertengger di posisi teratas. Capaian ini merupakan hasil dari berbagai langkah yang dilakukan Pemda DKI Jakarta seperti penyesuaian NJOP pada objek non-perumahan, dan penerapan tarif PBB-P2 sebesar 0,5% sebagaimana ditetapkan pada Peraturan Daerah DKI Jakarta Nomor 1 Tahun 2024.

Penetapan tarif 0,5% (tarif maksimal yang diperkenankan oleh UU HKPD), sejatinya merupakan sebuah langkah strategis dan demi kesederhanaan dalam proses penetapan PBB-P2 nantinya. Dalam praktiknya, tarif efektif dapat diatur melalui tarif assessment ratio. Untuk tahun 2024, melalui Pergub nomor 17 tahun 2024, DKI Jakarta menetapkan tarif *assessment ratio* 40% untuk objek pajak hunian dan 60% untuk non-hunian, sehingga tarif efektif PBB-P2 menjadi 0,2% dan 0,3%.

Lima pajak daerah terbesar diantara 14 jenis pajak yang dipungut Pemerintah DKI Jakarta, disajikan pada Tabel 1.

TAHUN		2021	2022	2023	2024*)
Pajak Daerah		34.575.563	40.267.758	43.523.745	44.413.305
1	PKB	8.634.664	9.404.927	9.416.563	9.630.588
2	PBB-P2	8.447.534	8.250.697	9.041.385	9.880.084
3	BPHTB	5.511.418	6.341.238	6.913.458	6.143. 257
4	BBN-KB	4.988.048	6.297.765	6.643.605	4.644.521
5	Pajak Restoran	2.160.496	3.387.594	3.947.731	4.280.321

TABEL 1 REALISASI PENERIMAAN LIMA PAJAK TERTINGGIDKI JAKARTA TAHUN 2021–2024 (MILYAR RUPIAH); Sumber: Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta, diolah; *) non-audited

Berdasarkan Tabel 1 terlihat, pada sepanjang tahun 2021--2023, PBB-P2 merupakan sumber penerimaan pajak terbesar ke-2 di DKI Jakarta, setelah PKB. Namun pada tahun 2024, PBB-P2 naik menempati posisi pertama dengan sumbangan 22% terhadap penerimaan seluruh pajak daerah. Di tangan berlakunya peraturan baru maka menarik untuk dikulik, apa strategi yang dilakukan oleh Pemda DKI Jakarta dalam mengeksekusi UU HKPD dalam pemungutan PBB-P2. Dalam upaya pemungutan pajak daerah yang optimal dan adil, berbagai kebijakan dikeluarkan pemerintah DKI Jakarta. Beberapa Langkah yang dilakukan Pemerintah DKI Jakarta adalah sebagai berikut.

- Untuk mengoptimalkan potensi pajak, DKI Jakarta melakukan penyesuaian NJOP. Selama tiga tahun terakhir (pasca Covid), DKI Jakarta tidak melakukan penyesuaian NJOP.
- NJOPTKP naik dari Rp15 juta menjadi Rp60 juta. Hal ini menjadi bukti keberpihakan Pemda DKI Jakarta terhadap rakyat kecil, yang pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan kepatuhan pembayaran pajak.

- Tarif efektif dari semula 4 macam (0,01%, 0,1%, 0,2%, 0,3%), menjadi hanya 2 macam saja (0,2% dan 0,3%). Hal ini harus disikapi dengan sangat hati-hati, karena dengan perubahan lapisan pengenaan tarif maka dapat terjadi *potential gain*, sekaligus potential loss. Kelebihannya adalah, tarif menjadi lebih sederhana, namun kekurangannya adalah aristerasi kelompok NJOP menjadi lebih jauh sehingga kemungkinan keadilan pengenaan bagi Wajib pajak menjadi berkurang.
- Guna mengantisipasi efek melonjaknya PBB-P2 akibat penyesuaian NJOP, pemerintah DKI Jakarta memberikan insentif fiskal, yaitu pembebasan PBB-P2 untuk objek bernilai di bawah Rp2 milyar, pemberian diskon pajak bagi yang membayar lebih awal, pembebasan denda administrasi bagi pembayar tunggakan pajak, dan sebagainya.
- Setiap perumusan kebijakan PBB-P2 yang dibuat oleh Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, selalu melibatkan kajian dan analisis kondisi lapangan. Ketika diterapkan, implementasi kebijakan PBB-P2 memperhitungkan konteks politik dan pemerintahan setempat³.

Dalam mengantisipasi dampak negatif penyesuaian NJOP dan kenaikan tarif efektif, serta mendorong pencairan tunggakan pajak, Pemda DKI Jakarta memberikan *insentiffiscal* melalui Peraturan Gubernur Nomor 16 tahun 2024, tentang tentang Pemberian Keringanan, Pengurangan, dan Pembebasan serta Kemudahan Pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan Tahun 2024. Berbagai insentif yang diberikan disarikan pada Tabel 2 berikut.

³Lutfi, A. (2021). Analisis Implementasi Kebijakan Pemberian Pembebasan Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan di Provinsi DKI Jakarta. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, volume 6 issue 2. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(2)

¹Huda, M. N., & Wicaksono, G. (2021). Analisis Efektivitas Dan Kontribusi Penerimaan Pajak Bumi Dan Bangunan Perdesaan Dan Perkotaan Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Yogyakarta. *Educoretax*, 1(4), 284–290. <https://doi.org/10.54957/educoretax.v1i4.108>

²Lodi, E., Alam, S., & Defiani, O. (2023). Optimizing Rural and Urban Land and Building Tax Receipts in Increasing Local Own Revenue in Enrekang Regency. *Journal of Governance and Local Politics*, 5(1). <https://doi.org/10.47650/jglp.v5i1.630>

No	Insentif	Uraian
1	Pembebasan pokok pajak	a. Pembebasan pokok pajak 100% bagi Objek hunian dengan NJOP sd Rp2 juta dengan NIK sudah ada pada sistem pajak daerah b. Pembebasan pokok pajak 50% bagi Objek yang tidak memenuhi syarat pembebasan 100%, dikecualikan bagi objek PBB-P2 yang baru ditetapkan untuk tahun pajak 2024 c. Pembebasan sejumlah tertentu, yaitu pembatasan kenaikan pajak maks 25% dari th 2023, bagi PBB-P2 yang harus dibayar dalam SPPT tahun pajak 2023 lebih dari Rp0,00
2	Pengurangan pokok pajak	a. WP OP yang dikecualikan dari pemberian pembebasan pokok; b. WP OP yang berpenghasilan rendah sehingga kewajiban PBB-P2 sulit dipenuhi; c. WP OP Wajib Pajak Badan yang mengalami kerugian atau penurunan aktiva bersih pada tahun pajak sebelumnya; atau d. WP yang objek pajaknya terdampak bencana alam, kebakaran, huru-hara, kerusakan, dan/atau bencana non-alam. Pengurangan diberikan untuk paling lama tahun 2000.
3	Angsuran pembayaran pokok	a. Dapat diajukan WP untuk tahun pajak 2024 dan tunggakan PBB-P2 tahun pajak 2013 sampai dengan tahun pajak 2023; , b. PBB-P2 yang harus dibayar minimal Rp100 juta; c. angsuran diberikan sebanyak maksimal 10x berturut-turut dalam tahun 2024
4	Keringanan pokok	Potongan langsung untuk PBB-P2 tahun 2013—2024: a. sebesar 10% jika dibayar tanggal 4 Juni s.d 31 Agustus 2024, b. sebesar 5% untuk pembayaran tanggal 1 September sd 30 November 2024.
5	Pembebasan sanksi administratif	a. WP yang telah diberikan keputusan pembayaran pokok secara angsuran; b. WP yang melakukan pembayaran PBB-P2 tahun pajak 2013 sampai dengan tahun pajak 2023,sejak tanggal berlakunya Pergub ini (Mei 2024) sampai dengan tanggal 30 November 2024

TABEL 2. KEBIJAKAN INSENTIF PBB-P2 DKI JAKARTA TAHUN 2024; Sumber: Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 16 tahun 2024, diolah

Proses pembuatan Perda baru sebagai dasar hukum pemungutan PBB-P2 memakan waktu cukup lama sehingga kas daerah sempat mengalami kekosongan/minim penerimaan dari PBB-P2 pada Triwulan I dan II. Dengan adanya insentif-insentif pembayaran pajak sebagaimana di atas, ternyata masyarakat berbondong-bondong membayar pajaknya pada Triwulan III dan berlanjut pada Triwulan IV. Tentu ini sangat bermanfaat bagi likuiditas keuangan daerah. Dari sisi tunggakan pajak, adalah merupakan sebuah pe-er tersendiri bagi hampir seluruh daerah di Indonesia, dan kerap menjadi temuan BPK. Dengan pemberian pembebasan sanksi denda administratif maka tunggakan pajak dapat dicairkan sebesar Rp936 milyar, dan ini menyumbang 9,48% realisasi penerimaan pajak tahun 2024.

Menurut Penulis, beberapa hal yang masih perlu diperhatikan oleh Pemerintah DKI Jakarta adalah sebagai berikut.

1. Peran Ketua RT masih diperlukan, khususnya untuk sosialisasi/edukasi bagi Wajib Pajak yang tidak terlalu aktif menggunakan/menjelajah media sosial. Hal ini untuk memastikan bahwa informasi kebijakan telah disampaikan kepada warga secara adil dan luas, serta mudah diakses.
2. Perlu membangun data yang selalu up to date, di mana hal ini dapat dilakukan dengan lebih optimal menjalin kerjasama dan pertukaran data dengan pihak-pihak terkait seperti BPN, Dinas Perizinan, Dinas Perencanaan Kota, dan sebagainya.
3. Perlu disiapkan SDM tenaga Fungsional Penilai PBB-P2, Pemeriksa Pajak Daerah, Jurusita Pajak, dan Penyuluh Pajak.Empat kompetensi tersebut merupakan komponen penting dalam pemungutan pajak. Kebutuhan ini dapat dipenuhi melalui kerjasama dengan Kementerian Keuangan sebagai pihak yang memiliki tugas melakukan sertifikasi pengelola keuangan negara.

Jika pajak dipungut dengan baik, adil, dan profesional, serta dimanfaatkan dengan baik dan benar maka kesejahteraan masyarakat bukan hanya sebuah cita-cita namun akan menjadi nyata.



RAHMAT HIDAYAT

DUA PULUH MENIT SEBELUM PULANG KERJA ADALAH WAKTU PALING PRODUKTIF YANG TERLUPAKAN

Jam menunjukkan pukul 16.10 WIB. Waktu menjelang pulang kantor. Sebagian pegawai sudah mulai membereskan meja, menutup laptop, atau mengecek grup WhatsApp keluarga. Ada yang mengintip sisa saldo e-wallet sambil berpikir beli apa untuk makan malam, atau sekadar mengecek “maps” perjalanan menuju rumah. Udara di ruangan mulai berubah, lebih tenang, lebih lambat. Seperti detik-detik menjelang magrib, ada kehampaan kecil yang hadir, pelan-pelan merayap di sela jadwal yang mulai longgar. Dalam rutinitas harian ASN, jam-jam terakhir bekerja seringkali dianggap tidak penting. Tenaga sudah menipis, otak sudah lelah, dan pikiran mulai melayang ke perjalanan pulang, makan malam, atau serial favorit yang akan ditonton di rumah. Tapi tahukah kamu, justru di waktu-waktu

seperti inilah terdapat waktu emas yang sangat berharga, yang bisa menentukan bagaimana esok hari dimulai? Ya, waktu dua puluh menit sebelum pulang kantor bukanlah waktu sisa. Ia adalah waktu strategis. Sayangnya, ia sering terlewat begitu saja, hilang dalam sela antara tugas dan pintu keluar.

Jika kita jujur, dua puluh menit terakhir sebelum jam pulang kerja bukanlah waktu untuk mengerjakan pekerjaan yang berat. Tidak ada yang mulai menyusun laporan penting jam 16.10, atau mengadakan rapat mendalam lima belas menit sebelum bubar kantor (meski kita tahu, ada saja tempat yang ‘unik’ seperti itu). Tapi, inilah celahnya: karena tak ada "tugas besar", kita merasa tidak perlu melakukan apa-apa. Hanya menunggu waktu lewat.

Padahal, jika kita kalkulasi, dua puluh menit per hari itu setara dengan 100 menit per minggu kerja, lebih dari satu setengah jam. Dalam sebulan, kita kehilangan sekitar 7 jam kerja. Dalam setahun? Hampir empat hari kerja produktif terbuang, hanya karena kita tidak sadar potensi waktu ini.

Tulisan ini dibuat bukan berarti kita harus memaksakan diri untuk tetap “kerja keras” di ujung hari. Justru sebaliknya, waktu ini ideal untuk kerja cerdas: ringan, reflektif, dan berdampak jangka panjang.

WAKTU EMAS: APA YANG BISA KITA LAKUKAN DI 20 MENIT INI?

Berikut ini adalah empat aktivitas ringan namun strategis yang bisa dilakukan dalam dua puluh menit sebelum pulang kantor:



Evaluasi dan Refleksi Setiap hari, coba tanyakan tiga hal:

- Apa pekerjaan yang berhasil saya selesaikan hari ini?
- Apa hal yang kurang optimal dan bisa saya perbaiki?
- Apa pelajaran hari ini yang bisa saya bawa untuk esok?

Tiga pertanyaan tersebut tampak sederhana, namun dapat menjadi bekal penting untuk membentuk kebiasaan kerja yang reflektif. Tanpa refleksi, kita akan terus terjebak dalam pola kerja yang sama, tanpa adanya perbaikan berarti. Dan percayalah, mengajukan pertanyaan kepada diri sendiri adalah bentuk keberanian tersendiri. Itu tanda bahwa kita masih ingin bertumbuh.

Persiapan untuk Esok Setiap hari untuk esok. Tandai prioritas. Pikirkan apa yang bisa disiapkan sejak sekarang. Bahkan menyiapkan draft email atau membuka dokumen kerja untuk besok sudah cukup membantu agar esok pagi tidak dimulai dari titik nol.

Kita sering menghabiskan waktu terlalu banyak di pagi hari untuk “menyambung” pekerjaan kemarin. Padahal, jika kita mulai “mengantar” pekerjaan itu hari ini, kita bisa langsung tancap gas esok hari. Bayangkan bedanya pagi hari ketika kita datang dan sudah tahu harus mulai dari mana, dibanding pagi hari yang penuh bingung dan membuka lima folder hanya untuk mengingat tugas kemarin.

Mengucapkan terima kasih Kita sering lupa mengucapkan terima kasih kepada orang-orang yang membantu kita. Ini adalah bentuk penghargaan yang memperkuat kolaborasi. Jangan remehkan dampak ucapan, “Terima kasih ya udah bantu revisi

laporan tadi siang.” Kalimat kecil itu bisa jadi semangat besar bagi orang lain.

Budaya apresiasi tidak hanya dibangun dalam seremoni besar atau piagam penghargaan. Ia tumbuh dari kebiasaan kecil seperti ini yang dilakukan terus-menerus, setiap hari. Dan ajaibnya, saat kita membiasakan diri mengucapkan terima kasih, kita sendiri jadi lebih ringan dan bahagia. Karena mengapresiasi orang lain juga bentuk merawat hati kita.

MERAPIKAN MEJA DAN FILE DIGITAL

Meja yang rapi besok dimulai dari meja yang dibereskan hari ini. Luangkan 5 menit untuk menyingkirkan kertas yang tidak terpakai, bekas makan dan gelas yang kita oakai, menyusun dokumen, atau membersihkan desktop komputer. Meja kerja dan file digital yang rapi memberi kesan segar dan memudahkan kita bekerja di hari berikutnya. Rapi bukan sekadar urusan estetika. Rapi adalah ruang bagi otak untuk bernapas.

LALU, APA SIH MANFAAT KEEMPAT AKTIVITAS TERSEBUT BAGI ASN DAN ORGANISASI?

Mungkin kamu bertanya, apa dampaknya kalau “hanya” memanfaatkan 20 menit terakhir dengan aktivitas ringan? Kelihatannya kok tidak terlalu berdampak. Namun, berikut ini manfaat yang akan kamu rasakan ketika rutin melakukan empat aktivitas tersebut:

a. Produktivitas Lebih Terarah

Dengan membuat evaluasi dan perencanaan, pekerjaan esok hari menjadi lebih fokus. Kita tak lagi menghabiskan waktu pagi dengan bertanya-tanya: “Saya harus mulai dari mana?”

B. Kesehatan Mental yang Lebih Stabil

Menutup hari kerja dengan evaluasi dan ucapan terima kasih membantu mengurangi stres. Kita tidak pulang dengan beban pekerjaan yang menggantung atau perasaan bersalah karena merasa tidak cukup produktif.

c. Membangun Budaya Kerja Positif

Jika kebiasaan ini dilakukan bersama-sama oleh tim atau unit, maka akan tercipta budaya kerja yang reflektif, saling menghargai, dan lebih tertata. Ini adalah modal penting dalam birokrasi modern yang adaptif dan responsif.

d. Efisiensi Kerja Tanpa Lembur

Seringkali lembur terjadi bukan karena banyaknya beban, tapi karena buruknya manajemen waktu. Dua puluh menit yang digunakan dengan bijak setiap hari bisa memangkas potensi lembur di masa depan serta menciptakan efisiensi tenaga dan sumber daya.

DUA PULUH MENIT ITU BERNILAI

Coba bayangkan begini: jika kamu diberi waktu 20 menit untuk menyiapkan pidato penting, kamu pasti akan memanfaatkan waktu tersebut dengan serius. Tapi mengapa kita tidak berlaku sama untuk 20 menit sebelum pulang kantor, padahal waktu itu muncul setiap hari? Mungkin karena ia terlalu sering hadir, maka kita menganggapnya sepele. Padahal justru karena hadir setiap hari, dua puluh menit ini bisa menjadi kebiasaan besar yang membentuk ritme kerja dan cara berpikir kita.

Dan bukankah hidup juga dibentuk dari kebiasaan-kebiasaan kecil?

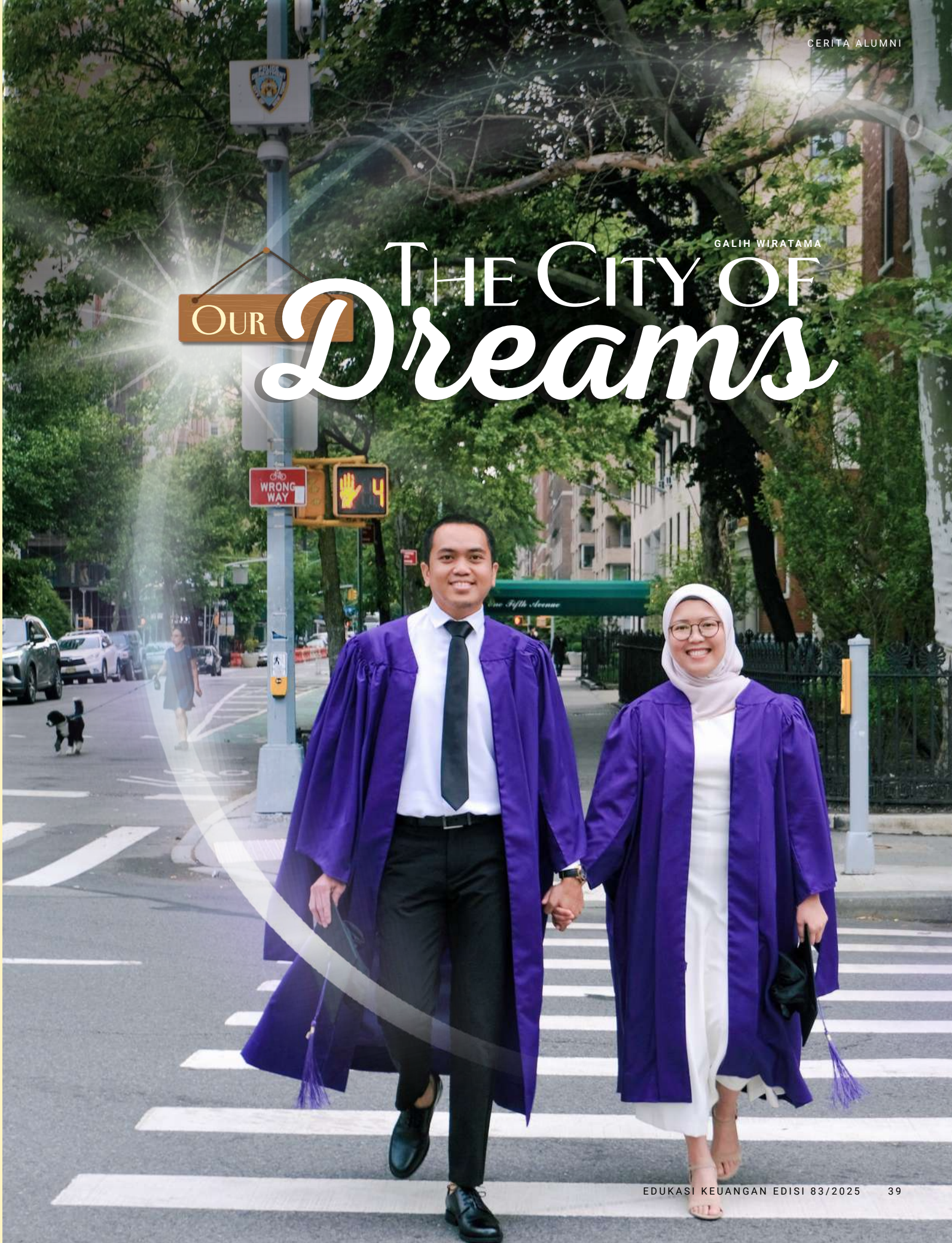
Setiap hari kerja adalah cerita. Dan setiap cerita butuh penutup yang baik. Dua puluh menit terakhir bukanlah waktu sia, melainkan epilog dari satu hari pengabdian. Kita bisa memilih: menutupnya dengan tergesa-gesa dan lelah, atau menutupnya dengan tenang, penuh makna, dan penuh persiapan untuk besok. Sebagai ASN, kita tidak hanya diminta untuk menyelesaikan tugas. Kita diminta untuk terus belajar, memperbaiki diri, dan memberi contoh. Dan semua itu bisa dimulai dari hal kecil, seperti memberi makna pada 20 menit yang nyaris terlupakan. Jadi, mulai hari ini, sebelum kamu beranjak dari kursi dan mematikan monitor, coba duduk sejenak. Tarik napas. Lihat kembali harimu.

Apa yang bisa kamu syukuri?

Apa yang bisa kamu benahi?

Dan apa yang bisa kamu siapkan untuk besok?

Mungkin di situlah letak produktivitas yang sejati, bukan pada seberapa sibuknya kita bekerja, tapi pada seberapa sadar kita mengakhiri hari.



GALIH WIRATAMA

KAMU PASTI BISA

Dulu, tidak pernah terlintas dalam pikiran ini bahwa saya akan melanjutkan studi S2 di luar negeri. Walaupun sudah belajar bahasa Inggris sejak kelas 4 SD, tidak membuat saya mahir berbahasa Inggris, bahkan skor TOEFL 500 pun tidak pernah saya dapat.

Suatu waktu, keinginan belajar tiba-tiba merasuki jiwa segelintir orang pada tempat saya bekerja. Penyebabnya adalah kepulauan beberapa teman setelah menyelesaikan studi di luar negeri. Bermotivasi semangat dan harapan, saya mulai belajar bahasa Inggris TOEFL/IELTS secara intensif, bahkan saya sempat mengikuti program IELTS pada salah satu lembaga pelatihan bahasa di Jakarta setiap akhir pekan. Selain belajar berbahasa Inggris, saya juga berlatih TPA hingga mengikuti tes berkali-kali.

Tiba saatnya saya *apply* beasiswa setelah cukup yakin bahwa kemampuan berbahasa asing saya agak meningkat. Bersama istri, yang jauh lebih fasih berbahasa Inggris, kami coba *apply* beasiswa yang ditawarkan paling awal pada tahun 2021, yaitu Ministerial Scholarship angkatan pertama. Tahapan demi tahapan kami persiapkan bersama dengan upaya maksimal, doa kepada Yang Maha Esa, serta restu orang tua. Sampai akhirnya di pengumuman seleksi akhir, kami secara jelas melihat ada nama kami berdua sebagai awardee Ministerial Scholarship tahun 2021. Sulit dijelaskan perasaan saya saat itu; bahagia, bersyukur, terharu, lega, dan bangga; semua menjadi satu.

Nyatanya perjuangan tidak berhenti sampai di situ. Saya harus mempertanggungjawabkan program persiapan IELTS yang disediakan penyedia beasiswa dengan raih skor yang cukup memadai sebagai syarat dari kampus-kampus terbaik di dunia. Dalam ragu, saya memberanikan diri mengikuti tes IELTS pada Oktober 2021. *Alhamdulillah*, hasilnya cukup! Cukup untuk mendaftar kampus-kampus target saya.

NEW YORK

Setelah mempertimbangkan dengan matang dari daftar kampus yang memberikan Letter of Acceptance (LoA), hati kami berlabuh ke kota New York (NYC), the city of dreams, yang mungkin akan membantu kami menggapai mimpi-mimpi. Sampai tahap ini, rasa ragu akan kemampuan diri sendiri akan selalu muncul. Yang bisa saya lakukan adalah mengalahkan diri sendiri dengan melakukan yang terbaik, sambil dalam hati berkata: “Kamu pasti bisa.”

TIDAK HANYA BELAJAR

Tugas utama PNS tugas belajar tentunya adalah belajar sebaik mungkin dan berprestasi bila mampu. Namun, dengan segala keterbatasan sebagai seorang mahasiswa internasional dan kaum minoritas di negeri orang (serta banyak keterbatasan lain), belajar saja tidaklah

cukup. Hal terpenting yang saya dan istri saya lakukan adalah berhemat; hemat untuk akomodasi, transportasi, dan juga makan. Ingin rasanya tinggal di apartemen mewah selangkah dari Central Park dengan harapan bisa jogging setiap hari. Faktanya, saya harus tinggal jauh di Queens seperti yang digambarkan di film original Netflix Indonesia “Ali dan Ratu-Ratu Queens.” Perjalanan 20-35 menit dengan Subway Queens-Manhattan setiap hari lambat laun makin terasa biasa, entah makin menikmati atau karena tidak ada pilihan lain. Tetapi jujur, saya menikmatinya. Transportasi utama di NYC adalah subway yang terbilang cukup dapat diandalkan (walau tidak selalu, terutama di malam hari). Relatif mahal dengan \$2.99 untuk sekali tap, setara dengan seporsi nasi goreng seafood Solaria. Dengan mendaftarkan diri untuk mendapatkan *fair fares*, niscaya pengeluaran ini bisa dihemat sampai dengan setengahnya. *Groceries shopping* adalah pengeluaran yang paling mungkin ditekan secara maksimal. Cara yang saya lakukan adalah dengan memasak. Kebiasaan di Indonesia yang selalu Gofood/Grabfood 2-3 kali sehari pelan-pelan harus kami urungkan. Demi memaksimalkan penghematan belanja bahan makanan, Supermarket Cina adalah kuncinya. Bahkan jika dibandingkan dengan harga setelah saya pulang ke Indonesia, harganya di bawah belanja di Superindo.

POST

FEB. 4

Hal yang tidak kalah penting untuk dapat bertahan hidup di negeri orang adalah dengan bergaul dan berteman. Beruntungnya, kami memiliki komunitas NYU Indonesia yang solid, yang berisi pemuda-pemudi dengan profil yang luar biasa dari seluruh penjuru Indonesia. Merekalah teman kami berdiskusi, bercerita, makan, olahraga, bermain, memasak, bahkan berlibur bersama. Kegiatan-kegiatan itu sudah lama tidak saya lakukan dalam beberapa tahun terakhir, dan itu terasa menyenangkan. Berada di tengah mereka, selalu terasa hangat dan membuat kami merasa di rumah. Saya berharap ikatan pertemanan ini tetap akan bertahan walaupun sudah jarang bertemu. *Alhamdulillah* hampir setahun setelah kembali ke Indonesia, beberapa dari kami masih sering bertemu dan bermain bersama.



berbagai jenis pembeli dengan beragam aksesoris bicara. Tanpa dipungkiri pengalaman ini juga memberikan tambahan penghasilan bagi saya, ditambah dengan adanya budaya tipping di Amerika. Akhirnya saya merasakan efek positifnya. Pekerjaan lain yang pernah saya lakukan adalah menjadi pengawas Pemilu, yang bertugas memonitor jalannya pencoblosan sampai dengan penghitungan suara. Partisipasi dalam Pemilu ini juga dibuka bagi masyarakat Indonesia yang tinggal di luar negeri, tidak terkecuali New York. Pengalaman yang sangat berharga yang bahkan saat tinggal di Indonesia pun tidak pernah saya lakukan.

NETWORKING

Hal terpenting dalam dunia bisnis tidak lain dan tidak bukan adalah *networking*. Tidak terkecuali di Amerika. Hampir semua teman sekelas saya, dan mungkin semua mahasiswa yang berencana mendapatkan pekerjaan yang baik di New York, aktif mengembangkan *network* mereka. Karena pentingnya hal tersebut, *networking event* di kampus dan di luar kampus menjadi sangat diminati. *Networking* dapat dimulai dari hal-hal kecil seperti bersosialisasi dengan teman-teman kelas atau klub-klub kampus yang berasal dari berbagai negara di penjuru dunia, mengikuti *event* di kampus, mengikuti seminar, melakukan *internship*, serta mengikuti *networking event* yang diselenggarakan kampus dan berbagai

organisasi lain seperti United Nations, KJRI, serta Permias NYC (persatuan mahasiswa Indonesia di NYC).

Dalam kurikulum kampus, sangat memungkinkan untuk menghadirkan dosen/profesor tamu di kelas, baik secara offline maupun online. Kehadiran dosen tamu yang merupakan praktisi pada bidang tersebut memperkaya perspektif kita dari sisi bisnis praktis dan memungkinkan mahasiswa menggali informasi lebih jauh secara langsung dari ahlinya. Mahasiswa juga dimanjakan dengan berbagai seminar dan FGD dengan berbagai macam topik, misalnya tentang Artificial Intelligence (AI) yang sedang hangat dibahas di mana pun.

Pengalaman berharga lain selain belajar yang saya dapatkan adalah bekerja. Saya sempat bekerja part-time pada sebuah food stall yang menjual makanan Indonesia, seperti rendang dan opor ayam. Tugas utama saya saat itu adalah menjadi kasir, tapi saya kadang juga membantu menyiapkan makanan dan membuat kopi. Pengalaman ini memberikan kesempatan bagi saya untuk dapat berinteraksi dengan



*My favorite
PLACE IN THE WORLD
is next to you*

Pada musim panas 2023, saya mengikuti Global Field Intensive yang merupakan immersive course yang memungkinkan mahasiswa mempelajari dan merasakan langsung implementasi kebijakan pada bidang tertentu di berbagai negara. Program yang berlangsung selama satu minggu di Washington DC tersebut menghadirkan banyak tokoh penting pada bidang Human Capital di Amerika, seperti NASA, EEOC, dan National Gallery. Tidak sampai disitu, saya juga berkesempatan mengunjungi U.S. House of Representatives, Office of the Chief Administrative Officer, SHRM, International Finance Corporation (IFC), American Association of Retired Persons (AARP), dan perusahaan konsultasi seperti Deloitte. Tidak hanya insight yang didapatkan, saya juga berkesempatan untuk terkoneksi dengan orang-orang hebat ini melalui LinkedIn. Mengesampingkan sisi flexing dari LinkedIn, masih banyak yang dapat dimanfaatkan dari aplikasi ini, diantaranya untuk menambah wawasan dan tetap terhubung dengan orang-orang yang kita jadikan role model.

DEKAT DI MATA, DEKAT DI HATI

Semua ini tidak akan sama rasanya tanpa adanya support system yang selalu menjaga perasaan aman dan nyaman untuk menyelesaikan studi ini. Kehadiran saya di samping istri pada proses ini dan juga kehadiran dia pada momen ini menjadi “es kopi gula aren” kami dalam menjalani hari-hari di New York. Perjuangan mulai dari mempersiapkan diri mendaftar beasiswa, mendaftar universitas, mempersiapkan keberangkatan, menjalani kehidupan selama kuliah, mempersiapkan kepulangan, sampai dengan menata kehidupan pascastudi untuk kembali bekerja. Semuanya berharga seperti harta karun. Saya merasa, dua tahun petualangan ini tidak hanya membuat penuh otak saya, tetapi juga hati saya karena “dekat di mata, dekat di hati.”



DOKUMENTASI NARASUMBER



DEVINO RIZKI ARVAN
MENGOPTIMALKAN WAKTU:

Cara Efektif Mengelola Rapat untuk Hasil Maksimal



Pernahkah Anda merasa bahwa rapat yang Anda ikuti justru membuang-buang waktu? Rapat yang tidak produktif bisa menjadi pengalaman yang membosankan. Namun, jika dilakukan dengan benar, rapat bisa menjadi alat yang sangat efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam artikel ini, kita akan membahas cara-cara sederhana untuk mengelola rapat agar lebih produktif dan menyenangkan.

APAKAH RAPAT BENAR-BENAR DIPERLUKAN?

Jutaan rapat digelar setiap harinya, kebanyakan dari rapat tersebut tidak produktif. Hal ini membuang waktu, uang, dan tenaga yang berharga bagi peserta rapat tersebut.

Sebelum mengadakan rapat, perlu ada pertanyaan sederhana: "Apakah rapat ini benar-benar diperlukan?" Jika ada cara lain untuk mencapai tujuan, seperti berbicara langsung dengan seseorang atau mengadakan diskusi kecil, atau cara ekstrimnya adalah cukup diselesaikan dengan mengirim surel atau japri di aplikasi kolaborasi, mungkin itu bisa lebih efisien. Namun, jika rapat memang diperlukan, pastikan Anda memiliki tujuan yang jelas dan mengundang hanya orang-orang yang benar-benar perlu hadir.

MENETAPKAN AGENDA YANG JELAS

Menyusun agenda yang terperinci sebelum rapat sangat penting untuk memastikan bahwa semua peserta memahami tujuan dan topik yang akan dibahas. Agenda yang jelas membantu mengarahkan diskusi dan menghindari pembicaraan yang tidak relevan. Kirimkan agenda kepada semua

peserta setidaknya satu hari sebelum rapat. Sertakan waktu yang dialokasikan untuk setiap topik dan tujuan spesifik yang ingin dicapai.

MENGELOLA WAKTU DENGAN EFEKTIF

Pengelolaan waktu yang baik selama rapat sangat penting untuk menjaga fokus dan efisiensi. Menetapkan batas waktu untuk setiap topik dalam agenda membantu mencegah diskusi yang berlarut-larut. Gunakan timer atau alat pengingat untuk mengingatkan peserta tentang batas waktu. Jika suatu topik membutuhkan lebih banyak waktu, pertimbangkan untuk menjadwalkan pertemuan tambahan.

MENJAGA FOKUS SELAMA RAPAT

Saat rapat berlangsung, penting untuk menjaga agar diskusi tetap fokus dan produktif. Salah satu cara untuk melakukannya adalah dengan menggunakan teknologi, seperti aplikasi pencatat otomatis, yang dapat membantu merekam semua yang dibahas. Selain itu, dorong semua peserta untuk berpartisipasi. Setiap orang memiliki pandangan yang berbeda, dan mendengarkan semua suara dapat menghasilkan ide-ide yang lebih baik.

Fasilitator rapat juga harus aktif. Mereka bisa mengajukan pertanyaan kepada peserta yang lebih pendiam, merangkum poin-poin penting secara berkala, dan memastikan diskusi tidak menyimpang dari agenda yang telah ditetapkan.

TINDAK LANJUT SETELAH RAPAT

Setelah rapat selesai, jangan lupa untuk

mendistribusikan catatan atau notulen rapat dengan cepat. Ini penting agar semua peserta tahu apa yang telah disepakati dan tindakan apa yang perlu diambil. Pastikan juga untuk menetapkan siapa yang bertanggung jawab atas setiap tugas dan kapan tenggat waktunya.

MEMBANGUN BUDAYA RAPAT YANG POSITIF

Agar rapat menjadi lebih efektif, penting untuk menciptakan budaya organisasi yang mendukung. Ketika karyawan merasa termotivasi dan memiliki pengalaman kerja yang baik, mereka akan lebih produktif, dan ini akan berdampak positif pada hasil rapat. Menurut sebuah survei oleh Cohen et al. (2011), banyak rapat yang tidak dirancang dengan baik dan tidak memiliki tujuan yang jelas. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami langkah-langkah yang diperlukan untuk merencanakan dan melaksanakan rapat yang efektif.

KESIMPULAN

Dengan menerapkan teknik-teknik sederhana ini, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, mencapai tujuan dengan lebih efisien, dan membuat peserta rapat merasa lebih puas. Rapat yang baik bukan hanya tentang berbicara, tetapi juga tentang mendengarkan dan bekerja sama untuk mencapai hasil yang lebih baik. Mari kita ubah cara kita melihat rapat dan menjadikannya sebagai kesempatan untuk berkolaborasi dan berinovasi.





PUTU ARYASANI WIDYASTUTI
NI KOMANG SRI YUNI ARINI

Dari Alam ke Rumah



Perjalanan Filosofis Sebuah Penjor

“

Pernahkan Anda melihat ada banyak juntaian tiang bambu yang tinggi melengkung yang dihias indah dan dipasang berjajar di sepanjang jalan saat berlibur ke Bali? Penjor, salah satu simbol penting dalam budaya Bali yang biasanya dipasang saat perayaan Hari Raya Galungan.

”

DOKUMENTASI:
ARYUDA DANUARTA
NOVA SEDANA PUTRA

Di siang hari, sehari sebelum Hari Raya Galungan, masyarakat Bali akan mulai membuat dan merakit juntaian tiang bambu yang melengkung di sepanjang jalan rumah-rumah di Bali, dihiasi dengan janur dan berbagai hasil bumi. Penjor, salah satu simbol yang sangat menonjol secara visual dan sarat akan makna spiritual. Bagi masyarakat awam mungkin penjor hanya terlihat seperti hiasan untuk memperindah suasana perayaan Hari Raya Galungan. Namun, bagi masyarakat umat Hindu Bali, penjor merupakan simbol manifestasi Tri Hita Karana yang sarat akan makna pengabdian, harapan, dan harmoni antara manusia dengan Tuhan dan alam semesta. Dari ujung bambu yang menjuntai hingga pangkalnya yang menyentuh tanah, penjor merepresentasikan hubungan vertikal manusia dengan Tuhan sebagai penciptanya, juga hubungan horizontal dengan sesama dan alam semestanya. Penjor tidak hanya menandakan adanya momentum ritual melainkan juga menjadi manifestasi dari nilai hidup masyarakat Bali: keseimbangan, keharmonisan, dan kesucian hidup.



Penjor berasal dari kata “Penyor” yang memiliki arti melaksanakan pengastawa (pemujaan kepada Tuhan). Munculnya tradisi penjor di Bali yang hadir, hidup, dan melekat dalam perayaan Hari Raya Galungan tidak lepas dari adanya kepercayaan umat Hindu Bali terhadap konsep Tri Hita Karana—tiga penyebab kebahagiaan hidup yang meliputi hubungan harmonis antara manusia dengan Tuhan (parahyangan), manusia dengan sesama manusia (pawongan), dan manusia dengan alam semesta (palemahan) (Widnyana et al., 2017). Visualisasi penjor yang menjulang ke langit memiliki makna sebagai persembahan kepada Sang Hyang Widhi Wasa, Tuhan sebagai sang pencipta.

Visualisasi penjor diyakini sebagai representasi Gunung Agung yang diyakini sebagai tempat suci bersemayamnya para dewa dan leluhur. Penjor juga diyakini merupakan simbol dari perwujudan Naga Basuki dan Naga Anantabhoga dengan lengkungan atas penjor menyerupai ekor naga dan kepalanya masuk ke tanah (Atmadja, 2016). Lengkungan pada penjor melambangkan keluhuran dan kesucian sementara hiasan-hiasannya mencerminkan hasil bumi yang digunakan dalam upacara sebagai sarana persembahyangan. Penjor dibuat dan dipasang di sebelah kanan rumah menjelang Hari Raya Galungan yang diperingati setiap 210 hari sekali pada hari Rabu (Buda) Kliwon Wuku Dungulan dalam kalender Bali. Hari Raya Galungan sendiri dimaknai sebagai peringatan kemenangan Dharma (kebaikan) melawan Adharma (kejahatan) (Wartayasa, 2020). Hari Raya Galungan juga diyakini sebagai pengingat umat Hindu untuk selalu berpegang teguh dengan ajaran dharma.

Penjor yang dipasang pada saat penampahan Galungan (sehari sebelum Hari Raya Galungan) setelah pukul 12 siang memiliki makna ketika hari raya penampahan Galungan, manusia berperang melawan pikiran yang kotor, berperang melawan sifat negatif, dan sifat egonya. Setelah berhasil memenangkan peperangan melawan pikiran serta sifat negatif tersebut maka sebagai pertanda kemenangan dipasanglah penjor sebagai simbol “kemenangan” (Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng, 2021).

Seiring dengan perkembangan komodifikasi penjor, masyarakat umat Hindu di Bali mengenal dua jenis penjor yaitu penjor sakral dan penjor hiasan atau pepenjoran (Pratama & Marbun, 2016). Penjor sakral merupakan penjor yang dibuat dalam rangka peringatan hari suci seperti Galungan. Sedangkan penjor hiasan atau kerap disebut pepenjoran merupakan penjor yang tidak ada hubungannya dengan upacara keagamaan, seperti contoh hiasan lomba desa dan pesta kesenian. Pada penjor hiasan atau pepenjoran juga tidak dilengkapi dengan sanggah, pala bungkah dan pala gantung karena lebih mengedepankan sisi seni dari penjor tersebut (Pratama & Marbun, 2016).

Di balik keindahannya, penjor tidak hanya sekadar hiasan yang diletakan saat upacara. Setiap bagian pada penjor memiliki makna yang dalam serta menggambarkan keyakinan dan filosofi masyarakat Bali. Secara umum penjor terdiri dari beberapa elemen utama yaitu bambu utama, sampian (anyaman janur), pala bungkah (umbi-umbian seperti ketela rambat), pala gantung (buah-buahan seperti kelapa), pisang dan buah, pala wija (biji-bijian seperti jagung, padi dan sebagainya), jajan, 11 uang kepeng /logam, serta sanggah cucuk lengkap dengan sesajennya. Secara khusus setiap bagian dari penjor memiliki makna yang mendalam:



1. Tiang Bambu melengkung menjadi tulang punggung penjor melambangkan Gunung Agung, pusat spiritual dan simbol kemuliaan. Lengkungan yang mengarah ke depan memberikan cerminan penghormatan dan harapan kepada sang pencipta.
2. Sampian dan janur yang dibuat dengan teknik tradisional dibentuk sedemikian rupa sebagai hiasan sekaligus persembahan. Janur (daun kelapa muda) melambangkan kesucian, kesegaran dan awal yang baru. Berbagai bentuk sampian seperti sampian urasari dan sampian pengambeyan menyimbolkan aspek kehidupan sosial dan spiritual.
3. Pala Gantung dan Pala Bungkah berupa buah-buahan dan umbi-umbian seperti pisang, kelapa, tebu, dan ubi digantung di bagian tengah dan bawah penjor. Pala Gantung dan Pala Bungkah melambangkan rasa syukur atas hasil bumi serta permohonan kemakmuran kepada Sang Hyang Widhi serta merupakan manifestasi hubungan manusia dengan alam yang senantiasa dijaga harmoninya.
4. Sanggah Cucuk yang berada di bawah bagian penjor yang biasanya digunakan untuk banten (persembahan) menjadi inti spiritual dari penjor dimana doa dan persembahan dipusatkan sebagai wujud komunikasi langsung antara manusia dengan Tuhan.

Di beberapa daerah di Bali juga terdapat tradisi sendiri mengenai pembuatan penjor. Salah satunya adalah tradisi pembuatan Penjor Anten di Kabupaten Gianyar. Penjor Anten merupakan penjor khusus yang dibuat dan dipasang di depan rumah pengantin baru saat mereka pertama kali merayakan Hari Raya Galungan sebagai pasangan suami istri. Perbedaan penjor anten dan penjor biasa terletak pada panjang lamaknya (sebuah hiasan pada penjor yang terbuat dari daun enau). Penjor Anten biasanya memiliki panjang lamak lebih dari 3 meter. Selain itu, panjang penjor anten juga biasanya mencapai lebih

dari 3 meter. Penjor Anten dibuat dengan bergotong royong oleh warga yang tinggal di dekat pasangan pengantin. Penjor Anten memiliki desain yang lebih megah dan artistik yang merupakan simbol harapan atas kehidupan rumah tangga yang rukun dan harmonis. Tradisi Penjor Anten hanya berlaku di beberapa desa di daerah Gianyar. Tradisi ini juga merupakan suatu kebiasaan turun-temurun yang dilakukan oleh masyarakat setiap Galungan, dilakukan dengan bergotong royong oleh anggota keluarga atau warga banjar adat yang sekaligus menjadi momen untuk mempererat tali silaturahmi.

Selain di Kabupaten Gianyar, terdapat pula tradisi pembuatan penjor yang ada di daerah Desa Kesiman Denpasar yaitu “Tradisi Ngerebong” yang telah dilakukan sejak tahun 1937. Tradisi Ngerebong merupakan suatu tradisi yang dalam Bahasa Bali memiliki arti berkumpul. Pada saat tradisi ngerebong dilaksanakan, masyarakat percaya bahwa para dewa sedang berkumpul. Pengarebongan ini diselenggarakan setiap enam bulan sekali yaitu 8 hari setelah Hari Raya Kuningan pada hari Redite (Minggu) Pon Wuku Medangsia dalam kalender Bali. Tradisi ini berpusat di Pura Petilan yang terdapat di daerah Kesiman dimulai dengan Upacara Ngerebek pada Umanis Galungan (sehari setelah Hari Raya Galungan), Pamendakan Agung pada Paing Kuningan (tiga hari sebelum Hari Raya Kuningan) dan Ngerebong. Masyarakat akan berkumpul untuk bersama-sama mengikuti berbagai prosesi yang melibatkan tarian, nyanyian, dan doa. Pada dasarnya tradisi ini termasuk pada kategori bhuta yadnya (persembahan yang dilakukan umat Hindu kepada para Bhuta Kala) yang bertujuan untuk menjaga keharmonisan dunia. Pembuatan penjor merupakan salah satu dari rangkaian tradisi tersebut. Masyarakat akan bergotong-royong membuat penjor yang tinggi dan megah dan dijejerkan di depan Pura Petilan, Kesiman.

Pada akhirnya, penjor merupakan contoh nyata bagaimana masyarakat Bali menjaga tradisi leluhur dengan penuh dedikasi dan merawat keharmonisan pengejawantahan nilai-nilai Tri Hita Karana: menjaga keharmonisan hubungan manusia dengan Tuhan (parhyangan), dengan sesama (pawongan), dan dengan alam (palemahan). Di setiap lengkung bambunya, penjor mengajarkan bahwa kehidupan yang selaras lahir dari keseimbangan batin, sosial, dan ekologis. Selama penjor terus ditegakkan dengan makna dan kesadaran, selama itu pula jati diri budaya Bali akan tetap hidup, bertumbuh, dan bermakna bagi generasi kini dan mendatang.

Sumber Referensi

Atmadja, A. T., & Atmadja, N. B. (2016). Kontestasi penjor Galungan-Kuningan di Bali: Visualisasi doa petisi secara demonstratif untuk kemakmuran pada era masyarakat tontonan. *Jurnal Kajian Bali*, 6(2), 159–176.

Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng. (2021). *Makna penjor bagi umat Hindu*. <https://disbud.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/73-makna-penjor-bagi-umat-hindu>

Pemerintah Desa Kesiman Petilan. (2018). Ngerebong: Tradisi asli Denpasar sejak tahun 1937. <https://www.kesimanpetilan.denpasar.go.id/artikel/ngerebong-tradisi-asli-denpasar-sejak-tahun-1937>

Pratama, K. H. S., & Marbun, S. (2016). Komodifikasi penjor sebagai sarana persembahyangan umat Hindu. *Jurnal Studi Kultural*, 1(2), 110–115.

Widnyana, I. K., Raka, D. N., & Javandira, C. (2017). *Caru: Kearifan lokal—Tinjauan manfaat dalam kesuburan dan biodiversitas tanah*. Denpasar: Universitas Mahasaraswati Press.



Buku Pedagogy of the Oppressed, yang ditulis oleh educator asal Brazil, Paulo Freire, adalah buku revolusioner yang menantang sistem pendidikan tradisional dan mengusulkan model baru yang berpusat pada pembebasan dan kesadaran kritis. Diterbitkan pada tahun 1970, karya Freire terus menjadi salah satu buku pendidikan paling berpengaruh di abad ke-20, tidak hanya di Brazil tetapi juga di seluruh dunia. Resensi ini mengeksplorasi konsep-konsep utama Freire, kritiknya terhadap pendidikan konvensional, dan relevansi filosofinya yang abadi dalam lanskap pendidikan saat ini.

KRITIK TERHADAP PENDIDIKAN TRADISIONAL: THE BANKING CONCEPT

Inti dari Buku Pedagogy of the Oppressed adalah kritik terhadap pendekatan pendidikan tradisional dan top-down yang disebut Freire sebagai model perbankan. Dalam model ini, guru dipandang sebagai pemilik pengetahuan, dan siswa adalah penerima pasif, yang diharapkan untuk menyerap dan menyimpan informasi. Freire

AMANAH KHAIRIYAH

RESENSI BUKU PENDIDIKAN KAUM TERTINDAS OLEH PAULO FREIRE



berpendapat bahwa sistem ini memandang siswa sebagai bejana kosong yang harus diisi dengan pengetahuan yang diberikan oleh guru. Guru memberikan pengetahuan

kepada siswa, yang diharapkan untuk menerimanya tanpa bertanya. Bentuk pendidikan ini, menurut Freire, melanggengkan siklus penindasan, karena menghambat pemikiran kritis dan kreativitas, memperkuat status quo, dan membuat siswa berada dalam posisi tertindas. Konsep pendidikan ala perbankan Freire sangat terkait dengan pandangannya tentang penindasan. Ia berpendapat bahwa sistem pendidikan di banyak masyarakat dirancang bukan untuk membebaskan, tetapi untuk mempertahankan struktur kekuasaan yang ada. Dengan mencegah siswa mempertanyakan atau terlibat secara kritis dengan materi, pendidikan tradisional memastikan bahwa kaum tertindas tetap berada dalam keadaan subordinasi. Dalam sistem ini, pendidikan menjadi alat kontrol, bukan pemberdayaan.

THE PROBLEM-POSING EDUCATION: ALAT UNTUK PEMBEBASAN

Berbeda dengan model perbankan, Freire mengusulkan apa yang disebutnya pendidikan problem-posing. Pendekatan ini berakar pada dialog, kolaborasi, dan refleksi kritis. Alih-alih memperlakukan siswa sebagai penerima pengetahuan pasif, pendidikan problem-posing memposisikan guru dan siswa sebagai pencipta pengetahuan bersama. Dalam model ini, pendidikan menjadi proses bersama di mana kedua belah pihak belajar dari satu

sama lain, terlibat dengan masalah dunia nyata, dan secara aktif mencari solusi.

Gagasan Freire tentang pendidikan problem-posing didasarkan pada gagasan bahwa belajar adalah proses yang aktif dan berkelanjutan. Dalam pendekatan ini, siswa didorong untuk mempertanyakan, mengeksplorasi, dan menantang materi yang mereka temui. Pendidikan menjadi alat pemberdayaan, karena menumbuhkan kesadaran kritis—conscientização. Ini adalah proses menjadi sadar akan kekuatan sosial, politik, dan ekonomi yang membentuk realitas seseorang. Melalui kesadaran ini, individu diberdayakan untuk mengambil tindakan dan bekerja menuju transformasi sosial. Dalam pandangan Freire, pendidikan seharusnya tidak hanya bertujuan untuk mentransfer pengetahuan, tetapi untuk menyadarkan siswa terhadap potensi mereka untuk mengubah dunia.

CONSCIENTIZATION: MEMBANGKITKAN KESADARAN KRITIS

Konsep utama dalam filosofi Freire adalah conscientização atau kesadaran kritis. Istilah ini merujuk pada proses di mana individu menyadari posisi mereka dalam masyarakat dan mengenali kekuatan yang menindas mereka. Freire berpendapat bahwa kaum tertindas sering kali hidup dalam "budaya diam", suatu kondisi di mana mereka tidak menyadari struktur sosial yang membuat mereka tertindas. Keheningan ini bukanlah kondisi pasif, tetapi konsekuensi dari penindasan sistemik yang mencegah orang mengenali kapasitas mereka sendiri untuk bertindak. Freire menekankan bahwa pendidikan

harus membantu individu melepaskan diri dari kesunyian dan mengembangkan kemampuan untuk menganalisis situasi mereka secara kritis. Melalui dialog dan refleksi, individu dapat memperoleh pemahaman yang semakin dalam tentang realitas sosial yang mereka hadapi dan melihat diri mereka sebagai agen perubahan. Oleh karena itu, kesadaran bukan sekadar latihan intelektual, tetapi panggilan untuk bertindak—cara melihat dunia yang menuntut transformasi. Melalui pengembangan kesadaran kritis, orang dapat mulai menantang struktur yang menindas dalam masyarakat mereka.

DIALOGUE: FONDASI PEMBEBASAN

Bagi Freire, pendidikan bukanlah transmisi pengetahuan satu arah dari guru ke siswa; pendidikan adalah proses yang dinamis dan dialogis. Dialog, dalam konteks ini, bukan hanya tentang bertukar kata-kata, tetapi tentang menciptakan ruang di mana guru dan siswa dapat terlibat satu sama lain dan dengan dunia di sekitar mereka. Dialog adalah dasar dari pendidikan problem-posing, dan melalui dialoglah individu dapat mengembangkan kesadaran kritis.

Dalam pandangan Freire, dialog adalah proses yang sangat memanusiakan. Dialog memungkinkan individu untuk terhubung satu sama lain pada tingkat pribadi, berbagi pengalaman, dan belajar dari satu sama lain. Dialog menumbuhkan rasa saling menghormati dan pengakuan, mengubah guru dan siswa menjadi semakin baik mengidentifikasi siswa dalam prosesnya. Buku ini menantang hubungan guru-siswa tradisional, di mana guru dipandang sebagai satu-satunya otoritas, dan sebaliknya mempromosikan kemitraan di mana kedua belah pihak menjadi peserta aktif dalam proses pembelajaran. Melalui dialog, siswa didorong untuk mengajukan pertanyaan, mengungkapkan pikiran mereka, dan mengeksplorasi ide-ide baru, sehingga menjadi kontributor aktif bagi pembelajaran mereka dan bagi transformasi masyarakat.

**OPPRESSION AND LIBERATION:
PENDEKATAN REVOLUSIONER
TERHADAP PENDIDIKAN**

Inti dari buku *Pedagogy of the Oppressed* adalah gagasan bahwa pendidikan dapat menjadi kekuatan untuk pembebasan. Karya Freire bukan sekadar kritik terhadap pendidikan, tetapi call to action. Ia mendesak para pendidik dan siswa untuk mengenali kekuatan-kekuatan yang menindas dalam masyarakat dan membongkarnya. Pendidikan, dalam pengertian ini, menjadi tindakan politik—suatu cara untuk menantang status quo dan memperjuangkan keadilan sosial.

Karya Freire juga sangat terkait dengan perjuangan yang semakin luas untuk pembebasan manusia. Ia menekankan bahwa penindasan bukan hanya kondisi material tetapi juga psikologis. Kaum tertindas menginternalisasi penindasan mereka dan mulai percaya bahwa mereka tidak mampu berubah. Oleh karena itu, buku pedagogi Freire bukan hanya tentang mengubah struktur pendidikan, tetapi juga tentang mengubah cara orang memandang diri mereka sendiri dan potensi mereka untuk berubah. Dengan membangkitkan kesadaran kritis, Freire percaya bahwa individu dapat melepaskan diri dari rantai mental penindasan dan mengambil tindakan untuk menciptakan dunia yang semakin adil dan setara.

RELEVANCE OF FREIRE'S IDEAS TODAY

Meskipun buku *Pedagogy of the Oppressed* pertama kali diterbitkan lebih dari lima dekade lalu, gagasannya semakin relevan dari sebelumnya. Saat ini, kita terus melihat sistem pendidikan yang sering kali memprioritaskan konformitas dan pembelajaran hafalan daripada pemikiran kritis dan kreativitas. Di banyak bagian dunia, siswa masih diperlakukan sebagai penerima pengetahuan yang pasif, dengan sedikit ruang untuk dialog atau pemikiran independen. Dalam konteks ini, seruan Freire untuk pendidikan yang membebaskan semakin mendesak dari sebelumnya.

Filsafat Freire juga beresonansi dengan gerakan yang semakin luas untuk keadilan sosial dan kesetaraan. Penekanannya pada pentingnya pendidikan dalam perjuangan melawan penindasan berbicara tentang isu-isu kontemporer seperti ketidaksetaraan ekonomi, ketidakadilan rasial, dan penindasan politik. Di dunia di mana banyak orang masih terpinggirkan dan dikucilkan, visi Freire tentang pendidikan sebagai alat pembebasan menawarkan harapan dan jalan ke depan.

**KESIMPULAN: A TRANSFORMATIVE
VISION FOR EDUCATION**

Buku *Pedagogy of the Oppressed* bukan sekadar buku tentang pendidikan; buku ini adalah blueprint untuk perubahan sosial. Pemikiran ulang radikal Paulo Freire tentang pendidikan sebagai alat pembebasan menantang kita untuk memikirkan kembali cara kita mendidik dan cara kita memandang peran pendidikan dalam masyarakat. Kritiknya terhadap sistem pendidikan tradisional dan seruannya untuk pendekatan pembelajaran yang dialogis dan menantang telah meninggalkan jejak yang tak terhapuskan pada teori dan praktik pendidikan.

Bagi Freire, pendidikan bukan hanya tentang memperoleh pengetahuan; ini tentang memberdayakan individu untuk mengubah dunia mereka. Ini tentang membangkitkan kesadaran kritis dan memungkinkan siswa untuk melihat diri mereka sendiri sebagai agen perubahan. Buku *Pedagogy of the Oppressed* menjadi karya penting yang terus menginspirasi para pendidik, aktivis, dan thinkers di seluruh dunia, menawarkan visi transformatif untuk masa depan pendidikan.



FOTOGRAFER: EGI SAPUTRA

galeri

HELILING 4 NEGARA
DI ASIA HERITAGE PEKANBARU

Seperti apa rasanya menjelajahi sebagian kecil dunia? Untuk melepas penat dan menikmati waktu luang, kamu bisa merasakan pengalaman keliling Asia tanpa harus keluar negeri, cukup datang ke Kota Pekanbaru, Riau. Asia Heritage merupakan destinasi wisata dengan konsep yang unik dan menarik, menghadirkan nuansa empat negara sekaligus dalam satu lokasi: Indonesia, Korea, Jepang, dan China. Dibuka sejak 21 April 2021, tempat wisata ini menjadi pilihan yang tepat bagi pengunjung, baik warga lokal maupun wisatawan dari luar Pekanbaru.

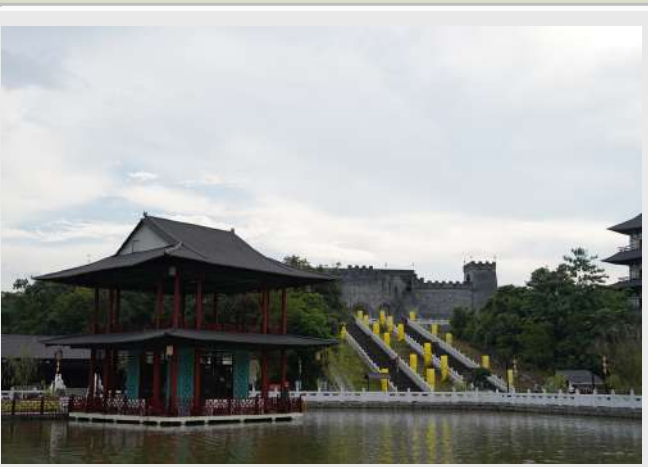
Lokasi Asia Heritage berada tidak jauh dari pusat kota. Berjarak sekitar 14 kilometer dengan waktu tempuh sekitar 25 menit berkendara. Jadi kamu bisa saja berkunjung kemari bersama kawan walau dadakan.



Kehadiran destinasi wisata baru tentu disambut antusias oleh warga Pekanbaru, karena menambah ragam pilihan untuk hiburan dan rekreasi bersama keluarga maupun teman. Tempat wisata ini berdiri di atas lahan seluas kurang lebih 16 hektar dan dilengkapi dengan berbagai fasilitas yang juga berfungsi sebagai spot foto menarik. Beberapa spot foto yang bisa kamu nikmati antara lain adalah:

- 1. Chinatown
- 2. Great Wall
- 3. Rainbow Slide
- 4. Masjid Cheng Ho
- 5. Floating Market
- 6. Little Kyoto
- 7. dan Lain-lain

Alamat: Jalan Yos Sudarso Kilometer 12 Muara Fajar, Kecamatan Rumbai, Kota Pekanbaru, Riau



ISSN: 2086-4833



9 772086 483008

“

*Ke kafe beli roti bakar,
Pulang-pulang malah bawa ikan.
Gaji habis cuma bisa sabar,
Baca dulu **Majalah Edukasi Keuangan**.*



bppk.kemenkeu.go.id/majalah

