

Media Edukasi dan Informasi Keuangan

EDUKASI

K E U A N G A N

NO.

TAKE

07

ROLL

2

BPPK-TV

SOUND

#2017

**KAPITALISASI
PENGETAHUAN
MELALUI
KNOWLEDGE
CAPTURE**

Edisi 38/2017

ISSN: 2086-4833



9 772086 483008

IKUTI KAMI

untuk info Program dan Kalender Diklat,
Edukasi Keuangan Negara, Beasiswa,
dan Pengumuman Diklat



[www.facebook.com/
bppk.kemenkeu](http://www.facebook.com/bppk.kemenkeu)



@BPPKKemenkeu



@BPPKKemenkeu

www.bppk.kemenkeu.go.id



BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN
KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA

Daftar Isi

	Salam Redaksi	3
	Lintas Peristiwa	4
	Liputan Utama	5
	Liputan Khusus	9
	Profil	13
	Teka Teki Silang	20
	Puisi	21
	Serambi Ilmu	23
	Mata Air	55
	Klinik Sehat	58
	Tips n Trik	59
	Testimoni	61
	Resensi	62
	Kang Edu	64



Susunan Redaksi

Penanggung Jawab

Sekretaris BPPK

Pemimpin Redaksi

Sugeng Satoto

Redaktur

Beta Andri A. Uliansyah
Sintawati
Rita Dwi Lindawati
M. Yusuf Arriza
Bambang Kismanto
Soderi
Agus Sunarya Selaeman
Agus Hekso Pramudijono
Hartono
Agung Darono
Eduard Tambunan
Pilar Wirotama
Sudrajat

Editor

Edi Basuki Rakhmad
Shera Betania

Layout

Muhammad Fath Kathin
Unggul H. Muhammad

Desain Grafis dan Fotografer

Victorianus M. I. Bimo Adi
Eros Lassa Mursalin

Sekretariat

Alyn Dwi Setyaningrum
Putro Utomo

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>

Salam Redaksi

Selamat Datang Tahun 2017. Tahun Baru, Asa Baru, Pencapaian yang Baru. Semangat Optimisme akan tetap Majalah Edukasi Keuangan tampilan pada setiap edisinya.

Di Februari ini, Majalah Edukasi Keuangan akan mengajak pembaca untuk mengetahui langkah BPPK mengawali 2017. Pada 2016 yang lalu, BPPK mulai menjejakkan kakinya menuju *Corporate University*, salah satunya dengan membangun *knowledge management*. Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati terus mendukung BPPK dalam mencapai cita-citanya menjadi *Kemenkeu Corporate University*. Pada Pembukaan Rapat Koordinasi BPPK di akhir 2016, Menkeu menantang BPPK untuk melakukan *knowledge capture*.

Edisi kali ini, kami mengangkat tema besar bagaimana BPPK meng-*capture knowledge* yang ada di lingkungan Kemenkeu. Kami akan mengupas bagaimana langkah yang akan diambil BPPK, terutama melalui Pusdiklat. Tema Pengelolaan APBN dan *Tax Amnesty* adalah dua yang menjadi *pilot project knowledge capture* BPPK.

Pada rubrik Profil, sosok Astera Primanto Bhakti sebagai Kepala BPPK baru yang menggantikan Sumiyati yang alih tugas menjadi Inspektur Jenderal Kemenkeu akan kami kupas. Bagaimana sosok yang ceria, penuh semangat dan penyuka sambal ini mampu mendorong BPPK menuju *Kemenkeu Corporate University*.

Sudah menjadi menu tetap kami, Majalah Edukasi Keuangan tetap hadir dengan beragam artikel Serambi Ilmu yang mampu menambah wawasan pengetahuan keuangan negara. Selain itu, tetap hadir rubrik lainnya seperti Tips 'n Trik, Klinik Sehat, Resensi Buku dan juga Mata Air.

Kami tak henti mengucapkan terima kasih kepada para penulis yang telah mengirimkan artikelnya, walaupun belum semua artikel dapat kami muat. Semoga Majalah Edukasi Keuangan tetap mewarnai dan memberikan manfaat bagi para pembaca semuanya.

Lintas Peristiwa Jan - Feb 2017

6

Januari

Pelantikan 10 pejabat es III dan 2 pejabat es IV



23

Januari

Pelantikan Kepala BPPK

20

Februari

Penandatanganan Memorandum of Agreement (MoA) antara PKN STAN dengan Universitas Riau



KAPITALISASI PENGETAHUAN MELALUI KNOWLEDGE CAPTURE



Teks: Shera Betania
Foto: M. Fath K.

Transformasi kelembagaan Kementerian Keuangan (Kemenkeu) menuntut peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Mendorong usaha tersebut, sesuai arahan Menteri Keuangan, BPPK dikembangkan menjadi sebuah *corporate university (corpu)*.

Menurut Kepala BPPK Astera Primanto Bhakti, *Corpu* adalah bagaimana kita membicarakan isu-isu faktual yang ada di tiap-tiap Eselon I Kemenkeu serta bagaimana kita mengkapitalisasi pengetahuan yang kita miliki. Penguatan proses pembelajaran di Kementerian Keuangan akan dilakukan melalui pengelolaan dan kapitalisasi pengetahuan seluruh SDM Kementerian

Keuangan hingga memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya bagi pencapaian dan peningkatan target kinerja di bidang keuangan Negara. Perlu dipahami bahwa BPPK bukan berubah menjadi *corporate university*, tetapi BPPK akan menjadi penggerak untuk mewujudkan Kemenkeu *Corporate University*. Organisasi yang akan menjadi tempat belajar itu adalah Kementerian Keuangan bukan hanya BPPK. BPPK nantinya akan berperan sebagai pengelola Kemenkeu *Corpu* dan akan memperkuat proses pembelajaran. Strategi pembelajaran dirancang khusus untuk membantu setiap unit teknis mencapai target/tujuan melalui kegiatan-kegiatan pengembangan kompetensi yang didesain dengan mengedepankan sistem pembelajaran yang terintegrasi

dengan praktek di lapangan, forum ahli, *coaching* dan *mentoring*.

Dalam rangka perwujudan BPPK sebagai *corpu* ini, dibuatlah suatu program yang dinamakan *knowledge management*. BPPK sebagai pelaksana *knowledge management* ini harus dapat mengumpulkan pengetahuan yang ada di Kemenkeu, mengelompokkannya sesuai dengan klasifikasi yang dapat dipublikasikan atau tidak, dan menggunakan pengetahuan-pengetahuan tersebut semaksimal mungkin.

Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati dalam *keynote speech*-nya pada Pembukaan Rakor BPPK di akhir

Pendidikan dan Latihan adalah inti dari kegiatan belajar dan pengembangan suatu institusi.
BPPK harus menjadi motor penggerak utama untuk menciptakan Kemenkeu yang penuh dg Pengetahuan, terus memproduksi knowledge dan mampu menangkap (capture); mengelola (manage), menggunakan & diseminasi.
Jadilah institusi yg memberi SOLUSI
Gajannya

Kemenkeu
Corporate University

READINESS

R&D COMMITMENT

CORPORATE UNIVERSITY PUBLICATION

KMS & LMS DEVELOPMENT

2016 yang lalu menyatakan bahwa harus ada instansi di lingkungan Kementerian Keuangan yang mampu untuk meng-*capture*, mengelola dan menggunakan pengetahuan. Dalam 10 tahun terakhir, menurutnya, Kementerian Keuangan telah banyak memproduksi pengetahuan, dan hal itu harus ditangkap oleh BPPK yang kini sedang membangun *knowledge management* Kemenkeu.

Kepala BPPK saat membuka Analisis Kebutuhan Diklat di Gadag (23/2) yang lalu, mengemukakan bahwa *Knowledge* di Kementerian Keuangan sangat banyak dan beragam. Sayangnya *knowledge* tersebut masih tersebar dan terkesan hanya menjadi milik pribadi. Menurutnya, *knowledge* tersebut seharusnya dapat dikapitalisir dan dikompilasi dengan baik untuk dijadikan bahan pembelajaran bagi para pegawai di seluruh Kementerian Keuangan sehingga proses regenerasi bisa berjalan baik. "Pada saat ada pergantian pejabat, ada mutasi, kemudian ada promosi, ada pensiun, kita kadang-kadang kesulitan untuk meng-*adjust* para penggantinya sehingga ini memerlukan suatu proses yang panjang lagi," tegasnya. Harapan

Kepala BPPK ke depannya adalah membangun sesuatu yang baru melalui *breakthrough*. Caranya antara lain memperbanyak kegiatan *knowledge capture*, mengemasnya dengan baik dan menggunakannya dalam penyusunan kurikulum program diklat.

SINERGI

Mewujudkan *knowledge management* melalui *knowledge capture* membutuhkan kerjasama dengan unit Eselon I yang lain. Tanggung jawab dalam meng-*capture knowledge* bukan hanya terletak pada pundak BPPK. Bahkan Menteri Keuangan mengajak seluruh unit Eselon I Kementerian Keuangan untuk membantu BPPK dalam melakukan *knowledge capture*, seperti yang disampaikan dalam Pembukaan Rakor BPPK akhir 2016 yang lalu.

Knowledge terletak pada seluruh unit eselon I Kementerian Keuangan, lebih spesifik lagi melekat pada individu-individu yang memiliki peran dalam menjalankan roda keuangan Negara di Kementerian Keuangan. Maka dari itu, sinergi antara BPPK dengan seluruh unit Eselon I menjadi satu pokok penting

dalam meng-*capture knowledge* yang ada di Kementerian Keuangan. Setiap individu di Kementerian Keuangan tentu memiliki pengalaman tersendiri saat bekerja di institusi pengelola keuangan Negara ini. Hal inilah yang membuat pengalaman pribadi tersebut dapat memperkaya *knowledge* yang ada di Kemenkeu.

Kepala BPPK dalam kesempatan wawancara menjelaskan bahwa BPPK terus berkoordinasi dengan Biro Komunikasi dan Layanan Informasi dan Pushaka dalam mengumpulkan *knowledge* yang ada di Kemenkeu. "Karena tugas dari bu menteri kan sudah jelas. dan kita jadi *lead*-nya yang penting itu adalah koordinasi yang baik", ujar Kepala BPPK.

Peran seluruh Eselon I Kemenkeu sangatlah penting juga dalam membangun Kemenkeu sebagai organisasi pembelajar.

STRATEGI PENYUSUNAN KNOWLEDGE CAPTURE



Teks: SHERA BETANIA
Foto: EROS LASSA M.

Salah satu pilar dalam mewujudkan *corporate university* adalah *knowledge management* (KM). KM adalah upaya terstruktur dan sistematis dalam mengembangkan dan menggunakan pengetahuan yang dimiliki untuk membantu proses pengambilan keputusan bagi peningkatan kinerja organisasi. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*), aktivitas dalam manajemen pengetahuan meliputi upaya perolehan, penyimpanan, pengolahan dan pengambilan kembali, penggunaan dan penyebaran, serta evaluasi dan penyempurnaan terhadap pengetahuan sebagai aset intelektual organisasi.

Secara singkat, konsep *knowledge management* adalah semi komponen sumber daya manusia dalam organisasi yang mampu mengakses informasi penting dalam

“Dengan adanya knowledge management atau konsep pengelolaan pengetahuan yang dikembangkan BPPK, hal ini akan sangat memberi manfaat tidak hanya kalangan internal, tapi juga eksternal BPPK.”

menunjang *core business* serta kegiatan pendukungnya sehingga keberlangsungan organisasi dalam mewujudkan visi dan misi dapat terjamin.

Dengan adanya *knowledge management* atau konsep pengelolaan pengetahuan yang dikembangkan BPPK, hal ini akan sangat memberi manfaat tidak hanya kalangan internal, tapi juga eksternal BPPK. Semua pengetahuan teknis maupun non-teknis yang terkait dengan tugas dan fungsi Kementerian Keuangan oleh BPPK nantinya akan dijadikan bahan acuan atau pembelajaran dalam proses yang sama di masa datang. Bagaimana momen atau proses yang luar biasa yang telah dihasilkan oleh para tokoh atau pegawai Kementerian Keuangan dapat dinikmati atau dipelajari pula oleh generasi setelahnya sebagai acuan dalam melakukan hal yang sama atau serupa, bahkan lebih baik lagi.

Dorongan Menteri Keuangan agar setiap unit Eselon I Kemenkeu meng-*capture knowledge* yang ada di unitnya sangat baik untuk diterapkan dan bermanfaat bagi masing-masing unit (khususnya) dan Kementerian Keuangan (umumnya). Dengan adanya *knowledge capture* memungkinkan seluruh informasi yang ada dapat dituangkan dalam suatu bentuk tertentu (tulisan, video, buku, dsb) sehingga dapat dipelajari oleh

mereka yang membutuhkan. Beberapa cara yang dapat digunakan dalam meng-*capture knowledge* antara lain dengan mengumpulkan dan mendiseminasi materi-materi pembelajaran dalam suatu wadah (*knowledge learning center*), meng-*capture knowledge* yang dimiliki para narasumber/unit pengguna untuk dituangkan dalam suatu kurikulum/desain program diklat dan meng-*capture tacit knowledge* yang dimiliki oleh para pegawai.

Seperti arahan Kepala BPPK, keterlibatan unit pengguna sangatlah penting dalam meng-*capture knowledge* unit pengguna. Pada awal tahun 2017 ini, BPPK menjadwalkan dua tema besar yang akan diangkat sebagai *knowledge capture*, yaitu Pengelolaan APBN dan *Tax Amnesty*. Kepala BPPK dalam wawancara yang kami lakukan menjelaskan bahwa *knowledge capture* untuk kedua tema ini akan selesai pada triwulan pertama 2017. “Nantinya juga akan ada *tacit knowledge* berupa *oral history* mantan menteri, menjelaskan mulai dari latar belakang personal yang membuatnya mewarnai kebijakan yang ada pada jamannya”, jelas Kepala BPPK. Penyusunan *knowledge capture* ini sendiri tidak serta merta dilakukan oleh BPPK sendiri, namun pasti membutuhkan keterlibatan unit eselon I Kemenkeu lainnya.

Beberapa hal yang menjadi pertimbangan dalam melakukan *knowledge capture* antara lain *library research* sebelum menyusun *storyline*, wawancara yang efektif, memadukan berbagai sumber data dari luar Kemenkeu seperti media cetak atau TV nasional, dan penyajian yang ringan namun lengkap.

BPPK sendiri sebenarnya telah memiliki beberapa ‘media’ penyimpanan *knowledge* yang telah di-*capture*, salah satunya melalui *Learning Media Systems (LMS)*. Beberapa kegiatan BPPK ataupun di lingkup Kementerian Keuangan direkam dan disimpan dalam media penyimpanan yang masih terbatas untuk pegawai Kemenkeu. Selain itu, artikel-artikel yang dihasilkan banyak widyaiswara dan pegawai BPPK juga sudah banyak dimuat di menu artikel pada web BPPK. Bisa dikatakan, BPPK sendiri sebenarnya telah banyak melakukan *knowledge capture*, namun masih menggunakan cara yang sederhana dan masih kurang rapih. Maka melalui *knowledge capture*, diharapkan *knowledge* yang telah ada di Kementerian Keuangan, dapat lebih di-*manage* dan dimanfaatkan lebih luas lagi.

PERAN WIDYAISWARA

Widyaiswara dalam Pusdiklat memiliki peran penting dalam proses *knowledge capture* ini. Widyaiswara sebagai presensi keilmuan di Pusdiklat bagaikan motor penggerak dalam pengembangan keilmuan melalui literatur serta pengalaman yang dirasakan oleh orang lain. Keterlibatan widyaiswara dalam *knowledge capture* juga mampu mengembangkan kompetensi para widyaiswara sendiri dalam mengembangkan keilmuan yang diampunya.



DIKLAT ANALIS ANGGARAN: REVIU ANGKA DASAR¹

Oleh: Soderi, Widyaiswara Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan

Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) melalui Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan menyelenggarakan Diklat Analis Anggaran: Reviu Angka Dasar pada hari Senin sampai dengan Jum'at, tanggal 6 sampai dengan 10 Februari 2017 bertempat di Pusdiklat Anggaran Perbendaharaan, Jl. Raya Puncak Km 72 Gadog, Mega Mendung Kabupaten Bogor. Diklat diselenggarakan dengan teori dan praktek laboratorium. Untuk teori, diklat diselenggarakan di Gedung Catleya Lantai 2, sedangkan untuk praktek laboratorium praktek diselenggarakan di Gedung Lily.

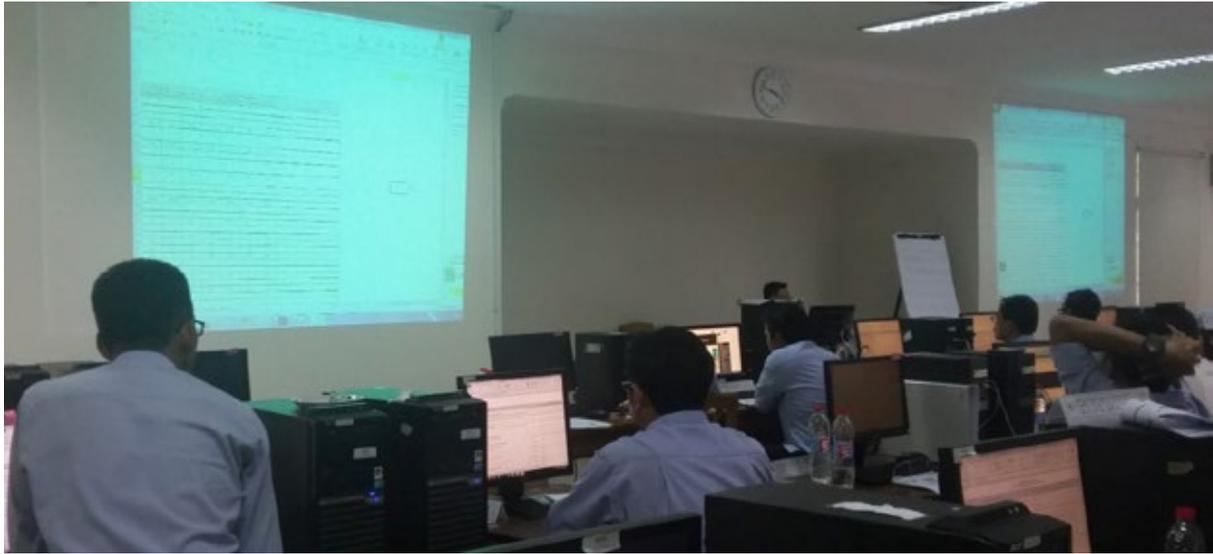
Diklat ini dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap analis anggaran (penelaah) pada Direktorat Jenderal

Anggaran-Kementerian Keuangan dalam rangka melakukan reviu terhadap angka dasar (*baseline*) dengan baik sebagai dasar dalam perhitungan pagu indikatif sesuai ketentuan yang berlaku. Setelah mengikuti Diklat Analis Anggaran Reviu Angka Dasar diharapkan peserta dapat menjelaskan konsep KPJM dan angka dasar; dapat menetapkan angka acuan KPJM; dapat melakukan klasifikasi output dan komponen yang sesuai dengan tugas fungsi satuan kerja; serta dapat melakukan penyesuaian angka dasar dengan menggunakan aplikasi KPJM.

Diklat ini diikuti oleh 31 orang peserta, terdiri atas 29 orang peserta dari Direktorat Jenderal Anggaran dan 2 orang peserta berasal dari Widyaiswara Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan.

Diklat diutamakan bagi para analis anggaran (penelaah anggaran) pada Direktorat Jenderal Anggaran dengan minimal pendidikan S1/D4 berpangkat/golongan III/a. Diklat Analis Anggaran: Reviu Angka Dasar merupakan diklat baru yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan dengan bekerja sama dengan Direktorat Jenderal Anggaran, dalam hal ini adalah Direktorat Sistem Penganggaran-Subdirektorat Transformasi Sistem Penganggaran.

¹Angka Dasar adalah kebutuhan anggaran yang harus disediakan untuk melaksanakan program/kegiatan sesuai kebijakan pemerintah dengan target tertentu yang telah ditetapkan. Anggaran sebagai dasar menentukan pagu indikatif tahun yang direncanakan.



Tim pengajar dari Direktorat Jenderal Anggaran dengan kurikulum baru dan dengan aplikasi baru yaitu Aplikasi KPJM (Kerangka Pengeluaran Jangka Menengah). Materi yang disampaikan dalam Diklat Analisis Anggaran Reviu Angka Dasar meliputi:

1. Konsep KPJM dan Angka Dasar;
2. Penetapan Angka Acuan KPJM;
3. Identifikasi Output dan Komponen;
4. Perhitungan Prakiraan Maju;
5. Simulasi Penyesuaian Angka Dasar Menggunakan Hasil Monitoring Evaluasi;
6. Simulasi Aplikasi KPJM.

Aplikasi KPJM, merupakan *tools* baru dalam bidang penganggaran yang digunakan oleh Direktorat Jenderal Anggaran dalam rangka menghitung angka dasar yang akan menjadi bahan dalam perhitungan anggaran kementerian negara/lembaga pada pagu indikatif. Dalam Aplikasi KPJM tersebut terdapat menu-menu sebagai berikut:

1. Kinerja realisasi anggaran tahun

sebelumnya yang akan dijadikan patokan dalam menghitung angka dasar hasil penyesuaian;

2. Parameter inflasi untuk menghitung perkiraan belanja tahun berikutnya;
3. Perbaikan angka dasar terhadap jumlah output dibandingkan dengan dokumen perencanaan berupa Renja K/L, perbaikan komponen yang tidak relevan;
4. Menu *resource envelope* (kapasitas fiskal);
5. Menu kebijakan-kebijakan baru yang dapat diakses dalam aplikasi ini, serta
6. Menu sumber dana.

Diklat ini sangat penting bagi para analis anggaran, karena dibekali berbagai hal yang menjadi pertimbangan-pertimbangan dalam menentukan besaran angka dasar. Kalau tahun-tahun sebelumnya para analis anggaran memperkirakan pagu angka dasar dalam penentuan pagu indikatif secara manual dan sebelumnya tidak dibekali dengan diklat dalam perhitungan angka dasar. Melalui Diklat Analisis Anggaran Reviu Angka Dasar, mulai tahun 2018

analis anggaran telah dibekali dengan diklat yang sangat penting. Dengan Diklat Analisis Anggaran Reviu Angka Dasar ini para analis anggaran khususnya pada Direktorat Jenderal Anggaran diharapkan dalam menentukan Pagu Indikatif menjadi lebih efektif, efisien dan ekonomis. Selanjutnya pembahasan anggaran di tingkat Kementerian Negara/Lembaga dengan Legislatif dengan dasar anggaran yang telah melalui proses penyesuaian sesuai dengan kapasitas fiskal dan capaian kinerja organisasi kementerian negara/lembaga menjadi lebih baik, sehingga APBN yang kredibel dapat diwujudkan. Dalam aplikasi KPJM telah menggunakan hasil monitoring dan evaluasi tahun-tahun sebelumnya sebagai alat bantu dalam penyesuaian (reviu) angka dasar. Maka dengan diklat ini harapan yang diinginkan oleh institusi Direktorat Jenderal Anggaran dalam mendorong pengelolaan anggaran yang efektif dan efisien pada kementerian negara/lembaga dapat diwujudkan menjadi lebih baik.

Semoga!!



Operator Console (OC) OYEEE

Oleh: Agus Hekso Pramudi, Widyaiswara Pusdiklat Keuangan Umum

Operator console, sering disingkat OC, adalah sebuah jabatan struktural di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak, yang tugasnya adalah menangani Teknologi Informasi di Kantor Wilayah DJP maupun Kantor Pelayanan Pajak. Salah satu sasaran strategis dalam cetak biru Manajemen Sumber Daya Manusia Direktorat Jenderal Pajak Tahun 2011-2018 yang ingin dicapai adalah terciptanya pegawai-pegawai yang memiliki kompetensi, tingkat kepuasan dan integritas yang tinggi, budaya yang kuat, serta tingkat kinerja yang prima dalam berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dan berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pajak Nomor KEP395/PJ/2010 tanggal 17 Desember 2010 tentang Standar Kompetensi Teknis Jabatan Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak, merupakan persyaratan kompetensi teknis yang harus dimiliki oleh pejabat Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak dalam melaksanakan tugasnya yang terdiri dari dua unsur pembentuk, yaitu pengetahuan dasar (*basic knowledge*) dan keterampilan teknis.

Sebagai upaya mewujudkan terciptanya sasaran strategis dan dimensi kemampuan pegawai Direktorat Jenderal Pajak tersebut, maka Pusdiklat Pajak, Direktorat Teknologi Informasi Perpajakan, dan Direktorat Kepatuhan Internal dan Transformasi Sumber Daya Aparatur, dan Direktorat Jenderal Pajak, menyusun Diklat Teknis

Substantif Spesialisasi (DTSS) *Operator console* Pajak yang dimaksudkan untuk mendidik dan melatih pegawai Direktorat Jenderal Pajak untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai Direktorat Jenderal Pajak tentang operasional komputer dan teknis pemeliharaan penanganan komputer di Direktorat Jenderal Pajak. Setelah mengikuti diklat ini, peserta diharapkan mampu memahami: Tata Kelola TIK DJP, Penguasaan Wilayah, SIDJP, Aplikasi Pengolahan Data Perpajakan, Infrastruktur Pengolahan Data Perpajakan, Aplikasi Pendukung Administrasi Perpajakan, Manajemen Basis data Perpajakan, dan *interpersonal skills*.

Diklat ini memiliki 50 jamlat yang terdiri atas 41 jamlat mata diklat pokok, 7 jamlat mata diklat penunjang dan 2 jam ceramah tentang pola karier *operator console* dan *current issue* yang biasanya diisi oleh pejabat eselon II di lokasi masing masing penyelenggaraan. Sedangkan 7 jam penunjang dibagi menjadi 2 hal, yaitu pembentukan karakter dan *interpersonal skill*. Mata diklat pokok dibagi menjadi 7 bagian yaitu: Tata Kelola TIK DJP, Penguasaan Wilayah SIDJP, Aplikasi Pengolahan Data Perpajakan, Infrastruktur Pengolahan Data Perpajakan, Aplikasi Pendukung Administrasi Perpajakan, dan Manajemen Basis Data Perpajakan

Diklat ini diselenggarakan selama lima hari kerja dari hari Senin sampai Jumat sehingga harus dilaksanakan sampai pukul sembilan malam. Peserta diasramakan selama mengikuti diklat ini. Selama mengikuti diklat ini peserta diharuskan mengikuti urutan (*sequence*) yang telah ditentukan sesuai dengan urutan materi berdasarkan Kamus Kompetensi Teknis Rumpun Jabatan Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak, yang merupakan unsur pembentuk Pengetahuan (*Knowledge*) dan Psikomotorik (*Skill*), tetapi untuk mata diklat penunjang bisa dilakukan

tanpa mengikuti urutan (*sequence*) yang telah ditentukan.

Diklat ini rencananya diselenggarakan 3 kelas di Pusdiklat Pajak dengan 89 peserta dan 10 kelas pada sembilan Balai Diklat dengan estimasi peserta sebanyak 270 peserta yang telah dimulai dari Balai Diklat Keuangan (BDK) Balikpapan pada tanggal 30 Januari 2017 lalu dan direncanakan akan diakhiri di BDK Cimahi pada 25 Agustus 2017 mendatang. Dalam pelaksanaan diklat ini metodologi pembelajaran yang digunakan adalah *Andragogy/Adult Learning Principle*, dengan menggunakan kelas berbentuk klasikal/laboratorium, dan tatap muka serta tanya jawab, serta praktik yang didampingi oleh Asisten dari *Operator Console Senior*. Sumber daya yang digunakan dalam diklat ini cukup beragam dibandingkan diklat lain yang ada pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, antara lain: Laboratorium Komputer, Server, Proyektor LCD, Komputer/Laptop, Spidol, Post-it, Tack-it, Flipcharts, Kertas Flipcharts, Microphone, ATK Peserta, Satu Personal Computer (PC) untuk praktik bongkar pasang, LAN tester minimal 3 buah, Tang crimping 5 buah, Kabel UTP untuk praktik 30 meter, Kabel UTP dari *access point* ke *server straight* dan *cross*, USB flashdisk v.03, RG-45 (100 pcs), dan yang menarik adalah bahwa petugas piket standby pada hari Minggu untuk setting komputer/laboratorium yang wajib digunakan, *networking* dan *Wi Fi access point* karena akan digunakan dalam praktik dan ujian komprehensif yang dilakukan di akhir pembelajaran. Adapun unsur-unsur yang dinilai adalah tanggapan yang diarahkan, yaitu seberapa besar kemampuan peserta untuk melakukan atau melaksanakan tindakan tertentu di bawah pengawasan utama Penguji Praktik dengan cara meniru atau melakukan uji coba dan melibatkan pula tindakan praktik. Materi Ujian Komprehensif meliputi materi yang diberikan dalam tatap muka dan kegiatan akademik (penyelesaian tugas, praktik, simulasi, diskusi, *coaching* ataupun *role play*) yang telah diberikan selama diklat.

Materi Ujian Komprehensif tersebut ditetapkan dan dibuat oleh Pengelola Program DTSS *Operator Console* Pajak, Pengelola program diklat ini terdiri atas 1 orang Ketua program dan 5 orang sebagai anggota yang semuanya berasal dari Pusdiklat Pajak baik dari unsur Widyaiswara dan Struktural.

Diklat ini terus menerus dievaluasi dan berubah untuk mencapai harapan DJP. dimulai dari 26 Februari 2014 melalui hasil rapat review program diklat dengan Widyaiswara dan Direktorat Teknologi Informasi Perpajakan serta Direktorat KITSDA pada tanggal 11 s.d. 13 Desember 2013. Kemudian mengalami revisi pada 26 Maret 2014 menghasilkan Pajak Angkatan II dengan peserta yang ikut dalam revisi ini adalah Widyaiswara, Direktorat Teknologi Informasi Perpajakan, Direktorat KITSDA, dan Bagian Kepegawaian DJP. Kemudian diubah lagi pada tanggal 22 April 2015 dengan hasil pengembangan Kurikulum DTSS *Operator Console* Pajak dengan Widyaiswara, Direktorat Teknologi Informasi Perpajakan, Direktorat KITSDA, dan Bagian Kepegawaian DJP. Terakhir dilakukan perubahan pada tanggal 3 Januari 2017 yang menghasilkan *Focus Group Discussion* Pengembangan Kurikulum DTSS *Operator Console* Pajak dengan *Operator Console* Kanwil DJP dan KPP di Jakarta pada tanggal 19 s.d. 20 Desember 2016 dan telah dilokakaryakan kepada para calon pengajar yang terdiri atas para *Operator Console Senior* dan Widyaiswara untuk mendapatkan kurikulum yang tepat sasaran. Kegiatan ini dilakukan selama 2 hari pada 24 sampai 25 Januari 2017, dengan harapan dapat terciptanya kurikulum yang sesuai dengan harapan DJP sesuai dengan fungsi BPPK sebagai *Corporate University* Kementerian Keuangan.

A portrait of a middle-aged man with short, graying hair, wearing black-rimmed glasses, a dark suit jacket, a light blue shirt, and a dark blue tie. He is looking directly at the camera with a neutral expression. The background is plain white.

Kerja
CEPAT
dan
Filosofi
GARAM

ASTERA PRIMANTO BHAKTI

Teks: Pilar Wirotama & Ardes M.Y. Sitanggang
Foto: Eros L.M. & Shera B.



Sebagian besar pengalaman masa kerjanya dihabiskan di Direktorat Jenderal Pajak. Pengalamannya itu pula yang mengantarkannya menjadi Staf Ahli Menteri Keuangan Bidang kebijakan Penerimaan Negara. Kini, ia dipercaya sebagai Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan yang tengah berubah menjadi *Corporate University*. Bagaimana profil sosok yang dikenal gemar bekerja cepat dan hobi bermain musik ini. Inilah profil Astera Primanto Bhakti.

Astera Primanto Bhakti atau yang akrab dipanggil Prima, lahir di Jakarta, 20 Januari 1968 dari keluarga berdarah Jawa Timur dengan latar belakang abdi negara. Ayahnya adalah seorang pegawai di Departemen Pekerjaan Umum, sedangkan ibunya bekerja di Departemen Keuangan tepatnya di Direktorat Jenderal Pajak. Meskipun ia juga seorang pegawai negeri seperti kedua orang tuanya, siapa sangka cita-cita awal Prima adalah menjadi seorang petani. Alasannya sederhana, "Dulu diajarkan, Indonesia ini negara agraris. Tapi waktu SMA saya lihat, kalau jadi petani, nggak ada petani yang hebat. Saya lihat orang yang hebat itu orang ekonomi," ungkap Prima. Ia pun lalu memutuskan untuk mendaftar kuliah di jurusan ekonomi selepas SMA.

Jiwa petualang di dalam diri Prima mendorongnya untuk mendaftar ke Fakultas

Ekonomi di kampus yang jauh dari kota kelahirannya, yaitu Universitas Soedirman. Ia mengaku ingin merasakan pengalaman menjadi anak kos dan jauh dari orang tua dan adik-adiknya. "Saya anak pertama. Saya selalu diminta oleh keluarga saya untuk memberikan contoh, dan hal itu susah karena adik-adik akan selalu melihat ke kakaknya. Kalau saya indekos, adik saya nggak tahu," cerita Prima. Menjadi anak pertama di dalam keluarga telah mengajarkannya banyak hal, salah satunya adalah ia terbiasa untuk membuat perencanaan. "Dari kecil saya selalu *ter-planning*. Tahun segini saya harus sekolah. Waktu kos saya tulis di kertas seperti *flowchart* dengan keterangan yes atau no," ungkap Prima tentang kebiasaannya merencanakan sesuatu. Memang ia akui tak semuanya berjalan sesuai rencana, tapi ia selalu berusaha disiplin dengan apa yang telah ia rencanakan dan itu terbawa hingga saat ini.

Meskipun lokasi kuliahnya terletak jauh dari ibu kota, Prima mengaku selalu mencoba untuk tetap relevan dengan perkembangan yang ada. "Saya bukan termasuk orang yang rajin kuliah, tapi saya rajin baca. Saya bolosnya di Perpustakaan," kenang Prima. Terkait pengalamannya ini, ia pun berharap agar para Widyaiswara, dan terutama Dosen PKN STAN dapat memberikan daftar bacaan yang proporsional jumlahnya dan memang dibutuhkan oleh para peserta didik. "Jangan kalau bikin daftar buku yang terlalu banyak, apalagi yang belum pernah dia baca sendiri," ucap Prima.

Sebagai mahasiswa, Prima tergolong aktif baik di dalam maupun di luar kampus. Meskipun begitu, ia menolak untuk diberi label aktivis kampus. Di kampusnya ia menjadi ketua Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen. Sedangkan di luar kampus, Prima bersama teman-temannya mencoba untuk berbisnis. Bisnis yang mereka lakukan pun terbilang cukup unik dan kreatif. Mereka membawa film-film bagus yang sedang tayang di Jakarta

untuk diputar di sekolah-sekolah sekitar kampus. Kemudian ia juga bekerja sama dengan sponsor serta sekolah-sekolah agar bakat-bakat yang ada di sekolah tersebut dapat tampil saat jeda istirahat film. “Yang nonton keluarganya semua, *Fully booked!*,” kenang Prima tentang bisnisnya semasa kuliah dulu.

Selain aktif berkegiatan, Prima juga memiliki hobi bermain musik. Jika menengok ke ruang kerjanya saat ini, bisa dengan mudah ditemukan keyboard dan gitar listrik lengkap dengan amplifier di sudut ruangan. Hobinya bermain musik ini ia tekuni sejak kecil. Di kelas 4 Sekolah Dasar, Prima membeli gitar pertamanya. Sebagian menggunakan uang dari celengannya, sebagian lain dari ayahnya. “Duit saya di celengan Cuma ada 2000 perak, gitar harganya 8000 perak. Akhirnya ditambahin tuh oleh ayah saya,” ucap Prima. Selanjutnya ia pun belajar memainkan alat musik secara autodidak, walau di awal-awal ia sempat ikut les musik. Di sela-sela kesibukannya, ia menyempatkan diri bermain musik. “Saya ngerasa hidup saya *colorful* karena saya nggak bisa diem dan saya juga punya hobi main musik,” ungkap Prima.

Rubah Arah Demi Sekolah

Setelah lulus kuliah pada tahun 1993, arah karir awal di sektor swasta cukup menjanjikan. Ia melamar ke sebuah bank multinasional dan diterima dengan gaji yang terbilang cukup fantastis untuk ukuran waktu itu. Namun setelah beberapa bulan, ia memutuskan keluar karena merasa tidak cocok dengan pola kerja yang menurutnya seperti robot. “Setelah itu saya dikasih tahu ibu saya. Karena ibu dan ayah saya pegawai negeri, udah masuk aja ke (Departemen) Keuangan, supaya bisa sekolah,” ucap Prima menirukan Ibunya kala itu. Ucapan Ibunya tersebut seakan mengingatkan Prima akan target yang dulu telah ia susun. “Saya kan punya target nih, tahun segini saya harus S2. Gimana ni caranya gua masuk ke institusi yang bayarin sekolah S2,” kata Prima. Akhirnya ia pun

menuruti saran Ibunya untuk mengikuti seleksi di Departemen Keuangan dan akhirnya diterima.

Penempatan pertama Prima adalah sebagai pelaksana di Bidang Pemeriksaan di Kanwil Jakarta. Pada tahun 1995, ia mewujudkan cita-citanya untuk melanjutkan pendidikan S2 melalui jalur beasiswa yang dikelola oleh BPPK, Kementerian Keuangan. Prima mengambil jurusan *Master of Taxation* di *University of Denver*, Amerika Serikat. Sekembalinya ke Indonesia ia langsung diangkat menjadi Kepala Bidang Administrasi dan Kerjasama Perpajakan. Di tahun 2006, ia dipercaya menjadi Kepala Subdirektorat Peraturan Perpajakan, kemudian menjadi Kepala Subdirektorat Peraturan PPh Badan pada tahun 2007. Perjalanan karirnya di peraturan perpajakan mencapai puncaknya ketika di tahun 2009-2012 ia dipercaya menjadi Kepala Subdirektorat Perjanjian dan Kerjasama Perpajakan Internasional. Tugas utamanya kala itu adalah menyiapkan aturan dan kebijakan di bidang pajak internasional dan melakukan perundingan *tax treaty*. “Pulang sekolah saya mulai menggeluti peraturan, karena di sekolah saya punya minat di *international taxation*. Jadi abis itu saya banyak di *international taxation*,” ucap Prima.

Selain itu, ia pun terlibat di berbagai tim dan kelompok kerja, diantaranya anggota Tim Harmonisasi Ketentuan Perpajakan dan Tim Penyusun dan Evaluasi Peraturan Perundang-undangan di Bidang Kepabeanan dan Cukai.

Wayang dan filosofi *Tour of Duty*

Bekerja di Kementerian Keuangan dilakoni Prima selayaknya sebagai seorang wayang yang menuruti keinginan sang dalang, yaitu Menteri Keuangan. Setiap penempatan dijalani dengan sebaik-baiknya untuk memberikan kontribusi yang lebih baik buat negara. Prima menanamkan passion dan





mencintai pekerjaan yang dijalani sehingga tidak terasa berat dan memberikan hasil yang terbaik.

Di tahun 2012, ia dipercaya untuk berkarya di tempat baru sebagai Kepala Pusat Kebijakan Pendapatan Negara, Badan Kebijakan Fiskal (BKF). Tugasnya adalah merumuskan dan merekomendasikan kebijakan di bidang pajak, Kepabeanan Cukai dan PNBP. Di tempat barunya itu ia melakukan beberapa perubahan yang dipercaya dapat meningkatkan kinerja organisasi, khususnya dalam hal meningkatkan kecepatan penyediaan data dan informasi yang diperlukan untuk pengambilan kebijakan. Selain itu, mekanisme lembur yang ia nilai rawan disalahgunakan juga diperbaiki. Ia tak sekedar melakukan reformasi pada sistem, namun juga melakukan berbagai langkah untuk meningkatkan kompetensi para pegawainya. Salah satunya adalah dengan melibatkan pelaksana yang kompeten dalam proses-proses pembuatan kebijakan. “Perubahan ini buat beberapa kalangan akan *painful*, karena kita bergerak



dari suatu yang biasa-biasa saja menjadi *extraordinary*,” cerita Prima.

Tahun 2015, Prima mencoba peruntungannya dengan mengikuti proses open bidding jabatan Staf Ahli Menteri Keuangan Bidang kebijakan Penerimaan Negara. Setelah melalui proses panjang, ia pun akhirnya terpilih. Alasan Prima melamar untuk mengikuti proses seleksi cukup sederhana, “Karena jabatan itu kosong, dan itu matching dengan kerjaan saya. Saya ingin punya kontribusi yang lebih baik buat negara. Terus terang saya nggak mikir pribadi saya, makanya di mana pun saya akan

berbuat yang terbaik,” ungkap Prima.

Setelah enam bulan menjabat sebagai Staf Ahli Menteri Keuangan Bidang Kebijakan Penerimaan Negara, ia kemudian dipercaya Menteri Keuangan Sri Mulyani untuk memimpin Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan. Prima pun bergerak cepat dengan langsung melakukan observasi dan diskusi dengan Ibu Sumiyati (Kepala BPPK sebelumnya-red) serta para pejabat eselon II lainnya. Ia memperoleh kesimpulan bahwa BPPK akan berubah menjadi Corporate University. Untuk itu ia menggarisbawahi pentingnya

penguatan komitmen segenap unsur BPPK dalam mewujudkan Kementerian Keuangan Corporate University. “Saya mengkonfirmasi visi dan misi yang telah ditetapkan untuk BPPK. Setelah itu kita akan lihat mana dari misi ini yang tidak nyambung dengan program-program yang sudah ada, ataupun yang sudah nyambung tapi masih belum terlaksana,” tutur Prima.

Prima juga mengeluarkan jargon yang selalu diucapkannya setiap kali ia mengunjungi unit-unit di BPPK, yaitu “BPPK Keren!”. Jargon ini kini telah dikenal luas di internal BPPK. “Saya hanya

memakai istilah yang biasa digunakan orang kalau misalnya seseorang itu dianggap lebih dari yang lain. Kita nggak akan melihat kalau orang itu biasa-biasa aja. Kita baru akan melihat orang kalau orang itu keren. Saya ingin kita di-recognize dengan itu,” ungkap Prima tentang jargon “BPPK Keren!”. Lewat jargon ini Prima ingin mendorong agar setiap pegawai BPPK dapat bersama-sama mewujudkan visi dan misi BPPK untuk menghasilkan pengelola keuangan negara berkelas dunia dengan cara yang kreatif dan inovatif. Baginya, “keren” itu adalah jika visi dan misi BPPK bisa diwujudkan.

Berbagai jabatan dan penugasan yang diterimanya ia pandang sebagai proses dan kesempatan untuk bertukar perspektif dalam memandang sesuatu, yang pada akhirnya memperkaya pemahaman dan pengalamannya. “Itu makanya saya ingin ada *tour of duty* dari pegawai Kementerian Keuangan, supaya kita tidak melihatnya dari kacamata kita sendiri. Sebagai contoh, saat saya ada di Direktorat Jenderal Pajak saya hanya mikir bagaimana sih caranya dapat pajak yang banyak. Saya nggak pernah mikir ekonomi itu perlu dijaga, investasi iklimnya perlu dijaga. Begitu saya pindah ke BKF, saya kan harus *switching mindset*,” jelas Prima.

Lebih lanjut, berkaca dari pengalamannya berpindah-pindah penugasan, ia pun mengajak agar kita harus selalu mempunyai *passion* terhadap pekerjaan kita. “Tak hanya *passion* saja sebetulnya, tapi juga kita harus memahami dan mencintai, sehingga kita bekerja itu nggak ada yang berat,” jelas Prima. Ia menambahkan bahwa dengan memiliki sikap kerja seperti itu maka akan menghasilkan kinerja yang luar biasa.

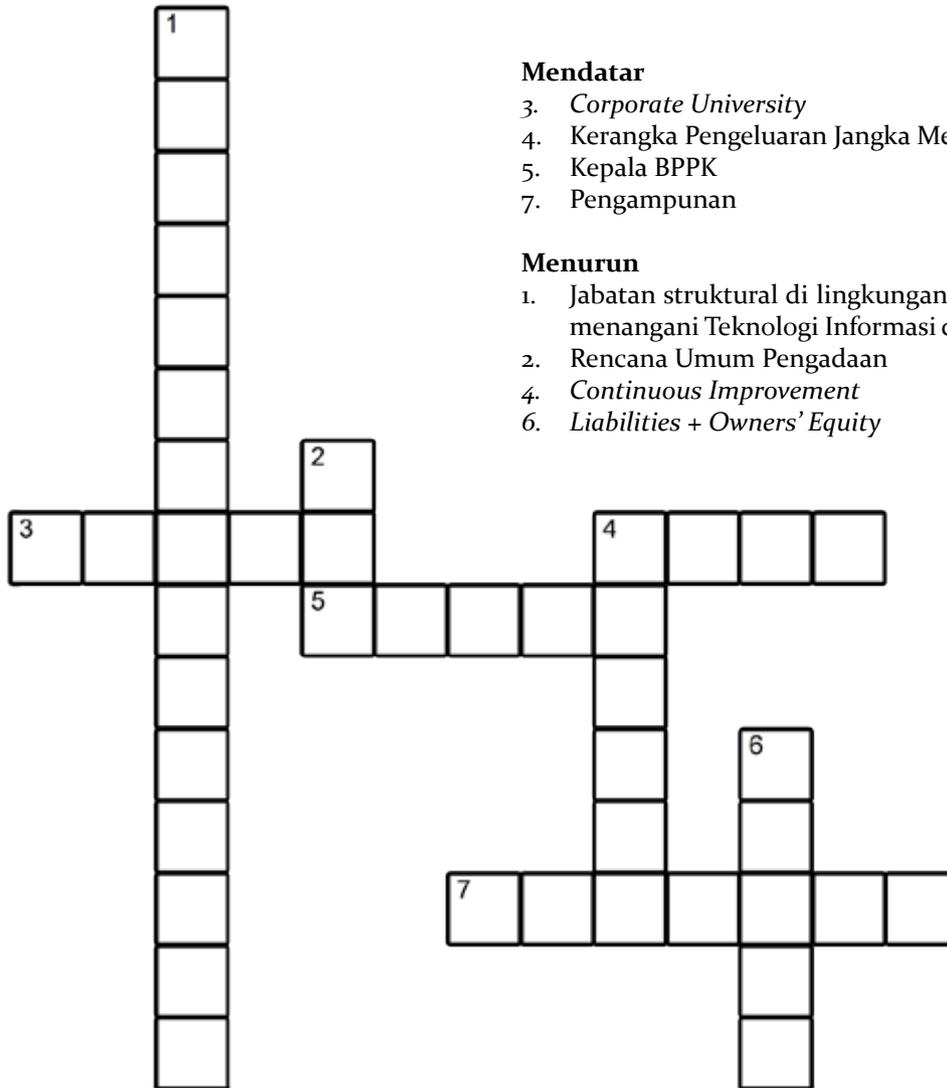
Prinsip Kerja Prima

Dalam bekerja, Bapak yang merupakan seorang penggemar sambal ini mengaku tidak begitu

suka menggunakan istilah atasan dan bawahan. Ia lebih suka dengan sebutan teman atau tim, karena menurutnya setiap orang itu punya kelebihan masing-masing yang dapat saling mengisi dan mendukung. “Hanya karena saya yang lead (memimpin), bukan berarti saya lebih hebat dari teman-teman. Ini cuma gara-gara surat,” tegas Prima. Lebih lanjut ia menegaskan bahwa setiap jabatan, mulai dari *cleaning service*, bagian administrasi, hingga pimpinan memiliki kontribusinya masing-masing layaknya sebuah potongan puzzle. Jika potongan-potongan ini disatukan maka akan menjadi sebuah gambar yang indah dan bermakna.

Prima juga dikenal gemar melakukan segala sesuatunya dengan cepat. Terkait kegemarannya itu, ia memiliki alasan sendiri. “Karena buat saya yang terbaik adalah cepat merespon, karena kalau salah bisa cepat dikoreksi. Kalau lambat, bagaimana kita mau mengoreksi. Jadi yang penting tuh cepat. Buat saya itu nomor satu,” ungkap Prima.

Selain cepat dalam bekerja, Prima juga selalu ingin menjadi garam. Ya, garam. “Garam itu, kalau nggak ada dicariin. Kalau ada dicuekin,” ucap Prima sambil tersenyum. Ia melanjutkan, “Buat saya, saya nggak perlu jadi menonjol atau apa. Tapi kita punya kontribusi. Garam itu kontribusinya luar biasa. Kalau kebanyakan jadi darah tinggi. Jadi harus pas. Saya menyadari kalau saya tuh bukan orang hebat. Ya kita jadi garam ajalah.”



Mendatar

3. *Corporate University*
4. Kerangka Pengeluaran Jangka Menengah
5. Kepala BPPK
7. Pengampunan

Menurun

1. Jabatan struktural di lingkungan DJP, yang tugasnya adalah menangani Teknologi Informasi di Kanwil DJP maupun KPP.
2. Rencana Umum Pengadaan
4. *Continuous Improvement*
6. *Liabilities + Owners' Equity*

Kuis Edisi 38

Isilah Teka-Teki Silang Edukasi berikut, seluruh jawaban dapat ditemukan pada Edisi ini, lalu kirimkan jawabannya ke redaksi Edukasi Keuangan melalui email: edukasikeuangan@depkeu.go.id

Jawaban kami terima paling lambat 20 April 2017

Dapatkan HADIAH menarik dari Majalah Edukasi Keuangan.



Meniti Kencana kembali...

Semangat.....

Berlabuh ke harapan baharuan

Meniti kembali harap mengangkasa

Menelusuri kembali langkah yang disisir tertatih

Mengelarkan semangat berlari mengejar pasti

Langkah.....

Napas tertahan sejenak elus dada sadari

Mimpi ditelingsik sesuaikan angin bergerak

Luruskan indera menari irama baru

Jejak-jejak langkah baru dihiasi semangat berganti

Berubah.....

mentari bersinar sejewana semangat muda

Pancarkan ironi rasa tak percaya

Dibalik gemerlap prestasi kan diraih

Pantulkan warna kusam kian berseri

Pasti.....

Lelah tak kenal waktu ilusi terdamba

Gelorakan batin wujudkan titah negeri

Kreatif tertuntut pembeda diri ..

Jadikan Kencana mulia berbagi pasti tuk bangsa

Semangat.....bangunkan... !

Langkah.....tatakan...!

Berubah.....siapkan

Pasti.....gelorakan

Biarkan.....kencana berlari indah tebarkan rona...

Gemerincing nada.....

terbaik buat negeri

asg 12217

BPPK **MENOLAK** GRATIFIKASI



APABILA ANDA MENERIMA GRATIFIKASI,
SEGERA LAPORKAN GRATIFIKASI YANG ANDA TERIMA KEPADA :

Sekretariat Badan c.q. Bagian
Kepegawaian (Tim UPG)
Paling lambat dalam waktu 7 (tujuh)
hari kerja sejak diterimanya gratifikasi

Langsung kepada Komisi
Pemberantasan Korupsi
Apabila penyampaian laporan
telah melebihi waktu 7 (tujuh) hari
sejak gratifikasi diterima,
paling lambat 30 hari kerja

Format laporan penerimaan gratifikasi dapat diunduh pada
<http://www.kpk.go.id/id/layanan-publik/gratifikasi/formulir-gratifikasi>

Membangun Kedisiplinan
Di Era Transformasi Organisasi

Cara Mudah Memahami Pembuatan
Laporan Arus Kas dengan Metode
Tidak Langsung pada Bagian Aktivitas Operasi

Sinergi Metode Kaizen Dalam Internalisasi Budaya Kerja
Di Lingkup Kemenkeu

Sertifikasi Bendahara Sebagai Milestone Baru
Dalam Pengelolaan Keuangan Negara

RUP : Langkah Strategis KPA Di Awal Tahun Anggaran

Tidak Mudah Menjadi Pemimpin

Menyongsong Era Properti Hijau

MEMBANGUN KEDISIPLINAN DI ERA TRANSFORMASI ORGANISASI

Oleh:
I Putu Agus Arya Alit Suantara
- Pelaksana Bagian Keuangan, Sekretariat Badan BPPK -



“Pegawai di mana pun, memiliki keinginan untuk bekerja di perusahaan terbaik dan berkembang. Mereka percaya bahwa keberadaan mereka pada perusahaan seperti itu, mampu membuat bekerja lebih nyaman dengan kompensasi penghasilan yang sepadan. Namun praktiknya, tidak semua pegawai dapat menunjukkan bahwa penghasilan besar yang diterima, dapat membuat mereka bekerja lebih nyaman.”

Kementerian Keuangan sebagai Kementerian/Lembaga terbaik di Indonesia mengawali proses reformasi birokrasi pada tahun 2007. Proses reformasi birokrasi dilakukan dengan melaksanakan tiga pilar utama, salah satunya adalah pilar Sumber Daya Manusia (SDM) melalui peningkatan disiplin, pembangunan *assessment center*, diklat berbasis kompetensi, pelaksanaan *merit system*, penataan sumber daya manusia, pembangunan SIMPEG, dan penerapan reward and punishment secara konsisten. Reformasi birokrasi yang dilakukan oleh Kementerian Keuangan dinilai memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja pelaksanaan tugas, dan peningkatan pelayanan dan kepercayaan masyarakat, serta mendorong dan menginspirasi Kementerian lainnya untuk melakukan hal yang sama¹.

Reformasi birokrasi yang hadir sebagai sebuah terobosan kreatif dan strategis dengan pelaksanaan *merit system* yang menjanjikan kompensasi penghasilan berdasarkan pada *person*,

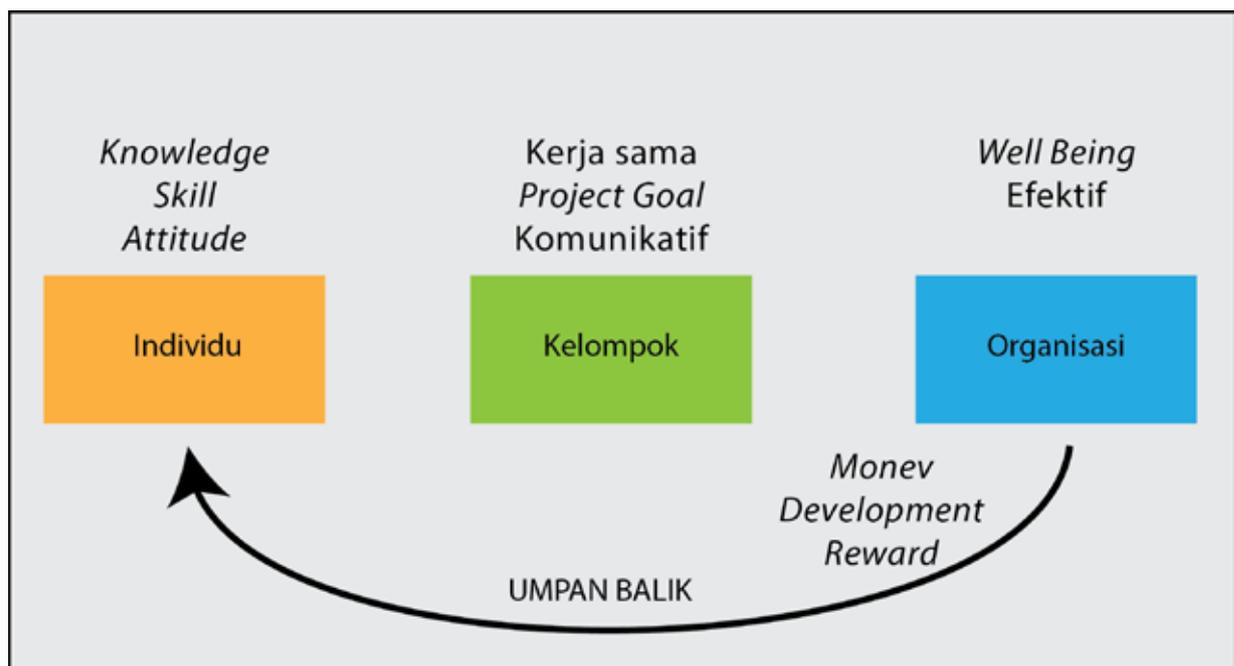
performance dan *position* (3P), nyatanya belum mampu mendorong terbentuknya individu yang berkinerja baik. *Key Performance Indicator* (KPI) yang disusun sebagai alat ukur kinerja pegawai, tidak dapat merangsang peningkatan performa pegawai karena target disusun agar mudah dicapai (*easy to achieve*) dan penilaian kinerja pegawai yang cenderung *bias*. Hal tersebut kerap membuat pegawai mengalami demotivasi dalam bekerja. Sehubungan dengan itu, dibutuhkan strategi tepat bagi organisasi agar tidak ditinggalkan oleh pegawai-pegawai terbaiknya.

Uraian di atas merupakan gambaran singkat tentang kondisi reformasi birokrasi. Mandulnya reformasi birokrasi, mengakibatkan organisasi membutuhkan sesuatu hal lain sebagai kekuatan perubahan. Kementerian Keuangan memilih untuk bertransformasi, kemudian sejalan dengan hal itu Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan pun turut bertransformasi menjadi Kementerian Keuangan *Corporate University*. Seperti kata pepatah, bahwa tidak ada sesuatu

yang tetap, kecuali perubahan itu sendiri. Pada masa transisi ini, penggagas dan pemilik kebijakan dituntut untuk mampu berpikir dan bekerja secara kreatif. Mewujudkan bentuk organisasi yang ideal guna menjawab tantangan kebutuhan *stakeholder*. Organisasi ini perlu berubah dalam segala aspek, bukan saja sistem organisasi, sistem kerja, tetapi juga sistem manajemen SDMnya.

Transformasi SDM BPPK

Kompetensi individu terdiri dari tiga komponen meliputi, pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*). Sikap menjadi komponen perilaku keseharian yang mempengaruhi tingkat motivasi individu. Sementara itu, kelompok merupakan hasil interaksi antar individu yang saling bergantung dan mempengaruhi satu sama lain untuk mewujudkan tujuan yang sama. Atas proses kelompok dan hubungan antar kelompok diharapkan mampu meningkatkan organisasi yang efektif dan "*well being*". Kondisi *well being* yang dimaksudkan adalah kondisi organisasi dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.



Gambar 1.
Korelasi antara individu, kelompok dan organisasi

¹ Sebagaimana dikutip <http://www.kemenkeu.go.id/Page/profil-reformasi-birokrasi>

Gambar 1 menguraikan bahwa, individu/pegawai berperan sebagai unsur strategis dan penentu keberhasilan organisasi. Seorang pegawai diharapkan memberikan nilai tambah dan keunggulan kompetitif bagi organisasi berdasarkan perilaku (*behaviour*). Perilaku individu (*individual behaviour*) adalah perilaku atau interaksi yang dilakukan oleh individu terhadap individu, kelompok dan organisasi (lingkungannya). Perilaku setiap individu tentunya bervariasi karena dipengaruhi oleh faktor lingkungan (eksternal) dan kebutuhan individu (internal). Penulis berpendapat bahwa di dalam organisasi, setiap individu sudah memiliki perannya masing-masing. Di dalam organisasi pasti akan ditemukan perilaku individu yang tidak efektif dengan berperilaku yang kontra produktif, seperti menonton film, bermain games, bermain jejaring sosial atau online shopping di saat jam kerja². Perilaku individu yang berbeda-beda tersebut perlu dipetakan dengan tepat oleh organisasi sehingga dapat menciptakan kerangka hubungan kerja sama yang baik antar individu, kelompok dan organisasi.

Salah satu agenda Kepala Bagian Kepegawaian BPPK selaku manajer SDM dalam proses transformasi organisasi adalah berperan melakukan pemetaan pegawai dengan berorientasi pada *talent*, yang dapat diidentifikasi berdasarkan pada potensi tinggi dan kinerja yang tinggi. Terbitnya Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.01/2016 tentang manajemen talenta Kementerian Keuangan³ menunjukkan bahwa Kementerian Keuangan telah menyadari bahwa saat ini modal intelektual menjadi faktor penentu kesuksesan organisasi. *Talent* diartikan sebagai pegawai yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan untuk

masuk dalam *talent pool*. *Talent pool* adalah wadah pembinaan *talent* dalam rangka pengembangan dan evaluasi yang disertai pemberian penghargaan bagi *talent* yang bersangkutan. Jika ingin menjadi organisasi yang maju, seluruh sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Keuangan harus memiliki karakter. Pun begitu dalam konteks ini, bagaimana BPPK menyusun strategi *human capital*, dengan mengimplementasikan pasal-pasal dalam PMK tersebut dalam aktivitas keseharian adalah tantangan bersama dalam rangka mensukseskan program transformasi kelembagaan. Dari pemetaan kemampuan, potensi dan kinerja pegawai yang tepat, kondisi pegawai yang *actively disengaged* diharapkan dapat berubah dan mampu bekerja produktif sehingga memiliki nilai dampak yang positif terhadap capaian kinerja organisasi.

Kedisiplinan di Era Transformasi

Mendukung strategi *human capital* yang telah dirancang BPPK, tiap individu di dalam organisasi ini perlu sadar bahwa kedisiplinan merupakan kunci kesuksesan organisasi. Individu perlu berubah untuk mendukung proses perubahan organisasi. Pegawai yang terbiasa terlambat untuk bekerja harus mengubah kebiasaannya. Hukuman disiplin ataupun hukuman finansial, nyatanya tidak cukup memotivasi pegawai untuk mengubah sikap dan perilakunya. Hukuman disiplin hanya mendorong pegawai untuk berbohong dibandingkan mengoreksi kesalahan-kesalahan yang telah dilakukannya. Oleh karena itu, komunikasi organisasi perlu ditingkatkan untuk menjelaskan peranan, tugas dan tanggung jawab yang dipikul tiap-tiap pegawai dan hubungannya pada kesuksesan organisasi. Sehingga

yang perlu dibangun organisasi adalah kesadaran pegawai, sehingga seorang pegawai akan secara sukarela menaati peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (disiplin positif).

Sadar akan tugas dan tanggung jawab yang dipikul akan menumbuhkan jiwa kedisiplinan dalam diri pegawai. Kedisiplinan merefleksikan sikap semangat individu yang berorientasi pada hasil. Semangat positif tersebut dapat membuat kita menjadi lebih bersemangat lagi apabila tindakan kita tersebut dapat menginspirasi individu lain. BPPK membutuhkan individu-individu baru yang memiliki semangat perubahan dan secara sadar memahami peranan dan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Pemilihan pegawai teladan sebagai bentuk manajemen talenta di lingkungan BPPK diharapkan mampu menjaring individu-individu yang memiliki kelincuhan intelektual, mencintai pekerjaan dan organisasi serta memiliki semangat keceriaan dalam bekerja. Insan-insan pegawai teladan BPPK diharapkan mampu menginspirasi pegawai lain di lingkungannya, mendukung tercapainya visi misi organisasi BPPK menuju Kementerian Keuangan *Corporate University*.

Marilah kita menyongsong perubahan BPPK yang lebih baik. Transformasi sebagai sebuah rangkaian proses perubahan, harus kita dukung. Individu di dalam organisasi ini (BPPK) harus memiliki rasa antusias, profesional dan integritas untuk mewujudkan Kementerian Keuangan *Corporate University*.

Berjalah BPPK, berikan artimu tuk Bangsa!

². Dengan mekanisme sistem merit dan seleksi yang ketat, pegawai yang bekerja pada Kementerian Keuangan adalah individu unggul yang memiliki ilmu dan keterampilan yang baik. Namun rendahnya tingkat kepedulian (*awareness*) terhadap organisasi mengakibatkan kinerja pegawai rendah.

³. Manajemen talenta dirancang untuk menjawab kebutuhan organisasi dengan menyiapkan talent untuk mengisi posisi yang setingkat lebih tinggi atau posisi lain yang dianggap strategis dan diharapkan dapat memberi dampak signifikan terhadap pencapaian visi, misi, dan strategi organisasi.

Cara Mudah Memahami Pembuatan Laporan Arus Kas dengan Metode Tidak Langsung pada Bagian Aktivitas Operasi

Oleh:
Reza Abdillah Manurung,
- Pelaksana pada Balai Diklat Keuangan Pekanbaru -



Ilustrasi: pexels.com

Weygandt, Kimmel, Kieso dalam *Accounting Principles 10th edition* menyatakan *Statement of Cash Flows reports the cash receipts, cash payments, and net change in cash resulting from operating, investing, and financing activities during a period*. Dapatlah kita artikan Laporan Arus Kas adalah laporan keuangan yang melaporkan penerimaan kas, pembayaran kas, dan perubahan kas bersih yang berasal dari tiga aktivitas yaitu aktivitas operasi, investasi, dan pendanaan dalam satu periode. Dua metode dalam menyajikan laporan keuangan yaitu metode langsung (*direct method*) dan metode tidak langsung (*indirect method*). Kedua metode ini berbeda pada penyajian arus kas dari aktivitas operasi. Sedangkan untuk arus kas dari aktivitas investasi dan pendanaan disajikan sama untuk kedua metode tersebut.

$$\text{Asset} = \text{Liabilities} + \text{Owners' Equity}$$

Aktivitas operasi perusahaan dalam laporan arus kas didapatkan dari aktivitas yang mempengaruhi laba bersih (Warren, Reeve, Duchac). Sehingga pada proses perhitungannya, kita akan menyesuaikan jumlah laba bersih. Dalam memahami proses pembuatan laporan arus kas, persamaan dasar akuntansi akan menjadi kunci untuk memahaminya. Persamaan akuntansi seperti yang telah kita ketahui bersama adalah:



$$\text{Asset} = \text{Liabilities} + \text{Owners' Equity}$$

Jika persamaan di atas kita jabarkan lagi, maka dapat kita hasilkan pada gambar 1.

Laba Bersih (*Net Income*) merupakan komponen penyusun Laba Ditahan (*Retained Earnings*). Laba Ditahan merupakan komponen dari Ekuitas Pemilik (*Owners' Equity*). Akun normal dari Laba Ditahan adalah sebelah kredit. Setiap penambahan Laba Bersih akan menambah Laba Ditahan. Dapatlah kita sepakati bahwa akun normal Laba Bersih adalah di sebelah kredit.

Dengan menggunakan pengertian ini, kita akan menggunakan logika akun normal dari akun-akun lain yang mempengaruhi laba bersih. Setiap penambahan atau pengurangan akun-akun aset dan kewajiban dari aktivitas operasi lancar. Data yang digunakan dalam membuat Laporan Arus Kas adalah data komparatif laporan keuangan dari tahun berjalan dan tahun lalu. Beberapa hal yang perlu diperhatikan selain akun-akun aset dan kewajiban dari aktivitas operasi lancar adalah depresiasi dan/atau amortisasi dan laba/rugi atas pelepasan aset tetap. Untuk memudahkan pemahaman, kita akan menggunakan asumsi perusahaan PT Milik Kita Bersama memiliki laba bersih Rp50.000.000 (Gambar 1).

- Beban Depresiasi/ Amortisasi (*Depreciation Expense/ Amortization Expense*)
Beban depresiasi dan amortisasi ini tidak mempengaruhi kas, namun dimasukkan dalam perhitungan laba rugi. Dengan pemikiran ini, maka kita harus menambahkan beban depresiasi dan amortisasi ke dalam angka laba/rugi untuk mencari arus kas. Beban depresiasi untuk tahun 2015 adalah Rp750.000 (Gambar 2).

Gambar 1

PT Milik Kita Bersama				
Laporan Arus Kas				
Untuk Tahun yang Berakhir 31 Desember 2015				
Arus kas dari aktivitas operasi:				
Laba Bersih				50.000.000

Gambar 2

PT Milik Kita Bersama				
Laporan Arus Kas				
Untuk Tahun yang Berakhir 31 Desember 2015				
Arus kas dari aktivitas operasi:				
Laba Bersih				50.000.000
Penyesuaian untuk merekonsiliasi laba bersih ke arus kas dari aktivitas operasi:				
Beban Depresiasi				750.000

2. Untung/ Rugi atas Pelepasan Aset Tetap

Salah satu jenis pelepasan atas aset/aktiva tetap adalah melalui penjualan. Transaksi terkait Aset Tetap di dalam laporan Arus Kas masuk ke bagian Arus Kas dari Aktivitas Investasi. Sementara, kita ketahui bersama bahwa laba/rugi atas pelepasan aset tetap telah mempengaruhi nilai laba/rugi di dalam Laporan Laba Rugi (*Income Statement*). Oleh karena itu, keuntungan/kerugian tersebut harus kita keluarkan dari bagian aktivitas operasi. Untung atas penjualan aset akan menambah laba rugi, sehingga pada saat membuat laporan arus kas, nilai laba ini akan kita kurangkan dari aktivitas operasi. Sedangkan rugi telah mengurangi laba, sehingga nilai rugi ini akan kita masukkan kembali ke nilai laba bersih dengan menambahkannya. Diasumsikan pada tahun 2015 perusahaan melakukan penjualan aset tetapnya dan mendapatkan keuntungan Rp5.500.000 (Gambar 3). Nilai keuntungan ini akan kita kurangkan untuk penyesuaian laba bersih.

Kemudian kita akan menyesuaikan nilai-nilai akun aset dan kewajiban lancar lain.

3. Piutang Usaha (*Accounts Receivable*)

Yang perlu kita perhatikan adalah perubahan (*changes*) dari akun ini, apakah terjadi penambahan (*increase*) atau penurunan (*decrease*) jika kita bandingkan dengan tahun sebelumnya. Seperti kita ketahui bersama, akun normal dari Piutang Usaha (*Accounts Receivable*) adalah sebelah debit. Ini artinya, jika terjadi penambahan piutang usaha, piutang usaha akan di-debit, sedangkan jika terjadi pengurangan akan di-kredit. Kita ambil contoh, nilai

piutang usaha pada laporan keuangan 2014 adalah Rp5.000.000, lalu pada tahun 2015 adalah Rp6.500.000. Dapat kita lihat bahwa terjadi peningkatan nilai piutang sebesar Rp1.500.000 (Gambar 4). Jika kita masukkan ke dalam laporan arus kas, peningkatan piutang ini berada pada

posisi debit, yang berlawanan dengan karakteristik laba bersih di sebelah kredit. Karena sifat berlawanan ini, maka nilai Rp1.500.000 akan disesuaikan dengan dikurangkan pada laba bersih.

Gambar 3

PT Milik Kita Bersama			
Laporan Arus Kas			
Untuk Tahun yang Berakhir 31 Desember 2015			
Arus kas dari aktivitas operasi:			
Laba Bersih			50.000.000
Penyesuaian untuk merekonsiliasi laba bersih ke arus kas dari aktivitas operasi:			
Beban Depresiasi			750.000
Untung atas Penjualan Aset Tetap			(5.500.000)

Gambar 4

PT Milik Kita Bersama			
Laporan Arus Kas			
Untuk Tahun yang Berakhir 31 Desember 2015			
Arus kas dari aktivitas operasi:			
Laba Bersih			50.000.000
Penyesuaian untuk merekonsiliasi laba bersih ke arus kas dari aktivitas operasi:			
Beban Depresiasi			750.000
Untung atas Penjualan Aset Tetap			(5.500.000)
Perubahan dalam aset dan kewajiban operasi lancar			
peningkatan Piutang Usaha			(1.500.000)

4. Beban Dibayar di muka (*Prepaid Expenses*)

Walaupun nama akun ini beban, akun beban dibayar di muka ini bukanlah beban namun sebagai piutang. Contoh dari akun beban dibayar di muka adalah Asuransi Dibayar di Muka (*Prepaid Insurance*) dan sewa dibayar di muka (*Prepaid Rent*). Dengan sifat yang sama seperti piutang, maka akun normal dari akun ini adalah debit. Ketika beban dibayar di muka berkurang maka akan dikredit sebesar jumlahnya. Kita asumsikan perusahaan memiliki Asuransi Dibayar di Muka pada 2014 senilai Rp3.500.000 dan pada tahun 2015 nilai ini menurun menjadi Rp2.300.000. Terjadi penurunan nilai Asuransi Dibayar di Muka sebesar Rp1.200.000 (Gambar 5). Perubahan ini akan menjadi penambah pada laba bersih karena penurunannya searah dengan sifat laba bersih yaitu di sebelah kredit.

5. Persediaan (*Inventory*)

Akun persediaan, sama seperti akun aset lainnya, memiliki saldo normal di sebelah debit. Pada tahun 2014, perusahaan memiliki nilai persediaan Rp75.000.000. Lalu pada tahun 2015, nilai ini meningkat menjadi Rp85.000.000. Terjadi peningkatan sebesar Rp10.000.000. Peningkatan pada akun persediaan akan didebit, sedangkan laba bersih memiliki saldo normal kredit. Perubahan Rp10.000.000 (Gambar 6) pada persediaan akan dikurangkan untuk menyesuaikan laba bersih.

6. Utang Usaha (*Accounts Payable*)

Pada Laporan Posisi Keuangan tanggal 31 Desember 2014, terdapat nilai utang usaha perusahaan senilai Rp85.000.000 dan pada tahun 2015 nilai ini meningkat menjadi Rp93.000.000. Jika kita melihat lagi ke persamaan dasar akuntansi, maka dapat kita lihat bahwa saldo normal dari utang usaha adalah di sebelah kredit. Hal ini sejalan dengan saldo laba bersih. Oleh karena itu, peningkatan utang usaha senilai Rp8.000.000 (Gambar 7) akan menambah laba bersih di dalam laporan

Gambar 5

PT Milik Kita Bersama	
Laporan Arus Kas	
Untuk Tahun yang Berakhir 31 Desember 2015	
Arus kas dari aktivitas operasi:	
Laba Bersih	50.000.000
Penyesuaian untuk merekonsiliasi laba bersih ke arus kas dari aktivitas operasi:	
Beban Depresiasi	750.000
Untung atas Penjualan Aset Tetap	(5.500.000)
Perubahan dalam aset dan kewajiban operasi lancar	
peningkatan Piutang Usaha	(1.500.000)
penurunan Beban Dibayar di Muka	1.200.000

Gambar 6

PT Milik Kita Bersama	
Laporan Arus Kas	
Untuk Tahun yang Berakhir 31 Desember 2015	
Arus kas dari aktivitas operasi:	
Laba Bersih	50.000.000
Penyesuaian untuk merekonsiliasi laba bersih ke arus kas dari aktivitas operasi:	
Beban Depresiasi	750.000
Untung atas Penjualan Aset Tetap	(5.500.000)
Perubahan dalam aset dan kewajiban operasi lancar	
peningkatan Piutang Usaha	(1.500.000)
penurunan Beban Dibayar di Muka	1.200.000
peningkatan Persediaan	(10.000.000)

Gambar 7

PT Milik Kita Bersama	
Laporan Arus Kas	
Untuk Tahun yang Berakhir 31 Desember 2015	
Arus kas dari aktivitas operasi:	
Laba Bersih	50.000.000
Penyesuaian untuk merekonsiliasi laba bersih ke arus kas dari aktivitas operasi:	
Beban Depresiasi	750.000
Untung atas Penjualan Aset Tetap	(5.500.000)
Perubahan dalam aset dan kewajiban operasi lancar	
peningkatan Piutang Usaha	(1.500.000)
penurunan Beban Dibayar di Muka	1.200.000
peningkatan Persediaan	(10.000.000)
peningkatan Utang Usaha	8.000.000

arus kas.

7. Utang Pajak Penghasilan (*Income Taxes Payable*)

Perlakuan untuk perubahan utang pajak penghasilan sama seperti pada utang usaha. Munculnya utang pajak penghasilan dikarenakan adanya beban pajak penghasilan yang belum dibayar. Pembayaran utang pajak akan berpengaruh pada perubahan nilai utang pajak di dalam laporan keuangan perusahaan. Kita misalkan pada tahun 2014, perusahaan memiliki nilai utang pajak Rp3.500.000 dan pada tahun 2015 saldo utang pajak penghasilan di laporan keuangan adalah Rp1.250.000. Terjadi penurunan nilai utang pajak penghasilan sebesar Rp2.250.000 (Gambar 8). Nilai ini akan dikurangkan pada bagian laba bersih perusahaan karena penurunan pada utang pajak akan didebit yang mana berlawanan dengan saldo kredit laba bersih.

Setelah kita memasukkan semua item-item lancar dari aset dan kewajiban, maka akan didapatkan nilai laba bersih setelah disesuaikan, yaitu arus kas bersih dari aktivitas operasi senilai Rp40.700.000 (Gambar 9). Cukup mudah bukan? :D

Daftar Pustaka:

1. Weygandt, Jerry, Paul Kimmel, and Don Kieso. 2012. *Accounting Principles* 10th edition. John Wiley & Sons, Inc. New Jersey.
2. Warren, Carl S., James M. Reeve, and Jonathan E. Duchac. 2009. *Accounting* 23 edition. South-Western Cengage Learning. Ohio.

Gambar 8

PT Milik Kita Bersama	
Laporan Arus Kas	
Untuk Tahun yang Berakhir 31 Desember 2015	
Arus kas dari aktivitas operasi:	
Laba Bersih	50.000.000
Penyesuaian untuk merekonsiliasi laba bersih ke arus kas dari aktivitas operasi:	
Beban Depresiasi	750.000
Untung atas Penjualan Aset Tetap	(5.500.000)
Perubahan dalam aset dan kewajiban operasi lancar	
peningkatan Piutang Usaha	(1.500.000)
penurunan Beban Dibayar di Muka	1.200.000
peningkatan Persediaan	(10.000.000)
peningkatan Utang Usaha	8.000.000
penurunan Utang Pajak Penghasilan	(2.250.000)

Gambar 9

PT Milik Kita Bersama	
Laporan Arus Kas	
Untuk Tahun yang Berakhir 31 Desember 2015	
Arus kas dari aktivitas operasi:	
Laba Bersih	50.000.000
Penyesuaian untuk merekonsiliasi laba bersih ke arus kas dari aktivitas operasi:	
Beban Depresiasi	750.000
Untung atas Penjualan Aset Tetap	(5.500.000)
Perubahan dalam aset dan kewajiban operasi lancar	
peningkatan Piutang Usaha	(1.500.000)
penurunan Beban Dibayar di Muka	1.200.000
peningkatan Persediaan	(10.000.000)
peningkatan Utang Usaha	8.000.000
penurunan Utang Pajak Penghasilan	(2.250.000)
Arus kas bersih dari aktivitas operasi	40.700.000

SINERGI METODE KAIZEN DALAM INTERNALISASI BUDAYA KERJA DI LINGKUP KEMENKEU

Oleh:
Joko Tri Haryanto
- Peneliti, BKF, Kemenkeu -



Ilustrasi: pexels.com

“Pegawai di mana pun, memiliki keinginan untuk bekerja di perusahaan terbaik dan berkembang. Mereka percaya bahwa keberadaan mereka pada perusahaan seperti itu, mampu membuat bekerja lebih nyaman dengan kompensasi penghasilan yang sepadan. Namun praktiknya, tidak semua pegawai dapat menunjukkan bahwa penghasilan besar yang diterima, dapat membuat mereka bekerja lebih nyaman.”

1. PENDAHULUAN

Kelembagaan birokrasi pemerintah di dalam suatu negara, dirasakan tidak akan dapat mengelak dari setiap persoalan yang dihadapi oleh masyarakat. Hal ini didasarkan kepada filosofi bahwa lembaga birokrasi tersebut memang ada untuk melayani masyarakat, bukan semata-mata melayani kepentingan penguasa. Birokrasi sebagai suatu alat kelengkapan eksistensi suatu negara, juga wajib hadir di dalam setiap persoalan yang dihadapi masyarakat. Indikasi terbaik di dalam penilaian kehadiran birokrasi tersebut dapat dibuktikan dengan kesiapannya untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat (Thoha, 2014).

Di dalam (Thoha, 2014) juga diuraikan lebih lanjut salah satu tanda dan bukti bahwa birokrasi suatu negara mengabdikan kepada masyarakat bukan kepada penguasanya. Dengan hal tersebut maka dapat dilihat sampai seberapa jauh pelayanan yang diberikan memiliki manfaat dan menghargai masyarakat. Demikian pula salah satu wujud tata pemerintahan yang baik dan amanah dapat diamati dari cara pemerintah memberikan pelayanan kepada publik. Pengertian baik dan amanah adalah sesuai dengan keinginan rakyat, tidak menggunakan kekuasaan tetapi memiliki rasa empati manusiawi, tidak menyengsarakan rakyat, tidak membuat rakyat harus antre berdesak-desakan, tidak mahal dalam arti harus berkorban menghilangkan banyak waktu, tenaga dan bahkan terkadang nyawa.

Di dalam pembahasan lainnya, Tjiptoherijanto, 2011 mengulas mengenai persoalan munculnya sejarah gerakan reformasi birokrasi. Gerakan reformasi birokrasi dimana di dalamnya termasuk reformasi pelayanan publik sebagai ujung tombaknya, merupakan suatu gejala atau gerakan yang berulang kali terjadi dalam sejarah peradaban manusia. Artinya, gerakan reformasi pelayanan publik itu adalah suatu hal yang terus berulang di dalam proses menuju arah perbaikan pelayanan (*continuous improvement*).

Tantangan menjadi semakin berat, ketika hubungan antar negara sudah tidak

lagi mengenal batas wilayah administrasi (globalisasi). Di era globalisasi, tantangan terbesar reformasi adalah bagaimana menjalin kesepakatan kultural, khususnya tata nilai antar bangsa. Sayangnya, di era globalisasi seperti saat ini, tidak semua tata nilai tersebut dapat disepakati atau diakomodasi dengan mudah dan cepat. Ada batasan-batasan dan motif kepentingan antar negara yang kemudian muncul dan membelenggu sebagai suatu *barriers* dalam mencapai kesepakatan tata nilai ini.

Secara internal, perhatian terhadap eksistensi pelayanan publik perlu menjadi prioritas utama dari pemerintah karena akan menimbulkan permasalahan mendasar ketika publik merasa pelayanan yang diberikan kurang optimal. Pemerintah juga diharapkan mampu menghapus citra negatif tentang pemerintah itu sendiri yang selalu dikaitkan dengan budaya kerja pemalas, minta dilayani, tidak responsif serta lambat dan ketinggalan jaman.

Pemerintah juga tidak dapat menghindari situasi dimana publik menuntut adanya pelayanan yang transparan dan akuntabel, bahkan hingga mencapai level saling pengertian. Semakin baik kualitas pelayanan publik maka semakin tumbuh dan kuat kepercayaan masyarakat kepada pemerintah dan sebaliknya semakin buruk kualitas pelayanan yang diterima masyarakat maka semakin hilang kepercayaan masyarakat kepada pemerintah (Rivai, 2013).

Di sinilah kemudian muncul kebutuhan akan kondisi keseimbangan antara tuntutan aktual masyarakat dengan kemampuan dari pemerintah untuk memenuhi tuntutan tersebut. Dan segala bentuk kebutuhan ini, akan dapat dijawab dengan pemahaman budaya kerja yang prima dari seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di seluruh Indonesia dalam segala bentuk tingkatannya. Pemahaman budaya kerja yang kuat akan menjadi salah satu unsur terpenting dalam membantu PNS memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Di Indonesia sendiri, secara nasional

budaya kerja bagi aparatur negara sudah diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PAN/RB) Nomor 25 tahun 2002 tentang Pedoman Budaya Kerja bagi Aparatur Negara. Di dalam pasalnya, disebutkan bahwa pedoman ini dimaksudkan untuk membantu pengembangan budaya kerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi serta membantu setiap Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah untuk mendorong perubahan sikap dan perilaku pejabat serta pegawai di lingkungan masing-masing agar dapat meningkatkan kinerja untuk mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi.

Sebagai salah satu unsur aparatur negara, di lingkup Kementerian Keuangan amanat budaya kerja tersebut dilegalisasikan ke dalam Keputusan Menteri Keuangan (KMK) Nomor 312/KMK.01/2011 tentang Nilai-Nilai Kementerian Keuangan. Di dalam dasar pertimbangannya, nilai-nilai ini dirasa perlu dalam rangka mewujudkan Kementerian Keuangan sebagai institusi pemerintahan terbaik, berkualitas, bermartabat, terpercaya, dihormati dan disegani. Selain itu, nilai-nilai ini juga diharapkan mampu menjadi dasar dan pondasi bagi pimpinan dan seluruh pegawai di lingkup Kementerian Keuangan dalam mengabdikan, bekerja dan bersikap.

Permasalahan

Sayangnya, beberapa pihak masih merasa bahwa aparat pemerintah sering dianggap berjalan tidak efisien dan efektif di dalam menjalankan pelayanan publiknya. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya aparat pemerintah yang kurang berani mengambil risiko di dalam pengambilan keputusan diluar kebiasaannya. Hal ini biasanya terjadi akibat konsekuensi mendapatkan sanksi ketika mereka gagal. Karenanya banyak aparat pemerintah yang mereka memilih untuk berdiam diri atau melakukan pelayanan jika diperintah oleh atasan (Frinaldi, dkk, 2011).

Secara teori, budaya untuk takut

berbuat kesalahan tersebut sebetulnya dapat dieliminasi ketika seluruh elemen di dalam aparat pemerintah bekerja sebagai sebuah satu kesatuan, tanpa dibedakan. Di dalam perjalanannya, seluruh elemen tersebut kemudian terus menjalankan mekanisme perbaikan secara berkelanjutan (*continuous improvement*) tanpa harus menunggu diperintah ataupun munculnya suatu masalah terlebih dahulu. Dengan demikian, seluruh aparat akan terbiasa saling melengkapi dan memperbaiki sekaligus berani mengambil keputusan tanpa harus menunggu perintah atasan. Budaya perbaikan secara berkelanjutan ini juga dikenal sebagai budaya Kaizen.

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

2.1. Nilai-Nilai Kementerian Keuangan

Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan (KMK) Nomor 312/KMK.01/2011 tentang Nilai-Nilai Kementerian Keuangan, disebutkan bahwa kaidah Perilaku Utama (PU) Kementerian Keuangan dapat di detailkan sebagai berikut:

1) Integritas

Perilaku utama integritas terdiri dari sikap jujur, tulus dan dapat dipercaya serta menjaga martabat dan tidak melakukan hal-hal tercela;

2) Profesionalisme

Perilaku utama profesionalisme adalah memiliki keahlian dan pengetahuan yang luas, serta bekerja dengan hati;

3) Sinergi

Perilaku utama sinergi adalah memiliki sangka baik, saling percaya dan menghormati serta menemukan dan melaksanakan solusi terbaik;

4) Pelayanan

Perilaku utama pelayanan adalah melayani dengan berorientasi kepada kepuasan pemangku kepentingan dan bersikap proaktif serta cepat tanggap;

5) Kesempurnaan

Perilaku utama kesempurnaan adalah

melakukan perbaikan terus menerus dan mengembangkan inovasi dan kreativitas.

2.2. Analisis Budaya Kerja Kaizen

Menurut Wellington, 1998, Kaizen secara harfiah dapat diartikan sebagai *improvement*. Hal ini didasari oleh pemikiran bahwa dalam perjalanan aktivitas suatu perusahaan biasanya akan terjadi penurunan baik secara fisik maupun manusianya. Untuk menjaga supaya hal ini tidak terjadi secara berlebihan maka diperlukan adanya *maintenance*. Di sinilah perlunya suatu pendekatan *continuous improvement* atau Kaizen demi meningkatkan performa dari perusahaan tersebut.

Di dalam budaya Kaizen itu sendiri terdapat lima faktor pendukung utama yaitu:

1) Teamwork

Dapat diartikan sebagai kerja tim atau kerjasama dimana suatu tim bekerja secara bersama dengan ketrampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya;

2) Personal discipline

Permasalahan disiplin ini tidak ada kaitannya dengan kekerasan atau bentuk hukuman. Disiplin justru sangat erat kaitannya dengan permasalahan motivasi. Pada dasarnya hal yang dapat memotivasi individu dapat dikelompokkan menjadi *by love* atau *by fear*. Kita dapat termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan jika kita sudah menyadari beberapa hal yang menyenangkan dapat diperoleh setelah/pada saat kita selesai melakukan pekerjaan tersebut;

3) Improved morale

Peningkatan kualitas moral sangat berperan di dalam budaya Kaizen karena budaya yang tidak didukung kualitas moral yang baik merupakan suatu budaya yang gagal;

4) Quality circle

Orang-orang yang merupakan bagian

dari lingkaran kontrol kualitas akan merasakan rasa kepemilikan untuk proyek tersebut. Hal yang lebih tinggi dan tingkat penolakan juga lebih rendah akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja bagi para pekerja yang pada akhirnya akan mendorong kontribusi secara berlebih;

5) Suggestion for improvement

Penerapan Kaizen di suatu perusahaan membutuhkan keterlibatan semua unsur di dalam perusahaan tersebut baik secara manajemen, pekerja serta budaya perusahaan yang sesuai.

Adapun prinsip utama dari proses Kaizen itu sendiri, menurut Imai, 2008 dapat dikelompokkan menjadi:

1) Memfokuskan kepada pelanggan

Dalam budaya Kaizen, semua aktivitas diarahkan kepada kepuasan pelanggan sekaligus memfokuskan kepada kebutuhan pelanggan di masa depan. Perusahaan harus mampu menyediakan produk serta layanan bermutu tinggi serta menyampaikannya kepada konsumen secara tepat;

2) Melakukan perbaikan secara terus menerus

Perusahaan tidak berhenti setelah perbaikan berhasil diimplementasikan. Setiap kemajuan akan dipersatukan dalam proses desain manajemen sebagai standar prestasi kerja yang baru dan bersifat formal;

3) Mengakui masalah secara terbuka

Pada sebuah perusahaan yang mengimplementasikan Kaizen, setiap tim kerja dapat mengemukakan masalahnya secara terbuka. Mereka akan mendapatkan perhatian dari setiap orang yang ada di tim/departemen serta menerima ide penyelesaian masalah dari siapapun;

4) Mendorong keterbukaan

Pada perusahaan yang mengimplementasikan Kaizen, ruang kerja bersifat terbuka dimana kebersamaan lebih disukai sehingga

kepemimpinan semakin jelas dan komunikasi menjadi lebih hidup;

5) Menciptakan tim kerja

Setiap individu dalam sebuah perusahaan Kaizen menjadi anggota tim kerja yang diarahkan oleh seseorang pimpinan tim. Keberhasilan tim tergantung sejauh mana tujuan tim dan tingkat kemampuan tim;

6) Mengelola proyek lewat tim lintas fungsional

Kaizen menyatakan bahwa tidak seorangpun atau satu tim harus memiliki semua keterampilan atau ide terbaik untuk mengelola satu proyek secara efisien bahkan yang menyangkut disiplin wilayah kerjanya sendiri;

7) Mengembangkan proses hubungan yang tepat

Pada perusahaan Kaizen diharapkan

terjalin hubungan yang harmonis pada komunikasi dan cara untuk menghindari konfrontasi antar pribadi;

8) Mengembangkan disiplin pribadi

Adanya rasa hormat pada diri sendiri dan perusahaan menunjukkan kekuatan dan keutuhan dalam diri seseorang serta kapasitas agar menjadi harmoni dengan rekan dan pelanggan;

9) Memberikan informasi kepada setiap karyawan

Kaizen memberikan syarat agar semua staf mendapat informasi lengkap mengenai perusahaan mereka secara induksi dan sepanjang mereka masih menjadi karyawan;

10) Membuat setiap karyawan menjadi mampu

Membuat karyawan menjadi mampu

artinya memberikan bekal ketrampilan dan peluang untuk menerapkan informasi yang diberikan.

2.3. Sinergi Kaizen dalam Nilai-Nilai Kemenkeu

Berdasarkan uraian analisis mengenai budaya Kaizen dan nilai-nilai budaya internak Kementerian keuangan, secara umum dapat disusun matriks sinergi antara keduanya seperti Tabel 1.

Berdasarkan tabel 1, nilai-nilai budaya internal Kementerian Keuangan yang diatur dalam KMK Nomor 312/KMK.01/2011 tentang Nilai-Nilai Kementerian Keuangan, sebetulnya sudah dapat diterjemahkan ke dalam bahasa budaya kerja Kaizen. Bahkan, inti utama budaya kerja Kaizen yaitu *continuous improvement* pun sudah

Tabel 1. Sinergi Budaya Kaizen dan Nilia-Nilai Internal Kemenkeu

No	Prinsip Budaya Kaizen	Nilai-nilai Kemenkeu
1	Memfokuskan kepada pelanggan	Pelayanan
2	Melakukan perbaikan secara terus menerus	Kesempurnaan
3	Mengakui masalah secara terbuka	Integritas
4	Mendorong keterbukaan	Sinergi
5	Menciptakan tim kerja	Sinergi
6	Mengelola proyek lewat tim lintas fungsional	Sinergi
7	Mengembangkan proses hubungan yang tepat	Sinergi
8	Mengembangkan disiplin pribadi	Integritas
9	Memberikan informasi kepada setiap karyawan	Sinergi
10	Membuat setiap karyawan menjadi mampu	Kesempurnaan

Sumber: analisis internal

“Kaizen memberikan syarat agar semua staf mendapat informasi lengkap mengenai perusahaan mereka secara induksi dan sepanjang mereka masih menjadi karyawan”

diadopsi dalam bahasa “Kesempurnaan” yang dimaknai sebagai upaya melakukan perbaikan terus menerus dan mengembangkan inovasi dan kreativitas.

Dari keseluruhan prinsip utama di dalam Kaizen (ada sekitar 10 poin) ternyata sudah dapat diterjemahkan ke dalam keseluruhan nilai-nilai budaya kerja Kementerian Keuangan. Itu artinya fondasi utama bekerjanya seluruh aparat pegawai di lingkup Kementerian Keuangan sudah mengaplikasikan prinsip budaya kerja modern. Dengan demikian yang perlu dicermati saat ini adalah bagaimana menjaga supaya seluruh nilai-nilai budaya kerja tersebut betul-betul dapat diimplementasikan, bukan sekedar jargon semata yang tertulis indah di dalam peraturan. Dan ini menjadi tugas bersama seluruh elemen yang ada di dalam lingkup Kementerian Keuangan mulai dari Menteri Keuangan beserta seluruh jajaran pejabat eselon 1 hingga 4, namun juga seluruh pelaksana dan pihak-pihak yang terkait.

Jika dilihat lebih mendalam, dari penjabaran matriks budaya Kaizen ke dalam nilai-nilai internal Kementerian

Keuangan, ternyata nilai budaya “Sinergi” muncul paling banyak dibandingkan nilai budaya lainnya. Hal ini memberikan pesan bahwasanya sinergi antar setiap elemen yang ada di lingkup Kementerian Keuangan, merupakan prasyarat utama bekerjanya seluruh nilai-nilai budaya kerja lainnya dalam menghasilkan output utama pelayanan yang prima kepada seluruh pemangku kepentingan Kementerian Keuangan.

3. KESIMPULAN

Kelembagaan birokrasi pemerintah di dalam suatu negara, dirasakan tidak akan dapat mengelak dari setiap persoalan yang dihadapi oleh masyarakat, mengingat lembaga birokrasi tersebut memang ada untuk melayani masyarakat, bukan semata-mata melayani kepentingan penguasa.

Di sinilah kemudian muncul kebutuhan akan kondisi keseimbangan antara tuntutan aktual masyarakat dengan kemampuan dari pemerintah untuk memenuhi tuntutan tersebut. Dan segala bentuk kebutuhan ini, akan dapat dijawab dengan pemahaman budaya kerja yang prima dari seluruh Pegawai

Negeri Sipil (PNS) di seluruh Indonesia dalam segala bentuk tingkatannya.

Sebagai salah satu unsur aparatur negara, di lingkup Kementerian Keuangan amanat budaya kerja tersebut dilegalisasikan ke dalam Keputusan Menteri Keuangan (KMK) Nomor 312/KMK.01/2011 tentang Nilai-Nilai Kementerian Keuangan. Di dalam dasar pertimbangannya, nilai-nilai ini dirasa perlu dalam rangka mewujudkan Kementerian Keuangan sebagai institusi pemerintahan terbaik, berkualitas, bermartabat, terpercaya, dihormati dan disegani. Sayangnya, beberapa pihak masih merasa bahwa aparat pemerintah sering dianggap berjalan tidak efisien dan efektif di dalam menjalankan pelayanan publiknya, salah satunya akibat budaya takut berbuat salah.

Secara teori, budaya untuk takut berbuat kesalahan tersebut sebetulnya dapat dieliminasi ketika seluruh elemen di dalam aparat pemerintah bekerja sebagai sebuah satu kesatuan, tanpa dibedakan. Di dalam perjalanannya, seluruh elemen tersebut kemudian terus menjalankan mekanisme perbaikan secara berkelanjutan (*continuous improvement*) tanpa harus menunggu diperintah ataupun munculnya suatu masalah terlebih dahulu. Budaya perbaikan secara berkelanjutan ini juga dikenal sebagai budaya Kaizen.

Dengan menggunakan pendekatan analisis regulasi, nilai-nilai budaya internal Kementerian Keuangan yang diatur dalam KMK Nomor 312/KMK.01/2011 tentang Nilai-Nilai Kementerian Keuangan, ternyata sudah dapat diterjemahkan ke dalam bahasa budaya kerja Kaizen. Bahkan, inti utama budaya kerja Kaizen yaitu *continuous improvement* pun sudah diadopsi dalam bahasa “Kesempurnaan” yang dimaknai sebagai upaya melakukan perbaikan terus menerus dan mengembangkan inovasi dan kreativitas.

Dari keseluruhan prinsip utama di dalam Kaizen (ada sekitar 10 poin) ternyata sudah dapat diterjemahkan ke dalam keseluruhan nilai-nilai budaya

kerja Kementerian Keuangan. Itu artinya fondasi utama bekerjanya seluruh aparat pegawai di lingkup Kementerian Keuangan sudah mengaplikasikan prinsip budaya kerja modern. Dengan demikian yang perlu dicermati saat ini adalah bagaimana menjaga supaya seluruh nilai-nilai budaya kerja tersebut betul-betul dapat diimplementasikan, bukan sekedar jargon semata yang tertulis indah di dalam peraturan. Dan ini menjadi tugas bersama seluruh elemen yang ada di dalam lingkup Kementerian Keuangan mulai dari Menteri Keuangan beserta seluruh jajaran pejabat eselon 1 hingga 4, namun juga seluruh pelaksana dan pihak-pihak yang terkait.

Jika dilihat lebih mendalam, dari penjabaran matriks budaya Kaizen ke dalam nilai-nilai internal Kementerian Keuangan, ternyata nilai budaya “Sinergi” muncul paling banyak dibandingkan nilai budaya lainnya. Hal ini memberikan pesan bahwasanya sinergi antar setiap elemen yang ada di lingkup Kementerian Keuangan, merupakan prasyarat utama bekerjanya seluruh nilai-nilai budaya kerja lainnya dalam menghasilkan output utama pelayanan yang prima kepada seluruh pemangku kepentingan Kementerian Keuangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Tjiptoherijanto, Priyono. (2011). Reformasi Perencanaan Kepegawaian. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*. Vol. 5. No.2. November;
- Thoha, Miftah. (2014). *Lembaga Birokrasi Dalam Negara*. Prisma. Vol. 33;
- Rivai, Abdul. (2013). Budaya Kerja Birokrasi Pemerintah Dalam Pelayanan Publik. *Jurnal ACADEMICA Fisip Untad*. Vol. 05. No. 1 Februari;
- Frinaldi, Aldri. dkk. (2011). Pengaruh Budaya Kerja Etnik Terhadap Budaya Kerja Keberanian dan Kearifan PNS Dalam Pelayanan Publik yang Prima (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat). *Proceeding Simposium Nasional Otonomi Daerah*. LAB-ANE FISIP UNTIRTA;
- Suyono, Agus. (2007). *Budaya Birokrasi Pelayanan Publik*. Jurnal FIA-UB;
- Moenir, HAS. (2001). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta;
- Koentjaraningrat. (2002). *Kebudayaan Mentalitas dan Pembangunan*. Gramedia. Jakarta;
- Hofstede, G. (1984). *Culture's Consequences: International in Work-Related Values*. Abridged Edition Vol. 5;
- West, MA. (2000). *Mengembangkan Kreatifitas dalam Organisasi*. Kanisius. Yogyakarta;
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung;
- Timpe. (2004). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Publising;
- Imai, Masaaki. (2008). *The Kaizen Power*. Think. Yogyakarta;
- Kato, Tsuyoshi. (2005). *Adat Mingkabau dan Merantau Dalam Perspektif Sejarah*. Balai Pustaka. Jakarta;
- Hasibuan. (1997). *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta;
- Mangkunegara, Anwar. (2002). *Perilaku Konsumen*. Refika. Bandung;
- Keputusan Menteri Keuangan (KMK) Nomor 312/KMK.01/2011 tentang Nilai-Nilai Kementerian Keuangan;
- Peraturan Menteri Pendayagunaan
- Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PAN/RB) Nomor 25 tahun 2002 tentang Pedoman Budaya Kerja bagi Aparatur Negara;

SERTIFIKASI BENDAHARA SEBAGAI MILESTONE BARU DALAM PENGELOLAAN KEUANGAN NEGARA

Oleh:
Tohirin

- Widyaiswara Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan -



Abstraksi

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 126/PMK.05/2016 tentang Tata Cara Pelaksanaan Sertifikasi Bendahara pada Satuan Kerja Pengelola Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara merupakan kabar gembira bagi Bendahara Pengeluaran seluruh Indonesia. PMK ini mendetilkan apa yang diatur dalam UU Nomor 1 Tahun 2004, PP Nomor 45 Tahun 2013, Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2016.

Kementerian Keuangan perlu segera menyusun dan melaksanakan 5 action berikut terkait program Sertifikasi Bendahara, yaitu: manajemen database, diklat Bendahara Pengeluaran, Ujian Sertifikasi dan Assessment Bendahara Pengeluaran, Reward Bendahara Pengeluaran dan Pembinaan Karir Bendahara. Ada 5 pihak yang terlibat langsung dalam proses Sertifikasi Bendahara, yaitu Ditjen Perbendaharaan, BPPK, DJA, Kementerian/Lembaga, dan Bendahara Pengeluaran.

Kata Kunci: Sertifikasi, Bendahara, Diklat, Database, Reward.

Angin segar berembus dari “Lapangan Banteng”, kantor pusat Kementerian Keuangan. Penantian panjang nan setia dari para Bendahara Pengeluaran selama 12 tahun dari seluruh penjuru negeri, kini mendekati titik yang menggembirakan. Berita mengenai sertifikasi Bendahara Pengeluaran tentulah kabar yang sangat menggembirakan bagi 31.000 Bendahara Pengeluaran yang tersebar dari Sabang sampai Merauke. Di dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Pasal 10 Ayat (4) dinyatakan bahwa Bendahara Penerimaan dan Bendahara Pengeluaran sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) dan Ayat (2) adalah Pejabat Fungsional.

Pejabat/pegawai yang akan diangkat sebagai Bendahara Penerimaan, Bendahara Pengeluaran, atau Bendahara Pengeluaran Pembantu harus memiliki Sertifikat yang diterbitkan oleh Menteri Keuangan atau pejabat yang ditunjuk.

Begitu bunyi Pasal 21 Ayat (2), Pasal 25 Ayat (2), Pasal 27 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pelaksanaan APBN. Selanjutnya didalam Peraturan Presiden nomor 7 Tahun 2016 tentang Sertifikasi Bendahara pada Satker Pengelolaan APBN Pasal 2 Ayat (3) dikatakan bahwa Sertifikasi Bendahara dilakukan oleh Menteri Keuangan yang dilaksanakan oleh unit organisasi di lingkungan Kementerian keuangan yang mempunyai fungsi sebagai Pembina Pejabat Perbendaharaan. Sedangkan didalam Pasal 6 dinyatakan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai Sertifikasi Bendahara diatur dengan Peraturan Menteri Keuangan. merupakan turunan dari Peraturan Presiden terkait Sertifikasi Bendahara.

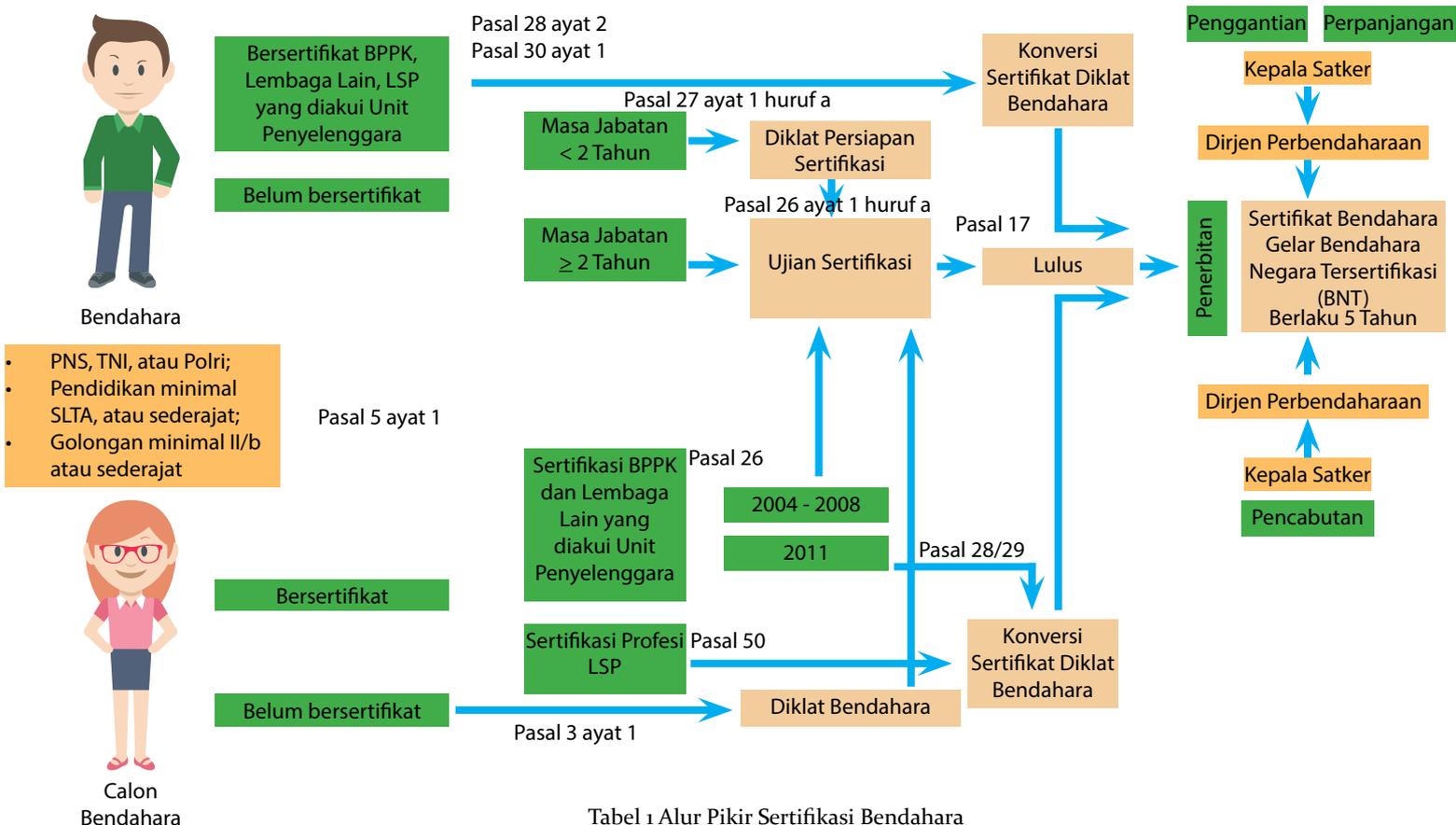
Bagi para Bendahara Pengeluaran yang sudah memiliki sertifikat Diklat Bendahara Pengeluaran dari BPPK

atau LSP, maka sertifikat tersebut akan dikonversi menjadi Sertifikat Profesi dan yang bersangkutan berhak menyangg gelar BNT (Bendahara Negara Tersertifikasi). Hal ini bisa dilihat didalam Tabel 1. Sedangkan terkait Sertifikasi Bendahara bisa dilihat didalam Tabel 2.

Berkaitan dengan hal tersebut, ada 5 Action Plan yang perlu segera dilaksanakan oleh Kementerian Keuangan dalam rangka menopang kelancaran proses Sertifikasi Bendahara. Kelima Action Plan tersebut adalah:

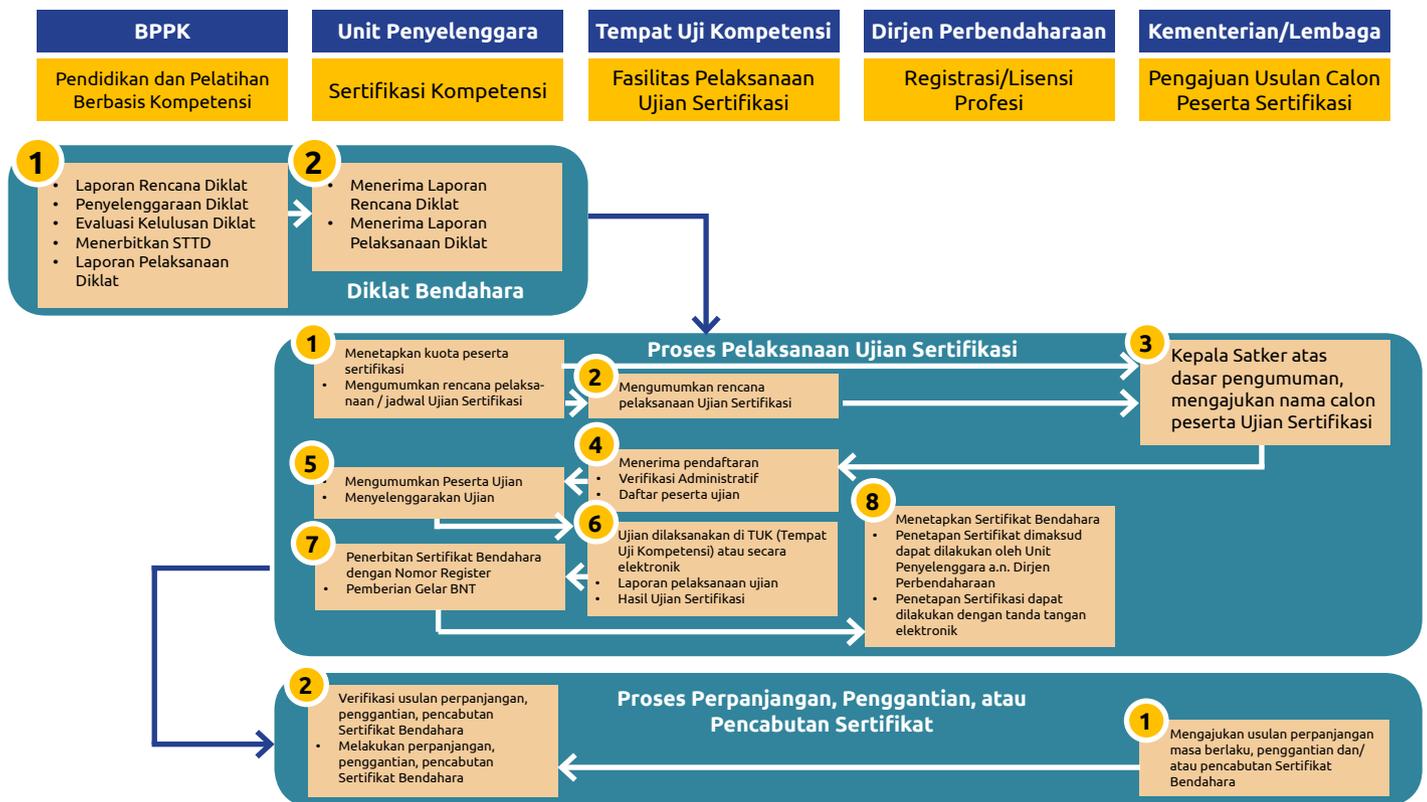
1. Manajemen Database Bendahara Pengeluaran.

Jumlah Bendahara Pengeluaran dari Sabang sampai Merauke saat ini berjumlah sekitar 31.000. Ini jumlah yang sangat besar. Tahap pertama yang cukup



Tabel 1 Alur Pikir Sertifikasi Bendahara

Sumber: Bahan Ceramah Subdit Sertifikasi Profesi Direktorat Sistem Perbendaharaan pada TFMT 15 Sept 16



Tabel 2 Tata Kelola Sertifikasi Bendahara

Sumber: Bahan Ceramah Subdit Sertifikasi Profesi Direktorat Sistem Perbendaharaan pada TFMT 15 Sept 16

penting dalam hal ini adalah melakukan pendataan mengenai kondisi Bendahara Pengeluaran:

- Berapa Bendahara Pengeluaran yang sudah mengikuti diklat Bendahara Pengeluaran dan memiliki sertifikat lulus Diklat?
- Tahun berapa Bendahara Pengeluaran lulus Diklat?
- Berapa Bendahara Pengeluaran yang belum mengikuti Diklat Bendahara Pengeluaran?

Andaikan saja 50% dari jumlah Bendahara Pengeluaran belum mengikuti diklat maka jumlah 15.500 orang merupakan jumlah yang harus mendapatkan perhatian serius untuk ditangani dengan baik agar momen sertifikasi Bendahara Pengeluaran

ini bisa berdampak positif bagi mereka yang menduduki Diklat Bendahara Pengeluaran.

- Diklat Bendahara Pengeluaran.

Sertifikasi profesi biasanya kaitan erat dengan kegiatan diklat. Jika ada 15.500 orang peserta yang perlu mengikuti diklat, maka dibutuhkan sebanyak 517 kelas (dengan asumsi satu kelas 30 orang peserta diklat). Jika ini diselenggarakan oleh 33 propinsi, maka setiap propinsi harus menyelenggarakan 15 kelas agar target tuntas secara bersamaan. Jika diklat ini dilaksanakan selama sebulan sekali, maka dibutuhkan waktu 16 bulan.

Hal lain yang harus diperhatikan adalah masalah

kualitas pengajar. Makin banyak jumlah pengajar, maka target sebanyak 517 kelas diklat makin cepat bisa diselesaikan. Di sisi lain, problematika yang muncul dengan jumlah pengajar yang banyak adalah masalah kontrol kualitas. Agar bisa menghasilkan proses sertifikasi yang baik maka faktor kualitas pengajar perlu mendapatkan perhatian serius dari otoritas yang berwenang.

Diklat Bendahara Pengeluaran ini menjadi sangat penting, mengingat didalam PMK disebutkan bahwa salah satu syarat mengikuti Sertifikasi Bendahara Pengeluaran adalah telah lulus diklat. Tentu kebutuhan akan Diklat Sertifikasi Bendahara menjadi salah satu prioritas penting baik bagi Kementerian Keuangan maupun

bagi Kementerian/Lembaga untuk mendukung program Sertifikasi Bendahara Pengeluaran.

3. Ujian Sertifikasi dan Assessment Bendahara Pengeluaran.

Salah satu alat untuk melakukan Sertifikasi terhadap profesi adalah Ujian Sertifikasi Profesi. Ujian Sertifikasi Profesi Bendahara Pengeluaran menjadi tugas Kementerian Keuangan cq Ditjen Perbendaharaan. Ujian sertifikasi profesi adalah salah satu syarat untuk mendapatkan gelar BNT atau Bendahara Negara Tersertifikasi. Setiap Bendahara yang diakui dan mendapatkan gelar BNT akan punya nomor register yang sifatnya unik, mirip seperti yang dimiliki oleh Profesi Akuntan dengan nomor register Akuntannya (meskipun syaratnya berbeda). Selain harus mengikuti Ujian Sertifikasi, maka calon Bendahara Pengeluaran juga harus lulus assessment yang dilakukan oleh tim Assesor yang ditunjuk oleh unit yang berwenang.

4. Reward bagi Bendahara Pengeluaran.

Jabatan fungsional identik dengan suatu jabatan yang menuntut keahlian tertentu dan kepada pemegang jabatannya akan diberikan reward salah satunya berupa Tunjangan Fungsional. Tunjangan Fungsional ini menjadi salah satu daya tarik bagi suatu Jabatan Fungsional. Makin besar jumlah tunjangan fungsional, maka makin kuat daya tarik profesi tersebut. Mari kita lihat sejenak profesi guru. Saat sebelum adanya tunjangan fungsional, profesi guru relatif kurang menarik. Namun, sejak Pemerintah menggulirkan program sertifikasi bagi guru maka sekarang jabatan fungsional guru menjadi salah

satu profesi yang favorit saat ini. Tugas untuk membahas besaran Tunjangan Fungsional Bendahara Pengeluaran menjadi tugas Ditjen Perbendaharaan dan Ditjen Anggaran.

5. Pembinaan karir bagi Bendahara Pengeluaran.

Kementerian Keuangan perlu memiliki pola pembinaan karir bagi para Bendahara Pengeluaran. Ada 4 tujuan terkait program sertifikasi Bendahara, yaitu:

- a. Menentukan kelayakan dan memberikan pengakuan atas kompetensi Bendahara.
- b. Meningkatkan dan menjamin pemeliharaan mutu kompetensi Bendahara.
- c. Meningkatkan profesionalisme Bendahara.
- d. Mendukung peningkatan kualitas pengelolaan keuangan negara.

Untuk menjamin profesionalisme para Bendahara maka mereka perlu mengikuti Program Pendidikan Lanjutan (PPL). PPL ini tujuannya adalah agar para bendahara bisa selalu update terhadap perkembangan terbaru pengelolaan keuangan negara.

Berkaitan dengan program Sertifikasi Bendahara Pengeluaran ini ada 5 pihak yang perlu terlibat aktif dalam menyukseskan program ini, yaitu:

1. Ditjen Perbendaharaan
2. Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan
3. Ditjen Anggaran
4. Kementerian/Lembaga
5. Bendahara Pengeluaran dan Calon

Bendahara Pengeluaran.

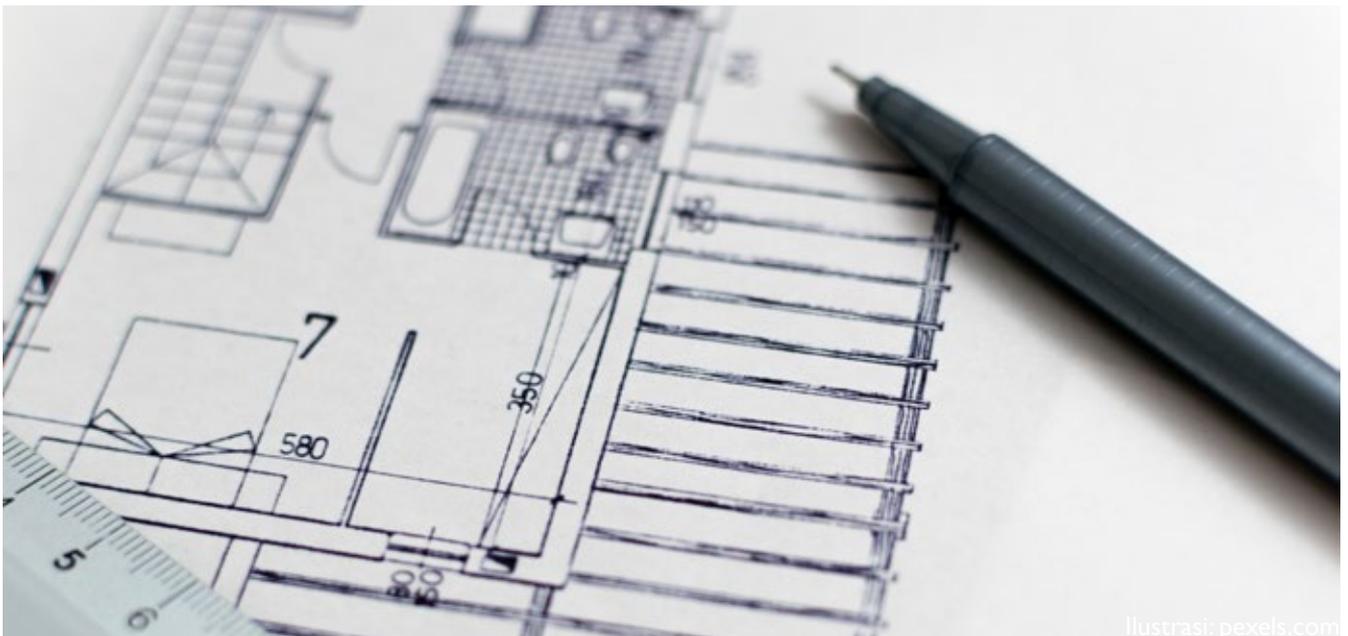
Bagi DJPbN, BPPK, dan DJA, Sertifikasi Bendahara ini membutuhkan sinergi langkah kerja yang lebih konkret agar bisa memenuhi harapan para stakeholder Bendahara yang sudah setia menunggu selama 12 tahun sejak diundangkan dalam UU Nomor 1 Tahun 2004. Semoga Sertifikasi yang merupakan kado terindah bagi profesi Bendahara Pengeluaran dapat meningkatkan profesionalisme kerja Bendahara dalam rangka mewujudkan pengelolaan keuangan negara yang akuntabel.

Referensi:

1. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 126/PMK.05/2016 tentang Tata Cara Pelaksanaan Sertifikasi Bendahara pada Satuan Kerja Pengelola Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pelaksanaan APBN.
3. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2016 tentang Sertifikasi Bendahara pada Satker Pengelolaan APBN.
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.

RUP : Langkah Strategis KPA Di Awal Tahun Anggaran

Oleh:
Bambang Sancoko
- Widyaiswara Ahli Madya pada Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan -



Ilustrasi: pexels.com

Abstrak

“Tulisan ini menganalisis faktor-faktor penting yang berkaitan dalam penyusunan Rencana Umum Pengadaan (RUP) oleh seorang Kuasa Pengguna Anggaran (KPA). RUP merupakan dokumen yang harus dibuat KPA dan menjadi dasar pelaksanaan pengadaan barang/jasa dalam rangka pelaksanaan anggaran. Seringkali penyusunan RUP tidak sinkron dengan rencana pelaksanaan kegiatan pada satuan kerja. Hal inilah yang menyebabkan pengadaan barang/jasa tidak berjalan dengan baik. Akibatnya adalah pelaksanaan kegiatan tidak berjalan dengan baik dan pelaksanaan pembayarannya pun mengalami kendala. Oleh karena itu, pemahaman yang baik atas penyusunan RUP harus dimiliki oleh seorang KPA.”

Kata Kunci : RUP, pengadaan, rencana pelaksanaan kegiatan.

Pendahuluan

Rencana Umum Pengadaan (RUP) adalah kegiatan yang terdiri dari identifikasi kebutuhan barang/jasa yang diperlukan Kementerian Negara/Lembaga (K/L), penyusunan dan penetapan rencana penganggaran sampai dengan penyusunan Kerangka Acuan Kerja (KAK). Penyusunan RUP merupakan tahap awal yang harus dilakukan oleh KPA sebelum dilaksanakannya pengadaan barang/jasa. RUP ini diharapkan memberikan informasi yang jelas mengenai target, lingkup kerja, Sumber Daya Manusia (SDM), waktu, mutu, biaya dan manfaat dari pengadaan. RUP ini nantinya akan menjadi acuan bagi kegiatan pengadaan barang/jasa.

RUP sebagai sebuah rencana disusun dengan tujuan pengadaan barang/jasa memperoleh barang/jasa dengan kualitas seperti yang diharapkan. Selain itu dengan adanya RUP juga diharapkan kelancaran proses pengadaan terjamin. Kelancaran proses itu penting, karena merujuk pada logika dalam konsep *input-proses-output*, apabila input baik dan proses dilaksanakan dengan baik maka hasilnya (*output*) akan baik. Maka RUP disusun agar terjaminnya input-proses-output dalam kegiatan pengadaan.

Akan tetapi dalam prakteknya di lapangan, penyusunannya rencana pengadaan tidak seperti yang diharapkan. Permasalahan pengadaan pada tahap awal seperti disampaikan Mohamad Hardi, Inspektur I Kemenristekdikti, dalam Kegiatan Workshop *Reviu Penyerapan Anggaran dan Pengadaan Barang/Jasa* di Jakarta, April 2016 antara lain :

1. Rencana pengadaan tidak berdasarkan kebutuhan.
2. Rencana pengadaan tidak diumumkan secara terbuka pada awal tahun anggaran.
3. Rencana pengadaan tidak disusun

secara sistematis terhadap: apa (spesifikasi dan kualitas), kapan (jadwal/waktu diterima), bagaimana (sumber/sistem), berapa (kuantitas) dan biaya.

Akibat dari penyusunan RUP yang tidak tepat tersebut, pelaksanaan pengadaan mengalami masalah. Hasil pengadaan tidak sesuai dengan harapan pengguna barang/jasa. Dampaknya *outcome* dari kegiatan/program tidak dapat dicapai.

Penyusunan RUP juga berdampak pada pengelolaan keuangan satker. Apabila RUP disusun dengan baik maka Rencana Penarikan Dana (RPD) dapat disusun dengan tepat. Sebaliknya, apabila RUP tidak disusun dengan baik maka sulit untuk menyusun Rencana Penarikan Dana (RPD). Akibatnya adalah penyerapan anggaran pada satker dapat terganggu.

Ketentuan Umum Penyusunan RUP

Sesuai dengan Pasal 8 Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 dan perubahannya, PA/KPA mempunyai tugas untuk menetapkan Rencana Umum Pengadaan (RUP). PA/KPA menyusun RUP sesuai dengan kebutuhan pada Kementerian/Lembaga/Satuan Kerja Perangkat Daerah/Inststitusi (K/L/D/I) masing-masing. RUP yang disusun meliputi kegiatan dan anggaran Pengadaan Barang/Jasa yang akan dibiayai oleh K/L/D/I sendiri, dan/atau kegiatan dan anggaran Pengadaan Barang/Jasa yang akan dibiayai berdasarkan kerja sama antar K/L/D/I secara pembiayaan bersama (*co-financing*) sepanjang diperlukan.

Penyusunan RUP pada K/L/D/I untuk Tahun Anggaran berikutnya, harus diselesaikan pada Tahun Anggaran yang berjalan. Hal ini dimaksudkan untuk memberi kesempatan kepada masyarakat pelaku usaha agar dapat mempersiapkan

diri agar dapat mengikuti peluang usaha ini pada saatnya nanti. Dengan demikian maka penyusunan RUP merupakan pelaksanaan prinsip pengadaan "Terbuka" yang berarti Pengadaan Barang/Jasa dapat diikuti oleh semua Penyedia Barang/Jasa yang memenuhi persyaratan/kriteria tertentu berdasarkan ketentuan dan prosedur yang jelas.

PA/KPA melakukan pemaketan Barang/Jasa dalam RUP K/L/D/I. Pemaketan adalah mengelompokkan pekerjaan yang sejenis untuk keberhasilan dalam mencapai hasil/output pekerjaan berdasarkan prinsip-prinsip pengadaan antara lain prinsip efektif dan efisien (<http://www.pengadaan.web.id>). Pemaketan selain bertujuan agar pengadaan dapat lebih efektif dan efisien juga agar dapat memenuhi kebijakan umum pengadaan yaitu peningkatan peran serta Usaha Mikro, Usaha Kecil, koperasi kecil dan kelompok masyarakat dalam Pengadaan Barang/Jasa. Untuk itu pemaketan dilakukan dengan menetapkan sebanyak-banyaknya paket usaha untuk Usaha Mikro dan Usaha Kecil serta koperasi kecil tanpa mengabaikan prinsip efisiensi, persaingan sehat, kesatuan sistem dan kualitas kemampuan teknis.

Setelah RUP ditetapkan, kewajiban PA/KPA selanjutnya adalah mengumumkan RUP pada masing-masing Kementerian/Lembaga/Inststitusi secara terbuka kepada masyarakat luas setelah rencana kerja dan anggaran Kementerian/Lembaga/Inststitusi (RKA-K/L) disetujui oleh DPR. Pengumuman RUP dilakukan melalui 3 (tiga) media yaitu website K/L/D/I masing-masing, papan pengumuman resmi untuk masyarakat, dan Portal Pengadaan Nasional melalui LPSE.

Penyusunan RUP Yang Baik

Untuk menyusun RUP langkah-langkah yang harus dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku antara lain adalah :

1. Mengidentifikasi kebutuhan Barang/Jasa yang diperlukan K/L/D/I.
2. Menyusun dan menetapkan rencana penganggaran untuk Pengadaan Barang/Jasa.
3. Menetapkan kebijakan umum pengadaan.
4. Menyusun Kerangka Acuan Kerja (KAK).

PA/KPA mengidentifikasi kebutuhan barang/jasa yang diperlukan untuk instansinya sesuai Rencana Kerja Pemerintah (RKP). Dalam mengidentifikasi kebutuhan barang/jasa, PA/KPA terlebih dahulu menelaah kelayakan barang/jasa yang telah ada/dimiliki/dikuasai. PA/KPA juga dapat

menelaah riwayat kebutuhan barang/jasa dari kegiatan yang sama untuk memperoleh kebutuhan riil. Kebutuhan barang/jasa perlu ditelaah secara mendalam agar kebutuhan barang/jasa tersebut relevan dengan rencana Keluaran (output) dari K/L/D/I. Hasil identifikasi kebutuhan riil barang/jasa selanjutnya dituangkan dalam RKA-K/L untuk pembahasan dan penetapan di DPR.

Identifikasi kebutuhan riil barang/jasa selain menyangkut jenis dan volume barang/jasa juga menyangkut waktu barang/jasa itu digunakan dan tingkat mutunya. Hal ini penting karena akan mempengaruhi cara pengadaannya. Sebagai contoh kebutuhan ATK untuk kegiatan operasional kantor dan keperluan peserta diklat yang dibutuhkan sepanjang tahun dengan nilai Rp1.000.000.000,00 di Pusdiklat.

Maka salah satu metode pengadaan yang bisa diambil adalah 1 (satu) paket pengadaan melalui pelelangan sederhana yang penyerahan barangnya dapat dilakukan secara bertahap sesuai kebutuhan unit teknis. Jenis kontrak yang dapat diusulkan dalam pengadaan tersebut adalah kontrak harga satuan.

Setelah mendapatkan data kebutuhan riil barang/jasa, selanjutnya PA/KPA menyusun dan menetapkan rencana penganggaran untuk pengadaan barang/jasa tersebut. Rencana penganggaran pengadaan barang/jasa tidak hanya mencakup harga barang/jasa itu saja tetapi juga biaya-biaya yang dibutuhkan sampai dengan barang/jasa itu siap untuk digunakan. Unsur-unsur biaya yang dibutuhkan dalam pengadaan barang/jasa dapat dilihat pada Tabel 1.

Setelah kebutuhan barang/jasa

Nama Paket	Jenis Pekerjaan	Lokasi Pekerjaan	Pagu Paket	Tanggal Rencana	Cara Pengadaan	Metode Pengadaan	Status	Tahun Anggaran
Pengadaan Pest Control dan Rodent Control TA 2017	Jasa Lainnya	KOTA JAKARTA SELATAN	100,000,000	02/01/2017 s.d 10/01/2017	Non Lelang/Seleksi	Pengadaan Langsung	Terealisasi	2017
Pengadaan Hygiene System pada Sekretariat BPPK Tahun Anggaran 2017	Jasa Lainnya	KOTA JAKARTA SELATAN	200,000,000	02/01/2017 s.d 10/01/2017	Non Lelang/Seleksi	Pengadaan Langsung	Terealisasi	2017
Sewa Kendaraan Operasional	Jasa Lainnya	DKI JAKARTA	1,605,600,000	04/01/2017 s.d 31/12/2017	Non Lelang/Seleksi	e-purchasing	Diumumkan	2017
Pekerjaan Penyampulan Buku Perpustakaan	Jasa Lainnya	KOTA JAKARTA SELATAN	19,500,000	31/01/2017 s.d 14/12/2017	Non Lelang/Seleksi	Pengadaan Langsung	Diumumkan	2017
Pekerjaan	Jasa Lainnya	KOTA	19,178,000	15/02/2017 s.d 24/11/2017	Non	Pengadaan	Diumumkan	2017

Gambar 1 Contoh Pengumuman RUP Satker di Lingkungan Kementerian Keuangan

Sumber : <http://www.simapan.lpse.kemenkeu.go.id>

Tabel 1 Unsur-unsur Biaya dalam Rencana Penganggaran Pengadaan Barang/Jasa

No.	Unsur Biaya	Rincian Biaya
1.	Biaya barang/jasa	Harga barang/jasa
2.	Biaya pendukung	Biaya pemasangan, biaya pengangkutan, biaya pelatihan, dan lain-lain
3.	Biaya administrasi yang diperlukan untuk proses pengadaan	a. biaya pengumuman pengadaan. b. honorarium pejabat pelaksana pengadaan misalnya: PA/KPA, PPK, ULP/Pejabat Pengadaan, PPHP, dan pejabat/tim lain yang diperlukan. c. biaya survei lapangan/pasar. d. biaya penggandaan Dokumen PBJ. e. biaya lainnya yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan PBJ, antara lain: biaya pendapat ahli hukum kontrak, biaya uji coba pada saat proses evaluasi dilakukan dan/atau biaya uji coba sebelum dilakukan penerimaan hasil pekerjaan.

disusun kebutuhan anggarannya, maka selanjutnya disusun kebijakan umum bagaimana pelaksanaan pengadaannya nanti. Kebijakan umum pengadaan dibuat oleh PA/KPA untuk menjadi acuan dalam penyusunan perencanaan pelaksanaan pengadaan oleh PPK. Kebijakan umum pengadaan yang dibuat meliputi antara lain :

1. Pemaketan pekerjaan.

Pemaketan merupakan strategi untuk melaksanakan pengadaan barang/jasa yang telah diidentifikasi dengan cara yang paling efektif dan efisien. Langkah yang dilakukan adalah data kebutuhan barang/jasa yang sudah didapatkan tadi dikelompokkan ke dalam paket-paket pekerjaan. Pemaketan dapat dikelompokkan berdasarkan jenis pengadaannya, karakteristik barang/jasanya, jumlah dan waktu kebutuhannya, lokasi penggunaannya, jenis usaha penyediannya, nilai paketnya, dan sebagainya. Pengelompokkan ini menghasilkan paket-paket pengadaan yang nanti akan diumumkan kepada

masyarakat luas.

2. Cara pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa.

Dari paket-paket yang dihasilkan tadi akan diketahui jenis pengadaan yang sesuai dan metode/cara pelaksanaan pengadaannya. Metode/cara pelaksanaan pengadaan harus dipilih dengan tepat karena akan mempengaruhi struktur organisasi pengadaan yang harus disiapkan oleh PA/KPA. Metode pengadaan yang perlu ditetapkan antara lain apakah pengadaan akan dilaksanakan melalui penyedia barang/jasa atau melalui kegiatan swakelola. Kemudian juga diidentifikasi apakah pengadaannya dilaksanakan melalui pelelangan/seleksi, penunjukan langsung, pengadaan langsung, atau kontes/sayembara.

3. Pengorganisasian Pengadaan Barang/Jasa.

Pihak terkait yang akan melaksanakan pengadaan

ditetapkan setelah metode pengadaan ditetapkan. Pihak terkait dalam satker inilah yang disebut organisasi pengadaan yang akan melaksanakan kegiatan pengadaan baik persiapan maupun pelaksanaan pengadaan hingga penyerahan hasil pengadaan. Organisasi pengadaan sesuai dengan metode pengadaan dapat dilihat pada Tabel 2. Dalam hal diperlukan PA/KPA dapat menetapkan tim teknis dan/atau tim juri/tim ahli untuk pelaksanaan Pengadaan melalui Sayembara/Kontes.

4. Penetapan penggunaan produk dalam negeri.

PA/KPA dalam menyusun kebijakan umum pengadaan harus memasukkan kebijakan umum pengadaan barang/jasa pemerintah. Salah satu kebijakan pengadaan adalah peningkatan penggunaan produksi Barang/Jasa dalam negeri. Sasaran kebijakan ini adalah untuk memperluas kesempatan kerja dan

Tabel 2 Organisasi Pengadaan

Pengadaan Melalui Penyedia	Pengadaan Melalui Swakelola
1. PA/KPA	1. PA/KPA
2. PPK	2. PPK
3. ULP/Pejabat Pengadaan	3. ULP/Pejabat Pengadaan/Tim Pengadaan
4. Panitia/Pejabat Penerima Hasil Pekerjaan	4. Panitia/Pejabat Penerima Hasil Pekerjaan.

basis industri dalam negeri dalam rangka meningkatkan ketahanan ekonomi dan daya saing nasional.

Setelah dapat disusun paket-paket pengadaan barang/jasa, langkah selanjutnya adalah membuat skenario bagaimana detail pelaksanaan pengadaan masing-masing paket tersebut. Skenario itulah yang sering disebut Kerangka Acuan Kerja (KAK). Kerangka Acuan Kerja (KAK) sendiri pengertiannya adalah dokumen perencanaan kegiatan yang berisi penjelasan/keterangan mengenai apa, mengapa, siapa, kapan, di mana, bagaimana, dan berapa perkiraan biayanya suatu kegiatan. KAK sebagaimana praktek perencanaan selama ini merupakan dokumen pelengkap saja sehingga informasi yang ada didalamnya tidak dapat menjadi acuan pelaksanaan kegiatan. KAK seharusnya dibuat seperti layaknya skenario film yang mengarahkan secara detail bagaimana kegiatan pembuatan film harus dilaksanakan. Untuk itu KAK dibuat dengan detail paling sedikit memuat:

1. Uraian kegiatan yang akan dilaksanakan.

Agar pelaksana kegiatan dapat melaksanakan kegiatan dengan tepat maka uraian kegiatan harus bisa menjelaskan latar belakang, maksud, dan tujuan, lokasi kegiatan,

sumber pendanaan, serta jumlah tenaga yang diperlukan. Dengan informasi uraian kegiatan yang jelas ini maka pelaksana kegiatan dapat menetapkan teknis pelaksanaan kegiatan yang tepat.

2. Waktu pelaksanaan yang diperlukan.

Waktu yang diperlukan dalam melaksanakan kegiatan/pekerjaan harus diidentifikasi mulai dari pengumuman, rencana pengadaan sampai dengan penyerahan barang/jasa. Informasi ini penting untuk menyiapkan hal-hal terkait dengan pelaksanaan kegiatan. Contoh waktu serah terima gedung yang mendekati akhir tahun anggaran. Maka kita akan mendapatkan waktu masa pemeliharaan akan melewati akhir tahun anggaran. Dengan demikian maka PPK tidak dapat menahan retensi 5% dalam pembayaran pembangunan gedung. PPK harus membayar 100% tagihan dari penyedia tetapi meminta jaminan pemeliharaan senilai 5% dari kontrak. Ketentuan ini nanti akan dicantumkan dalam dokumen pengadaan yang akan dibuat oleh Pokja ULP/Pejabat pengadaan.

Informasi mengenai waktu ini juga penting agar nanti dikonsolidasikan dengan waktu pelaksanaan kegiatan pengadaan yang lainnya. PA/KPA dapat mengatur atau menyesuaikan waktu pelaksanaan antar kegiatan

dalam satker yang bersangkutan. Dengan demikian tidak akan terjadi penumpukan kegiatan di waktu tertentu atau sebaliknya ada waktu tertentu yang kosong dari kegiatan. Pengaturan waktu pelaksanaan kegiatan ini penting karena juga dibutuhkan dalam rangka manajemen kas baik di Bendahara Pengeluaran maupun di Kas Negara.

3. Spesifikasi teknis Barang/Jasa yang akan diadakan.

Walaupun waktu pengadaan masih jauh tetapi sebenarnya PA/KPA sudah mengetahui gambaran umum mengenai barang/jasa yang akan diadakan. PA/KPA harus yakin bahwa barang/jasa tersebut memang tersedia di pasar sehingga pengadaan dapat dilaksanakan. Oleh karena itu dalam penyusunan spesifikasi teknis ini sebaiknya dilakukan dengan terlebih dahulu melakukan survey pasar untuk mendapatkan informasi riil barang/jasa yang tersedia di pasar.

4. Besarnya total perkiraan biaya pekerjaan.

PA/KPA melakukan survey pasar bukan hanya untuk spesifikasi barang/jasa juga untuk mengetahui harga pasar barang/jasa tersebut. Harga tersebut penting untuk menghitung total perkiraan biaya yang wajar untuk pengadaan

barang/jasa tersebut nanti. Dalam melakukan survey hendaknya tidak hanya mengambil informasi dari satu sumber saja. Makin banyak sumber informasi maka akan makin kompetitif harga barang/jasanya. Dengan adanya informasi harga barang/jasa yang riil tersebut maka pengadaan diharapkan mencapai prinsip efisiensi.

Kesimpulan

Dengan penyusunan RUP yang tepat maka akan tersedia informasi yang cukup lengkap bagi para pemangku kepentingan terkait bagaimana pelaksanaan pengadaan barang/jasa. Bagi organisasi pengadaan, RUP menjadi acuan untuk menetapkan Rencana Pelaksanaan Pengadaan (RPP) yang nanti akan disusun oleh Pejabat Pembuat Komitmen (PPK). PPK akan mengacu pada dokumen RUP ini untuk menetapkan spesifikasi teknis, Harga Perkiraan Sendiri (HPS), dan rancangan kontrak dengan penyedia yang dipilih.

Selanjutnya dokumen RPP akan menjadi acuan bagi Kelompok Kerja Unit Layanan Pengadaan (Pokja ULP) dan/atau Pejabat Pengadaan untuk menetapkan strategi pemilihan penyedia barang/jasa yang tepat. Strategi ini disusun dalam rencana pemilihan penyedia yang wujud akhirnya berupa Dokumen Pengadaan.

Bagi pelaku usaha, RUP yang diumumkan secara resmi melalui website K/L/D/I dan papan pengumuman resmi serta Portal Pengadaan Nasional melalui LPSE, akan menjadi dasar menyiapkan diri untuk mengikuti pemilihan penyedia barang/jasa nanti. Calon penyedia dapat mempersiapkan barang/jasa mereka dan dokumen-dokumen terkait untuk mengambil peluang usaha ini. Dengan demikian PA/KPA sudah memenuhi prinsip “Terbuka” yang berarti Pengadaan Barang/Jasa dapat diikuti oleh semua Penyedia Barang/Jasa yang

memenuhi persyaratan/kriteria tertentu berdasarkan ketentuan dan prosedur yang jelas.

Masyarakat juga bisa turut andil mengawasi pelaksanaan pengadaan barang/jasa di lingkungan pemerintah dengan adanya RUP yang diumumkan tersebut. Dengan demikian masyarakat dapat menawal kegiatan pengadaan sehingga akan memperoleh barang/jasa yang terjangkau dan berkualitas serta dapat dipertanggung-jawabkan baik dari segi fisik, keuangan, maupun manfaatnya bagi kelancaran tugas Pemerintah dan pelayanan masyarakat

Daftar Pustaka :

- Peraturan Presiden No. 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah beserta perubahannya.
- Peraturan Kepala LKPP No. 13 Tahun 2012 tentang Pengumuman Rencana Umum Pengadaan.
- Peraturan Kepala LKPP No. 14 Tahun 2012 tentang Petunjuk Teknis Peraturan Presiden No. 70 Tahun 2012.
- Hardi, Muhammad (2016), Resiko/Permasalahan dalam Pengadaan Barang/Jasa, <http://itjen.ristekdikti.go.id>.
- 4 Langkah Pemaketan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah, <http://www.pengadaan.web.id>

Tidak Mudah Menjadi Pemimpin

Oleh:
Tony Rooswiyanto
- Widyaiswara Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia -



Ilustrasi: pexels.com

We don't do things because they are easy; we do them because they are difficult.

~John F. Kennedy

Mengapa tidak mudah menjadi pemimpin? Mungkin Anda masing-masing bisa memberikan jawaban. Setiap orang bisa saja mengatakan setuju atau sebaliknya tidak setuju. Masing-masing pasti punya argumentasi dan ini sangat tergantung pada pengetahuan, pengalaman dan keyakinannya. Penulis termasuk orang yang setuju dengan judul di atas. Perhatikan beberapa uraian penulis berikut ini:

1. Kepemimpinan itu suatu panggilan atau pilihan.

Seseorang memilih atau terpanggil menjadi pemimpin karena ia baik langsung maupun tidak langsung belajar tentang kepemimpinan. Ketika belajar ia perlu waktu, kesabaran, dan bahkan ketekunan sehingga ia mencapai tahapan menguasai dan bahkan ahli kepemimpinan. Kualitas kepemimpinannya terbentuk karena ia sengaja belajar. Menurut hemat penulis, orang tidak bisa pergi ke dukun atau orang “pandai” untuk membeli dan memperoleh kepemimpinan. Demikian pula, orang tidak bisa menjadi pemimpin sekedar karena ia yakin. Keyakinannya perlu diikuti dengan pembelajaran kepemimpinan sehingga ia menjadi pemimpin sejati. Pembelajaran itu harus wujud dalam bentuk perubahan karakter, cara berpikir, hubungan dengan orang lain dan kualitas kinerja.

2. Tidak secara otomatis apabila Anda seorang pengusaha, politikus atau orator Anda menjadi pemimpin.

Katakanlah Anda seorang wirausahawan/wati. Anda memiliki gagasan-gagasan bisnis cemerlang dan memiliki kemampuan mengoperasikan bisnis. Anda tidak serta-merta seorang pemimpin karena menjadi pemimpin menuntut lebih. Meminjam istilah dari Kamus Kompetensi *Assessment Center* Kementerian Keuangan, pegawai atau pejabat yang memiliki kualifikasi pemimpin harus menguasai dan bahkan ahli secara simultan 3 komponen kompetensi: *thinking*, *relating*, dan *working* dengan nilai *job person match* minimum 72. Jadi, siapapun Anda apakah wirausaha, politikus atau orator, sepanjang Anda belum memiliki kualifikasi pemimpin, Anda belum merupakan pemimpin sejati.

3. Pemimpin tidak identik dengan perintis atau inisiator.

Tidak secara otomatis apabila Anda berdiri paling depan atau menginisiasi

suatu kegiatan usaha atau upaya kemudian Anda disebut sebagai pemimpin. Ini tidak cukup. Meminjam istilah Ki Hajar Dewantara, seorang pemimpin harus di depan memberi contoh (ing ngarso sing tulodo), di tengah membangun kehendak (ing madyo mangun karso), dan di belakang mendorong atau menyemangati (tut wuri handayani). Seorang pemimpin tidak sekedar hanya perintis. Dia harus menjadi pribadi paripurna, yaitu memberikan keteladanan, memiliki inisiatif dan memberikan motivasi kepada para bawahannya.

4. Kepemimpinan itu bukan posisi atau jabatan.

Apabila Anda menduduki jabatan manajerial tertentu, mungkin sementara orang beranggapan Anda pemimpin. Anda dianggap sebagai pemimpin karena Anda memiliki SK jabatan Anda. Anda juga diasumsikan sebagai pemimpin karena Anda telah menjalani peraturan, melaksanakan dan memelihara sistem, dan bahkan memperhatikan efisiensi. Menjadi pemimpin dituntut lebih daripada sekedar mempertahankan status quo. Pemimpin harus sanggup melaksanakan perubahan positif. Pemimpin juga harus mampu menjadikan organisasinya sebagai organisasi moral. Menurut Michael Muccoby, organisasi moral adalah organisasi yang menjunjung nilai-nilai organisasi; organisasi yang mengapresiasi apa yang terbaik bagi anggota-anggota organisasi dan para pemangku kepentingan (*stakeholders*); organisasi yang menjamin keseimbangan ganjaran (*reward*) dan hukuman (*punishment*).

Pada masa mendatang, ketika seseorang dipandang sebagai pemimpin, Anda perlu lebih cermat dalam menilai karena tidak mudah menjadi pemimpin sejati. Pemimpin adalah orang yang mau bersusah-payah belajar kepemimpinan, mampu melaksanakan kerja tuntas, menghasilkan kinerja prima dan semakin menumbuhkan iklim kerja yang kondusif sehingga ia mampu meningkatkan

kualitas kepemimpinannya dan menjadi pemimpin sejati. Pemimpin sejati adalah pemimpin yang kehadirannya dikehendaki dan dirindukan, bukan sebaliknya pemimpin yang kehadirannya tidak diharapkan.

Menyongsong Era Properti Hijau

Oleh:
Harlinda Siska Pradini
- Pegawai Direktorat Jenderal Pajak -



Bagi para penggemar film Hollywood, “Before the Flood” merupakan judul film yang diproduksi oleh National Geographic dan menjadi salah satu film dokumenter terbaru 2016 yang layak untuk ditonton. Film besutan sutradara Fisher Stevens ini bercerita tentang fenomena pemanasan global yang saat ini tengah menjadi perbincangan hangat di kalangan ilmuwan, politisi maupun masyarakat internasional. Tak tanggung-tanggung, film ini mampu menghadirkan tokoh-tokoh berpengaruh dunia seperti Barack Obama, Bill Clinton, dan Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) ke-8, Ban Ki-Moon.

Pemeran utama dalam film “*Before the Flood*” adalah The Best Actor dalam Piala Oscar 2016, Leonardo DiCaprio. Sebagai Duta Peduli Lingkungan PBB, aktor ini melakukan ekspedisi lingkungan di berbagai negara dan mewawancarai para aktivis, ilmuwan dan pemimpin dunia seputar isu perubahan iklim. Film ini menggambarkan berbagai penyebab terjadinya pemanasan global, resiko kenaikan temperatur bumi, punahnya spesies dan ekosistem, gaya hidup dan konsumsi energi masyarakat, kerusakan alam akibat aktifitas industri, solusi yang mungkin ditempuh untuk mengatasi perubahan iklim termasuk wacana penerapan pajak karbon. Indonesia menjadi salah satu negara yang diulas dalam film tersebut karena masifnya fenomena kebakaran dan deforestasi hutan menjadi area perkebunan kelapa sawit.

Bagi penulis, film ini memberikan *personal touch* untuk menggugah kecintaan lingkungan sebagai bagian dari entitas bumi. Bumi bukan sekedar rumah bagi kita tetapi ruang kehidupan bagi seluruh makhluk hidup dan warisan bagi anak cucu kita di masa depan. Sebagai seorang fiskus, film ini mengilhami penulis untuk menggali salah satu item pembangunan yaitu bidang properti. Sebelum beranjak lebih jauh untuk memahami properti dari kolaborasi perspektif fiskal dan ekologi, marilah kita tengok upaya yang telah dilakukan pemerintah Indonesia dalam merealisasikan pembangunan berwawasan lingkungan.

Komitmen Pemerintah Mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan

Indonesia memiliki andil dalam mengendalikan laju pemanasan global. Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar (Napitupulu dkk, 2014) sekaligus pemilik hutan hujan tropis terbesar ketiga di dunia, setelah Brasil dan Kongo (Yudono, 2015). Hutan tropis Indonesia berperan penting dalam penurunan emisi karbon karena peningkatan jumlah total

vegetasi hutan Indonesia lebih dari 14 miliar ton biomassa mampu menyimpan 3,5 miliar ton karbon (USU, n.d). Realita tersebut menempatkan Indonesia untuk berperan aktif pada setiap perhelatan internasional di bidang keberlanjutan ekologi.

Akhir tahun 2015 silam, Pemerintah Indonesia hadir dalam United Nations Framework on Climate Change (UNFCCC) Conference of Parties (COP) 21 atau Konferensi Tingkat Tinggi Perubahan Iklim Dunia di Paris. Dalam konferensi tersebut, Pemerintah Indonesia mendeklarasikan Intended Nationally Determined Contribution (INDC) dengan target penurunan emisi Gas Rumah Kaca (GRK) sebesar 29% dengan upaya sendiri atau 41% dengan bantuan dan kerjasama internasional pada tahun 2030. Komitmen INDC tersebut meliputi sektor energi, industri, pertanian, tata guna dan alih guna lahan serta kehutanan (*land-use, land-use change and forestry*), dan limbah (Direktorat Pembangunan, Ekonomi, dan Lingkungan Hidup, 2016).

Pasca *Paris Agreement*, Indonesia beserta negara berkembang lainnya dituntut secara bersamaan untuk berpartisipasi dalam menurunkan dan memitigasi emisi GRK sekaligus adaptif dalam menghadapi dampak perubahan iklim. Selanjutnya, berbagai upaya reduksi dan aksi mitigasi tersebut harus diungkapkan secara transparan dan akuntabel. Instrumen MRV (*Measured, Reported and Verified*) dapat menjadi media pertanggungjawaban sekaligus bukti komitmen dalam mengurangi dampak perubahan iklim (Imelda dan Tumiwa, 2016).

Tak berhenti pada level global, dalam skala nasional, Pemerintah Indonesia telah mengesahkan regulasi di bidang pelestarian lingkungan hidup. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan lingkungan hidup menjadi rujukan dalam menanggulangi penurunan kualitas lingkungan hidup

sebagai dampak dari perubahan iklim. Dengan disahkannya regulasi tersebut maka setiap penyusunan peraturan perundang-undangan pada tingkat nasional dan daerah wajib memerhatikan perlindungan fungsi lingkungan hidup dan prinsip perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup sejalan dengan aturan tersebut.

Properti lebih dari kebutuhan primer

Salah satu pencetus teori kebutuhan adalah Abraham Maslow (Wardalisa, n.d). Bapak pelopor aliran psikologi humanistik ini, membagi kebutuhan dalam 5 tingkat yaitu kebutuhan fisiologis atau dasar, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk dicintai dan disayangi, kebutuhan untuk dihargai, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri. Kebutuhan akan papan masuk dalam kategori kebutuhan fisiologis atau basic needs dalam teori Maslow. Tidak terpenuhinya kebutuhan dasar akan beresiko hilangnya kendali atas perilakunya sendiri karena seluruh kapasitas manusia tersebut dipusatkan untuk pemenuhan kebutuhan dasarnya.

Properti merupakan bagian dari sektor konstruksi (Hidayat, n.d). Definisi properti menurut Rafitas (2005), *property is something that is owned* atau segala sesuatu yang dapat dijadikan sebagai objek kepemilikan. Karena memiliki cakupan definisi yang luas, ruang lingkup properti dalam tulisan ini adalah berbagai bangunan dalam bisnis properti, baik untuk tujuan komersial (bangunan perkantoran, ruko, pertokoan, serta hotel dan motel), bangunan perumahan (rumah tinggal dan kondonium/apartemen), bangunan untuk industri (baik industri berat, industri ringan dan gudang, gudang dan kantor, pergudangan maupun industrial parks), bangunan untuk fasilitas umum (rumah sakit, perguruan tinggi, gedung-gedung pemerintah, dan SPBU/Pompa bensin), serta bangunan dengan fungsi hiburan (bioskop, lapangan golf, museum, sarana olahraga, *convention*

center dan lain-lain).

Dari beragam fungsi properti, penulis melihat telah terjadi pergeseran paradigma masyarakat dalam memandang bangunan perumahan, bukan lagi sekedar pemenuhan kebutuhan dasar semata. Dari perspektif sosial, kondisi fisik perumahan atau tempat tinggal akan mencerminkan status sosial pemiliknya. Pada lingkungan atau struktur masyarakat tertentu, individu dengan status sosial lebih tinggi akan ditempatkan lebih tinggi dibandingkan dengan individu berstatus sosial lebih rendah. Kualitas rumah dapat mencerminkan status sosial seseorang karena berkaitan dengan harkat dan martabat manusia.

Dalam sudut pandang ekonomi, bangunan perumahan digunakan sebagai salah satu alternatif investasi jangka panjang. Investasi merupakan komitmen penggunaan sejumlah dana atau sumber daya lainnya saat ini untuk memperoleh sejumlah keuntungan masa depan. Terdapat berbagai instrumen investasi, tanah dan/ atau bangunan menjadi salah satu instrumen favorit karena rendahnya tingkat resiko, relatif mudahnya pemeliharaan dan tingginya tingkat kepastian kenaikan harga di masa mendatang.

Berdasarkan data Survey Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) Badan Pusat Statistik (BPS, 2016) Maret 2014 dan 2015 menunjukkan realita bahwa prosentase pengeluaran untuk kebutuhan non makanan lebih besar daripada pengeluaran makanan. Belanja untuk perumahan mendominasi konsumsi pada jenis pengeluaran bukan makanan. Pengeluaran perumahan meningkat selaras dengan kenaikan pendapatan masyarakat sehingga menggeser porsi pengeluaran dari konsumsi makanan ke konsumsi non makanan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Lonjakan Permintaan Properti dan

Keberlangsungan Ekologi

Harga properti di Indonesia cenderung mengalami kenaikan linier dengan meningkatnya permintaan terhadap properti untuk berbagai tujuan (Alexander, 2016). Maka sudah sewajarnya, properti menjadi lahan bisnis yang menjanjikan bagi para pelaku usaha. Tingginya harga properti dilatarbelakangi oleh berbagai faktor. Susanto (2015) dalam *eastspring investments* mengungkapkan beberapa alasan yang mendorong peningkatan harga properti di Indonesia yaitu kondisi demografi, pertumbuhan kelas

kebutuhan lahan untuk properti.

Permintaan domestik didominasi oleh pasar properti dengan kontributor terbesar kelas menengah. Kelas menengah Indonesia terus mengalami pertumbuhan sejak tahun 1999. Jumlah kelas menengah di tahun 2011 sebesar lebih dari 130 juta jiwa, dan diproyeksikan akan melesat di kisaran 141 juta jiwa di tahun 2030 (Alexandar, 2016). Keberadaan kelas menengah berkorelasi dengan tingkat kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat. Perbaikan kondisi ekonomi akan berimbas pada perubahan pola konsumsi masyarakat

Tabel 1.19. Rata-Rata Pengeluaran per Kapita per Bulan Menurut Jenis Pengeluaran, 2014 dan 2015

Jenis Pengeluaran Type of Expenditure	2014 2014	2015 2015	Perubahan Percentage
Makanan/Pisang	889.539	412.482	-53,84
Bukan Makanan/Non Food	387.032	476.303	23,05
Perumahan/housing	143.019	244.139	70,74
Barang dan Jasa/ Goods and Services	151.073	114.437	-24,27
Pakaian/Clothing	14.010	25.270	80,73
Barang Tahan Lama/Durable Goods	34.535	47.400	37,50
Layanan/Services	20.147	24.469	21,45
Sesuai/Total	776.632	888.872	14,29

Tabel 1

Rata-Rata Pengeluaran per Kapita per Bulan Menurut Jenis Pengeluaran, 2014-2015

menengah, peralihan pola konsumsi, reformasi kebijakan subsidi Bahan Bakar Minyak (BBM) dan inflasi yang terjadi.

Secara demografi, Indonesia masuk dalam kategori negara dengan jumlah populasi terbesar keempat dunia. Di tahun 2015, jumlah penduduk Indonesia adalah 255, 46 juta jiwa. Jumlah ini akan terus meningkat setiap tahunnya. BPS memprediksi populasi ini akan menembus angka 305,65 juta jiwa pada tahun 2035 (BPS, 2014). Pertambahan jumlah penduduk tentu berimbas pada

karena elastisitas permintaan terhadap barang non makanan lebih tinggi dari pengeluaran makanan (BPS, 2016).

Kebijakan subsidi BBM dan inflasi berhubungan dengan kondisi perekonomian domestik. Perubahan kebijakan alokasi anggaran belanja negara dari subsidi ke pembangunan infrastruktur turut menggairahkan pasar properti. Ketersediaan akses jalan, kecukupan listrik dan air menjadi salah satu faktor pengembangan properti di suatu wilayah. Demikian pun kondisi

inflasi akan mempengaruhi penentuan tingkat suku bunga kredit. Rendahnya suku bunga pinjaman akan menstimulus masyarakat untuk memanfaatkan dana perbankan sebagai sumber pembiayaan properti (Susanto, 2015).

Tren pengembangan pasar properti Indonesia tentu membawa multiplier effect bagi kinerja perekonomian nasional (Satriagung, 2016). Dampaknya diantara lain adalah membuka lapangan pekerjaan baik profesional (akuntan, arsitek, desainer, kontraktor, notaris dan lain-lain) maupun non profesional (buruh bangunan); menggerakkan produktifitas pada industri terkait (industri baja, semen, perabotan rumah tangga, perbankan dan lain-lain); dan mendorong tumbuhnya pusat perekonomian baru (kawasan pemukiman umumnya dilengkapi dengan ruko, *trade center* dan lain-lain) (Satriagung, 2016). Berbagai dampak positif tersebut tentu juga meninggalkan sisi lainnya, baik dua sisi mata uang. Keberlangsungan ekologi menjadi persoalan berikutnya yang perlu diperhatikan di balik maraknya alih fungsi lahan untuk keperluan pembangunan properti (Dwihatmojo, n.d).

Kehadiran bisnis properti akan mempengaruhi kualitas lingkungan hidup (Dwihatmojo, n.d). Bagaimana tidak, pendirian bangunan untuk berbagai tujuan tentu akan mengubah tata guna lahan khususnya kawasan hijau. Ruang Terbuka Hijau (RTH) berfungsi sebagai kawasan lindung, habitat bagi berbagai jenis tanaman, area resapan air, serta mampu menyerap emisi karbondioksida. Dwihatmojo dalam tulisannya "Ruang Terbuka Hijau yang Semakin Terpinggirkan" menyinggung bahwa tidak terakomodasinya densifikasi pertumbuhan penduduk dan tingginya kebutuhan permukiman telah mengancam keberadaan RTH.

Pembangunan properti akan melahirkan berbagai aktivitas manusia seperti penggunaan listrik, alat

Bangunan hijau atau konstruksi hijau atau bangunan berkelanjutan merupakan konsep holistik didasarkan pada pemahaman bahwa lingkungan buatan manusia memiliki efek besar terhadap lingkungan alam dan sekitar baik secara positif maupun negatif

transportasi, pengembangan pusat bisnis, produksi limbah padat dan deplesi sumber daya. Berbagai kegiatan tersebut akan menyumbang peningkatan emisi Gas Rumah Kaca (GRK). Tanpa adanya upaya untuk meminimalisir timbulnya emisi GRK akibat aktifitas manusia tersebut maka pertumbuhan properti akan berkorelasi positif terhadap peningkatan konsentrasi emisi GRK (Nadhira, 2016).

Insentif Fiskal: Stimulus Terwujudnya Properti Hijau

Bangunan hijau atau konstruksi hijau atau bangunan berkelanjutan merupakan konsep holistik didasarkan pada pemahaman bahwa lingkungan buatan manusia memiliki efek besar terhadap lingkungan alam dan sekitar baik secara positif maupun negatif. Bangunan hijau adalah upaya untuk memperkuat dampak positif dan mengurangi efek negatif pada keseluruhan siklus bangunan, termasuk proses perencanaan, desain, konstruksi dan operasional bangunan dengan mempertimbangkan konsumsi energi, penggunaan air, kualitas lingkungan dalam ruangan, bagian material dan efek bangunan terhadap lingkungan (LEED, 2014). Konsisten dengan pembahasan sebelumnya, penulis akan menggunakan terminologi properti hijau untuk merepresentasikan bangunan yang konsisten menjaga keseimbangan antara pembangunan fisik properti dengan keberlanjutan ekologi. Pemberian nilai tambah pada suatu properti tentu menimbulkan biaya tambahan. Skema insentif dapat digunakan sebagai instrumen untuk mengkompensasi

kenaikan biaya tersebut dengan penurunan pada aspek biaya lainnya untuk menjaga daya saing properti hijau (Shazmin et al, 2016).

Shazmin et al (2016) menjelaskan terdapat 2 jenis insentif dalam mendorong terealisasinya green building yaitu insentif struktural dan insentif keuangan. Insentif struktural meliputi dukungan teknikal seperti pemasaran, pendampingan secara teknis, percepatan proses perizinan dan bonus. Insentif keuangan meliputi pajak properti dan subsidi. Di antara berbagai skema tersebut, kehadiran insentif pajak properti terbukti efektif dalam mengintegrasikan komponen hijau dalam bangunan. Di Indonesia, beberapa jenis pajak yang berkaitan dengan sektor properti adalah PBB (Pajak Bumi dan Bangunan), BPHTB (Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan), PPh (Pajak Penghasilan), PPN (Pajak Pertambahan Nilai), dan Pajak Penjualan Barang Mewah (PPnBM).

Sebagai salah satu sumber penerimaan negara, pajak juga berperan dalam fungsi regulasi. Pajak dapat mempengaruhi pola konsumsi masyarakat guna tercapainya tujuan bernegara, salah satunya adalah terwujudnya kelestarian sumber daya alam (Muniriyanto, 2014). Pajak menjadi stimulus fiskal untuk mendorong investasi tertentu termasuk investasi properti ramah lingkungan. Shazmin et al (2016) mengungkapkan 3 jenis model taksiran pajak properti yaitu reduksi/pengurangan, eksepsi/pengecualian dan rabat/diskon. Pemberian insentif

pajak tersebut dapat didasarkan pada pertimbangan tertentu misalnya peningkatan jumlah penilaian pajak properti dalam penyelesaian bangunan hijau, biaya-biaya dari komponen hijau, tarif yang dibebankan pada penilaian pajak properti serta level sertifikasi hijau.

Justifikasi komitmen pembangunan properti hijau dapat dilihat dari susunan komponennya, misalnya pemasangan energi panas matahari atau sistem photovoltaic pada bangunan, penggunaan energi terbarukan seperti energi angin, energi air, panas bumi dan sistem energi biomassa, perolehan sertifikasi hijau dari lembaga pemerintah atau non pemerintah yang telah terakreditasi, pemasangan pemanas air tenaga surya, pencahayaan alami (matahari), kolam pemanasan surya, Inverter (suatu rangkaian elektronika daya yang digunakan untuk mengkonversi atau mengubah tegangan searah atau *Direct Current* menjadi tegangan bolak-balik atau *Alternative Current*), installasi penampungan air hujan, daur ulang air dan lain-lain. Dari penggunaan komponen hijau tersebut, selanjutnya ditentukan skema insentif fiskal yang diberikan. Pilihan kombinasi kebijakan juga dapat ditempuh misalnya pembebasan pengenaan pajak bagi properti yang sudah menggunakan bahan ramah lingkungan pada keseluruhan komponennya atau penurunan tarif pajak bagi properti yang masih memadukan komponen ramah lingkungan dan non ramah lingkungan.

Kesimpulan

Di tengah masifnya bisnis properti Indonesia, insentif fiskal bagi properti hijau sudah selayaknya mendapatkan perhatian dari para pemangku kebijakan. Fasilitas ini akan menjadi insentif *ex-post* yang akan mengompensasi biaya finansial pasca pemasangan komponen hijau. Dengan mengimplementasikan kebijakan ramah lingkungan, pemerintah pun diuntungkan karena dapat membangun citra positif, membuka

lapangan kerja baru misalnya *appraisal* di bidang lingkungan dan mengurangi *cost* yang ditimbulkan akibat polusi. Stimulus fiskal diperlukan untuk memudahkan proses transformasi kebijakan konvensional menuju kebijakan berwawasan lingkungan khususnya dalam menggerakkan permintaan konsumen terhadap properti hijau.

DAFTAR PUSTAKA

Alexander, Hilda B. 2016. Catat, Harga Properti Tak Pernah Turun. <http://properti.kompas.com/read/2016/04/03/160521921/Catat.Harga.Proprieti.Tak.Pernah.Turun.?page=all>

Alexander, Hilda B. 2016. Kelas Menengah, Penggerak Utama Pasar Properti Indonesia. <http://properti.kompas.com/read/2016/02/04/121204221/Kelas.Menengah.Penggerak.Utama.Pasar.Proprieti.Indonesia?page=all>

BPS. 2014. Proyeksi Penduduk menurut Provinsi, 2010-2035. <https://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/1274>

BPS. 2016. Indikator Kesejahteraan Rakyat 2016 Ketimpangan Pendidikan di Indonesia. <https://www.bps.go.id/publikasi/view/4327>

Direktorat Pembangunan, Ekonomi, dan Lingkungan Hidup. 2016. Perubahan Iklim. <http://www.kemlu.go.id/id/kebijakan/isu-khusus/Pages/Perubahan-Iklim.aspx>

Dwihatmojo, rosdiyatomoko.n.d. Ruang Terbuka Hijau yang Semakin Terpinggirkan. <http://www.bakosurtanal.go.id/assets/download/artikel/BIGRuangTerbukaHi>

Hidayat, Roni wahyu. n.d. Peluang dan Tantangan Investasi Properti di Indonesia. ejournal.unesa.ac.id/article/9327/57/article.pdf

Imelda, henriette dan Fabby Tumiwa. 2016. Indonesia dan Ratifikasi Paris Agreement: Di Manakah Kita?. <http://iesr.or.id/2016/10/indonesia-dan-ratifikasi-paris-agreement-di-manakah-kita/>

LEED (Leadership Energy & Environmental Design). 2014. What is green building?. <http://www.usgbc.org/articles/what-green-building>

Muniriyanto, buyung. 2014. Pajak Tepat Negara Sehat. <http://www.pajak.go.id/node/10629?lang=en>

Nadhira, Ulya. 2016. Parameter, Sumber, dan Dampak Gas Rumah Kaca. <https://blogs.itb.ac.id/pencemudiklp5/2016/03/10/parameter-sumber-dan-dampak-gas-rumah-kaca-2/>

Napitupulu, berlian, Enjay Diana dan Andri Noviansyah. Memboyong Produk Seafood Indonesia ke Pasar Timur Eropa. Majalah Peluang Edisi III-2014/1. www.kemlu.go.id/Majalah/PELUANG%20III.pdf

Raftas, A. B. 2005. Kiat Sukses Bisnis Broker Properti. Bumi Aksara, Jakarta.

Satriagung, erlangga. 2016. Properti Menggerakkan Ekonomi. <http://kanalsatu.com/id/post/48203/properti-menggerakkan-ekonomi>

Shazmin, S.A.A, I.Sipan and M.Sapri. 2016. Property Tax Assessment Incentive for Green Building: A Review. *Renewable and Sustainable Energy Review* 60, page 536-548

Susanto, Erik Agustinus. 2015. Harga Rumah Naik Terus Kapan Turunnya?. eastspring.co.id/.../spring-of-life---march-2015_2015...

USU. n.d. Tinjauan Pustaka. repository. usu.ac.id/bitstream/123456789/48340/4/Chapter%20II.pdf

Wardalisa. n.d. Teori Abraham Maslow. wardalisa.staff.gunadarma.ac.id/.../Materi+07+-+TeoriAbrahamMas...

Yudono, Jodhi. 2015. Sebelum Hutan Menjadi Kenangan. <http://nasional.kompas.com/read/2015/03/21/11422271/Sebelum.Hutan.Menjadi.Kenangan>



KUMBOKARNO

Oleh:
Agus Suharsono
 - Widyaiswara BDK Yogyakarta -

Sejarah menceritakan bahwa Sukasno kecil yang sangat mencintai kisah-kisah wayang akhirnya minta namanya diganti dengan tokoh yang dikaguminya. Tokoh yang sangat nasionalis, membela negaranya bukan penguasanya. Sukasno kecil akhirnya berganti nama menjadi Sukarno yang kelak menjadi presiden pertama dan proklamator. Sebenarnya ada dua Karno dalam kisah pewayangan. Pertama, Karno dalam kisah Mahabarata yang berperang demi negara dan tanggung jawab jabatan yang diembannya. Kedua, Kumbokarno dalam kisah Ramayana yang juga gugur membela negaranya. Kemiripan keduanya adalah aksi bela negaranya sampai mati, meski sebenarnya negara pada pihak yang salah, setidaknya negara dimanfaatkan oleh pemegang tahta untuk memenuhi ambisi pribadinya.

Kisah ini adalah tentang Kumbokarno dalam Ramayana, adik kandung Rahwana. Sebagai putra Resi Wisrawa, cucu Prabu Sumali yang bertubuh raksasa, namun diakhir usianya menjadi kesatria karena ajaran sastrajendra, Kumbokarno juga berwujud raksasa. Badannya lebih besar dari kakaknya, Rahwana, dan wajahnya tidak setampan dua saudara laki-lakinya. Adiknya Gunawan Wibisono berwujud satria tampan, sedangkan Rahwana berwujud raksasa penuh amarah.

Jika Rahwana mempunyai watak amarah, Kumbokarno mempunyai watak aluamah yang fokus pada kebutuhan dasar seperti makan, minum, dan tidur. Memang tidak suka mengganggu orang lain, namun malas bekerja, tidak acuh pada keadaan sekitar, dan mau enakny

sendiri. Watak aluamah ini memang diperlukan untuk kelangsungan hidup, namun mestinya dapat ditingkatkan dan lebih bermakna karena manusia tidak hidup sendirian namun dalam situasi sosial yang perlu kerjasama dan penuh perbedaan.

Sebagai putra Resi Wisrawa yang terpelajar, Rahwana bersama saudara-saudaranya pada masa mudanya juga gigih menuntut ilmu. Pergi merantau bertahun-tahun meninggalkan istana menuju hutan belantara nun jauh disana untuk bertapa dan mendatangi ulama. Berbeda dengan saudara-saudaranya yang ingin menguasai kesaktian tertinggi, Kumbokarno dalam lakunya hanya ingin menguasai ilmu yang membuatnya dapat hidup selama ribuan tahun dengan tujuan agar dapat menikmati lezatnya

makanan dunia dalam waktu yang sangat lama. Sebenarnya Dewa gampang saja memberi apa yang Kumbokarno minta, namun Dewa memberi pertimbangan bahwa semakin panjang umur akan memperpanjang kemungkinan berbuat kemaksiatan. Kumbokarno meyakinkan Dewa bahwa ia bisa menjaga diri untuk tidak berbuat maksiat di umurnya yang panjang, karena di dunia ini tidak ada yang ia inginkan kecuali makan dan tidur. Tidak juga wanita, apalagi tahta.

Dewa menjelaskan bahwa semakin tua umur, semakin berkurang indera, terutama lidah, sehingga tidak akan lagi dapat menikmati lezatnya makanan. Mendengar penjelasan ini Kumbokarno mengubah niatnya untuk menguasai ilmu yang membuatnya mampu tidur sepuas-puasnya, bangun jika ia memang niat untuk bangun. Permintaan ini dikabulkan Dewa. Selain itu, Kumbokarno juga menguasai ilmu Gedongmenggo atau gedung yang menganga, yang menyebabkan ia sanggup makan dalam jumlah yang luar biasa banyaknya. Kedua, ilmu Gelapsaketi, yaitu kemampuan bersin yang sangat keras sehingga musuh-musuhnya akan terperental beterbangan jauh sekali.

Dua ilmu yang aneh tersebut sekilas seperti tidak ada manfaatnya, namun jika kita telaah ada sisi lain dari watak Kumbokarno ini. Sebagai pangeran yang berwujud raksasa, mulut dan perutnya mampu untuk makan dalam jumlah yang banyak. Sebagai pangeran anak penguasa, makanan sebanyak apapun mampu disediakan. Ini memang cerminan watak Kumbokarno yang tidak mau mencampuri urusan orang lain. Kesaktiannya pun hanya membuat musuh-musuhnya terperental, tidak membunuh atau memusnahkan, yang penting musuh enyah dari hadapannya.

Kumbokarno sebagai pangeran tidak terkisah mengejar-ngejar wanita dan tahta. Ia beristri Dewi Aswani, hadiah dari kakaknya Rahwana. Perkawinan

itu melahirkan dua anak yaitu Aswani Kumbo dan Kumbokumbo yang gugur dalam usia muda saat Ramawijaya menyerang Alengko untuk membebaskan Dewi Sinta.

Saat Rahwana menculik Dewi Sinta, Rahwana dan adiknya Gunawan Wibisono tidak setuju dengan perbuatan kakaknya itu. Gunawan Wibisono bahkan berbalik membantu kubu Ramawijaya, sedangkan Kumbokarno pulang ke Kasatrian Pangleburgangsa. Ia tidak mau terlibat dengan urusan Rahwana maka ia memakai ilmunya untuk tidur dalam jangka waktu yang lama dan tidak akan bangun sampai ia ingin bangun.

Penculikan Dewi Sinta menyebabkan berkobarnya perang besar. Ramawijaya sebagai suami ingin membebaskan istrinya. Rahwana yang terobsesi dengan Dewi Widowati di kayangan, kukuh dengan pendiriannya untuk menyunting Dewi Sinta yang ia percaya sebagai titisan Dewi Widowati di dunia. Sebuah obsesi yang membunuh banyak kesatria dan meluluhlantakkan negara.

Serangan Ramawijaya yang dibantu Sugriwo dengan pasukan kera tidak terbendung. Sebagai bentuk bela negara, dua anak Kumbokarno maju ke medan laga menjemput kematian. Setelah banyak kesatria gugur, Rahwana minta Indrajid, anaknya memanggil Kumbokarno yang sedang tidur. Bukan perkara gampang membangunkan Kumbokarno dari tidurnya, karena tidurnya adalah pengenjowantahan ilmu tingkat tinggi. Segala macam cara ditempuh untuk membangunkan Kumbokarno. Semua alat sumber bunyi-bunyian sudah ditabuh, namun tetap tidak membawa hasil. Rahwana menyuruh Indrajid untuk membangunkan pamannya Kumbokarno dengan cara mencabut wulucumbu atau rambut yang tumbuh di jempol kaki. Cara tersebut ternyata efektif, Kumbokarno bangun setelah semua wulucumbu tercabut, namun dengan kemarahan yang membuncah, seperti marahnya seorang petapa yang diganggu

ibadahnya.

Kumbokarno bangun dan ngamuk meraksasabuta, merusak Kesatrian Pangleburgangso tempat tinggalnya. Indrajid, atas saran bapaknya sudah mengantisipasi hal ini. Di pendopo sudah ia siapkan seribu tumpeng dan ratusan ingkung sapi dengan aroma mengoda yang siap untuk disantap. Luluh hati Kumbokarno melihat makanan yang melimpah itu. Dengan kesaktian ilmu Gedongmenggo ia sanggup menyantap semua makanan yang terhidang dan minum bertong-tong arak dan tuak. Setelah perut kenyang, hatinya tenang, Indrajid menyampaikan pesan bahwa pamannya dipanggil Rahwana.

Di singgasana Rahwana minta adiknya untuk ikut berperang melawan Ramawijaya. Kumbokarno masih kukuh dengan pendiriannya. Perang ini terjadi karena salah Rahwana menculik Dewi Sinta, kalau ingin perang berakhir kembalikan saja Dewi Sinta pada suaminya. Kumbokarno segera berdiri meninggalkan kakaknya untuk kembali tidur. Mendengar jawaban adiknya, amarah Rahwana meledak. Kumbokarno dicaci maki sebagai satria yang hanya mementingkan tenggorokan dan perut namun tidak peduli dengan negaranya. Ibarat kata, mau terima gaji dari negara namun tidak mau ikut bela negara.

Kumbokarno menghentikan langkahnya dan berbalik mendatangi kakaknya. Ia sampaikan bahwa sebagai satria ia akan berangkat berperang karena membela negaranya, bukan penguasanya. Sebagai bukti, dengan kesaktiannya ia muntahkan semua makanan dan minuman. Banyaknya muntahan tersebut membuat singgasana Rahwana tergenang dan beraroma tidak sedap. Bagi Rahwana tidak penting apa alasannya yang terpenting Kumbokarno mau berperang melawan Ramawijaya.

Kumbokarno minta Dewi Asmawi menyiapkan pakaian perangnya. Bukan baju besi tahan segala senjata, tapi kain

serba putih. Ia berkeyakinan perang ini adalah murni bela negara, bukan bela ambisi dan serakah kakaknya Rahwana yang sedang berkuasa dan ingin mempertahankan kekuasaannya.

Pagi ini ada aura lain di medan laga, Kumbokarno berbaju serba putih menyerbu ribuan pasukan kera. Tubuhnya yang besar berbalut kain putih berkibar-kibar diterpa angin membuat ciut nyali lawan. Kekuatan dan kesaktiannya membuat ratusan kera terpental jauh saat ia mengerang dan meraung-raung. Melihat korban makin banyak berjatuh, Ramawijaya turun tangan, panah saktinya melesat memutus kedua tangan Kumbokarno. Tidak menyerah, Kumbokarno makin beringas. Kedua kakinya menginjak-injak, menendang ratusan pasukan monyet, erangan dan raungannya makin mengeras, korban pasukan kera makin banyak. Darah mengalir dari kedua pangkal lengannya yang terputus. Kain putih yang ia kenakan mulai merah dengan darah. Angin makin kencang meniupkan kain putih yang ia kenakan, dan sekarang ada corak merah darah.

Ratusan pasukan kera menjadi korban amukan Kumbokarno yang tak merasakan sakit karena dua lengannya yang putus. Ramawijaya gesit melesatkan panah saktinya, kedua kaki Kumbokarno putus. Bukannya menyerah, Kumbokarno masih mempunyai mulut dan itu ia jadikan senjata, makin ia kuatkan erangan dan raungan, ratusan pasukan monyet terpental lebih jauh dari sebelumnya. Bukan itu saja, amukan Kumbokarno makin menjadi, tubuhnya yang sudah tanpa tangan dan kaki masih mampu berguling-guling mengilas ratusan pasukan kera. Darah mengucur dari pangkal lengan dan pahanya yang terputus, membasahi pakaian yang awalnya putih bersih, sekarang merah basah oleh darah. Baju putih itu kini kotor bercampur lumpur saat ia berguling-guling mengilas musuh.

Ramawijaya melesatkan panah

saktinya sekali lagi, dan tepat mengenai leher. Kepala Kumbokarno terpisah dari tubuhnya, berguling-guling, berhenti di pokok sebuah pohon hutan. Mulutnya kini tak mampu bersuara lagi, Kumbokarno gugur di jalan kesatria, bela negara. Matahari sudah condong ke peraduan, pertempuran yang melelahkan, kedua pasukan kembali ke markas, istirahat dalam duka.

Bumi gelap segelap hati Resi Wisrawa yang sedang semedi, kutukan itu sudah terjadi. Teringat dia ketika itu, dengan gelap mata ia bunuh dengan keji Jambumangli, sepupu Dewi Sukesi. Jambumangli mati dengan tangan, kaki, dan leher putus. Sebelum mati ia lontarkan kutukan ke Resi Wisrawa, suatu saat nanti keturunannya akan mati dengan cara yang sama sebagaimana ia mati. Apa yang terjadi saat ini bisa jadi buah perbuatan masa lalu, dan perbuatan saat ini bisa saja berbuah di masa depan.

Khasiat Si Asam Lemon

Oleh: Shera Betania (Pelaksana pada Sekretariat BPPK)

Selain memiliki aroma yang segar, jeruk lemon juga memiliki banyak khasiat dibalik rasanya yang asam. Buah yang memiliki nama Latin *Citrus Limon Brum* ini mengandung banyak vitamin C yang menjadikannya salah satu buah penuh manfaat. Manfaat & khasiat jeruk lemon begitu beragam, mulai dari manfaat kesehatan hingga kecantikan.

Jeruk lemon sendiri mengandung asam sitrat, vitamin C, kalsium, asam folat, vitamin B5, B3, B1, B2, zat besi, magnesium, fosfor, kalium, dan masih banyak lagi. Berikut beberapa diantara manfaat & khasiat jeruk lemon untuk kesehatan dan kecantikan:

1. Obat Batuk

Obat batuk merupakan salah satu manfaat & khasiat jeruk lemon, karena buah ini kaya vitamin C. Vitamin C membuat tubuh menjadi kebal dari virus penyebab batuk dan pilek, serta mengembalikan kebugaran tubuh. Caranya: Peras lemon dan campur dengan 2 sendok makan madu dengan air hangat agar batuk dapat segera sembuh.

2. Melancarkan Metabolisme

Ingin menurunkan berat badan? Jeruk lemon salah satu solusinya. Menurut studi yang dipublikasikan di "Journal

of Clinical Biochemistry and Nutrition" pada tahun 2008, manfaat & khasiat jeruk lemon untuk menurunkan berat badan disebabkan oleh polifenol yang dapat menstimulasi liver untuk menghancurkan lemak.

3. Mencerahkan Wajah

Menggunakan jeruk lemon di wajah sebagai masker juga mampu membuat wajah terlihat cerah serta menyembuhkan beberapa masalah penyakit kulit seperti bercak hitam, bekas luka dan jerawat. Caranya: gunakan masker jeruk lemon 2 kali seminggu untuk hasil yang lebih maksimal.

4. Mengatasi Kulit Berminyak

Bila kulit berminyak, masker jeruk lemon juga bisa jadi solusi. Kandungan asam dalam jeruk lemon mengangkat minyak berlebih di wajah. Sekaligus juga mencegah jerawat muncul, yang biasanya disebabkan minyak berlebih di wajah.

5. Mencegah Penuaan Dini

Manfaat & khasiat jeruk lemon untuk kecantikan salah satunya untuk mencegah penuaan dini. Menurut studi pada "Journal of the Science of Food and Agriculture" tahun 2011, jeruk lemon memiliki zat penangkal radikal bebas, yang menjadi salah satu penyebab

penuaan dini. Mengonsumsi jeruk lemon sekaligus menggunakannya sebagai pencuci muka bisa mencegah penuaan dini.

6. Membasmi Ketombe

Tak hanya untuk wajah, khasiat jeruk lemon juga berfungsi untuk rambut. Rambut kering dan berketombe bisa diatasi dengan jeruk lemon. Caranya, campur perasan jeruk lemon dengan minyak zaitun dan madu. Gunakan sebagai masker di rambut, lalu diamkan selama 30 menit, lalu bilas dengan shampo. Lakukan 2 kali seminggu untuk hasil yang lebih baik.

7. Menghilangkan Racun atau Detoksifikasi Dalam Tubuh

Apa yang kita makan terkadang mengandung zat beracun yang berbahaya bagi tubuh, apalagi jika menumpuk dapat menimbulkan penyakit kardiovaskuler. Jeruk lemon dapat membantu menghilangkan zat beracun dan dapat mengeluarkannya bersama sisa metabolisme lainnya jika dikonsumsi secara teratur, terutama di pagi hari.

Bijak Menggunakan Media Sosial

Oleh:
Beta Andri Anggiano Uliansyah
- Widyaiswara Pusdiklat Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan -



*Sepuluh tahun yang lalu,
kita tidak pernah menyangka urusan media sosial
akan menjadi serumit hari ini.*

Banyak aura negatif yang dipancarkan dari medsos saat ini, mulai dari yang paling ringan yaitu kerap mengumbar masalah pribadi dan banyak berkomentar, sampai kepada yang lebih berat seperti menghakimi orang, pertengkaran, bully, hinaan, fitnah, hoax, dan pelanggaran hukum. Sungguh sayang sekali media yang berpotensi membantu kita mencapai keunggulan, justru berbalik menjadi bumerang bagi kita.

Berbagai platform medsos yang ada, hakikatnya sama saja, yakni sebagai representasi diri kita di dunia maya. Ada yang menggunakan medsos sebagai tempat curhat, menebar kegalauan hati. Ada juga yang menggunakannya untuk menumpahkan emosi, mulai dari kesedihan sampai kemarahan. Ada pula yang selalu berbagi informasi atau pengetahuan. Semua hal tersebut bisa dilakukan di medsos. Sebuah akun medsos yang aktif, dapat menjadi

Personal Branded bagi pemiliknya. Lewat status-status yang dituliskan, kurang lebih bisa diketahui “siapa” dan “seperti apa” si pemilik akun tersebut.

Facebook saat ini menjadi platform medsos terpopuler di Indonesia. Platform mainstream ini memang memberikan segudang fitur yang mendukung orang untuk dapat berbagi konten dengan mudah, seperti menulis status, berbagi foto, membuat group maupun *fanpage*,

dll. Facebook kerap dijadikan ajang diskusi hangat bahkan panas. Beberapa kasus penghinaan dan penghasutan di Facebook bahkan telah dibawa ke ranah hukum.

Untuk itu, kebutuhan adanya rambu-rambu dalam menggunakan media sosial menjadi penting. Tidak hanya untuk platform tertentu seperti Facebook, tapi juga dapat dipraktikkan di platform medsos lainnya seperti Instagram, Path, Twitter, dll. Tentunya, rambu-rambu ini disesuaikan dengan kondisi masing-masing pribadi pengguna medsos. Sifat dasar manusia memang butuh akan adanya panduan.

Berikut ini beberapa tips agar kita dapat bijak dalam menggunakan media sosial:

1. Jangan terjebak dalam *framing*. Seringkali kita terpancing untuk berkomentar terhadap suatu potongan fakta. Potongan fakta tersebut memang sengaja dibuat agar persepsi pembaca mengarah pada suatu kesimpulan tertentu. Inilah yang kerap disebut dengan *media framing*. Hindari kondisi seperti ini dengan menggunakan akal sehat kita. Cek kembali *track record* sosok yang sedang dibicarakan, maupun *track record* si penyebar berita. *Cross check* ke sumber lain. Jika masih belum jelas betul, sebaiknya kita menunggu kejelasan informasi sebelum menyimpulkan ataupun mengomentarnya.
2. Jangan asal menyebarkan info. Cek dan ricek kembali kevalidan info tersebut. Cari kejelasan siapa penulisnya dan dalam konteks apa info tersebut dibuat. Seringkali kita menemui sebuah info yang benar namun konteksnya akan menjadi sangat berbeda jika disebar di waktu yang berbeda pula.
3. Berjualan pada tempatnya. Nah, ini salah satu kebiasaan orang Indonesia, suka berjualan di
4. Berempati dan hindari terlalu banyak pamer. Tidak semua orang di lingkaran medsos kita memiliki kondisi yang sama dengan kita. Sesuatu yang bagi kita biasa saja, dapat menjadi hal yang menyakiti orang lain. Kedepankan rasa empati dan sebaiknya kita tinggalkan egoisme yang menjadikan medsos kita berpusat hanya pada diri sendiri.
5. Kenali *audience* medsos kita. Tips ini tidak jauh berbeda dari tips sebelumnya. Dengan mengenali lingkaran medsos kita, kita dapat lebih bijak dalam berpendapat. Perbedaan umur, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, dan masih banyak hal lagi yang menjadi titik perbedaan kita dengan audiens. Adanya perbedaan tersebut bukan berarti kita harus menghindari mereka, namun perbedaan tersebut harus dikelola sebaik mungkin agar tidak menimbulkan masalah di kemudian hari.
6. Mengumbar masalah tidak memecahkan masalah kita. Sering kita menemui rekan medsos (atau kita sendiri) yang berkeluh kesah melalui akunnya. Sebaiknya kita dapat memilah dan memilih untuk

mengungkapkan hal seperti itu, karena yang kerap terjadi adalah masalah tidak terpecahkan dan orang-orang menjadi tahu bahwa kita dalam masalah. Kondisi mungkin suatu saat dapat membuat diri kita dalam posisi yang tidak mengenakkan.

7. Manfaatkan jalur khusus untuk berinteraksi dengan audiens yang khusus. Tidak semua hal yang kita bicarakan di medsos dapat disalurkan melalui jalur publik. Apalagi jika hal yang dibicarakan memang konsumsi audiens yang khusus. Kita dapat memanfaatkan fitur-fitur medsos untuk berkomunikasi dengan audiens yang khusus seperti ini, misalnya dengan membuat grup terbatas.

Demikian beberapa tips bijak menggunakan medsos. Masih banyak tantangan lain yang kita temui ketika menggunakan medsos, bertemu orang yang pernah memiliki suatu hubungan dengan kita misalnya. Tentu ada cara berinteraksi yang harus kita pilih dengan baik dalam kondisi tersebut.

Semoga tulisan ini bermanfaat dan dapat membuat pengalaman ber-medsos kita menjadi semakin baik.

Testimoni peserta Diklat Hubungan Keuangan Pusat dan Daerah

(Pusdiklat KNPK, 30 Januari - 3 Februari 2017)

-Dewi Puspa Anggraeni-

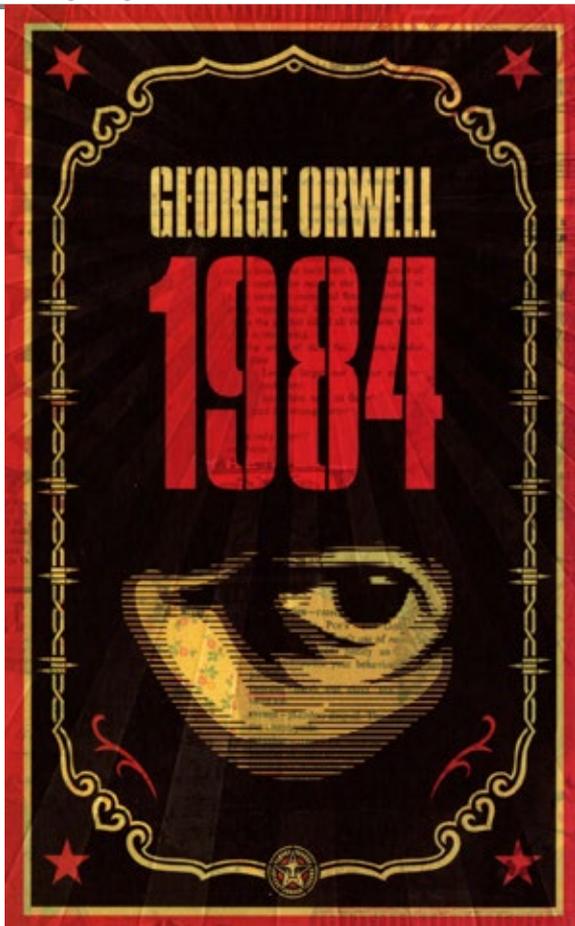
Diklat HKPD di KNPK merupakan diklat pertama saya. Dan secara keseluruhan, sangat well prepared. Asrama nyaman, laundry on time, makanan-makanan yang enak, pelayanan yang baik, resepsionis dan seluruh staf yang ramah, fasilitas diklat yang serba ada, pengajar-pengajar yang professional, dan bahkan ketika hujan saya dibawakan payung oleh security.

-Dyan Adhitya-

Kurikulum dan pengajar sepertinya makin komunikatif. Lebih interaktif. Fasilitas setiap tahunnya semakin membaik, makanan semakin sehat dan menarik fasilitas pendukung juga lebih komplit.

-Satriyo Aji Raharjo-

Kurikulum yang digunakan sudah mencakup kebutuhan diklat saat ini. Begitupun tentang pengajar, sudah kompeten. Kondisi kamar juga nyaman. Overall saya puas dengan diklat ini. Diklat ini adalah diklat pertama saya dan sangat mengesankan untuk saya. Terimakasih panitia DSTS HKPD.



1984

Oleh :Ardes M.Y. Sitanggang
(Pelaksana Sekretariat Badan)

Judul Buku : 1984
 Penulis : George Orwell
 Penerbit : Vintage Publishing, Mizan
 Tahun terbit : 1949, Agustus 2016 (IDN)
 Tebal : 400 halaman

Sinopsis

Winston, karakter utama dalam novel ini, hidup di London, negara Oceania. Negara Oceania dipimpin oleh figur yang disebut dengan “*Big Brother*”. Kemanapun Winston pergi, bahkan di dalam rumah sendiri, *Big Brother* selalu mengawasi melalui layar TV yang disebut dengan “*telescreen*”, dimana-mana terlihat wajah pemimpin yang ‘Maha Tahu’ *Big Brother*. *Big Brother* mengontrol semua aspek di Oceania, bahkan sejarah seseorang ataupun bahasanya. Saat itu, sedang dilakukan penerapan

bahasa baru yang disebut dengan “*Newspeak*”. Bahasa ini telah dimodifikasi dan dipreteli perbendaharaan katanya untuk menghindari pola pikir untuk politik dan memberontak. Bahkan berpikir bebas untuk mengeluarkan ide pun disebut sebagai pikiran kriminal yang merupakan hal yang ilegal, dan bahkan tergolong tindakan kriminal yang paling berat (*thought crime*).

Cerita diawali dengan tokoh Winston yang frustrasi karena tekanan dan kontrol yang ketat dari *Big Brother*, dimana semua kebebasan berpikir, mencari pasangan hidup, dan setiap ekspresi individu dilarang. Winston membenci *Big Brother* dan secara ilegal membeli buku harian untuk menuliskan pemikirannya. Dia juga menaruh perhatian kepada salah satu anggota berpengaruh *Big Brother* bernama O’Brien, yang diyakini Winston juga adalah seorang anggota dari perkumpulan misterius dan legenda yang bertujuan menggulingkan *Big Brother*. Nama perkumpulan tersebut adalah *The Brotherhood*.

Winston bekerja di *Ministry of Truth*, dimana catatan sejarah diubah sesuai dengan kebutuhan dan keinginan dari *Big Brother*. Dia memperhatikan rekan kerjanya yang selalu memperhatikan dirinya. Winston curiga bahwa rekannya, gadis cantik berambut hitam, ini adalah seorang informan yang akan melaporkan pikiran kriminalnya. Winston selalu terganggu dengan kontrol *Big Brother* terhadap sejarah. *Big Brother* menyatakan bahwa Negara Oceania selalu bersekutu dengan Negara Eastasia dan berperang dengan negara Eurasia, tetapi Winston tahu bahwa hal tersebut tidak benar. *Big Brother* juga menyatakan bahwa Emmanuel Goldstein, Pemimpin *The Brotherhood* adalah orang paling berbahaya. Winston menghabiskan waktu malamnya dengan menjelajahi bagian terkumuh di kota yang relatif bebas dari pengawasan *Big Brother*.

Winston hidup dalam kekhawatiran terus menerus. Selain di setiap sudut ada pengawasan, anak-anak bahkan tidak

segan-segan melaporkan pelanggaran yang dilakukan, bahkan oleh orang tuanya sendiri. Hal itu terjadi kepada tetangganya dan membuat Winston semakin ketakutan. Bahkan, koleganya yang sempat berdiskusi tentang *Big Brother* menghilang, tidak hanya secara fisik tetapi juga seluruh catatan tentang temannya. Dia bagaikan lenyap ditelan bumi dan orang-orang sekitarnya melupakannya begitu saja. Winston mendengar bahwa temannya itu dibawa ke ruangan yang sangat ditakuti, yaitu "Room 101".

Suatu hari, Winston mendapat catatan kecil dari gadis cantik berambut hitam yang bertuliskan "Aku Mencintaimu". Dia memperkenalkan namanya Julia dan mereka memulai hubungan secara diam-diam, dan selalu berjaga-jaga untuk menghindari pengawasan dari *Big Brother*. Bahkan mereka menyewa kamar di tempat Winston membeli buku harian. Hubungan mereka berlangsung beberapa waktu. Winston yakin suatu saat mereka akan ketahuan dan dihukum. Bahkan Winston sudah mempersiapkan diri sejak dirinya menulis pertama kali di buku hariannya. Sedangkan Julia lebih pragmatis dan optimis atas hubungan mereka. Seiring dengan hubungan mereka, kebencian Winston terhadap *Big Brother* semakin menjadi-jadi. Akhirnya Winston menerima pesan yang sudah ditunggu-tunggunya, O'Brien ingin bertemu dengan dia.

Winston dan Julia datang ke apartemen mewah O'Brien. Sebagai seorang yang berpengaruh terhadap *Big Brother*, O'Brien hidup dengan kemewahan yang hanya bisa dibayangkan oleh Winston. O'Brien menyatakan bahwa dia juga membenci *Big Brother*, dan menyatakan bahwa diam-diam dirinya juga bekerja dengan *The Brotherhood*. O'Brien mengindoktrinasi Winston dan Julia untuk bergabung dengan *The Brotherhood* dan memberikan buku Emmanuel Goldstein, "*Manifesto of The Brotherhood*". Buku tersebut menjelaskan teori bentuk-bentuk tingkatan sosial

di abad ke-20. Di saat Winston sedang membacakan buku tersebut kepada Julia, tiba-tiba tentara masuk dan meringkus mereka. Mr. Charrington, pemilik toko tempat mereka menginap ternyata merupakan anggota dari polisi "*Thought Police*".

Terpisah dengan Julia dan dibawa ke Ministry of Love, Winston bertemu dengan O'Brien, yang ternyata juga mata-mata dari *Big Brother* yang berpura-pura menjadi anggota dari *The Brotherhood* untuk menjebak Winston untuk melakukan pemberontakan terbuka terhadap *Big Brother*. O'Brien mencuci otak dan menyiksa Winston selama berbulan-bulan, namun Winston bertahan. Akhirnya, O'Brien mengirim Winston ke ruangan yang paling ditakuti yaitu "Room 101", tujuan akhir dari setiap orang yang melawan *Big Brother*. Disini, O'Brien mengatakan bahwa Winston akan berhadapan dengan ketakutan terbesarnya. Sepanjang cerita, Winston selalu bermimpi buruk tentang tikus. O'Brien mengikat kandang penuh tikus ke kepala Winston dan membiarkan tikus-tikus memakan wajahnya. Winston menyerah dan memohon agar O'Brien melakukan itu ke Julia, bukan ke Winston.

Menghianati Julia adalah hal yang diinginkan oleh O'Brien. Jiwanya hancur, Winston pun dilepaskan. Dia bertemu dengan Julia tetapi tidak mempunyai perasaan apapun kepadanya. Winston sudah menerima dengan sepenuh hati dan mencintai *Big Brother*.

Review

1984 karya George Orwell merupakan novel "*dystopian*", yaitu keadaan yang menunjukkan kondisi khayalan suatu tatanan yang tidak manusiawi. 1984 menjadi novel yang menjadi buku wajib dalam setiap literatur klasik. Novel 1984 bukan ramalan, tetapi peringatan kepada umat manusia, bahwa kebebasan individu merupakan suatu hal yang hakiki, mengingat dalam perkembangan zaman saat ini, kontrol dan sensor

informasi, tidak hanya dilakukan oleh pemerintah tetapi juga oleh pihak-pihak tertentu sehingga kebebasan berpikir pelan-pelan digiring untuk kepentingan tertentu.

Dibandingkan dengan jaman sekarang, dengan keterbukaan informasi, ada upaya-upaya tertentu untuk menahan dan merahasiakan informasi, sangat berbeda dengan kondisi di dalam 1984, tapi cukup memberi gambaran akan tertekannya hidup dalam pengekangan dan kebebasan berekspresi. Bahkan reaksi atas terbongkarnya informasi tersebut mencerminkan kemarahan dan ketakutan atas kemampuan pihak-pihak tertentu dalam mengontrol informasi.

Dalam konsep novel *dystopian* ini, bisa dilihat bahwa manusia dikekang untuk mendapatkan informasi hanya berasal dari satu sumber saja. Dengan harapan manusia dibutakan dan patuh terhadap pengkondisian yang dilakukan oleh pihak-pihak tertentu. Akan tetapi sebaliknya, apakah manusia bisa menjadi buta? Di tengah banyaknya sumber informasi, jumlah informasi dan kecepatan penyebaran informasi, sehingga manusia kesulitan menyaring informasi yang benar dan valid. Bahkan menjadi manusia yang memilih dan mempercayai informasi yang hanya ingin dipercaya saja? Sehingga secara sadar dan tidak sadar pemikiran kita akan digiring ke opini tertentu. Apakah kita merasa bebas berpikir dan berekspresi dengan informasi yang hanya ingin kita percaya? George Orwell sudah memberikan peringatan melalui karyanya 1984.

Kang Edu



Oleh : Bimo



Ayo.. Sukseskan Amnesti Pajak



ungkap | *tebus* | *lega*

Ungkap adalah sebuah pernyataan dari Wajib Pajak untuk bersedia melaporkan seluruh kekayaan, baik berwujud maupun tidak berwujud, baik bergerak maupun tidak bergerak, baik yang digunakan untuk usaha maupun bukan untuk usaha, yang berada di dalam dan/atau di luar negeri, yang belum dilaporkan dalam SPT Tahunan PPh terakhir. Belum dilaporkannya kekayaan tersebut bisa dikarenakan kelalaian atau keadaan di luar kekuasaan yang dialami Wajib Pajak sehingga kolom Harta dan Utang dalam SPT Tahunan PPh belum diisi dengan benar, lengkap, dan jelas.

Tebus adalah pembayaran sejumlah uang ke kas negara untuk mendapatkan Amnesti Pajak berupa pelepasan hak negara untuk menagih pajak yang seharusnya terutang dari pengungkapan kekayaan yang dilakukan oleh wajib pajak kepada Direktorat Jenderal Pajak. Uang Tebusan atas Amnesti Pajak dihitung dengan cara mengalikan tarif Uang Tebusan dengan Nilai Harta Bersih yang telah diungkapkan oleh wajib pajak.

Legas adalah sebuah perasaan yang nantinya akan menaungi wajib pajak manakala mereka telah memanfaatkan Pengampunan Pajak. Dengan diterimanya Pengampunan Pajak, Wajib Pajak akan mendapatkan penghapusan atas pajak yang seharusnya terutang, sanksi administrasi perpajakan, dan sanksi pidana di bidang perpajakan untuk kewajiban perpajakan sebelum 31 Desember 2015.

korupsi
berakibat

**KERUGIAN
DIRI**



bppk
against
corruption



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN

