

EDUKASI

K E U A N G A N

TRANSFORMASI BIROKRASI

Babak Baru Reformasi Kementerian Keuangan

Edisi 26/2015

ISSN: 2086-4833



9 772086 483008

CALL CENTER

BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN
KEMENTERIAN KEUANGAN - REPUBLIK INDONESIA

HALO BPPK



021-29054300

hubungi kami untuk informasi:

#diklat keuangan negara

#beasiswa

#STAN

#pengaduan dan saran

Jam layanan:
setiap hari kerja Pkl. 08.00 s.d 16.00

Social Media BPPK:



Find Us on Facebook
facebook.com/bppk.kemenkeu



Follow Us on Twitter
[@BPPKkemenkeu](https://twitter.com/BPPKkemenkeu)
[@BPPKlive](https://twitter.com/BPPKlive)

Daftar Isi

Salam Redaksi	2
Lintas Peristiwa	4
Liputan Utama	5
Liputan Khusus	14
Kuis	18
Profil	19
Serambi Ilmu	23
Mata Air	54
English Corner	55
Tips n Trik	56
Klinik Sehat	59
Point Of Interest	61
Kalender Diklat	63
Resensi	64
Kang Edu	65

Salam Redaksi

Semangat 2015.

Majalah Edukasi Keuangan kembali hadir menyapa para pembaca setianya. Mengawali 2015 ini, kami mengajak pembaca untuk selalu optimis melangkah menuju yang terbaik. 2015 adalah tahun implementasi Transformasi Kelembagaan Kemenkeu, dimulai dengan diluncurkannya Quickwins pada 6 Januari 2015 yang lalu. Sebagai bagian dari pemerintahan, Kemenkeu merupakan organisasi yang tergolong cepat dalam membangun birokrasi yang modern.

BPPK sebagai unit eselon I yang bertanggungjawab atas pengembangan kompetensi SDM Kemenkeu, turut andil dalam Transformasi Kelembagaan Kemenkeu. BPPK ambil bagian dalam Tema Sentral Transformasi Kelembagaan melalui Quickwins BPPK. Program yang diusung antara lain pengembangan kepemimpinan strategis, penyempurnaan tata kelola pemerintahan yang baik, optimalisasi penerimaan Negara, pengelolaan dan perlindungan aset Negara, dan penguatan fungsi *community protector*. Inovasi pendidikan dan pelatihan yang dilakukan adalah dengan *one day training*, diklat berbasis *independent study*, dan model studi kasus. Kami kupas secara mendalam mengenai Transformasi Kelembagaan Kemenkeu dan peran BPPK di dalamnya, dalam Liputan Utama.

Pada rubrik Profil, kami ajak Anda untuk mengenal lebih dekat sosok Kepala BPPK yang baru saja dilantik, Sumiyati. Berkecimpung cukup lama dalam dunia akuntansi dan keuangan negara, Sumiyati hampir tak pernah lepas dari dunia pendidikan. Saat ini, sebagai Kepala BPPK, Sumiyati ingin menjadikan BPPK sebagai suatu *center of excellence* untuk menghasilkan SDM keuangan Negara yang berkualitas internasional untuk memenuhi kebutuhan berbagai pihak.

Kami akan mengajak Anda untuk berkeliling di kota Bogor, tak jauh dari lokasi Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan. Tak hanya sejuknya udara, Anda juga bisa menikmati wisata kuliner dan belanja di kota hujan ini. Kita sudah sering mendengar khasiat madu. Pada edisi ini, kami akan mengupas lebih lanjut mengenai khasiat madu bagi kesehatan. Edisi kali ini juga akan menyajikan tulisan khas dari rubrik Mata Air, resensi buku, Lintas Peristiwa, serta Kalender Diklat. Tidak ketinggalan Kang Edu akan menyapa Anda dengan jenaka.

Selamat Membaca. Selalu Optimis.

Ralat

Pada Serambi Ilmu Majalah Edukasi Keuangan edisi ke-25 (Desember 2014), tertulis penulis artikel Bidang Pengelolaan Tes Terpadu, Tantangan Ke Depan adalah Nina Andriana, seharusnya penulisnya adalah Tim PTT Dan penulis artikel Assesment Center, Apa Itu? Apa Gunanya? adalah Nina Andriana seharusnya penulisnya adalah Sriyani. Demikianlah Penulis Serambi Ilmu pada Majalah Edukasi Keuangan edisi ke-25 (Desember 2014) telah diperbaiki sebagaimana mestinya.



Susunan Redaksi

Penanggung Jawab

Sekretaris BPPK

Pengarah

Kapusdiklat PSDM
Kapusdiklat Anggaran dan
Perbendaharaan
Kapusdiklat Bea dan Cukai
Kapusdiklat Pajak
Kapusdiklat KNPK
Kapusdiklat Keuangan Umum
Direktur STAN

Pemimpin Redaksi

M. Sandri Merizanta

Redaktur

Marsedi Situmorang
Tanda Setiya
M. Ridhwan
Ribut Sugianto
M. Yusuf Arriza
Bambang Kismanto
Bambang Roosdiyanto
Bambang Sancoko
Tuti Hadiyanti
Indrayansyah Nur
Nurhidayati
Agus Suharsono
Sudrajat
Agus Hekso Pramudji
Gathot Subroto
Eduard Tambunan
M. Ichsan
Wawan Ismawandi

Editor

Romy Setiawan
Edy Basuki Rakhmad
Shera Betania
Yohana Tolla
Pilar Wirotama

Layout

Muhammad Fath Kathin
Unggul H. Muhammad

Desain Grafis dan Fotografer

Riko Febrialdo
Victorianus M. I. Bimo Adi
Eros Lassa Mursalin
Sekretariat
Alyn Dwi Setyaningrum
Hendra Putra Irawan

Redaksi menerima artikel untuk dimuat dalam majalah ini.

Artikel ditulis dalam huruf Arial 11 spasi 1,5.

Artikel dapat dikirimkan ke edukasikeuangan@depkeu.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>



Mezzanine, 6 Februari 2015.

Pelantikan Kepala Badan Pendidikan Pelatihan Keuangan, Sumiyati.



Rakornas PPAKP

Pemahaman akuntansi pemerintahan berbasis akrual merupakan kebutuhan seluruh satuan kerja pemerintahan di Indonesia. Melanjutkan program PPAKP 2014 yang lalu, Diklat Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual dan Aplikasi SAIBA kembali akan diselenggarakan.

Mempersiapkan program tersebut, Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan mempertemukan para Kepala Balai Diklat Keuangan dan Kepala Kantor Wilayah Perbendaharaan dari beberapa wilayah di Indonesia dalam kegiatan Rapat Koordinasi Nasional Program Percepatan Akuntabilitas Keuangan Pemerintah di Aula BPPK Purnawarman (29/1). Dirjen Perbendaharaan Marwanto Harjowiryo menghadiri serta memberikan arahan langsung kepada seluruh peserta yang hadir.



Pameran Meme Antikorupsi, Mahasiswa STAN Sebarkan Semangat Antikorupsi di Car Free Day

Pameran dilaksanakan pada Minggu, 18 Januari 2015 di area Car Free Day Sudirman – Thamrin. Ini merupakan tindak lanjut dari acara Lomba Meme Korupsi yang diadakan secara online melalui media sosial facebook. Pameran yang digelar mulai pukul 06.30 WIB ini menampilkan 141 gambar lucu (meme) bertema antikorupsi hasil karya peserta lomba yang berasal dari pegawai Kemenkeu, BPK, BPPK, alumni STAN, serta masyarakat umum.



Serah Terima Jabatan Kepala Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Rabu, 11 Februari 2015. Annies Said Basalamah resmi menggantikan Safuadi, yang saat ini menjabat sebagai Sekretaris Pengelolaan Pembiayaan dan Risiko. Serah terima jabatan ini dipimpin langsung oleh Kepala BPPK Sumiyati di Gedung B Lantai 1, Kantor Pusat BPPK dan disaksikan oleh seluruh pejabat Eselon II serta beberapa pejabat Eselon III di lingkungan BPPK. Seperti diketahui, Menteri Keuangan Bambang Brodjonegoro telah melantik Annies Said Basalamah sebagai Kepala Pusdiklat PSDM menggantikan Safuadi. Annies Said Basalamah bukanlah sosok yang asing di BPPK. Sebelum berkecimpung di KPK, Annies pernah menduduki beberapa jabatan di STAN dan Biro SDM Sekretariat Jenderal Kemenkeu.



Lokakarya *Updating* Materi Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrual dan Aplikasi SAIBA

Jakarta, Jumat 20 Februari 2015, “Kami harapkan kita semua benar-benar siaga sepanjang tahun,” ucap Sumiyati saat membuka Lokakarya *Updating* Materi Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrual dan Aplikasi SAIBA Bagi Para Pengajar PPAKP Tahun 2015 di gedung H kantor pusat BPPK.

Kepala BPPK Sumiyati mengajak para calon pengajar *Training of Trainers* (TOT) PPAKP Tahun 2015 untuk mencermati, memonitor, dan mengevaluasi implementasi sistem akuntansi berbasis akrual yang mulai berjalan 1 Januari 2015. Para calon pengajar TOT PPAKP dibekali dengan berbagai *update* materi seperti ceramah *current issue* akuntansi pemerintah berbasis akrual, bagan akun standar berbasis akrual, modul proses bisnis SAIBA, serta *overview* Aplikasi SAS dan Aplikasi SAIBA.

TRANSFORMASI BIROKRASI: BABAK BARU REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN KEUANGAN

oleh: Shera Betania



foto: Eros Lassa M.

"Kementerian Keuangan *tuh* selalu jadi yang pertama melakukan yang aneh-aneh dalam arti yang positif, contohnya reformasi birokrasi, kita akhirnya jadi pilot". (Adi Budiarto, Chief Transformasi Organisasi, CTO Kemenkeu)

Kemenkeu selalu berani melakukan terobosan. Terobosan itu bisa menjadi kebanggaan tersendiri, langkah dini yang berani diambil daripada kementerian dan lembaga negara lain. Saat ini Kemenkeu telah membuka babak baru Reformasi Birokrasi, melanjutkan perjuangannya melalui program Transformasi Kelembagaan.

Transformasi Kelembagaan Kementerian Keuangan dilaksanakan dengan tujuan untuk mempersiapkan Kementerian Keuangan dalam menghadapi berbagai tantangan saat ini dan ke depan, yaitu :

- Menjaga kesinambungan kebijakan fiskal
- Menjaga pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan
- Mewujudkan kemandirian ekonomi
- Menjaga pemerataan ekonomi dan kesenjangan sosial

- Menjaga momentum reformasi birokrasi nasional

Transformasi kelembagaan merupakan pendalaman dari program reformasi birokrasi yang disusun untuk melanjutkan capaian seperti yang diamanatkan *road map* reformasi birokrasi Kementerian Keuangan 2010-2014. Transformasi Kelembagaan juga merupakan dasar penyusunan *road map* reformasi birokrasi Kementerian Keuangan 2015-2019. Seperti disebutkan sebelumnya, bahwa transformasi kelembagaan dilaksanakan untuk mewujudkan visi reformasi birokrasi nasional, yaitu "Mewujudkan pemerintahan kelas dunia". Jika dijabarkan lebih lanjut, program transformasi kelembagaan dilaksanakan selaras dengan RPJMN 2014-2019 dan juga mendukung Agenda Prioritas Pemerintah (Nawa Cita) saat ini terutama nawa cita #2: "Membuat pemerintah tidak absen dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya"; dan nawa cita #7: "Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-

sektor strategis ekonomi domestik".

Cetak biru transformasi telah disusun dan mulai diimplementasikan sejak tahun 2014. Dalam dokumen pedoman itu, dipaparkan visi baru Kementerian Keuangan serta perubahan kelembagaan yang dibutuhkan. Kementerian Keuangan bertekad menjadi penggerak utama pertumbuhan ekonomi Indonesia yang inklusif di abad ke-21. Untuk mencapai visi itu, dibuat juga 5 misi baru, yaitu mencapai tingkat kepatuhan pajak, bea, dan cukai yang tinggi dengan keunggulan layanan serta penegakan hukum yang ketat; menerapkan kebijakan fiskal yang pruden; mengelola neraca pusat dengan risiko minimal; memastikan dana penerimaan didistribusikan secara efisien dan efektif; serta menarik dan mengembangkan sumber daya manusia terbaik dengan nilai jual yang kompetitif bagi para pegawainya.

Lima tema utama Transformasi Kelembagaan Kemenkeu, yakni:

1. Memperkuat budaya akuntabilitas berorientasi *outcome*;
2. Merevisi model operasional,

- merampingkan proses bisnis, mempercepat digitalisasi pada skala besar;
3. Membuat struktur organisasi lebih “*fit-for-purpose*” dan efektif;
4. Menghargai kontribusi pegawai berprestasi dengan mengembangkan dan memberdayakan mereka untuk memperoleh dan membangun keahlian fungsional yang vital;
5. Menjadi lebih proaktif dalam mempengaruhi *stakeholders* untuk menghasilkan terobosan nasional.

Kelima tema ini menjadi dasar pembangunan keseluruhan transformasi kelembagaan. Tema utama tersebut lebih rinci dijabarkan melalui 87 inisiatif strategis.

Cetak biru Transformasi Kelembagaan sendiri ditetapkan melalui Keputusan Menteri Keuangan Nomor 36/KMK.01/2014. Proses transformasi tidak terjadi secara instan. Implementasi cetak biru transformasi kelembagaan terbagi atas tiga jangka waktu, yaitu jangka pendek (2013-2014), jangka menengah (2015-2019), dan jangka panjang (2020-2025). Periode jangka pendek adalah waktu untuk membangun momentum reformasi. Sementara jangka menengah ditetapkan sebagai masa untuk membangun keunggulan operasional dan layanan dalam skala besar. Periode ini akan menjadi momen sentral terjadinya transformasi yang akan menunjukkan dampak nyata dan berskala besar. Sedangkan pada jangka panjang, ditetapkan sebagai waktu untuk melembagakan terobosan.

Transformasi organisasi sejalan juga dengan ide Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) yang mengharapakan setiap unit melakukan *self audit*. Kemenpan-RB menantang kementerian atau organisasi agar memiliki struktur yang lebih ramping. “Mungkin jika lebih

slim jadi lebih cepat geraknya”, ujar Adi Budiarso, *Chief* Transformasi Organisasi CTO Kemenkeu saat ditemui Tim Edukasi Keuangan di kantornya (Rabu, 18/2). Adi Budiarso mengatakan bahwa Kemenkeu sedang dalam proses menuju organisasi dengan struktur yang lebih efisien dan lebih efektif. “Reorganisasi itu sedang kita lakukan sekarang”, imbuhnya.

6 Januari 2015 menjadi salah satu momen penting bagi Kementerian Keuangan. Pada kesempatan ini, Kemenkeu secara resmi meluncurkan *Quickwins* Transformasi Kelembagaan. Peluncuran ini dilakukan sebagai implementasi beberapa inisiatif strategis Kemenkeu. Inisiatif tersebut dimaksudkan untuk membantu efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian program transformasi kelembagaan yang merupakan kelanjutan dari program reformasi birokrasi. “Penyelesaian dan peluncuran inisiatif ini menjadi momentum awal transformasi yang berkelanjutan dan berkesinambungan di Kementerian Keuangan,” kata Wakil Menteri Keuangan Mardiasmo pada acara tersebut. Wamenkeu menjelaskan beberapa inisiatif strategis telah dipilih menjadi “*quickwins*” karena sifatnya yang dapat segera dilaksanakan dalam waktu relatif singkat dan mempunyai dampak besar bagi para pengguna layanan Kementerian Keuangan. Transformasi kelembagaan yang dilakukan bertujuan agar lembaga di lingkungan Kementerian Keuangan dapat menyesuaikan dengan perubahan zaman. “Tidak ada satu manusiapun yang bisa mengelak dari perubahan, oleh karenanya kita harus juga berubah agar didapat mode ideal yang berkelas dunia sehingga muncul program unggulan”, imbuhnya.

BPPK ambil bagian dalam Tema Sentral Transformasi Kelembagaan melalui *Quickwins* BPPK. Program yang diusung antara lain pengembangan kepemimpinan strategis, penyempurnaan tata kelola pemerintahan yang baik, optimalisasi penerimaan negara,

pengelolaan dan perlindungan aset negara, dan penguatan fungsi *community protector*. Inovasi pendidikan dan pelatihan yang dilakukan adalah dengan *one day training*, diklat berbasis *independent study*, dan model studi kasus.

Momentum Transformasi Kelembagaan sangat penting bagi Kementerian Keuangan. BPPK sebagai salah satu unit Kementerian Keuangan memiliki peran kunci dalam hal pengembangan SDM Kemenkeu. Peran serta seluruh warga Kemenkeu diharapkan mampu mendorong implementasi Transformasi Kelembagaan Kemenkeu dalam mencapai visi dan misi Kementerian Keuangan. “Saya ingin pastikan begini, transformasi kelembagaan itu bukan memakan korban. Transformasi Kelembagaan adalah sesuatu yang harus diusung bersama-sama untuk disukseskan. Ibaratnya itu seperti obor, siapapun dari kita harus memegang obor itu supaya apinya tetap menyala terus, menuju Kemenkeu yang lebih baik kedepan. Tapi kalau ada korban, berarti *kan* itu sudah jadi suatu kegagalan *kan*. Karena kita adalah *human capital*, kita adalah pemilik yang hidup terhadap kementerian ini. dan kita punya potensi yang besar untuk mensukseskan program ini. Jadi sayang sekali kalau kita tidak ikut ambil bagian”, ajak Adi Budiarso untuk turut mensukseskan Transformasi Kelembagaan Kementerian Keuangan.



TRANSFORMASI KELEMBAGAAN BPPK: ON THE TRACK DAN ON MOVING

oleh: Shera Betania

Cetak Biru Transformasi Kelembagaan Kementerian Keuangan yang diatur dalam KMK Nomor 36/KMK.01/2014 merupakan salah satu upaya perbaikan organisasi dan proses bisnis ditubuh Kementerian Keuangan. Didalamnya terdapat beberapa peluang untuk meningkatkan strategi pendidikan dan pelatihan yang ada saat ini, yakni:

- a. Kolaborasi yang lebih erat dengan unit-unit Eselon I untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang sesuai bagi unit Eselon I – mencakup pengembangan kepemimpinan, *soft skill* dan keahlian teknis (*Training Need Analysis*).
- b. Menjamin relevansi dari pelatihan yang diselenggarakan dan bahwa materi pelatihan tersebut dapat diaplikasikan dalam pekerjaan sehari-hari, termasuk tindak lanjut pasca pelatihan untuk memantau efektivitas – kemungkinan mengikutsertakan kedua belah pihak, baik pegawai peserta pelatihan dan atasannya (Evaluasi Pasca Diklat).
- c. Ragam pendekatan pelatihan yang lebih luas termasuk pengembangan pendekatan-pendekatan yang digunakan, seperti penugasan khusus, pemberian beasiswa belajar, dan lainnya untuk menyelenggarakan pelatihan

Kemenkeu-wide bagi keahlian yang serupa – khususnya pengembangan kepemimpinan, orientasi umum dan *soft skill*.

Jika dikaitkan dengan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), terdapat tiga fungsi Badan Diklat yaitu:

- 1) Sebagai “*technostructure*” dalam organisasi Kementerian.
- 2) Sebagai simpul utama pengembangan kompetensi Pegawai ASN dan SDM sektor (*center of excellence*), amanat bahwa setiap pegawai mendapatkan pengembangan kompetensi (pelatihan) minimal sebanyak 40 jamlat dalam setahun.
- 3) Pembina dan penyelenggara pelatihan (teknis), pendidikan vokasi/profesi, dan sertifikasi/uji kompetensi pegawai ASN dan SDM sektor.

Dengan ditetapkannya UU ASN tersebut, tantangan ke depan bagi sistem diklat aparatur adalah:

- Lembaga diklat sebagai “Kawah Candradimuka” yang mampu melahirkan pemimpin transformasional
- Pembelajaran secara virtual dan berkelanjutan (*online learning* dan *continuing education*)

- Pengembangan kompetensi non diklat klasikal seperti magang (pasal 70 ASN), *coaching & mentoring*, *strategic exchange* (pertukaran kompetensi antar instansi), penugasan khusus (*special envoy*), *self learning*, dsb.
- Penguatan tenaga pengajar/widyaiswara

Adi Budiarmo, salah Chief Transformasi Organisasi CTO Kemenkeu, yang ditemui Tim Majalah Edukasi Keuangan di kantornya pada Rabu (18/2) yang lalu menyatakan bahwa Transformasi Kelembagaan juga mencakup Transformasi Kediklatan, seperti yang tercantum dalam UU ASN. Peta transformasi organisasi dalam mengelola diklat itu ada tiga tahap, yaitu:

1. Diklat menjadi sebuah keharusan. Wajib dengan aturan.
2. Diklat itu menjadi *embedded* dalam organisasi. Wajib diikuti karena menjadi bagian yang tidak bisa dipisahkan dalam organisasi yang berubah.
3. Membangun *link and match*, antara pelatihan dan kebutuhan unit secara terintegrasi, itu yang kita sebut *corporate university*. Atau yang kita sebut *the whole ministry of finance strategic human resource capital*.

Penguatan peran dan fungsi BPPK sebenarnya sudah didengungkan Menteri Keuangan terdahulu, Agus Martowardojo, terutama STAN yang nantinya harus menjadi Universitas/ Perguruan Tinggi. Langkah STAN menjadi Perguruan Tinggi makin jelas, terlebih lagi dengan adanya Transformasi Kelembagaan Kementerian Keuangan dan pernyataan Menteri Keuangan yang menginginkan penguatan BPPK sebagai unit yang mengelola kompetensi SDM Kemenkeu.

BPPK telah menyusun kajian Urgensi Penguatan dan Penataan Organisasi Badan Diklat dan melaksanakan pembahasan bersama Tim Pengelola *Central Transformation Office* (CTO) mengenai transformasi organisasi BPPK. Pada rapat tindak lanjut arahan Menteri Keuangan terkait Transformasi Kelembagaan BPPK

(20 Januari 2015), dijabarkan *possibilities* integrasi Pusdiklat ke STAN sebagai salah satu opsi Transformasi Kelembagaan BPPK yang *notabene*-nya dilakukan bersamaan dengan upaya perolehan legalitas STAN. BPPK menjabarkan kekuatan, tantangan dan kondisi yang terjadi saat ini dan kesempatan kedepannya, yang diakhiri dengan usulan Alternatif Solusi. Arahan Menteri Keuangan terkait pengembangan STAN menjadi “*Corporate University*” ditindaklanjuti dengan menyelenggarakan Diskusi Kelembagaan STAN bersama Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi yang menghasilkan keputusan bahwa Politeknik adalah bentuk yang tepat dan cocok bagi BPPK. Selanjutnya, diskusi internal Kementerian Keuangan (BPPK, CTO, Biro SDM, Biro Organta, dan Biro Hukum) menyepakati hal-hal yang perlu dipersiapkan dalam mempercepat proses Transformasi Kelembagaan ini. Hingga saat ini, BPPK, CTO, Biro Hukum, Biro Organta dan Biro SDM masih melakukan diskusi-diskusi terkait Transformasi Kelembagaan di BPPK dengan pihak-pihak terkait seperti Kemenristek-DIKTI dan Kemenpan-RB.

SERTIFIKASI KOMPETENSI

UU ASN mengamanatkan agar lembaga diklat dapat menyelenggarakan sertifikasi/uji kompetensi pegawai ASN. Lisensi lembaga sertifikasi profesi (LSP) dapat diberikan oleh BNSP kepada unit yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja. Sehubungan dengan Sertifikasi Kompetensi, seperti yang diamanatkan dalam UU ASN, BPPK juga harus menyiapkan dirinya. “Kita harus siap juga kalau nanti, akan menyediakan paket pelatihan yang *benchmark* nya *certified international*”, kata Adi Budiarmo.

Diperlukan unit dengan kompetensi khusus yang mampu menjalankan tugas dan fungsi LSP, antara lain:

1. Sebagai sertifikator yang menyelenggarakan sertifikasi kompetensi, dengan tugas:
 - Membuat materi uji kompetensi.
 - Menyediakan tenaga penguji (asesor).

- Melakukan asesmen.
 - Menyusun kualifikasi dengan mengacu kepada KKN1.
 - Menjaga kinerja asesor dan tempat uji kompetensi (TUK).
 - Membuat materi uji kompetensi.
 - •Pengembangan skema sertifikasi
2. *Developer* yang memelihara sekaligus mengembangkan standar kompetensi, dengan tugas:
 - Mengidentifikasi kebutuhan kompetensi.
 - Mengembangkan standar kompetensi.
 - Mengkaji ulang standar kompetensi.

QUICKWINS BPPK

Transformasi kelembagaan Kemenkeu sendiri diharapkan dapat terwujud melalui implementasi 87 inisiatif strategis yang dititikberatkan pada lima tema transformasi, yaitu tema sentral (yang meliputi organisasi, sumber daya manusia, teknologi informasi dan komunikasi dan manajemen kinerja), tema perpajakan, tema kepastian dan cukai, tema penganggaran, dan tema perbendaharaan.

Ke-87 inisiatif strategis transformasi kelembagaan tersebut diimplementasikan pada tiga periode waktu, yaitu periode 2013-2014 dengan fokus membangun momentum untuk transformasi, periode 2015-2019 dengan fokus membangun keunggulan

operasional dan layanan dalam skala besar serta periode 2020-2025 dengan fokus melembagakan terobosan dalam jangka panjang.

BPPK ditantang dan menantang dirinya sendiri untuk segera mengimplementasikan program unggulan, seperti yang tertuang dalam Quickwins BPPK.

Tantangan terbesar dalam Transformasi Kelembagaan adalah implementasinya Program bisa saja berubah, bisa disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing organisasi, namun bagaimana pelaksanaannya di lapangan, hal itulah yang akan mendorong keberhasilan Transformasi Kelembagaan suatu organisasi/institusi.

Ide penguatan peran dan fungsi BPPK, yang diputuskan pada Januari 2015 oleh Menteri Keuangan, CTO serta jajaran pejabat eselon I dan beberapa eselon II Kementerian Keuangan diharapkan mampu menjawab kebutuhan Kementerian Keuangan dalam peningkatan kompetensi pegawai Kemenkeu, sesuai yang diamanatkan dalam UU ASN. BPPK mau dan mampu memberikan dan membuktikan pelayanan yang diberikan, sesuai dengan kebutuhan *stakeholder*, serta maju seiring perkembangan jaman dan teknologi. Memperbaiki dan meningkatkan *human capital* Kementerian Keuangan, yang dalam periode tahun 2015 ini adalah melalui implementasi Quickwins BPPK.



Quickwins BPPK

BPPK

QUICK WINS

Kami merancang berbagai inovasi dalam pendidikan dan pelatihan, sehingga dapat menjangkau lebih banyak SDM secara lebih efisien, namun dengan kualitas yang tetap terjaga.

ONE DAY TRAINING

Program One Day Training merupakan program peningkatan kompetensi yang dilaksanakan di tempat unit pengguna. Materi dilaksanakan dalam waktu satu hari pelatihan dengan program yang bervariasi. Program ini merupakan solusi bagi peserta dengan jadwal kerja yang padat agar dapat mengikuti diklat dengan efisien dan efektif, tanpa mengganggu kegiatan di unit kerjanya.

DIKLAT BERBASIS INDEPENDENT STUDY

Independent Study (belajar mandiri) adalah salah satu metode pembelajaran yang memungkinkan peserta untuk dapat merencanakan, melakukan proses pembelajaran, bahkan mengevaluasi belajarnya secara mandiri. Metode ini mampu mengatasi permasalahan terkait jarak, waktu, maupun biaya peserta dalam mengikuti pembelajaran. BPPK pada tahun 2014 telah memulai inisiatif untuk menyusun dan menyelenggarakan diklat berbasis Independent Study yaitu Training of Trainer (TOT) AKSI UKI lanjutan kelas Independent Study dan Diklat Persiapan dan Sertifikasi Microsoft Office Specialist (MOS). Di periode berikutnya, BPPK berupaya untuk menjadi certificate center di bidang IT, Bahasa Inggris, dan Keuangan.

MODUL STUDI KASUS

Mata diklat dalam setiap diklat di BPPK terdiri dari dua jenis yaitu mata diklat biasa yang pembelajarannya terutama berbasis ceramah, serta mata diklat studi kasus. Sampai saat ini, modul diklat hanya mengakomodasi untuk mata diklat biasa. Sejak tahun 2013, BPPK telah mulai merintis penyusunan modul khusus untuk studi kasus yang membahas pembelajaran dalam bentuk simulasi, diskusi, groupwork, dan lain-lain yang difokuskan untuk penyelesaian suatu kasus. Pada periode mendatang BPPK akan lebih banyak lagi menghasilkan modul studi kasus sehingga proses pembelajaran studi kasus akan lebih berkualitas dan inovatif.

**BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN
KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA**

BPPK

QUICK WINS

Melalui pendidikan dan pelatihan SDM Kementerian Keuangan secara menyeluruh, kami mendukung Transformasi Kelembagaan melalui program-program sebagai berikut:

PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN STRATEGIS

- On The Spot Training: Strengthen Leadership Competency (SLC)

PENYEMPURNAAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK

- DTSS Spending Review
- Workshop Konsep Dasar dan Implementasi Logic Model dalam Penganggaran Berbasis Kinerja
- Workshop untuk Master Trainer Implementasi Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrua dan Aplikasi SAIBA bagi Pegawai Pusat Kementerian/Lembaga
- Diklat Perencanaan dan Penganggaran bagi Kasubag Umum

OPTIMALISASI PENERIMAAN NEGARA

- Diklat Penggalian Potensi Pajak
- DTSS Penelaah Keberatan Tingkat Menengah
- Mempersiapkan SDM Pusdiklat Pajak melalui DTSD Pajak
- Workshop Identifikasi dan Pengawasan Crude Palm Oil (CPO) dan Produk Turunannya

PENGELOLAAN & PERLINDUNGAN ASET NEGARA

- DTSS Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Negara
- DTSS Penilaian Properti Dasar

PENGUATAN FUNGSI COMMUNITY PROTECTOR

- Workshop Customs Narcotics Team

**BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN
KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA**



foto: Eros Lassa M.

MENUJU CORPORATE UNIVERSITY KEMENTERIAN KEUANGAN

oleh: Shera Betania

Reformasi Birokrasi Kementerian Keuangan sedang memasuki babak baru. Kementerian Keuangan kembali menantang dirinya untuk lebih maju, menjadi insitusi bertaraf internasional, melalui Transformasi Kelembagaan. Melalui Cetak Biru Program Transformasi Kelembagaan yang tertuang dalam KMK Nomor 36/KMK.01/2014, Kementerian Keuangan kembali menjadi *pioneer* dalam hal reformasi sektor publik.

Secara rinci, Transformasi Kelembagaan yang terjadi pada unit Eselon I Kemenkeu tertuang dalam Inisiatif Strategis Transformasi. Salah satu poin dalam Inisiatif Strategis yang harus dilaksanakan adalah membentuk *Central Transformation Office* (CTO).

Tim Redaksi Edukasi Keuangan berkesempatan untuk mewawancarai langsung salah satu Chief dari CTO, yaitu Adi Budiarmo selaku Chief Transformasi Organisasi, disela-sela aktivitasnya, Rabu (18/2).

Tanya (T): Apakah Transformasi Kelembagaan (TK) Kementerian Keuangan serta latar belakangnya?

• **Jawab (J):** Transformasi Kelembagaan merupakan program yang dilaksanakan Kemenkeu dalam rangka mencapai perubahan yang signifikan dan mendasar (*transformational change*) menuju Kementerian Keuangan kelas dunia, yang akan menjadi penggerak utama perkembangan ekonomi Indonesia yang inklusif di abad 21 yang dilaksanakan melalui lima tema transformasi yang menjadi dasar pembangunan keseluruhan

transformasi kelembagaan, yaitu :

- Memperkuat budaya akuntabilitas berorientasi *outcome*;
- Merevisi model operasional, merampingkan proses bisnis, mempercepat digitalisasi pada skala besar;
- Membuat struktur organisasi lebih "*fit-for-purpose*" dan efektif;
- Menghargai kontribusi pegawai berprestasi dengan mengembangkan dan memberdayakan mereka untuk memperoleh dan membangun keahlian fungsional yang vital;
- Menjadi lebih proaktif dalam mempengaruhi *stakeholder* untuk

menghasilkan terobosan nasional.

Latar belakang dilaksanakan program TK terutama berkaitan dengan meningkatnya aspirasi Kementerian Keuangan untuk menjadi 'Penggerak utama pertumbuhan ekonomi Indonesia yang inklusif di abad 21' sesuai dengan visi baru Kementerian Keuangan yang juga mendukung visi reformasi birokrasi nasional untuk mewujudkan pemerintahan kelas dunia.

T: Dasar penyusunan transformasi kelembagaan Kementerian Keuangan dan langkah-langkah apa yang diambil dalam proses penyusunannya?

J: Dasar penyusunan transformasi kelembagaan dilaksanakan pada fase diagnostik yang dilaksanakan bersama dengan McKinsey melalui aktivitas diantaranya:

- *Survey Organizational Health Index* yang melibatkan +/- 24.000 responden pegawai Kementerian Keuangan.
- Lebih dari 290 wawancara yang berfokus pada para pimpinan Kementerian Keuangan (BOD/Eselon I dan II), tim kerja, agen perubahan (salah satunya adalah dengan mengadakan 90 rapat dengan agen perubahan di Direktorat Jenderal Pajak).
- Lebih dari 25 *working session* dengan para pemimpin utama, Eselon II dan Eselon III yang terpilih.
- *Feedback* dari 80 *stakeholder* eksternal (>30 wajib pajak diwawancara termasuk perusahaan besar, HNWI, UKM dan para profesional; Sebanyak >10 wawancara dengan organisasi internasional, >10 wawancara Bea Cukai dengan otoritas pelabuhan, pengguna, operator dan importir; Wawancara dengan >5 K/L; Wawancara dengan >25 pakar internasional).
- 210 *site visit* (KPPN, Kanwil, KPP, KPBC).
- Kajian Pustaka (IKU/Kontrak Kinerja, laporan survei, dokumentasi legal, cetak biru INSW, dll).
- *Benchmarking* (Wolbank, IMF).

Fase diagnostik tersebut memberikan masukan untuk proses perbaikan terkait pengelolaan akuntabilitas, model operasional, proses bisnis, struktur organisasi, SDM, dan pengelolaan *stakeholders* Kementerian Keuangan RI.

T: Apa saja program transformasi kelembagaan Kementerian Keuangan? Berapa lama waktu yang diperlukan untuk melaksanakannya?

J: Program transformasi kelembagaan meliputi lima tema utama sesuai dengan

proses bisnis utama Kementerian Keuangan, yaitu Perpajakan (16 inisiatif), Kepabean dan Cukai (10 inisiatif), Penganggaran (6 inisiatif), Perbendaharaan (33 inisiatif), dan Sentral (22 inisiatif).

Waktu implementasi transformasi kelembagaan dibagi menjadi 3 fase, yaitu:

- Fase jangka pendek (2013-2014) untuk membangun momentum transformasi melalui *quickwins*;
- Jangka menengah (2015-2019) untuk membangun keunggulan operasional dan layanan pasa skala besar dan memperluas jangkauan transformasi ke seluruh kementerian keuangan, seluruh titik layanan termasuk secara nasional;
- Jangka panjang (2020-2025) untuk melembagakan terobosan dalam jangka panjang dengan mempertahankan dampak dari transformasi dan melaksanakan perbaikan secara berkesinambungan.

T: Apa pendapat Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) terhadap transformasi kelembagaan Kementerian Keuangan?

J: Kemenpan-RB menyambut baik program transformasi kelembagaan Kementerian Keuangan dalam kerangka pelaksanaan pendalaman atas program Reformasi Birokrasi Nasional, dan saat ini secara intensif terlibat pembahasan antara lain terkait penguatan Direktorat Jenderal Pajak dan Organisasi Kementerian Keuangan serta rencana penguatan STAN menjadi *Corporate University* Kementerian Keuangan.

Namun demikian, ke depan diperlukan peningkatan aktivitas sosialisasi dan koordinasi terkait program transformasi kelembagaan kepada seluruh *stakeholder* Kementerian Keuangan terkait lainnya dalam rangka *change management* dan

untuk suksesnya implementasi program transformasi kelembagaan.

T: Bagaimana struktur CTO?

J: Pembentukan Central Transformation Office (CTO) adalah salah satu dari 9 inisiatif transformasi organisasi dalam program transformasi kelembagaan. Kementerian Keuangan memiliki 87 inisiatif transformasi kelembagaan untuk memandu organisasi bertransformasi menjadi institusi Kementerian Keuangan yang bertaraf internasional. Ini sesuai dengan visi Kemenkeu. Central Transformation Office dibentuk untuk memandu dan memastikan *delivery* implementasi dari seluruh inisiatif TK. Dalam unit ini terdiri atas 12 orang. Kita mempunyai fungsi: pertama, *change management*; kedua, transformasi organisasi; dan yang ketiga, *reporting*. Jadi ada *Chief Change Management I Officers*, *Chief Change Management II Officers*, satu *Chief of Reporting*, kemudian satu *Chief of Organisational Transformation Officers*. Tiap *chief* itu membawahi masing-masing satu *officer*, dan masing-masing *officer* memiliki satu orang *analyst*. Disamping itu kami juga memiliki 2 orang staf administrasi.

T: Bagaimana CTO menghandle isu yang mungkin timbul dalam Transformasi Kelembagaan?

J: Kita memiliki *blueprint* Transformasi Kelembagaan, dan sebagai acuan seluruh eselon I harus mengimplementasikan itu. McKinsey sudah mengindikasikan, 30% kunci sukses transformasi ada di *blueprint*, tetapi 70% kunci sukses TK ada di tahapan implementasi yaitu proses yang saat ini kita lakukan. Bagaimana kita mengimplementasikan 87 inisiatif? CTO ingin memastikan bahwa kita mempunyai *ownership* semua. Caranya kita membuat komunikasi *one on one*, dengan *Project Management Officer* (PMO), kita membuat *leaflet*, kita

membuat intra namanya “Informasi Transformasi” yang kita edarkan ke Menteri Keuangan dan seluruh unit eselon I, terkait perkembangan implementasi dan itu kita sebarakan setiap dua minggu. Kita membuka ruang PMO-CTO, harapannya semua orang bisa email ke kami (transformasi@kemenkeu.go.id) dan semua orang dapat menyampaikan masukan. Kita juga dapat terlibat langsung dalam kegiatan-kegiatan implementasi program TK unit-unit Eselon I. Disamping itu kita juga memiliki aplikasi Mltra (Ministry of Finance Institutional Transformation Application) untuk memonitor 87 inisiatif itu.

Momentum perubahan ini penting sekali, karena biasanya perubahan di sektor publik itu susah, butuh waktu puluhan tahun. McKinsey memprediksi di 2020 atau 2025, Indonesia itu akan menjadi dari 20 atau 15 ekonomi terbesar di dunia, menjadi 7 besar ekonomi dunia. Kementerian Keuangan juga harus siap bagaimana menangani ekonomi yang besar tersebut.

T: Apakah transformasi kelembagaan juga mencakup pengembangan SDM Kementerian Keuangan?

J: Program transformasi kelembagaan sangat jelas mendukung pelaksanaan pengembangan SDM karena menjadi salah satu tema utama sebagaimana disebutkan yaitu “Menghargai kontribusi pegawai berprestasi dengan mengembangkan dan memberdayakan mereka untuk memperoleh dan membangun keahlian fungsional yang vital”. Tema ini kemudian diimplementasikan melalui inisiatif sentral terkait SDM, yaitu :

- Menstandarisasi dan melembagakan mekanisme perencanaan pegawai yang dikendalikan oleh unit eselon I (metode penerapan percontohan).
- Rekrutmen eksternal untuk jabatan strategis (pimpinan fungsional),

jabatan operasional khusus).

- **Melembagakan mekanisme end-to-end appraisal yang menyertakan manajemen reward dan konsekuensi.**
- **Mendesain dan melembagakan program pengembangan end-to-end talent pool.**
- Rencana transisi menuju organisasi SDM terintegrasi dengan memberdayakan Unit Eselon I.

Selain lima transisi tersebut, program transformasi kelembagaan juga mendukung pengembangan SDM melalui pelaksanaan transformasi organisasi sentral yang mendorong penguatan fungsi *strategic learning and development* yang bertujuan untuk meningkatkan fokus pada pengembangan *talent* melalui penguatan kebijakan pengembangan SDM Kementerian Keuangan termasuk *talent pool*.

T: Strategi apa yang termasuk dalam transformasi kelembagaan yang mendorong pengembangan SDM Kementerian Keuangan?

J: Sebagaimana disebutkan, terdapat 5 inisiatif yang terkait dengan pengelolaan SDM dimana dua diantaranya secara langsung ditujukan untuk penguatan pengembangan SDM melalui kebijakan *end-to-end talent pool*. Implementasi inisiatif ini akan dilaksanakan melalui implementasi manajemen talenta yang telah disempurnakan dan penerapan program percontohan *talent pool*. Identifikasi *talent*, program pengembangan *talent*, sistem retensi *talent*, dan sistem pengawasannya.

T: Bagaimana transformasi kelembagaan dalam mendukung penerapan UU ASN? Terutama dari sisi struktur SDM dengan kinerja yang dibutuhkan?

J: UU ASN antara lain mendorong ke arah pengembangan jabatan fungsional

yang saat ini juga menjadi tujuan utama pengembangan SDM terkait pelaksanaan program Transformasi Kelembagaan. Hal ini juga yang didorong oleh rencana transformasi organisasi Kementerian Keuangan yang juga menjadikan jabatan fungsional sebagai *prerequisite* untuk penataan SDM ke depan. Sebagai contoh adalah rencana implementasi jabatan fungsional *Budget Analyst* di DJA dan DJPK, serta penyiapan jabatan fungsional perancang undang-undang untuk Biro Hukum pada Sekretariat Jenderal.

T: UU ASN menyatakan bahwa Diklat itu adalah Hak. Diklat menurut Transformasi kelembagaan itu, hak atau kewajiban?

J: Dari sisi personal, menurut saya diklat itu kewajiban, bukan hanya hak, kita wajib mengembangkan diri. Artinya organisasi itu memiliki SDM, dan SDM itu *more than just asset*, istilahnya itu *human capital*. SDM adalah modal yang hidup, yang dapat berkembang, yang memiliki potensi untuk mengembangkan organisasi menjadi lebih baik. Tidak hanya bagi dirinya sendiri, melainkan juga untuk organisasi. Bahwa di dalam kehidupan kita sebagai individual maupun dalam organisasi, kita diminta untuk berkontribusi untuk memberikan yang terbaik untuk organisasi. Itulah kenapa saya bilang modal yang hidup. Oleh karena itu, kita harus berubah dan ber“transform”. Istilah kewajiban tidak eksplisit kita sebutkan dalam Transformasi Kelembagaan (*blueprint*). Namun, SDM itu menjadi kunci sukses implementasi program TK. Tidak hanya bisnis prosesnya, struktur organisasinya, bagi TK, faktor SDM itu menjadi utama.

T: Bagaimana fungsi pendidikan dan pelatihan di dalam transformasi kelembagaan?

J: Fungsi pendidikan dan pelatihan merupakan fungsi strategis sehingga mendapatkan perhatian yang sangat

CENTRAL TRANSFORMATION OFFICE

Nufransa Wira Sakti

Wempi Saputra

Adelina Sirait

Adi Budiarso

Tangges Varen

Seki Widihartanto

andi Purnomo Sidi

Rohmawan

Edi Juliana

Indin Nurita Sofiana

Risqi Sita Novanti

Windasena Winarno

kita perkuat, dan itu bisa memiliki kemampuan untuk tidak hanya memberikan program pelatihan tetapi juga program pendidikan bagi SDM Kemenkeu yang *link and match* dengan kebutuhan unit.

T: Bagaimana posisi dan peran BPPK dalam transformasi kelembagaan?

J: CTO telah secara intensif berkoordinasi dengan BPPK dan juga STAN terkait rencana penguatan BPPK dan STAN. Ke depan, BPPK/STAN diharapkan menjadi *corporate university* bagi Kementerian Keuangan yang akan mewujudkan *alignment* pendidikan vokasi (saat ini oleh STAN)

dengan pelatihan profesi (saat ini oleh Pusdiklat teknis) untuk memenuhi kebutuhan SDM Keuangan Negara. Saat ini tengah dalam proses pengkajian dari sisi tatanan hukum dan perundangan yang ada terkait pendidikan tinggi dan pelatihan kedinasan.

T: Pusdiklat akan menjadi satu di *corporate university*?

J: Ada beberapa tahap. Dari tataran ide, kemudian kita lihat di lapangan. Konstelasi rezim peraturannya seperti apa. Rezim peraturan yang ada saat ini, badan diklat pembina unitnya adalah LAN dan Kemenpan RB, ada juga BKN, karena terkait SDM di Kementerian-Kementerian. Ada juga rezim pendidikan. Ketentuan yang mengatur dunia pendidikan, itu ada di Kemenristek Dikti. Di Kemenristek Dikti, program pelatihan itu bentuknya ada macam-macam, bahkan saat ini STAN namanya sudah fit, namanya BLU

kan. tetapi dari sisi programnya itu harus menjadi politeknik. dengan UU yang baru, UU 12, semua sekolah kedinasan diarahkan untuk menjadi politeknik. Bentuk universitas harus memiliki 10 program studi, 6 program eksakta dan 4 program sosial. Itu syarat untuk membentuk universitas. Bagaimana kita menggabungkan sumberdaya yang kita punya, kita berada di dua rezim yang berbeda ini. Apakah memungkinkan? kalau dilihat dari sisi transformasi harusnya mungkin, kenapa? Karena di banyak negara maju sekarang bisa. *Milestone*-nya, pada tahun ini kita akan benahi ketentuan di STAN untuk hal ini, kita targetkan pada tahun 2018 wujud dari *corporate university* sudah bisa dengan adanya politeknik ini. Bahkan kita bisa mengembangkan hingga program S2, dan program S3 nantinya.

T: Harapan terhadap BPPK dalam program Transformasi Kelembagaan?

J: Koordinasi CTO dan BPPK diharapkan lebih baik lagi khususnya dalam rangka penguatan fungsi pengembangan SDM dan juga rencana implementasi *corporate university* sebagai salah satu *milestone* dari program transformasi kelembagaan. Sinergi dengan BPPK diharapkan akan lebih kuat sehingga visi Kementerian Keuangan secara keseluruhan juga akan tercapai yaitu sebagai 'Penggerak utama pertumbuhan ekonomi Indonesia yang inklusif di abad 21' khususnya melalui penguatan SDM yang dimiliki.

baik. Hal ini diwujudkan melalui penguatan fungsi *strategic learning and development* sebagaimana disebutkan sebelumnya. Penguatan ini dilaksanakan dengan integrasi fungsi pengembangan SDM yang akan melibatkan bagian pengembangan SDM pada Biro SDM dan juga Pusdiklat PSDM dan Pusdiklat KU pada BPPK yang ditujukan sebagai *center of excellence* untuk pengembangan fungsi perencanaan, evaluasi diklat SDM dan khususnya pengembangan kepemimpinan Kemenkeu.

Ide Bapak Menteri dan Bapak Sesjen adalah bagaimana fungsi pelatihan dan pendidikan dioptimalkan sekaligus. Bagaimana kita mengoptimalkan *resources* yang kita miliki, baik widyaiswara, kelembagaan, dan sumber daya yang dimiliki untuk mengembangkan SDM ini, bagaimana diklat ini menjadi fit dengan kebutuhan organisasi secara keseluruhan. Jadi *corporate university* itu adalah sebuah konsep dimana institusi STAN akan

SINGKAT DAN TEPAT, KIAM JITU PENINGKATAN KAPASITAS

oleh: Wawan Ismawandi



“The right man, in the right place at the right time”, sebuah ungkapan atau *quote* yang sering kali kita baca dan dengar. Banyak persepsi yang bisa diartikan dari ungkapan tersebut. Salah satunya biasa digunakan untuk menunjukkan posisi seorang pekerja atau pegawai pada tempat dia bekerja. Semakin tepat seseorang berada di bidang dan tempat dia bekerja, maka semakin optimal hasil yang dihasilkan. Upaya untuk memenuhi ungkapan di atas tadi mulai dilakukan. Pemilihan seseorang untuk menempati posisi jabatan tertentu, kapan seseorang dapat menempati jabatan, atau bahkan jika memang sudah menempati posisi jabatan tertentu pun, tetap diupayakan agar “the right man” tadi dapat

terpenuhi. Dengan kata lain, standar kompetensi pada suatu jabatan memang harus dipenuhi agar pekerjaan yang dihasilkan menjadi kian optimal.

Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM), Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, melihat hal tersebut sebagai sebuah tantangan. Bagaimana bisa memenuhi standar kompetensi suatu jabatan, apa yang harus dilakukan untuk memenuhi celah atau kekurangan kompetensi, serta kapan harus dilakukan, menjadi sebuah rentetan pertanyaan yang sangat menarik untuk dijawab. Direktorat Jenderal Pajak (DJP) dengan jumlah pegawai yang terbesar di antara unit lain di Kementerian Keuangan, menjadi

bidikan awal Pusdiklat PSDM untuk menjawab tantangan itu. Di sisi lain, DJP juga mempunyai keinginan yang sama, yaitu untuk membuat para pegawainya yang saat ini sudah menduduki jabatan di level eselon IV, bisa memenuhi standar kompetensi pada jabatan tersebut. Sebagai unit pengembangan SDM, khususnya dibidang manajerial dan *soft competencies*, bersama-sama dengan DJP, Pusdiklat PSDM mengembangkan *workshop* singkat untuk memenuhi kompetensi dari standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan.

Diawali pada tahun 2014, Leadership Development Program (LDP) khusus pegawai DJP dirancang dan dilaksanakan.

Tidak kurang dari 400 pejabat eselon IV di lingkungan DJP mengikuti program tahap I ini. Digelar di 11 Kantor Wilayah Ditjen Pajak, mulai dari Aceh sampai dengan Jawa Tengah. Setelah dilaksanakan dan dilakukan evaluasi internal oleh Ditjen Pajak, kegiatan atau program semacam ini harusnya diberikan juga kepada jumlah pejabat eselon IV dengan ruang lingkup yang lebih besar, sehingga dirancanglah LDP Tahap II. Pada LDP kali ini, kurikulum disempurnakan kembali untuk menyesuaikan dengan kebutuhan pengguna (DJP). Benar saja, LDP tahap II ini dilaksanakan di seluruh Kantor Wilayah di seluruh Indonesia dengan cakupan 35 Kantor Wilayah dan kurang lebih 873 peserta.

Rancangan kurikulum workshop dua hari ini, berisi antara lain aspek manajerial dalam memimpin, efektifitas rapat, dan motivasi di lingkungan kerja. Dengan didukung model pembelajaran aktif yang melibatkan seluruh peran serta peserta dalam proses pembelajaran, kelas workshop menjadi lebih hidup dengan diskusi-diskusi menarik dan skenario *role play* yang sangat dekat dengan kondisi di lingkungan pekerjaan sehari-hari. Seluruhnya dikembangkan oleh para pengajar/Widyaiswara dari Pusdiklat PSDM. Agar pelaksanaan lebih optimal, satu kelas workshop dibatasi maksimal 40 peserta yang dikawal oleh satu

orang pengajar dan dua orang asisten. Sebelum kelas dimulai pengajar biasanya melakukan *mapping* peserta, agar proses berikutnya menjadi lebih tepat, akan difokuskan kemana proses pembelajaran, serta diskusi atau model pembelajaran apa yang tepat untuk dilakukan. Penyampaian setiap materi disampaikan dengan cara yang interaktif. Tidak hanya teori yang disampaikan, namun peserta langsung diberikan praktek di tempat terkait materi yang sedang didiskusikan. Aktifitas diskusi dan *role play* sangat dimintai peserta yang mencoba beberapa skenario yang dikembangkan. Ada hal menarik yang dikatakan asisten pengajar di salah satu workshop di Malang, “Saya bisa jadi sutradara (untuk: *role play*) karena seringnya mengarahkan aktor-aktor untuk berperan dengan lebih meyakinkan.” Hal menarik lainnya yang dirasakan para pengajar dan seluruh peserta adalah makin banyak peserta yang ikut di banyak lokasi, makin banyak pula karakter yang muncul. Ragamnya karakter dan cara penyelesaian setiap kasus, membuat *sharing knowledge* antar peserta, menjadi sangat bermanfaat.

“Ada Kanwil yang minta program ini dilakukan sampai dua kali”, ungkap Boy Azhar, Kasubbid Perencanaan dan Pengembangan, Pusdiklat PSDM. “Tingkat kepuasan unit pengguna juga tinggi”, lanjutnya. Menilik dari apa yang

disampaikan Boy Azhar tadi mengenai hasil evaluasi dan permintaan tersebut, tidaklah berlebihan kiranya bahwa program tersebut dapat dikatakan mempunyai pengaruh dan efek yang baik terhadap peningkatan kinerja pegawai. Tantangan yang muncul adalah menciptakan para pengajar-pengajar yang kreatif untuk menyampaikan materi tersebut dengan cara yang berbeda dan menarik. Standarisasi model pembelajaran juga menjadi hal yang prioritas untuk lebih disempurnakan agar materi yang disampaikan benar-benar dapat diserap dengan baik oleh para peserta.

Program peningkatan kapasitas pegawai dengan model workshop singkat lainnya, juga dilaksanakan oleh Pusdiklat PSDM BPPK untuk para pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN). In House Training (IHT) *teamwork* dan *motivating others*, menjadi sebutan untuk program satu hari ini. Dengan model pembelajaran aktif yang tidak jauh berbeda dengan program LDP untuk DJP, program ini ditujukan kepada para pegawai di KPKNL (Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang) seluruh Indonesia. Seluruh kurikulum, materi dan fasilitator disiapkan oleh Pusdiklat PSDM untuk memenuhi harapan pimpinan DJKN dalam meningkatkan kapasitas pegawai DJKN, khususnya pada materi sesuai judul IHT di atas. Antusiasme peserta mengikuti workshop dan dukungan pimpinan DJKN menjadikan program ini dapat diterima dan sudah dilaksanakan sampai dengan 77 lokasi dengan 2370 peserta pada tahun 2014 lalu. Karena sifatnya *in house training*, maka program ini dilakukan langsung di kantor peserta, sehingga walaupun beberapa peserta mengikuti workshop, dengan pengaturan jam kegiatan dan peserta workshop, pelayanan kantor tetap berjalan seperti biasanya. Jadi belajar dan memberikan pelayanan tetap berjalan bersamaan, bukan sesuatu yang sulit bukan?

“Ada Kanwil yang minta program ini dilakukan sampai dua kali”, ungkap Boy Azhar, Kasubbid Perencanaan dan Pengembangan, Pusdiklat PSDM.

MENCETAK PENGGUNA BMN YANG KOMPETEN

oleh: Wawan Ismawandi



Pernahkah Anda melihat tulisan seperti: “Tanah ini milik Negara” atau “Bangunan ini milik Negara dan dikuasai oleh Negara”. Ya, itu berarti tanah dan atau bangunan tersebut dibeli melalui anggaran Negara. Namun apakah hanya tanah dan bangunan yang dimiliki Negara? Semua barang yang dibeli atau diperoleh atas beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau berasal dari perolehan lainnya yang sah disebut Barang Milik Negara (Peraturan Menteri Keuangan Nomor 150/PMK.06/2014). Berbicara APBN bukanlah angka yang sedikit, jadi bisa kita bayangkan seberapa besar dan banyak Barang Milik Negara (BMN) di republik kita ini.

Kita mungkin pernah mendapati situasi/ ilustrasi di lingkup yang lebih kecil, yaitu di rumah tangga. Seberapa sering diantara kita yang secara tidak sengaja atau secara kebetulan membeli peralatan atau perabotan, namun di rumah ternyata tidak terpakai optimal. Atau kita

tidak merencanakan untuk membeli, namun akhirnya terbeli juga, yang pada akhirnya membuat barang yang kita beli menjadi tidak terpakai dengan optimal. Begitu juga dengan Barang Milik Negara. Dapat dibayangkan betapa besarnya pemborosan belanja Negara jika model situasi/ilustrasi di atas juga terjadi dalam pembelian Barang Milik Negara.

Dalam konteks Barang Milik Negara, Direktorat Jenderal Kekayaan Negara merupakan unit eselon I di Kementerian Keuangan yang salah satu tugas fungsinya adalah melakukan pengelolaan BMN. Kementerian/Lembaga lain dalam konteks Barang Milik Negara disebut sebagai pengguna barang. Pengguna barang disini tidak hanya sebatas Menteri atau pimpinan lembaga namun dapat didelegasikan sampai tingkat satuan kerja vertikal di daerah (PMK Nomor 150/PMK.06/2014). Dengan jumlah satuan kerja/satker yang berjumlah tidak kurang dari 20.000 satker di seluruh

Indonesia, maka pengguna barang yang harus melakukan juga perencanaan BMN jumlahnya sangat besar. Adalah menjadi tanggung jawab Kementerian Keuangan sebagai pengelola barang dan pembina dalam hal pengelolaan BMN untuk memberikan informasi yang tepat mengenai pengelolaan BMN, khususnya perencanaan BMN.

Pusdiklat Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan ditunjuk sebagai unit yang membidangi pendidikan dan pelatihan khususnya di bidang kekayaan Negara. Salah satu jenis pendidikan dan pelatihan yang dimiliki dan dirancang adalah Diklat Perencanaan Kebutuhan BMN. Diklat 5 hari atau 37 jamlat ini bisa dikatakan merupakan diklat spesifik dari diklat lainnya yaitu diklat pengelolaan BMN bagi pengguna barang, dimana pada diklat ini, perencanaan kebutuhan BMN hanya diberikan sebanyak 6 jamlat. Kurikulum

untuk Diklat Perencanaan Kebutuhan BMN ini disusun oleh para Widyaiswara Pusdiklat KNPK dan mendapat masukan dari Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. Setelah lahirnya PMK 150/2014, kurikulum direview dan disempurnakan untuk kali kedua. Materi yang disajikan sangat lengkap antara lain, pokok-pokok rencana Kebutuhan BMN (RKBMN), kaidah pengelolaan BMN yang tidak digunakan, kaidah Perencanaan Pengadaan BMN, kaidah Pemeliharaan BMN dan penggunaan aplikasi khusus Perencanaan Kebutuhan BMN. Tidak hanya teori dalam bentuk penjelasan, diskusi-diskusi, simulasi perencanaan, pengisian form khusus RKBMN, sampai dengan simulasi penggunaan aplikasi perencanaan kebutuhan BMN menjadi model pembelajaran standar pada diklat ini.

Mengingat banyaknya satker di seluruh Indonesia, maka untuk tahun 2014 dan 2015 ini, diklat yang diselenggarakan oleh Pusdiklat KNPK di bilangan Jurangmangu ini, dikhususkan untuk para pegawai yang mengelola atau pengguna barang di lingkungan Kementerian Keuangan. Namun tidak hanya kawasan Jurangmangu Bintaro saja yang menjadi tempat proses pembelajaran perencanaan kebutuhan BMN ini, tapi hampir semua Balai Diklat Keuangan di berbagai daerah ikut ambil peran dalam mencetak pengguna barang yang kompeten ini. Pada tahun 2015, rencananya 378 peserta akan ambil bagian dalam kegiatan ini.



Sebanyak 122 orang akan merasakan hangatnya lokasi Jurangmangu Bintaro, dan sebanyak 256 orang tersebar di daerah antara lain, Makassar, Pontianak, Pekanbaru, Cimahi, Yogyakarta, Medan, Malang dan Palembang. Seluruh pengajar merupakan Widyaiswara Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, baik yang ada di Pusdiklat KNPK ataupun di Balai Diklat Keuangan di daerah. Kelas untuk pengguna barang dan pengelola barang dibedakan. “Kalau peserta dari DJKN (Direktorat yang mengelola BMN di Kemenkeu-red) kelasnya kita sendirikan, jadi tidak gabung dengan peserta dari unit lain. Mereka *kan* secara struktur ada di DJKN, jadi masuk ke ranah pengelola barang, walaupun sebagai pengguna barang juga”, ungkap Rini Swasti Andari, Kasubbid Program Pusdiklat KNPK. “Biar lebih fokus”,

lanjutnya. Diklat ini juga akan terus dikembangkan baik dari sisi kurikulum maupun metode pembelajaran. Besar harapan dari terlaksananya diklat ini agar para pengguna barang dapat dengan tepat merencanakan kebutuhan BMN sehingga pemanfaatan BMN menjadi optimal. “Kita semua harus bersama-sama mengingatkan dan menekankan bahwa pentingnya perencanaan BMN sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 150/PMK.06/2014, itu sebagai tantangan kita bersama”, ungkap Rini menutup obrolan kami.

Pusdiklat Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan ditunjuk sebagai unit yang membidangi pendidikan dan pelatihan khususnya di bidang kekayaan Negara.



“ Fasilitas pada foto terdapat pada salah satu unit diklat BPPK di daerah. Merupakan salah satu unit yang berada di pulau Sumatera. Bika Ambon dan Pancake durian adalah hal wajib menjadi buah tangan jika mengunjungi kota dimana unit ini berada.

Ketentuan:

1. Tebak Nama Unit Diklat dan Lokasi Unit Diklat dimaksud lalu Tuliskan Jawaban serta Nama Lengkap dan Nama/Alamat Kantor berikut Nomor HP Anda. Kirim ke alamat Redaksi Edukasi Keuangan, melalui email ke ***edukasikeuangan@depkeu.go.id***. Jawaban paling lambat kami terima ***31 Maret 2015***
2. Penentuan pemenang dengan cara diundi JIKA yang berhasil menjawab Tepat dan Benar lebih dari satu orang
3. Pengumuman Pemenang akan di umumkan pada Edukasi Keuangan Edisi ke-27 (Bulan April 2015)

***Menangkan :
Powerbank dan
Suvenir Menarik!!***

(Kuis Edukasi Keuangan) tidak berlaku untuk semua Pengurus dan anggota serta keluarga Dewan Redaksi Media Edukasi Keuangan

KEMBALI KE DUNIA PENDIDIKAN, KEMBALI KE PASSION

oleh: Pilar Wirotama

foto: Eros Lassa M.

Kompetensinya dalam bidang keuangan negara tidak perlu diragukan. Berbagai jabatan strategis di bidang akuntansi pemerintah pernah ia duduki. Ia pun pernah tercatat sebagai anggota komite dan tim-tim yang merumuskan reformasi sistem keuangan republik ini. Namun tahukah Anda, di balik itu semua ia sesungguhnya memiliki kecintaan yang sangat besar dalam dunia pendidikan? Mari kita mengenal lebih dekat sosok Kepala BPPK terpilih, Sumiyati.

Mengajar sedari muda

Wawancara Edukasi Keuangan dengan Kepala BPPK Sumiyati dilakukan di kantor pusat BPPK, tepatnya di gedung F lantai 2. Gedung ini umumnya hanya dikenal sebagai lantai tempat kepala BPPK berkantor. Namun tidak bagi Sumiyati. Baginya, gedung ini adalah saksi bisu awal perjalanannya mengenal dunia pendidikan, khususnya seputar keuangan negara. “Tiap ruangan (di gedung) ini boleh dibilang penuh kenangan,” ucapnya. “Ketika saya naik tangga itu, masih teringat tiga tahun berturut-turut tiap pagi naik ke tangga itu, hanya karena daftar hadirnya ada disamping tangga,” kenangnya.

Ya, Sumiyati adalah lulusan Sekolah

Tinggi Akuntansi Negara (STAN) tahun 1983. Kala itu, kampus STAN masih berlokasi di jalan Purnawarman, persis di lokasi kantor pusat BPPK saat ini. Ia mendaftar ke STAN dengan berbekal dua motivasi, yaitu kesukaannya terhadap tata buku dan kesempatan untuk berkuliah gratis.

Sumiyati memang berasal dari keluarga sederhana. Ayah dan Ibunya adalah petani di sebuah kampung di Sragen. Meskipun kedua orang tuanya tidak pernah mengenyam pendidikan di sekolah, namun orang tuanya selalu memotivasi Sumiyati dan ketiga kakaknya untuk terus belajar. Mereka percaya bahwa dengan terus belajar, anak-anaknya dapat meningkatkan taraf hidup. Tak sekedar memberi motivasi, kedua

orang tuanya juga memprioritaskan membeli buku anak-anaknya dibanding hal lainnya. “Baju *rombeng* ya biarin saja, tetapi yang penting buku dan keperluan sekolah semua lengkap,” kenang Sumiyati sambil tersenyum.

Menyadari beban yang dipikul orang tuanya untuk membiayai sekolah cukup berat, ia pun mulai mencari beasiswa untuk membiayai sekolahnya. Usahnya membuahkan hasil. Ia mendapat beasiswa untuk melanjutkan sekolah di Sekolah Menengah Ekonomi Pertama (SMEP) Negeri Tanon dan Sekolah Menengah Ekonomi Atas (SMEA) Negeri Sragen.

Saat ia duduk di kelas dua SMEA, minatnya untuk mengajar mulai muncul.

“Kalau guru tata buku saya nggak ada, saya biasanya disuruh mengajar di kelas,” cerita Sumiyati tentang awal mula ia mengajar. Kegiatan mengajarnya berlanjut hingga di luar sekolah dengan mengajar para pejabat Bank di desanya. “Mereka itu kalau mau naik pangkat golongan *kan* disuruh ujian bon atau tata buku,” cerita ibu yang hobi membaca ini. “Kadang-kadang saya lagi bekerja di sawah, mereka nyari saya, minta diajarin tata buku,” imbuhnya.

Tak berhenti sampai disitu, saat berkuliah di STAN pun, ia dikenal aktif memberikan bimbingan kepada adik-adik kelasnya yang membutuhkan.

Lulus dari program Diploma III STAN, Sumiyati ditugaskan sebagai asisten dosen di almamaternya. Ia menjadi asisten dari Drs. Husni Awan Hasan, salah satu dosen STAN saat itu. Tugasnya kala itu antara lain mengajar, menyiapkan suplemen pelajaran, menyiapkan soal untuk latihan maupun ujian, serta melakukan penilaian atas hasil ujian. Semua itu ia geluti hingga tahun 1986, kemudian ia ditugaskan sebagai auditor di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), setahun setelah ia lulus program Diploma IV.

Lima tahun menjalani tugas barunya sebagai auditor, ia mulai merasa gundah. “Setelah berpikir ulang, rasanya kontribusi saya *kok* lebih pas kalau saya berada di dunia pendidikan,” cerita Sumiyati tentang pikirannya saat itu. “Namun waktu itu belum diijinkan ke BPPK, tapi ditempatkan di Pusdiklat Pengawasan (BPKP),” tambahnya. Di Pusdiklat Pengawasan BPKP ia ditunjuk menjadi instruktur yang bertugas merancang program diklat, menyusun kurikulum dan SAP (Satuan Acara Perkuliahan), menyusun modul

pelatihan, mengajar dan mengevaluasi diklat. Bisa dibilang, diklat bukanlah sesuatu yang baru bagi Ibu empat anak ini.

Berkah Reformasi Keuangan Negara

Tahun 2001, Sumiyati diajak oleh salah seorang Widyaiswara Pusdiklat BPKP untuk ikut diklat tentang Sistem Akuntansi Instansi (SAI) di Badan Akuntansi Keuangan Negara (BAKUN), yang sekarang menjadi Direktorat Perbendaharaan. Disana ia bertemu dengan para dosen yang dikenalnya semasa di STAN dulu, dan ia pun diajak memikirkan dan mereformasi konsep-konsep akuntansi yang dulu kurang mendapat perhatian. “Di dalam perjalanannya, saya lebih banyak berkecimpung dengan rekan-rekan Kementerian Keuangan saat itu, karena terlibat di dalam kegiatan-kegiatan yang terkait dengan Sistem Akuntansi Instansi,” cerita Sumiyati tentang kembalinya ia ke Kementerian Keuangan. “Juga waktu itu (sedang dilakukan) penyusunan RUU Keuangan Negara, dan terlebih lagi pada saat yang bersamaan juga sedang dilakukan pengaturan kembali otonomi daerah, yang ditandai dengan lahirnya Undang Undang Nomor 22 tahun 1999 dan Undang Undang Nomor 25 tahun 1999 tentang perimbangan keuangan,” tambahnya.

Di tahun yang sama ia ditugaskan sebagai staf di Deputy Pengawasan Bidang Pengelolaan Keuangan Daerah, untuk menyusun Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah (SAPD) dan melakukan sosialisasi serta asistensi dalam implementasi SAPD di pemerintah daerah. “*Nah*, disitu saya malah *full time* dengan teman-teman dari Kementerian Keuangan, BPKP, dan Kementerian Dalam Negeri mengembangkan sistem akuntansi, khususnya tentang keuangan

daerah,” kenang pemegang titel *Master of Financial Management* dari Central Queensland University Australia. “Disitulah akhirnya saya sehari-hari mengawali dan membangun suatu sistem dari nol sama sekali sampai dihasilkan empat buku panduan yang menjadi cikal bakal dari sistem akuntansi untuk keuangan daerah,” ujarnya.

Setahun berselang, di tahun 2002, ia pun dipromosikan menjadi Kepala Subbidang Bimbingan Teknis Akuntansi Pemerintah Daerah BAKUN. Karirnya terus menanjak hingga akhirnya tahun 2009 ia dipromosikan sebagai Kepala Biro Perencanaan dan Keuangan. Dan di awal tahun 2015, ia diangkat sebagai Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan.

Di tengah kesibukannya sebagai pejabat Negara, Sumiyati selalu berkomitmen mendedikasikan waktunya untuk menyiapkan sarapan bagi anak-anaknya sebelum berangkat beraktivitas.

Pencapaian karir Sumiyati diakuinya merupakan berkah dari reformasi di bidang keuangan Negara. Reformasi memerlukan orang-orang dengan kapasitas, komitmen tinggi, dedikasi, dan konsisten dalam melaksanakan perubahan. “Saya itu *kan* orangnya lugas, dan saya termasuk orang yang sulit untuk mengingkari suatu konsep atau keilmuan yang sudah saya pelajari. Jadi saya *nggak* bisa bermuka dua,” jelasnya. “*Nah*, peluang terbuka bagi saya pada saat *reform* di bidang Keuangan Negara dibuka dan memerlukan orang yang gigih untuk melaksanakannya.”

Lebih lanjut ia menceritakan, lingkungan atau suasana kerja kadang sangat berpengaruh terhadap karir seseorang. Bagi Sumiyati, suasana reformasi hingga saat ini telah berpengaruh positif pada karirnya.

Tentang menjadi Kepala BPPK

Sumiyati terpilih menjadi Kepala BPPK lewat proses seleksi terbuka dan berhasil mengungguli beberapa kandidat

” ”Baju rombeng ya biarin saja, tetapi yang penting buku dan keperluan sekolah semua lengkap,”

lainnya. Meskipun begitu, ia mengaku tidak melakukan persiapan khusus. “Saya menulis (makalah), saya menjawab (pertanyaan seleksi), menjalaninya natural saja, sebagaimana yang ada di diri saya” ungkapnya.

Adapun yang menjadi motivasi utamanya mendaftar sebagai kandidat Kepala BPPK adalah karena kecintaannya terhadap dunia pendidikan, disamping dorongan dari teman-temannya. “Setelah saya renungkan, ternyata dalam perjalanan saya, dari awal itu lebih banyak di dunia pendidikan untuk memberikan asistensi, bahkan hingga sampai dengan di Biro Perencanaan dan Keuangan,” ungkap Sumiyati. “Jadi boleh dikatakan, di dalam bekerja saya tidak pernah mengerjakan sendiri, tapi lebih banyak merancang, membangun *awareness*, kemudian mendorong dan memotivasi teman-teman untuk mau mengerjakan sesuatu sebagaimana diinginkan atau yang sebagaimana diatur dalam Undang-undang. Sehingga pada saat ditanya (panitia seleksi) waktu itu, ya kelihatannya memang *passion* saya lebih banyak disitu.”

Ia pun mengaku sering memikirkan masalah pendidikan dan pelatihan keuangan negara hingga lupa waktu dan hal lainnya. Mulai dari memikirkan tujuan, kurikulum, metode pembelajaran, program, materi, hingga evaluasi. Ia ingin menutup *gap* kompetensi di lapangan yang masih cukup jauh jaraknya. “Rasanya *nggak* rela kalau keuangan Negara itu dikelola dengan tidak *proper*,” ucap Sumiyati.

Kini dengan posisi barunya sebagai Kepala BPPK, Sumiyati ingin menjadikan BPPK sebagai suatu *center of excellence* untuk menghasilkan SDM keuangan Negara yang berkualitas internasional untuk memenuhi kebutuhan berbagai pihak. “Tidak hanya (untuk) Kementerian Keuangan, tapi harus dalam perspektif yang lebih luas. Itu yang saya inginkan,” tegas Sumiyati. Ia berharap, SDM yang dihasilkan BPPK dapat memenuhi kebutuhan Pemerintah Pusat,

Pemerintah Daerah, BUMN, BUMD, maupun lembaga lainnya, bahkan bagi dunia komersial.

S e l a i n
m e n g u n g k a p k a n
keinginannya terhadap BPPK, Sumiyati pun menanggapi harapan Menteri Keuangan atas dirinya. Seperti diketahui, sesaat setelah Menkeu Bambang Brodjonegoro melantiknya, Menkeu m e n y a m p a i k a n harapan atas terpilihnya Sumiyati sebagaimana dikutip di beberapa media *online* nasional.

“Harapan saya bisa ada perbaikan kurikulum BPPK, dan membujuk teman-teman eselon I itu (diklat) ke BPPK. Jangan sampai mereka buat pelatihan sendiri. Buat (mereka) percaya dengan BPPK,” ucap Menkeu saat itu. Menanggapi harapan tersebut, Sumiyati menyatakan akan fokus merancang produk diklat yang sesuai dengan kebutuhan unit lain. “Kalau memang produk BPPK itu suatu produk pelatihan yang berkualitas, (yang) benar-benar *link and match* dengan apa yang diperlukan di unit eselon I Kementerian Keuangan, saya yakin, tidak usah diminta, tidak usah disuruh, sudah pasti yang akan dicari adalah program diklat di BPPK,” ucapnya yakin. “Sehingga, ini merupakan tantangan bagi kita semua, dari pucuk pimpinan sampai yang di bawah, kita harus benar-benar bersinergi untuk membangun pola dan program diklat yang bagus, diselenggarakan dengan bagus dan



“Kalau memang produk BPPK itu suatu produk pelatihan yang berkualitas, (yang) benar-benar *link and match* dengan apa yang diperlukan di unit eselon I kementerian keuangan, saya yakin, tidak usah diminta, tidak usah disuruh, sudah pasti itu yang akan dicari adalah program diklat di BPPK,”

berkualitas, pada waktu yang tepat,” tambahnya.

Di tahun 2015 ini, Sumiyati memahami bahwa BPPK sudah punya DIPA dan program kerja yang tertata rapih. Oleh karena itu, Sumiyati akan lebih fokus pada perbaikan kurikulum dan penyusunan pola diklat yang baru.



”“Rasanya nggak rela kalau keuangan Negara itu dikelola dengan tidak proper,””

“Begitu saya datang, saya langsung minta program diklat yang ada apa saja,” ungkapnya. Saat ini ia sedang fokus mempelajari seluruh program diklat. Diharapkan dalam waktu yang tidak lama, ia dapat mengklarifikasi ke semua pusdiklat.

Lebih lanjut ia mengemukakan, untuk menyusun pola diklat yang baru, ia menginginkan adanya jalur pengembangan profesi yang jelas. Ia mencontohkan, pegawai di *entry level* harus memiliki standar terkait diklat-diklat apa saja yang harus ia ikuti. Dan ketika pegawai tersebut naik ke tingkat berikutnya, di tingkat tersebut juga harus ada standar diklat-diklat yang harus diambil. Sedangkan untuk profesi yang tidak berjenjang, bisa diklasifikasikan standar untuk diklat dasar, dan kemudian dikembangkan diklat spesialisasinya. Dengan demikian bisa disusun suatu pola diklat yang baik. “Kedepan, saya bayangkan kita punya pola diklat yang tertata. *Nggak* ada isinya yang tumpang tindih. *Nggak* ada pengulangan-pengulangan yang nggak perlu,” ucap Sumiyati. “Jadi, konsentrasi saya sekarang ini masih mempelajari program-program diklat yang ada. Harapannya kedepan, kita bisa sama-sama melakukan penataan ke suatu pola diklat yang lebih baik,” imbuhnya.

Berbicara Transformasi Kelembagaan BPPK

Sumiyati terpilih sebagai Kepala BPPK di tengah bergulirnya Transformasi Kelembagaan di Kementerian Keuangan, termasuk di dalamnya BPPK. Berbicara tentang Transformasi Kelembagaan membuat Sumiyati teringat kembali filosofi dan pertemuan awal pembahasan rencana Transformasi itu. Sambil menunjuk ke arah ruangan di sebelah kantor Kepala BPPK, ia menceritakan bahwa ide Transformasi Kelembagaan dimulai di ruangan itu, pada pertemuan di hari Sabtu dan Minggu tahun 2009. Pertemuan itu dihadiri Menkeu yang menjabat kala itu, Agus Martowardojo, serta beberapa pejabat Kemenkeu, termasuk dirinya. Ia pun membagi filosofi lahirnya Transformasi Kelembagaan. “Kalau Reformasi Birokrasi itu dulu sudah menyediakan wadahnya, maka sekarang didalamnya itu betul-betul kita garap, supaya benar-benar bisa mendorong pengelolaan keuangan yang lebih baik kedepannya,” ungkap Sumiyati.

Menanggapi kabar yang menyebutkan bahwa kelembagaan BPPK akan direorganisasi sebagai bagian dari proses Transformasi Kelembagaan, Sumiyati menyatakan bahwa ia tidak pernah berpikir BPPK akan dilikuidasi. “Saya sendiri tidak pernah berpikir dari

awal bahwa BPPK itu, kata sebagian orang, akan dilikuidasi,” ucap Sumiyati. Menurutnya, akan terlalu berat bagi unit-unit untuk menyelenggarakan pendidikan sendiri karena jumlah SDM di Kementerian Keuangan cukup besar. “Kalau mereka itu energinya harus ditarik untuk memikirkan masalah kediklatan, rasanya *kok* sayang *gitu* ya. Jadi lebih baik konsentrasi untuk melaksanakan *core business*-nya, dan disini penyelenggaraan diklatnya,” tambah Sumiyati.

Lebih lanjut ia mengemukakan, Kemenkeu juga mengemban amanah untuk tidak hanya mendidik SDM di bidang keuangan Negara yang memenuhi kebutuhan Kemenkeu saja, tetapi juga Kementerian dan Lembaga lain, serta Pemerintah Daerah. Menurutnya, walaupun perencanaan diklat disatukan dalam suatu unit, tetap dibutuhkan unit tersendiri yang dapat melakukan penyelenggaraan diklat agar bebannya tidak teralu berat.

Namun Sumiyati mengingatkan, bahwa untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan kerjasama yang kuat dengan unit terkait. Karena unit terkaitlah yang lebih mengetahui ilmu dan *current issue* terkini di lapangan. Sedangkan BPPK lebih ahli dalam mengelola diklat. “Jadi saya yakin, BPPK dalam hal ini akan tetap *exist*. Namun sinerginya harus lebih kuat,” ucap Ibu yang selalu memegang teguh prinsip jujur, integritas, dan komitmen ini.

Diakhir wawancara, tak lupa Sumiyati menyampaikan pesan kepada seluruh pegawai BPPK untuk bekerja keras dan meningkatkan sinergi. “Kita harus bekerja sama yang baik, bersinergi, bekerja keras, untuk membawa BPPK kedepan sebagai suatu lembaga pendidikan yang benar-benar disegani, berkualitas internasional, dan dapat menyediakan SDM keuangan yang handal, untuk Indonesia,” harapnya.

Serambi Ilmu

PEMERIKSAAN BUKTI PERMULAAN BUKAN
PEMERIKSAAN PAJAK

APLIKASI MOTIVASI DI TEMPAT KERJA:
MEMBANGKITKAN MOTIVASI PEGAWAI SKALA PENUH

INDIKASI KETIDAKPATUHAN PAJAK PADA SEKTOR
PROPERTI DI INDONESIA:
SUATU ANALISIS MAKRO

MENUJU PEMERIKSA BARANG IMPOR
SEBAGAI KOMUNIKATOR EFEKTIF

DISASTER RECOVERY PLAN (DRP)

INDONESIA MENJADI NEGARA / *CONTRACTING PARTY* KE
95 YANG TELAH AKSESI *REVISED KYOTO CONVENTION (RKC)*

TUJUH INSTRUKSI PRESIDEN UNTUK PERCEPATAN
PENGADAAN BARANG DAN JASA 2015

PEMERIKSAAN BUKTI PERMULAAN BUKAN PEMERIKSAAN PAJAK

oleh: Agus Suharsono
Widyaiswara Madya Pusdiklat Pajak



ilustrasi: tdhengineering.com

Pendahuluan

Undang-undang harus bersifat *functional* serta dibuat sejelas dan seserba-mungkin, demikian pendapat Jimly Asshiddiqie (2010:162). Jadi, perancang undang-undang harus harus mengerti benar garis besar kebijakan yang akan dituangkan dalam undang-undang melalui proses *outline building* yang bersifat komprehensif dan menyeluruh. Selain itu, undang-undang juga harus dibuat dengan hati-hati sehingga dapat ditemukan, dimengerti, dan dirujuk dengan mudah dan paling ringan oleh siapa yang akan paling banyak akan membaca atau menggunakan setelah menjadi undang-undang. Undang-Undang Ketentuan Umum Tata Cara Perpajakan (KUP) merupakan hukum formil dibidang perpajakan di Indonesia juga harus dibuat dengan *outline building* yang mudah dan ringan untuk dipahami oleh setiap orang.

Undang-Undang KUP mengatur

tentang pemeriksaan dan pemeriksaan bukti permulaan, dua istilah yang berbeda. Namun, Pasal 8 ayat (3) Undang-Undang KUP menggunakan istilah pemeriksaan yang sebenarnya secara yuridis maksudnya adalah pemeriksaan bukti permulaan. Tulisan ini akan membahas hal tersebut dari sudut pandang penelitian hukum.

Pembahasan

Undang-Undang KUP pertama kali diundangkan tahun 1983, kemudian mengalami beberapa diubah, sebagai berikut:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 1983 Tentang Ketentuan Umum Dan Tata Cara Perpajakan.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 1994 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 Tentang Ketentuan Umum Dan Tata

Cara Perpajakan.

3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2000 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 Tentang Ketentuan Umum Dan Tata Cara Perpajakan.
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2007 Tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 Tentang Ketentuan Umum Dan Tata Cara Perpajakan.
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2008 Tentang Perubahan Keempat Atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 Tentang Ketentuan Umum Dan Tata Cara Perpajakan Menjadi Undang-Undang.

Pasal 8 Undang-Undang KUP pada dasarnya mengatur tentang Pembetulan SPT dan Pengungkapan Ketidakbenaran atas tindak pidana perpajakan karena kealpaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 Undang-Undang KUP. Ada dua hal yang dapat disangkakan kepada setiap orang yang karena kealpaannya dalam Pasal 38 Undang-Undang KUP yaitu: Pertama, tidak menyampaikan Surat Pemberitahuan; Kedua, menyampaikan Surat Pemberitahuan, tetapi isinya tidak benar atau tidak lengkap, atau melampirkan keterangan yang isinya tidak benar. Dalam penjelasannya disebutkan yang dimaksud kealpaan dalam pasal ini berarti tidak sengaja, lalai, tidak hati-hati, atau kurang mengindahkan kewajibannya. Perbuatan tersebut disyaratkan dapat menimbulkan kerugian pada pendapatan negara dan perbuatan tersebut merupakan perbuatan setelah perbuatan yang pertama kali sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13A.

Pasal 8 ayat (3) Undang-Undang KUP mengatur bahwa walaupun telah dilakukan tindakan **pemeriksaan**, tetapi belum dilakukan tindakan penyidikan mengenai adanya ketidakbenaran yang dilakukan Wajib Pajak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38, terhadap ketidakbenaran perbuatan Wajib Pajak tersebut tidak akan dilakukan penyidikan, apabila Wajib Pajak dengan kemauan sendiri mengungkapkan ketidakbenaran perbuatannya tersebut dengan disertai pelunasan kekurangan pembayaran

jumlah pajak yang sebenarnya terutang beserta sanksi administrasi berupa denda sebesar 150% (seratus lima puluh persen) dari jumlah pajak yang kurang dibayar. Redaksi Pasal 8 ayat (3) Undang-Undang KUP dari masa ke masa tersebut tidak mengalami perubahan normatifnya, sehingga istilah pemeriksaan dalam Pasal 8 ayat (3) Undang-Undang KUP belum ada masalah yuridis.

Namun, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2007 Tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 Tentang Ketentuan Umum Dan Tata Cara Perpajakan ditambahkan Pasal 43A tentang kewenangan Direktur Jenderal Pajak melakukan **pemeriksaan bukti permulaan** berdasarkan informasi, data, laporan, dan pengaduan. Jadi setelah Tahun 2007 Undang-Undang KUP mengenal istilah 'pemeriksaan' dan 'pemeriksaan bukti permulaan' dua istilah tersebut adalah dua hal yang berbeda secara yuridis.

Berdasarkan angka 74 huruf a Lampiran Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan ketentuan umum berisi batasan pengertian atau definisi. Undang-Undang ini sudah diganti dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, namun dalam angka 98

lampirannya masih mengatur hal yang sama. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2007 Tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 Tentang Ketentuan Umum Dan Tata Cara Perpajakan, mendefinisikan pemeriksaan, bukti permulaan, dan pemeriksaan bukti permulaan dalam Pasal 1, sebagai berikut:

25. **Pemeriksaan** adalah serangkaian kegiatan menghimpun dan mengolah data, keterangan, dan/atau bukti yang dilaksanakan secara objektif dan profesional berdasarkan suatu standar pemeriksaan untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan dan/atau untuk tujuan lain dalam rangka melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan.

26. **Bukti Permulaan** adalah keadaan, perbuatan, dan/atau bukti berupa keterangan, tulisan, atau benda yang dapat memberikan petunjuk adanya dugaan kuat bahwa sedang atau telah terjadi suatu tindak pidana di bidang perpajakan yang dilakukan oleh siapa saja yang dapat menimbulkan kerugian pada pendapatan negara.

27. **Pemeriksaan Bukti Permulaan** adalah pemeriksaan yang dilakukan untuk mendapatkan bukti permulaan tentang adanya dugaan telah terjadi tindak pidana di bidang perpajakan.

Ketentuan **pemeriksaan** diatur lebih lanjut dalam Pasal 29 Undang-Undang KUP yang masuk dalam Bab VI tentang Pembukuan dan Pemeriksaan. Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang KUP mengatur bahwa Direktur Jenderal Pajak berwenang melakukan pemeriksaan untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan Wajib Pajak dan untuk tujuan lain dalam rangka melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan. Pemeriksaan ini, untuk membedakan dengan pemeriksaan bukti permulaan, lebih tepat jika disebut sebagai

“Pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan menghimpun dan mengolah data, keterangan, dan/atau bukti yang dilaksanakan secara objektif dan profesional berdasarkan suatu standar pemeriksaan untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan dan/atau untuk tujuan lain dalam rangka melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan.”

“Undang-Undang KUP mendefinisikan pemeriksaan bukti permulaan adalah pemeriksaan yang dilakukan untuk mendapatkan bukti permulaan tentang adanya dugaan telah terjadi tindak pidana di bidang perpajakan.”

pemeriksaan pajak yang berada dalam ranah hukum administrasi. Istilah pemeriksaan pajak pernah digunakan secara resmi dalam Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 82/PMK.03/2011 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 199/PMK.03/2007 Tentang Tata Cara Pemeriksaan Pajak. Namun PMK tersebut dicabut dengan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 17/PMK.03/2013 Tentang Tata Cara Pemeriksaan. Artinya sejak 2013 istilah yang digunakan secara resmi adalah pemeriksaan, sesuai dengan istilah yang ada dalam Undang-Undang KUP.

Pemeriksaan bukti permulaan diatur lebih lanjut dalam Pasal 43A Undang-Undang KUP yang masuk dalam Bab VIII tentang Ketentuan Pidana. Pemeriksaan bukti permulaan dilakukan sebelum dilakukan penyidikan tindak pidana di bidang perpajakan. Ketentuan ini menjelaskan bahwa ketentuan Pasal 43A Undang-Undang KUP masuk dalam ranah Hukum Acara Pidana Perpajakan. Pendapat ini dikuatkan karena ketentuan berikutnya sudah masuk Bab IX tentang Penyidikan.

Undang-Undang KUP mendefinisikan pemeriksaan bukti permulaan adalah pemeriksaan yang dilakukan untuk mendapatkan bukti permulaan tentang adanya dugaan telah terjadi tindak pidana di bidang perpajakan. Definisi ini hampir sama

dengan definisi penyelidikan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHP) dalam Pasal 1 angka 5. Penyelidikan adalah serangkaian tindakan penyidik untuk mencari dan menemukan suatu peristiwa yang diduga sebagai tindak pidana guna menentukan dapat atau tidaknya dilakukan penyidikan menurut cara yang diatur dalam undang-undang ini. Jadi pemeriksaan bukti permulaan tindak pidana di bidang perpajakan dapat disamakan dengan tindakan penyelidikan dalam KUHP.

Tindakan selanjutnya setelah penyelidikan menemukan suatu peristiwa yang diduga sebagai tindak pidana adalah penyidikan. Pasal 1 angka 2 KUHP mendefinisikan penyidikan adalah serangkaian tindakan penyidik dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam undang-undang ini untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tentang tindak pidana yang terjadi dan guna menemukan tersangkanya. Sedangkan Pasal 1 angka 31 Undang-Undang KUP mendefinisikan penyidikan tindak pidana di bidang perpajakan adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh penyidik untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tindak pidana di bidang perpajakan yang terjadi serta menemukan tersangkanya. Penjelasan ini untuk memperkuat pendapat sebelumnya bahwa pemeriksaan bukti permulaan di Undang-Undang KUP mirip dengan

penyelidikan dalam KUHP.

Berdasarkan Pasal 56, Pasal 60, Pasal 80, dan Pasal 79 Peraturan Menteri Keuangan Nomor 206.2/PMK.01/2014 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak diketahui bahwa pemeriksaan pajak dilakukan oleh petugas pemeriksa pajak dan pegawai lainnya yang ditunjuk oleh kepala KPP Wajib Pajak Besar dan KPP Madya, KPP Pratama, atau Kanwil DJP. Sedangkan pemeriksaan bukti permulaan tindak pidana di bidang perpajakan yang dilaksanakan oleh Kelompok Jabatan Fungsional Pemeriksa Pajak, dan penyidikan yang dilaksanakan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak di Kantor Wilayah.

Pasal 79 Peraturan Menteri Keuangan Nomor 206.2/PMK.01/2014 mengatur bahwa pemeriksaan bukti permulaan tindak pidana di bidang perpajakan dilaksanakan oleh Kelompok Jabatan Fungsional Pemeriksa Pajak, dan penyidikan dilaksanakan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak di Kantor Wilayah. Sedikit berbeda dengan ketentuan Pasal 7 huruf a Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 239/PMK.03/2014 Tentang Tata Cara Pemeriksaan Bukti Permulaan Tindak Pidana Di Bidang Perpajakan yang mengatur bahwa Pemeriksaan Bukti Permulaan dilaksanakan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak yang diberi tugas, wewenang, dan tanggung jawab oleh kepala Unit Pelaksana Pemeriksaan Bukti Permulaan untuk melaksanakan Pemeriksaan Bukti Permulaan. Pasal 60 ayat (7) dan Pasal 61 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2011 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Hak Dan Pemenuhan Kewajiban Perpajakan mengatur bahwa dalam hal berdasarkan Pemeriksaan Bukti Permulaan ditemukan bukti permulaan sehingga patut diduga terjadi tindak pidana di bidang perpajakan, Penyidik Pegawai Negeri Sipil Direktorat Jenderal Pajak

melakukan Penyidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 Undang-Undang KUP.

Berdasarkan penjelasan tersebut, kita dapat simpulkan bahwa istilah pemeriksaan dalam Pasal 8 ayat (3) Undang-Undang KUP “...walaupun telah dilakukan tindakan **pemeriksaan**, tetapi belum dilakukan tindakan penyidikan...” adalah pemeriksaan bukti permulaan yang berada dalam ranah hukum acara pidana di bidang perpajakan, bukan pemeriksaan pajak yang berada dalam ranah hukum administrasi. Masalah yang menarik untuk didiskusikan adalah Undang-Undang KUP sudah mendefinisikan istilah pemeriksaan, juga istilah pemeriksaan bukti permulaan yang merupakan dua hal yang berbeda.

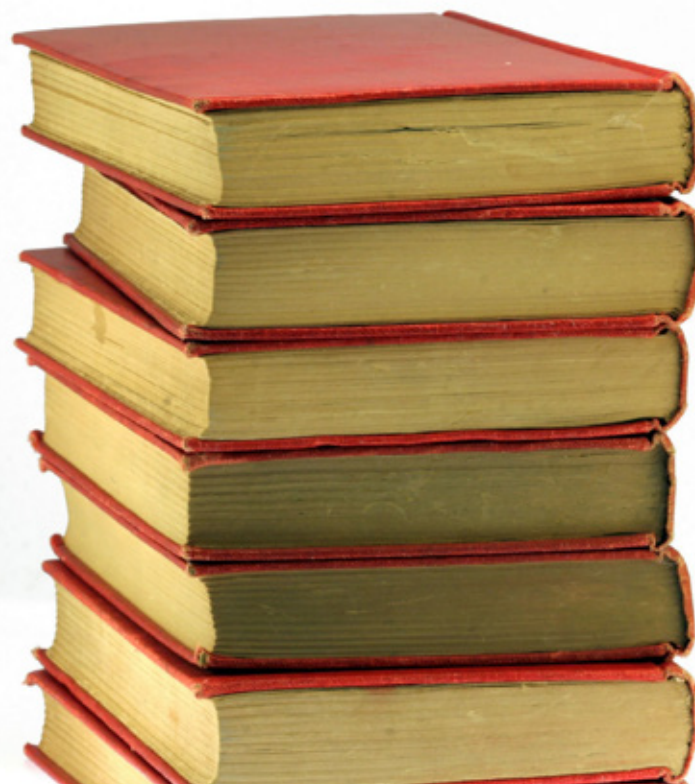
Masalah ini sering muncul jika kita memahami Pasal 8 ayat (3) Undang-Undang KUP hanya secara gramatikal sesuai redaksi yang ada, karena disebutkan pemeriksaan maka yang dimaksud adalah pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 25 dan Pasal 29 Undang-Undang KUP. Padahal yang dimaksud pemeriksaan dalam Pasal 8 ayat (3) Undang-Undang KUP adalah pemeriksaan bukti permulaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 27 dan Pasal 43A Undang-Undang KUP. Dalam hal ini kita perlu menafsirkan juga secara sistematis, yaitu menghubungkan dengan ketentuan dalam KUHAP.

Penulis menduga bahwa saat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2007 Tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 Tentang Ketentuan Umum Dan Tata Cara Perpajakan menambahkan ketentuan Pasal 43A tentang pemeriksaan bukti permulaan sudah didefinisikan dalam Pasal 1 angka 27, namun tidak melakukan perubahan redaksi Pasal 8 ayat (3) Undang-Undang KUP. Redaksi yang tepat menurut penulis adalah “...walaupun telah dilakukan tindakan **pemeriksaan bukti permulaan**, tetapi belum dilakukan tindakan penyidikan...”

Saat ini Pasal 8 ayat (3) Undang-Undang KUP harus dipahami secara sosiologis, yaitu berdasarkan maksud dan tujuan Undang-Undang KUP dibuat yaitu untuk lebih memberikan keadilan, meningkatkan pelayanan kepada Wajib Pajak, meningkatkan kepastian dan penegakan hukum, serta mengantisipasi kemajuan di bidang teknologi informasi dan perubahan ketentuan material di bidang perpajakan. Artinya saat ini kita harus memahami pemeriksaan dalam Pasal 8 ayat (3) Undang-Undang KUP maksudnya adalah pemeriksaan bukti permulaan. Hanya saja ketidaktepatan tersebut juga harus diluruskan, Undang-undang harus bersifat *functional* serta dibuat sejelas dan seserbaguna mungkin. Saat yang paling tepat adalah ketika Undang-Undang KUP diamandemen atau diubah di masa yang akan datang (*ius constituendum*).

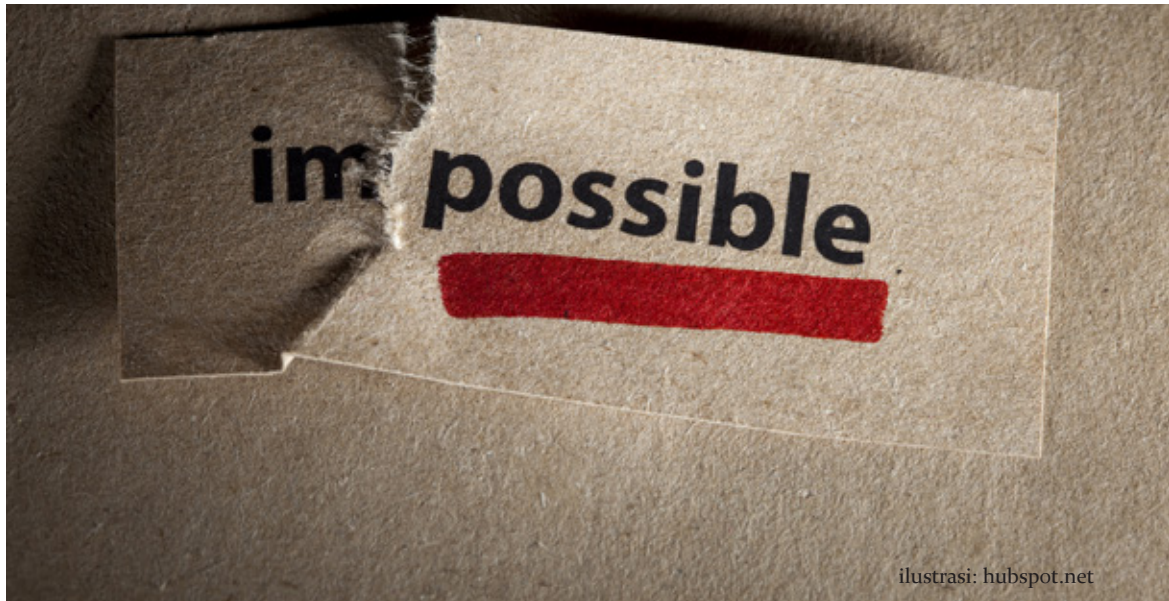
Simpulan

Undang-undang harus bersifat *functional* serta dibuat sejelas dan seserbaguna mungkin. Redaksi Pasal 8 ayat (3) Undang-Undang KUP “...walaupun telah dilakukan tindakan **pemeriksaan**, tetapi belum dilakukan tindakan penyidikan...” menimbulkan ketidakjelasan karena tindakan sebelum penyidikan dalam KUHAP adalah penyelidikan. Pemeriksaan bukti permulaan dalam Pasal 43A Undang-Undang KUP mirip dengan kegiatan penyelidikan dalam KUHAP. Berdasarkan pembahasan diusulkan agar dalam amandemen Undang-Undang KUP nanti redaksi Pasal 8 ayat (3) Undang-Undang KUP menjadi “...walaupun telah dilakukan tindakan **pemeriksaan bukti permulaan**, tetapi belum dilakukan tindakan penyidikan...” sehingga menjadi jelas dan tepat.



APLIKASI MOTIVASI DI TEMPAT KERJA: MEMBANGKITKAN MOTIVASI PEGAWAI SKALA PENUH

oleh: Bambang Kismanto
Widyaiswara Muda Pusdiklat PSDM



ilustrasi: hubspot.net

Kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh semua pegawai di suatu kantor bukan menjadi jaminan bahwa kinerjanya akan maksimal. Kemampuan dan keterampilan kerja saja tidak cukup kuat untuk mendongkrak prestasi seseorang. Di banyak tempat ditemukan kasus sebuah kantor tidak mampu memberikan prestasi yang sepadan dengan kualitas sumber daya manusianya. Sepertinya tidak masuk akal kalau suatu kantor tersebut tidak mampu memenuhi target pekerjaannya dalam satu tahunnya. Bagaimana mungkin itu terjadi, padahal kantor tersebut dipenuhi oleh talenta-talenta unggul kelas wahid. Mungkin hal itu terjadi di kantor kita? Jawabannya, sangat mungkin.

Sebaliknya, tidak sedikit kantor dengan sumber daya manusia yang 'pas-pas'-an, tetapi mampu meraih target kerja yang dibebankan di kantornya atau bahkan melebihi target yang sudah ditetapkan. Mereka tampak antusias menyambut tantangan demi tantangan

baru di kantornya. Setiap pekerjaan terselesaikan dengan baik dan sempurna.

Kata kunci keberhasilan atau kegagalan suatu kantor dalam mewujudkan target kinerjanya adalah motivasi. Motivasi menjadi pintu utama untuk meraih kinerja maksimal. Motivasi adalah pendorong. Ia merupakan mesin yang menggerakkan pegawai untuk bekerja. Semakin tinggi motivasi pegawai, makin kuat daya geraknya. Semakin kuat daya gerak pegawai semakin kuat usaha untuk meraih prestasi atau target kinerjanya.

Berikut disajikan langkah-langkah bagaimana membangkitkan motivasi pegawai di tempat kerja. Sehingga seluruh pegawai memiliki motivasi tinggi sepanjang tahun. Tulisan ini disajikan secara bersambung selama dua edisi. Berikut langkah-langkah aplikasinya.

1. Menjadikan Bekerja Seperti Bermain

I don't pay my workers to have a good time. I pay them to get the job done. Sebuah paradigma yang berpuluh tahun dipegang teguh oleh para manajer perusahaan. Saya tidak membayar para pekerja saya untuk mendapatkan waktu yang baik, tetapi saya membayar mereka untuk menyelesaikan pekerjaan. Orientasi pimpinan adalah *output*. Tidak peduli dengan proses dan situasi yang terjadi pada diri para pegawai. Alih-alih meraih target yang sudah ditetapkan, para pegawai tidak bisa memberikan kemampuan terbaiknya kepada perusahaan. Mereka dilanda kebosanan yang luar biasa.

Ungkapan manajer tersebut kini sudah berlalu. Zaman sudah berubah. Kecepatan perkembangan teknologi ikut mempengaruhi perilaku manusia. Muncul keberanian para pekerja untuk 'melawan' atasan. Bentuk perlawanan mereka bermacam-macam, mulai dari sekedar memendam kemarahan hingga keluar dari tempat mereka

bekerja. Yang paling merugikan adalah mereka memendam marah dan sakit hati sehingga bekerja tidak sesuai kemampuannya.

Paul Levesque dalam buku *Motivation* (2007), menyatakan bahwa suasana kerja yang menyenangkan akan memacu semangat kerja. Ia melakukan penelitian terhadap toko Dunkin' Donuts paling sibuk di dunia. Sebuah toko milik tiga orang anak gadis George Mandell yang terletak sekitar 11 mil arah tenggara dari kota Boston, berhasil memperoleh keuntungan 3 juta dollar setiap tahun. Toko tersebut melayani 2000 hingga 3000 cangkir kopi setiap hari. Mereka mengerahkan 65 orang kasir untuk melayani pembeli.

"Kita belajar pada toko Dunkin Donuts paling sibuk di dunia tersebut," kata Paul.

Di dalam penelitiannya, Paul Levesque mewawancarai para pekerja di toko tersebut. Tidak ada satu pun pegawai yang merasa bosan menghadapi situasi kerja yang amat sibuk tersebut. Suasana kerja sangat menyenangkan. Setiap hari ada hal yang berbeda yang dilakukan oleh para pekerja di toko tersebut. Para petugas di bagian drive-thru, oleh pihak manajemen difasilitasi headset yang 'on' setiap saat.

Ternyata tidak hanya para pekerja yang merasakan suasana kerja di toko tersebut. Para pembeli pun merasakan dampak dari suasana menyenangkan tersebut. Mereka merasa diperlakukan selayaknya keluarga sendiri oleh para pekerja toko. Sebaliknya, para pengunjung tidak pernah lupa menyapa para pekerja meski saat itu tidak membeli sesuatu di toko tersebut.

"Bekerja dengan banyak orang sangat menyenangkan. Mereka selalu menyapa saya," ungkap Amy McCaul, seorang pekerja front office, 21 tahun, yang diwawancarai Paul.

Semua pegawai yang berhasil diwawancarai menyatakan bahwa mereka

sangat menikmati suasana kerja di tokonya. Andy Parisien, seorang pekerja muda asal Canada, menyatakan, "Saya memiliki waktu yang menakjubkan. Saya bekerja, dan saya tidak menyadari waktu sangat cepat berlalu. Saya sangat bahagia."

Untuk melengkapi risetnya, Paul Levesque juga mengamati sebuah permainan bowling. Selanjutnya ia memperbandingkan antara situasi kerja di toko Dunkin Donuts tersibuk di dunia tersebut dengan suasana permainan bowling. Ia simpulkan ada beberapa syarat agar sebuah permainan menyenangkan dan memotivasi.

a. Ada Target yang Menantang

Rasa puas akan muncul jika seorang pemain menyelesaikan permainan yang sulit. Tingkat kepuasan berbanding lurus dengan tingkat kesulitan. Lihat reaksi seseorang yang sudah mencoba menyelesaikan permainan yang sangat sulit dan selalu gagal, tapi suatu saat ia dapat menyelesaikannya. Melompat, berteriak atau bahkan bertingkah yang di luar dugaan. Itu adalah ungkapan kepuasan yang sangat tinggi.

Begitu pula dengan pekerjaan. Ia akan menyenangkan jika ada tantangan besar yang harus diselesaikan.

b. Ada Peraturan yang dipahami oleh semua pihak dengan pemahaman yang sama

Peraturan harus bersifat sederhana, lugas dan mudah untuk diingat. Semua orang bisa mengetahui gambaran nilai sempurna bagi para pemain itu seperti apa. Sebagai gambaran, jika ada seorang pemain baru bergabung, kemudian dijelaskan mengenai jalannya permainan dan peraturannya, ia akan bergumam, "Ini akan sangat menyenangkan."

c. Adanya mekanisme penilaian yang dapat langsung memberikan umpan balik

Seorang pemain akan mengatur bagaimana agar ia bisa mengetahui seberapa baik hasil permainannya dibanding dengan hasil pemain lain. Khususnya pada permainan yang bersifat kompetisi. Mekanisme penilaian itu akan

dapat memberikan tekanan dan motivasi bagi para pemain.

d. Tingkat kepuasan yang tinggi atas usaha peningkatan prestasi

Seorang pemain mengetahui dan yakin bahwa ia tidak mungkin mendapatkan hasil yang sempurna. Tetapi keyakinan tersebut tidak menyurutkan tekadnya untuk meraih nilai setinggi yang mungkin ia dapatkan. Ia tidak mengejar nilai yang sempurna, tetapi mengejar prestasi setinggi mungkin sampai batas kemampuannya.

2. Mengeliminasi Demotivator Terbesar

Langkah kedua untuk membangkitkan motivasi pegawai adalah menghilangkan demotivator terbesar yang ada pada diri pegawai. Demotivator terbesar dalam sebuah organisasi adalah lebih mengutamakan kepentingan pribadi, baik dalam diri pimpinan maupun para pekerja. Hal tersebut akan menimbulkan sikap sinis dari para pegawai dan sikap sinis merupakan antitesis dari motivasi.

Perlu dibangun kesadaran akan perasaan memiliki (*belongingness*) di dalam diri semua unsur dalam organisasi atau kantor. Bagaimanapun, para pekerja memiliki kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Sebagaimana dikatakan oleh Abraham Maslow dalam teori hirarki kebutuhan, bahwa semua orang membutuhkan kepercayaan diri, nilai, kekuatan, kemampuan, dan kecukupan, serta menjadi merasa berguna dan diperlukan di kehidupan.

Semua pekerja akan membuat 'daftar kebutuhan' yang belum terpenuhi, di antaranya kebutuhan akan merasa berharga, merasa berguna dan dibutuhkan oleh perusahaan atau kantor. Itulah kebutuhan dasar para pegawai menurut Maslow. Jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, mereka akan mencari sesuatu yang menguntungkan bagi dirinya. Itulah yang akan melahirkan sikap sinis terhadap apapun kebijakan

yang dikeluarkan oleh organisasi di kantornya. Inilah demotivator terbesar yang harus dieliminasi.

Sikap sinis para pekerja diungkapkan dalam pertanyaan, “Kita bekerja untuk membantu siapa?”. Paul Levesque menyatakan bahwa para pegawai yang sinis selalu berfikir bahwa mereka dipekerjakan untuk membantu pimpinan atau perusahaan dalam mengumpulkan uang. Sehingga menurut mereka, tidak masalah jika karyawan akhirnya tidak betah dan memilih keluar dari perusahaan. Inilah yang disebut dengan sinisme karyawan, lawan dari motivasi. Sinisme ini akan menjadi penghambat paling besar untuk meraih target organisasi.

3. Memulai mengubah budaya

“Saya percaya bahwa setiap orang ingin menjadi pemimpin,” kata seorang konsultan retail, Cheryl Beall. Ia menceritakan pengalamannya saat menjadi manajer toko di Bergdorf Goodman. Ketika bisnis berjalan perlahan, ia selalu mengambil setumpuk *sweater* dari wol halus dan berjalan menuju sekitar toko. Kami memiliki tujuh lantai. Saya berjalan di sekitar toko di mana banyak orang di sana. Banyak orang menghampiri dan berseru, “Ya ampun, apa yang terjadi? Di mana pemiliknya? Cheryl mengulang-ulang sampai dirasa cukup, sambil menjawab pertanyaan banyak orang, “Oh ya, mereka ada di lantai tiga, kami sedang membuka penjualan luar biasa.”

Kami melihat semua orang berlari menuju toko.

Aspire to inspire before you expire (bercita-citalah untuk menginspirasi sebelum anda berakhir). Sebuah ungkapan yang menggambarkan bahwa menjadi inspirator bagi orang lain bisa dilakukan oleh semua orang. Cheryl Beall membuktikan hal itu. Ia berhasil melipatgandakan penjualan di kala bisnis sedang lesu. Ia memulai mengubah

budaya di toko tersebut. Budaya proaktif, dalam menawarkan dagangan kepada pelanggan. Budaya menginspirasi orang lain. Dan aktivitasnya hari itu diikuti oleh para karyawannya.

Inspirator itu seperti sebuah magnet yang menarik serabut besi. Ke mana dan di mana pun ia bergerak, akan selalu diikuti oleh serabut besi tersebut.

Maka bebaskan semua pegawai untuk menginspirasi orang lain. Jangan biarkan pekerja merasa tertekan untuk mewujudkan tujuannya. Pimpinan hanya perlu melakukan *alignment*, menyelaraskan setiap ide dan tujuan dari semua pegawai agar selaras dengan satu tujuan besar bersama, tujuan organisasi.

Ada empat langkah untuk mengimplentasikan langkah ketiga ini.

Pertama, miliki satu atau beberapa karyawan yang datang dengan satu atau beberapa ide yang akan dikembangkan untuk meraih tujuan organisasi.

Kedua, bantu pegawai tersebut untuk menyukseskan pelaksanaan idenya.

Ketiga, beri kemudahan dan kenyamanan kepada pelanggan untuk dapat memberikan umpan balik positif seputar ide tersebut.

Keempat, beri pengakuan baik secara formal maupun non formal. Ketika ide tersebut sukses dijalankan, pengakuan dari pimpinan akan berpengaruh secara positif bagi pegawai.

4. Aturan Baru untuk Komunikasi Internal

Ketidaknyamanan suasana di kantor terjadi lebih banyak disebabkan hubungan antar pegawai. Jika kita bertanya kepada para pegawai, apa yang sebenarnya mereka rindukan tentang kampung halaman, atau tentang rumahnya? Jawabannya adalah mereka merindukan suasana kampung halaman yang sangat menyenangkan, penuh kehangatan dan keakraban. Begitu juga

dengan kerinduan akan rumahnya. Yang dirindukan bukan fisik bangunannya, atau manusianya secara fisik, tetapi sesungguhnya yang mereka rindukan adalah suasananya. Terbukti tidak sedikit orang yang tidak suka tinggal di kampung, atau tidak betah di rumah. Bukan karena kampung dan rumahnya yang jelek, tetapi karena suasana kampung atau rumahnya yang tidak menyenangkan, tidak nyaman bagi dirinya. Artinya, yang dirindukan sebenarnya adalah suasananya.

Begitu juga dengan keadaan di dalam kantor. Jika pimpinan suatu kantor mampu membangun suasana di kantornya seperti suasana yang nyaman bagi para pegawai, maka para pegawai tersebut akan betah berada di kantor, meskipun kantornya sangat jauh dari kampung halamannya.

Komunikasi antar pegawai menjadi kunci membentuk suasana yang nyaman tersebut. Perlu dibuat aturan baru dalam berkomunikasi, baik secara internal sesama pegawai maupun secara eksternal dengan pihak selain pegawai. Perlu memperluas ‘zona nyaman’. Kalau selama ini seorang pegawai hanya nyaman berkomunikasi dengan orang-orang yang terbatas jumlahnya, misalnya hanya dengan orang-orang di bagian atau ruangan yang sama, maka perlu aturan baru bahwa selama periode tertentu, semua pegawai bisa ‘ngobrol’ dengan semua pegawai di kantor tersebut. Program tersebut dijalankan sampai mereka semua merasa nyaman berbicara dengan siapa saja orang yang ada di dalam kantor tersebut.

Suasana kantor akan hangat bagi semua. Antar pegawai akan terbangun hubungan yang dekat, yang karenanya semua orang akan termotivasi, mampu mengeluarkan segala potensinya untuk tujuan dan target bersama. (bersambung) (Disarikan dari materi pelatihan/ diklat peningkatan kompetensi motivasi pegawai yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia, BPPK)

INDIKASI KETIDAKPATUHAN PAJAK PADA SEKTOR PROPERTI DI INDONESIA: SUATU ANALISIS MAKRO

oleh: Kristian Agung Prasetyo
Widyaiswara Pusdiklat Pajak



PENDAHULUAN

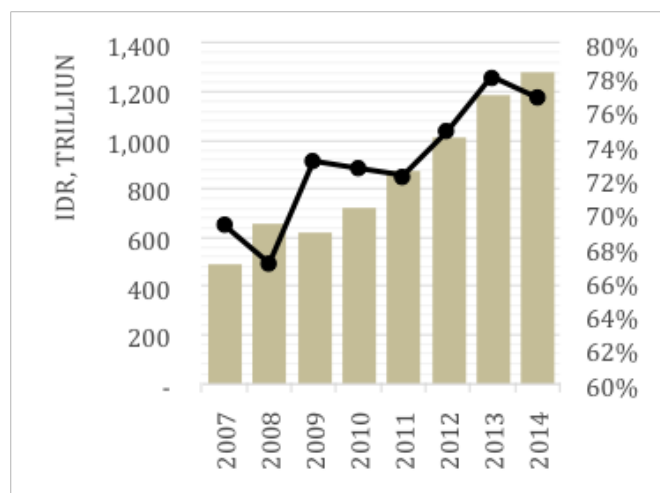
Pajak memainkan peranan yang penting di dalam perekonomian nasional. Selama enam tahun terakhir, unsur pajak memberikan sumbangan lebih dari 70% pada penerimaan negara (*Gambar 1*). Pada tahun 2013, pajak diharapkan bisa menyumbangkan Rp 1,193 triliun dan pada tahun 2014 ini, target penerimaan naik menjadi Rp 1,289 triliun. Pencapaian target penerimaan ini relatif penting karena sebagian besar penerimaan negara tergantung pada sektor perpajakan.

Perlu dicatat bahwa dalam pasal 2 ayat (1) UU No 6 tahun 1983 sebagaimana terakhir diubah dengan UU No 28 tahun 2007 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan (selanjutnya disebut UU KUP), Indonesia menggunakan sistem *self assessment*. Dalam sistem ini, penerimaan pajak sebagian besar tergantung pada kemauan wajib pajak

untuk mematuhi peraturan perpajakan dan tugas fiskus adalah memastikan bahwa hal ini sudah dilakukan dengan sebenar-benarnya oleh wajib pajak (Alink & Kommer, 2011).

Pada tulisan ini, akan disajikan bukti

yang mengindikasikan ketidakpatuhan wajib pajak khususnya di sektor *real estate*. Untuk itu pertama akan disajikan analisis atas jumlah penghasilan kotor yang dilaporkan wajib pajak selama tahun 2009 sampai dengan 2011 pada SPT



Gambar 1 Peran pajak di Indonesia
Sumber: Kementerian Keuangan (2013 dan 2014)

Tahunan. Selanjutnya, akan dilakukan analisis Produk Domestik Bruto (PDB) atas dasar harga berlaku untuk lapangan usaha real estat pada periode waktu yang sama.

1. KERANGKA TEORITIS

Pasal 1 angka 1 UU KUP mendefinisikan pajak sebagai:

... kontribusi wajib kepada negara ... dengan **tidak mendapatkan imbalan secara langsung** dan digunakan ... bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

Bagian kalimat yang dicetak tebal di atas adalah inti dari permasalahan kepatuhan wajib pajak yang dikaji di dalam penelitian ini. UU jelas menyatakan bahwa kalau seorang wajib pajak menyerahkan uang untuk membayar pajak, maka tidak akan ada manfaat yang langsung dinikmatinya sebagai imbalan. Ini jelas berbeda dengan misalnya ketika wajib pajak itu menyerahkan uang untuk membeli bensin di SPBU. Bensin langsung dituangkan dan bisa segera dipakai. Makanya sebenarnya masuk akal kalau wajib pajak itu ada kecenderungan tidak rela untuk membayar pajak karena memang manfaat langsungnya tidak ada. Pandangan inilah yang diusung di dalam model klasik kepatuhan pajak yang ditulis oleh Allingham dan Sandmo (1972). Kedua penulis ini berpendapat bahwa pada saat membayar pajak, wajib pajak itu bertindak rasional. Artinya, wajib pajak itu melihat pembayaran pajak dalam konteks keseimbangan antara biaya dan manfaat. Karena rasional, berarti berniat memaksimalkan manfaat, maka meminimalkan jumlah pajak jelas termasuk di dalam strategi wajib pajak. Makanya tanpa adanya upaya penegakan hukum yang ketat, tingkat kepatuhan wajib pajak akan senantiasa rendah.

Namun demikian pemberian sanksi tidak selamanya bisa menurunkan tingkat ketidakpatuhan. Riset yang dilakukan di Gneezy dan Rustichini (2000) mengkonfirmasi hal ini. Di Haifa, Israel, kedua penulis ini mengadakan penelitian untuk melihat pengaruh pemberian sanksi denda atas keterlambatan penjemputan anak yang dititipkan di

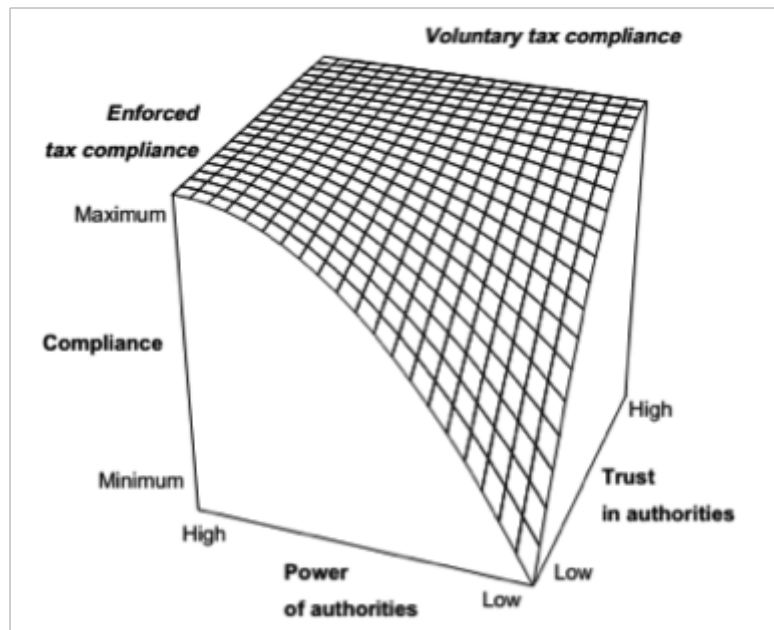
daycare. Sebelum penelitian, jumlah orangtua yang terlambat menjemput anaknya dari *daycare* relatif banyak. Untuk mengurangi keterlambatan, diberlakukan aturan bahwa setiap orangtua yang terlambat menjemput anaknya diharuskan membayar denda.

Hasilnya adalah setelah denda diberlakukan, jumlah orangtua yang terlambat menjemput anak justru semakin meningkat, bukannya semakin rendah. Menurut kedua penulis itu, pengenaan denda justru membuat rasa bersalah orangtua karena terlambat menjemput menjadi hilang karena mereka merasa sudah 'membeli' jasa para pengasuh anak di luar jam kerja normal mereka. Dalam konteks perpajakan, hal ini tentunya membawa konsekuensi bahwa pengenaan sanksi bisa jadi malah meningkatkan ketidakpatuhan (Alm, Kirchler, & Muehlbacher, 2012). Disini, unsur moralitas bisa jadi mempunyai peran penting dalam meningkatkan tingkat kepatuhan wajib pajak (Torgler, 2007).

Kedua hal ini kemudian diintegrasikan dalam sebuah kerangka yang diberi nama *slippery-slope framework* (Kirchler, Hoelzl, & Wahl, 2008). Perhatikan Gambar 2.

Dalam pendekatan ini, kepatuhan ada dua macam, yaitu kepatuhan yang timbul karena adanya unsur pemaksaan (*enforced compliance*) dan kepatuhan yang muncul karena kesadaran sendiri wajib pajak (*voluntary compliance*). *Enforced compliance* muncul karena adanya tindakan pemaksaan oleh penguasa karena merekalah yang mempunyai *power of authority*. Semakin sering pemeriksaan, penagihan, atau penuntutan dilakukan, wajib pajak makin patuh. Semakin besar kekuasaan petugas pajak dan semakin sering mereka menggunakan kekuasaannya itu, tingkat kepatuhan wajib pajak akan naik.

Selain itu, kepatuhan juga bisa naik kalau wajib pajak percaya kepada pemegang kekuasaan. Disini, masyarakat dengan sendirinya patuh kepada aturan pajak tanpa perlu dipaksa. Dalam hal ini,



Gambar 2 Slippery-slope framework

Sumber: Kirchler, Hoelzl, & Wahl, 2008

yang berperan adalah unsur yang sifatnya subjektif. Contohnya, apakah wajib pajak merasa aturan pajak itu susah atau tidak. Jika menurut mereka urusan pajak itu sulit, maka tingkat kepatuhan pajak bisa jadi rendah. Selain itu, kalau sebagian besar anggota masyarakat tidak patuh pajak, maka dorongan untuk ikut tidak patuh juga kuat.

Antara *enforced* dan *voluntary compliance* mempunyai kaitan erat. Tadi disampaikan bahwa *enforced compliance* diperoleh dengan menggunakan sarana kekerasan: pemeriksaan dan penyidikan misalnya. Jika masyarakat merasa *law enforcement* tidak dilakukan dengan adil, *trust* wajib pajak terciderai. Akibatnya *voluntary compliance* menurun sehingga *overall compliance* menurun pula. Hal ini berakibat pada penurunan penerimaan pajak. Sebagai respon, otoritas pajak semakin meningkatkan *law enforcement* yang berakibat pada cedera rasa keadilan yang lebih mendalam. Jadi

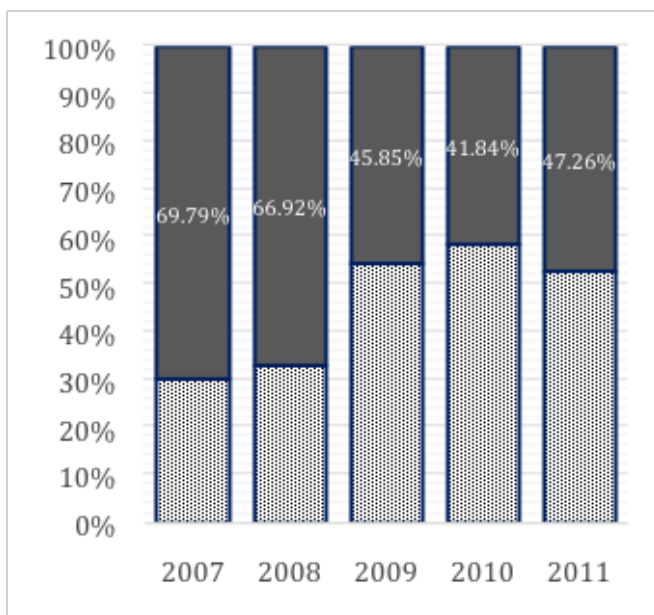
upaya memerangi ketidakpatuhan bisa meningkatkan ketidakpatuhan.

Di Indonesia, ada indikasi ketidakpatuhan. Sebagai contoh, lebih dari 41% wajib pajak, baik orang pribadi maupun badan, tidak menyampaikan SPT Tahunan dalam kurun waktu selama tahun 2007 sampai dengan 2011 (Gambar 2).

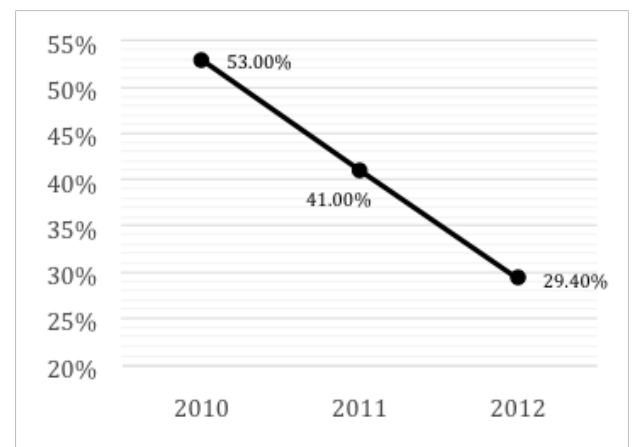
Untuk orang pribadi, Direktur Ekstensifikasi dan Penilaian (Hartoyo, 2013) dalam sambutannya di Pusdiklat Pajak pada tahun 2013 memperkirakan bahwa terdapat potensi sebanyak 40,7 juta orang yang bisa menjadi wajib pajak. Namun demikian pada saat ini hanya 22,1 juta saja yang sudah terdaftar sebagai wajib pajak. Dari mereka yang sudah terdaftar sebagai wajib pajak, tidak semuanya menyampaikan SPT Tahunan. Malahan jumlah wajib pajak orang pribadi yang menyampaikan SPT Tahunan menunjukkan kecenderungan menurun selama tahun 2010 sampai

dengan tahun 2013 (Gambar 3).

Riset empiris tentang kepatuhan wajib pajak di Indonesia sudah pernah dilakukan. Sebagai contoh, Juanda (2010) melakukan riset eksperimental yang melibatkan mahasiswa yang terdaftar di Institut Pertanian Bogor. Dalam eksperimen ini, ternyata mahasiswa tingkat pasca sarjana cenderung melaporkan penghasilan pada tingkat yang lebih rendah jika dibandingkan dengan mahasiswa sarjana. Alhasil, disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pengetahuan dan penghasilan, semakin rendah tingkat kepatuhannya. Hal ini karena semakin tinggi pengetahuan seseorang, maka semakin dalam pula pengetahuannya mengenai seluk-beluk aturan perpajakan. Dengan penghasilan yang lebih tinggi dan dilengkapi dengan pengetahuan yang lebih luas, maka mereka ini cenderung lebih berani untuk mengambil risiko guna melakukan tindakan penghindaran



Gambar 3 Tingkat penyerahan SPT Tahunan
Sumber: Laporan Tahunan DJP 2011



Gambar 4 Tingkat penyerahan SPT Tahunan orang pribadi
Sumber: Hartoyo (2013)

Tabel 1 Cakupan pemeriksaan khusus			
Tahun	Jumlah		
	Pemeriksaan	Wajib Pajak	%
2009	6,345	15,911,576	0.0399%
2010	3,100	19,112,590	0.0162%
2011	3,659	22,364,559	0.0164%
Sumber: Laporan Tahunan DJP 2009-2011			

atau penggelapan pajak. Ini sejalan dengan pendapat Allingham dan Sandmo (1972) yang menyatakan bahwa untuk wajib pajak yang penghasilannya tinggi, jumlah *reported income* akan menurun jika mereka tidak termasuk ke dalam golongan *risk averse* meskipun tidak sesuai dengan bukti empiris dan hasil eksperimen yang dilakukan Alm (1999).

Dengan teknik yang berbeda, Prasetyo (2011) melakukan studi kasus di Tangerang atas tingkat kepatuhan pembayaran pajak yang dilakukan oleh orang pribadi non-karyawan. Disini ditemukan bahwa orang pribadi non karyawan cenderung melaporkan penghasilannya pada proporsi yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan. Hal ini mengindikasikan lebih rendahnya tingkat kepatuhan mereka jika dibandingkan dengan tingkat kepatuhan karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil yang dikemukakan oleh peneliti lain seperti Slemrod (2007) serta Pissarides dan Weber (1989).

METODOLOGI PENELITIAN

Informasi yang diperlukan dalam melakukan analisis atas penggelapan pajak bisa diperoleh dengan beberapa cara (Schuetze, 2002):

1. Data ekonomi makro

Untuk data ekonomi makro mengacu pada tingkat nasional. Biasanya yang dilakukan adalah mengukur perbedaan antara keseluruhan penghasilan (legal atau tidak) dan membandingkannya dengan Produk Nasional Bruto. Hasilnya disebut dengan *GNP gap*. Cara ini mempunyai beberapa kelemahan, yaitu:

- Datanya tidak bisa diperoleh sampai

ke tingkat individual.

- *GNP gap* belum tentu sama dengan penghasilan yang tidak dilaporkan ke fiskus. Hal ini karena tidak semua jenis penghasilan itu termasuk ke dalam penghasilan yang dikenakan pajak.

2. Data pemeriksaan pajak

Penggunaan data hasil pemeriksaan pajak untuk memperkirakan besarnya *tax gap* misalnya bisa dilihat pada *Tax Compliance Measurement Program* yang dilakukan di Amerika Serikat. Di Indonesia sendiri, pemeriksaan yang khusus ditujukan untuk mencari penerimaan pajak, biasanya mengacu pada Pemeriksaan Khusus, jumlahnya masih relatif terbatas (Tabel 1). Alhasil penggunaan data hasil pemeriksaan untuk menganalisis potensi penerimaan pajak masih relatif sulit dilaksanakan. Lagipula pemeriksaan khusus ini dilakukan secara selektif khusus untuk wajib pajak tertentu saja, sehingga terdapat bias dalam pemilihan sampelnya.

Data amnesti pajak

Wajib pajak yang ikut berpartisipasi didalam program amnesti pajak biasanya memberikan data yang tingkat kebenarannya lebih tinggi. Namun demikian kelemahannya adalah adanya *sampling bias* karena tidak semua wajib pajak terwakili. Di Indonesia sendiri penggunaan data amnesti pajak juga relatif sulit karena amnesti pajak baru sekali diberikan secara parsial berupa penghapusan sanksi administrasi dalam program *sunset policy*.

3. Data tingkat pengeluaran

rumah tangga

Disini, pengeluaran rumah tangga dipergunakan sebagai *proxy* untuk memperkirakan besarnya penghasilan wajib pajak.

Selain cara-cara diatas, masih terdapat metode lain. Feldman dan Slemrod (2007) misalnya menggunakan hubungan antara penghasilan bersih dengan besarnya sumbangan yang mereka berikan untuk menghitung besarnya tingkat ketidakpatuhan. Respondennya berasal dari berbagai golongan, antara lain karyawan, pemilik usaha, dan petani.

Mereka menemukan bahwa ternyata penghasilan selain gaji yang tidak dilaporkan jumlahnya relatif signifikan. Mereka menyampaikan bahwa penghasilan yang berasal dari usaha sendiri, usaha diluar sektor pertanian, dan pertanian rata-rata harus dikalikan masing-masing dengan 1,53; 4,54 dan 3,87 supaya bisa dihitung perkiraan penghasilan yang sebenarnya diperoleh.

Studi ini menggunakan metodologi yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Juanda (2010) dan Prasetyo (2011) sebagaimana yang sudah disampaikan diatas. Jika kedua penelitian yang sudah disebutkan itu menggunakan pendekatan yang mikro, maka penelitian ini memakai pendekatan yang sifatnya makro. Disini, penelitian tidak dilakukan dengan berinteraksi dengan data wajib pajak secara individual, namun lebih ditekankan pada data yang sifatnya agregat.

Metodologi yang dipergunakan di dalam penelitian ini menggunakan data makro berupa Produk Domestik

Bruto (PDB), jadi mempunyai kemiripan dengan pendekatan pertama yang dikemukakan Schuetze (2002) diatas. PDB dipilih karena PDB mengukur *income* yang dihasilkan dalam suatu negara tanpa mempedulikan asal negara pihak yang memperoleh penghasilan itu (Mankiw, 2002). Karena fokus pada penelitian ini adalah pada sektor usaha *real estate*, maka data yang dipergunakan adalah PDB untuk lapangan usaha *real estate* yang dipublikasikan oleh Bank Indonesia (BI) khususnya untuk periode selama 2009 sampai dengan 2011.

Data PDB sektor *real estate* ini selanjutnya dibandingkan dengan data penghasilan kotor yang disampaikan oleh wajib pajak dengan Kelompok Lapangan Usaha (KLU) properti melalui SPT tahunan. perlu diperhatikan bahwa yang menjadi fokus adalah penghasilan kotor, bukan penghasilan kena pajak. *Field* penghasilan kotor menampung semua penghasilan yang diperoleh wajib pajak, baik yang terkena Pajak Penghasilan (PPh) maupun yang tidak. Dengan demikian kelemahan sebagaimana diidentifikasi oleh Schuetze (2002) di atas teratasi.

Namun demikian, karena pergantian peraturan pada tahun 2012, penghasilan yang diperoleh dari sektor properti dikenakan PPh final yang tarifnya berbeda-beda sesuai dengan golongan wajib pajak. Penggolongan wajib pajak ini tidak tercantum di dalam SPT Tahunan sehingga kalkulasi penghasilan kotor untuk tahun-tahun mulai 2012 relatif sulit

dilakukan. Oleh karena itulah penelitian ini membatasi periode data hanya sampai tahun 2011, sebelum pengenaan PPh final diberlakukan.

Penelitian ini menggunakan dasar bahwa baik PDB maupun *field* penghasilan kotor dalam SPT Tahunan pada hakikatnya mengukur yang sama. Dengan demikian, arah pergerakannya pun seharusnya searah. Oleh karena itu dalam penelitian ini dipergunakan teknik *analysis of variance* (ANOVA) untuk membandingkan rata-rata penghasilan kotor selama tahun 2009 sampai dengan 2011. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi apakah dalam periode tiga tahun itu, terdapat perbedaan atas rata-rata penghasilan kotor yang dilaporkan oleh wajib pajak. Analisis serupa juga dilakukan pada data PDB. Selanjutnya, hasil analisis antara kedua jenis data ini dibandingkan. Karena ANOVA adalah termasuk ke dalam kelompok alat analisis parametrik, maka dilakukan pula pengujian kenormalan data khususnya untuk data yang mempunyai sampel kecil. Selain itu dilakukan pula analisis kehomogenan varianss sebagai dasar untuk mendapatkan hasil *pairwise comparison* yang lebih akurat.

Data ini selanjutnya diolah menggunakan perangkat lunak Microsoft Access 2013, Microsoft Excel 2013, Minitab versi 17.1, dan SPSS versi 22. Semua perangkat lunak ini dijalankan pada platform Microsoft Windows 8.1.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis

Analisis data diawali dengan pemilihan sampel dengan teknik yang dipergunakan adalah *purposive sampling*. Kriteria yang dipergunakan adalah data wajib pajak badan yang mempunyai KLU pada sektor properti. Data wajib pajak yang dianalisis adalah data SPT Tahunan PPh yang disampaikan untuk tahun pajak 2009 sampai dengan 2011. Data pada tahun ini dipilih karena pada tahun-tahun pajak inilah yang masih belum memberlakukan rezim PPh final untuk sektor konstruksi.

Data diperoleh dari Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak (SI DJP) yang asalnya adalah dari hasil perekaman SPT Tahunan yang dilakukan oleh Kantor Pelayanan Pajak. Elemen SPT Tahunan yang dilakukan analisis adalah penghasilan kotor (omzet). Pemilihan *field* penghasilan kotor ini dilakukan karena yang dijadikan sebagai alat pembanding adalah data GDP. Secara keseluruhan, terdapat 110.099 butir data yang diperoleh dari SI DJP. Perincian jumlah data disajikan pada Tabel 2.

Untuk memperoleh gambaran kondisi data, pada Tabel 3 disajikan beberapa ukuran deskriptif data penghasilan kotor wajib pajak yang disampaikan di dalam SPT Tahunan.

Dari Tabel 3, dapat diketahui bahwa meskipun selama tahun 2009 sampai dengan 2011 terdapat penurunan yang

Tabel 2 Jumlah wajib pajak

Tahun	Jumlah
2009	42600
2010	41.449
2011	26.050
Total	110.099
Sumber: SI DJP	

Tabel 3 Rata-rata penghasilan kotor dalam SPT Tahunan

Tahun	Jumlah	Mean	Trimmed Mean
2009	42.600	6.748.657.870	287.756.265
2010	41.449	7.282.027.275	32.277.813
2011	26.050	13.524.515.596	380.073.742
Sumber: SI DJP (diolah)			

Tabel 4 PDB harga berlaku untuk lapangan usaha real estat (dalam miliar rupiah)			
Tahun	Kuartal	PDB	Rata-rata
2009	1	35,102.00	36,315
	2	35,763.00	
	3	36,816.00	
	4	37,580.00	
2010	1	38,901.30	42,055
	2	40,633.50	
	3	43,271.50	
	4	45,414.30	
2011	1	46,138.70	47,982
	2	47,293.20	
	3	48,686.40	
	4	49,810.20	

Sumber: Bank Indonesia (diolah)

cukup tajam atas jumlah wajib pajak yang menjadi bahan analisis dari 42 ribu wajib pajak pada tahun 2009 menjadi hanya sekitar 26 ribu wajib pajak dua tahun kemudian. Padahal di sisi lain jumlah rata-rata penghasilan kotor yang dilaporkan di dalam SPT Tahunan mengalami kenaikan dari yang pada tahun 2009 hanya sebesar Rp 6,7 miliar per wajib pajak menjadi lebih dari Rp 13,5 miliar per wajib pajak untuk periode yang sama.

Namun demikian, menariknya, jika nilai-nilai ekstrem tidak dimasukkan di dalam perhitungan (5% *trimmed mean*), ternyata kenaikan nilai penghasilan kotor yang dilaporkan tidaklah terlalu tajam. Bahkan pada tahun 2010 jumlah yang dilaporkan malah mengalami penurunan yang relatif besar dari Rp 287 juta pada tahun 2009 menjadi hanya Rp 32 juta satu tahun kemudian.

Data lain yang menjadi bahan perbandingan di dalam analisis data adalah data PDB untuk kelompok usaha

real estate yang dirilis oleh Bank Indonesia untuk periode yang sama. Data PDB yang dipergunakan di sini adalah data PDB berdasarkan harga berlaku. Pemilihan PDB yang berbasis harga berlaku ini didasarkan pada kenyataan bahwa data penghasilan kotor yang dilaporkan di dalam SPT Tahunan adalah data yang berdasarkan harga yang berlaku pada tahun pajak yang bersangkutan (Tabel 4).

Dari Tabel 4, dapat kita lihat bahwa kontribusi lapangan usaha *real estate* dari waktu ke waktu senantiasa mengalami peningkatan dari sekitar Rp 36 triliun pada tahun

2009 sampai naik menjadi hampir Rp 48 triliun dua tahun kemudian.

Pembahasan

Analisis data dilakukan secara dua tahap, masing-masing untuk data penghasilan kotor yang disampaikan di dalam SPT Tahunan dan data PDB untuk kelompok usaha *real estate*.

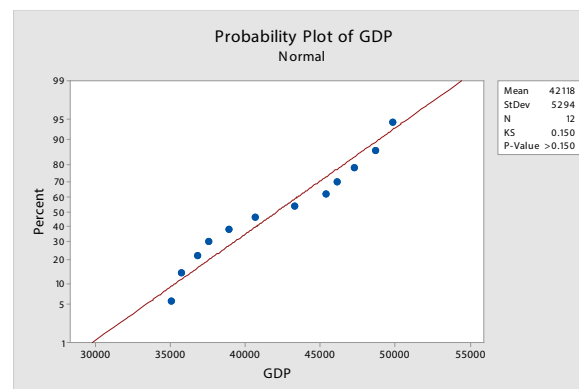
Untuk tahap pertama, pada intinya, analisis dilakukan untuk melihat apakah terdapat perbedaan yang signifikan atas rata-rata penghasilan kotor yang disampaikan oleh wajib pajak dengan kelompok lapangan usaha sektor properti mulai tahun 2009 sampai dengan tahun 2010.

Untuk keperluan ini, sebagaimana sudah dikemukakan sebelumnya, yang dipergunakan sebagai alat analisis adalah ANOVA. Pertimbangan dipergunakannya ANOVA adalah karena sampel yang digunakan jumlahnya relatif besar (lihat Tabel 2), sehingga dengan demikian isu normalitas bukan menjadi masalah.

Hal berikutnya yang menjadi pertimbangan dalam penggunaan ANOVA adalah

THN	N	Mean	Grouping
2011	26050	13524515596	A
2010	41449	7282027275	A
2009	42600	6748657870	A

Tukey Pairwise Comparisons



Gambar 5 Uji Normalitas
Sumber: hasil analisis

Tests of Normality			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
PDB	.150	12	.200 [*]

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Test

Method	Statistic	P-Value
Multiple comparisons	—	0.238
Levene	3.36	0.081

Method	Statistic	P-Value
Multiple comparisons	—	0.696
Levene	0.51	0.601

Analysis of Variance

Source	DF	Adj SS	Adj MS	F-Value	P-Value
THN	2	8.49497E+23	4.24749E+23	0.51	0.601
Error	110096	9.19832E+28	8.35482E+23		
Total	110098	9.19840E+28			

Analysis of Variance

Source	DF	Adj SS	Adj MS	F-Value	P-Value
Tahun	2	272255276	136127638	33.97	0.000
Error	9	36069248	4007694		
Total	11	308324524			

mengenai kehomogenan varians. Untuk itu, dilakukan pengujian guna melihat apakah asumsi kehomogenan varians bisa dipenuhi. Hasilnya adalah sebagai berikut ini.

Dengan nilai P sebesar 0,601 ($\alpha=0,05$) niscaya tidak cukup bukti untuk menolak hipotesis bahwa kehomogenan varians terpenuhi.

Berdasarkan hasil ini selanjutnya dilaksanakan perhitungan ANOVA dengan catatan bahwa asumsi kehomogenan varians dipenuhi, sebagaimana ditunjukkan oleh uji Levene di atas. Dari hasil ini, tidak terdapat bukti yang cukup untuk menolak hipotesis bahwa rata-rata penghasilan kotor yang dilaporkan oleh wajib pajak di sektor properti selama tahun 2009 sampai dengan 2010, tidak mempunyai perbedaan yang signifikan ($F=0,51$; $DF=2$; $\alpha=0,05$). Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa selama tiga tahun ini, besarnya rata-rata penghasilan kotor yang dilaporkan oleh wajib pajak di dalam SPT Tahunan tidak mengalami perubahan yang signifikan. Hal ini pun terkonfirmasi dalam analisis *pairwise comparisons* berikut.

Tukey Pairwise Comparisons

Grouping Information Using the Tukey Method and 95% Confidence Means that do not share a letter are significantly different.

Pada tahap kedua, analisis dengan cara yang sama selanjutnya dilakukan

untuk data PDB yang berasal dari lapangan usaha *real estate*. Di sini, sampel yang tersedia tidaklah banyak (*Tabel 4*) sehingga kenormalan data harus diuji. Untuk keperluan ini, dilakukan pengujian secara visual (*Gambar 5*) dan secara statistik.

Secara visual, ilustrasi di atas menunjukkan bahwa sebaran data PDB berada di sekitar kurva normal. Alhasil asumsi normalitas sebaran data PDB dari kelompok usaha *real estate* selama tahun 2009 sampai dengan 2010 dapat dipenuhi. Hal ini diperkuat dengan hasil uji kenormalan data menggunakan Kolmogorov-Smirnov sebagai alat uji yang memberikan hasil yang sama ($KS=0,150$; $DF=12$; $\alpha=0,05$).

Pengujian berikutnya yang dilakukan adalah pengujian untuk mengetahui apakah asumsi kehomogenan varians terpenuhi atau tidak. Untuk itu, dilakukan pengujian dengan menggunakan alat

uji dari Levene. Hasilnya adalah sebagai berikut ini.

Dengan P value sebesar 0,081 ($\alpha=0,05$), niscaya tidak terdapat cukup bukti untuk menolak asumsi bahwa kehomogenan varians tidak terbukti.

Sama dengan pengujian untuk penghasilan kotor, hasil uji kehomogenan varians ini selanjutnya dijadikan dasar untuk melakukan analisis varians. Hasilnya adalah sebagai berikut ini.

Hasil di atas pada hakikatnya menunjukkan bahwa besarnya rata-rata PDB untuk kelompok usaha *real estate* untuk empat kuartal selama tahun 2009 sampai dengan 2010 menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan ($F=33,97$; $DF=2$; $\alpha=0,05$). Perbedaan-perbedaan ini dapat diidentifikasi dengan menggunakan *pairwise comparison* yang hasilnya adalah sebagai berikut:.

Tukey Pairwise Comparisons

Grouping Information Using the Tukey Method and 95% Confidence Means that do not share a letter are significantly different.

Tahun	N	Mean	Grouping
2011	4	47982	A
2010	4	42055	B
2009	4	36315	C

Secara grafis, hasil di atas dapat diilustrasikan sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 6.

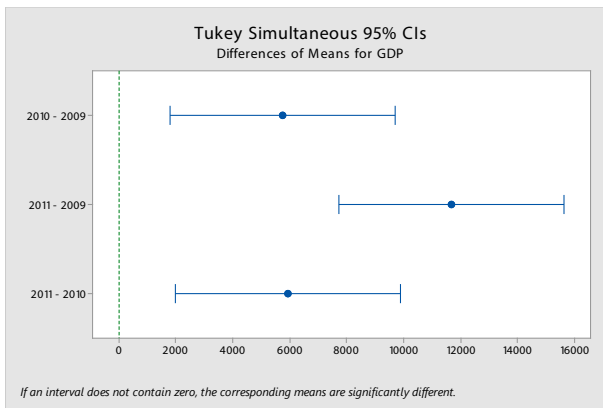
Hasil *pairwise comparison* di atas pada dasarnya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara rata-rata PDB kelompok usaha *real estate* selama tahun 2009 sampai dengan 2010. Artinya, kenaikan rata-rata PDB yang terjadi secara berturut-turut pada tiga tahun ini memang mempunyai selisih yang signifikan.

Apa yang sebenarnya bisa dibaca dari dua analisis ini? Pada bagian sebelumnya, disampaikan bahwa PDB pada dasarnya bisa ditinjau dari sisi penghasilan atau dari sisi pengeluaran. Jika dari sisi penghasilan, maka sebenarnya PDB bisa dilihat sebagai jumlah keseluruhan penghasilan yang dihasilkan dalam suatu perekonomian.

Dalam konteks ini, PDB bisa diartikan sebagai seluruh penghasilan yang diperoleh para pelaku usaha pada sektor *real estate* selama tahun 2009 sampai dengan tahun 2010. Padahal, sesuai dengan ketentuan dalam UU No 7 Tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang No 36 Tahun 2008, penghasilan wajib pajak harus dilaporkan dan dikenakan pajak. Oleh karena itu sebenarnya, seperti yang sudah dikemukakan sebelumnya, PDB ini bisa memberikan indikasi atas berapa potensi penghasilan yang bisa dikenakan pajak.

Dari hasil analisis di atas, didapat hasil bahwa jumlah PDB yang disumbangkan oleh lapangan usaha *real estate* senantiasa mengalami peningkatan secara signifikan dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2010. Jika wajib pajak mempunyai tingkat kepatuhan yang tinggi, maka sebenarnya peningkatan ini seharusnya diikuti dengan peningkatan penghasilan kotor yang dilaporkan wajib pajak dalam SPT Tahunan untuk kelompok usaha yang sama.

Namun demikian, pada kenyataannya hal ini tidaklah terjadi,



Gambar 6 Pairwise comparison
Sumber: hasil analisis.

karena jumlah penghasilan bruto yang disampaikan di dalam SPT Tahunan tidaklah mengalami peningkatan yang signifikan. Hal ini bisa jadi mengindikasikan adanya ketidakpatuhan wajib pajak. Ada kemungkinan terdapat sebagian penghasilan wajib pajak yang tidak dilaporkan di dalam SPT Tahunan, sebagaimana telah diungkapkan secara ekonometris oleh Allingham dan Sandmo (1972). Hal ini juga memperkuat temuan Prasetyo (2011) dalam studi kasusnya di Tangerang yang memberikan bukti awal atas indikasi adanya ketidakpatuhan wajib pajak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam sistem perpajakan yang menganut *self assessment*, peranan wajib pajak sangatlah besar. Hal ini karena merekalah yang aktif menghitung sendiri besarnya pajak yang harus mereka bayar dan selanjutnya melaporkannya ke pihak fiskus. Inilah yang namanya *voluntary compliance*.

Peranan fiskus juga tidak kalah penting. Mereka harus memastikan bahwa wajib pajak sudah melaporkan data-data yang sebenarnya sesuai dengan transaksi nyata yang terjadi. Fiskus juga

harus memeriksa supaya perhitungan pajak yang dilakukan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Mereka harus bisa memastikan bahwa sebagian besar, kalau tidak boleh mengatakan semua, penghasilan wajib pajak sudah disampaikan dan pajaknya lalu dihitung dengan benar. Inilah yang di dalam literatur disebut dengan *enforced compliance*. Apabila salah satu saja gagal melaksanakan fungsinya dengan baik, maka sebenarnya penerimaan pajak bisa jadi dalam ancaman.

Di dalam studi ini, dilakukan analisis atas kemungkinan ketidakpatuhan yang terjadi pada kelompok usaha *real estate* selama tahun 2009 sampai dengan tahun 2010. Untuk itu, dilakukan analisis atas dua jenis data, yaitu penghasilan kotor yang disampaikan di dalam SPT Tahunan dan PDB untuk sektor dan periode waktu yang sama.

Hasil analisis menunjukkan bahwa meskipun PDB, yang mengindikasikan penghasilan kotor, senantiasa mengalami peningkatan secara signifikan, namun penghasilan kotor yang disampaikan oleh wajib pajak tidak mengalami kenaikan yang sama. Secara statistik, jumlah penghasilan kotor yang dilaporkan oleh wajib pajak tidak mempunyai perbedaan yang signifikan selama tahun 2009 sampai



dengan tahun 2010. Padahal seharusnya keduanya bergerak pada arah yang sama. Dengan demikian, penulis berpendapat bahwa nampaknya terdapat alasan untuk menduga bahwa ada indikasi, terdapat sebagian penghasilan wajib pajak pada lapangan usaha *real estate* yang tidak dilaporkan kepada fiskus melalui SPT Tahunan.

Saran

Berdasarkan hal-hal di atas, terdapat beberapa hal yang patut disampaikan:

1. Terdapat indikasi ketidakpatuhan wajib pajak untuk kelompok usaha *real estate*. Untuk itu nampaknya khusus untuk sektor ini pihak *account representative* dan para pemeriksa pajak senantiasa melakukan kegiatan pengawasan dan penegakan hukum yang lebih ketat. Dalam hal ini langkah DJP yang memasukkan *realestate* sebagai sektor yang menjadi prioritas dalam pemeriksaan pajak pada tahun 2013 perlu diapresiasi. Namun demikian, sepanjang pengetahuan penulis, belum ada studi yang meneliti tingkat keefektifan kegiatan ini. Ini barangkali bisa dijadikan objek penelitian berikutnya.
2. Perlu dilaksanakan pembenahan identitas kelompok lapangan usaha pada *master file* DJP sehingga setiap

penelitian serupa didasarkan pada data yang akurat.

3. Pelaksanaan perekaman data SPT ke dalam *database* harus lebih ditingkatkan. Untuk itu penerapan SPT elektronik, baik melalui eSPT atau *eFiling*, supaya ditingkatkan. Hal ini penting untuk menjamin ketersediaan data baik dalam kualitas maupun kuantitasnya.
4. Untuk penelitian berikutnya, perlu dilakukan analisis serupa untuk kelompok lapangan usaha yang lain. Selama ini ditengarai bahwa ada beberapa sektor, misalnya pertambangan, yang mempunyai tingkat kepatuhan rendah namun sinyalemen itu kelihatannya tidak didukung oleh riset yang memadai. Secara umum, Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan, yaitu:
 1. Ada kemungkinan adanya perbedaan definisi antara kelompok usaha *real estate* dalam perhitungan PDB pada data Bank Indonesia dengan kelompok lapangan usaha properti pada *database masterfile* DJP. Perbedaan ini bisa berakibat pada berbedanya jumlah yang dijadikan sebagai basis perhitungan data penghasilan.
 2. Ada indikasi kekurangakuratan data identitas kelompok lapangan usaha

pada *master file* DJP. Hal ini bisa disebabkan oleh kesalahan pada saat pendaftaran atau adanya perubahan usaha wajib pajak yang tidak diikuti dengan *updating* data pada *master file*.

3. Terdapat kemungkinan adanya kekurangakuratan dalam perekaman SPT Tahunan. Perekaman SPT Tahunan dilakukan melalui proses perekaman secara manual oleh petugas perekam di kantor pajak atau menggunakan cara *scanning* di Pusat Pengolahan Data dan Dokumen Perpajakan. Tidak dapat dipungkiri di dalam proses ini ada kemungkinan masih terdapat kekurangcermatan yang bisa mengurangi tingkat akurasi data SPT Tahunan yang terekam di dalam *database*.
4. Penelitian ini dilakukan pada tataran makro dan tidak mendalam sampai tingkatan wajib pajak. Untuk itu, dalam penelitian selanjutnya disarankan supaya penelitian dipertajam pada tingkat mikro. Teknik analisis digit data dengan menggunakan Benford's law (Nigrini, 1996) dapat dipergunakan untuk kepentingan ini.

MENUJU PEMERIKSA BARANG IMPOR SEBAGAI KOMUNIKATOR EFEKTIF

oleh: Rita Dwi Lindawati
Widyaiswara Pusdiklat Bea dan Cukai



ilustrasi: kemenkeu.go.id

Menerawang mengenang pengalaman indah ketika penulis berkesempatan untuk melakukan pemeriksaan barang impor dalam rangka Praktek Kerja Lapangan satu bulan di Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tanjung Priok Jakarta, pada tahun 1993. Suasana gudang Pasoso, tempat penimbunan dan pemeriksaan barang impor, masih melekat erat dalam memori penulis. Udara panas, suasana hiruk pikuk para pelaku ekonomi di gudang dengan beragam aktifitas dan latar belakangnya. Suasana itulah yang mendampingi penulis untuk melakukan pemeriksaan barang impor. Urutan-urutan pemeriksaan barang impor diperagakan

oleh senior pemeriksa, dan giliran penulis untuk melakukan pemeriksaan barang impor. Sungguh pengalaman luar biasa. Seorang pemeriksa harus melakukan persiapan sebelum melakukan tugasnya. Pertama-tama harus mempersiapkan fisik dan mental. Mengingat medan pemeriksaan yang sangat bervariasi suasanaanya dan tingkat kenyamanannya. Selain itu, seorang pemeriksa harus berhadapan dengan berbagai pihak yang berperan dalam pemeriksaan barang impor. Importir sebagai pemilik barang, Pengusaha Tempat Penimbunan Sementara (TPS) sebagai penyelenggara tempat pemeriksaan barang impor dan tentu saja para pegawai TPS (kuli-kuli

pengangkut barang) yang bertugas menyiapkan barang impor untuk diperiksa. Mereka berasal dari berbagai latar belakang budaya dan tingkat pendidikan. Inilah tantangan bagi seorang pemeriksa barang, untuk dapat berkomunikasi secara efektif agar proses pemeriksaan barang impor berjalan dengan lancar. Selanjutnya pemeriksa melakukan persiapan administratif, memahami lembar instruksi pemeriksaan, isi *packing list*, menyiapkan lembar Berita Acara Pemeriksaan dan Laporan Hasil Pemeriksaan. Setelah itu pemeriksaan barang impor dimulai.

Kesuksesan Pelaksanaan Pemeriksaan Barang Impor

Kesuksesan pelaksanaan pemeriksaan barang impor tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis pemeriksaan seorang pemeriksa, tetapi yang tidak kalah penting adalah kemampuan komunikasi pemeriksa. Tidak semua keterangan tentang barang impor yang diperiksa terurai jelas pada lembar *packinglist* maupun pada katalog barang impor. Untuk itu pemeriksa harus meminta penjelasan kepada importir sebagai pemilik barang. Selain itu pemeriksa harus berkomunikasi kepada para petugas TPS untuk menyiapkan barang impor, agar tidak salah dalam menyiapkan kemasan-kemasan yang ditunjuk pada instruksi pemeriksaan untuk diperiksa.

Kendala-Kendala dalam Pelaksanaan Pemeriksaan Barang Impor

Kendala yang sering muncul dalam pemeriksaan barang impor dapat berasal dari faktor internal pemeriksa maupun faktor eksternal pemeriksa. Kurangnya kemampuan teknis pemeriksaan seorang pemeriksa akan menghasilkan Laporan Hasil Pemeriksaan yang tidak valid sehingga menyulitkan untuk proses penetapan tarif dan nilai pabean atas barang impor tersebut. Atau, kurangnya kemampuan komunikasi seorang pemeriksa. Kesalahan pemahaman sering dialami oleh pemeriksa. Terkonsep dalam benak pemeriksa bahwa pemeriksa itu tidak boleh ramah. Khawatir dengan keramahan ini pemeriksa akan kehilangan kewibawaan. Akibatnya ketika melakukan pemeriksaan, pemeriksa bak seorang “penguasa” dihadapan importir sebagai pihak yang diperiksa. Ketidaksetaraan derajat dalam komunikasi membuat komunikasi interpersonal terhambat. Kesalahpahaman tak bisa terelakkan, sebagai hasil dari prasangka buruk yang muncul dalam masing-masing pihak. Semua pihak yang berperan dalam pemeriksaan tersebut menjadi tidak nyaman. Akibatnya pemeriksa sulit

untuk mendapatkan data dari importir. Suasana tempat pemeriksaan yang kadang tidak nyaman, udara panas, dan suasana hiruk pikuk, berpengaruh terhadap kenyamanan seorang pemeriksa dalam pemeriksaan. Suasana ini sering membuat seorang pemeriksa maupun pihak-pihak yang berperan dalam pemeriksaan mudah untuk terpancing “emosi”. Tipe kepribadian dan latar belakang budaya serta tingkat pendidikan pemeriksa maupun pihak-pihak lain yang berperan dalam pemeriksaan, sering menjadi kendala. Perbedaan tipe kepribadian, latar belakang budaya, serta tingkat pendidikan sering menimbulkan kesalahpahaman dalam berkomunikasi.

Komunikator Efektif

Pemeriksa barang impor sebagai aparat pemerintah yang bernaung di bawah panji Kementerian Keuangan, dalam menjalankan tugas dan kewajibannya harus berpegang pada nilai-nilai Kementerian Keuangan. Dengan berpegang teguh pada nilai-nilai Kementerian Keuangan tersebut diharapkan dapat menghasilkan petugas Bea dan Cukai yang profesional dan berintegritas tinggi. Demikian pula pemeriksa barang impor pada Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. Pemeriksa Bea dan Cukai bertugas untuk memeriksa baik barang maupun dokumen dengan tujuan untuk mendapatkan data yang akurat, objektif, dan terukur. Dalam menjalankan tugasnya, seorang pemeriksa barang berinteraksi dengan pihak-pihak yang berperan dalam pemeriksaan. Dalam berinteraksi dengan pihak-pihak yang berperan dalam pemeriksaan tersebut, seorang pemeriksa diharapkan memiliki sifat integritas, objektifitas, dan independensi (manifestasi dari nilai-nilai Kementerian Keuangan). Selain itu juga penting memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Dengan memiliki kemampuan komunikasi yang baik maka seorang pemeriksa barang dapat melakukan komunikasi yang efektif dengan importir sebagai pemilik objek pemeriksaan. Dengan komunikasi efektif akan terhindar dari kesalahpahaman

dalam berkomunikasi. Hal ini penting sekali dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas pemeriksaan barang impor. Seorang pemeriksa barang tidak hanya mengumpulkan data dari barang impor yang diperiksanya, namun untuk memperjelas deskripsi barang tersebut, tidak menutup kemungkinan harus menggali data dari importir sebagai pemilik barang. Seorang pemeriksa harus mampu menjadi komunikator yang efektif.

Menurut Nina (Psikologi Sebagai Akar Ilmu Komunikasi), seorang komunikator harus mampu menunjukkan *source credibility* atau menjadi sumber kepercayaan bagi komunikan, serta mampu membangun karakter yang kuat untuk mempersuasi komunikan. Adapun ethos atau karakter yang kuat tersebut adalah pikiran yang baik (*good sense*), akhlak yang baik (*good moral character*), maksud yang baik (*good will*), serta perilaku yang baik (*good manner*). Selain itu, untuk dapat menjadi komunikator yang efektif harus memahami pula faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas komunikator. Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap efektifitas komunikator yaitu kredibilitas komunikator, atraksi komunikator, dan kekuasaan komunikator.

Kredibilitas Komunikator

Kredibilitas adalah seperangkat persepsi komunikan tentang sifat-sifat komunikator. Dalam definisi ini terkandung dua arti yaitu kredibilitas adalah persepsi komunikan, tidak inheren dalam diri komunikator. Selain itu, kredibilitas berkenaan dengan sifat-sifat komunikator, yang selanjutnya disebut dengan komponen-komponen kredibilitas.

Kredibilitas adalah masalah persepsi. Kredibilitas akan berubah bergantung pada pelaku persepsi (komunikan), topik yang dibahas, dan situasi. Kredibilitas tidak ada pada diri komunikator, tetapi terletak pada persepsi komunikan.

“Menurut penelitian psikologi, penggunaan kekuasaan memiliki kekuatan yang paling lemah dalam menciptakan komunikasi yang efektif jika dibandingkan dengan kredibilitas dan identifikasi.”

Adapun aspek-aspek yang mempengaruhi persepsi komunikan tentang komunikator adalah:

Prior ethos (Andersen, 1972:62)

Persepsi komunikan terhadap komunikator sebelum ia melakukan komunikasi dengan komunikator. Sebagai contoh, gambaran komunikator yang diperoleh komunikan dari pengalaman langsung ketika berinteraksi dengan komunikator atau melalui pengalaman wakilan. Contoh pengalaman wakilan, misalnya karena komunikan sudah lama bergaul dengan komunikator, maka komunikan akan mengenal integritas kepribadian komunikator. Atau karena sering mendengar ikhwal komunikator lewat media massa, maka komunikan akan memiliki gambaran mengenai komunikator.

a. *Intrinsic ethos*

Intrinsic ethos yang ada pada diri seorang komunikator. *Intrinsic ethos* dibentuk oleh beberapa hal, yaitu topik yang dipilih, cara penyampaian, teknik-teknik pengembangan pokok bahasan, bahasa yang dipergunakan, serta organisasi pesan atau sistematika yang dipakai.

Menurut Nina, komponen kredibilitas terdiri dari keahlian dan

kepercayaan. Keahlian adalah kesan yang dibentuk oleh komunikan tentang kemampuan komunikator dalam hubungannya dengan topik yang dibicarakan. Komunikator yang dinilai tinggi pada keahlian, dianggap sebagai seseorang yang cerdas, mampu, ahli, banyak tahu, berpengalaman, serta terlatih. Komunikator yang dinilai rendah pada keahlian dianggap tidak berpengalaman, tidak tahu. Kepercayaan adalah kesan komunikan tentang komunikator yang berkaitan dengan wataknya. Apakah komunikator dinilai tidak jujur, suka menipu, tidak adil, bahkan tidak etis. (Jalaluddin Rakhmat, 1985:268)

Koehler, Annatol, dan Applbaum (1978:144-47) menambahkan empat komponen kredibilitas, yaitu :

- Dinamisme (semangat, aktif, berani dan tegas).
- Dinamisme berkaitan dengan cara berkomunikasi. Dalam komunikasi, dinamisme berkaitan dengan keahlian dan kepercayaan.
- Sosiabilitas.
- Kesan komunikan tentang komunikator sebagai orang periang senang bergaul.
- Koorientasi.
- Kesan komunikan tentang komunikator sebagai orang

yang mewakili kelompok yang kita senangi yang mewakili nilai-nilai kita.

- Kharisma.
- Menunjukkan suatu sifat luar biasa yang dimiliki komunikator yang menarik dan mengendalikan komunikan, seperti magnet menarik benda-benda disekitarnya.

1. Atraksi

Suatu atraksi menyebabkan komunikator menarik. Karena menarik, maka ia memiliki daya persuasif. Atraksi adalah sesuatu yang dimiliki atau dilakukan oleh komunikator sehingga dapat menarik komunikan. Atraksi dapat ditimbulkan karena adanya kesamaan antara komunikator dan komunikan. Menurut Everett M. Rogers, pada kondisi *homophily* komunikator dan komunikan merasakan adanya kesamaan dalam status sosial ekonomi, pendidikan, sikap, dan kepercayaan. Sementara pada kondisi *heterophily* terdapat perbedaan status sosial ekonomi, pendidikan, sikap, dan kepercayaan antara komunikator dan komunikan. Komunikasi akan lebih efektif pada kondisi *homophily* daripada *heterophily*.

Kekuasaan

Kekuasaan adalah kemampuan menimbulkan ketundukan. Seperti kredibilitas dan atraksi, ketundukan timbul dari interaksi antara komunikator dan komunikan. Kekuasaan menyebabkan seorang komunikator dapat memaksakan kehendaknya kepada orang lain karena ia memiliki sumber daya yang sangat penting (*critical resources*). Berdasarkan sumber daya yang dimilikinya, French dan Raven mengklasifikasikan jenis kekuasaan menjadi lima jenis, yaitu kekuasaan koersif (kemampuan komunikator untuk mendatangkan ganjaran atau memberikan hukuman kepada komunikan), kekuasaan



ilustrasi: infobanknews.com

keahlian (kekuasaan yang berasal dari pengetahuan, pengalaman, keterampilan, atau kemampuan yang dimiliki komunikator), kekuasaan informasional (kekuasaan yang berasal dari isi komunikasi tertentu atau pengetahuan baru yang dimiliki oleh komunikator), kekuasaan rujukan (komunikator menjadikan komunikator sebagai kerangka rujukan untuk menilai dirinya), dan kekuasaan legal (berasal dari seperangkat peraturan atau norma yang menyebabkan komunikator memiliki wewenang untuk melakukan suatu tindakan).

Orang yang memiliki kredibilitas tinggi akan memiliki kewibawaan dimata orang yang berkomunikasi dengannya. Menurut pakar pendidikan Arif Rahman, seorang yang berwibawa adalah orang yang memiliki integritas dan terampil dalam menjalankan tugasnya. Integritas dan terampil merupakan perilaku baik yang merupakan karakter kuat yang membentuk kredibilitas.

Upaya Mewujudkan Pemeriksa Barang sebagai Komunikator Efektif

Mewujudkan komunikator efektif

adalah suatu keniscayaan bagi seorang pemeriksa barang. Hal-hal yang perlu dibangun untuk mewujudkannya adalah

1. Bangun komunikasi intrapersonal.
Komunikasi intrapersonal merupakan landasan komunikasi interpersonal. Komunikasi intrapersonal yang baik akan menghasilkan komunikasi interpersonal yang baik pula. Pemeriksa harus merawat panca indra, meningkatkan wawasan, kemampuan teknis pemeriksaan, serta menjaga motivasi kerja dan memperdalam ilmu agama untuk menguatkan mental.
2. Mempelajari dan memahami psikologi. Dengan memahami psikologi, pemeriksa akan semakin mengenal kepribadian diri maupun kepribadian pihak-pihak yang berperan dalam pemeriksaan barang impor. Pemahaman ini akan memudahkan terciptanya kenyamanan dalam komunikasi.
3. Teknik Komunikasi Efektif. Seorang pemeriksa harus terus meningkatkan teknik komunikasi

agar dapat berkomunikasi secara efektif, baik belajar mandiri maupun melalui workshop teknik komunikasi efektif.

Simpulan

Kesuksesan pemeriksaan barang impor sangat tergantung pada kualitas komunikasi pemeriksa dan pihak-pihak yang terkait dalam pemeriksaan barang. Untuk itu pemeriksa harus mampu menjadi komunikator yang efektif dalam pelaksanaan pemeriksaan barang impor. Untuk mewujudkannya pemeriksa harus terus meningkatkan kualitas komunikasi intrapersonal, kemampuan teknis komunikasi efektif dan pemahaman psikologi agar mampu menghasilkan komunikasi interpersonal yang efektif.

DISASTER RECOVERY PLAN (DRP)

oleh: Winda Mayasari

Pranata Komputer pada Pusat Sistem Informasi dan Teknologi Keuangan



ilustrasi: etech7.com

Setiap perusahaan atau organisasi berbasis teknologi informasi kerap memiliki *Disaster Recovery Plan* (DRP) sehingga apabila *Data Center* (DC) yang dimilikinya mengalami bencana (*disaster*), maka proses bisnis perusahaan atau organisasi tetap dapat berjalan tanpa mengganggu layanan yang ada.

Kementerian Keuangan merupakan salah satu Kementerian yang berbasis teknologi informasi yang memiliki Unit TIK Pusat, yakni Pusat Sistem Informasi dan Teknologi Keuangan (Pusintek) yang berada di bawah Sekretariat Jenderal. Pusintek memiliki DC yang ada di Jakarta dimana DC tersebut berisi server-server dari seluruh Unit Eselon I Kementerian Keuangan. Pusintek bertanggungjawab terhadap infrastruktur dan jaringan yang mendukung aplikasi-aplikasi Unit Eselon I. Untuk itulah *DRP* Kementerian Keuangan diperlukan oleh Pusintek dan Unit-unit Eselon I untuk menjaga proses bisnis yang ada di DC Kemenkeu, sehingga manakala terjadi bencana di DC, layanan/aplikasi dengan tingkat kritikalitas tertentu dapat

berjalan dari DRC Kemenkeu.

Apa sih *DRP* itu?

Disaster Recovery Plan (*DRP*) merupakan perincian dari prosedur-prosedur *emergency* dalam melakukan *recovery* sehingga apabila terjadi bencana, aplikasi-aplikasi yang berjalan dapat langsung di-*recovery*, tanpa mengganggu proses bisnis yang sedang berjalan, sehingga tidak ada layanan yang terganggu.

Manfaat yang diperoleh sebuah perusahaan atau organisasi apabila telah memiliki *DRP* adalah:

1. Terorganisirnya sebuah Tim *Disaster Recovery*.

Di dalam dokumen *DRP* telah dibentuk sebuah Struktur Organisasi *Disaster Recovery* yang terdiri dari *Senior Recovery Manager* hingga Tim Teknis *Recovery*. Tugas dan tanggungjawab dari Tim *Disaster Recovery* dijabarkan dengan baik di dalam dokumen *DRP*. Pada

saat terjadi bencana, masing-masing peran dapat langsung menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga proses bisnis layanan TIK yang kritikal dapat tetap berjalan dari DRC tanpa mengganggu proses bisnis.

2. Minimal kemungkinan risiko dan dampak gangguan terhadap layanan TIK.

Dengan adanya dokumen *DRP*, telah dilakukan kegiatan preventif (pencegahan) yaitu berupa penyiapan perangkat *recovery* antara DC dan DRC yang sesuai dengan tingkat kritikalitas layanan/aplikasi. Dengan tersedianya perangkat, maka *recovery* secara berkala dan secara *realtime* (khusus aplikasi yang bersifat sangat kritikal) dapat dilakukan secara *schedule*. Manakala terjadi bencana di DC, kehilangan data dapat diminimalisir dan gangguan terhadap layanan dapat segera dipulihkan dan diaktifkan dari DRC.

3. Efektif memilih teknologi *recovery* dan kapasitas server *recovery*.

Biaya menjadi *issue* yang penting dalam pembelian perangkat. Semakin canggih sebuah perangkat, maka semakin tinggi biaya yang harus dikeluarkan. Dokumen DRP yang rinci memuat tingkat kritikalitas per aplikasi dengan spesifikasi server, aplikasi dan database. Dengan spesifikasi rinci tersebut, teknologi yang digunakan untuk *recovery* dapat dipilih dengan tepat, baik dari segi *database*, *memory*, spesifikasi sistem hingga *tools* untuk *recovery* secara *realtime* ataupun periodik. Sehingga pembelian perangkat dapat lebih efisien dan efektif dengan penggunaan yang tepat guna.

4. Pemulihan setelah *recovery* dapat berjalan dengan tepat.

Layanan tidak dapat berjalan selamanya dari DRC karena kapasitas yang disediakan pada DRC tidak 100% sama dengan DC kecuali untuk layanan/aplikasi yang sangat kritis. Pada saat DC telah dipulih/dibangun kembali setelah terjadi bencana, maka perlu dilakukan pengaktifan kembali aplikasi dan database di DC yang baru. Dokumen DRP memuat cara instalasi dan pengaktifan kembali aplikasi dan *database*, sehingga proses pemulihan aktifasi aplikasi dan *database* di DC baru, dapat dilakukan dengan segera.

Menentukan Kritikalitas Layanan/Aplikasi dengan BIA

Sebelum membuat dokumen DRP, kita harus menentukan tingkat kritikalitas layanan/aplikasi yang tersedia. Hal ini dilakukan guna mengelompokkan layanan/aplikasi dalam penanganan prioritas pertama, kedua ataupun ketiga. *Business Impact Analysis* (BIA) merupakan salah satu cara untuk menghitung dan menganalisa kritikalitas sebuah layanan/aplikasi.

Pusintek sebagai Unit TIK Pusat Kementerian Keuangan telah memiliki standar BIA yang digunakan untuk mengukur tingkat kritikalitas layanan/aplikasi Unit Eselon I yang berada di DC Kemenkeu. Setiap tahun, dilakukan pula yang namanya pemutakhiran BIA untuk

mengetahui apakah layanan/aplikasi tersebut masih digunakan dengan tingkat kritikalitas yang sama. Karena hampir setiap tahun, Unit Eselon I memiliki/membangun aplikasi baru, sehingga update informasi kritikalitas diperlukan setiap tahunnya.

Tujuan dilaksanakannya BIA adalah:

1. Mengidentifikasi kegiatan operasional layanan yang terdapat di DC.

Setiap layanan/aplikasi yang masuk ke dalam *service catalog* atau yang dijalankan dari DC harus diidentifikasi proses bisnisnya sehingga diketahui seberapa kritisnya layanan/aplikasi tersebut. Identifikasi dilakukan dengan pengisian kuisioner oleh pemilik proses bisnis, karena yang memahami alur proses dan kepentingan dari proses bisnis tersebut adalah pemilik proses bisnis. Hasil identifikasi nantinya berupa skor/nilai yang menentukan kritikalitas sebuah layanan/aplikasi.

2. Mengklasifikasikan Layanan/Aplikasi ke dalam tingkatan kritikalitas

Setelah diperoleh hasil skor/nilai sebuah layanan/aplikasi, maka dapat diklasifikasi layanan/aplikasi berdasarkan tingkat kritikalitasnya. Klasifikasi sebuah layanan/aplikasi dibagi menjadi 4, yaitu sangat kritis, kritis, sedang dan rendah. Klasifikasi tersebut didasarkan pada seberapa pentingnya layanan/aplikasi tersebut dalam mendukung kelangsungan proses bisnis dan seberapa pentingnya proses bisnis tersebut bagi kepentingan organisasi/perusahaan. Semakin tinggi tingkat kritikalitas sebuah layanan/aplikasi, semakin pentingnya proses bisnis yang didukung layanan/aplikasi tersebut tetap terjaga (hidup) dalam kondisi apapun. Disinilah peran DRP untuk layanan/aplikasi kritis diciptakan sehingga apabila terjadi bencana (*disaster*) pada DC, maka layanan/aplikasi tersebut tetap dapat berjalan dari DRC serta proses bisnis tetap dapat berjalan dan kerugian dapat

diminimalisir.

3. Menentukan berapa lama operasional layanan kritis harus dipulihkan setelah terjadi bencana.

Dokumen BIA memuat seberapa lama sebuah layanan harus segera dipulihkan ketika terjadi bencana dan waktu yang diperhitungkan berdasarkan tingkat kritikalitas sebuah layanan/aplikasi tersebut. Semakin tinggi tingkat kritikalitas sebuah layanan/aplikasi, semakin cepat pula waktu pemulihan yang harus dilakukan. Bahkan, bisa jadi layanan/aplikasi tersebut harus *realtime* atau dengan kata lain, tidak boleh terhenti sedikitpun karena terhentinya layanan/aplikasi dapat menyebabkan kerugian negara.

Berdasarkan hasil BIA Layanan/Aplikasi yang ada di Kementerian Keuangan, ditetapkan 4 (empat) tingkatan kritikalitas yang dikelompokkan sebagai berikut:

Tingkat Kritikalitas dan Strategi Recovery

Berdasarkan tingkat kritikalitas yang telah ditentukan dari BIA, maka dapat ditentukan strategi *recovery* layanan/aplikasi yang harus dilakukan.

1. Sangat Kritis

Layanan/aplikasi dengan nilai BIA lebih dari 90 (>90) masuk dalam kategori sangat kritis yaitu layanan/aplikasi yang menjadi prioritas utama pada saat terjadi bencana di DC dan harus segera dipulihkan dalam rentang waktu 1-3 jam. Layanan/aplikasi yang masuk dalam kategori ini adalah layanan/aplikasi yang menyokong proses bisnis penting yang tidak boleh terhenti. Apabila layanan/aplikasi ini terhenti, akan menyebabkan kerugian besar, seperti kerugian negara atau *image* yang buruk pada organisasi/perusahaan karena proses bisnis yang didukung oleh layanan/aplikasi ini tidak dapat dijalankan secara manual atau data

yang diperuntukkannya sangat penting untuk pemasukan kelangsungan negara/organisasi/perusahaan.

Untuk layanan/aplikasi dengan kategori sangat kritis ini disediakan spesifikasi perangkat keras dan perangkat lunak yang sebanding atau minimal 75% antara DC dan DRC. Hal ini dilakukan agar layanan/aplikasi yang beroperasi dari DRC dapat semirip mungkin dengan DC. Metode *backup recovery* yang digunakan adalah *hot recovery* yaitu redundansi penuh dan sinkronisasi dilakukan secara *realtime*. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir kehilangan data yang penting bagi keberlangsungan layanan/aplikasi.

2. Kritis

Layanan/aplikasi dengan nilai BIA 70–90 masuk dalam kategori kritis yaitu layanan/aplikasi yang menjadi prioritas kedua dalam pemulihan pada saat terjadi bencana di DC dengan waktu pemulihan 4–8 jam. Layanan/aplikasi yang masuk dalam kategori ini adalah layanan/aplikasi penting, namun proses bisnis yang didukung oleh layanan/aplikasi ini masih dapat dijalankan secara manual, meskipun aplikasi dalam kondisi non-aktif atau proses bisnis yang tidak mengalami perubahan signifikan dalam hitungan menit.

Untuk layanan aplikasi dengan kategori kritis ini disediakan spesifikasi perangkat keras dan perangkat lunak 50–75% antara DC dan DRC. Metode *backup recovery* yang digunakan adalah *warm standby* yaitu dengan *redundancy* penuh dan sinkronisasi dilakukan secara periodik berdasarkan tingkat *update* yang diperlukan oleh layanan/aplikasi dalam mendukung proses bisnis yang ada.

3. Sedang

Layanan/aplikasi dengan nilai BIA 50–70 masuk dalam kategori sedang yaitu layanan/aplikasi yang menjadi prioritas ketiga dalam pemulihan pada saat terjadi

bencana di DC dengan rentang waktu pemulihan 8–16 jam. Layanan/aplikasi yang masuk dalam kategori ini adalah layanan/aplikasi yang menyokong suatu proses bisnis yang masih dapat berjalan, meski layanan/aplikasi *down* hingga 8–16 jam.

Untuk layanan/aplikasi ini disediakan spesifikasi perangkat keras dan perangkat lunak di bawah 50% berdasarkan ketersediaan perangkat yang ada dan tingkat aktivasi layanan/aplikasi yang diperlukan. Metode *backup recovery* yang digunakan adalah *cold standby* yaitu dengan *backup* dan *restore* secara manual.

4. Rendah

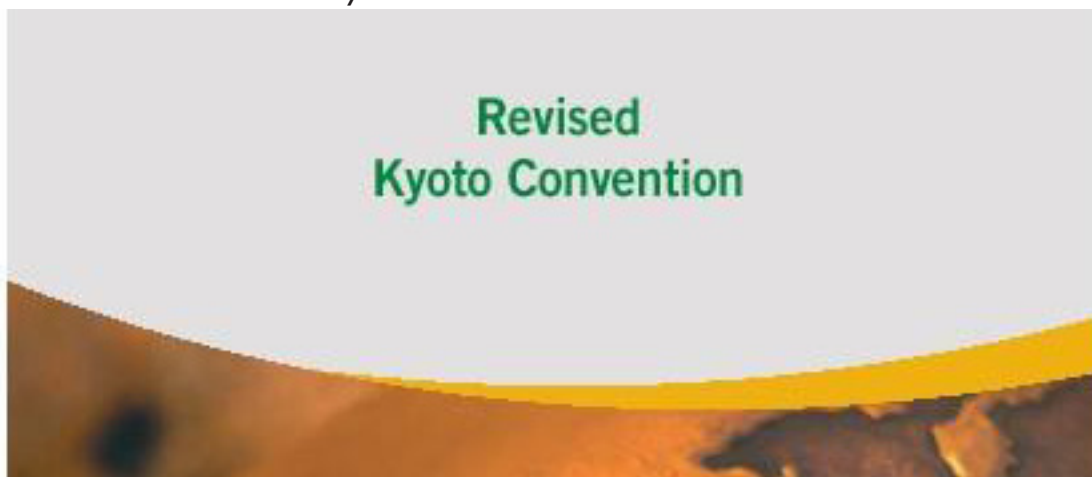
Layanan/aplikasi dengan nilai BIA kurang dari 50 (<50) masuk dalam kategori rendah yaitu layanan/aplikasi yang tidak memerlukan *backup* di DRC. Apabila terjadi bencana, proses bisnis yang menggunakan layanan ini masih terus dapat berjalan meskipun layanan/aplikasi tidak aktif dalam waktu lama.

Disaster Recovery Plan hanyalah sebuah dokumen yang disusun sebagai landasan atau langkah-langkah dalam menghadapi *disaster*. Namun, kesiapan sebuah organisasi dalam menghadapi *disaster* sangat bergantung pada *resource* yang memadai seperti sumber daya manusia yang telah terlatih dan selalu siap siaga manakala terjadi bencana, teknologi *recovery* DC dan DRC dengan proses sinkronisasi yang sesuai standar internasional, konfigurasi sistem/aplikasi yang selalu *update* di DRC apabila ada perubahan di DC, serta prosedur *disaster recovery* yang selalu dimutakhirkan.

*Sumber Laporan Akhir DRP Kemenkeu Tahun 2013 oleh PT Sigma Caraka

INDONESIA MENJADI NEGARA / CONTRACTING PARTY KE 95 YANG TELAH AKSESI REVISED KYOTO CONVENTION (RKC)

oleh: Ribut Sugianto
Widyaiswara Muda Pusdiklat Bea dan Cukai



ilustrasi: wcoomdpublishings.org

Pendahuluan

Pada tanggal 18 Mei 1973 bertempat di Kyoto, Jepang, diselenggarakan pertemuan yang membahas Konvensi Internasional tentang penyederhanaan dan penyalarsan prosedur kepabeaan (*International Convention on the Simplification and Harmonization of Customs Procedures*). Konvensi yang diberlakukan pada tanggal 25 September 1974 tersebut dibentuk dengan bantuan Dewan Kerjasama Pabean (*Customs Cooperation Council*) yang saat ini dikenal dengan nama *World Custom Organization* (WCO). WCO Konvensi yang dikenal dengan sebutan Konvensi Kyoto tersebut direvisi pada tahun 1999, hasil revisi tersebut yang terkenal dengan nama *Revised Kyoto Convention* (RKC) merupakan kerangka prosedur kepabeaan yang efisien dan efektif, serta sangat diperlukan dalam rangka mengantisipasi perubahan radikal di bidang perdagangan, transportasi dan teknik-teknik administrasi pabean. Tujuan diamandemennya Konvensi tersebut diantaranya adalah, yang pertama, untuk menghilangkan perbedaan yang ada dalam prosedur

praktek pabean diantara *Contracting Party* (pihak-pihak yang mengadakan perjanjian) yang dapat menghambat perdagangan internasional dan pertukaran barang dan jasa internasional lainnya. Kedua, untuk memenuhi kepentingan perdagangan internasional dan pabean untuk kemudahan penyederhanaan dan harmonisasi praktek pabean. Ketiga, memastikan adanya standar yang tepat dalam pengawasan pabean dan menjadikan pabean mampu menjawab perubahan besar dalam dunia usaha, metode dan teknik administrasi. Oleh sebab itu Konvensi harus memuat ketentuan bahwa prinsip-prinsip utama tentang penyederhanaan dan harmonisasi yang bersifat wajib bagi *Contracting Party* (CP), seperti kepastian, transparansi proses, penggunaan teknologi informasi secara maksimal, dan teknik kepabeaan modern (misalnya manajemen risiko, informasi pra-kedatangan, dan pemeriksaan *post-clearance*).

Untuk dapat mengefektifkan RKC diperlukan 40 CP yang menerima perubahan *The Protocol of RKC*. Mulai November 2005, negara Kroasia

dan India telah menyampaikan dokumen ratifikasi mereka terhadap RKC kepada Sekretaris Jenderal WCO. Penyampaian tersebut telah melengkapi jumlah CP yang diperlukan untuk segera, dalam kurun waktu 3 bulan kemudian, dapat mengefektifkan RKC, yang telah diupayakan sejak 6 tahun sebelumnya (tahun 1999). Dengan demikian RKC berlaku efektif pada tanggal 3 Februari 2006.

Berkenaan dengan itu, sudah seyogyanya Indonesia, dalam hal ini adalah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC), dapat segera mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mengakses RKC. Untuk itu RKC perlu segera diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia dan dikaji untuk diteruskan kepada Direktorat Jenderal Perjanjian Internasional Kementerian Luar Negeri guna melihat kemungkinan Indonesia mengakses RKC pada kesempatan pertama.

Dengan demikian, nantinya dengan berlaku efektifnya RKC, maka Administrasi Pabean dapat memainkan peran kunci didalam pelaksanaan perdagangan internasional, mengingat

prosedur kepabeanaan akan dapat memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap upaya peningkatan daya saing ekonomi suatu bangsa, khususnya melalui upaya peningkatan kelancaran lalu-lintas transportasi yang melintas batas-batas negara, peningkatan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi, serta pengembangan lingkungan perdagangan yang kompetitif.

RKC sendiri terdiri dari:

1. Protokol Amandemen;
2. Lampiran I Protokol (Batang Tubuh Konvensi) yang berisi definisi, ruang lingkup, struktur, penerapan dan penyelesaian sengketa.
3. Lampiran II Protokol (Lampiran Umum) yang berisi ketentuan umum prosedur kepabeanaan, bea dan pajak, jaminan, pengawasan pabean, penerapan teknologi informasi, hubungan antara pabean dan pihak ketiga, informasi keputusan dan ketetapan yang dikeluarkan oleh pabean, dan banding dalam masalah pabean.
4. Lampiran III Protokol (Lampiran Khusus) yang berisi hal-hal khusus dalam praktek kepabeanaan seperti formalitas sebelum pengajuan pemberitahuan barang-penimbunan sementara, pengimporan kembali-pembebasan bea masuk, gudang pabean, kawasan bebas, transit-pindah kapal-pengangkutan barang antar pulau-*temporary admission*, ketentuan asal barang dan hal-hal teknis lainnya.

Langkah-Langkah DJBC Dalam Akses RKC

DJBC sebagai bagian dari administrasi pabean global dan sebagai bagian dari Pemerintah Republik Indonesia, tentunya juga aktif dalam melaksanakan politik luar negeri melalui partisipasinya dalam berbagai forum, termasuk didalamnya pembuatan atau pengesahan suatu perjanjian Internasional. Secara khusus dalam rangka menuju akses RKC, langkah-langkah yang diambil oleh DJBC secara garis besar dibagi dalam 2 (dua) bagian,

sebagai berikut :

A. Sebelum Perubahan Undang-Undang Kepabeanaan Nomor 10 tahun 1995

1. Tahun 2002: Menerjemahkan Teks RKC dan Pedomannya ke dalam Bahasa Indonesia dan mengompilasi *gap analysis* antara RKC dan Undang-Undang Kepabeanaan Nomor 10 tahun 1995;
2. Tahun 2003-2004: Membuat dan mendistribusikan Buku Terjemahan RKC;
3. Tahun 2005: Desiminasi dan Diskusi terkait RKC dengan 5 Kantor Wilayah DJBC;
4. Tahun 2005: Berkonsultasi hasil *Gap Analysis* antara RKC dan Undang-Undang Kepabeanaan Nomor 10 tahun 1995 kepada Direktur *Compliance and Facilitation* WCO;
5. Tahun 2005: Mengirimkan rekomendasi hasil *Gap Analysis* RKC kepada Kelompok Kerja/Tim Amandemen Undang-Undang Kepabeanaan Nomor 10 tahun 1995 DJBC;
6. Tahun 2006: Mengadopsi beberapa ketentuan RKC ke dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2006 sebagai Perubahan Undang-Undang Kepabeanaan Nomor 10 Tahun 1995.

A. Setelah Perubahan Undang-Undang Kepabeanaan Nomor 10 tahun 1995 menjadi Undang-Undang Nomor 17 tahun 2006

1. Tahun 2009 : Studi untuk RKC Specific Annex;
2. Tahun 2011: Melakukan proses beberapa program *capacity building* untuk penguatan proses akses;
3. Tahun 2012: Membentuk Kelompok Kerja RKC yang membahas terkait lingkup kerja dan studi tentang RKC *General Annex*, membuat matrik perbandingan antara RKC dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2006 tentang perubahan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1995 dan Peraturan-Peraturan Nasional yang terkait serta mengkompilasi *Gap Analysis* RKC;
4. Tahun 2013: Mengikuti *WCO Sub-*

Regional Workshop For Southeast Asia Towards The Accession to Revised Kyoto Convention di Malaysia beserta beberapa negara Asean lainnya dan selanjutnya melakukan proses penyusunan *draft* rekomendasi kemungkinan untuk mengakses yang meliputi latar belakang, *gap analysis*, mengusulkan perubahan pada ketentuan dan peraturan nasional dan analisis keuntungan dan kerugian mengakses RKC;

5. Tahun 2014: Proses Tahapan pengesahan RKC, yang meliputi pembahasan lebih lanjut antar kementerian terkait, pengajuan permohonan harmonisasi peraturan kepada Kementerian Hukum dan HAM, permohonan pengesahan oleh Presiden RI melalui Kementerian Luar Negeri dan Sekretaris Kabinet untuk diterbitkan Peraturan Presiden pengesahan akses RKC tersebut.
6. Pemerintah Indonesia, dalam hal ini melalui Direktorat Jenderal Bea dan Cukai, telah membuat dan menerbitkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 69 Tahun 2014 tanggal 7 Juli 2014 tentang Pengesahan *International Convention on The Simplification and Harmonization of Customs Procedures, as Amended* (Konvensi Internasional Tentang Penyederhanaan Dan Harmonisasi Prosedur Pabean, Sebagaimana Telah Diubah) beserta Lampiran Umumnya. Selanjutnya Pemerintah Indonesia sebagai negara/CP ke-95 yang telah melakukan penandatanganan dan penyerahan dokumen terkait instrumen akses di WCO tanggal 22 Agustus 2014.

Manfaat Dari RKC

Pencapaian RKC telah dikenal luas, dimana pencapaian RKC punya manfaat yang sangat menjanjikan. Secara garis besar ada 2 (dua) manfaat yang terkait dengan RKC yaitu Manfaat Akses RKC dan Manfaat Implementasi RKC.

A. Manfaat Akses RKC

1. Sertifikasi standar kepabeanaan internasional

Dalam kaitannya dengan sertifikasi, dengan menjadi pihak yang telah mengakses RKC, akan menjadikan suatu “*announcement effect*” yang positif, yang mana telah dianggap mempunyai sertifikasi sebagai pemilik standar kepabeanaan internasional. Dengan RKC yang karena sifatnya mengikat, menegaskan kepada pihak-pihak yang mengadakan perjanjian, dunia usaha, serta para pemangku kepentingan, baik di dalam negeri dan luar negeri, bahwa pemerintahannya senantiasa mendorong dan menjaga prosedur kepabeanaannya secara efisien dan modern, secara terus menerus. Menggunakan standar-standar internasional dan meyakinkan bahwa perdagangan yang legal difasilitasi dengan tetap melaksanakan fungsi pengawasan kepabeanaan.

2. Partisipasi pada keikutsertaan pembuatan standar di masa yang akan datang

Sebagai negara yang sudah bergabung dalam mengakses RKC, memberikan peluang dalam memberikan pertimbangan adanya kemungkinan perubahan RKC. Meyakinkan bahwa RKC tetap sesuai dengan aturan penerapan terkini, menjamin suatu standar dan prosedur yang dinamis, serta tetap berfungsi.

3. Keuntungan-keuntungan dalam negosiasi perdagangan

RKC adalah suatu alat referensi pada WTO, dan telah diteliti bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian pada RKC telah mengambil peran penting pada negosiasi tersebut, dengan mempertimbangkan bahwa RKC telah menyediakan standar kepabeanaan internasional dan meliputi perdagangan global secara luas.

4. Keuntungan dalam kegiatan *capacity building*

WCO dan organisasi-organisasi internasional, serta negara-negara maju telah menawarkan kegiatan *Capacity Building*. Sebagai contoh, WCO telah

mengadakan banyak seminar RKC yang bertaraf nasional maupun regional bagi para pelaku ekonomi dan para perencana dari pihak-pihak yang mengadakan perjanjian RKC. *Capacity Building* yang ditawarkan meliputi program-program peningkatan pendapatan negara, program reformasi dan modernisasi kepabeanaan, yang memperkenalkan prosedur dan teknik kepabeanaan, seperti manajemen resiko dan *post-clearance*.

B. Manfaat Implementasi RKC

1. Pengeluaran barang lebih cepat dan biaya perdagangan lebih murah

Dengan implementasi standar yang ada dalam RKC, termasuk didalamnya sistem kepabeanaan berbasis teknologi atau penggunaan *Electronic Data Interchange* (EDI), sistem manajemen resiko, dan penyampaian informasi pra-kedatangan, diharapkan dapat mempercepat waktu proses pengeluaran barang. Semakin cepat proses pengeluaran barang, dapat menguntungkan secara langsung dan tidak langsung, baik bagi administrasi kepabeanaan maupun dunia usaha.

2. Peningkatan pendapatan negara

Pengumpulan pendapatan negara adalah peran utama dari institusi kepabeanaan di suatu negara. Standar RKC sangat menekankan tugas kepabeanaan untuk meningkatkan pengumpulan pendapatan negara. Pendapatan negara bisa meningkat sebagai hasil dari standar perpajakan yang lebih luas (karena bertambahnya kegiatan impor) hal ini terjadi karena pengeluaran barang-barang yang lebih cepat dan biaya-biaya perdagangan yang lebih murah, seperti yang telah di bahas pada poin 1.

3. Lebih meningkatkan daya saing ekonomi

Kentuan dalam RKC mengatur tentang kemitraan administrasi kepabeanaan dengan dunia usaha, transparansi dan prosedur banding yang diharapkan dapat meningkatkan *Foreign Direct Investment* (FDI) dan daya saing ekonomi.

Simpulan

Dalam rangka pemberian kemudahan perdagangan melalui upaya penyederhanaan dan pengharmonisasian prosedur dan praktek-praktek kepabeanaan, WCO pada tahun 1974 telah mengefektifkan *the International Convention on the Simplification and Harmonization of Customs Procedures (the Protocol)*, yang dikenal dengan sebutan *Kyoto Convention*. Konvensi tersebut merupakan salah satu produk WCO yang diadministrasikan dan dikelola oleh WCO sendiri. Selanjutnya, agar prosedur dan praktek-praktek kepabeanaan tersebut dapat lebih berdaya didalam mengantisipasi perkembangan modernisasi dan efisiensi administrasi pabeaan diabad ke 21, maka pada bulan Juni 1999 WCO telah meluncurkan *Revised Kyoto Convention* (RKC). Setelah melalui pembahasan yang panjang dan melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk mengakses RKC, Pemerintah Indonesia, dalam hal ini melalui Direktorat Jenderal Bea dan Cukai, telah membuat dan menerbitkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 69 Tahun 2014 tanggal 8 Juli 2014 tentang Pengesahan *International Convention on The Simplification and Hamonization of Customs Procedures, as Amended* (Konvensi Internasional Tentang Penyederhanaan Dan Harmonisasi Prosedur Pabeaan, Sebagaimana Telah Diubah) beserta Lampiran Umumnya. Selanjutnya Pemerintah Indonesia menjadi negara/CP ke 95 yang telah melakukan penandatanganan dan penyerahan dokumen terkait instrumen akses di WCO tanggal 22 Agustus 2014. Dengan telah mengakses RKC, diharapkan Indonesia dapat memperoleh manfaat positif baik untuk kepentingan internal dalam negeri maupun yang berdampak eksternal ke hubungan internasional.

TUJUH INSTRUKSI PRESIDEN UNTUK PERCEPATAN PENGADAAN BARANG DAN JASA 2015

oleh: Bambang Sancoko
Widyaiswara Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan



ilustrasi: merdeka.com

Pendahuluan

Empat menteri, yakni Menko Perekonomian Sofyan Djalil, Menteri PAN-RB Yuddy Chrisnandi, Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Basuki Hadi Muljono, serta Menteri Pemuda dan Olah Raga Imam Nahrawi menggelar rapat koordinasi untuk membahas percepatan sistem pengadaan barang dan jasa pemerintah tahun 2015. Usai rapat koordinasi di kantor Kemenko Perekonomian, Jakarta, Selasa (30/12), Sofyan Jalil mengatakan “Pelaksanaan pengadaan barang/jasa masih dirasa lambat, maka perlu kita percepat lagi” (sumber: www.menpan.go.id).

Pemerintah menilai, pengadaan

barang dan jasa yang selama ini berlaku terlalu *complicated*, terlalu rumit, dan sudah banyak pihak yang tersangkut masalah hukum karena pengadaan barang dan jasa. Demikian disampaikan Menko Perekonomian Sofyan Djalil se usai mengikuti sidang kabinet paripurna yang dipimpin Presiden Joko Widodo, di kantor Presiden, Rabu 3/12/2014 (www.setkab.go.id).

Dalam kesempatan itu, Sofyan Djalil mengatakan bahwa ketentuan pengadaan barang dan jasa selama ini lebih ke prosedural. Sedangkan substansi pengadaan adalah untuk mendapatkan barang yang bagus dengan harga yang murah dengan kualitas terjamin kurang

diperhatikan.

Proses pengadaan barang dan jasa sebagaimana diatur dalam ketentuan pengadaan, tahapannya sangat panjang dan butuh waktu lama untuk menghasilkan penyedia barang/jasa yang dianggap mampu. Sehingga barang/jasa yang diperlukan oleh pengguna barang/jasa untuk melaksanakan kegiatannya tidak dapat dipenuhi segera. Akibatnya kegiatan pemerintah sering terhambat pelaksanaannya karena barang/jasa yang diperlukan belum tersedia.

Karena prosedur yang panjang dan memakan waktu yang lama, sering dijumpai penyedia barang/jasa yang sudah dikenal “*qualified*” dalam

bidangnya, enggan untuk ikut pelelangan. Akibatnya pada proses pengadaan peserta yang mendaftar adalah peserta yang sebenarnya *unqualified*. Pengadaan sering diikuti oleh penyedia barang/jasa yang belum berpengalaman sehingga dalam pelaksanaannya, barang/jasa yang diserahkan tidak sesuai dengan spesifikasi yang diharapkan.

Masalah lamanya proses pengadaan ini juga akan bertambah apabila pada pelaksanaan pelelangan pertama gagal. Konsekuensinya harus dilakukan pelelangan ulang yang membutuhkan waktu tidak sedikit. Akibatnya waktu yang dibutuhkan akan lebih lama, biaya akan bertambah, dan barang/jasa yang diperlukan tidak akan segera tersedia untuk digunakan.

Apabila barang/jasa yang diperlukan sebagai *input* dalam pelaksanaan kegiatan satker bermasalah, maka akan menghambat pencapaian *output* satker tersebut. Apabila pencapaian *output* terhambat, maka pencapaian *outcome* secara nasional juga akan terhambat. Dengan demikian maka pembangunan akan sulit mencapai keberhasilan.

Sehubungan dengan hal tersebut, Presiden Joko Widodo menginginkan pengadaan yang lebih cepat pelaksanaannya, dan tepat pada sasaran, namun fleksibel. Presiden, pada 16 Januari 2014 lalu, telah menerbitkan Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2015 tentang Percepatan Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Instruksi percepatan pelaksanaan pengadaan barang/jasa pemerintah itu ditujukan kepada para menteri Kabinet Kerja, Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia, Jaksa Agung, Panglima TNI, Sekretaris Kabinet, para Kepala Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK), para pimpinan kesekretariatan Lembaga Negara, dan para Gubernur serta Bupati/Walikota.

Instruksi Pertama

Instruksi ini ditujukan kepada para menteri Kabinet Kerja, Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia, Jaksa Agung, Panglima TNI, Sekretaris Kabinet,

para Kepala Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK), para pimpinan kesekretariatan Lembaga Negara, dan para Gubernur serta Bupati/Walikota. Mereka diminta untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai tugas, fungsi, dan kewenangan masing-masing untuk melakukan percepatan dalam pelaksanaan pengadaan barang/jasa pemerintah di Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah pada setiap Tahun Anggaran dengan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Instruksi Kedua

Instruksi kedua ditujukan kepada Menteri/Pimpinan Lembaga/Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Negara. Beberapa hal yang harus dilakukan Menteri/Pimpinan Lembaga/Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Negara, antara lain :

1. Menyelesaikan Rencana Umum Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tahun Anggaran berikutnya sebelum berakhirnya Tahun Anggaran berjalan, secara transparan, cermat, dan akuntabel sesuai peraturan perundang-undangan di bidang pengadaan barang/jasa Pemerintah.
2. Menyelesaikan proses Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah paling lambat akhir bulan Maret Tahun Anggaran berjalan, khususnya untuk pengadaan jasa konstruksi yang penyelesaiannya dapat dilakukan dalam waktu 1 (satu) tahun.
3. Melaksanakan seluruh Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah melalui Sistem Pengadaan Secara Elektronik (*e-procurement*).
4. Mendorong pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah di masing-masing Kementerian/Lembaga secara terkonsolidasi.
5. Mempercepat penyelesaian petunjuk teknis dalam rangka pelaksanaan tugas Perbantuan dan Dekonsentrasi.

Instruksi Ketiga

Instruksi ditujukan kepada para

Gubernur, Bupati, dan Walikota. Mereka diminta untuk:

1. Bersinergi secara aktif dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah guna mempercepat penetapan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, sesuai tenggat waktu yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
2. Menyelesaikan Rencana Umum Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Daerah Tahun Anggaran berikutnya, sebelum berakhirnya Tahun Anggaran berjalan, secara transparan, cermat, dan akuntabel sesuai peraturan perundang-undangan di bidang pengadaan barang/jasa Pemerintah.
3. Menyelesaikan proses pengadaan barang/jasa Pemerintah Daerah paling lambat akhir bulan Maret Tahun Anggaran berjalan, khususnya untuk pengadaan jasa konstruksi yang penyelesaiannya dapat dilakukan dalam waktu 1 (satu) tahun.
4. Melaksanakan seluruh Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Daerah melalui Sistem Pengadaan Secara Elektronik (*e-procurement*).
5. Mendorong pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah di masing-masing Pemerintah Daerah secara terkonsolidasi.
6. Mengevaluasi semua peraturan di daerah masing-masing yang menghambat percepatan pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, termasuk tidak mengatur tambahan persyaratan selain yang diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang pengadaan barang/jasa Pemerintah.

Instruksi Keempat

Instruksi ditujukan kepada Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP). LKPP adalah lembaga Pemerintah yang bertugas mengembangkan dan merumuskan kebijakan Pengadaan Barang/Jasa sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007 tentang

Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah yang telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 157 Tahun 2014.

LKPP diminta Presiden untuk melakukan percepatan pengembangan sistem untuk *e-procurement* dan penerapan *e-purchasing* yang berbasis *e-catalogue*. Pengadaan secara elektronik atau *E-Procurement* adalah Pengadaan Barang/Jasa yang dilaksanakan dengan menggunakan teknologi informasi dan transaksi elektronik. Ruang lingkup *E-Tendering* meliputi proses pengumuman Pengadaan Barang/Jasa sampai dengan pengumuman pemenang. Ketentuan lebih lanjut mengenai *E-Tendering* sesuai Peraturan Presiden tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah ditetapkan oleh LKPP.

Terkait dengan instruksi kepada Menteri/Pimpinan Lembaga/Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Negara serta Gubernur/Bupati/Walikota untuk menyusun Rencana Umum Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah lebih cepat, LKPP diminta membantu. Presiden menginstruksikan LKPP untuk memberikan pendampingan dalam penyusunan Rencana Umum Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah kepada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah.

Instruksi Kelima

Dalam instruksi kelima Presiden meminta Menteri Keuangan untuk menyempurnakan mekanisme pembayaran atas pekerjaan hasil Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Selama ini banyak keluhan mengenai masalah pembayaran tagihan atas pengadaan barang/jasa. Keluhan masalah pembayaran dapat meliputi masalah perhitungan tagihan, dokumen administrasi yang menjadi kelengkapan pembayaran, waktu penyelesaian tagihan, batas efektifnya tahun anggaran, tanggung jawab penyelesaian pembayaran, dan sebagainya.

Menteri Keuangan juga diminta untuk memberikan informasi kepada LKPP atas nilai impor dan beban

perpajakan dari barang-barang impor tertentu sebagai bahan *e-catalogue*. Kejelasan beban pajak atas barang-barang yang akan dimasukkan dalam *e-catalogue* penting karena salah satu kebijakan pengadaan nantinya menggunakan *e-catalogue*.

Instruksi Keenam

Instruksi keenam ditujukan kepada Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional dan Menteri Dalam Negeri. Kepada Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional diminta melaksanakan monitoring dan evaluasi atas realisasi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah pada masing-masing Kementerian/Lembaga. Monitoring dan evaluasi ini dilakukan tidak hanya pada akhir periode tetapi sepanjang tahun anggaran. Dengan demikian apabila ditemukan kendala pada saat pelaksanaan dapat dilakukan upaya perbaikan.

Sedangkan kepada Menteri Dalam Negeri sesuai dengan bidang tugas dan kewenangannya diminta melakukan monitoring dan evaluasi kepada Pemerintah Daerah dalam rangka pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah pada masing-masing

Pemerintah Daerah. Dengan adanya monitoring dan evaluasi kepada Pemerintah Daerah diharapkan pelaksanaan pengadaan barang/jasa di daerah berjalan dengan meminimalisir hambatan sejak awal.

Instruksi Ketujuh

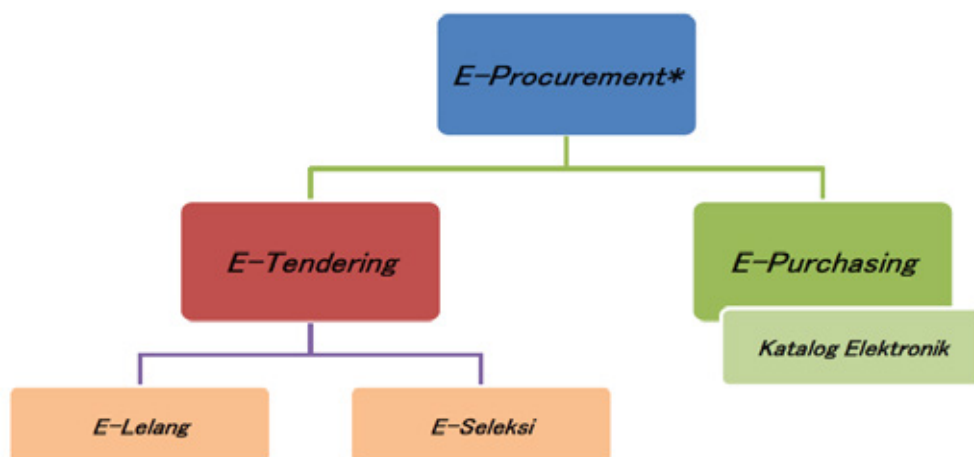
Kepada para menteri Kabinet Kerja, Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia, Jaksa Agung, Panglima TNI, Sekretaris Kabinet, para Kepala Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK), para pimpinan kesekretariatan Lembaga Negara, dan para Gubernur serta Bupati/Walikota diminta melaksanakan Instruksi Presiden ini dengan penuh tanggung jawab. Mereka diminta melaksanakan Instruksi Presiden ini sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.

Tindak Lanjut Perubahan Kebijakan Pengadaan

Satu paket dengan Instruksi Presiden tersebut, Presiden juga mengeluarkan kebijakan baru dalam pengadaan barang/jasa. Kebijakan baru tersebut tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 4 Tahun 2015. Kebijakan ini memuat antara lain penyempurnaan metode pelaksanaan pengadaan dan pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaksanaannya.

Pokok-pokok perubahan dalam

Gambar 1
Pelaksanaan Pengadaan Secara Elektronik



Sumber : LKPP

Peraturan Presiden Nomor 4 Tahun 2015 antara lain adalah :

1. Pengumuman Rencana Umum Pengadaan (RUP).
2. Pelaksanaan pengadaan mendahului RUP.
3. Perubahan pengaturan *E-Tendering*.
4. Perubahan pengaturan *E-Purchasing*.
5. Perubahan lain dalam rangka mendukung percepatan pelaksanaan pengadaan.

Kendala dalam pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah salah satunya dapat diatasi dengan pemanfaatan teknologi informasi dalam proses pelaksanaannya. Pemanfaatan teknologi informasi bertujuan untuk memperingan beban Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Pemanfaatan teknologi informasi juga bertujuan untuk tetap menjaga sisi akuntabilitas dalam pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

Sehubungan dengan instruksi

tersebut maka dilakukan pengembangan pengadaan secara elektronik. Dalam Perpres yang baru pengadaan barang/jasa Pemerintah dilakukan secara elektronik. Hal ini berbeda dengan ketentuan yang lama, yaitu pengadaan barang/jasa Pemerintah dapat dilakukan secara elektronik. Artinya Kementerian Negara/Lembaga/Pemda harus melakukan pengadaan barang/jasa Pemerintah dilakukan secara elektronik.

Pengadaan Barang/Jasa secara elektronik dilakukan dengan cara *E-Tendering* atau *E-Purchasing*. Untuk itu LKPP mengembangkan Sistem Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Secara Elektronik. LKPP juga menetapkan Arsitektur Sistem Informasi yang mendukung penyelenggaraan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah secara elektronik. Kementerian Negara/Lembaga/Pemda mempergunakan Sistem Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Secara Elektronik yang dikembangkan oleh LKPP tersebut.

Pelaksanaan *E-Tendering* dilakukan

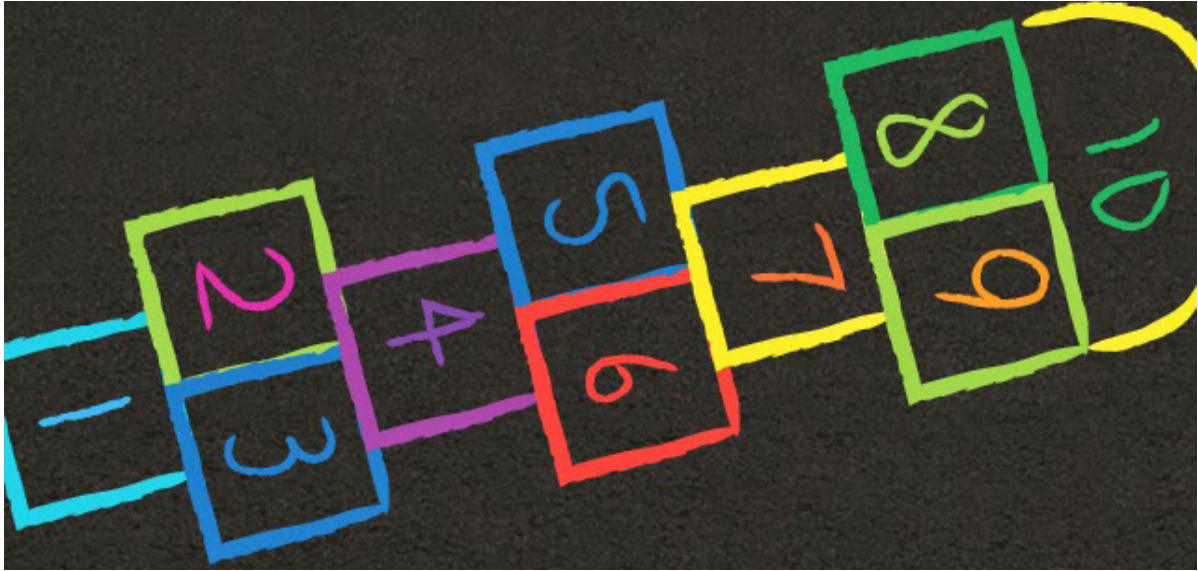
dengan hanya memasukkan penawaran harga untuk Pengadaan Barang/Jasa yang tidak memerlukan penilaian kualifikasi, administrasi, dan teknis, serta tidak ada sanggahan dan sanggahan banding. Tahapan *E-Tendering* paling kurang terdiri atas undangan, pemasukan penawaran harga, dan pengumuman pemenang. Dengan demikian maka diharapkan proses pengadaan dapat lebih cepat dan efisien dari sisi waktu dan biaya.

Tabel 1
Perbandingan Pengadaan Metode Lama dan Metode *E-Tendering*

Metode Lama	Metode <i>E-Tendering</i>
1. pengumuman;	1. undangan;
2. pendaftaran dan pengambilan Dokumen Pengadaan;	2. pemasukan penawaran harga;
3. pemberian penjelasan;	3. pengumuman pemenang.
4. pemasukan Dokumen Penawaran;	
5. pembukaan Dokumen Penawaran;	
6. evaluasi penawaran;	
7. evaluasi kualifikasi;	
8. pembuktian kualifikasi;	
9. pembuatan Berita Acara Hasil Pelelangan;	
10. penetapan pemenang;	
11. pengumuman pemenang;	
12. sanggahan;	
13. sanggahan banding (apabila diperlukan)	

SUNDA MANDA

oleh: Agus Suharsono
Widyaiswara Pusdiklat Pajak



ilustrasi: permainantradisional1.blogspot.com

Sudah lama saya tidak memainkan permainan ini. Suatu ketika saya harus menyampaikan materi salah satu kompetensi yang harus dimiliki pegawai Kementerian Keuangan dalam Kamus Kompetensi yaitu *planning and organizing*. Definisinya adalah kemampuan untuk secara efektif merencanakan dan mengorganisir pekerjaan sesuai kebutuhan organisasi, dengan menetapkan tujuan dan mengantisipasi kebutuhan dan prioritas.

Saat itulah angan saya lari pada permainan masa kecil dulu. Ternyata orang-orang tua kita sudah mengajarkan hal tersebut dengan sebuah permainan. Di kampung saya disebut sundamanda. Setelah saya konfirmasi ke beberapa sahabat diklat, permainan itu ada di hampir semua daerah, hanya saja namanya berbeda. Menurut wikipedia istilah lainnya adalah engklek, teklek, ingkling, jlong-jling, atau dompu. Bentuknya pun berbeda. Di kampung saya bentuk lintasannya kotak-kotak yang disusun seperti tanda salib. Di beberapa daerah kepalanya berbentuk setengah lingkaran, seperti tanda salib pakai helm.

Yang sama adalah cara main dan filosofinya. Selain lintasan permainan kita perlu gacuk, untuk main bersama. Gacuklah, biasanya pecahan genteng, penanda sampai dimana posisi kita. Setelah diundi urutannya dengan hom pi pa dan suit. Semua gacuk ditaruh pada kotak pertama. Pemain pertama menunjukkan aksinya, engklek satu putaran. Pada putaran balik, ia mengambil gacuknya. Jika sampai pada posisi *start*, ia boleh melempar gacuk ke kotak kedua, begitu seterusnya. Jika pemain menginjak garis atau lemparan gacuknya tidak tepat di kotak yang dituju, habislah kesempatannya. Ganti pemain berikutnya. Begitu berganti-ganti.

Puncak dari permainan ini adalah jika gacuk sudah melewati semua kotak, ia berhak menduduki sebuah kotak. Namun, ada syaratnya, ia harus mampu membawa gacuk di atas telapak tangan yang telungkup dan engklek keliling satu putaran. Sampai di garis *start* ia boleh melempar gacuknya ke kotak yang ia tuju namun dengan posisi membelakangi. Jika berhasil, ia berhak memberi tanda kotak itu, kami sebut dengan sawah, pemain lain dilarang menginjaknya. Ia berhak

istirahat di sela-sela engkleknya, fasilitas. Semakin mahir pemain ia akan semakin punya banyak sawah, semakin mudah ia menuju puncak, tak perlu susah-susah engklek. Sebaiknya semakin tidak mahir, maka pemain akan susah menyelesaikan lintasan. Ia harus melompati sawah-sawah lawan. Jika kesulitan ia boleh menambah kotak diluar lintasan, kita menyebutnya kontrakan, ini tanda-tanda kekalahan.

Dunia kerja bagaikan permainan sundamanda. Mereka yang mahir, akan mudah jalannya. Karirnya sudah direncanakan, kemudian dicapai satu-persatu secara perlahan. Kotak yang diperebutkan terbatas. Jika semua syarat terpenuhi, masih ada satu ujian, engklek membawa gacuk satu putaran, *assessment*. Setelah semua terpenuhi, boleh memilih kotak yang dituju. Namun, dilempar dengan membelakangi. Promosi atau mutasi tidak selamanya memenuhi keinginan hati. Ada campurtangan Tuhan.

WHAT IS YOUR EXCUSE

oleh: Hendra Putra Irawan

Lately, I enjoy my leisure time watching movies at home. I watched old movies such as *The Sound of Music*, *Schindler's List*, *Breakfast at Tiffany's*, and the latest one like *The Immitation Games*, *The Theory of Everything* and *Still Alice*. The last two movies impressed me very much. Although *Still Alice* is adapted from a best-selling novel about the life of a linguistic professor at Columbia University, it is still as good as *The Theory of Everything* that captured the life of an English theoretical physicist. Both movies have similar plots which tell stories about people with a serious disease. *Still Alice* tells about the life of Dr. Alice Howland after she discovered that she has an early Alzheimer's disease, while *The Theory of Everything* tells a story about the life journey of Stephen Hawking as a graduate student at Cambridge up to his current life. As we know, Stephen Hawking has been suffering from an early motor neuron disease called Lou Gehrig's disease. Maybe some of us are not familiar with the term, but you must be familiar with Ice Bucket Challenge, a massive viral fundraising act which was dedicated to help people with this disease.

What impressed me is not the fact that the main casts of those movies took their Golden Globe and Oscar home already, but there are values in those movies that the characters and directors want us to

know. The most important one is about huge willingness. Lou Gehrig's disease broke Hawking's mental down at the beginning, but it did not bother him to finish his doctoral thesis and to develop a new theory about the universe. Everyone respects him so much. While in *Still Alice*, Alice did not want to call herself as the suffered, but the struggler. What she feared the most is that Alzheimer could erase all her memories about life and love, so she began to take some notes on her gadget to check whether she still remembered everything. She struggled to make a speech at the Alzheimer conference about her disease, but she did it very well.

Both characters have a strong willingness inside themselves. Although they have physical and mental limitations, they still can settle it. I am not saying that there are no limitations, but in these cases, they try to put aside the thoughts of being incapable due to their disease. If they can do that, why can't we?

Let us look at ourselves. Most of us live without any physical limitation or mental illness, but we always complain about ourselves or our condition. Sometimes we create our own barrier without realizing it. Our own psychological thoughts takes much part on it. We develop bad suggestions so that we cannot get what we want to achieve. Bob Sadino once said that we do not need to think too much and just act. Our mind is the biggest enemy of all. We tend to compare things and forget to solve our main problem. We need to have stronger motivation and keep it going. If we still do not achieve what we want, so what is our real excuse?

People like Alice and Hawking can be our inspirations. Maybe it is too late for me to know that, but I am thankful that there are movies about them. I learned so many life lessons from the movies. Now, I appreciate what I have more than before.



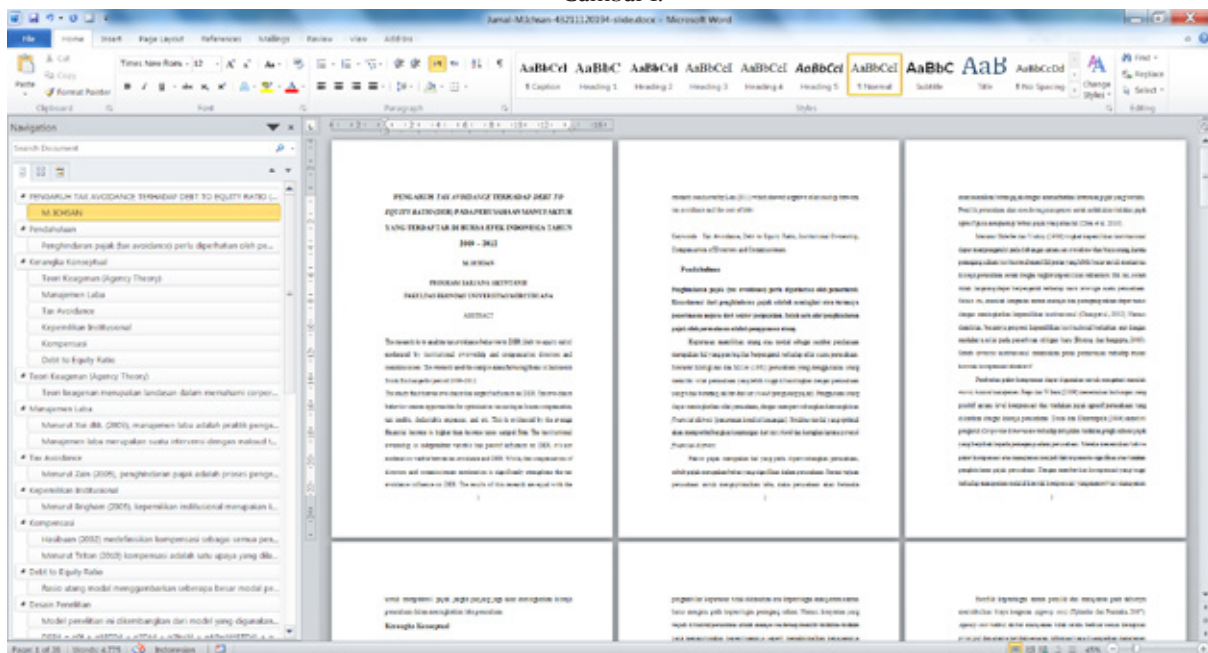
MENYUSUN PRESENTASI KURANG DARI 5 MENIT

oleh: M. Ichsan
Pranata Komputer pada Sekretariat BPPK

Setelah sebelumnya kita membahas cara membuat daftar isi otomatis, kita akan melanjutkannya dengan menyusun presentasi secara cepat.

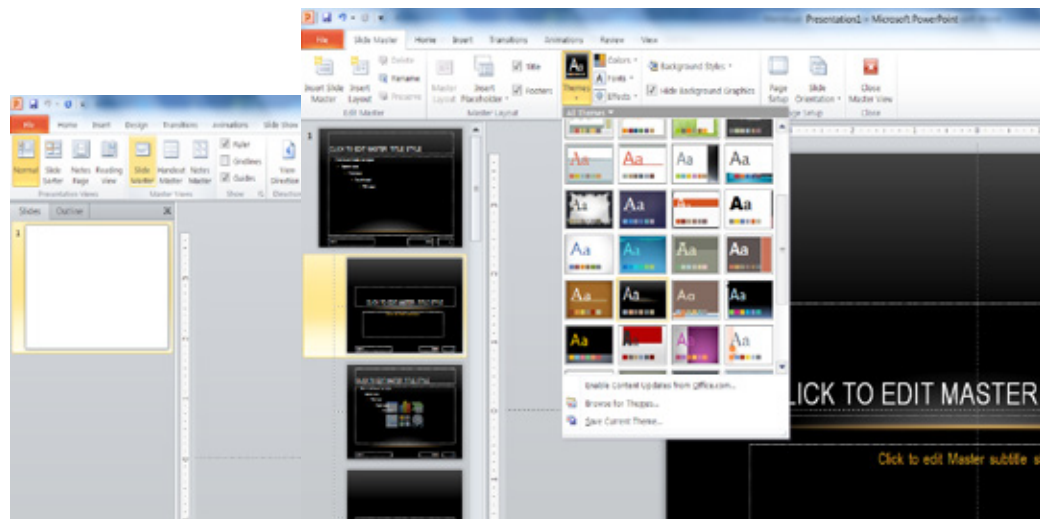
Format *style font* yang digunakan untuk menyusun daftar isi secara otomatis dapat digunakan untuk bahan penyusunan *slide* presentasi secara cepat. Dalam Ms. Power Point terdapat fasilitas import atau menambah *slide* dari *outline* dokumen lain seperti Ms. Word. Cara menyusun *outline* yang akan dijadikan *slide* presentasi dapat menggunakan *Style Heading 1* untuk Judul *slide* dan *Style Heading 2* atau 3 untuk isi. Contoh dokumen yang sudah dibuat *outline* dapat dilihat pada navigasi sebelah kiri seperti tampak pada gambar 1:

Gambar 1.



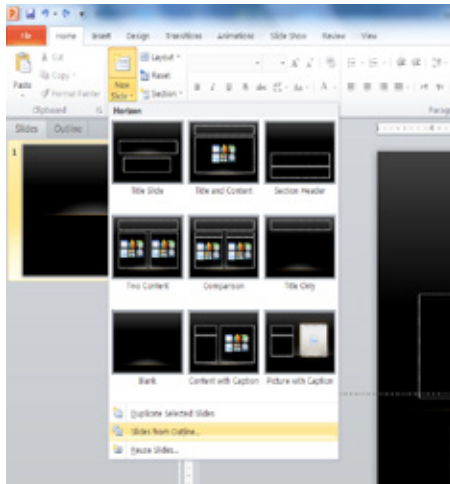
Untuk mempersingkat waktu, mari kita ikuti langkah-langkah berikut:

1. Simpan dan tutup file outline
2. Buka Aplikasi Ms Power Point. Pilih *Themes* yang akan Saudara gunakan. Caranya, Klik **View > Slide Master > Themes**
3. Tambahkan slide dari file *outline*



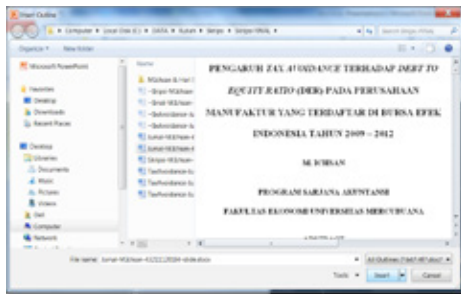
Gambar 2.

yang telah dibuat. Cara, Klik **Home**. Klik tanda panah **New Slide**, Klik **Slide From Outline**



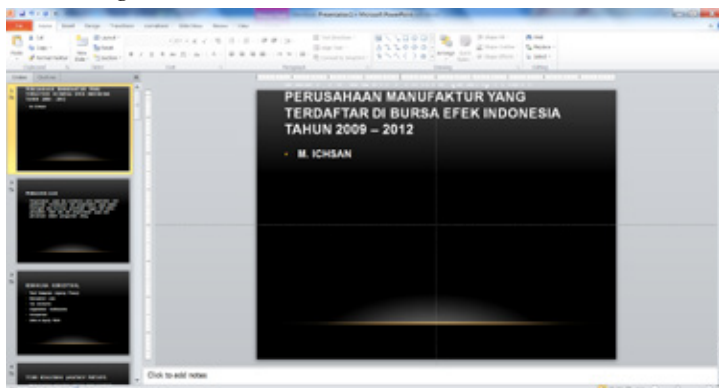
Gambar 3.

4. Pilih Dokumen/file *outline* yang sebelumnya telah Saudara susun. Klik **Insert**.



Gambar 4.

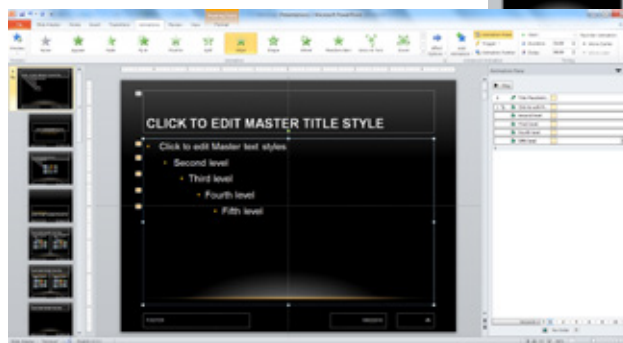
5. Tampilan hasil menambahkan *slide* dari *outline*.
6. Mengatur slide dan menambahkan



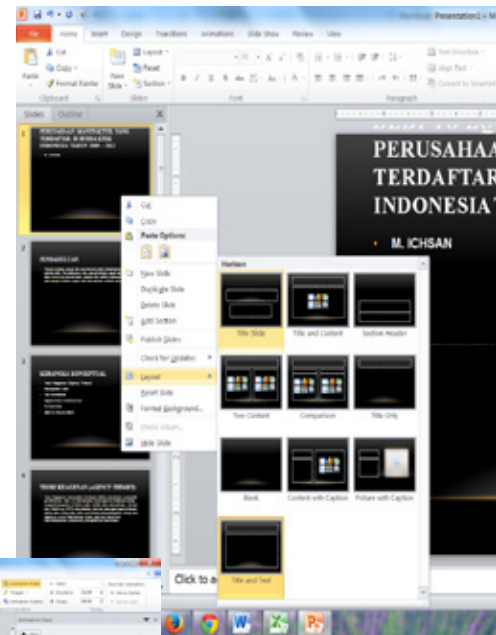
Gambar 5.

animasi. Hapus slide yang kosong/tidak diperlukan. Klik Kanan Slide pertama, pilih **Layout > Title Slide**. Selanjutnya, tambahkan translati dan animasi melalui **Master Slide** agar lebih cepat.

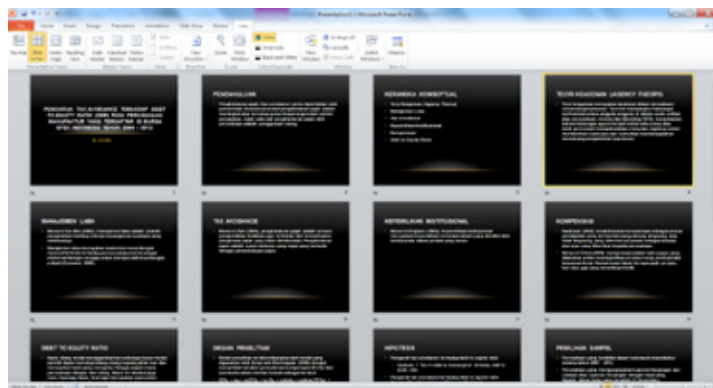
7. Hasil akhir pengaturan *slide*



Gambar 7.



Gambar 6.



Gambar 8.

Lapor SPT *online*?
Klik aja....



Dengan *e-Filing*,
Mudah, Cepat, dan Aman.

Cukup akses **efiling.pajak.go.id** atau kunjungi www.pajak.go.id (menu Aplikasi *e-Filing*)



Bangga Bayar Pajak

HONEY I LOVE YOU

oleh: Yohana Tolla

Madu. Berwujud cairan kental menyerupai sirup dan berwarna bening atau kuning pucat sampai coklat kekuningan. Madu memiliki rasa yang khas, manis dengan aroma enak dan segar. Madu dihasilkan oleh lebah pekerja yang mengubah nektar menjadi madu. Selain rasanya yang manis, madu juga memiliki segudang manfaat bagi tubuh kita. Beberapa penelitian menyebutkan di dalam madu terkandung protein, Air, Riboflavin (Vit.B2), Niacin (B3), Pantothenic asam (B5), Vitamin B6, Folate (Vit.B9), Vitamin C, dan zat mineral lainnya.

Madu memiliki tiga sifat dasar, yaitu higroskopis, anti bakteri, dan anti oksidan. Higroskopi adalah kemampuan suatu zat untuk menyerap molekul air dari lingkungannya. Sifat higroskopis madu yang membuatnya mampu untuk menyerap kelembapan dari udara. Hal ini yang membuat madu menjadi sangat ideal sebagai salah satu dasar pada produk kecantikan kulit dan rambut. Berikut kami rangkum beberapa manfaat madu untuk kesehatan maupun perawatan kecantikan.

1. Penambah Energi. Selama berabad-abad madu memang dikenal sebagai bahan bakar para olahragawan. Ini karena madu mengandung gula yang cepat diserap oleh sistem pencernaan. Jadi madu adalah sumber energi instan. Hingga kini, dalam dunia olahraga madu diberikan sebelum pertandingan dan sebagai pengganti karbohidrat yang digunakan pada saat latihan. Madu memiliki kandungan karbohidrat

murni yang bisa memberikan energi kepada tubuh kita. Saat merasa lelah terkadang kita mengonsumsi minuman berenergi. Agar lebih sehat sebaiknya kita mengubahnya dengan mengonsumsi madu yang akan membuat tubuh kita menjadi lebih segar dan berenergi. Beberapa studi menunjukkan bahwa kandungan gula dalam madu lebih bermanfaat daripada merugikan bagi tubuh. Karena molekul gula pada madu dapat berubah menjadi gula lain, madu mudah dicerna oleh perut yang paling sensitif sekalipun, walau memiliki kandungan asam yang tinggi. Madu juga membantu ginjal dan usus untuk berfungsi lebih baik. Kandungan kalori dalam madu 40% lebih rendah bila dibandingkan dengan gula pada jumlah yang sama. Walau memberi energi yang besar, madu tidak menambah berat badan. Bila dicampur dengan air hangat, madu dapat berdifusi ke dalam darah dalam waktu tujuh menit. Molekul gula bebasnya membuat otak berfungsi lebih baik karena otak merupakan pengonsumsi gula terbesar.

2. Obat herbal. Dalam beberapa penelitian, madu terbukti efektif bisa mengobati radang tenggorokan dan juga batuk. Cukup dengan mencampurkan satu sendok teh madu dengan 1-2 sendok teh sari lemon ke dalam segelas air hangat maka batuk yang mengganggu akan hilang. Atau bagi penggemar teh chamomile, madu bisa digunakan sebagai pengganti gula. Madu juga

dapat bekerja sebagai antibiotik alami yang sanggup mengalahkan bakteri mematikan dengan mengeringkan bakteri tersebut sehingga sulit tumbuh. Madu menghasilkan hidrogen peroksida yang merupakan anti septik luar biasa. Proses osmosis didalam madu mampu membasmi bakteri. Bila dioleskan pada luka bakar, proses osmosis inilah yang menyerap air dari bakteri pada luka dan luka bakar, bak spons menyerap air. Mengonsumsi madu secara teratur akan meningkatkan penyerapan kalsium dan jumlah hemoglobin yang membantu melawan anemia.

3. Antioksidan. Madu mengandung antioksidan yang sangat tinggi sehingga bisa menjaga tubuh dari serangan radikal bebas, bahkan antioksidan yang dinamakan dengan pinocembrin ini hanya bisa ditemukan pada madu. Dengan kandungan tersebut maka bisa membuat tubuh kita lebih sehat dan terhindar dari penyakit berbahaya. Madu menjadi salah satu sumber antioksidan yang baik untuk tubuh. Antioksidan penting untuk menurunkan kadar kolesterol jahat. Madu tidak mengandung lemak jenuh sehingga tidak menambah kadar kolesterol jahat di dalam tubuh. Menurut sebuah penelitian, satu sendok makan madu setiap hari dapat membantu melawan radikal bebas dalam tubuh.

4. Membantu pembentukan darah. Madu lebah menyediakan banyak

energi yang dibutuhkan tubuh untuk pembentukan darah. Lebih jauh lagi, ia membantu pembersihan darah. Madu berpengaruh positif dalam mengatur dan membantu peredaran darah. Madu juga berfungsi sebagai pelindung terhadap masalah pembuluh kapiler dan arteriosklerosis.

5. Perawatan kulit. Seperti yang telah disampaikan di atas, madu adalah antioksidan alami. Oleh karena itu, madu bisa membantu melindungi kulit dari kerusakan akibat terkena paparan sinar matahari dan meremajakannya. Karena sifatnya yang antibakteri, madu bisa mencegah proses degeneratif pada kulit. Si manis madu juga mampu memmaniskan kulit wajah. Madu bermanfaat untuk mengecilkan pori-pori, mencegah penuaan dini, menghilangkan jerawat, membersihkan, dan melembabkan kulit wajah. Selain itu, madu juga dapat digunakan sebagai masker alami. Campurkan dua sendok makan madu dengan satu sendok makan susu, aduk hingga rata, kemudian oleskan pada wajah. Setelah didiamkan selama 10-15 menit, bersihkan dengan air hangat.
6. Madu dan anak. Tidak hanya untuk orang dewasa, madu juga dapat dinikmati manfaatnya oleh anak-anak. Rekomendasi dari The American Academy of Pediatrics (AAP) menyebutkan bahwa konsumsi madu bagi anak-anak bisa dimulai setelah umur satu tahun. Bagi anak-anak, madu bermanfaat sebagai sumber vitamin yang lengkap dan mudah diserap, menghilangkan batuk, memicu pertumbuhan otak, dan membantu pertumbuhan anak. Madu juga dapat membantu meningkatkan nafsu makan anak balita.

Efek laksatif ringan pada madu mampu membantu mengurangi sembelit dan perut kembung. Bagi anak, madu

berfungsi sebagai prebiotik dan menjaga sistem pencernaan serta sistem imun agar tetap dalam kondisi prima. Campuran teh manis, air lemon, dan madu secukupnya dapat membantu menjaga sistem pencernaan anak.

Selain untuk kesehatan dan kecantikan, madu juga bisa dimanfaatkan sebagai pemanis cake, pemanis minuman, dan pelezat panggang. Satu hal yang perlu diperhatikan ketika menggunakan madu pada masakan adalah suhu memasak. Madu tidak boleh dimasak dengan suhu yang terlalu tinggi karena dapat mengurangi nilai gizi yang terkandung dalam madu, terutama kandungan vitamin C.

Madu biasa dihasilkan di daerah yang beriklim tropis, seperti di Indonesia. Banyak daerah penghasil madu asli, diantaranya yang sudah cukup terkenal adalah di Sumbawa yang terkenal dengan Madu Sumbawa. Madu yang beredar di Indonesia umumnya dihasilkan dari tiga jenis lebah, yaitu lebah hutan (apis dorsata), lebah unggul (apis mellifera), dan lebah lokal (apis cerana). Dari segi kualitas, madu hutan (madu organik) yang berwarna hitam pekat lebih baik daripada madu yang dibudidayakan.

Mengingat begitu besarnya manfaat madu, maka menjadi yang penting untuk menyimpan madu di rumah. Berikut kami sampaikan beberapa hal yang perlu

diperhatikan dalam penyimpanan madu:

1. Simpan di lemari pendingin

Madu yang baik memiliki masa penggunaan yang lama. Bahkan ada pula yang berpendapat bahwa semakin lama madu akan semakin baik kualitasnya. Madu dapat disimpan di lemari pendingin agar dapat mencegah organisme atau proses merugikan terjadi pada madu, terlebih apa bila tutup botol madu telah dibuka.

2. Hindari Madu dari Paparan Sinar Matahari

Sinar matahari dapat membuat madu menjadi berwarna hitam. Jika madu berwarna hitam tandanya kualitas madu menurun. Warna hitam dihasilkan dari proses oksidasi akibat sinar matahari. Jika ingin membawa madu keluar rumah sebaiknya diberikan wadah yang tertutup dan terlindung dari sinar matahari.

3. Gunakan wadah berbahan plastik

Simpan madu dalam wadah berbahan plastik. Bila ingin dikonsumsi sebaiknya madu dituangkan pada alat makan yang berbahan plastik. Sebaiknya hindari sendok yang berbahan logam yang mencegah reaksi mineral dengan madu.

Manisnya madu membantu kita untuk menikmati manisnya hidup. Apapun caranya, baik diminum ataupun dioles, marilah kita memulai kebiasaan baik dengan mengonsumsi madu setiap hari.



MENIKMATI KEHANGATAN DI KOTA HUJAN

oleh: Shera Betania

Sebagai kota satelit Jakarta, Bogor menjadi salah satu pilihan bagi masyarakat Jakarta untuk melepas penat. Dengan waktu tempuh kurang lebih 1 jam, kita bisa menikmati pemandangan gunung Salak dan kesegaran udara pegunungan.

BPPK memiliki Pusdiklat yang letaknya di Kabupaten Bogor, tepatnya di Kecamatan Mega Mendung, yaitu Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan. Jika Anda berkesempatan mengikuti diklat di Pusdiklat ini, sempatkan diri untuk menikmati hangatnya 'Kota Hujan' ini. Menempuh waktu sekitar 15 menit (berkendara) dari Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan, kita sudah bisa sampai di pusat Kota Bogor yang terkenal dengan Kebun Raya dan Istana Negara Bogor. Kota Bogor mampu memberikan kehangatan, bahkan dikala hujan datang. Apa saja tempat di Bogor yang bisa Anda kunjungi?

1. Sate Pak H. Kadir

Sepanjang jalan selepas perempatan Gadog ke arah Puncak, Warung Sate Pak H. Kadir menjadi pemandangan yang familiar. Restoran sate ini sudah memiliki lebih dari 5 cabang. Salah satunya yang tepat berada di depan Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan. Menu utama di restoran ini pastinya adalah Sate berbahan dasar kambing, yang terkenal enak dan lezat. Selain menu utama itu,

restoran ini juga menawarkan menu lain yang juga berbahan kambing seperti sop kambing, kambing guling yang tidak kalah enaknya di lidah.

2. Sop Duren Lodaya

Bagi Anda pencinta duren, saat ini ada tempat yang sedang *hitz* di Bogor, untuk menikmatinya. Dibuka pada 2013 lalu, Sop Duren Lodaya membuka kios pertamanya di Jalan Lodaya, Bogor. Sop duren, yang sebenarnya bukan sop tapi es, ini sudah berhasil merebut hati warga Bogor, bahkan warga kota lain yang tengah berkunjung ke kota Bogor. Keunikan dan kualitas rasa disajikan dalam banyak variasi menu, seperti Sop Durian Kacang Ijo + Roti, lalu sop duren dengan *topping* stroberi, oreo, brownies, regal, dan menu lainnya. Semuanya disajikan dalam porsi 'Pas' (gelas bertangkai) atau porsi 'Mabok' (gelas mangkuk). Tak perlu jauh-jauh ke Jalan Lodaya jika ingin menikmati Sop Duren ini. Sekarang Sop Duren Lodaya sudah membuka cabangnya di Jalan Raya Puncak, tak jauh dari Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan.

3. Kedai Kita

Kata KEDAI identik dengan warung kecil dan sederhana. Namun berbeda dengan kedai yang satu ini. Kedai Kita yang beralamat di Jalan Pangrango Nomor 21 Bogor ini bukan sekedar kedai bi-

asa. Tempat makan ini menyajikan menu pizza kayu bakar sebagai menu andalannya. Selain pizza, restoran ini juga terkenal dengan pangsit gorengnya. Pangsit goreng dengan ukuran cukup besar dan sangat renyah, disajikan dengan sausnya menjadi teman saat berkumpul bersama handai taulan.

4. Sumber Karya Indah (SKI) Katulampa

Bogor juga terkenal dengan industri tas lokal. Mungkin Tajur sudah tak asing di telinga kita. Lokasi sentra Industri tas yang banyak dikunjungi oleh wisatawan dari berbagai kota diluar kota Bogor. Sepanjang jalan Tajur banyak kita jumpai toko yang menjual aneka tas, sepatu dan juga pakaian. Namun ada satu tempat yang cukup lengkap, menyajikan banyak sekali pilihan tas tanpa kita harus keluar masuk toko. Tempat itu adalah Sumber Karya Indah di kawasan Katulampa. Tidak sulit untuk mencapai lokasi ini, apabila menggunakan kendaraan umum cukup menggunakan angkutan umum berwarna hijau dengan Nomor 13 dari seberang terminal Baranangsiang dan turun tepat di depan gerbang SKI. Sepanjang jalan masuk, kita bisa melihat peternakan (minimalis) kambing dan angsa, rusa, kolam ikan, bahkan beberapa pohon durian dan tanaman lainnya. Tak hanya menjual tas, di dalam kawasan SKI





ini ada juga Rumah Sepatu yang menjual berbagai jenis dan merek sepatu. Tidak itu saja, bagi anak-anak yang jenuh menunggu orangtuanya berbelanja, di sini juga tersedia berbagai macam permainan *Outdoor* seperti *flying fox*, bola air, dan beberapa jenis permainan lainnya.

5. Soto Kuning Bogor

Salah satu penjaja soto kuning yang cukup terkenal adalah Soto Kuning Pa' Yusup yang berjualan di kawasan Jl. Suryakencana, salah satu pusat kuliner di kota Bogor. Soto khas Bogor ini khas berwarna kuning dari kunyit dengan santan dan beragam rempah-rempah lainnya yang menimbulkan cita rasa yang ciamik. Tambahkan sambal, kecap manis, dan jeruk nipis untuk menyempurnakan rasa soto kuning ini. Tak salah memang jika Soto Kuning ini menjadi salah satu kuliner andalan Kota Bogor. Soto kuning ini memiliki banyak pilihan isi, seperti daging, jeroan, kikil, babat, usus, limpa, otak, dan lain-lain. Ada juga perkedel kentang yang emang cocok dipadukan dengan soto kuning ini.

6. Toge Goreng Bu Evon

Toge goreng bukan berarti digoreng menggunakan minyak goreng, namun Toge yang 'digoreng' menggunakan air, alias direbus. Rebusan toge itu kemudian dicampur dengan mie kuning, potongan tahu, dan potongan ketupat. Kemudian bumbu olahan tauco dan oncom yang diguyurkan diatasnya. Toge Goreng menjadi salah satu makanan khas dari Bogor. Salah satu penjaja Toge Goreng yang legendaris adalah Toge Goreng Bu Evon alias Ma' Epon. Rasa asam dan manis khas tauco berpadu dengan pas, ditambah

sedikit kecap manis untuk memperkuat rasa dan aroma yang menggoda. Lokasi warung Bu Evon ini masih di kawasan Jalan Suryakencana.

7. Bir Kocok

Kalau di Jakarta ada bir pletok, di Bogor namanya Bir Kocok. Sama halnya dengan bir pletok, bir kocok tidak mengandung alkohol sama sekali. Justru menyehatkan karena dibuat dari ramuan rempah-rempah seperti jahe, cengkeh, kayu manis, dan gula aren. Minuman ini disebut Bir Kocok karena proses pembuatannya dikocok hingga berbuih dan berbusa seperti minuman beralkohol kemudian disajikan dengan es batu. Salah satu penjaja bir kocok yang terkenal adalah yang terdapat di Gang Aut Jalan Suryakencana, Bogor. Minuman tradisional ini bisa menghangatkan tubuh ditengah dinginnya udara kota Bogor.

8. Asinan Sedap Gedung Dalam dan Roti Unyil Venus

Buah tangan atau oleh-oleh khas Bogor yang menjadi ciri khas kota hujan ini adalah Asinan Gedung Dalam dan Roti Unyil Venus. Kedua camilan ini bisa kita dapatkan di ruko samping Ekalokasari Plaza. Asinan Sedap Gedung Dalam terdiri dari dua jenis, yaitu asinan buah dan asinan sayuran. Sesuai namanya 'Sedap', asinan ini memang sedap dan menyegarkan. Satu lagi yang tak boleh dilupakan dari Bogor adalah roti unyil Venus. Tak lengkap rasanya berkunjung ke kota hujan ini tanpa membawa buah tangan roti mungil sekali lahap bertekstur lembut dan empuk dengan 25 ragam rasa ini.



Kalender Diklat BPPK Maret-April 2015

Kalender Diklat



Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan

Diklat Dasar – Dasar Pengelolaan APBN (02-06 Maret 2015)

Diklat Analisis Anggaran: Analisis Biaya (Basic and Strategic Cost Analysis/ABC) (23-27 Maret 2015)

Pusdiklat Bea dan Cukai

DTSS Penggunaan Pemindai Kabin dan Kargo (02-13 Maret 2015)
DTU Pemeliharaan dan Penggunaan Senjata DJBC (16-20 Maret 2015)



Pusdiklat Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan

DTSS Penilaian Properti Dasar Angkatan 1 09 Maret-02 April 2015

DTSS Pemeriksa Piutang Negara Dasar 06-17 April 2015

Pusdiklat Keuangan Umum

Diklat Manajemen Resiko Angkatan I (02-06 Maret 2015)

Diklat Anti Money Laundering (16-20 Maret 2015)



Pusdiklat Pajak

DTSD Pajak I Angkatan I (16 Maret - 22 April 2015)

DTSS Account Representative Dasar Angkatan III (09 Maret-19 Maret 2015)

Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia

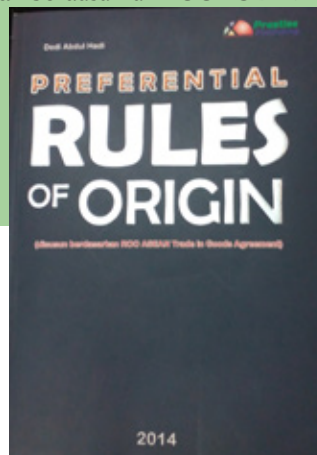
Diklat Peningkatan Kompetensi Pelaksana (16-20 Maret 2015)

Diklat Prajabatan Golongan II (06 April 2015)



Resensi Buku “Preferential Rule of Origin”

Oleh	: Ribut Sugianto – Widyaiswara Muda, Pusdiklat Bea dan Cukai
Judul Buku	: <i>Preferential Rule Of Origin</i> (disusun berdasarkan ROO ASEAN <i>Trade in Good Agreement</i>)
Penulis	: Dedi Abdul Hadi
Penerbit	: Prestise Publising
Cetakan	: Cetakan I, Tahun 2014
Tebal	: 262 Halaman
ISBN	: 97860299648-11-6



Free Trade Agreement (FTA) merupakan suatu perjanjian perdagangan bebas yang dilakukan antara suatu negara dengan negara lainnya. Indonesia sebagai salah satu negara di ASEAN telah lama terlibat dalam skema FTA baik dengan negara-negara di lingkup ASEAN maupun negara-negara lainnya di luar ASEAN. Dalam Skema FTA terdapat beberapa *agreement*, diantaranya adalah *Trade in Good Agreement* yang terkait dengan fasilitas perdagangan, dimana *Rules of Origin* (ROO) merupakan persyaratan utama untuk mendapatkan tarif preferensi tersebut. Buku *Preferential Rule Of Origin* hadir untuk memberikan gambaran terhadap pemenuhan ketentuan ROO khususnya dalam skema FTA di negara-negara ASEAN yang dikenal dengan ATIGA (*ASEAN Trade in Goods Agreement*), yang secara sistematis terbagi dalam 8 (delapan) Bab, dan juga diberikan ilustrasi-ilustrasi yang membantu pembaca dalam memahami kriteria ROO, serta dilampirkan pula ROO ATIGA dan ROO antara Indonesia/ASEAN dengan negara-negara di luar ASEAN sebagai referensinya.

Dalam buku ini pada awal bab pembaca diberikan pemahaman mulai dari pengertian ATIGA, fasilitas dalam ATIGA, pihak-pihak yang berpotensi menikmati tarif preferensi, pengertian ROO serta komponen-komponen ROO. Pada dasarnya ada 3 (tiga) substansi kriteria ROO yaitu 1. *Origin criteria* (kriteria origin), 2. *Consignment criteria* (kriteria pengiriman) dan 3. *Procedure provision* (ketentuan prosedural).

Selanjutnya penulis dalam buku ini secara sistematis menuliskan pembahasan mengenai kriteria origin dalam skema ATIGA yang meliputi *Wholly Obtained or Produced* dan *Not Wholly Obtained or*

Produced yang dituangkan mulai dari bab 2 sampai bab 5, dimana untuk kriteria origin *Not Wholly Obtained or Produced* terdiri dari *Regional Value Content* (RVC), *Change Tariff Classification* (CTC), *Product Specific Rules* (PSR), *Combination of these* (Gabungan RVC dan CTC), *Information and Technology Product* (IT-Product) dan *Textile and Product Textile*. Yang menarik dalam buku ini setiap pembahasan kriteria origin dijelaskan mulai dasar hukumnya, pengertian masing-masing kriteria origin, disertai ilustrasi komoditi-komoditi serta simulasi dari setiap kriteria.

Selanjutnya substansi ROO yang kedua yaitu kriteria pengiriman dijelaskan dalam bab 7, yang mana kriteria ini menjadi persyaratan yang tidak terpisahkan ketentuan ROO yang harus dipenuhi untuk mendapatkan preferensi tariff. Dalam kriteria pengiriman ini atau juga disebut Pengiriman Langsung yang dalam skema ATIGA disebut *Direct Consignment* terbagi dalam dua hal yaitu asas teritorial dan proses pengiriman langsung. Barang Pameran juga dimasukkan dalam bab 7 meskipun sebenarnya diatur dalam ketentuan tersendiri, namun karena kegiatan pameran sangat strategis dalam mempromosikan produk-produknya, dalam skema FTA termasuk ATIGA diberikan hak sama dalam preferensi tariff sepanjang dapat memenuhi kriteria ROO.

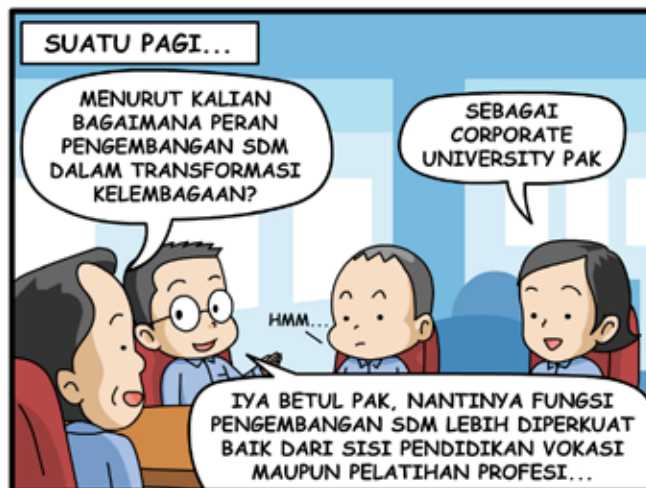
Dalam bab terakhir buku ini pembaca diberikan pemahaman dari sisi prosedur

untuk membuktikan origin itu sendiri setelah dua persyaratan sebelumnya yaitu kriteria origin dan kriteria pengiriman langsung dipenuhi. Dalam ketentuan prosedur pembuktian ini dijelaskan mengenai *Issuing Authority* atau otoritas penerbit yang menerbitkan *Certificate Of Origin* (COO) atau Surat Keterangan Asal (SKA). Di Indonesia saat ini instansi yang diberikan kewenangan untuk menerbitkan SKA disebut Instansi Penerbit Surat Keterangan Asal (IPSKA). Selanjutnya juga dijelaskan mengenai COO dalam skema ATIGA atau lebih dikenal dengan Form D beserta komponen-komponen yang harus diisi dalam Form D tersebut. Dan terakhir dijelaskan sekilas tentang *Self Certification* dalam ATIGA dan Verifikasi yang dilakukan oleh Petugas Bea dan Cukai.

Secara garis besar buku ini dapat menjadi panduan dan pedoman yang sangat bermanfaat khususnya bagi para pengusaha eksportir dalam negeri agar tidak salah dalam memahami ROO serta dapat memanfaatkan preferensi tariff yang berlaku di negara partner FTA. Selain itu buku ini tentunya juga dapat menjadi panduan bagi para importir, pihak-pihak yang terlibat dalam perdagangan internasional serta pegawai di lingkungan Bea dan Cukai untuk lebih memantapkan dalam menjalankan salah satu tugas fungsinya dalam verifikasi terhadap dokumen COO/SKA yang menjadi persyaratan mendapatkan preferensi tarif.

Sekilas tentang Penulis adalah Dedi Abdul Hadi, yang saat ini sebagai Pejabat di Direktorat Teknis Kepabeanan, yang sangat berpengalaman dengan penugasan-penugasan sebelumnya dalam kaitan dengan ROO antara lain : pernah bertugas di Direktorat Kepabeanan Internasional sebagai Kepala Seksi Regional I selama 4 (empat) tahun yang sangat intens menangani kerjasama yang terkait dengan negara-negara ASEAN dan skema ATIGA, dan juga pernah bertugas di *World Customs Organization* (WCO) selama 1 (satu) tahun sebagai *Profesional Associate*. Selain itu penulis juga sudah malang melintang bertugas di KPPBC/KPU yang secara tidak langsung terlibat dalam menangani hal-hal yang terkait dengan ROO.

Kang Edu





KEMENTERIAN KEUANGAN RI
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN



KORUPTOR

EDUKASI
KEUANGAN

EDISI 26/2015

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