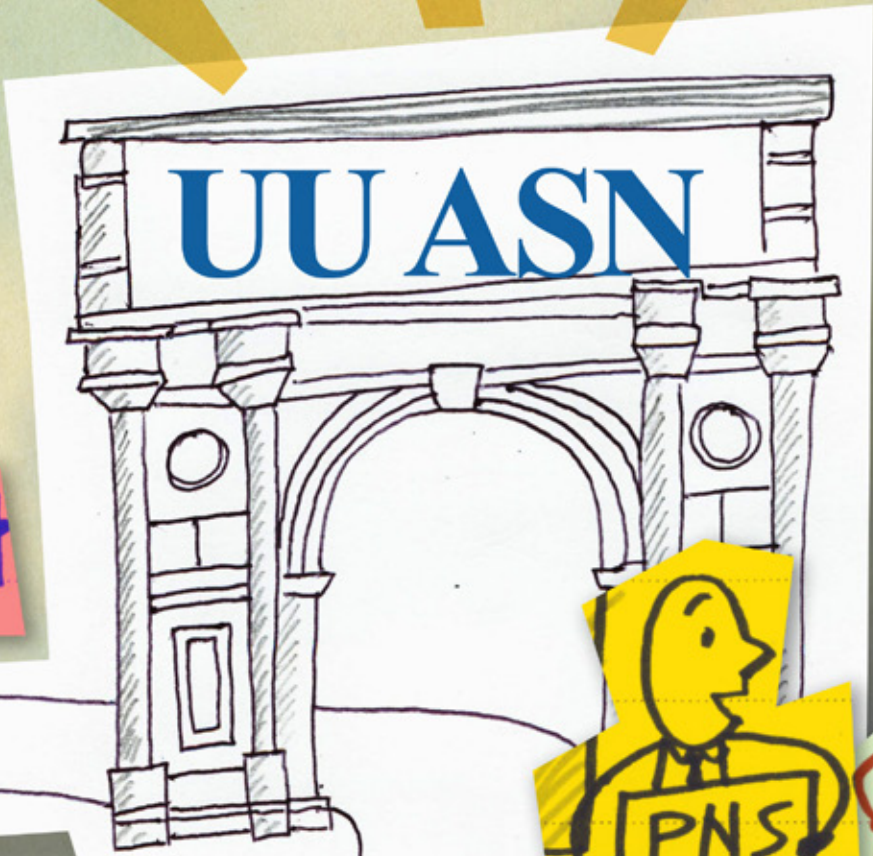


Media Edukasi dan Informasi Keuangan

EDUKASI

K E U A N G A N



ASN

Aparatur Sipil Negara,
BUKAN Abdi Negara Biasa

Edisi 23/2014

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	6
Liputan Khusus	14
Profil	18
Kuis	23
Serambi Ilmu	24
Mata Air	53
Klinik Sehat	55
Tips n Trik	56
English Corner	59
Selasar	60
Point Of Interest	61
Kalender Diklat	63
Resensi Buku	64
Kang Edu	65

Salam Redaksi

Belakangan ini muncul beberapa pertanyaan terkait dengan pegawai negeri sipil. Apa benar PNS berubah? Apakah jabatan dalam PNS juga diganti? Pertanyaan tersebut muncul sebagai konsekuensi dari disahkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Undang-Undang tersebut menggantikan UU Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Undang-Undang tersebut secara istilah memang menggantikan istilah PNS. Undang-Undang ASN lahir dari usaha reformasi birokrasi di Indonesia, dimana sistem birokrasi menekankan pada efektifitas dan efisiensi. Banyak hal yang “berubah”, paradigma PNS sebagai sebuah pekerjaan mulai dikampanyekan bahwa PNS itu adalah profesi melalui sebutan barunya yaitu Aparatur Sipil Negara. Sebagai sebuah profesi, negara perlu mengatur adanya asas, nilai dasar, kode etik, sampai bagaimana mengembangkan ASN secara terpadu. Penajaman dan penekanan serta profesionalisme aparatur sipil negara terlihat pada butir-butir di Undang-Undang tersebut.

Pengertian UU ASN, pokok-pokok perubahan serta maksud dan tujuan dari perubahan tersebut kami tuangkan kedalam Liputan Utama Majalah edisi ke-23 ini. Wawancara kami dengan Wakil Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara akan melengkapi informasi terkait liputan utama ini.

Fenomena wajib bela negara di Direktorat Jenderal Pajak menjadi ulasan kami berikutnya di liputan khusus. Bentuk pendidikan dan pelatihan yang mengasah mental, disiplin dan perilaku peserta menjadi hal baru di Pusdiklat Pajak. Dalam rubrik liputan khusus juga diulas mengenai perkuliahan Diploma 4 (D-4) di STAN. Bagaimana kurikulum khusus direncanakan, apa yang menjadi harapan D-4 kedepannya merupakan salah satu informasi yang dapat ditemukan di balik halaman-halaman majalah ini. Seperti biasa, artikel-artikel pada Serambi Ilmu dengan berbagai bidang keilmuan akan menambah wawasan kita dan memperkaya pengetahuan pembaca. Tulisan ilmiah dalam bahasa yang populer menjadi hal yang ditemukan disana.

Profil seorang Widyaiswara, yang sudah memberikan sumbangsih ilmunya di dalam dan luar negeri dapat menjadi inspirasi dan memberikan sebuah gambaran profesi seorang Widyaiswara. Keberhasilannya menjadi seorang Widyaiswara justru tercipta dari hal kecil di awal karirnya. Selengkapnya di rubrik profil.

Jika ada berkesempatan ke Malang, jangan lewatkan berbagai informasi menarik yang dapat dikunjungi disana. Kuliner, lokasi wisata, dan tempat menarik lainnya akan disuguhkan kepada para pembaca setia. Pesan untuk selalu menjaga kesehatan dan pentingnya melakukan *medical check up* menjadi salah satu saran yang sayang untuk dilewatkan pada rubrik kesehatan. Selain informasi terkini dan menarik mengenai kegiatan yang telah dilakukan BPPK, rubrik selasar kali ini menghadirkan dua orang Kepala Kanwil Perbendaharaan di pulau yang dikenal dengan Celebes ini. Hati kita akan disejukkan dengan tulisan khas rubrik Mata Air, yang kali ini mengangkat tema kepemimpinan dan tanggungjawabnya, dengan gaya bahasa khas Kang GusHar.

Selamat membaca.



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

Iqbal Soenardi

Redaktur

Marsedi Situmorang
Retno Utari
M. Ridhwan
Surono
Ahmad Fatkhur
Supriyanto
Bambang Roosdiyanto
Bambang Sancoko
M. Ridhwan Galela
Indrayansyah Nur
Nurhidayati
Agus Suharsono
Sugeng Satoto
Agus Hekso Pramudji
Gathot Subroto
Eduard Tambunan
M. Ichsan
Wawan Ismawandi

Editor

Romy Setiawan
Edy Basuki Rakhmad
Shera Betania
Yohana Tolla

Layout

Muhammad Fath Kathin
Unggul H. Muhammad

Desain Grafis dan Fotografer

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* maksimal 5 halaman. 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, 7244873 Fax: +62 21 7262375
<http://www.bppk.kemenkeu.go.id>



Aula Mezzanine - Gd. Kementerian Keuangan - Jakarta, Selasa, 18 Juli 2014

BPPK TV menyiarkan secara langsung Pencanangan Hari Kualitas Pelayanan Publik di Aula Mezzanine Gedung Juanda I, Kementerian Keuangan pada tanggal 18 Juli 2014. Acara dibuka oleh Menteri Keuangan Chatib Basri dan dihadiri oleh Ketua Ombudsman, perwakilan Kementerian PAN dan RB, perwakilan KPK, serta pengguna jasa Kementerian Keuangan.



Kuliah Umum Bersama Dirjen Bea dan Cukai

STAN menggelar kuliah umum pada 25 Agustus 2014 di Student Center Kampus STAN, Bintaro. Rangkaian demo/atraksi acara menampilkan performance dari Tim Dancer DJBC, Tim Aikido, Tim Anjing Pelacak, Customs Technical Unit, BPIB, dan Koloni Senjata PSO Tanjung Priok. Di sela-sela acara Dirjen Bea dan Cukai, Bapak Agung Kuswandono memberikan penerangan, arahan, sekaligus motivasi pada siswa-siswi Prodi D-I Kepabeanan dan Cukai, D-III Kepabeanan dan Cukai, dan D-III Akuntansi. Usai acara, siswa-siswi STAN diberikan kebebasan untuk berbincang lebih dekat dengan para petinggi DJBC, STAN, dan Pusdiklat Bea dan Cukai, ini senada dengan tema acara “Mari Berkomunikasi, dan Bangkitkan Motivasi”.



Halal Bi Halal Idul Fitri 1435 H

Keluarga besar Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan melaksanakan Halal Bi Halal pada Jumat, 8 Agustus 2014 di Gedung G Sekolah Tinggi Akuntansi Negara. Acara ini dihadiri oleh seluruh pejabat dan pegawai di pusdiklat, STAN dan Sekretariat Badan.

Workshop Implementasi Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual dan Sistem Akuntansi Instansi Berbasis Akrual (SAIBA)

Dalam rangka mewujudkan Laporan Keuangan Kementerian Negara/Lembaga (LK-KL) dengan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) serta mengakselerasi persiapan menuju implementasi akuntansi pemerintah berbasis akrual yang efektif, BPPK bekerja sama dengan Direktorat Jenderal Perbendaharaan menyelenggarakan Workshop Implementasi Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual dan Sistem Akuntansi Instansi Berbasis Akrual (SAIBA). Workshop ini merupakan bentuk sinergi antara Kementerian Keuangan dengan Kementerian/Lembaga yang diselenggarakan di seluruh Balai Diklat Keuangan.



Foto: Diah Nofita Rini

Mencari Lentingan Terbaik di Cibubur

Pusdiklat Pajak melaksanakan Upacara Pembukaan DTU Orientasi Pajak untuk Pegawai Pajak pada Kamis, 14 Agustus 2014 pukul 19.00 WIB di Buperta Cibubur. Diklat ini terdiri 280 peserta. Kepala Pusdiklat Pajak, Imam Arifin bertindak sebagai Inspektur Upacara. DTU Orientasi Pajak bertujuan untuk membentuk jiwa korsa, nasionalisme, lebih mengutamakan kepentingan tugas daripada kepentingan pribadi, memiliki jiwa korsa dan nasionalisme.



Foto: Eros L. Mursalin



Foto: Eros L. Mursalin

UU ASN: Reformasi Aparatur Negara

Oleh: Shera Betania

Setelah disetujui oleh DPR-RI pada Rapat Paripurna, 19 Desember 2013, Rancangan Undang-Undang (RUU) Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah disahkan oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono menjadi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada 15 Januari 2014. Melewati tiga tahun, dengan tiga tahapan: persiapan, pembahasan, dan penetapan, UU ASN ini memberikan angin segar bagi peningkatan kualitas aparatur sipil Negara.

Salah satu poin dalam UU ASN yang menjadi perhatian utama bagi PNS adalah diperpanjangnya masa pensiun, yang semula 56 tahun menjadi 58. Namun tidak hanya soal pensiun. Banyak hal penting lainnya yang diatur dalam UU ASN ini. Fungsi pegawai ASN adalah sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, dan perekat serta pemersatu bangsa. Peran ASN adalah sebagai perencana, pelaksana,

dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Jenis, Status, dan Kedudukan

ASN terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PNS sebagaimana dimaksud merupakan ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. PPPK merupakan ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ASN.

“Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara, yang melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan Instansi Pemerintah, harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik,” bunyi Pasal 8 dan Pasal 9 Ayat (1,2) Undang-Undang ini.

Jabatan ASN

Jabatan ASN terdiri atas Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Pimpinan Tinggi.

Jabatan Administrasi sebagaimana dimaksud terdiri atas:

- a. Jabatan administrator, bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
- b. Jabatan pengawas, bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
- c. Jabatan pelaksana, melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

“Setiap jabatan sebagaimana dimaksud ditetapkan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan,” bunyi Pasal 16 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ini.

Jabatan Fungsional dalam ASN terdiri atas jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional ketrampilan. Untuk jabatan fungsional keahlian terdiri atas Ahli utama, Ahli madya, Ahli muda, dan Ahli pertama. Sementara jabatan fungsional ketrampilan terdiri atas: a. Penyelia; b. Mahir; c. Terampil; dan d. Pemula.

Jabatan Pimpinan Tinggi terdiri atas Jabatan pimpinan tinggi utama, Jabatan pimpinan tinggi madya, Jabatan

pimpinan tinggi pratama.

Jabatan Pimpinan Tinggi berfungsi memimpin dan memotivasi setiap Pegawai ASN pada Instansi Pemerintah melalui:

- Kepeporan dalam bidang keahlian profesional; analisis dan rekomendasi kebijakan; dan kepemimpinan manajemen;
- Pengembangan kerjasama dengan instansi lain;
- Keteladanan dalam mengamalkan nilai dasar ASN, dan melaksanakan kode etik dan kode perilaku ASN.

“Untuk setiap jabatan Pimpinan Tinggi ditetapkan syarat kompetensi, kualifikasi, kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan dan integritas, serta persyaratan lain yang dibutuhkan,” bunyi Pasal 19 Ayat (3) UU ini sembari menambahkan, ketentuan lebih lanjut mengenai kualifikasi, kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan dan integritas, serta persyaratan lain yang dibutuhkan diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Menurut UU ini, jabatan ASN diisi dari Pegawai ASN. Adapun jabatan ASN tertentu dapat diisi dari Prajurit TNI dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri).

Hak dan Kewajiban

Hak dan kewajiban ASN menurut UU ASN meliputi gaji (tunjangan dan fasilitas), cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan, dan pengembangan kompetensi. Perhatikan Tabel.1. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tidak diberikan jaminan pensiun dan jaminan hari tua (pasal 1 butir 4 dan pasal 7). Ketentuan lebih lanjut mengenai hak dan kewajiban ASN akan diatur pada Peraturan Pemerintah.

Manajemen ASN

Berbeda dengan UU Pokok Kepegawaian, UU ASN mencantumkan mengenai manajemen pegawai ASN mulai dari rekrutmen hingga pensiun. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Rekrutmen ASN dilakukan atas kebutuhan yang didasarkan pada analisis jabatan dan analisis beban kinerja. Seleksi dilakukan menggunakan *Computer Assistant Test* atau disingkat dengan CAT.

Pengembangan pegawai adalah hak pegawai ASN. SDM aparatur merupakan aset sehingga perlu pengembangan. Pengembangan pegawai dilakukan dengan beberapa cara, seperti diklat, seminar, kursus, pemagangan, dan pertukaran PNS dan swasta.

Promosi pegawai dilakukan berbasis karir terbuka (kompetisi) sebagai hak pegawai ASN yang memenuhi syarat. UU ASN juga menjamin kesejahteraan pegawai dalam bekerja, yaitu berdasarkan beban kerja, tanggung jawab, resiko pekerjaan dan kinerja. UU ASN juga sangat mengedepankan manajemen kinerja yang menjamin objektivitas pembinaan pegawai ASN yang didasarkan pada prestasi dan sistem karir, serta adanya sanksi atas tidak tercapainya kinerja. Pegawai ASN harus mengedepankan disiplin dan etika dalam melaksanakan tugasnya, yang diatur dalam rincian kode etik profesi dan adanya sanksi. Serta masa pensiun pegawai ASN yang terjamin.

Melalui UU ASN, aparatur negara diharapkan memiliki kekuatan dan kemampuan profesional kelas dunia, berintegritas tinggi, nonparsial dalam melaksanakan tugas, berbudaya kerja tinggi, dan kesejahteraan tinggi. Selain itu, UU ASN ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik sehingga kesejahteraan masyarakat juga turut meningkat.

Tujuan utama UU ASN antara

lain independensi dan netralitas, kompetensi, kinerja/produktivitas kerja, integritas, kesejahteraan, kualitas pelayanan publik, serta pengawasan dan akuntabilitas. Prinsip dasar UU ASN adalah memberlakukan “Sistem Merit”. Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang, politik, ras, warna kulit, agama, asal usul jenis kelamin, status pernikahan, umur ataupun kondisi kecacatan. Sistem merit dilakukan melalui:

- Seleksi dan promosi secara adil dan kompetitif
- Menerapkan prinsip *fairness*
- Penggajian, *reward and punishment* berbasis kinerja
- Standar integritas dan perilaku untuk kepentingan publik
- Manajemen SDM secara efektif dan efisien
- Melindungi pegawai dari intervensi politik dan dari tindakan semena-mena

Terbitnya UU ASN adalah tombak transformasi kepegawaian yang mampu meningkatkan kualitas birokrasi. Hal itu bisa dilihat dari rekrutmen yang dilakukan harus bisa mengontrol belanja pegawai, penempatan pegawai yang memiliki integritas untuk mengurangi kebocoran anggaran, penempatan pegawai yang berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan untuk menjamin pencapaian kinerja. dengan demikian anggaran negara dapat digunakan sebesar-besarnya untuk pembangunan dan belanja publik, secara efektif dan efisien.

Disahkannya Undang-Undang No 5 Tahun 2004 tentang Aparatur Sipil Negara (UU-ASN) membawa dampak perubahan yang besar terhadap Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS). UU ASN menekankan pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) guna membangun manusia secara kompetensi dan bermartabat, yang selalu dinamis dan dapat berkembang sesuai dengan perkembangan jaman. UU ASN yang mulai berlaku pada 15 Januari 2014 ini menggantikan UU Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

UU ASN adalah salah satu bentuk reformasi birokrasi di Indonesia, dimana sistem birokrasi menekankan pada efektivitas dan efisiensi (*right sizing* dan tidak boros). Beberapa substansi yang diatur dalam UU ASN antara lain penegasan bahwa ASN adalah sebuah bentuk profesi. “Dengan penetapan ASN sebagai sebuah profesi, maka diperlukan adanya asas, nilai dasar, kode etik dan kode perilaku, serta pengembangan kompetensi,” jelas Menkeu dalam *keynote speech*nya pada acara sosialisasi Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), Penerapan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan, dan Penyampaian SPT Tahunan melalui e-Filing yang diadakan pada tanggal 26 Februari 2014.

Beberapa perubahan mendasar dalam UU ASN ini antara lain dalam hal manajemen SDM yang lebih terintegrasi dengan menonjolkan *merit system*, diperkenalkannya konsep pegawai dengan perjanjian kerja (PPPK) dan adanya perpanjangan batas usia pensiun bagi pegawai administratif. *Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna, kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, ataupun kondisi kecacatan.*

Tantangan merubah budaya kerja dan mendorong percepatan reformasi



Foto: Muhammad Fath K.

Penegakan Profesi ASN Melalui UU ASN

Oleh: Shera Betania

birokrasi ini mendorong Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk menyusun UU ASN ini. “Problem dasar yang harus dihadapi adalah merubah kultur di

dalam birokrasi: *incorruptibility* dan budaya kinerja”, demikian disampaikan Wamenpan, Eko Prasodjo saat menjadi narasumber dalam Seminar UU ASN yang diselenggarakan oleh Pusdiklat

Gambar 1. Transformasi Birokrasi dan Pengelolaan SDM Aparatur



Keuangan Umum pada tanggal 23 Mei 2014 di Aula BPPK Purnawarman.

Dalam penjelasannya, Wamenpan menjelaskan tujuan utama dari UU ASN ini, yaitu independensi dan netralitas, kompetensi, kinerja/produktivitas kerja, integritas, kesejahteraan, kualitas pelayanan publik, serta pengawasan dan akuntabilitas.

Imbas dari penetapan ASN antara lain adalah perlu adanya asas, nilai dasar, kode etik dan perilaku, serta pengembangan kompetensi. Kompetensi sebagai salah satu syarat dari Undang-Undang ini perlu terus dijaga dan dikembangkan. Kompetensi akan menjadi tolok ukur kualitas ASN. Tanpa adanya pengembangan kompetensi yang memadai, kualitas ASN perlu dipertanyakan dan ditakutkan akan berefek pada kinerja organisasi.

Dalam manajemen ASN terdapat Pengembangan Kompetensi Pegawai yang merupakan hak pegawai ASN, antara lain:

1. Pendidikan dan latihan

2. Seminar
3. Kursus
4. Penataran
5. Praktik kerja di instansi pusat dan daerah selama 1 tahun
6. Pertukaran PNS dan swasta

Manajemen SDM menuurt UU ASN menerapkan sistem merit secara terintegrasi, yaitu kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Dari Comfort Zone menuju Competitive Zone

UU ASN menghadirkan istilah dan sistem baru, salah satunya adalah *assessment center*. *Assessment center* adalah salah satu instrumen yang digunakan panitia seleksi (Pansel) untuk menyeleksi para calon yang akan menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT).

Untuk mengisi JPT, pejabat pembina kepegawaian (PPK) membentuk panitia seleksi dengan berkoordinasi dengan KASN. Orang-orang yang memenuhi syarat harus mengikuti seleksi yang dilakukan oleh pansel. Pansel melakukan seleksi dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, integritas, dan penilaian uji kompetensi melalui pusat penilaian (*assessment center*).

Pusat penilaian (*assessment center*) adalah tahapan seleksi yang diterapkan untuk menguji kompetensi para calon apakah sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam JPT yang dilamar. Untuk menjaga objektivitas penilaian, maka tahap ini seyogyanya dilakukan oleh pihak ke-3 (swasta/konsultan berpengalaman). Namun karena belum semua daerah mampu melakukan hal ini dalam pengisian JPT-nya, UU ASN memungkinkan diterapkan metode penilaian lainnya.

Hal baru lainnya yang terdapat dalam UU ASN ini adalah terbukanya kesempatan bagi aparatur Negara untuk menjadi pejabat pemerintahan.

Gambar 2. Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN



Konstitusi sudah mengamanatkan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan. Dalam hal ini, UU ASN mengatur bahwa jabatan ASN diisi dari pegawai ASN (PNS atau PPPK), kemudian setiap warga Negara memiliki kesempatan yang sama untuk melamar sebagai PNS atau PPPK setelah memenuhi persyaratan. Untuk jabatan ASN tertentu dapat diisi dari prajurit TNI/ atau anggota Polri.

Lalu bagaimana peran badan diklat menurut UU ASN? Pengembangan kompetensi menjadi hak PNS yang dijamin oleh UU ASN pasal 70. Pengembangan kompetensi tersebut antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran. Pengembangan kompetensi harus dievaluasi oleh pejabat yang berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier.

Dengan demikian selain sebagai hak, pengembangan kompetensi juga menjadi prasyarat PNS untuk mengembangkan kariernya.

Untuk menjamin mengembangkan kompetensi tersebut, setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing. Selain itu PNS diberikan kesempatan untuk melakukan praktik kerja di instansi lain di pusat dan daerah dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun. Yang juga menarik adalah pengembangan kompetensi juga dapat dilakukan melalui pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN. Peran diklat pegawai sudah menjadi tugas dan fungsi LAN.

Pengembangan kompetensi bagi PNS

diutarakan lebih detail dalam UU ASN. PNS diberikan kesempatan untuk melakukan praktik kerja di instansi lain, baik pusat atau daerah, dalam waktu paling lama 1 tahun. Pengembangan kompetensi juga dapat dilakukan melalui pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta dengan waktu juga maksimal 1 tahun. Badan/lembaga diklat harus bekerja sama dengan pemangku kepentingan untuk seoptimal mungkin menyelenggarakan diklat yang sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan organisasi serta tuntutan UU ASN. Berlakunya UU ASN memberikan pengaruh besar terhadap kinerja PNS. UU ASN ini mengubah dari *comfort zone* menuju *competitive zone*, maka kinerja PNS dengan sendirinya akan meningkat.

Tabel 1. Contoh Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Berdasarkan UU ASN

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi	Jenis/Bentuk
Dasar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan Prajabatan Golongan II 2. Pelatihan Prajabatan Golongan III (dilaksanakan Lemdik Terakreditasi)
Manajerial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jalur Pendidikan (Formal/Sekolah Kader) 2. Jalur Pelatihan (Kepemimpinan) Pelatihan Kepemimpinan Utama, Madya, Pratama, Pelatihan Administrator dan Pelatihan Pengawas 3. <i>Reform Leaders Academy</i>
Teknis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan Teknis 2. Pelatihan Fungsional (Pembentukan, Alih Jabatan dan Kenaikan Jabatan)
Sosio Kultural	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan Keragaman Budaya (Contoh) 2. Pelatihan Gerakan Kepedulian Bangsa 3. Pelatihan Komunikasi santun



Foto: Eros L. Mursalin

Eko Prasodjo: UU ASN Ciptakan Atmosfer Baru di Kantor Pemerintahan

Wawancara dengan Wamen PAN-RB

Lahirnya Undang Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) membawa angin segar bagi pengembangan karir aparatur sipil di Indonesia. Perubahan dalam pengelolaan dan pengembangan kualitas aparatur pemerintahan yang digariskan dalam UU ini patut ditelusuri lebih lanjut agar implementasinya bisa berjalan dengan mulus. Simak penuturan Wakil Menteri PAN-RB, Eko Prasodjo tentang pengelolaan aparatur sipil negara sesuai amanat UU ASN.

Tanya (T): Latar belakang diterbitkannya UU ASN?

Jawab (J): Tantangan global yang dihadapi saat ini mulai dari perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (ICT) yang begitu pesat, ekonomi bebas ASEAN 2015 yang semakin dekat, sumber

daya alam yang makin terbatas, dan kompleksitas permasalahan lainnya yang semakin tinggi, memaksa negara-negara di dunia tidak terkecuali Indonesia harus mempersiapkan diri menyongsong berbagai tantangan tersebut.

Pembangunan *Human Resources* sebagai salah satu faktor kunci untuk menghadapi momentum ini, lebih-lebih ketika melihat realitas birokrasi Indonesia yang masih jauh dari harapan. SDM aparatur kurang kompeten, pelayanan publik belum berkualitas, pola pikir sempit yang berorientasi sebagai penguasa bukan sebagai pelayan masyarakat, dan budaya kerja belum produktif, tidak efisien, dan tidak akuntabel masih menjadi deretan permasalahan yang harus diatasi.

Kondisi ini tidak terlepas dari kebijakan-kebijakan pemerintah yang memang belum memberikan perhatian yang serius terhadap pembangunan sumber daya aparatur, karena PNS belum dipandang sebagai pekerjaan mulia yang seharusnya dihormati. PNS justru seakan-akan

menjadi tempat untuk menampung pengangguran terselubung. PNS sering disalahgunakan sebagai sarana mobilisasi politik penguasa. Tidak sedikit pegawai yang tidak mempunyai kompetensi ataupun jika mempunyai kompetensi namun masih jauh dari standar kompetensi yang dipersyaratkan dalam jabatannya, disebabkan oleh belum diimplementasikannya kompetensi sebagai basis utama dalam pengelolaan sumber daya aparatur. Yang menjadi basis dalam pengisian jabatan seorang PNS yaitu kedekatannya atau hubungan kekerabatannya dengan penguasa.

Di samping itu juga belum tertanamnya budaya kinerja dan budaya pelayanan dimana ukuran kinerja birokrasi pada umumnya belum terlalu konkret, belum terencana dengan baik, tidak terkait dengan hasil (*outcome*) juga dampak (*impact*), dan tidak berhubungan dengan sistem kompensasi. Sehingga wajar dalam banyak diskusi seorang PNS sangat sulit diberhentikan karena alasan

tidak tercapainya kinerja.

Situasi ini menunjukkan bahwa sistem pengelolaan sumber daya aparatur berdasarkan UU Pokok Kepegawaian (Undang Undang No. 43 tahun 1999) masih menyisakan berbagai persoalan. Mustahil Indonesia mampu memanfaatkan momentum globalisasi dan bonus demografi untuk menciptakan pemerintahan kelas dunia jika tidak ada upaya pembenahan sistem ini. Maka sudah saatnya jika pemerintah melakukan perubahan mendasar dalam pengelolaan sumber daya aparatur, yaitu dengan mengusung UU ASN sebagai pengganti UU Pokok Kepegawaian.

T: Apa yang membedakan UU ASN dengan UU sebelumnya (UU Pokok Kepegawaian)?

J: Dapat dikatakan bahwa UU ASN melakukan perubahan besar terhadap pengelolaan aparatur Negara dalam UU Pokok Kepegawaian. Namun setidaknya ada 3 perubahan mendasar yang diusung oleh UU ASN, yaitu: Pertama, perubahan sistem manajemen aparatur dari pendekatan *personnel administration* yang hanya berupa pencatatan administratif kepegawaian kepada *human resource management* yang menganggap aparatur negara adalah SDM dan sebagai aset negara yang harus dikelola, dihargai, dan dikembangkan dengan baik. Kedua, perubahan dari pendekatan *closed career system* yang sangat berorientasi kepada senioritas dan kepangkatan, kepada *open career system* yang mengedepankan kompetisi dan kompetensi ASN dalam promosi dan pengisian jabatan, dan Ketiga meningkatkan perlindungan aparatur sipil negara dari intervensi politik.

Berbeda dengan UU Pokok Kepegawaian, UU ASN menempatkan ASN sebagai suatu profesi yang memiliki standar pelayanan profesi, nilai dasar, organisasi profesi, pendidikan dan pengembangan profesi, serta menegakan kode etik dan kode perilaku profesi. UU ASN



mengatur sistem manajemen ASN secara terintegrasi mulai dari perencanaan dan perekrutan, pola karier, penggajian, dan penghargaan berbasis merit, pemberhentian, dan sistem informasi ASN.

UU ini menciptakan atmosfer baru di kantor pemerintahan, dari *comfort zone* menuju *competitive zone* salah satunya dengan menghadirkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Untuk mengabdikan kepada pemerintah, seseorang tidak harus menjadi PNS tetapi bisa juga menjadi PPPK. PPPK adalah pegawai pemerintah yang direkrut berdasarkan perjanjian kerja untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. PPPK tidak sama dengan PTT/honorer dalam UU Pokok Kepegawaian. PPPK dapat direkrut untuk menduduki jabatan pada berbagai level (*multi entry*), mulai dari *basic level* seperti CPNS, *middle level*, atau *Top level* (JPT Utama/Madya) dengan persetujuan Presiden.

Jika UU Pokok Kepegawaian melindungi PNS dari intervensi politik hanya dengan melarang keterlibatan PNS dalam partai politik (sebagai pengurus atau anggota parpol), UU ASN tidak hanya itu. Untuk menjaga netralitas pegawai, UU ASN melarang PNS terlibat langsung dalam politik praktis dengan berbagai bentuknya. Sebagaimana negara Australia, salah satu cara yang dilakukan yaitu dengan mewajibkan PNS mengundurkan diri secara tertulis sejak mendaftar untuk mencalonkan diri dalam pemilu, pemilu legislatif, atau pemilu presiden. Sebagai perbandingan, di Korea Selatan seorang PNS yang ingin menduduki jabatan negara melalui proses politik harus mengundurkan diri 90 hari sebelum pencalonan.

T: Manfaat yang diperoleh PNS dari UU ASN?

J: Dengan menerapkan sistem manajemen ASN berbasis merit, UU ASN memberikan penghargaan dan/

atau insentif lebih besar kepada PNS yang memiliki kompetensi, prestasi, atau kinerja tinggi baik dalam bentuk pengembangan karier, penghargaan, atau tunjangan kinerja.

Dengan sistem merit yang menerapkan prinsip bahwa seseorang yang bekerja, penempatannya, promosinya, dan bahkan pemberhentiannya dilakukan atas dasar prestasi maupun kemampuannya bukan atas dasar prinsip politik atau diskriminasi ataupun tindakan favoritisme lainnya. Sistem ini menekankan adanya kompetensi terhadap pekerjaan dan menolak *patronage* terkait dengan koneksi politik dan loyalitas.

T: Poin atau substansi utama dari isi UU ASN?

J: Untuk mengatasi berbagai permasalahan manajemen SDM, UU ASN memberikan solusi dengan memperkuat penerapan sistem merit secara terintegrasi, yaitu dengan cara: pertama, rekrutmen berbasis merit; kedua menerapkan sistem Promosi Terbuka (*open carrier system*) yang mengedepankan kompetisi dan kompetensi dalam pengisian Jabatan; ketiga, membentuk lembaga Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) yang *core business*-nya menegakkan dan mengawal implementasi sistem merit; Keempat, menghadirkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) untuk menciptakan atmosfer baru dalam pemerintahan; dan Kelima, *reward and punishment* berbasis kinerja yang lebih tegas; dan Keenam, perlindungan dari intervensi politik.

T: Lalu, UU ASN juga menetapkan tentang pembentukan KASN, apa fungsi komisi tersebut?

J: Ada dua fungsi utama KASN yaitu: pertama mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN, dan kedua mengawasi penerapan Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN.

T: Pendapat atau pro dan kontra yang muncul dari terbitnya UU ASN ini?

J: Lazimnya dalam perubahan ada pro dan kontra, tidak terkecuali perubahan yang diusung UU ASN. Namun hal ini sebaiknya jangan dilihat sebagai hambatan, melainkan sebagai proses yang harus dilalui. Yang penting bagaimana mengelola perubahan tersebut agar implementatif dan tidak menimbulkan resistensi tinggi.

T: Usaha apa yang dilakukan dalam mensosialisasikan UU ASN ini?

J: Berbagai upaya sosialisasi telah dilakukan bahkan sejak UU ini masih dalam RUU. Hingga disahkan pada awal tahun 2014 ini, sosialisasi terus dilakukan baik melalui website, penerbitan dalam bentuk buku saku (± 4000 eks), sosialisasi dalam bentuk FGD/Seminar di berbagai Perguruan Tinggi, K/L/Pemda, wawancara, tulisan di beberapa media/jurnal, dsb.

T: Regulasi lain apa saja yang diperlukan untuk menjalankan UU ASN ini?

J: UU ASN setidaknya-tidaknya mendelegasikan 19 peraturan pelaksanaan dalam bentuk Peraturan Pemerintah, 4 Peraturan Presiden mengenai kelembagaan, dan 1 Peraturan Menteri. Namun tidak menutup kemungkinan 19 Peraturan Pemerintah tersebut disederhanakan jumlahnya yaitu dengan menggabungkan beberapa substansi terkait sehingga menjadi 6 Peraturan Pemerintah.



Foto: Muhammad Fath K.

Mahasiswa Menjadi Pegawai, Pegawai Menjadi Mahasiswanya

Oleh: Wawan Ismawandi

Pendidikan tidak mengenal usia, juga tidak mengenal apakah seseorang tersebut sudah bekerja atau akan menempuh pendidikan untuk mencari pekerjaan. Pada dasarnya seseorang mengikuti proses pembelajaran adalah untuk meningkatkan kapasitas dirinya yang akan menunjang tujuan hidupnya. Belajar tidak mengenal kata akhir. Begitu juga halnya dengan para pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan, dimana mereka sudah berstatus pegawai yang bisa dikatakan sudah sibuk dengan rutinitas pekerjaannya.

Selain memberikan pendidikan untuk lulusan tingkat SLTA menjadi tenaga siap pakai melalui program Diploma 1 (D-1) dan Diploma 3 (D-

3), Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) sebagai salah satu unit Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, juga menyelenggarakan program Diploma 4 (D-4). Program yang disebutkan terakhir ini, dikhususkan terutama bagi para pegawai Kemenkeu yang telah bekerja dalam kurun waktu tertentu dan berasal dari lulusan Diploma 3 STAN. “Program D-4 ini merupakan lanjutan dari program D-3, dan ini dapat menjadi peningkatan kapasitas bagi pegawai dan tentu saja dapat menjadi jenjang peningkatan karir bagi pegawai yang bersangkutan”, ungkap M. Ridhwan Galela, Kasubbid Tatalaksana Pendidikan Akuntan STAN. Dalam kurikulum program yang mengkhhususkan pada bidang

Akuntansi Pemerintahan ini, mata kuliah yang diberikan berisi materi-materi yang langsung bersifat aplikatif dan merupakan implementasi dari pekerjaan yang langsung berhubungan dengan lingkungan pemerintahan. “Ini yang membedakan program D-4 STAN dengan program lainnya di luar sana, walaupun ada materi-materi yang bersifat umum dan bersifat konsep dasar, STAN menambahkan dengan muatan-muatan materi khusus pemerintahan”, lanjut Ridhwan.

Kurikulum pada program D-4 disusun berdasarkan masukan dari seluruh unit eselon I di lingkungan Kementerian Keuangan. Ini tidak lepas dari kebutuhan yang spesifik dari unit eselon

I yang mengirimkan pegawainya untuk dididik pada program ini. Pembaharuan dan penyempurnaan kurikulum dilakukan secara berkelanjutan dan sejak Maret 2014, program ini sudah menggunakan Kurikulum 2014.

Pentingnya penyempurnaan kurikulum ini dapat terlihat dari komposisi materi yang merupakan kombinasi dari standar nasional dan standar internasional terhadap kompetensi akuntan, serta kebutuhan spesifik Kementerian Keuangan.

Komposisi pengajar STAN, selain pengajar tetap, diisi pula dari kalangan praktisi di Kemenkeu maupun non Kemenkeu yang ahli di bidangnya. Dengan menggunakan model pendekatan perkuliahan aktif, para mahasiswa dituntut tidak hanya aktif dalam proses pembelajaran di kelas. Mahasiswa diajak aktif dalam berbagai kegiatan seperti seminar dan *project* khusus yang memang dirancang untuk menunjang kemampuan mahasiswa. Keberagaman mahasiswa yang merupakan para pegawai dari berbagai unit eselon I Kemenkeu, membuat kelas menjadi lebih hidup dengan diskusi-diskusi yang berkembang. Beragamnya konten dan *sharing* pengalaman antar mahasiswa menjadi pembelajaran yang menarik. Beberapa mata kuliah pilihan dan spesifik antara lain Seminar Perpajakan, Manajemen Kekayaan Negara, Pemeriksaan Keuangan Negara merupakan contoh mata kuliah spesifik yang harus diambil

oleh mahasiswa yang berasal dari unit yang spesifik pula. Karena ini kelas “pegawai”, maka sebagian tugas dan ujian diberikan dalam bentuk penyusunan makalah, studi kasus, penugasan dan pembuatan *project* yang terkait dengan implementasi. Para pengajar terus membimbing para mahasiswa dalam menyusun *project* yang diberikan. Tema yang diangkat antara lain Sistem Informasi Manajemen, Anti Korupsi, Manajemen Strategik Sektor Pemerintahan. STAN juga melaksanakan kuliah umum untuk menambah wawasan mahasiswa dengan menghadirkan para pakar atau praktisi nasional dan internasional yang menjadi bagian dari perkuliahan.

Saat ini, ada sekitar 740 mahasiswa D-4 yang sedang mengikuti pendidikan. Sebagian dari mahasiswa tersebut akan menyelesaikan pendidikan tahun ini, setelah melalui ujian komprehensif dan ujian skripsi. Menurut Kabid Akademis Pendidikan Akuntan, Akhmad Priharjanto, jumlah mahasiswa yang diterima pada program D-4 diperoleh dari proyeksi kebutuhan pegawai pada level (golongan) IIIa dari masing-masing unit eselon I di Kemenkeu dan daya tampung mahasiswa program D-4 di STAN. Karena jumlah peminat program ini cukup banyak, diberlakukan seleksi untuk para pendaftar agar para pegawai yang akan menjadi mahasiswa (*lagi*) ini diharapkan benar-benar memenuhi kualifikasi yang diinginkan.

Di samping kegiatan akademis yang menjadi kewajiban, keseharian para mahasiswa juga diisi dengan berbagai kegiatan non akademis. Juara pertama pada *CPA Australia Accounting Competition* yang diadakan di Jakarta tahun 2014, juara pidato bahasa Inggris dan juara pertama pada Lomba Karya Tulis Ilmiah pada Olimpiade Perguruan Tinggi Kedinasan Plus (OPTK+) 2014, serta menjadi juara pada Tax Center Championship, adalah beberapa dari gelar yang diperoleh para mahasiswa STAN, khususnya mahasiswa program D-4. Ini tentunya menjadi hal yang membanggakan dan dapat menjadi motivasi tersendiri bagi para mahasiswa lainnya untuk tetap berkarya dan menjadi yang terbaik bagi individu maupun organisasi.

Menyambung dengan apa yang dikatakan Ridhwan Galela sebelumnya mengenai tambahan materi yang sesuai dengan standar internasional pada kurikulum D-4 ini, Akhmad Priharjanto juga menegaskan harapannya bahwa lulusan D-4 ini akan mampu berkiprah dan bersaing (dari sisi kompetensi) dengan para akuntan yang mempunyai sertifikasi profesi di luar sana. “Walaupun kita menghasilkan lulusan untuk pemerintah, tapi kalau diadu dengan yang dari umum (lulusan perguruan tinggi lain, red), kita masih mampu”, tegas Akhmad Priharjanto.

“

Kurikulum pada program D-4 disusun berdasarkan masukan dari seluruh unit eselon I di lingkungan Kementerian Keuangan.

”

Kesamaptaan ala Pajak

Oleh: Shera Betania



Foto: Eros L. Mursalin

Selama 10 hari pegawai DJP hidup di barak ala tentara yang kokoh berdiri di bawah rimbunnya pepohonan kawasan Buperta Cibubur. Sebanyak 275 peserta, 245 peserta wanita dan 30 peserta pria membuat rasa yang berbeda dalam diklat ini.

DTU Orientasi untuk Pegawai Pajak ini hampir mirip dengan DTU Kesamaptaan yang diadakan oleh Pusdiklat Bea dan Cukai, hanya saja tidak seberat seperti Kesamaptaan yang dilaksanakan selama 5 minggu. Tidak ada latihan menyusuri kali kecil, tidak ada 'jerit malam' di

pemakaman umum. DTU orientasi untuk pegawai pajak diisi dengan latihan secara fisik, latihan membentuk tim (team building) dan latihan baris-berbaris.

Peserta DTU ini adalah pegawai baru tingkat sarjana jurusan Akuntansi yang ditempatkan di kawasan Jawa, Sumatera serta sebagian Kalimantan. Kedisiplinan sangat ditanamkan dalam diklat ini. "Pertama handphone harus disita. Bagus, karena bisa bersinergi disini", cerita Ayu Sofi, salah satu peserta DTU yang saat ini bertugas di KPP Pratama Pancoran

Jakarta. Selama mengikuti diklat, peserta tidak diperkenankan menggunakan alat komunikasi apapun. Hal ini untuk melatih kemandirian serta membuat peserta fokus untuk mengikuti diklat ini, melatih kerjasama tim agar lebih solid.

Kegiatan diklat dimulai dari pukul 04.00 pagi hingga hampir tengah malam. Seluruh peserta dijemur di bawah terik matahari, membuat peluh tak henti mengucur, merasakan dingin dan sejuknya hembusan angin malam hari. Para instruktur dari satuan Kopassus siap sedia melatih para peserta, seperti

beladiri dan baris-berbaris. Latihan dasar yang mampu melatih kedisiplinan dan kerjasama seluruh siswa diklat. Salah satu siswa penempatan KPP Semarang, Mamad, mengatakan bahwa DTU ini hampir sama dengan Diklat Prajab. “Untungnya banyak *ceweknya*, jadi lebih ringan, fisiknya *nggak* susah-susah banget, jadi lebih menyesuaikan dengan yang perempuan,” ujarnya.

DTU ini juga memberikan banyak pengalaman berkesan bagi para peserta. “Jadi lebih kenal satu sama lain, bagaimana pengalaman di KPP (Kantor Pelayanan Pajak-red) kita, sharing sama KPP lainnya, di Jawa atau luar Jawa itu bagaimana perbedaannya,” kata Ayu Sofi berbagi kesan. Hampir serupa, menurut Mamad, DTU ini melatih jiwa disiplin dan sinergi antar peserta. “Pengalaman lebih ke disiplin, pagi sudah harus senam, langsung makan pagi, harus pandai mengatur waktu, kadang tidurpun ada yang harus jaga, jadi satu tenda 15 orang dibagi, ada yang tidur ada yang jaga,” kenang Mamad.

Setiap pegawai Kemenkeu harus memiliki karakter yang sesuai dengan nilai-nilai Kemenkeu. Pengembangan kompetensi juga harus sejalan dengan pembentukan karakter yang sesuai dengan budaya dan nilai-nilai kerja, visi dan misi institusi serta etika institusi. Pusdiklat Pajak, Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, melihat dan membaca kebutuhan DJP dalam membentuk jiwa-jiwa pegawai yang memiliki kompetensi serta karakter bela negara, mau dan mampu memberikan yang terbaik bagi institusi untuk kemajuan bangsa dan negara.

Selama hampir dua minggu, tepatnya selama 10 hari, Pusdiklat Pajak menyelenggarakan Diklat Teknis Umum (DTU) Orientasi untuk Pegawai Pajak. DTU ini bertujuan untuk membentuk watak, integritas, loyalitas, kepribadian, tutur kata, sikap (tingkah lau), kerjasama, kedisiplinan, ketahanan mental dan fisik yang baik, serta jiwa

korsa pegawai Direktorat Jenderal Pajak guna menunjang pelaksanaan tugas, serta menanamkan nilai-nilai Kementerian Keuangan.

Hampir serupa dengan DTU kesamaptaan di Pusdiklat Bea dan Cukai, diklat ini juga melatih fisik, mental, bahkan emosi, dengan berbagai latihan yang diberikan oleh para pelatih. Semuanya dilakukan untuk membentuk pribadi yang lebih siap menjadi pegawai Pajak, yang tegas dalam sikap, tangguh dalam fisik, dan memiliki ketahanan mental yang baik. Dunia pelayanan dan pengawasan DJP dituntut untuk mampu menjawab tantangan yang terus datang. Belum lagi dengan sorotan publik terhadap integritas pegawai. Semuanya harus mampu dijawab dengan sikap pegawai DJP yang disiplin, tanggap, tegas, berani, bertanggungjawab dan cekatan. Selain itu, pegawai DJP juga harus memiliki jiwa korsa, nasionalisme dan lebih mementingkan kepentingan tugas daripada kepentingan pribadi.

Kapusdiklat Pajak, Imam Arifin, mengumpamakan diklat ini seperti ketapel yang menarik batu untuk dilontarkan. Ketapel yang akan menarik pegawai (batu) agar mampu menghasilkan lantingan terbaik, sehingga mampu terbang tinggi, jauh hingga mencapai sasaran. “Diklat ini ‘menarik’ diri peserta diklat sehingga saat dilepas mampu terbang jauh dan tinggi hingga mengenai sasaran”, ujarnya bersemangat. Kapusdiklat mengajak seluruh elemen dalam diklat ini untuk bekerjasama mencari ‘lantingan’ terbaik sehingga menghasilkan pribadi-pribadi yang mau dan mampu mengabdikan kepada bangsa dan negeri Indonesia. “Saudara tidak akan mengabdikan setahun, seumur hidup Saudara akan mengabdikan imbuhnya.

Periode-periode diklat bisa dimaknai sebagai persiapan untuk menjadi

orang-orang terbaik. Kapusdiklat Pajak menjelaskan bahwa ujian yang sebenarnya bukan saat mengikuti diklat, namun setelah ditempatkan di pelosok Indonesia. “Mari, waktu selama 10 hari ini dijadikan sebagai sebuah cermin, sebuah tahapan bagi Saudara membentuk sebuah keluarga baru,” ajak beliau. Tidur di barak, di tenda, di lapangan, dilatih makan bersama, serta dilatih baris berbaris/PBB tidak hanya menjadi pelajaran sebagai pegawai tapi juga manusia, panduan dalam menatap karir kedepan.

Hari terakhir pelaksanaan diklat diisi dengan atraksi, hasil latihan peserta diklat selama 10 hari. Para siswa memberikan penampilan terbaik mereka. Dimulai dengan atraksi baris-berbaris, dilanjutkan dengan atraksi beladiri. Jiwa korsa dan sinergi melingkupi para siswa. Yel-yel dan sorak-sorai bahagia menutup penyelenggaraan DTU Orientasi ini.

Seluruh keberhasilan DJP bukan hanya bergantung pada sistem yang ada namun juga sangat bergantung pada siapa yang menjalankan. Jadi Pelajaran Mental Fisik dan Disiplin seperti DTU Orientasi Pajak, serta DTSD yang ditujukan kepada pegawai baru di lingkungan DJP sangat menentukan keberanian dan kebanggaan anggota baru dari keluarga DJP dalam menghadapi tantangan pekerjaan mereka ke depan.

Berbekal keyakinan bahwa pemikirannya perlu diketahui publik luas, ia pun mengirimkan beberapa makalahnya ke berbagai konferensi internasional. Alhasil, dua makalahnya dengan tema Teknologi Informasi (TI) di pemerintahan berhasil dipresentasikan di dua konferensi internasional berbeda di Eropa, bahkan salah satunya menyabet penghargaan sebagai *3rd best paper*. Ditemui Tim Redaksi Edukasi Keuangan di ruang kerjanya di Balai Diklat Keuangan (BDK) Malang, Widyaiswara Agung Darono pun membagi pengalamannya mengikuti konferensi internasional, serta kecintaannya pada TI, profesi Widyaiswara, dan Kopi asli Indonesia.

Sebagai seorang Widyaiswara, Agung Darono dituntut untuk mengembangkan profesinya melalui penerbitan Karya Tulis Ilmiah (KTI). Berawal dari tuntutan itu, Agung Darono mulai meneliti dan menulis pemikiran-pemikirannya terkait TI di pemerintahan. Tulisan demi tulisan ia rilis mulai dari level internal unit kerjanya sampai ke level nasional. Hingga pada suatu titik, ia merasa perlu membagi pemikirannya ke publik yang lebih luas. “Saya memilih outlet publikasi internasional itu sebagai salah satu media untuk menyampaikan gagasan-gagasan saya terkait dengan pekerjaan sehari-hari yang saya tangani.

Saya perlu memperluas audiens,” ujarnya.

Keyakinan Agung untuk menyampaikan gagasan dan hasil penelitiannya di level internasional didukung oleh fakta mengenai capaian-capaian reformasi birokrasi bidang Teknologi Informasi (TI) di Indonesia, khususnya di Kementerian Keuangan. Ia merasa hal tersebut layak diangkat. Dalam

makalahnya yang berjudul *Public Sector Innovation Through E-Services: The Case of Indonesian Tax Administration*, Agung menulis tentang inovasi-inovasi layanan Direktorat Jenderal Pajak dalam menyederhanakan proses administrasi pajak. Penelitiannya menggunakan *institutional theory* dengan metode interpretif-kualitatif untuk mengungkap alasan serta implementasi inovasi-



Profil Agung Darono: Terpaksa, Terbiasa, hingga Jatuh Cinta

Oleh: Pilar Wirotama

Political-Economy
of
Information

eGov

Foto: BDK Malang

inovasi tersebut, dari semula hingga saat ini. Makalahnya diganjar penghargaan sebagai 3rd Best Paper pada *International Conference on Indonesian Development (ICID) 2013*, di *Institute of Social Studies (ISS) The Hague, The Netherlands*.

Di makalah lainnya yang diberi judul, *National Synergy on Information System Initiative, Information Gaps, and Financial Stability in Indonesia: An institutional Arrangements Perspective*, Agung menawarkan alternatif bagi otoritas stabilitas keuangan di negara berkembang seperti Indonesia, dalam melakukan pertukaran data dan informasi berdasarkan pengalaman krisis ekonomi tahun 2008 lalu. Atas undangan yang disponsori oleh Alfred P. Sloan Foundation, makalah tersebut dipresentasikan pada *Conference of Data*

Standards, Information and Financial Stability di *School of Business and Economics*, yang diselenggarakan di *Loughborough University*, Inggris, pada April 2014. Konferensi yang dihadiri oleh perwakilan *European Central Bank*, *US Federal Reserve*, *Mexican Central Bank*, dan beberapa sekolah ekonomi dan bisnis di Eropa dan Amerika itu meninggalkan kesan menarik bagi Agung. “Di tataran mereka yang standar datanya sudah baik, mekanisme pertukaran data tidak lagi menjadi sebuah isu krusial. Tapi *ntar* dulu, saya bilang. Di Indonesia, kasusnya tidak semudah itu, dan saya pun memberikan sudut pandang lain. Mereka lalu juga memberikan *insights* yang lain,” kenang Agung.

Saat ini, Agung sedang bekerja

sama dengan peneliti dari salah satu universitas di Inggris untuk mempublikasikan makalahnya yang dipresentasikan di ISS untuk diangkat ke dalam jurnal terbitan internasional.

Bagaimana awalnya hingga Widyaiswara kelahiran Karanganyar ini mengenal TI dan menembus konferensi internasional?

Awal mengenal TI

Kedekatan Agung Darono dengan bidang TI bermula saat ia menjadi pelaksana di Direktorat Jenderal Pajak (DJP) tahun 1994. Lulus dari Sekolah Tinggi Akutansi Negara (STAN) dengan spesialisasi pajak, ia tidak lantas bekerja menangani urusan perpajakan layaknya lulusan STAN yang lain. Atasannya waktu itu memerintahkan Agung bersama teman-temannya untuk mengikuti diklat komputer dan pemrograman. “Jadi, dulu ada dua diklat, namanya DPT II Dasar Komputer dan DPT II Teknis Komputer di Pusdiklat Keuangan Umum BPPK. *Nah*, saya disuruh ikut tes. Setelah lulus tes, lanjut diklat *flow chart* selama satu bulan dan kemudian pemrograman sekitar empat bulan,” kenang penggemar cerpen-cerpen karya Umar Kayam dan Kuntowijoyo ini.

Meskipun awalnya merasa terpaksa, Agung pun sedikit demi sedikit mulai menyukai bidang baru ini. Ia berpikir bahwa bidang ini belum banyak yang menguasai, oleh karena itu masa depan bidang ini cukup menjanjikan. Dua tahun berselang, di tahun 1995, ia memutuskan untuk mengajukan diri menjadi pranata komputer di DJP. Berbekal ilmu dan dua sertifikat yang diperolehnya saat diklat dulu, ia pun diterima menjadi pranata komputer. “Tahun 1995 saya jadi pranata dan memang kebetulan *programmer*-nya kurang. Tahun 1995 itu adalah tahun dimana DJP mulai mengembangkan *core* aplikasi sistem mereka sendiri yang *integrated, end-to-end*, dengan *platform software* yang baru,” ujar Agung. Beruntung bagi Agung, senior-seniornya kala itu memberi kepercayaan kepada dia dan teman-



Foto: BDK Malang

temannya untuk mengembangkan *core application* itu, walaupun disertai ancaman hukuman kalau mereka tidak mampu menyelesaikannya. “Mereka mempercayakan anak-anak *culun* yang baru belajar Oracle pertama kali, bahkan menggunakan SQL juga masih belum beres. Tapi pada akhirnya kami berhasil, dan itu menjadi semacam *self-efficacy* bahwa ternyata kita juga bisa,” kata Agung mengenang masa itu.

Kecintaannya pada bidang TI pun berlanjut. “Ada tahap dimana saya itu tenggelam di dunia teknis, bahkan terkadang Sabtu dan Minggu itu saya ke

kantor, karena penasaran untuk menyelesaikan program yang ada *error*-nya,” ujar Agung. Di masa itu, saat seorang *programmer* menghadapi *error* di program yang sedang dibuat, dia tidak bisa mengandalkan mesin pencarian *Google* seperti saat ini. “Dulu itu, kita kalau ketemu *error*, kita *nggak* bisa *copy-paste* di *Google* terus di-*search error*-nya apa. Kita mau *nggak* mau harus baca buku manual bahasa Inggris yang tebal-tebal,” kata Agung. Meskipun terasa sulit, ia menganggap itu sebagai *blessing in disguise*, karena akhirnya ia menjadi lebih familiar dengan Bahasa Inggris.

Setelah sebelas tahun menjadi pranata komputer di DJP, Agung kemudian banting setir menjadi pejabat fungsional widyaiswara.

Reorientasi itu Bermuara di Widyaiswara

Selama bekerja di DJP sebagai pranata komputer, Agung bersama teman-temannya telah mengembangkan *core application* dan membantu rekan-rekan pemeriksa pajak untuk membuat Teknik Audit Berbantuan Komputer (TABK). Selama itu pula ia sering

ditugaskan untuk mengajar di berbagai pelatihan terkait program aplikasi yang dikembangkan. Sehingga, saat ia merasa perlu mereorientasi bidang pekerjaannya, menjadi pengajar adalah pilihannya. “Saya *pengen nyoba* (pekerjaan) yang lain. *Nah*, tawaran menjadi widyaiswara *kayaknya* menantang, apalagi saya sudah punya pengalaman *ngajar*, *nulis* dan terbiasa menganalisis sistem,” cerita Agung. Tahun 2003 Agung mengikuti seleksi dan dinyatakan diterima tahun 2004.

Meskipun sudah memiliki pengalaman mengajar, bukan berarti Agung tak mengalami kendala di profesi barunya.

“Sewaktu menjadi orang IT di DJP, saya seringkali berhadapan dengan mesin. Sementara kalau mengajar *kan* berhadapannya dengan manusia,” cerita Agung. Lebih lanjut, ia merasa bahwa tantangan terbesar saat ini lebih kepada bagaimana menghadapi peserta diklat. Menurutnya, peserta diklat saat ini didominasi oleh peserta dari generasi Z yang jauh lebih muda, serta akrab dengan tren dan teknologi digital (*digital native*). Hal ini mau tidak mau membuat Agung harus menyesuaikan cara interaksi dalam penyampaian materi diklat. “Sebenarnya tantangannya widyaiswara *sih* klasik, cuma dua. Bagaimana kita menguasai konten dan bagaimana kita *men-deliver* konten. Cuma masalahnya, kontennya dinamis dan kita menghadapi dinamika peserta diklat yang berganti-ganti juga,” terangnya.

Khusus untuk menghadapi generasi Z, selain mengikuti konten yang dinamis, Agung juga berusaha sebisa mungkin mengikuti tren di kalangan mereka. “Walaupun saya tidak akan bisa senatural mereka, tapi setidaknya *taulah* guyonan dan lain-lain. Saya *follow* beberapa teman-teman yang aktif (di *twitter*) seperti Raditya Dika, Sherina, dan lain-lain. *Oh*, anak sekarang becandanya *gini*, jadi saya juga bisa nyambung,” kata Agung. Lebih lanjut ia menjelaskan, *social media* seperti *Twitter*, dan lainnya telah banyak membantu Agung dalam menyesuaikan diri dengan dinamika peserta diklat yang dihadapinya. “Thomas Friedman berkata, ‘*The world is flat*’, (dengan *social media*) *flattener*-nya lebih nyata sekarang *kan*,” tambahnya.

Di dalam buku *The World is Flat*, Thomas Friedman mengartikan ‘*flatteners*’ sebagai sesuatu yang telah memungkinkan kita untuk terhubung dengan belahan dunia lain secara lebih mudah dari sebelumnya.

Selain menguasai TI, khususnya di bidang sistem informasi (pengembangan, implementasi, operasi dan audit), Agung juga memiliki

“ Saat saya menulis ICT untuk sektor publik misalnya, saya lihatnya bukan hanya *technical*, melainkan misalnya *institutional*, sosiologis, ekonomi, atau politik ”

pengalaman mengajar dan meneliti di bidang administrasi perpajakan (pusat dan daerah), akuntansi keuangan pemerintah, dan mata kuliah perpajakan. Ia juga memiliki pengalaman bekerja sebagai auditor, *project manager*, *business development*, dan *business analyst*.

Selama 10 tahun berkarir sebagai Widyaiswara, Agung telah mempublikasikan tiga artikel untuk jurnal nasional, belasan prosiding konferensi dan satu buah buku (terbitan Elexmedia). Dalam memilih topik tulisannya, Agung selalu berusaha mencari sudut pandang yang belum dilihat oleh orang. “Saat saya menulis ICT untuk sektor publik misalnya, saya lihatnya bukan hanya *technical*, melainkan misalnya *institutional*, sosiologis, ekonomi, atau politik,” terang Agung. Menurutnya, kegagalan atau keberhasilan suatu program TI tidak semata-mata terletak pada bagus tidaknya program tersebut, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kelembagaan hingga politik. Tulisan-tulisan Agung juga ia publikasikan di berbagai situs jaringan profesional *online* seperti *ResearchGate* dan *LinkedIn*.

Khusus bagi pegawai yang ingin beralih profesi menjadi Widyaiswara, ia menyarankan agar pegawai tersebut menyukai kegiatan mengajar dan meneliti. Baginya, kegiatan itu bagaikan dua sisi mata uang dari profesi Widyaiswara. “Dan begitu sudah memutuskan, ya cintailah pekerjaan kita ini. Inilah pekerjaan kita sekarang,” tambah Agung.

An Indonesian Specialty Coffee Enthusiast

Jika Anda menengok halaman *LinkedIn* milik Agung, Anda akan menemukan

kalimat ‘*Indonesian specialty coffee enthusiast*’ pada kolom *professional headline*. Tim Redaksi Edukasi Keuangan pun tertarik untuk mengulik lebih jauh tentang hal ini.

“Saya mulai tertarik dengan kopi lima tahun belakangan ini, sejak salah satu jaringan kopi internasional masuk ke Indonesia,” kata Agung mengawali cerita ketertarikannya akan kopi Indonesia. “Tapi penasarannya sudah lama, terutama sejak *Sun Microsystems* menamakan bahasa pemrogramannya itu *Java*,” tambah Agung. Sebagai informasi, *Java* adalah bahasa pemrograman ciptaan James Gosling dari *Sun Microsystems* yang dapat dijalankan di berbagai komputer, termasuk telepon genggam. Sebelum diberi nama *Java*, bahasa pemrograman ini diberi nama *Oak* dan *Green*.

Agung kemudian menemukan satu artikel yang membahas penamaan bahasa pemrograman itu. Menurut artikel tersebut, *Sun Microsystems* menamakan bahasa pemrogramannya *Java* karena seluruh pengembang mengonsumsi *Java Coffee* pada saat mengembangkannya. “Istimewanya di Amerika itu, untuk setiap kopi dari Jawa, mereka tidak pernah bilang *It’s coffee*, tapi *It’s Java*,” sambungnya. Pada artikel yang sama disebutkan bahwa *Java Coffee* itu sudah dikenal sejak 300 tahun sebelum jaringan kopi internasional asal Amerika mempopulerkannya.

Kecintaannya akan kopi Indonesia dibuktikan Agung dengan tidak pernah memesan kopi asal negeri lain saat ia berkunjung ke *coffee shop* yang makin menjamur di Indonesia. Bahkan, di waktu luang dan sela-sela kunjungan dinas, ia pun menyempatkan diri untuk berburu biji kopi di berbagai pelosok Indonesia. Tak ketinggalan, ia

pun belajar berbagai teknik penyajian kopi.

Bermula dari IT *enthusiast* yang familiar dengan bahasa pemrograman *Java*, ia pun kini juga menjadi seorang *Indonesian specialty coffee enthusiast*.

Harapan untuk TI Kemenkeu

Sebagai pegawai Kemenkeu yang pernah bekerja di DJP dan kini mengabdikan diri di Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, Agung memiliki sejumlah harapan untuk perkembangan TI di Kemenkeu. Ia melihat tipe organisasi Kemenkeu berbentuk *holding company*. Oleh karena itu, Agung menekankan pentingnya fungsi integrasi informasi. “Tidak masalah apabila setiap unit eselon I mengembangkan *core application*-nya masing-masing,” kata Agung. Namun ia menambahkan bahwa perlu diatur standar data dan protokol pertukaran data sehingga integrasi informasi dapat tercapai. Ia mencontohkan, “misalnya info kurs pajak di website resmi Kemenkeu. Dalam hemat saya, apakah tidak sebaiknya itu dilengkapi dengan *RSS-feeder* sehingga semua pihak yang ingin menggunakan informasi itu tinggal menggunakannya sebagai komponen. Demikian juga dengan pertukaran informasi antar unit lainnya.” Lebih lanjut ia menyarankan agar data-data dalam tautan menu ‘Data&Publikasi’ di *website* Kemenkeu yang masih berformat PDF dijadikan bentuk data set (format *XML* misalnya). Dengan begitu, para penggunanya tidak perlu melakukan *data entry* ulang. “Manfaat data dan publikasi itu akan lebih terasa,” ujar Agung. Hal ini menurutnya sudah dicontohkan oleh HMRC (otoritas pendapatan negara di Inggris). HMRC mempublikasikan berbagai data anonim tentang pajak dan bea cukai supaya bisa digunakan oleh akademisi sebagai bahan penelitian.

Di sisi harap yang lain, Agung berkeinginan agar suatu hari, kumpulan ide yang tertuang dalam tulisan-tulisannya, seperti konsep e-Meterai misalnya, dapat direalisasikan. Semoga!



Win



**Powerbank dan
Suvenir Menarik!!**

Gedung balai diklat ini terletak di salah satu Kota di Pulau Jawa. Apel merupakan makanan khas kota dimana balai berikut berada.

Tebak Lokasi Gedung berada pada unit BPPK mana kah gambar di atas. Tuliskan Jawaban serta Nama Lengkap dan Nama/Alamat Kantor berikut Nomor HP Anda. Kirim ke alamat Redaksi Media Edukasi dan Informasi Keuangan, melalui email ke edukasikeuangan@depkeu.go.id. Jawaban paling lambat kami terima **30 September 2014**

Penentuan pemenang dengan cara diundi JIKA yang berhasil menjawab Tepat dan Benar lebih dari satu orang

Pengumuman Pemenang akan di umumkan pada Media Edukasi Edisi ke-24 (Bulan Oktober 2014)

Selamat!!!

Kepada Pemenang Kuis Edukasi Keuangan Edisi 22,

Nama : Dwi Antikarini

Unit Kerja : Sekretariat BPPK

Alamat :

Jl. Purnawarman no. 99 Jakarta Selatan

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

Serambi Ilmu

- ▶ Opini “Pembulatan Gaji PNS Masih Perlukah?”
- ▶ Waktu yang Tepat Melakukan Redenominasi
- ▶ *Heartbleed Bug*: Hati Luka Pembawa Bencana
- ▶ *Multitasking* dan Produktivitas
- ▶ Kebijakan Subsidi Bahan Bakar Minyak (BBM) dan Kesejahteraan Rakyat
- ▶ Knowledge Sharing: Berbagi Pengetahuan



Opini “Pembulatan Gaji PNS, Masih Perlukah?”

Oleh: Hasanuddin Tatang-
Widyaiswara Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan

Setiap bulan, sebagai PNS, kita menerima gaji. Setiap bulan pula kita menandatangani daftar gaji. Ketika menandatangani daftar gaji, apakah kita langsung saja tanda tangan pada kolom yang disediakan? Atau sebelum tanda tangan kita memperhatikan dulu rincian perhitungan dalam daftar gaji itu? Komponen-komponen apa saja yang ada dalam daftar gaji itu? Mengapa angkanya demikian? Uraian berikut berusaha menyoroti daftar gaji itu dalam rangka meneliti permasalahan yang terkait dengan pembayaran gaji PNS.

Pembayaran gaji PNS atas beban APBN maupun APBD mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Pemerintah nomor 8 Tahun 2009. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut diatur mengenai besarnya gaji pokok sesuai dengan pangkat, golongan, dan masa kerja. Selanjutnya ditentukan pula unsur gaji PNS, terdiri dari: gaji pokok, tunjangan suami/istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan struktural, tunjangan jabatan fungsional, tunjangan yang dipersamakan dengan

tunjangan jabatan, tunjangan kompensasi kerja (risiko bahaya atas pekerjaan), tunjangan beras, tunjangan khusus PPh, Tunjangan Umum, Tunjangan Perbaikan Penghasilan dan lain-lain.

Disisi lain terdapat pengurangan terhadap penghasilan tersebut, yaitu berupa Iuran Wajib Pegawai, Tabungan Perumahan, dan potongan lainnya. Penjumlahan dan pengurangan dari berbagai komponen atau unsur gaji tersebut menghasilkan suatu jumlah tertentu (gaji dan tunjangan netto) yang harus dibayarkan kepada PNS oleh para Bendahara atau kasir pembayar gaji. Namun jumlah yang harus dibayarkan tersebut tidak selalu mudah untuk dibayarkan karena angka-angka hasil penjumlahan dan pengurangan berbentuk pecahan yang tidak tersedia satuan rupiahnya. Para Bendahara atau pembayar gaji selalu mengalami kesulitan dalam menyediakan uang pecahan sehingga mengganggu kelancaran pembayaran gaji.

Pemerintah menyadari kesulitan tersebut, oleh karena itu untuk memudahkan penyelesaian administrasi pembayaran gaji pegawai, dipandang perlu melakukan pembulatan atas perhitungan pembayaran gaji sebagaimana diatur dalam Surat Edaran Direktur Jenderal Anggaran nomor SE-2/A/523/0193 tanggal 7 Januari 1993 perihal Pembayaran Gaji Pokok Baru bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pejabat Negara. Pokok-pokok ketentuan pembayaran gaji (baru) tersebut adalah sebagai berikut:

Ketentuan Pembulatan

1. Unsur penghasilan diadakan pembulatan keatas menjadi satuan rupiah (Rp 1,00);
2. Unsur potongan diadakan pembulatan kebawah menjadi nol rupiah (Rp 0,00); dan
3. Jumlah akhir dibulatkan ke atas menjadi ratusan rupiah.

Contoh pembulatan atas gaji seorang PNS :

A, Pegawai Negeri Sipil Golongan III/c, menduduki Eselon IV.a status kawin, mempunyai 3 orang tanggungan, telah memiliki NPWP, bekerja di Kantor

Pelayanan Pemerintahan A (KPP A), menerima penghasilan tetap dan teratur setiap bulan sebagai berikut:

Gaji Pokok	Rp	2.244.500,00
Tunjangan Istri	Rp	234.450,00
Tunjangan Anak	Rp	89.780,00
Tunjangan Jabatan	Rp	540.000,00
Tunjangan Beras	Rp	198.000,00
Pembulatan	Rp	43,00 +
Jumlah penghasilan bruto	Rp	3.296.773,00

Perhitungan pembulatan sebesar Rp43 diperoleh dari penjumlahan gaji dan tunjangan keluarga dikurangi dengan iuran wajib pegawai dengan rincian:

Gaji Pokok + Tunjangan Istri + Tunjangan anak	= Rp 2.558.730,00
Iuran Wajib Pegawai (IWP) 10%	= Rp 255.873,00 (-)
Jumlah gaji - IWP	= Rp 2.302.857,00
<i>Dibulatkan ke atas menjadi</i>	<i>Rp 2.302.900,00</i>
Pembulatan = Rp 2.302.900,00 - Rp 2.302.857,00 = Rp 43,00	

Dari contoh di atas, dapat dilihat bahwa jumlah gaji - IWP adalah Rp2.302.857,00. Bila dibayar secara tunai tentu pembayar gaji akan kesulitan mencari uang pecahan Rp7,00 (tujuh rupiah). Dengan adanya kebijakan pembulatan gaji, maka pembayaran gaji menjadi lebih lancar karena pembayar gaji tidak perlu lagi mencari uang pecahan satuan rupiah.

Keterkaitan dengan Kemudahan administrasi dan permasalahannya.

Sekarang marilah kita lihat kemudahan administrasi seperti apa yang diperoleh dengan adanya pembulatan tersebut. Menurut kita, kemudahan administrasi yang timbul dengan adanya kebijakan tersebut meliputi :

1. Meminimalisasi kesalahan penulisan angka untuk keperluan pembukuan dan pertanggung jawaban, karena menulis angka ratusan penuh (00,00) lebih mudah dibanding dengan menulis angka puluhan dan satuan;
2. Memudahkan ketersediaan uang pas untuk pembayaran kepada penerima gaji, dengan demikian pembayaran gaji secara tunai lebih mudah dan lebih cepat dilakukan.

Kemudahan-kemudahan tersebut nampaknya memberikan kemudahan terbatas pada kemudahan ketersediaan uang pas. Di sisi lain, terkait dengan masalah penghitungan pembulatan tersebut, nampaknya bendahara atau pembuat daftar gaji perlu lebih cermat dalam melakukan penghitungan pembulatan. Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam menentukan pembulatan gaji adalah saat:

1. Menentukan gaji pokok terkait dengan pangkat/golongan dan masa kerja golongan;
2. Menentukan besarnya tunjangan keluarga terkait status PNS dan jumlah tanggungannya;
3. Menentukan besarnya Iuran Wajib Pegawai (IWP) yang harus dipotong;
4. Menentukan besarnya jumlah gaji yang dibayarkan (*take home pay*) sebelum dikurangi potongan-potongan lain seperti sewa rumah dinas dan sebagainya.

Selain itu, hal lain yang terkait dengan pembulatan gaji, adalah penghitungan Pajak Penghasilan (PPH) Pasal 21 terutang pada setiap bulan untuk setiap PNS. Besarnya pembulatan gaji merupakan tambahan penghasilan bagi penerimanya. Oleh karena itu pembulatan gaji itu harus ditambahkan pada komponen penghasilan bruto. Dan ini merupakan satu lagi komponen yang harus diperhatikan dalam penghitungan gaji, dan tentu saja memerlukan kecermatan tersendiri dalam

penghitungan pajaknya.

Nanti akan diketahui, secara individu tambahan penghasilan tersebut kecil sekali pengaruhnya terhadap besarnya pajak yang terutang, namun demikian, mengingat jumlah PNS yang melebihi angka 4,4 juta orang (BPS berdasarkan sumber BKN:2012), maka tambahan yang kecil itu menjadi cukup signifikan jumlahnya.

Relevansi dengan perkembangan sistem pembayaran dan beban APBN

Namun demikian, patutlah kita bertanya, apakah kebijakan tersebut masih relevan dengan kondisi saat ini? Mengingat, pertama, bahwa “kebijakan pembulatan” diterbitkan pada tahun 1993 yang pada saat itu sebagian besar pembayaran gaji pegawai negeri sipil masih dilakukan secara tunai oleh para Bendahara atau kasir, keadaanya sudah sangat berbeda dengan kondisi saat ini, dimana pembayaran gaji sudah dilakukan secara giral. Kedua, beban APBN boleh dikatakan sangat berat pada dewasa ini, sehingga semua pihak diminta untuk melakukan penghematan, termasuk instansi pemerintah baik pusat maupun daerah wajib melakukan efisiensi dalam penggunaan dana APBN/APBD.

Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, marilah kita melihat kondisi saat ini terkait dengan pembayaran gaji pegawai negeri sipil. Sistem pembayaran gaji sudah terjadi perubahan yang sangat signifikan, yaitu perubahan dari pembayaran secara tunai ke pembayaran melalui rekening. Bendahara hanya membuat daftar gaji, selanjutnya pembayaran gaji kepada setiap pegawai dilakukan oleh bank yang ditunjuk dengan memasukkan ke dalam rekening masing-masing pegawai. Dengan diberlakukannya sistem pembayaran melalui rekening ini berarti Bendahara atau pembayar gaji pada saat sekarang tidak perlu lagi mencari uang pecahan kecil untuk pembayaran gaji, walaupun jumlah gaji yang akan dibayarkan kepada setiap pegawai menunjukkan adanya angka yang kecil-kecil. Artinya kesulitan pembayaran

gaji sudah diambil alih oleh bank.

Selanjutnya marilah kita perhatikan dampak dari adanya pembulatan terhadap beban APBN. Dari contoh perhitungan pembulatan diatas, dapat kita lihat bahwa pembulatan merupakan tambahan atas penghasilan pegawai untuk menggenapkan perhitungan menjadi ratusan penuh yang tujuannya adalah untuk memudahkan administrasi pembayaran gaji. Bila, misalnya, kita mengambil angka pembulatan sebesar Rp43,00 sebagai angka rata-rata pembulatan untuk setiap pegawai setiap bulan dan selanjutnya dikalikan dengan 4.646.351 PNS (menurut data Badan Kepegawaian Negara per 1 Oktober 2011), maka secara kasar dapat dihitung besar jumlah uang pembulatan itu setiap tahun, yaitu $Rp43,00 \times 4.646.351 \times 12$ (bulan) = Rp 2.397.517.116,00. Satu jumlah yang apabila dibandingkan dengan belanja gaji itu sendiri tidak begitu besar, namun cukup berarti dari sisi penghematan atau apabila digunakan untuk hal lain mungkin lebih bermanfaat, untuk membiayai pembangunan pedesaan tertinggal misalnya.

Tentu kita boleh menghitung keuntungan-keuntungan apa yang diperoleh seandainya tidak dilakukan pembulatan atas pembayaran gaji PNS.

1. Perhitungan gaji lebih sederhana, karena bendahara/pembuat daftar gaji tidak perlu melakukan perhitungan-perhitungan untuk menentukan besarnya pembulatan;
2. Waktu penyelesaian pekerjaan pembuatan daftar gaji dapat lebih cepat;
3. Beban APBN menjadi berkurang tanpa mengurangi kualitas gaji yang diterima oleh PNS. Tambahan Rp43,00 atau maksimum Rp99,00 untuk setiap bulan sangat tidak mempengaruhi daya beli PNS dibanding dengan harga-harga kebutuhan pokok dewasa ini.

Dari uraian di atas, tentu kita boleh bertanya, apakah pembulatan gaji PNS masih diperlukan?



Waktu yang Tepat Melakukan Redenominasi

Oleh: Budi Sulisty -
Pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan

Setelah sempat redup menjadi perhatian, wacana redenominasi kembali banyak dibicarakan masyarakat. Pemicunya adalah munculnya isu Bank Indonesia pada tanggal 17 Agustus akan menerbitkan mata uang dengan jumlah nol berkurang tiga digit. Pada gambar yang beredar, terdapat desain baru uang NKRI yang telah diredenominasi. Desain tersebut menghilangkan tiga angka nol di setiap satuan nilai rupiah dengan tiga gambar desain masing-masing untuk pecahan Rp20, Rp50, dan Rp100. Berita yang

mulanya tersebar di jejaring sosial tersebut telah diklarifikasi oleh Pejabat humas Bank Indonesia yang menginformasikan bahwa pada tahun ini belum akan dilakukan redenominasi atau penyederhanaan nilai rupiah. Bank Indonesia pun mengkonfirmasi bahwa uang yang akan dikeluarkan bertepatan dengan HUT RI adalah uang rupiah baru sesuai amanat Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2011 tentang Mata Uang.

Sebelumnya, kebijakan redenominasi direncanakan akan diberlakukan sejak

awal 2014. Pada akhir 2012, wacana redenominasi mulai digulirkan Pemerintah dengan Bank Indonesia. Dalam *kick off meeting* redenominasi, Pemerintah dan Bank Indonesia menyatakan bahwa dengan jumlah digit yang terlalu banyak, rupiah berpotensi menyebabkan inefisiensi dalam transaksi ekonomi. Jumlah digit yang terlalu banyak akan menimbulkan kerumitan perhitungan dalam transaksi ekonomi sehingga berpotensi menimbulkan kekeliruan serta memakan waktu lebih lama. Dari sisi sistem pembayaran non tunai, jumlah digit yang terlalu besar dapat menyebabkan permasalahan transaksi akibat nilai transaksi yang melampaui jumlah digit yang dapat ditolerir oleh infrastruktur sistem pembayaran dan sistem pencatatan, disamping juga untuk meningkatkan efisiensi transaksi perekonomian. Selain itu, di mata uang internasional pun rupiah kurang memiliki wibawa karena apabila dikonversi dalam mata uang asing, nilai tukar rupiah terhadap mata uang asing terlihat sangat kecil. Berangkat dari kondisi-kondisi tersebut, diperlukan penyederhanaan nilai rupiah. Namun, penyederhanaan tersebut tidak pada prinsipnya, hanya penyederhanaan jumlah digit pada denominasi mata uang tanpa mengurangi daya beli, harga atau nilai tukar mata uang tersebut terhadap harga barang dan/atau jasa.

Wacana tersebut mendapat tanggapan yang beragam. Bursa Efek Indonesia menyambut baik wacana tersebut, sementara beberapa asosiasi dan pengamat seperti HIPMI dan Komite Ekonomi Nasional menyarankan agar redenominasi tidak segera dilakukan karena bukan merupakan kebijakan yang mendesak dilakukan. Akhirnya, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) pun enggan membahas RUU redenominasi pada tahun 2013, yang berarti kebijakan redenominasi tidak bisa dilakukan pada awal 2014.

Kegagalan redenominasi

Menilik kebijakan redenominasi, beberapa negara pernah menerapkannya. Salah satu negara yang berhasil menerapkan kebijakan

redenominasi adalah Turki. Penerapan redenominasi di Turki berlangsung pada tahun 1998 dan diterapkan secara penuh pada 2005. Pada waktu itu Turki menerbitkan mata uang baru YTL (Yen Turkey Lira) untuk menggantikan TL (Turkey Lira), dengan mengurangi enam digit angka nol, dimana 1 YTL sama dengan 1.000.000 TL.

Namun, tidak semua negara menikmati keberhasilan redenominasi. Negara yang pernah gagal dalam redenominasi yaitu Rusia, Argentina, Brasil, Zimbabwe, dan Korea Utara. Pada saat diterapkannya redenominasi, negara-negara tersebut tidak memiliki fundamental ekonomi yang kuat serta sedang dilanda inflasi yang tinggi. Selain itu, beberapa kebijakan bank sentral di negara-negara tersebut kurang tepat, serta kebijakan fiskal yang ekspansif pada saat redenominasi.

Di Indonesia sendiri, redenominasi rupiah pernah dilakukan pada tahun 1965. Pada saat itu, pemerintah mengeluarkan uang rupiah baru sebagai pengganti uang kertas lama dengan perbandingan nilai satu rupiah uang baru sama dengan seribu rupiah uang lama. Pada saat itu kondisi perekonomian kurang mendukung dimana inflasi sangat tinggi dan pertumbuhan ekonomi tidak stabil, sehingga kebijakan redenominasi dapat dikatakan tidak berhasil.

Pemahaman yang Tepat

Kunci utama keberhasilan redenominasi adalah adanya persepsi dan pemahaman yang tepat di masyarakat tentang redenominasi. Saat ini, beberapa kalangan kurang memahami redenominasi dan menganggap redenominasi adalah sanering. Redenominasi berbeda dengan sanering yang merupakan pemotongan nilai uang, sedangkan redenominasi merupakan penyederhanaan nominal uang. Dalam redenominasi, penyederhanaan nominal uang (rupiah) disertai dengan penyederhanaan harga barang sehingga daya beli masyarakat tidak berubah. Hal ini berbeda dengan sanering dimana pemotongan nominal rupiah tidak disertai

penyesuaian harga barang sehingga daya beli masyarakat menurun.

Kesalahpahaman tersebut bisa dimanfaatkan oleh oknum yang tidak bertanggung jawab untuk mengeruk keuntungan, misalnya dengan menaikkan harga. Apabila disetujui DPR, perlu dilakukan sosialisasi yang masif kepada masyarakat, terutama kepada masyarakat berpenghasilan rendah karena paling banyak bertransaksi dengan cara tunai. Tanpa adanya sosialisasi yang memadai, kebijakan redenominasi akan berdampak pada ketidakpercayaan pada mata uang baru yang berakibat pada naiknya angka inflasi.

Butuh Saat yang Tepat

Geliat redenominasi kembali digulirkan oleh Gubernur Bank Indonesia yang menyatakan bahwa pembahasan RUU redenominasi baru akan dibahas pemerintah dengan pansus DPR pada awal Juli 2014. Apabila disepakati DPR, penerapan redenominasi akan dilakukan secara bertahap dengan masa transisi 6-8 tahun.

Berkaca pada redenominasi yang dilakukan negara lain, penyederhanaan nilai tukar memerlukan waktu yang tepat. Redenominasi sebaiknya dilaksanakan pada saat ekonomi dalam kondisi membaik. Saat ini, kondisi nilai tukar rupiah masih menunjukkan tren fluktuasi, bahkan rupiah kembali menyentuh Rp12.000/dolar AS. Selain itu, meskipun inflasi bulan Juni menunjukkan perbaikan, tren inflasi masih fluktuatif. Masih belum stabilnya beberapa indikator ekonomi Indonesia, antara lain fluktuasi nilai tukar rupiah dan inflasi harus dipertimbangkan untuk pengambilan keputusan redenominasi. Dalam kondisi inflasi tidak stabil dan nilai mata uang baru yang masih belum dipahami dengan benar oleh masyarakat dapat memicu harga barang naik.

Penutup

Kebijakan redenominasi merupakan

kebijakan yang berdampak besar karena semua elemen masyarakat menggunakan uang. Kebijakan ini harus dipersiapkan dengan matang serta harus diantisipasi potensi pro dan kontranya. Para pembuat kebijakan harus banyak belajar dari negara-negara yang pernah menerapkan kebijakan sejenis. Kegagalan dari beberapa negara, khususnya karena tidak kondusifnya perekonomian harus menjadi pelajaran bagi Indonesia.

Meskipun terdapat wacana pembahasan dalam waktu dekat, pembahasan secara intensif sebaiknya dilakukan menunggu waktu yang tepat, yaitu setelah terbentuknya DPR dan pemerintah yang baru. Selain masa jabatan pemerintah dan DPR baru kian sempit, pesan yang disampaikan akan banyak diulang karena tidak semua anggota DPR sekarang menjabat lagi, atau bisa jadi akan ada anggota DPR yang pindah dari komisi bidang keuangan.

Apabila DPR sudah menyetujui Undang-Undang tentang Redenominasi, sosialisasi yang masif menjadi salah satu kunci sukses kebijakan redenominasi. Masyarakat yang akan banyak terdampak, misalnya masyarakat berpenghasilan rendah dan masyarakat di daerah pedalaman harus mendapatkan porsi sosialisasi lebih besar agar redenominasi dapat berjalan dengan sukses.

***Tulisan menggambarkan pendapat pribadi dan bukan merupakan pendapat dimana penulis bekerja**



Heartbleed Bug: Hati Luka Pembawa Bencana

Oleh: Suharyadi -
Pranata Komputer Sekretariat BPPK

Beberapa waktu belakangan ini jagad dunia maya digemparkan dengan ditemukannya celah keamanan pada OpenSSL yang dinamakan dengan *Heartbleed*. Celah keamanan ini sangat berbahaya sehingga setiap pengguna maupun pengelola website dilarang keras untuk mengabaikan celah keamanan yang satu ini. Karena tingkat resikonya yang teramat tinggi, celah keamanan ini bahkan disebut-sebut sebagai bencana terbesar yang pernah terjadi sepanjang sejarah internet berdiri.

Klaim tersebut tidaklah berlebihan mengingat banyaknya situs dan layanan *online* lainnya yang menggunakan OpenSSL untuk mengamankan aliran atau transfer data dari web server ke komputer pengguna. Tidak tanggung-tanggung,

website sekelas Facebook, Google, Yahoo, Dropbox, Instagram, Flickr, Pinterest dan berbagai website populer lainnya tidak luput dari bencana ini. Diperkirakan ada sekitar 2/3 website di seluruh dunia terkena dampak dari celah keamanan ini.

Celah keamanan ini pertama kali di deteksi pada tanggal 7 April 2014 oleh Neel Mehta yang merupakan anggota tim dari Google Security dan dipublikasikan pada CVE (*Common Vulnerability and Exposure*) nomor CVE-2014-0160 (http://www.openssl.org/news/secadv_20140407.txt). Letak permasalahannya terdapat pada salah satu ekstensi dari OpenSSL yang bernama *heartbeat* dimana celah keamanan pada ekstensi tersebut memungkinkan seorang peretas melakukan *dump* data

yang tersimpan dalam memori server dan mendekrip data tersebut. Setelah data berhasil didekrip peretas akan dapat dengan mudah membaca seluruh data tersebut. Celaknya, data yang di-*dump* oleh sang *attacker* umumnya merupakan *username* dan *password* pengguna yang terkoneksi dengan webserver. Dan yang lebih mengejutkan adalah, ternyata celah keamanan ini telah ada sejak ekstensi *heartbeat* ini pertama kali di rilis pada tahun 2011 dan baru terdeteksi pada april 2014. Maka tidak berlebihan apabila celah kewanaman ini disebut sebagai bencana terbesar sepanjang sejarah *World Wide Web* (baca : internet).

OpenSSL sendiri merupakan sebuah modul perangkat lunak kriptografi yang dijalankan pada protokol jaringan *Secure Socket Layer* (SSL) dan *Transport Layer Security* (TLS). Fungsi utama dari OpenSSL adalah mengamankan aliran data dari komputer pengguna ke server yang dituju dengan cara melakukan enkripsi dan dekripsi aliran data yang mengalir dari komputer pengguna ke server yang dituju. Dengan menggunakan OpenSSL, data yang mengalir akan lebih sulit untuk disadap (*sniff*) dan seandainya seorang peretas berhasil melakukan penyadapan terhadap data yang mengalir tersebut, tentu saja data tersebut tidak akan dapat dibaca karena data yang disadap tersebut masih dalam bentuk *hash*.

Selain pada web server, celah keamanan ini juga terdapat pada berbagai layanan lainnya yang menggunakan OpenSSL untuk melakukan enkripsi dan dekripsi data. Tercatat celah keamanan ini juga terdapat pada jutaan *smartphone* dengan sistem operasi Android. Celah keamanan ini juga terdapat pada perangkat jaringan lainnya seperti *switch*, *hub*, *router*, *ip-phone*, serta perangkat *video conference* dengan merk Cisco dan Juniper. Celah keamanan ini berhasil memaksa para vendor tersebut untuk segera melakukan perbaikan dan merilis *patch* untuk jutaan perangkat mereka yang tersebar di seluruh dunia.

Cara Kerja Heartbleed Bugs

Pada komunikasi data dengan menggunakan protokol jaringan SSL,

protokol tersebut selalu menyertakan opsi *heartbeat* yang berfungsi untuk memberikan pesan kepada server yang bertujuan untuk memberitahu server bahwa komputer pengguna masih dalam keadaan aktif dan terkoneksi melalui jaringan SSL ke server tersebut. Opsi ini sangat berguna karena sebagian besar internet *router* akan segera memutuskan koneksi SSL apabila tidak ada aktifitas dari user dalam waktu yang lama.

Pesan yang dikirim ke server terdiri dari tiga bagian yaitu *acknowledgement message*, *random message*, dan jumlah karakter dari *random message* tersebut. Setelah pesan tersebut sampai ke server, server akan segera mengirimkan pesan balasan kepada user berupa *acknowledgement message* dan *random message* dengan jumlah karakter sesuai dengan yang dikirimkan oleh user.

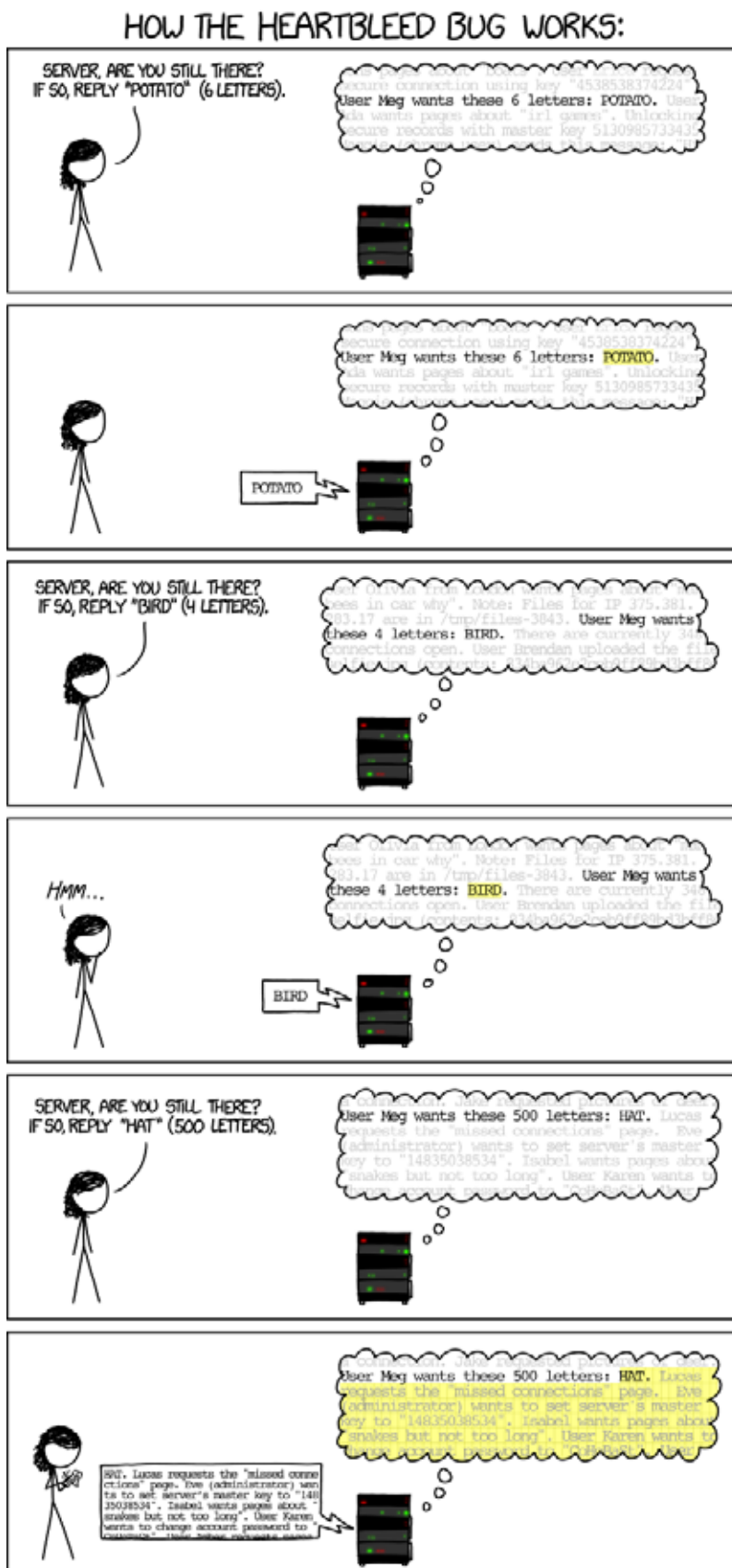
Letak permasalahannya adalah, server tidak melakukan validasi jumlah karakter dari *random message* yang disebutkan oleh user. Sehingga server akan selalu memberikan respon sesuai dengan jumlah karakter yang disebutkan oleh user tanpa melakukan validasi jumlah karakter dari *random message*. Hal ini dimanfaatkan oleh para *malicious user* untuk mendapatkan data yang terdapat *random access memory* (RAM) server dengan cara mengirimkan jumlah karakter palsu ke server dan server pun akan dengan sukarela mengirimkan seluruh data yang terdapat dalam RAM kepada *malicious user*.

Untuk dapat lebih memahami cara kerja dari *Heartbleed Bugs*, perhatikan ilustrasi cara kerjanya pada Gambar 1.

Mendeteksi Heartbleed Bugs

Bagaimanakah cara mendeteksi suatu website atau aplikasi berbasis web memiliki celah kewanaman ini? Untuk mengetahui apakah suatu website atau aplikasi berbasis web memiliki celah kewanaman ini dapat dilakukan dengan menggunakan layanan online yang telah disediakan oleh McAfee (<http://tif.mcafee.com/heartbleedtest>) secara cuma-cuma. Anda hanya perlu memasukan alamat website yang ingin anda

Gambar 1 : Ilustrasi Cara Kerja Heartbleed Bugs



Sumber Gambar : <http://imgs.xkcd.com>

cek pada kolom yang tersedia kemudian tekan tombol scan, McAfee akan segera memeriksa website tersebut dan dalam hitungan menit hasil pemeriksaan dari McAfee akan segera muncul dilayar monitor anda. Yang perlu dicatat disini adalah, layanan tersebut hanya dapat memeriksa website-website yang terletak pada jaringan internet dan bukan pada website yang terletak pada jaringan internal atau intranet. Untuk melakukan pengecekan pada website atau aplikasi yang terletak pada jaringan internal dapat dilakukan dengan cara memeriksa versi OpenSSL yang digunakan. Apabila versi OpenSSL yang digunakan pada webserver adalah versi 1.0.1 hingga 1.0.1f, maka sudah dapat dipastikan server tersebut memiliki celah keamanan Heartbleed.

Sedangkan untuk mendeteksi keberadaan *heartbleed* pada *smartphone* dengan sistem operasi android, dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi bernama *Heartbleed Detector* yang dibuat oleh sebuah perusahaan antivirus bernama Lookout. Aplikasi ini dapat di unduh secara gratis pada Google Play Store. Hampir dapat dipastikan sebagian besar *smartphone* dengan sistem operasi android versi Jelly Bean memiliki celah keamanan *heartbleed* dan celah tersebut berhasil di deteksi oleh aplikasi *Heartbleed Detector*. Namun patut dicatat bahwa aplikasi *Heartbleed Detector* hanya akan melakukan pendeteksian celah keamanan *heartbleed* dan tidak melakukan perbaikan celah keamanan tersebut.

Mengatasi Heartbleed

Bagaimana cara mengatasi celah keamanan ini? Celah keamanan ini dapat diatasi dengan melakukan-update OpenSSL dengan versi yang terbaru. Pada versi OpenSSL yang terbaru, celah keamanan ini telah berhasil diperbaiki dan dapat sudah dapat dipastikan pada versi ini telah kebal dari peretas yang melakukan serangan dengan memanfaatkan *Heartbleed Bugs*.

Mengatasi celah keamanan *heartbleed* dengan melakukan *upgrade* OpenSSL hanya dapat dilakukan oleh para pengelola website bukan para pengguna/client dari

website tersebut. Yang dapat dilakukan oleh pengguna/client dari website yang memiliki celah keamanan *heartbleed* adalah mengaktifkan *Two-Factor Authentication* jika fitur tersebut tersedia dalam situs yang anda gunakan. Pada saat ini berbagai situs populer seperti Google Mail, Facebook, Yahoo dan lain sebagainya telah menerapkan teknologi ini untuk mengamankan akun para penggunanya. Teknologi *Two-Factor Authentication* dapat mencegah para peretas untuk masuk kedalam akun anda walaupun peretas tersebut telah mengantongi *username* dan *password* akun anda. Selain itu, segera ganti *password* anda setelah pengelola website melakukan penambalan celah kemanan *heartbleed* untuk mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan.

Mitos

Karena kehadirannya yang berhasil menggemparkan dunia internet, beredar berbagai macam mitos yang salah dan berlebihan terhadap celah kemananan ini. Mitos-mitos tersebut antara lain :

1. *Heartbleed* adalah virus

Mitos tersebut sudah dapat dipastikan tidak valid. *Heartbleed* bukanlah virus. *Heartbleed* merupakan celah keamanan pada OpenSSL yang muncul karena terdapat kesalahan pada penulisan kode program dalam protokol enkripsi *open-source* yang banyak digunakan oleh situs-situs di seluruh dunia.

2. Update antivirus agar kebal dari *Heartbleed*

Mitos ini sudah dapat dipastikan tidak valid. Melakukan update antivirus tidak akan berpengaruh terhadap kebal atau tidaknya perangkat komputer dari celah keamanan *Heartbleed*. Yang perlu ditekankan disini adalah *Heartbleed* bukan virus, tidak menyebar dan tidak menginfeksi perangkat komputer lainnya baik via jaringan komputer maupun media penyimpanan.

3. Segera ganti *password* apabila situs yang Anda gunakan belum kebal

dari *Heartbleed*

Mitos ini sangat tidak benar. Yang benar adalah segera ganti *password* apabila situs yang Anda gunakan telah melakukan penambalan terhadap celah keamanan *Heartbleed*. Apabila Anda melakukan perubahan *password* pada saat celah keamanan tersebut belum ditambal, sama saja memberikan kesempatan kepada peretas untuk mengetahui *password* baru Anda.

4. Peretas dapat memanfaatkan *Heartbleed* untuk mengontrol berbagai *smartphone*

Mitos ini juga salah. Sampai dengan saat ini celah kemanan ini hanya dapat dimanfaatkan untuk mengambil data yang tersimpan dalam memori sebuah *smartphone* yang belum melakukan penambalan terhadap celah kemanan *Heartbleed*.

Celah keamanan ini hanya terjadi pada sistem operasi Android versi Jelly Bean (4.1.1) sedangkan untuk *smartphone* dengan sistem operasi iOS dan Windows Phone dapat dipastikan kebal dari celah keamanan ini karena dalam sistem operasi iOS dan Windows Phone tidak menggunakan OpenSSL.

5. Windows XP rentan dari *Heartbleed* karena sudah tidak di support oleh Microsoft

Mitos ini sudah dapat dipastikan salah. Berdasarkan informasi yang terdapat dapat dalam blog developer Microsoft, perusahaan tersebut tidak menggunakan OpenSSL dalam pembangunan dan pengembangan sistem operasi Microsoft Windows XP dan seluruh versi sistem operasi Windows lainnya termasuk sistem operasi untuk *smartphone* Windows Phone

Dalam proses pembangunan dan pengembangan sistem operasi Windows, Microsoft menggunakan komponen kriptografi yang mereka ciptakan sendiri yaitu Secure Channel sehingga dapat dipastikan seluruh product dari Microsoft mulai dari sistem operasi sampai dengan layanan lainnya seperti outlook, skype dan lain sebagainya kebal dari celah kemananan

Heartbleed.

6. Semua layanan internet banking rentan terhadap *Heartbleed*

Mitos ini tidak dapat dipastikan kebenarannya karena sebagian besar layanan internet *banking* dan berbagai situs jual beli populer tidak menggunakan OpenSSL sehingga layanan-layanan tersebut tidak terkena dampak dari celah keamanan *Heartbleed*

7. NSA memanfaatkan *Heartbleed* sejak lama untuk memata-matai kita

Beredar isu yang mengatakan bahwa agen intelijen Amerika (NSA) telah mengetahui celah keamanan tersebut sejak lama, namun memilih diam dan memanfaatkan celah keamanan tersebut untuk melakukan kegiatan mata-mata. Isu tersebut telah dibantah oleh NSA dan mengatakan bahwa pihaknya tidak menggunakan celah keamanan tersebut untuk kegiatan mata-mata dan mengaku baru mengetahui celah tersebut setelah diumumkan.

Dengan terungkapnya celah keamanan yang terdapat dalam OpenSSL telah menjadi bukti nyata bahwa *vulnerability assessment* merupakan proses yang wajib dilakukan oleh para pengelola IT di seluruh institusi baik institusi pemerintah maupun institusi swasta. Pada kebanyakan institusi, proses *vulnerability assessment* hanya dilakukan sebelum melakukan implementasi suatu sistem informasi dan jarang sekali ada institusi yang melaksanakan proses *vulnerability assessment* pasca implementasi suatu sistem informasi dengan berbagai macam alasan.

Berkaca dari kasus celah keamanan *heartbleed* pada OpenSSL yang baru ditemukan setelah beberapa tahun dirilis, maka dapat disimpulkan bahwa proses *vulnerability assessment* harus dilakukan baik sebelum implementasi sistem informasi dan sesudah implementasi sistem informasi. Proses *vulnerability assessment* juga harus dilakukan secara berkala. Hal ini tidaklah berlebihan mengingat saat ini

perkembangan teknologi informasi dan komunikasi sangat pesat yang sudah pasti kejahatan dengan menggunakan teknologi informasi juga akan meningkat pesat karena perkembangan teknologi akan selalu berbanding lurus dengan meningkatnya angka kejahatan dengan memanfaatkan teknologi.

Selain melaksanakan proses *vulnerability assessment*, proses pembaruan (*update*) dan penggandaan (*backup*) sistem juga wajib hukumnya untuk dilakukan. Umumnya dalam pembaruan suatu sistem terdapat perbaikan terhadap berbagai macam kesalahan atau *error* maupun perbaikan dalam rangka untuk menutup celah keamanan. Sedangkan proses penggandaan diperlukan untuk mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan.



Multitasking dan Produktivitas

Oleh: Fritz Okta Nehemnya -
Pelaksana Pusklat Pengembangan SDM BPPK

Tiga setengah tahun lalu saya 'dikatai' oleh kekasih saya, "Kamu tidak bisa *multitasking!* Cupu!". Sampai saat tulisan ini dibuat, perasaan saya masih terasa mengganjal jika mengingat perkataan sang kekasih. Ironisnya, beberapa rekan saya juga mengatakan hal sama, yang pada intinya membenarkan pernyataan kekasih saya. Saya dirasa tidak bisa melakukan beberapa tugas secara bersamaan. Memang benar adanya jika saya tidak bisa melakukan banyak hal secara bersamaan dibandingkan dengan teman-teman tersebut. Misalnya jika saya sedang sibuk dengan telepon seluler saya, saya tidak akan bisa menanggapi percakapan yang lain. Jadi saya harus fokus penuh untuk bisa menanggapi perbincangan yang ada. Mungkin terasa aneh bagi teman-

teman saya jika saya tidak bisa seperti mereka dalam mengelola informasi secara bersamaan. Seringnya ejekan terus yang muncul dan membuat saya penasaran dengan namanya *multitasking*.

Sambil bekerja saya mencari tahu dari berbagai sumber yang ada. Tentunya sumber yang utama adalah 'papa google' dan jurnal-jurnal yang disediakan oleh perpustakaan nasional kita di www.pnri.go.id. Melalui sumber daring tersebut saya menggali bermacam informasi terkait dengan *multitasking*, apa pengertiannya, bagaimana seseorang bisa melakukan *multitasking*, bagaimana proses di dalam otak, serta bagaimana kita bisa memaksimalkan *multitasking* tersebut dalam mempercepat pekerjaan kita,

dan lain sebagainya. Banyak pendapat yang muncul dari para pembahas materi tersebut dan hal ini semakin menarik perhatian saya. Ada yang setuju bahwa kita disebut manusia karena bisa melakukan *multitasking* dan ada juga pendapat yang menyatakan bahwa yang disebut *multitasking* sesungguhnya sebuah proses yang dilakukan secara bergantian dengan sangat cepat (sepermilidetik).

Saya menulis pengalaman saya ini karena merasa terdorong oleh semangat, Kepala Pusdiklat PSDM, Safuadi. Banyak target-target yang diberikan oleh beliau sebagai pimpinan kantor. Target tersebut saya rasakan dapat menjadi penyemangat tersendiri bagi para pegawai. Apalagi di tengah-tengah kesibukannya, beliau memberikan ilmunya melalui *workshop* menulis jurnal internasional. Dengan gaya yang berapi-api beliau menyalurkan motivasi dan semangat lewat *workshop* tersebut.

Bak gayung bersambut, bagaimana mungkin kita bisa menyia-nyiaikan semangat dan dukungan yang ada untuk melakukan sedikit hal yang bisa kita lakukan untuk orang sekitar kita? Berbekal keberanian dan mentoring dari Kak Yo Supriyanto, saya mencoba memberanikan diri untuk menulis apa yang saya ketahui. Apalagi saya perlu tahu kelemahan saya yaitu tidak bisa *multitasking*. Barangkali ketika saya sudah paham, akan ada dampak positif bagi pelaksanaan tugas saya di kantor. Saya juga berharap bahwa orang yang sama seperti saya dapat mengetahui dan dapat memanfaatkannya.

Pengantar

Hal pertama yang saya dapatkan adalah pendapat yang disampaikan oleh Dr. David Meyer, Profesor psikologi dari University of Michigan. Beliau menyampaikan, "When you perform multiple tasks that each require some of the same channels of processing, conflicts will arise between the tasks, and you're going to have to pick and choose which task you're going to focus on and devote a channel of processing to it." Semakin rumit aktivitas seseorang

maka semakin banyak pula waktu yang dibutuhkan otak untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan banyaknya waktu yang terpakai tersebut maka seseorang disebut tidak optimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Banyaknya waktu yang terpakai, disebutkan oleh Dr. Meyer, karena seseorang mengerjakan beberapa pekerjaan secara bergantian. Fokus mereka terpecah-pecah sehingga memerlukan lebih banyak waktu, kembali kepada fokus yang satu ke fokus yang lain.

Apa sebenarnya yang dimaksud *multitasking* dan bagaimana prosesnya?

Menurut Kamus Oxford, *multitasking* berarti *deal with more than one task at the same time (of a person)*. Pada saat yang sama seseorang mampu melakukan beberapa hal, itulah *multitasking*. Namun selain itu ada juga pendapat yang mengatakan bahwa apa yang sebenarnya kita kenal dengan *multitasking* adalah bukan *multitasking* yang sebenarnya. *Multitasking* yang kita kenal disebut *time-sharing*. Hal ini disampaikan oleh Art Markman, pakar psikologi kognitif dan pengarang *Smart Thinking (Perigee, 2012)*. "What the human brain does is what I call *time-sharing*."

Menurut Art Markman, *time sharing* (berbagi waktu) yang dimaksud adalah otak fokus secara aktif kepada satu pekerjaan dalam satu waktu tertentu kemudian digantikan kepada fokus yang lain. Hal tersebut bisa kita ilustrasikan seperti saat kita berada dalam ruangan umum sambil menggunakan komputer umum. Ketika kita selesai dengan komputer tersebut maka akan ada orang lain lagi yang menggunakan komputer itu. Komputer umum merupakan gambaran otak yang kita gunakan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Kemudian saat kita selesai mengerjakan sesuatu dengan komputer tersebut maka akan ada orang lain lagi yang akan menggunakannya. Begitu seterusnya, otak bekerja memproses informasi yang masuk secara bergantian dalam waktu yang sangat cepat. Oleh karena begitu cepatnya otak, kita tidak menyadari kalau sebenarnya

hanya satu pekerjaan saja yang dilakukan otak dalam satu waktu tertentu.

Lalu bagaimana dengan kondisi saat seseorang diajak bicara sambil harus menulis pesan singkat? Apakah itu bukan hal yang dilakukan bersamaan? Apakah hal tersebut bukan *multitasking*?

Saya masih sangat penasaran dengan pengertian *multitasking* oleh Art Markman. Lalu saya baca kembali dan saya menemukan fakta bahwa otak kita tidak didesain untuk melakukan *multitasking*. Artinya ketika kita melakukan dua pekerjaan sekaligus maka salah satunya akan dilaksanakan secara *autopilot*. Misalnya, seperti contoh di atas, yaitu saat seseorang harus berbicara sambil membalas SMS maka orang tersebut akan fokus pada materi pembicaraan dan jari-jari orang tersebut mengetik SMS secara *autopilot*.

Tetapi bagaimana jika seseorang bisa melakukan dua pekerjaan yang menuntut konsentrasi dan pengambilan keputusan? Hasil studi yang dilaksanakan oleh Clifford Nass, Ph.D. dari *Stanford University* (2009), menjelaskan bahwa saat kita memaksa otak kita untuk melakukan *multitasking* maka otak tersebut akan *overload*. *Overload* merupakan menumpuknya informasi yang akan diproses di otak. Jika otak kita *overload* maka akan menyebabkan efek negatif pada fisik otak yaitu kerusakan otak. Salah satu efek tersebut misalnya penurunan pada kemampuan mengingat (*short term memory*). **short term memory hanya mampu menampung 7 item tugas dengan kecepatan memproses 126 bit/detik. Miller, 1956*

Pada siklus proses informasi otak, informasi yang masuk diproses pertama kali pada bagian *working memory* sebagai pintu masuknya informasi. Kemudian jika kita melakukan dua pekerjaan atau aktivitas yang menuntut konsentrasi dan pengambilan keputusan maka kita memaksa *working memory* untuk melakukan dua stimulasi pada otak. Dua stimulasi tersebut bisa saja terjadi secara berlebihan karena pada proses ini terjadi perpindahan atensi satu kepada atensi lain dengan cepat. Biasanya sebagai

akibatnya adalah seseorang tidak mampu membedakan mana informasi penting dan tidak penting. Pada kondisi tersebut seseorang akan tumpang tindih dalam memberikan informasi terkait dua hal yang dikerjakan secara bersama-sama.

Apakah *multitasking* bisa membuat otak kita semakin produktif?

Multitasking disebutkan akan merusak otak kita. Ada harga yang harus dibayar jika seseorang tetap memaksa untuk melakukan *multitasking*. Misalnya adalah ancaman akan terkena *alzheimer*.

Dr. Martina W. Nasrun, psikiater dari RS Cipto Mangunkusumo Jakarta, menyatakan bahwa pada saat kemampuan otak menurun maka seseorang akan mudah marah dan mengalami stres. Apabila tetap dipaksa untuk *multitasking*, maka lama-kelamaan sel otak akan cepat rusak. Kerusakan inilah yang mempercepat gejala penyakit *alzheimer*.

Berada di bawah bayangan *alzheimer* yang akan menyerang, tetap tidak membuat seseorang tidak *multitasking*. Apalagi seseorang yang digadang-gadang bisa melakukan *multitasking* adalah orang yang produktif. Fakta penelitian menyuguhkan kesimpulan lain tentang produktivitas *multitasker*. Pada waktu seseorang melakukan *multitasking*, ternyata otak bekerja melambat sehingga hasil kinerja tidak akan optimal. Tentu saja hal tersebut tidak diinginkan oleh setiap orang maupun organisasi. Jadi bagaimana nasib para *multitasker*? Apakah masih boleh dan mempunyai nilai tambah saat *multitasking*?

Melihat perkembangan zaman yang ada di sekitar kita, teknologi yang hebat menyuguhkan informasi sangat banyak dan menjadi tidak terbatas. Mulai dari infrastruktur *daring* untuk berselancar hingga perkembangan data-data digital. Pada tahun 2007 saja Gantz (2008) mencatat ada 161 milyar *gigabyte* data digital yang dibuat, disimpan dan dibagikan diseluruh dunia. Setara dua belas kali jarak bumi matahari atau enam ton buku untuk

setiap manusia yang hidup di bumi. Dengan kondisi yang seperti itu, setiap orang dituntut untuk memanfaatkan kemajuan teknologi jika tidak ingin ketinggalan informasi. Tentunya dalam pengelolaan informasi yang tak terbatas tersebut, seseorang harus mampu memilih informasi yang benar-benar menarik perhatian mereka. Mau tidak mau seseorang terpaksa melakukan *multitasking* untuk memilih dan memilah informasi tersebut.

Kemampuan otak memroses informasi adalah 126 bit/detik. Kecepatan ini dihadapkan pada keberadaan informasi yang tak terbatas, menjadi hal yang paling mungkin dilakukan manusia adalah belajar menggunakan otak dengan efisien supaya terhindar dari *overload*.

Kalau harus *multitasking*, bagaimana saya harus melakukannya?

Hal yang utama adalah seseorang harus memahami dua hal pokok dalam *multitasking* yaitu proses paralel dan *task switching*. *Multitasking* yang digolongkan sebagai suatu proses paralel di dalam otak, contohnya adalah ketika menjawab telepon sambil menulis, membaca sambil mendengarkan musik, dan membalas pesan singkat sambil mengikuti rapat. Sedangkan yang digolongkan *task switching* adalah ketika kita sedang membaca buku dan membalas pesan singkat.

Dua perilaku di atas memang memiliki perbedaan tipis namun memiliki implikasi yang berbeda. Disebutkan Tugend (2008), proses paralel mampu meningkatkan efisiensi, khususnya yang melibatkan aktivitas gerak (*motor activities*) seperti berjalan atau aktivitas yang sudah menjadi rutinitas. Sedangkan *task switching* yang begitu cepat menurut Rubinstein, Meyer, & Evans (2001) dapat mengurangi efisiensi, khususnya jika pekerjaan atau tugas tersebut menuntut proses kognitif yang menantang. Setiap pergantian atensi ke atensi yang lain memerlukan pengaktifan jalur neuron yang berbeda. Proses pergantian inilah yang memakan waktu,

apalagi tugas atau pekerjaan yang tergolong baru bagi otak kita.

Setelah mengetahui hal umum tentang *multitasking* dan sebagai kemungkinan yang tidak bisa dihindari, sekarang yang perlu dilakukan adalah memaksimalkan kinerja otak dalam *multitasking*. Mengenali proses paralel dan *task switching* mampu membuat kita memilah-milah aktivitas mana yang akan kita utamakan untuk diselesaikan. Berikut adalah beberapa tips yang dapat kita lakukan untuk memaksimalkan kinerja kita:

1. Usahakan untuk mengerjakan sesuatu sampai tuntas sebelum kita mengerjakan hal yang lain. Jika terpaksa untuk melakukan pekerjaan lain maka tandailah dengan catatan dimana kita berhenti sehingga kita bisa meneruskannya kembali dengan segera setelah kita membaca catatan tersebut.
2. Menyadari bahwa tidak semua informasi penting untuk diketahui. Dalam hal komunikasi, telepon seluler bisa menjadi pengganggu utama fokus kita dalam bekerja. Disaat itulah seseorang harus tahu kapan untuk memberikan respon terhadap telepon seluler tersebut. Pada saat berselancar dengan 'papa google' pun demikian. Kita bisa mengakses situs yang benar-benar sudah kita percaya sehingga menghemat kinerja otak kita dengan menghindari situs-situs yang kurang relevan dengan materi yang kita perlukan.
3. Mengerjakan tugas yang masih berhubungan secara bersamaan. Memang menjadi suatu hal yang tidak bisa dielakkan untuk *multitasking* apabila pekerjaan kita semakin bertumpuk. Hal yang paling efektif dalam menyelesaikannya adalah mengelompokkan tugas-tugas yang masih berhubungan. Dengan begitu neuron yang aktif masih dalam sirkuit sejenis. Langkah ini akan meminimalkan pemborosan kinerja memori, fokus, dan meningkatkan produktivitas seseorang.
4. Membuat daftar pekerjaan pada

tempat yang mudah terlihat. Tentu saja dengan ini akan mempermudah seseorang memantau progres pekerjaannya. Misalnya dengan membuat skala prioritas dari kumpulan pekerjaan dengan diberi tanda-tanda tertentu, merah untuk hal yang segera, kuning untuk hal yang bisa ditunda, dan hijau untuk hal yang memerlukan data tambahan. Daftar ini dapat ditempel pada papan pengingat untuk diri sendiri atau suatu tempat yang memang mudah dilihat setiap hari. Seseorang yang unggul dalam produktivitas bak roda yang terus berputar, yang selalu perlu diingatkan bahwa tidak selamanya pada posisi di atas. Tugas mengingatkan inilah yang dilaksanakan oleh daftar pekerjaan tadi.

5. Menggunakan waktu luang untuk mengingat dan meninjau dokumen informasi dalam satu hari. *Multitasking* sering menyebabkan tumpang tindihnya informasi di dalam otak, sehingga seringkali seseorang lupa untuk mengingat informasi yang sudah diterima. Misalnya dalam suatu rapat pimpinan yang telah diselenggarakan, seseorang bisa menggunakan waktu luangnya untuk meninjau notulen sebagai pengingat pada hari itu juga. Hal ini harus dilakukan pada hari itu juga sehingga kita bisa memastikan bahwa informasi tersebut benar-benar tertanam di dalam otak. Peninjauan ini misalnya dapat dilakukan pada saat perjalanan pulang dari kantor atau saat perjalanan setelah selesai rapat pimpinan tersebut.
6. Membatasi *work in process* sebuah pekerjaan. Jika dalam suatu pekerjaan membutuhkan waktu berjam-jam maka kita bisa beralih kepada pekerjaan lain. Namun supaya *work in process* kita tidak bertambah, kita harus segera menyelesaikan pekerjaan kedua. Begitu seterusnya sampai kita bisa kembali kepada pekerjaan yang pertama tanpa menambah *work in process* baru.

7. Kita harus tahu kapan kita bisa menutup pintu ruangan kita atau meminimalkan gangguan. Dengan melakukan ini kita sekaligus memberitahukan kepada rekan kerja kita bahwa kita sedang fokus pada sesuatu hal dan tidak ingin diganggu. Fokus pada tempat yang tenang akan membuat kita semakin kreatif dan produktif.

Kesimpulan

Bukan soal “telur tidak baik bagi tubuh” atau “telur banyak mengandung protein jadi kita harus banyak memakannya”, begitu juga mengenai topik ini. Perdebatan karena perbedaan pendapat masih banyak dan masih terus berlangsung hingga saat ini. Hal utama yang dapat kita lakukan adalah bagaimana kita mengambil posisi terbaik dari materi yang sudah kita pelajari. Masing-masing individu berbeda, memiliki kemampuan yang berbeda serta cara kerja otak yang berbeda mari memanfaatkannya bagi organisasi dan pengembangan diri sendiri. Lakukanlah *multitasking* dengan tips yang sesuai kondisi pribadi masing-masing karena diri kita sendiri yang tahu kinerja otak kita.

Sebagai pegawai tenaga kediklatan saya merasa diri saya sebagai generasi *multitasking (Gen-M)* yang banyak dibombardir oleh informasi tak terbatas sehingga memerlukan perlakuan khusus dalam sistem pembelajaran diklat. Bagaimana generasi ini menerima atau memasukkan informasi tentunya melalui cara yang unik. Proses belajar yang menarik bagi Gen-M tentu berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi.



Kebijakan Subsidi Bahan Bakar Minyak (BBM) dan Kesejahteraan Rakyat

Oleh: Indrayansah Nur -
Widyaiswara pada Sekolah Tinggi Akuntansi Negara

Pendahuluan

Dalam amanat UUD 1945 ditegaskan bahwa fungsi negara adalah melindungi seluruh rakyat Indonesia, tanpa terkecuali. Pasal 34 misalnya, mengatur tentang peran negara dalam menjamin perlindungan bagi rakyat miskin, anak terlantar dan kurang mampu. Inti semangatnya adalah bagaimana peran negara dalam rangka mensejahterakan rakyat. Dalam bahasan ilmu ekonomi, pengertian di atas tertuang dalam konsep *welfare state*. Pada dasarnya setiap negara di belahan bumi ini memiliki konsep yang serupa, perbedaan muncul ketika bagaimana mengaplikasikannya dalam dunia nyata.

Dalam konteks ilmu keuangan negara dengan rumpun yang spesifik yaitu keuangan publik, maka persoalan bagaimana posisi negara dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat tercermin dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Mengamati dan menganalisis sisi

pengeluaran misalnya, akan memberikan gambaran bagaimana dan sampai dimana komitmen dari suatu rezim pemerintahan dalam upaya mensejahterakan rakyat. Tentu saja tidak perlu mengamati seluruh pos pengeluaran. Menganalisis salah satu pos pengeluaran saja sudah dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana dan seberapa kuat komitmen pemerintah. Sebagai contoh misalnya mengamati tentang subsidi yang merupakan salah satu pos dalam belanja pemerintah. Tulisan ini akan menggambarkan secara sederhana dan lebih fokus lagi, yaitu mengenai subsidi Bahan Bakar Minyak (BBM) yang akhir-akhir ini banyak menyita perhatian publik.

Pengertian Subsidi:

Dungtji Munawar menulis bahwa arti kata subsidi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah bantuan uang dan sebagainya kepada yayasan, perkumpulan dan sebagainya (biasanya dari pihak pemerintah). Menurut Milton H. Spencer

dan Orley M. Amos, Jr dalam bukunya *Contemporary Economics* (edisi ke-8 halaman 464), sebagaimana dikutip oleh Rudi Handoko dan Pandu Patriadi menulis bahwa subsidi adalah pembayaran yang dilakukan pemerintah kepada perusahaan atau rumah tangga untuk mencapai tujuan tertentu yang membuat mereka dapat memproduksi atau mengkonsumsi suatu produk dalam kuantitas yang lebih besar atau pada harga yang lebih murah. Secara ekonomi, tujuan subsidi adalah untuk mengurangi harga atau menambah keluaran (*output*).

Dari pengertian di atas, tujuan subsidi adalah membantu masyarakat agar pendapatan atau kesejahteraan masyarakat semakin meningkat. Namun demikian tentu saja pengertian masyarakat perlu diperluas, misalnya masyarakat yang diutamakan menerima subsidi adalah masyarakat yang pendapatannya relatif lebih rendah dibanding masyarakat lainnya. Dalam hal ini aspek keadilan dimasukkan dalam analisis efektifitas alokasi pengeluaran pemerintah. Dan tentu saja dengan sangat mempertimbangkan kemampuan fiskal pemerintah serta alternatif lain yang lebih baik.

Perkembangan Anggaran Subsidi

Bila kita memperhatikan dengan cermat tabel besaran subsidi, ternyata alokasi subsidi terbesar adalah subsidi energi. Tahun 2008 subsidi energi sebesar 233 trilyun, berarti sebesar 81 persen dari total pengeluaran subsidi. Sedangkan subsidi non energi sebesar 52,2 trilyun atau sebanyak 19 persen dari keseluruhan. Selanjutnya subsidi energi selalu meningkat, kecuali di tahun 2013, demikian pula dengan subsidi non energi, tetapi laju peningkatan subsidi energi jauh lebih besar.

Adapun subsidi energi sendiri terdiri dari dua yaitu subsidi BBM dan subsidi listrik. Di tahun 2008 misalnya, subsidi BBM menghabiskan porsi 62 persen dari keseluruhan subsidi energi, sedangkan sisanya 38 persen untuk subsidi listrik. Begitu pula di tahun 2013 subsidi BBM dialokasikan sebesar 69 persen sedangkan

subsidi listrik sebesar 31 persen. Terlihat bahwa ada ketidakseimbangan dalam pengalokasian subsidi BBM dan subsidi listrik.

Jika melihat dari sisi penyedia BBM bersubsidi, terdapat 5.020 unit SPBU Pertamina di seluruh Indonesia, yang tersebar di pulau Jawa dan Bali sebanyak 3.083 atau 61 persen dan di wilayah lainnya (luar Jawa) sebanyak 1.937 unit atau sebesar 39 persen. Dengan demikian memang jumlah SPBU bersubsidi masih terpusat di kota-kota besar saja.

Penutup

Melihat perkembangan keadaan hari ini, masyarakat memang masih sangat membutuhkan tersedianya barang-barang dengan harga lebih murah. Terlebih lagi apabila barang tersebut dalam kategori barang yang sangat dibutuhkan masyarakat banyak. BBM termasuk jenis barang yang sangat dibutuhkan oleh seluruh lapisan masyarakat. Kebutuhan akan BBM yang dari tahun ke tahun semakin meningkat tercermin dari besaran subsidi BBM yang cenderung meningkat pula dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan kepada kita bahwa subsidi memang tetap dibutuhkan masyarakat. Namun demikian tentu saja ada beberapa hal yang bisa kita simpulkan dari pembahasan di atas, antara lain:

1. Persoalan subsidi BBM harus dilihat dari sudut pandang lain, misalnya persoalan keadilan. Bila dilihat dari jumlah SPBU yang menjual BBM subsidi, terlihat bahwa jumlah SPBU masih berpusat pada pulau Jawa dan Bali sekitar 61 persen. Sehingga masih terdapat ketidakseimbangan dalam distribusi BBM bersubsidi. Mengingat masyarakat di kota besar relatif memiliki pendapatan yang lebih tinggi. Padahal prioritas penerima subsidi adalah masyarakat yang berpenghasilan rendah.
2. Subsidi harus diprioritaskan kepada masyarakat yang relatif sangat membutuhkan, yaitu yang berpendapatan rendah. Dalam hal

SUBSIDI, 2008-2014
(miliar rupiah)

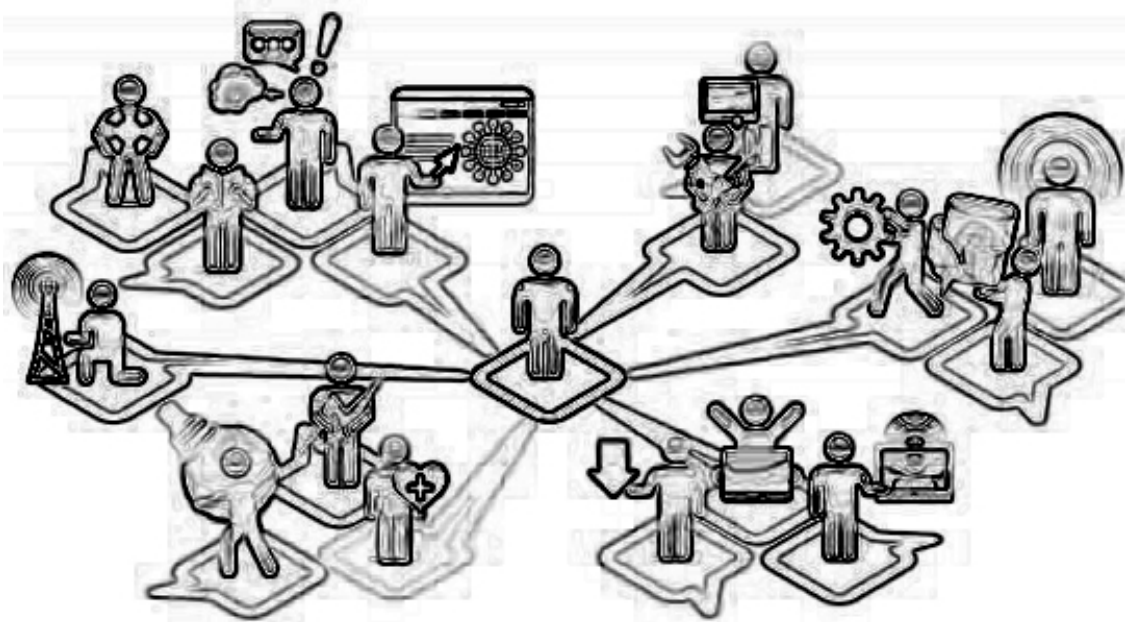
Jenis	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	LKPP	LKPP	LKPP	LKPP	LKPP	LKPP	LKPP
A. Energi	233.013,2	94.585,9	139.952,9	255.608,8	306.478,7	299.829,7	284.659,5
1. Subsidi BBM	139.106,7	45.039,4	82.531,3	165.161,3	211.895,7	199.850,0	194.893,0
2. Subsidi Listrik	83.906,5	49.546,5	57.601,6	90.447,5	94.583,0	99.979,7	89.766,5
B. Non Energi	52.287,2	43.496,3	52.754,1	39.749,4	39.941,7	48.289,3	51.582,3
1. Subsidi pangan	12.095,9	12.987,0	15.153,8	16.539,3	19.117,0	21.497,4	18.823,5
2. Subsidi pupuk	15.181,5	18.329,0	18.410,9	16.344,6	13.958,5	17.932,7	21.014,8
3. Subsidi benih	985,2	1.597,2	2.117,5	96,9	60,3	1.454,2	1.564,8
4. PSO	1.729,1	1.339,4	1.373,9	1.833,9	1.932,4	1.521,1	2.197,1
5. Kredit program	939,3	1.070,0	823,0	1.523,9	1.110,4	1.248,5	3.235,8
6. Subsidi minyak goreng	103,3	-	-	-	-	-	-
7. Subsidi pajak	21.018,2	8.173,6	14.815,1	3.411,8	3.763,2	4.633,5	4.713,2
8. Subsidi kedelai	235,7	-	-	-	-	-	-
Jumlah	275.291,4	138.082,2	192.707,0	295.358,2	346.420,4	348.119,0	336.241,8

sumber : Nota Keuangan dan Rancangan APBN Tahun Anggaran 2014

ini masyarakat yang berada di pedesaan bukan di perkotaan. Subsidi BBM lebih banyak dinikmati oleh masyarakat di perkotaan. Bukan berarti konsep subsidi yang keliru, tetapi pelaksanaannya tidak terarah dan tidak menyentuh langsung masyarakat miskin. Apalagi bila melihat komposisi antara besaran subsidi energi dan non energi. Di tahun 2012 misalnya subsidi energi sebesar 88 persen dari total seluruh subsidi. Padahal subsidi non energi seperti misalnya subsidi pangan, subsidi pupuk dan benih, subsidi kedelai lebih banyak dibutuhkan oleh masyarakat yang berada di pedesaan.

3. Sangat perlu kiranya bagi pemerintah untuk mempertimbangkan dengan hati-hati masalah subsidi BBM. Melihat dari pengalokasian sumber daya, efektifitas sasaran penerima subsidi, dan aspek keadilan, maka pemerintah perlu memperkuat kembali kebijakan dalam hal pembatasan BBM bersubsidi

yang diberlakukan. Bahkan sangat dianjurkan untuk mempertimbangkan upaya memperkecil subsidi BBM dalam rangka menjamin kesinambungan fiskal. Pemerintah perlu melakukan *exercise* untuk mencari formula yang tepat dalam menentukan berapa persentase kenaikan BBM yang tepat agar inflasi yang terjadi karena dikurangnya subsidi BBM masih dalam tahap yang tidak mengganggu perekonomian. Bila pengurangan subsidi BBM segera dilakukan oleh pemerintah sekarang, hal ini akan memudahkan pemerintah baru yang akan dilantik Oktober mendatang untuk dapat bekerja lebih efektif demi menciptakan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Sehingga harapan untuk menjadikan Indonesia yang lebih baik dan beradab dapat terwujud sesuai dengan amanat konstitusi UUD 1945.



Knowledge Sharing: Berbagi Pengetahuan

Oleh: M. Ichsan -

Pranata Komputer pada Sekretariat BPPK

Pendahuluan

Di era ketatnya persaingan perusahaan global, pengelolaan pengetahuan (*knowledge management*), menjadi salah satu metode peningkatan produktifitas suatu organisasi, perusahaan atau instansi. Hal ini dapat dimengerti karena kompetisi tidak lagi mengandalkan sumber daya alam, tetapi pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal. Pemanfaatan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui potensi kreativitas dan inovasi agar dapat meningkatkan produktivitas suatu organisasi.

Berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) merupakan salah satu metode dalam *knowledge management* yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.

Disinilah peran berbagi pengetahuan dikalangan karyawan menjadi amat penting untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar mampu berpikir secara logik, sehingga mampu menghasilkan suatu produk inovatif.

Apa itu *knowledge*?

Menurut F.N. Teskey (1989), dalam tulisannya *User Models and World Models for Data, Information and Knowledge*, mendefinisikan pengetahuan sebagai kaitan antara data dan informasi. Data merupakan hasil pengamatan langsung terhadap suatu kejadian atau keadaan, data merupakan suatu entitas yang dilengkapi dengan nilai tertentu. Informasi merupakan kumpulan data yang terstruktur untuk memperlihatkan adanya hubungan antar entitas. Sedangkan pengetahuan merupakan model yang digunakan manusia untuk memahami dunia dan dapat berubah sejalan dengan perkembangan informasi

yang dimiliki.

Selain itu, Budiman Pratomo (2004) menyatakan bahwa data adalah kumpulan fakta obyektif mengenai sebuah kejadian. Sementara informasi adalah data yang telah diolah, biasanya menggunakan aturan statistik, sehingga mengandung arti. Sedangkan pengetahuan adalah kebiasaan, keahlian/kepakaran, keterampilan, pemahaman atau pengertian yang diperoleh dari pengalaman, latihan atau melalui proses belajar.

Saat ini banyak organisasi, instansi atau perusahaan telah menyediakan dan mengembangkan media *knowledge sharing* bagi pegawainya. Media tersebut dapat berupa papan pengumuman, kertas, portal web, forum diskusi, dan lain-lain. Aktivitas *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan biasanya terjadi dalam bentuk interaksi, seperti pertanyaan atau jawaban permasalahan dalam pekerjaan, ide-ide yang timbul untuk meningkatkan produktifitas pekerjaan, kritikan dan saran terhadap organisasi dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Davenport dan Prusak (1998) mendefinisikan *knowledge* atau pengetahuan adalah campuran dari pengalaman, nilai, informasi kontekstual, pandangan pakar dan intuisi mendasar yang memberikan suatu lingkungan dan kerangka untuk mengevaluasi dan menyatukan pengalaman baru dengan informasi. Sementara, Irma Becerra-Fernandez dan Sabherwal (2004) membagi dua jenis pengetahuan, yaitu pengetahuan eksplisit (*explicit knowledge*) dan pengetahuan implisit (*tacit knowledge*).

Pengetahuan eksplisit adalah suatu ekspresi, dengan kata-kata dan angka, serta dapat disampaikan dalam bentuk ilmiah, spesifikasi, manual dan sebagainya. Pengetahuan jenis ini dapat diteruskan dari satu individu ke individu lainnya secara formal dan sistematis. Pengetahuan eksplisit juga dapat dijelaskan sebagai suatu proses, metode, pola bisnis dan pengalaman desain dari suatu produksi.

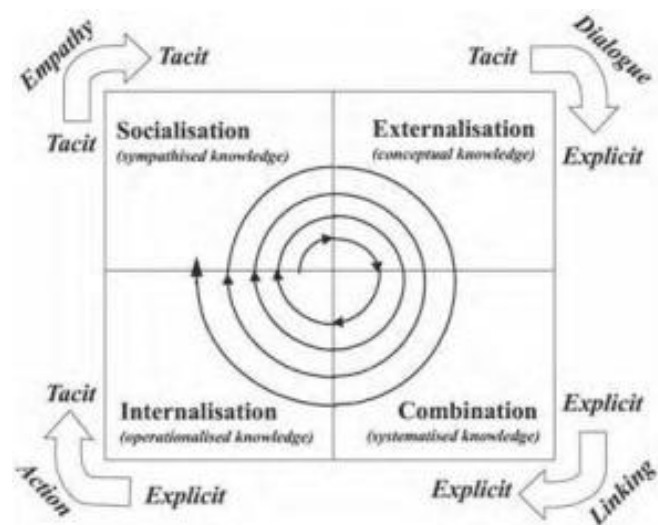
Tacit knowledge adalah sesuatu yang

kita ketahui dan alami, tetapi sulit untuk diungkapkan secara jelas dan lengkap. *Tacit knowledge* bersifat personal sehingga sulit dipindahkan kepada orang lain, karena *knowledge* tersebut tersimpan di pikiran masing-masing individu dalam organisasi.

Proses pembentukan *knowledge* dalam organisasi

Knowledge sharing merupakan sebuah proses dimana *tacit knowledge* atau *explicit knowledge* dikomunikasikan kepada individu lainnya. Irma Becerra-Fernandez dan Sabherwal (2004) menjelaskan bahwa *knowledge sharing* merupakan transfer/pemindahan yang efektif, sehingga penerima pengetahuan tersebut dapat memahami untuk melakukannya dengan cara yang benar.

Ikujiro Nonaka dan Hirotake Takeuchi dalam bukunya berjudul *The Knowledge-Creating Company*, menjelaskan proses bagaimana suatu pengetahuan organisasi terbentuk dengan istilah *knowledge spiral*. *Knowledge spiral* ini terdiri dari 4 tahap seperti tampak pada gambar 1 berikut:



Sumber: <http://methodusmethodus.wordpress.com/tag/tacit-knowledge/>

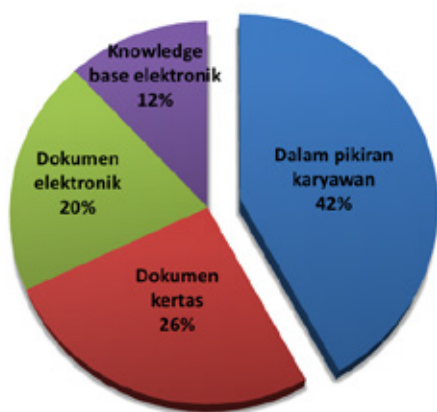
Gambar 1 : Knowledge Spiral

Sebagaimana terlihat pada gambar 1, *knowledge spiral* digunakan dalam rangka mengubah *tacit knowledge* ke *explicit knowledge*. Proses ini dapat menggunakan

empat cara yakni:

1. Pertama adalah proses eksternalisasi (*externalization*), yaitu mengubah *tacit knowledge* yang dimiliki karyawan menjadi *explicit knowledge*. Bentuknya dapat berupa tulisan terkait sebuah pengalaman dalam bentuk artikel atau buku yang bermanfaat bagi orang lain.
2. Yang kedua adalah proses kombinasi (*combination*), yaitu memanfaatkan *explicit knowledge* yang ada untuk diimplementasikan menjadi *explicit knowledge* lain. Kegunaan proses ini untuk meningkatkan produktifitas dan keahlian karyawan.
3. Yang ketiga adalah proses internalisasi (*internalization*), yaitu mengubah *explicit knowledge* sebagai inspirasi lahirnya *tacit knowledge*. Dengan bekal referensi dari buku dan artikel, karyawan dapat mulai mencoba dan menemukan pengalaman baru yang mungkin tidak terdapat di buku.
4. Yang keempat adalah proses sosialisasi (*socialization*), yaitu mengubah satu *tacit knowledge* ke *tacit knowledge* lain. Bentuknya, seperti karyawan baru mengambil pelajaran dari hasil interaksi dengan karyawan senior atau yang lebih berpengalaman. Proses ini menjadikan pengetahuan karyawan baru tersebut lebih terasah dan meningkat.

Gambar 2: Struktur Knowledge Dalam Organisasi



Pentingnya *knowledge sharing*

Banyak organisasi belum atau tidak mengetahui potensi *knowledge* tersembunyi yang dimiliki oleh karyawannya. Hasil Riset Delphi Group menunjukkan bahwa *knowledge* dalam organisasi tersimpan dalam berbagai media seperti tampak gambar 2.

Berdasarkan penelitian Riset Delphi Group tersebut, *knowledge* dalam organisasi sebesar 42% masih tersimpan dalam pikiran karyawan, belum bisa diakses karyawan lain. Sedangkan *knowledge* yang sudah dalam bentuk elektronik (dokumen elektronik dan *knowledge base* elektronik), dapat diakses karyawan lain sebanyak 22%.

Keberadaan *knowledge sharing* dalam organisasi merupakan hal penting mengingat masih besarnya pengetahuan yang masih tersimpan pada pikiran karyawannya. Adanya *knowledge sharing* yang terkelola dengan baik dalam *knowledge management system* diharapkan agar *tacit knowledge* yang tersimpan dalam pikiran karyawannya dapat disalurkan atau tersampaikan ke karyawan lain dengan lebih efektif.

Secara ringkas, manfaat yang diperoleh organisasi atau perusahaan dari aktivitas *knowledge sharing*, diantaranya adalah: Pertama, menghasilkan produk yang inovatif dan berdaya saing tinggi, yang berasal dari karyawan berjiwa kreatif dan kritis. Adanya *knowledge sharing* di kalangan karyawan dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk berpikir secara logis, sehingga akan menghasilkan inovasi produk. Inovasi inilah yang akan menghasilkan prototipe produk yang pada akhirnya menghasilkan produk baru inovatif dan diminati konsumen. Secara otomatis, perusahaan mendapatkan keuntungan dengan menguasai pasar dan meningkatnya penjualan produk yang inovatif.

Kedua, meningkatkan laba perusahaan. Efek dari produk yang inovatif dan diminati konsumen adalah meningkatnya penjualan yang secara otomatis akan meningkatkan laba perusahaan, dengan produk yang inovatif mengikuti perkembangan pasar.

Ketiga, tersedianya *knowledge* organisasi walaupun karyawan yang telah pindah. Terkadang keluarnya seorang karyawan dari

perusahaan dapat menimbulkan *knowledge loss*, dimana *knowledge* yang dimilikinya belum ditransfer kepada *memory* perusahaan atau pekerja lainnya didalam perusahaan. *Knowledge loss* adalah suatu kondisi dimana perusahaan kehilangan *knowledge* yang dibutuhkannya, walaupun *knowledge* tersebut sebenarnya sudah pernah dimiliki dan digunakan oleh perusahaan tersebut. Adanya *knowledge sharing* diharapkan dapat menjaga tersedianya *knowledge* organisasi.

Faktor penentu dalam *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing dapat berkembang jika menemukan kondisi yang tepat. Kondisi tersebut ditentukan oleh tiga faktor kunci, yaitu: orang, organisasi dan teknologi (Brink, 2001). Sebab *knowledge sharing* dianggap sebagai hubungan atau interaksi sosial antar orang per-orang, organisasi memiliki berpengaruh besar bagi perkembangan *knowledge sharing*, dan teknologi informasi dan komunikasi merupakan fasilitator pendukungnya.

Berbagi pengetahuan hanya dapat dilakukan jika setiap anggota memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritikan, dan komentarnya kepada anggota lainnya. Selanjutnya, organisasi juga berpengaruh besar terhadap perkembangan *knowledge sharing* dengan penerapan aturan seperti sistem *reward*, bonus, serta promosi bagi pegawai yang paling berjasa dari hasil monitor *knowledge sharing*.

Faktor penentu berikutnya adalah teknologi. Teknologi berperan penting terhadap efektifitas, sampainya pengetahuan ke karyawan yang membutuhkan. Teknologi yang tepat akan mempercepat sampainya pengetahuan pada karyawan lain secara luas. Dampaknya bagi organisasi adalah organisasi mencapai tujuan dengan lebih cepat.

Menurut Carl Davidson dan Philip Voss (2003), mereka mengatakan bahwa mengelola *knowledge* sebenarnya merupakan metode sebagaimana organisasi mengelola karyawan mereka. Menurut mereka, *knowledge management* adalah bagaimana orang-orang dari berbagai tempat yang berbeda mulai saling bicara atau dikenal dengan *learning organization*.

Learning organization (organisasi pembelajar) ini dihuni oleh individu-individu yang mampu

belajar untuk memperluas dan memperdalam pengetahuan individualnya untuk kemudian ditransformasi menjadi pengetahuan organisasi melalui proses berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). Organisasi pembelajar mensyaratkan terpenuhinya beberapa komponen, antara lain: rasa saling percaya, budaya belajar, keterampilan belajar, sistematika informasi, struktur organisasi dan sistem penghargaan yang mendukung.

Kesuksesan implementasi *knowledge sharing* yang dikemas dalam *knowledge management* telah mengantarkan tiga perusahaan besar Indonesia yaitu PT. Unilever, PT. Telkom dan PT. United Tractor menyabet gelar bergengsi di tingkat nasional maupun internasional. Penerapan *knowledge management* dipercaya dapat menjadi *culture* dan menjadi komponen yang efektif untuk *organizational value* sebuah perusahaan, semuanya harus dikomunikasikan secara langsung dari antar lini. PT. United Tractors melakukan *sharing culture* perusahaan kepada seluruh stafnya, lalu menanamkan nilai untuk selalu mengedepankan kepentingan customer. *Driver* dari perusahaan sebenarnya adalah *customer*, dimana *customer*lah yang menciptakan *innovative solution* yang berasal dari *learning organization*. PT. United Tractors juga menjalankan *mentoring* dan pertemuan rutin setiap 3 bulan sekali untuk *leadership development*. Hal ini untuk mempercepat *leadership people development based enterprise* karyawannya guna mendukung pertumbuhan anak perusahaan yang terus berkembang. Secara umum, manajemen PT. United Tractors memberikan dorongan positif bagi seluruh karyawannya, dimana nilai-nilai atau budaya perusahaan dapat tertanam di dalam diri seluruh karyawan, dengan rasa kebersamaan, menyenangkan dan tanpa beban.

Kesimpulan

Knowledge sharing dalam organisasi diperlukan bagi karyawan atau anggota untuk memunculkan ide-ide baru yang kreatif dan kritis. *Knowledge sharing* diperlukan dalam komunitas untuk berlomba-lomba untuk memiliki urgensi yang tinggi guna meningkatkan kemampuan anggota untuk mampu berpikir secara logis dan mampu berinovasi. Pada akhirnya produktivitas suatu organisasi meningkat dengan pemanfaatan sumber daya manusia melalui potensi kreativitas dan inovasi.



Pertukaran Data Elektronik Kementerian Keuangan

Oleh: Winda Mayasari -
Pelaksana pada Pusintek Kemenkeu

Pertukaran Data elektronik atau yang biasa disebut *Electronic Data Interchange* (EDI) bukanlah hal yang baru kita dengar. Banyak perusahaan-perusahaan besar yang telah memanfaatkan EDI untuk transaksi, baik perusahaan jasa maupun barang. Tak terkecuali Kementerian Keuangan yang merupakan kementerian yang berupaya memberikan jasa kepada masyarakat Indonesia. Kementerian Keuangan telah menerapkan EDI untuk setiap laporan yang berguna bagi pemangku kepentingan

termasuk khalayak ramai.

Kebijakan dan standar prosedur pertukaran data telah ditetapkan oleh Menteri Keuangan dalam Keputusan Menteri Keuangan (KMK) Nomor 274/KMK.01/2010 tentang Kebijakan dan Standar Pertukaran Data Elektronik di Lingkungan Kementerian Keuangan. KMK tersebut mempertimbangkan bahwa dalam rangka mengurangi risiko ancaman terhadap kerahasiaan (*confidentiality*), keutuhan (*integrity*) dan ketersediaan

KLASIFIKASI	KETERANGAN	Enkripsi	Hak Akses
Sangat Rahasia (Stictly Confidential)	Data Kementerian Keuangan yang apabila didistribusikan secara tidak sah atau jatuh ke tangan yang tidak berhak akan menyebabkan kerugian ketahanan ekonomi nasional.	Harus	Harus
Rahasia (Confidential)	Data Kementerian Keuangan yang apabila didistribusikan secara tidak sah atau jatuh ke tangan yang tidak berhak akan mengganggu kelancaran kegiatan Kementerian Keuangan atau mengganggu citra dan reputasi Kementerian Keuangan dan/atau yang menurut peraturan perundang-undangan dinyatakan rahasia.	Harus	Harus
Terbatas (Internal Use Only)	Data Kementerian Keuangan yang apabila didistribusikan secara tidak sah atau jatuh ke tangan yang tidak berhak akan mengganggu kelancaran kegiatan Kementerian Keuangan tetapi tidak akan mengganggu citra dan reputasi Kementerian Keuangan.	Harus	Harus
Publik	Data yang secara sengaja disediakan Kementerian Keuangan untuk dapat diketahui masyarakat umum.	Tidak Harus	Tidak Harus

Tabel 1. Klasifikasi Data

Pemilik Data
<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjamin ketersediaan, kemutakhiran (up to date), dan kebutuhan data yang disampaikan kepada Kustodian Pertukaran Data; 2. Menjamin keamanan data sampai data diterima oleh Kustodian Pertukaran Data sesuai prosedur pertukaran data elektronik; 3. Menyampaikan kamus data dan perubahannya serta retensi data kepada Kustodian Pertukaran Data; 4. Dalam hal infrastruktur pertukran data elektronik belum tersedia atau mengalami gangguan, Pemilik Data menyampaikan data kepada Kustodian Pertukaran Data sesuai prosedur pertukaran data elektronik secara <i>offline</i>; 5. Memberitahukan kepada Kustodian Pertukaran Data apabila menemukan masalah pada aplikasi atau infrastruktur pertukaran data elektronik Kementerian Keuangan; 6. Menindaklanjuti laporan kejanggalan/anomali data sesuai dengan Standar Operasional Prosedur Penyelesaian Data Anomali; 7. Memberikan persetujuan atas permintaan hak akses Pengguna Data; 8. Meminta hak akses kepada Kustodian Pertukaran Data untuk dapat mengakses data yang tersimpan di basis data Kustodian Pertukaran Data; dan 9. Melakukan klasifikasi data sesuai dengan tingkat keamanan data.

Tabel 2. Tanggung Jawab Pemilik Data

Pengguna Data
1. Meminta hak akses kepada Pemilik Data untuk dapat mengakses data yang tersimpan di basis data Kustodian Pertukaran Data;
2. Menjamin keamanan data yang telah diterima melalui mekanisme pertukaran data elektronik;
3. Memberitahukan kepada Kustodian Pertukaran Data apabila menemukan masalah infrastruktur pada Sistem Pertukaran Data;
4. Memberitahukan kepada Pemilik Data apabila menemukan kejanggaran/anomali data melalui Kustodian Pertukaran Data sebagaimana pada Standar Operasional Prosedur Penyelesaian Data Anomali;
5. Menggunakan data sebagai referensi dan tidak diperkenankan menyampaikan laporan atas suatu data yang diterimanya dari sumber data, kecuali atas seijin pemilik data.

Tabel 3. Tanggung Jawab Pengguna Data

Kustodian Pertukaran Data
1. Memastikan ketersediaan dan kemutakhiran data yang dikirim oleh Pemilik Data;
2. Memberikan hak akses kepada Pengguna Data sesuai dengan rekomendasi Pemilik Data;
3. Menjamin keamanan data yang telah diterima dari Pemilik Data sesuai prosedur pertukaran data elektronik;
4. Mengelola layanan pertukaran data elektronik sesuai dengan standar dan prosedur pertukaran data elektronik;
5. Membuat laporan pengelolaan layanan pertukaran data elektronik secara periodik untuk disampaikan ke CIO Kementerian Keuangan;
6. Mengubah hak akses Pengguna Data atas permintaan pihak terkait;
7. Menindaklanjuti laporan masalah infrastruktur pertukaran data elektronik;
8. Meneruskan laporan kejanggaran/anomali data kepada Pemilik Data;
9. Menjamin ketersediaan infrastruktur pertukaran data elektronik agar proses pertukaran data elektronik berjalan dengan baik; dan
10. Dalam hal infrastruktur pertukaran data elektronik belum tersedia atau mengalami gangguan, Kustodian Pertukaran Data menyampaikan data kepada Pengguna Data sesuai prosedur pertukaran data elektronik secara offline.

Tabel 4. Tanggung Jawab Kustodian Pertukaran Data

(*availability*) data selama proses pertukaran data elektronik, dipandang perlu untuk mengatur proses pertukaran data elektronik di lingkungan Kementerian Keuangan. Kebijakan ini menggariskan bahwa pertukaran data elektronik antar unit eselon I yang terjadi secara terus menerus atau berkesinambungan wajib memanfaatkan *data pooling* Kementerian Keuangan yang berada di Pusat Sistem Informasi dan Keuangan (Pusintek), Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan.

PIHAK TERKAIT PERTUKARAN DATA

Pelaksanaan pertukaran data elektronik ini melibatkan beberapa pihak, yaitu:

1. Kustodian Pertukaran Data

Yaitu unit kerja yang mengelola data *pooling* Kementerian Keuangan. Kustodian Pertukaran Data berkewajiban menyelenggarakan pertukaran data elektronik di lingkungan Kementerian Keuangan. Setiap Unit Eselon I yang ingin melakukan pertukaran data, harus melalui Kustodian Pertukaran Data.

2. Pemilik Data

Yaitu Unit Eselon I yang menghasilkan data dan/atau memiliki kewenangan terhadap data. Sebelum melakukan pertukaran data, Pemilik Data berkewajiban memberikan data dan kamus data yang akan dipertukarkan kepada Kustodian Pertukaran Data untuk dapat dikelola hingga terbentuk data *pooling* untuk data yang akan dipertukarkan tersebut.

3. Pengguna Data

Yaitu Unit Eselon I yang membutuhkan data dari unit eselon I lainnya. Unit eselon I yang ingin memanfaatkan data *pooling* Kementerian Keuangan terlebih dahulu mengirimkan surat kepada pemilik data dengan cc ke Kustodian Pertukaran Data. Apabila pemilik data menyetujui data miliknya dipertukarkan, maka Kustodian Pertukaran Data akan memberi akses kepada Pengguna Data sesuai kesepakatan yang telah ditetapkan.

Kementerian Keuangan memiliki *Chief Information Officer* (CIO) yang mempunyai kewenangan untuk menunjuk salah satu

unit kerja di lingkungan Kementerian Keuangan sebagai Kustodian Pertukaran Data yang saat ini dipegang oleh Pusintek. Selain itu, CIO juga memiliki fungsi melakukan pembinaan kepada pihak-pihak terkait dalam pelaksanaan pertukaran data elektronik. Apabila dalam perjalanan pertukaran data ditemukan kendala, maka akan dilakukan rapat koordinasi dengan dipimpin oleh CIO sehingga ditemukan solusi yang terbaik bagi semuanya.

Untuk mendukung keberhasilan proses pertukaran data elektronik Kementerian Keuangan, masing-masing unit eselon I harus dapat memastikan ketersediaan infrastruktur pada unit masing-masing karena metode yang diterapkan adalah penarikan data secara langsung dari data *pooling* Kementerian Keuangan ke data feeder yang berada di masing-masing unit eselon I.

KLASIFIKASI DATA

Untuk menjaga kerahasiaan, data yang dipertukarkan dalam sistem pertukaran data harus diklasifikasikan terlebih dahulu berdasarkan tingkat keamanannya, sehingga pembagian hak akses pun dapat diatur sedemikian rupa hingga tidak adanya data rahasia yang dapat bocor ke pihak yang tidak memiliki hak atas data tersebut.

TANGGUNG JAWAB

Pihak-pihak pertukaran data elektronik, yaitu Pemilik Data, Pengguna Data dan Kustodian Pertukaran Data harus menjamin kerahasiaan, keutuhan, dan ketersediaan data sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Untuk itu perlu ditetapkan tanggung jawab yang jelas bagi masing-masing pihak sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Pertukaran data telah dimanfaatkan oleh seluruh unit Eselon I dalam membuat Laporan-Laporan. Adapun mekanisme pertukaran data tersebut secara ringkas adalah

1. Unit Eselon I (Pengguna Data) yang membutuhkan data dari Unit Eselon I (Pemilik Data) lainnya mengajukan surat permintaan kepada Pemilik Data

yang dituju dengan tembusan kepada Pusintek (Kustodian).

2. Apabila Pemilik Data yang dituju bersedia memberikan datanya kepada Pengguna Data, maka Pemilik Data membalas surat persetujuan tersebut dengan tembusan kepada Kustodian.
3. Pemilik Data, Pengguna Data dan Kustodian melakukan koordinasi terkait data dan kamus data yang akan

dipertukarkan.

4. Kustodian melakukan loading data sesuai dengan data dan kamus data yang telah disepakati.
5. Kustodian memberikan hak akses kepada Pengguna Data untuk menggunakan data sesuai dengan peruntukannya.



**PEREMPUAN DAN LAKI-LAKI MEMANG BERBEDA,
TAPI TIDAK UNTUK DIBEDA-BEDAKAN**

**BERIKAN AKSES, PARTISIPASI, KONTROL DAN MANFAAT PEMBANGUNAN
UNTUK PEREMPUAN DAN LAKI-LAKI
SECARA ADIL & SETARA**





KALAGEMET

Oleh: Agus Suharsono -
Widyaiswara Pusdiklat Pajak BPPK

Raden Wijaya berhasil mendirikan Majapahit, sembilan Arya sudah diangkat, tapi puncak kejayaan belum juga nampak, bahkan pemberontakan silih berganti. Para arya berguguran bukan karena perang dengan musuh dari luar tetapi oleh teman sendiri dalam intrik berebut kekuasaan. Untuk memperkuat pemerintahan, Raden Wijaya, selain mengangkat sembilan arya, juga mengangkat tujuh *darmaputra* atau *pengalasan wineh suka* atau pegawai istimewa yang disayangi raja yaitu Ra Kuti, Ra Semi, Ra Tanca, Ra Wedang, Ra Yuyu, Ra Pangsa, dan Ra Banyak. Masing-masing darmaputra mempunyai keahlian sendiri-sendiri, misalnya Ra Tanca adalah tabib ahli pengobatan dan juga ahli racun. Keahlian yang diperlukan untuk kesehatan keluarga istana, namun diakhir kisah justru membunuh sang raja dan menutup garis keturunannya karena tidak mempunyai keturunan. Mungkin saat ini, para arya adalah kabinet dan para gubernur, sedangkan darmaputra adalah staf ahli.

Tahun 1316 Pranaraja, ayah Nambi meninggal dunia di Lumajang. Nambi

pulang untuk melayat, Ra Semi, salah satu darmaputra ikut serta. Ronggolawe, Sora, dan Kebo Anabrang gugur, tetapi intrik politik berebut tahta sebagai mahapatih masih berlanjut. Sang Raja mendapat laporan bahwa selain melayat kepergian Nambi dan Ra Semi ke Lumajang, mempunyai tujuan menyusun kekuatan untuk merebut tahta. Hasutan itu dihembuskan oleh Mahapati, salah satu pejabat teras yang pada saat peperangan dengan tentara Monggol maupun Singosari tidak nampak, juga pada saat perjuangan mendirikan Majapahit. Termakan hasutan, raja mengirim pasukan menyusul ke Lumajang, Nambi gugur, demikian juga Ra Semi yang membela Nambi.

Mahapati adalah oknum dalam jajaran para arya yang mempunyai ambisi menduduki tahta, sepertinya ia tidak gagah, pintar, dan sakti. Senjata utamanya adalah selalu dekat dengan penguasa kemudian menghasutnya. Sebenarnya dalam jajaran darmaputra juga ada yang mempunyai ambisi dan watak yang sama, yaitu Ra Kuti. Dua oknum ini saling intrik berebut pengaruh penguasa

tapi memendam ambisi merebut tahta. Setelah Nambi dan Ra Semi gugur, Ra Kuti membeberkan apa yang sebenarnya terjadi. Nambi dan Ra Semi sebenarnya masih setia, isu pemberontakan hanya hasutan Mahapati. Semua data diungkap, melihat gelagat itu, Mahapati yang selalu di lingkaran utama istana segera mendengar. Sesuai wataknya yang licik dan pengecut, Mahapati segera melarikan diri dari kejaran pasukan istana. Tidak ada kisah heroik dalam hidup Mahapati, ia mati dengan nista di hutan dalam pelarian. Tidak berani perang tanding layaknya seorang satria.

Tahun 1309 Raden Wijaya mangkat, digantikan Jayanegara putranya yang masih muda. Pada masa pemerintahan Jayanegara, Majapahit semakin bergolak. Jayanegara anak Raden Wijaya dan Dara Petak yang berasal dari kerajaan Dharmasraya di Sumatera yang dibawa Kebo Anabrang pada saat ekspedisi Pamalayu. Walaupun sebelumnya Raden Wijaya sudah mempunyai dua istri anak dari Kertanegara, raja terakhir Singosari, namun yang diangkat sebagai *Stri Tinuheng Pura* atau istri yang dituakan di istana adalah Dara Petak. Maka, anaknya berhak atas tahta istana.

Silsilah Jayanegara tersebut menimbulkan gejolak dalam pemerintahannya. Selain itu Jayanegara masih sangat muda dan lemah. Tahun 1319 Ra Kuti memanfaatkan kesempatan itu, ia memberontak dan menguasai ibu kota. Nasib Jayanegara masih beruntung karena mempunyai komandan pasukan pengawal raja yang gagah dan cekatan. Malam itu, ketika Ra Kuti berhasil menguasai ibu kota Jayanegara secara rahasia dibawa lari ke luar istana, disembunyikan di desa Bedander di Bojonegoro.

Komandan pasukan pengawal kerajaan tersebut adalah anak teman seperjuangan Raden Wijaya saat perang melawan Singosari dan tentara Monggol, hanya saja karena terkena tombak di pahanya ia tidak ikut melanjutkan perjuangan membuka hutan Tarik menjadi Majapahit. Demi keselamatan pasukan, ia keluar dari pasukan menuju desa

Pandakan untuk menyembuhkan luka, tinggal di rumah kepala desa, Macan Kuping. Setelah lukanya sembuh ia dinikahkan dengan putri kepala desa dan mempunyai anak laki-laki yang gagah. Prajurit yang terluka ini bernama Gajah Pagon. Di tengah intrik kekuasaan di sekitar tahta Majapahit, Gajah Pagon memilih hanya menjadi kepala desa menggantikan mertuanya. Anak laki-laknya dididik ilmu pemerintahan dan kanuragan, setelah dewasa disuruhnya mengabdikan ke Majapahit.

Raden Wijaya menerima anak Gajah Pagong sebagai prajurit pengawal raja, ia sangat percaya dan tahu tabiat baik bapaknya yang tulus berjuang, maka ia yakin anaknya pasti mewarisi tabiat bapaknya. Benar saja, anak Gajah Pagon yang menyelamatkan raja ketika Ra Kuti menguasai ibukota. Komandan pasukan pengawal raja itu bernama Gajah Mada.

Setelah menyembunyikan Jayanegara di desa Bendader, Gajah Mada kembali ke ibu kota dengan menyamar. Secara rahasia ia sebar kabar bahwa Jayanegara sudah terbunuh. Banyak Rakyat yang sedih mendengar kematian Jayanegara, meski masih muda tapi ia adalah pihak yang berhak atas tahta karena anak Raden Wijaya, dibanding Ra Kuti yang merebut dengan cara kekerasan. Melihat banyak rakyat yang masih mendukung Jayanegara, Gajah Mada menyusun strategi merebut kembali ibu kota, membunuh Ra Kuti, dan mendudukkan kembali Jayanegara ke singgasana sebagai raja yang disenangi rakyat banyak.

Jayanegara dalam kitab Pararaton dijuluki *Kalagemet*, ini bukan nama sanjungan untuk raja tetapi sebaliknya, sebuah ejekan yang menggambarkan kelemahan dan ketololan. *Kalagemet* berasal dari kata *kala* yang berarti sumber bencana, dalam dunia wayang sumber bencana namanya Bethara Kala. *Gemet* berarti rapuh atau lemah. Mungkin maksudnya pemimpin yang lemah menjadikan pemerintahan rapuh. Bukan itu saja, Jayanegara mempunyai tabiat yang buruk yaitu ingin melanggengkan pemerintahan

hingga melarang kedua saudara perempuannya Dyah Gitarja dan Dyah Wiyat untuk menikah karena takut kalau mempunyai anak, maka keponakannya tersebut menjadi saingan dalam menduduki tahta. Bahkan berhembus desas-desus bahwa Jayanegara menikahi ke dua saudaranya, isu tersebut mungkin dilebih-lebihkan tapi banyak yang percaya Jayanegara sebagai raja dalam umur yang sangat muda memiliki kelemahan lain yaitu suka mengumbar nafsu birahinya.

Sebutan *kalagemet* pada Jayanegara bisa ditafsirkan dua hal, pertama secara harafiah Jayanegara memang masih sangat muda umurnya. Kedua, Jayanegara muda ilmunya, tidak begitu pintar untuk menjadi seorang raja. Kompetensi yang dimiliki tidak sesuai dengan jabatan yang diduduki. Seandainya ia seorang pegawai biasa, seharusnya ikut diklat untuk menutup *gab* kompetensinya. Sebagai raja yang berkuasa penuh tak mungkin ia ikut diklat, jabatannya membuatnya merasa sudah paling pintar dan paling benar.

Gajah Mada karirnya maju pesat, ia menjadi kepercayaan Jayanegara, banyak urusan strategis kenegaraan dipercayakan kepada Gajah Mada. Namun, sebenarnya Gajah Mada sendiri galau, melihat rajanya yang rapuh dan tabiat jeleknya menuruti birahi. Harus ada jalan keluar.

Tabiat buruk sang raja semakin merajalela. Gajah Mada termenung ketika Ra Tanca mengadu kepadanya, istrinya juga diganggu sang raja. Ra Tanca minta Gajah Mada sebagai pengawal raja yang paling dipercaya mengingatkan, namun Gajah Mada hanya diam. Ra Tanca pergi begitu saja. Waktu berlalu.

Tahun 1328, Jayanegara menderita bisul dipantatnya. Kisah yang beredar tidak yakin bahwa sang raja hanya sakit bisul. Desas-desus mengatakan bahwa sebenarnya sang raja terkena penyakit kelamin. Maka, Gajah Mada memanggil tabib paling ahli di istana, Ra Tanca. Gajah Mada ingat Ra Tanca pernah mengadu kelakuan sang raja menggoda

istrinya, Ra Tanca punya dendam, dan ia ahlinya dalam pengobatan dan racun. Gajah Mada memutuskan mengawasi langsung proses pengobatan Jayanegara. Dendam Ra Tanca menguasai hatinya. Ilmu yang dikuasainya tidak digunakan untuk meramu obat, tetapi racun. Jayanegara meninggal ditangan tabib yang merupakan *pengalasan wineh suka*. Melihat itu Gajah Mada segera bertindak, dibunuhnya Ra Tanca tanpa proses pengadilan. Banyak yang mencurigai tindakan Gajah Mada mempercayakan pengobatan pada Ra Tanca disengaja sebagai strategi suksesi pimpinan yang lemah namun legitimitas dan disenangi rakyat. Membunuh Ra Tanca untuk menutup kasus tersebut agar tidak berlarut-larut.

Jayanegara meninggal tanpa meninggalkan keturunan, dua saudaranya juga tidak punya keturunan, karena belum menikah. Maka, tahta jatuh kepada sesepuh kerajaan yang masih hidup, yaitu Gayatri, salah satu istri Raden Wijaya, ibu tiri Jayanegara. Gayatri adalah anak bungsu Kertanegara yang dikalahkan Raden Wijaya. Tidak sampai satu tahun Gayatri memerintah kemudian menyerahkan kepada anaknya Tribhuwanatunggadewi sebagai Rajaputri yang nantinya akan melahirkan raja besar di Majapahit. Gayatri menyerahkan tahta karena di ujung usianya memilih jalan hidup menjadi pendeta meninggalkan gemerlap dunia.

Sejarah perjalanan manusia selalu berulang. Mungkin ada banyak sudut pandang dalam menilai kebenaran sejarah yang terjadi, namun kita selalu dapat mengambil pelajaran darinya. Gayatri, mengajarkan kita bahwa tujuan hidup bukan tahta dan harta tapi mulia. Jayanegara mengajarkan kita bahwa kompetensi dan tanggung jawab harus sesuai agar tidak gagal menjalankan tugas dan tanggungjawab. Kegagalan Jayanegara menjadi Maharaja Majapahit atau Wilwatikta diabadikan dalam candi Bajang Ratu yang berarti raja muda, atau raja gagal.



- Hiperlipidemia (tingginya kolesterol darah)
- Hiperuricemia (penyakit rematik asam urat)
- Penyakit Hati
- Penyakit Paru
- Gangguan jantung
- Penyakit gangguan darah
- Penyakit ginjal
- Gangguan pada mata, telinga dan tenggorokan
- Gangguan kepribadian
- Indikasi kanker

Menggunakan Hasil *medical check up*

Adanya gangguan atau kekurangan yang didapat pada pemeriksaan tidak sepenuhnya menutup harapan dalam menduduki suatu jabatan, tetapi dapat dipakai untuk menempatkan seseorang pada suatu jabatan dengan tugas fungsi sesuai dengan kemampuan fisik dan mental yang ada. Harapannya, sumber daya yang ada dapat bekerja maksimal dan menghasilkan suatu pekerjaan yang maksimal, juga rekomendasi yang dapat digunakan oleh pimpinan atau *human resources* dalam merekrut dan menempatkan seseorang pada jabatan tertentu.

Pemeriksaan ini kadang kala dianjurkan dilakukan pada pasangan yang hendak melangsungkan pernikahan untuk mengetahui kesehatan secara menyeluruh khususnya kesehatan reproduksi.

Biaya

Keinginan melakukan *medical check up* sering terkendala dengan biaya yang akan dikeluarkan, ketidaktahuan dan kekhawatiran ini sebetulnya tidak perlu terjadi, karena tingkat pemeriksaan dapat dimulai dari yang sederhana.

Bila didapat suatu kelainan, dapat dilanjutkan dengan pemeriksaan yang lebih canggih, inipun bila setuju. Dapat disimpulkan, keinginan untuk mengetahui kesehatan tubuh dengan *medical check up* diserahkan kepada masing-masing orang.

Pentingnya Medical Check Up

Oleh: dr. Eduard Tambunan -
Dokter pada Sekretariat BPPK

Pemeriksaan kesehatan secara menyeluruh sering dilakukan pada setiap yang akan mendapatkan pekerjaan, naik jabatan atau mendapat jabatan tinggi di pemerintahan atau suatu perusahaan. Harapan yang diharapkan bagi setiap yang mendapat pekerjaan atau jabatan dapat melakukan tugas dan jabatan dengan maksimal sampai akhir masa jabatan yang ditetapkan. Pemeriksaan dapat juga diminta secara pribadi bila dianggap perlu, misalnya bila ada faktor penyakit turunan, atau melakukan kegiatan yang mungkin dapat memicu penyakit.

Apa saja yang dilakukan pada pemeriksaan tersebut? Pemeriksaan jasmani dan rohani, diawali dengan memeriksa riwayat penyakit dan kesehatan secara tanya jawab, pada saat ini dapat ditarik kesimpulan dan analisa keadaan tubuh ke arah mana sekiranya diperlukan pemeriksaan lebih lanjut.

Pada pemeriksaan fisik dicari kelainan organ tubuh yang dapat diraba, ditekan dan didengar yang kemudian dilanjutkan dengan pemeriksaan darah, radiologi, EKG (*elektrokardiogram*)

untuk menunjang hasil kesimpulan sementara dari keadaan tubuh.

Pemeriksaan *medical check up* dapat dilakukan dengan keinginan, tanpa keluhan tubuh, tetapi dengan adanya suatu riwayat penyakit pada keluarga, sehingga dapat didiagnosa lebih awal dan mendapat penanganan dengan lebih cepat. Pemeriksaan dapat dilakukan pada usia yang menginjak 40 tahun keatas karena diperkirakan pada usia tersebut mulai terjadi gangguan organ dan gangguan proses metabolisme tubuh yang dapat mengganggu kerja organ-organ dalam tubuh secara berkaitan. Pemeriksaan sebaiknya dilakukan secara berkala minimal setahun sekali sehingga kesehatan tubuh dapat teramati dengan baik dan dapat melakukan pengobatan secara dini, sehingga terhindar dari kerugian akibat gangguan kesehatan yang mendadak. Walaupun tidak tertutup kemungkinan dilakukan *medical check up* pada usia yang lebih muda.

- Penyakit yang dapat terdeteksi dengan *medical check up* :
- Hipertensi (tekanan darah tinggi)
- Diabetes mellitus (kencing manis)

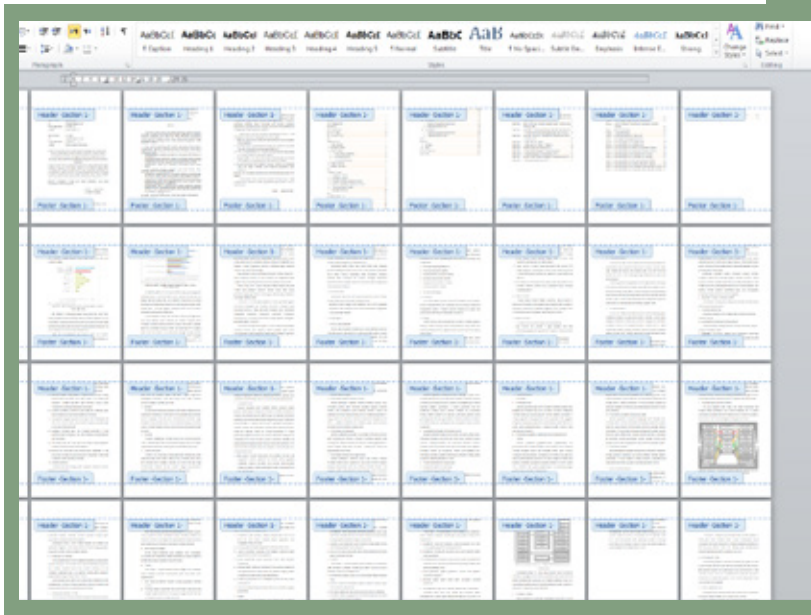
“Setelah sebelumnya kita membahas cara membuat daftar isi otomatis, kali akan membahas bagaimana mengatur laman multi format dalam sebuah karya tulis atau laporan”

Umumnya, format laman pada bagian judul, isi dan lampiran dalam sebuah karya tulis atau laporan berbeda-beda letak maupun format penomorannya. Seperti laman bagian judul terletak pada tengah bawah dengan format penomoran angka romawi kecil i, ii, iii, dan seterusnya. Sedangkan pada bagian isi menggunakan angka arab 1,2,3 dan seterusnya dengan posisi di kanan bawah atau atas. Selain itu pada setiap laman judul Bab terletak di posisi tengah bawah, berbeda dengan laman selanjutnya yang disebelah pinggir kanan atas atau bawah.

Untuk menyusun laman sebagaimana disebutkan di atas dan memudahkan dalam pembuatan daftar isi otomatis dalam sebuah karya tulis atau laporan dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi Ms. Word. Kali ini penulis akan memberikan trik dan tips mengatur laman multi format menggunakan Ms. Word 2010. Langkah-langkah yang perlu ditempuh adalah:

1. Siapkan tulisan yang telah disusun dan diatur format *heading* untuk keperluan menyusun daftar isi otomatis:
 - a. Judul Bab menggunakan Heading 1
 - b. Subbab menggunakan Heading 2
 - c. Subsubbab menggunakan Heading 3
 - d. dan seterusnya

Seperti tampak pada gambar 1



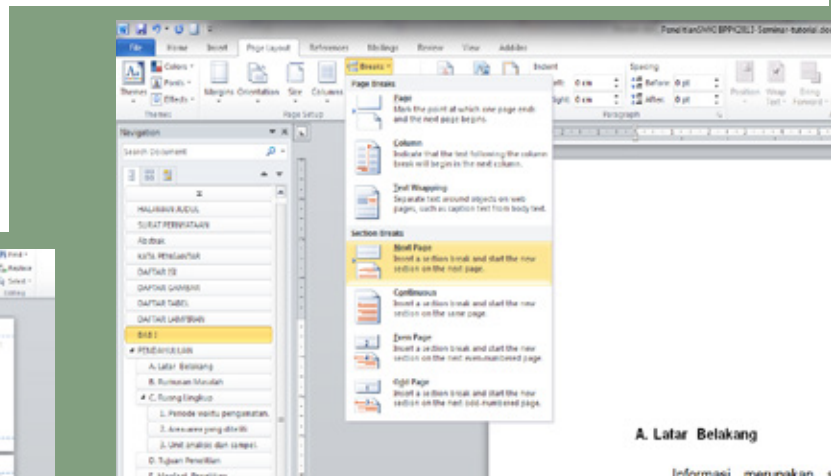
Gambar 1

Mudah dengan Ms. Word (Bagian Dua): Mengatur Laman Multi Format

oleh: M. Ichsan

2. Atur Header dan Footer Section. Header dan Footer Section digunakan mengatur format laman pada setiap bagian seperti:
 - a. Section 1 untuk Bagian judul
 - b. Section 2 untuk Bab I
 - c. Section 3 untuk Bab II
 - d. Section 4 untuk Bab III
 - e. Section 5 untuk Bab IV
 - f. Section 6 untuk Bab V
 - g. Section 7 untuk Daftar Pustaka
 - h. Section 8 untuk Lampiran

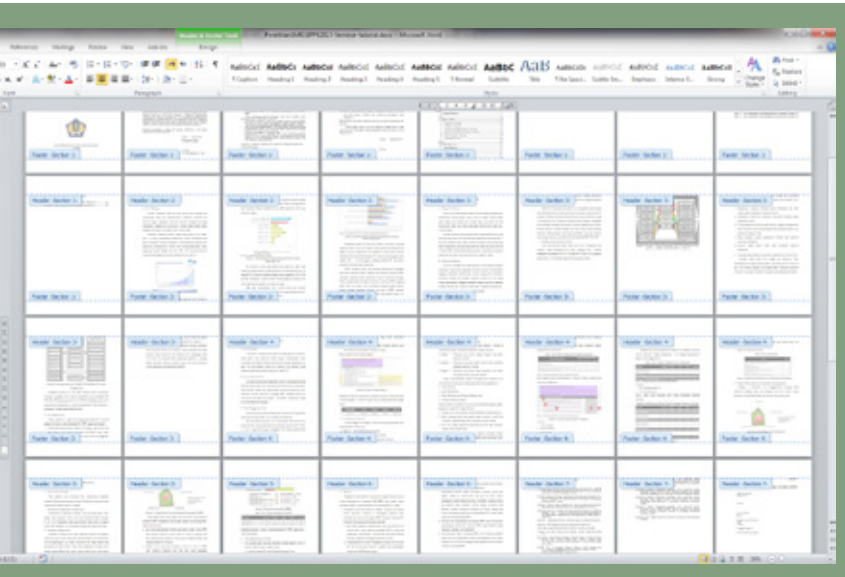
Caranya dengan meletakkan kursor depan judul BAB I, pilih menu **Page Layout**, klik **Breaks**, klik **Next Page** pada *Section Breaks* seperti tampak pada gambar 2:



Gambar 2

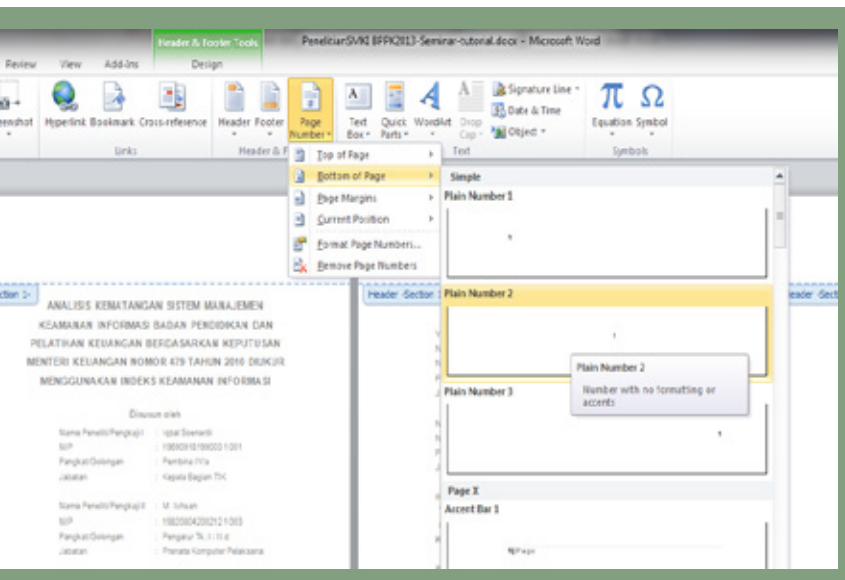
Gunakan cara ini untuk pengaturan *Section 3* sampai dengan selesai. Untuk memudahkan navigasi antar Bab dapat menampilkan daftar isi di sebelah kiri, menggunakan menu **View**, check list **Navigation Pane**. Hasil dari pengaturan *Section* seperti tampak pada gambar 3:

Gambar 3



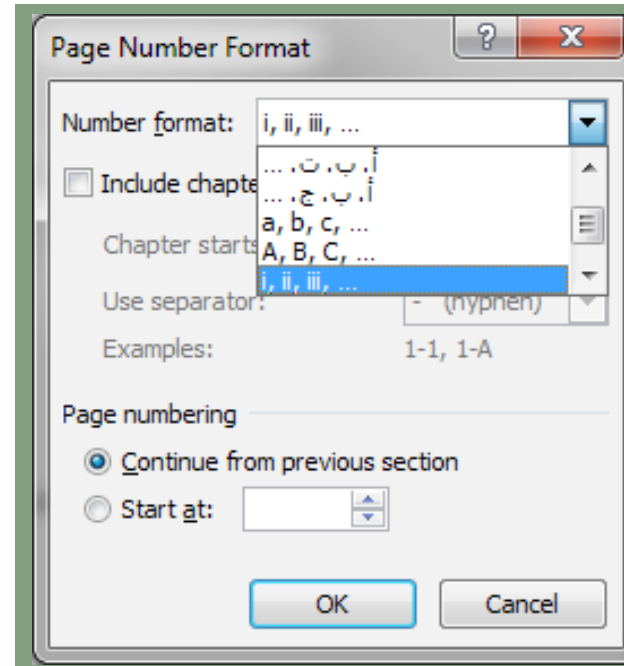
3. *Insert Page* menggunakan format yang sesuai masing-masing bagian atau *section*
 - a. Bagian judul menggunakan angka romawi kecil dengan posisi di tengah bawah. Letakkan kursor pada *Footer Section 1*, pilih menu **Insert**, klik **Page Number** > **Bottom of Page** > **Plain Number 2** seperti tampak pada gambar 4 berikut:

Gambar 4



Untuk mengatur penomoran laman, pilih menu **Insert**, klik **Page Number** > **Format Page Numbers**. Selanjutnya, pilih angka romawi kecil pada list **Number format**, klik **OK** seperti tampak pada gambar 5

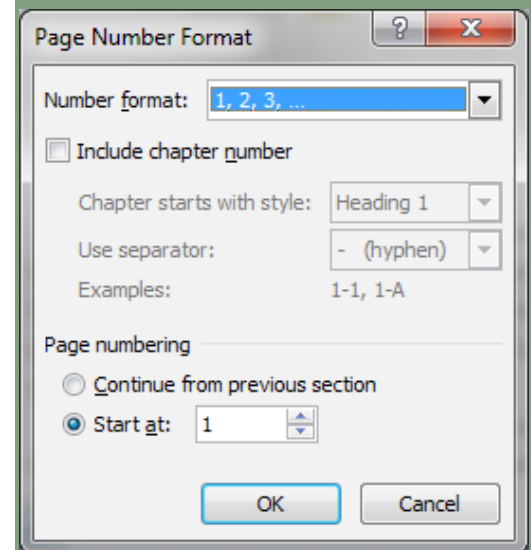
Gambar 5



Untuk menghilangkan laman pada cover, klik **Design**, check list **Different First Page**, kemudian hapus laman cover.

- b. Bagian Isi dari Bab 1-5 dan Daftar Pustaka menggunakan angka arab dengan judul Bab diposisi tengah bawah dan selainnya di posisi kanan bawah. Letakkan kursor pada *Footer Section 2*, pilih menu **Insert**, klik **Page Number** > **Bottom of Page** > **Plain Number 3**. Selanjutnya, klik **Page Number** > **Format Page Numbers**. Selanjutnya, pilih angka arab pada list **Number format**, pilih **Start at** angka 1 untuk Bab 1, klik **OK** seperti tampak pada gambar 6 berikut:

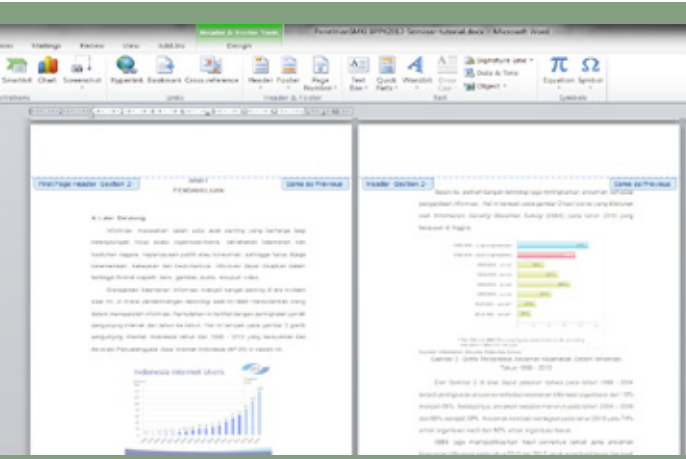
Gambar 6



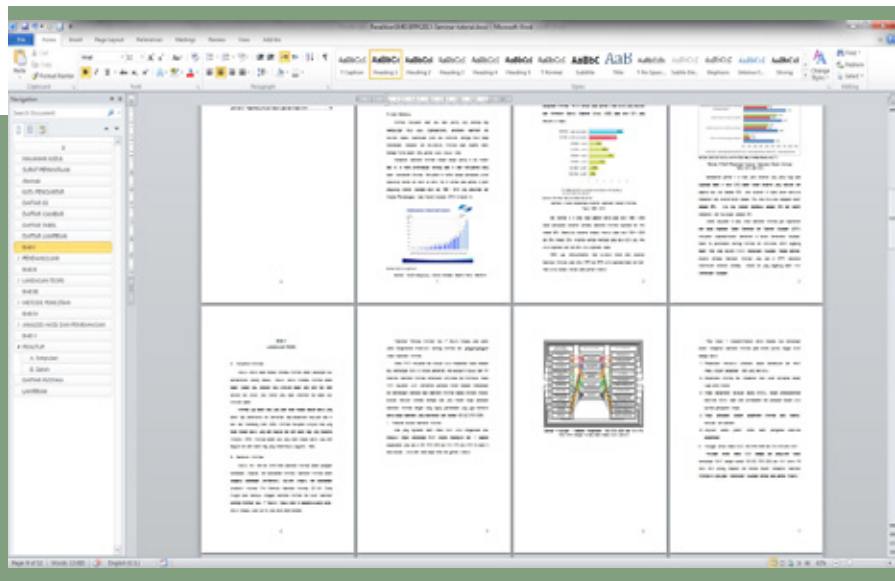
Untuk mengatur laman judul Bab di tengah bawah dengan cara, klik **Footer Section 2** laman judul

Bab, klik **Design**, check list **Different First Page**, kemudian pilih menu **Insert**, klik **Page Number** > **Bottom of Page** > **Plain Number 2**. Hasilnya, tampak seperti gambar 7 berikut:

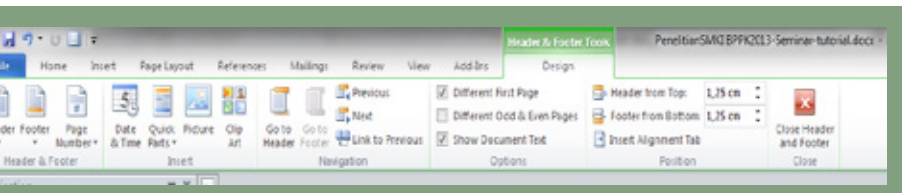
Gambar 7



Gambar 10



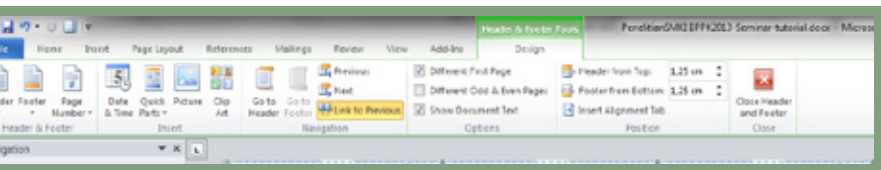
Menonaktifkan dengan klik **Link to Previous** pada menu **Design** agar tidak terpengaruh pada format laman section sebelumnya seperti tampak pada gambar 8 berikut:



Gambar 8

Pengaturan laman pada judul Bab-bab berikutnya, dengan mengulangi langkah, klik **Footer** pada laman judul Bab, klik **Design**, check list **Different First Page**, kemudian pilih menu **Insert**, klik **Page Number** > **Bottom of Page** > **Plain Number 2**. Pastikan bahwa **Format Numbers** pada opsi **Continue from previous section** atau **Link to Previous** pada menu **Design** aktif seperti tampak pada gambar 9 berikut:

Gambar 9



Hasil akhir pengaturan halaman tampak pada gambar 10 berikut:

A Notion About Sharing

oleh: Efi Dyah Indrawati

Years ago I read a book by Robert Fulghum entitled *All I Really Need to Know I Learned in Kindergarten*. There are sixteen things important in our lives and we learned them in kindergarten. And I remember most the very first line: *Share everything*.

When I reflect on my experiences as a trainer today, I am reminded of the power of his ideas. Yes, as educators, we too should share. To share, as defined by Merriam Webster, is simply to let someone else have or use a part of (something that belongs to you). We should share our materials, our time, our experiences, and our optimism. The wonderful thing about sharing is that receiving is absolute in the bargain.

Sharing Materials

As trainers, we work with a lot of materials: curriculum, syllabi, course outline, books, modules, handouts, power points, and so on. When we design or prepare those materials, we also got the information from other sources, so I think there should be no problem to share them again with others. I know some people are very secretive about information and their ideas because they don't want others to take credit from what they have been doing. For my part, I would be glad to share for I will know if my work is really exemplary or worth modeling for others. When I share, I usually get more feedback from others, which can provide answer for me that mine are relevant, effective, or useful. To me it's not like giving away my intellectual capital for free, because I get the generosity of fellow trainers with their shared perspectives in return. By sharing my materials, I will increase the depth of my knowledge.

Sharing Time

Sharing is the social skill through practice and patience, and that certainly demands our investment of time. I think it is more rewarding when a two-way process occurs: one person communicates and the other person needs to un-

derstand and be in a position to respond, if they wish to. Without interaction, I don't really think a real conversation occurs. Nowadays it is more timesaving for us to use forums and groups in our social media sites, such as Facebook, Twitter, Google+, Pinterest or LinkedIn. We can also use them to strengthen our branding if we use them wisely. (I know some people use social media just to vent their frustration: grouching and complaining all the time, which I think we shouldn't as we are professionals). In my instance, I have cultivated the most productive relationships with my colleagues or trainees when I engage in face-to-face conversation or group discussions several times. These I mean not just an email exchange or a quick chat on FB or WA; we do need to set aside special time to do it. By saving some time for sharing, I get honest exchange of ideas and build a better rapport with my colleagues or trainees since we both want to be benefited from the sharing.

Share Optimism and Balanced Perspective

Trainers must show optimism and balanced perspective, which are important to our happiness. I believe that good things will happen if we are optimistic. It gives us reason to look forward to the future with positive attitude. When we have optimism, we will do everything in our power to improve the situation, and keep hoping that our actions will be fruitful.

An optimist trainer will not show fear and doubt in front of his or her trainees. Trainers will behave differently since optimism and balanced perspective give us energy and motivation to do the efforts, it can make all the difference. Therefore, we must cultivate optimism through frequent sharing because it doesn't come easily, as life is also full of challenges and opportunities as well. When we share, we focus our attention on our innate character strengths (wisdom, courage,

compassion, and so on). We must trust our own ability to deal with any situation that crosses our path and let others know the key success to do it. So, rather than sharing our perceived failures and what we don't have, we should encourage each other by sharing good things. We will have a feel-good strategy, which I think can also be good for our immune system and success levels as well. Research has shown that optimistic people tend to be healthier and experience more success in life.

My Closing Remarks

There are real benefits to sharing what you know and have. Ideas are open knowledge that anyone should have access to. There are never any benefits in not sharing most knowledge with the people around us. I have always believed in the power of sharing ideas and have found that the more I have done this, the better our units (and I) have done. So, setting aside certain amount of time for sharing will improve my ability and my rapport with others.

We must share information freely, and never hide information from anyone. When we give away all our ideas, we create the need to replenish them, which opens the door to creativity and innovation. Furthermore, sharing our ideas with others give us access to more ideas. The people I know who hoard information tend to have stale ideas because they only share or seek innovation when relevant, meaning that their own store of information is limited and stagnant.

And finally, happiness may stem from sharing optimism and balanced perspective. All trainers' success depends on their abilities to remain optimistic and accepting that life is full of challenges and chances that we can benefit from. We must share optimism and we can lead everyone to success or better life.

So, share, share, share.

Irwan Ritonga, Kakanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara



BPPK, sebagai salah satu instansi di dalam Kementerian Keuangan, memegang peranan penting di dalam upaya untuk menarik dan mempertahankan talent terbaik sebagaimana dimaksud didalam misi Kementerian Keuangan. Kegiatan pendidikan *reguler* seperti penerimaan mahasiswa STAN dan program kediklatan yang dilaksanakan BPPK turut menghasilkan SDM yang kompeten yang menjadi tulang punggung bagi Kementerian Keuangan.

Selama ini, kerjasama antar instansi khususnya yang dilakukan oleh BPPK (BDK Manado) dengan DJPBN (Kantor Wilayah DJPBN Provinsi Sulawesi Utara dan KPPN) telah berjalan dengan baik. Kerjasama baik mengenai permintaan Pengajar dan Peserta Diklat, maupun kerjasama lain seperti penyelenggaraan diklat PPAKP dan *Regional Treasury Reposition/* Penajaman Fungsi.

Dalam hal menjalankan tupoksinya BPPK sebaiknya meningkatkan kemampuan internalnya terlebih dahulu, salah satunya berupa peningkatan jumlah Pengajar (Widyaiswara). Widyaiswara merupakan ujung tombak yang penting di dalam penyaluran ilmu dan pembaharuan informasi kepada peserta diklat. Di BDK Manado sendiri sampai saat ini bahkan tidak memiliki Widyaiswara. Oleh karena itu, kami siap membantu mengisi kekosongan ini dengan menyiapkan tenaga Pengajar bagi setiap penyelenggaraan diklat yang diselenggarakan oleh BPPK. Pengajar yang kami tunjuk sesuai dengan kompetensi dan rutinitas pekerjaannya sehari-hari (praktisi).

Program diklat yang ditawarkan oleh BPPK (BDK Manado) selama ini saya rasa sudah menarik. Saya juga ingin menyarankan kepada BPPK (BDK Manado), agar melaksanakan diklat atau *workshop* dimana pesertanya berasal dari K/L lain, Pemda, atau perusahaan swasta (seperti perbankan) selain dari pegawai Kementerian Keuangan itu sendiri. Hal ini diharapkan agar terciptanya *knowledge sharing* antar peserta yang memiliki *background* pekerjaan yang berbeda-beda.

Alfiker Siringoringo,

Kakanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan



Penyelenggaraan diklat di BPPK sudah sangat luar biasa, fasilitas diklat juga sudah lengkap, program-program diklat yang dilaksanakan di BPPK juga sudah sangat bagus. Diklat yang dilaksanakan juga sangat banyak membantu organisasi dalam melaksanakan tupoksi yang ada di DJPBN Sulawesi Selatan. Selama ini sinergi antara Direktorat lain dengan BPPK juga terjalin dengan akrab, sehingga program-program diklat yang dilaksanakanpun sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi.

Pelayanan yang diterima oleh *user* selama ini juga sudah cukup memuaskan, berdasarkan pengalaman dari pegawai yang mengikuti diklat di BPPK khususnya BDK Makassar, mereka sangat puas terhadap pelaksanaan diklat.

Saya sarankan bahwa lebih baik diseimbangkan diklat *softskill* dan *hardskill* sehingga kekurangan-kekurangan yang ada pada satu pegawai biasa teratasi, selain itu juga untuk DJPBN sendiri kalau bisa ada diklat- diklat seperti dasar-dasar statistic dan dasar-dasar ekonomi makro serta fiskal. Penting pula diadakan *pos training audit* untuk mengevaluasi kembali pesertra diklat yang telah mengikuti diklat. Selain itu perlu juga sebuah wadah untuk me *review* kembali peraturan-peraturan terbaru yang belum ada pada saat diklat dalam rangka peningkatan kualitas tupoksi di satker masing-masing

Salam satu jiwa dari Kera Ngalam! Ya, “Ngalam” adalah kebalikan dari kata Malang, sedangkan “kera” kebalikan dari kata Arek. Malang memang terkenal dengan dialek yang dibalik-balik, kalau Bahasa Jawanya “Boso Walikan”, contohnya motor disebut rotom.

Malang merupakan kota besar ke dua di Jawa Timur setelah Surabaya. Kota Apel ini memiliki banyak daya tarik baik dari wisata alam maupun wisata kuliner. Mari kita mengenal sedikit mengenai Malang.

Batu Night Spectacular atau sering dikenal BNS adalah wahana wisata yang memiliki keindahan pemandangan yang sangat spektakuler, apalagi jika dinikmati pada malam hari. Ada puluhan wahana yang bisa dinikmati dan juga bisa menguji adrenalin seperti galeri hantu, *drag race*, sepeda udara tinggi, *lampion garden*, dan trampolin. Daya tarik utama di BNS adalah *lampion garden*, yakni suatu taman dimana kita bisa melihat berbagai macam lampion dengan berbagai macam bentuk dan warna. Spot ini sekaligus menjadi lokasi berfoto favorit bagi para pengunjung BNS.

Jawa Timur Park atau lebih dikenal dengan nama Jatim Park merupakan tempat rekreasi dan taman belajar yang terletak di Batu. Di Jatim Park 1 pengunjung dapat menikmati *Waterboom* dan kolam renang untuk berolahraga atau sekedar bermain air. Tidak hanya itu, berbagai macam wahana permainan bisa dinikmati bersama teman atau keluarga. Jika masih belum puas di Jatim Park 1, kita dapat mengunjungi Jatim Park 2. Di Jatim Park 2 terdapat diantaranya Museum Satwa, *Batu Secret Zoo*, dan *Eco Green Park*.

Museum Angkut atau ada juga yang menyebutnya Museum Otomotif merupakan wisata baru yang ada di kota Batu Malang. Di dalam Museum Angkut ini dipamerkan kendaraan-kendaraan dari berbagai daerah di Nusantara, juga dunia. Harga Tiket Masuk untuk *weekday* 50.000 rupiah, sedangkan

weekend sebesar 75.000 rupiah. Beberapa wahana yang akan bisa dinikmati di Museum Angkut ini adalah adanya Zona Edukasi, Zona Jerman, Zona Batavia, Zona Inggris, Zona Gangster & Broadway, Zona Las Vegas, Zona Italy, Zona Hollywood, dan Zona Perancis. Selain kendaraan, keberadaan alat angkut itu nantinya juga akan dipadukan dengan pusat kuliner. Bahkan dilengkapi pasar terapung, **Pasar Apung Nusantara** seperti yang ada di Kalimantan. Dengan demikian, wisatawan bisa menikmati citarasa berburu kuliner seperti langsung ada di daerah aslinya. Adapun ragam kuliner yang akan dihadirkan yakni seperti Gudeg Jogja, Sate Madura, Nasi Timbal, dan makanan khas daerah lainnya.

Candi Singhasari/Candi Singasari/ Candi Singosari adalah candi Hindu - Buddha peninggalan bersejarah Kerajaan Singhasari yang berlokasi di Kecamatan Singosari, Malang. Candi ini dibuat untuk menghormati Raja Kertanegara. Komplek permandian menempati area 200 m x 400 m dan terdiri dari beberapa candi.

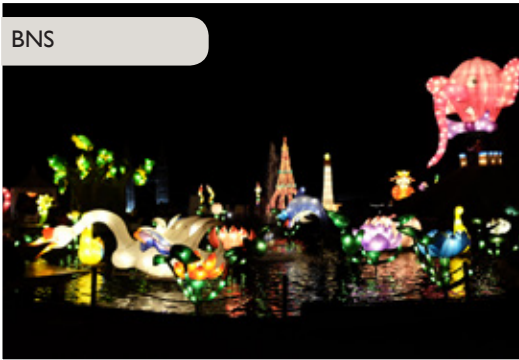
Patung Kenedes merupakan salah satu *landmark* Kota Malang. Patung ini terletak di Arjosari. Selain itu, Malang juga memiliki 2 alun-alun yakni **Alun-Alun Tugu dan Alun-Alun Kota**. Alun-Alun Tugu juga disebut sebagai Alun-Alun Bunder karena memang berbentuk lingkaran yang terletak tepat di depan Balai Kota. Sedangkan **Alun-Alun Kota** terletak di depan Masjid Jami' yang merupakan masjid kebanggaan warga Malang.

Jika orang mengenal rendang Padang, pempek Palembang, dan gudeg Jogja, maka untuk bakso, masyarakat akan mengatakan **bakso Malang**. Kuliner ini wajib dicoba di Malang. Di Malang sendiri, terdapat banyak sekali *brand-name* bakso yang terkenal, diantaranya Bakso President dan Bakso Kota. Bakso Malang memiliki ciri khas, yakni baksonya yang lembut, gurih dan kuahnya terasa segar. Biasanya bakso ini disajikan dengan banyak variasi yang dicampur dalam mangkuk, ada siomay, aneka gorengan, aneka jeroan serta lontong. Kuah bakso yang lumayan banyak dengan cita rasa sedap dan gurih.

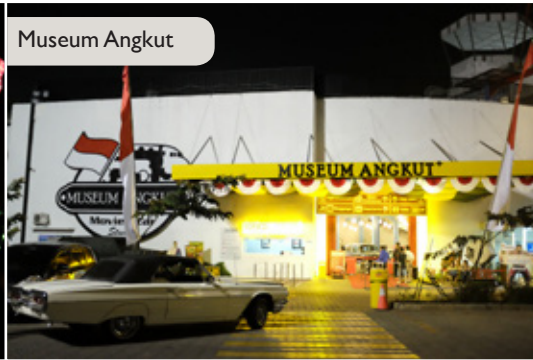


Salam Satu Jiwa dari Kera Ngalam!

Oleh: Alyn Dwi Setyaningrum



BNS



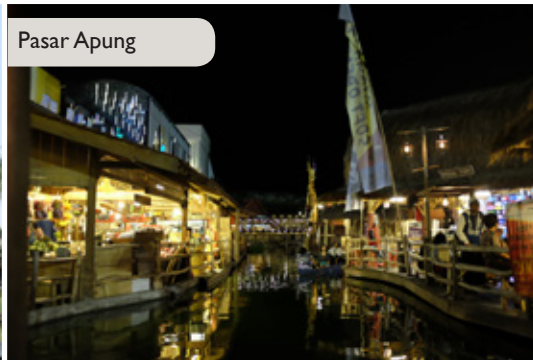
Museum Angkut



Alun-Alun Tugu



Candi Singosari



Pasar Apung



Toko Oleh Oleh

Sehabis menyantap bakso, kita bisa memesan aneka minuman dingin dan hangat. Hmm...terbayang *'kan* rasanya.

Seperti halnya Surabi Bandung, Malang juga memiliki tempat tongkrongan yang terkenal yakni **Pos Ketan**. Pos Ketan ini terletak tak jauh dari BNS. Tersedia berbagai macam kreasi ketan diantaranya ketan susu keju, ketan susu durian, ketan kelapa ayam suwir dan masih banyak rasa lainnya. Harga kuliner ini sangat terjangkau, mulai dari 5000 rupiah. Tempat kuliner yang patut dicoba.

Jangan bingung untuk mencari oleh-oleh khas Malang. Malang terkenal dengan aneka olahan **keripik**. Mulai dari keripik singkong, tempe, hingga berbagai jenis buah ada di kota ini. Berbagai rasa pun disiapkan, ada rasa balado, jagung bakar, jagung manis, ataupun keju. Sedangkan keripik buah juga terdapat banyak variasi, seperti apel, nangka, semangka, nanas, rambutan, salak dan masih banyak pilihan lainnya. Semua tinggal pilih sesuai selera. Aneka keripik ini bisa dibeli di sentra penjualan keripik yang ada di (daerah) Sanan. Ini adalah

pusatnya penjualan keripik di Malang.

Selain keripik, oleh-oleh kedua khas Malang adalah pia. Jika di Jogjakarta terkenal dengan bakpia pathok yang basah, di Malang terkenal dengan pia kering. Salah satu toko yang terkenal adalah Toko Kue **Pia Cap Mangkok**. Ada banyak varian pia yang bisa dipilih, seperti pia rasa kacang hijau, keju, cokelat, kopi dan durian. Hargapun bervariasi tergantung dengan rasanya.

Sebenarnya masih banyak tempat wisata maupun kuliner yang dapat dijelajahi di Malang. Berkeliling kota Malang tidak akan membuat kita merasakan kebosanan. Kota Malang memang memiliki hawa yang sejuk, pemandangan indah serta atmosfer yang tenang. Jika Jawa Barat mempunyai Kota Bandung, maka Kota Malang ini adalah Bandungnya Jawa Timur. Jadi jangan lupa untuk menyempatkan waktu berjalan-jalan di Malang. Selamat menjelajahi Kota Malang. Uklam-uklam neng Ngalam, ojo lali tuku oskab yo...



Pia Cap Mangkok



Alun Alun Batu



Bakso President

Kalender Diklat BPPK 2014...



Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan



Pusdiklat Bea dan Cukai



Pusdiklat Kekayaan Negara
dan Perimbangan Keuangan



Pusdiklat Pajak



Pusdiklat Keuangan Umum



Pusdiklat Pengembangan
Sumber Daya Manusia



Resensi Buku

Oleh: Bambang Sancoko -
Widyaiswara Pusdiklat Anggaran
dan Perbendaharaan

Judul Buku	:	Cermat dan Tepat Memotong/Memungut Pajak (Pedoman Bendahara Dalam Pemotongan/Pemungutan, Penyetoran, dan Pelaporan Pajak)
Penulis	:	Budi Rahardjo dan Mila Mumpuni
Penerbit	:	CV. Eko Jaya, Jakarta
Cetakan	:	Cetakan I, 2014
Tebal	:	429 halaman
ISBN	:	978-602-8702-77-5

Sebenarnya sudah banyak buku tentang perpajakan yang diterbitkan, tetapi buku-buku yang ada belum secara spesifik memberi pedoman kepada Bendahara untuk melaksanakan tugasnya. Disinilah perbedaan buku ini dengan buku-buku perpajakan yang lain dalam menjelaskan ruang lingkup pemungutan dan pemotongan pajak. Buku ini memuat penjelasan peraturan perpajakan dan simulasinya yang terkait dengan kegiatan pembayaran yang dilakukan oleh Bendahara. Buku ini tidak hanya memberikan gambaran peraturan perpajakan seperti kebanyakan buku perpajakan, tapi juga banyak memberikan simulasi sesuai dengan kegiatan yang dilakukan oleh Bendahara.

Buku ini juga sudah mengakomodasi hal-hal yang telah mengalami perkembangan seperti siapa pemungut/pemotong pajak pada instansi pemerintah. Sesuai dengan struktur pengelola keuangan satker instansi pemerintah pada Undang Undang Keuangan Negara yang baru, pemungut/pemotong pajak dilaksanakan oleh Bendahara Pengeluaran dan Pejabat Penerbit Surat Perintah Membayar (SPM) baik pada Instansi Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah. Hal ini berbeda strukturnya dengan ketentuan yang lama, yang memberikan tugas pemungutan/pemotongan pajak kepada Bendahara saja.

Buku ini juga menjelaskan perbedaan istilah pemotongan dan pemungutan pajak. Dua istilah yang sering digunakan dalam ruang lingkup perpajakan ini seolah-olah sama tetapi sebenarnya memiliki pengertian yang berbeda. Pertama, dari sisi jenis pajak, istilah pemotongan digunakan untuk PPh pasal 21, PPh pasal 23, dan PPh pasal 26 (ketiganya merupakan pemotongan untuk penghasilan). Sedangkan istilah pemungutan digunakan untuk PPh pasal 23 (pemungutan atas penjualan ke Bendahara) dan PPN. Kedua, dari sisi obyek, pemotongan pajak pada

umumnya dikenakan atas penghasilan yang memang akan menjadi penghasilan bagi si penerima. Sedangkan pemungutan pada umumnya dikenakan atas sesuatu yang belum tentu menjadi penghasilan bagi penerima uang, karena obyek pemungutan bisa berupa penjualan maupun pembelian. Dan ketiga, dari sisi subyek (eksekutor), pemotong pajak pada umumnya tidak spesifik yaitu bisa para pemberi kerja, bendahara pada instansi pemerintah, dan penyelenggara kegiatan. Sedangkan pemungut pajak sifatnya lebih spesifik karena ditunjuk oleh Menteri Keuangan yaitu Bendahara instansi pemerintah, Badan tertentu, Ditjen Bea dan Cukai, dan sebagainya.

Buku ini juga memberi panduan bagi Bendahara mengenai cara melakukan penyetoran pajak dan pelaksanaan pelaporan pajak. Seringkali Bendahara kurang memperhatikan ketentuan mengenai penyetoran dan pelaporan pajak setelah memotong/memungut pajak. Biasanya yang menjadi perhatian utama adalah yang penting sudah melakukan pemungutan/pemotongan pajak. Padahal ada beberapa kasus dimana Bendahara mendapat teguran dan dikenakan sanksi karena tidak melakukan penyetoran dan pelaporan pajak sesuai dengan ketentuan.

Banyak hal yang dapat dipelajari dari buku ini, tentang bagaimana melakukan pemotongan/pemungutan, penyetoran, dan pelaporan pajak pada instansi pemerintah. Buku ini berguna untuk menuntun Bendahara terutama bagi Bendahara yang masih awam terhadap peraturan perpajakan. Selain menjadi pedoman bagi Bendahara, buku ini juga sangat berguna bagi para pejabat pengelola keuangan satker selain Bendahara. Untuk itu tidak salah kalau buku ini direkomendasikan untuk dijadikan sebagai referensi bagi Bendahara dan para pejabat pengelola keuangan satker selain Bendahara.

Kang Edu



Oleh: Bimo





KEMENTERIAN KEUANGAN RI
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN



KORUPTOR

EDUKASI
KEUANGAN

EDISI 23/2014

Jl. Purnawarman No. 99 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan 12110
Telp: +62 21 7394666, 7244873
Fax: +62 21 7262375
<http://www.bppk.kemenkeu.go.id>