

OPTIMALISASI KEMAMPUAN OPERATOR APLIKASI SAKTI GUNA PENYUSUNAN LAPORAN KEUANGAN DI JAJARAN KOARMADA III YANG AKUNTABEL DALAM RANGKA MEMPERTAHANKAN OPINI WAJAR TANPA PENGECUALIAN

Eko Ibnu Hadi, S.E.¹, DR. Yohanis Bassang, S.E.², M.Si, Sukarno Effendi, S.M.³

Strategi Operasi Laut, Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut, Jakarta Selatan, Indonesia

Email: ¹ekoibnu1256@gmail.com, ²yohanis_bassang@seskoal.ac.id, ³sukarno.effendi@gmail.com

ABSTRAK

Reformasi sistem teknologi informasi tidak hanya dilakukan pada sektor swasta, tetapi juga dilakukan pada sektor pemerintahan. Reformasi ini dilakukan guna mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik (Good Government dan Governance), salah satu bentuknya adalah penggunaan Aplikasi SAKTI. Aplikasi SAKTI memiliki keunggulan dalam penyusunan laporan keuangan dalam setiap periode pelaporan.

Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa: personel operator yang cukup memastikan tugas-tugas dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, jika jumlah personel operator Aplikasi SAKTI ini sudah terpenuhi maka penyusunan laporan keuangan akan Akuntabel, Kualitas Sumber Daya Manusia adalah faktor yang paling utama dalam menggerakkan suatu organisasi serta bisa menciptakan budaya organisasi yang sehat dan berkompetensi dan merupakan faktor yang dominan dan sangat menentukan dalam sebuah organisasi, Terpenuhinya sarana dan prasarana yang memadai untuk operator aplikasi SAKTI mendukung operator dapat mencapai kinerja yang lebih baik, produktivitas dan kompetensi meningkat, dan memiliki motivasi yang tinggi dalam pelaksanaan tugasnya.

Kata kunci : Reformasi Sistem Teknologi Informasi, Aplikasi SAKTI, Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Sarana dan prasarana

ABSTRACT

Information technology system reform is not only carried out in the private sector, but also carried out in the government sector. This reform is carried out to support the creation of good governance (Good Government and Governance). This is because the SAKTI Application has advantages making it easier to prepare financial statements in each reporting period.

From this study, the results were obtained that: adequate operator personnel ensure that tasks can be completed properly and on time, if the number of SAKTI Application operator personnel is fulfilled, the preparation of financial reports will be Accountable. Human Resources is the most important factor in driving an organization and being able to create a healthy and competent organizational culture and is a dominant and very decisive factor in an organization, The fulfillment of adequate facilities and infrastructure for SAKTI application operators supports operators to achieve better performance, increased productivity and competency, and have high motivation in carrying out their duties.

Keywords: Reform of information technology systems, SAKTI application, Human Resources Quality (HRQ), Facilities and infrastructure.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin pesat menuntut dilakukannya transformasi penggunaan teknologi informasi pada seluruh lini kehidupan. Reformasi sistem teknologi informasi bukan hanya dilakukan pada sektor *private* (swasta), melainkan dilakukan juga terhadap sektor pemerintahan. Reformasi ini dilakukan guna mendukung terciptanya kebaikan dalam tata kelola pemerintahan "*good government*" yang mengacu pada penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam operasional pemerintahan. Ini berarti bahwa pemerintah mempraktikkan tata kelola yang baik dalam menjalankan urusan pemerintahannya.

Salah satu indikator tersebut adalah adanya tata kelola keuangan negara yang akuntabel dan transparan, dimana kemajuan praktik *e-government* di Indonesia salah satunya berbentuk penerapan *Integrated Financial Management Information System* (IFMIS), khususnya dalam mengelola keuangan pemerintahan. Perubahan dan perbaikan *pada* IFMIS salah satunya adalah dengan penggunaan Aplikasi SAKTI (Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi) yang digunakan oleh Satuan Kerja dalam melaksanakan kegiatan pengelolaan keuangan negara. Penggunaan aplikasi SAKTI ini tertuang dalam PMK nomor 159/PMK.05/2018 tentang Pelaksanaan Piloting Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi dan PMK Nomor 203/PMK.05/2019 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 159/PMK.05/2018 tentang Pelaksanaan Piloting SAKTI dan mulai berlaku pada tanggal

29 November 2021 untuk seluruh Kementerian/Lembaga.

Panglima Koarmada III sebagai Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) satker Koarmada III yang melaksanakan sebagian kewenangan dan tanggung jawab penggunaan anggaran pada Kementerian Pertahanan. Sebagai satker yang baru berdiri 5 (lima) tahun tentunya terdapat berbagai macam kekurangan, termasuk dalam implementasi aplikasi SAKTI, dimana dalam operasionalnya dibutuhkan unsur pendukung yang baik, antara lain personel yang cukup, memiliki kompetensi dan mahir menggunakan komputer serta teknologi informasi, dan juga sarana prasarana yang memadai dalam rangka penyusunan laporan keuangan yang akuntabel. Laporan keuangan yang disusun oleh tiap-tiap satker ini tentunya harus sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan dan pengendalian intern yang memadai, bebas dari kesalahan penyajian material baik yang disebabkan oleh kecurangan maupun kesalahan guna mendapatkan penilaian/opini "Wajar Tanpa Pengecualian"¹ dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Untuk menunjang keberhasilan tersebut perlu adanya upaya. Upaya pemecahan masalah tersebut dititikberatkan pada pemenuhan jumlah personel (DSP) Koarmada III, kualitas Sumber Daya Manusia (Operator) dan pemenuhan sarana prasarana Koarmada III. Berdasarkan dan berpedoman pada landasan pemikiran serta mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi dengan memanfaatkan peluang

yang ada dan meminimalkan kendala yang dihadapi, sehingga diharapkan dapat mengoptimalkan kemampuan operator SAKTI melalui tulisan “Optimalisasi Kemampuan Operator Aplikasi Sakti Guna Penyusunan Laporan Keuangan Di Jajaran Koarmada III Yang Akuntabel Dalam Rangka Mempertahankan Opini Wajar Tanpa Pengecualian”.

Tujuan penulisan ini adalah memberikan sumbangan pemikiran kepada Pimpinan TNI AL terkait pentingnya dalam merumuskan kebijakan dan strategi serta upaya dalam mengoptimalkan kemampuan operator Aplikasi SAKTI sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pelaksanaan tugas di masa mendatang dalam rangka mempertahankan opini “Wajar Tanpa Pengecualian”.

1. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam Penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan analisis data deskriptif, menggunakan pendekatan studi pustaka yang dipadukan dengan pengalaman penulis selama penugasan sebagai Kasi Minbuk Subdis APK Kuwil Koarmada III.

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi pada mengoptimalkan kemampuan operator Aplikasi SAKTI bidang keuangan melalui standarisasi Daftar Susunan Personel, Kualitas operator dan Sarana Prasarana guna penyusunan laporan keuangan di satker Koarmada III dalam rangka mempertahankan opini “Wajar Tanpa Pengecualian”.

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Kebijakan

Pembuatan kebijakan diperlukan sebelum tindakan dapat diambil karena memberikan pedoman mendasar untuk menciptakan strategi untuk sukses. Kebijakan, metode dan kegiatan akan dirumuskan dan disempurnakan untuk mengatasi masalah tersebut. Dalam mengembangkan kebijakan, penting untuk mempertimbangkan kemungkinan dan keterbatasan, serta menetapkan dan mengukur tujuan sesuai dengan indikasi keberhasilan yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Masalah		Belum optimalnya kemampuan operator Aplikasi SAKTI guna penyusunan laporan keuangan di jajaran Koarmada III yang akuntabel dalam rangka mempertahankan opini Wajar Tanpa Pengecualian.
Pokok persoalan	1	Belum terpenuhinya Jumlah Personel operator Aplikasi SAKTI sesuai dengan Daftar Susunan Personel Koarmada III yang ideal
	2	Belum tercapainya kualitas Sumber Daya Manusia di Koarmada III sesuai yang diharapkan
	3	Belum terpenuhinya sarana dan prasarana yang memadai yang dapat mendukung kemampuan operator Aplikasi SAKTI di jajaran Koarmada III.
Peluang	1	Keberadaan instansi Kementerian keuangan di tiap daerah. Kementerian Keuangan melalui Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) yang tersebar di seluruh Indonesia selalu siap dan terbuka untuk membantu serta membimbing seluruh Satuan Kerja yang mengalami kendala dalam penerapan Aplikasi SAKTI secara penuh (<i>full module</i>).
	2	Pelatihan dan Pengembangan: Peluang untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan yang relevan dapat memberikan personel kesempatan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
	3	Dukungan Organisasi: Dukungan yang diberikan oleh organisasi Koarmada III memiliki peranan penting dalam mengoptimalkan peluang untuk kemampuan personel. Organisasi yang mendorong pengembangan karyawan, memberikan akses ke sumber daya dan fasilitas yang diperlukan, serta memberikan umpan balik konstruktif, akan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan kemampuan personel.
	4	Kultur Organisasi: Budaya dan nilai-nilai organisasi dapat mempengaruhi peluang untuk kemampuan personel. Jika organisasi mendorong kolaborasi, inovasi dan pembelajaran berkelanjutan, personel akan memiliki lebih banyak kesempatan untuk mengembangkan kemampuan mereka.

	5	Lingkungan Kerja di Koarmada III yang Mendorong Pertumbuhan: Lingkungan kerja yang mendorong pertumbuhan dan eksperimen memberikan peluang bagi personel untuk mengembangkan kemampuan mereka.
	6	Kesempatan Karir (promosi): Kesempatan untuk kemajuan karir juga dapat mempengaruhi peluang untuk kemampuan personel. Ketika personel memiliki kesempatan untuk memperoleh tanggung jawab yang lebih tinggi atau mendapatkan promosi, mereka akan didorong untuk meningkatkan kemampuan mereka agar sesuai dengan persyaratan yang lebih tinggi tersebut.
	7	Usia Sumber Daya Manusia (Operator Aplikasi SAKTI) yang relatif masih muda merupakan suatu peluang untuk proses optimalisasi kemampuan operator yang berkaitan dengan: Akses ke pendidikan dan pelatihan, Keterbukaan terhadap perubahan, Energi dan motivasi, Kekuatan fisik dan daya tahan
	8	Tempat tinggal yang relatif dekat dengan kantor dimana Operator Aplikasi SAKTI di Koarmada III semuanya masih belum menikah dan tinggal di <i>mess</i> Bintara Koarmada III yang letaknya berdekatan dengan kantor mereka masing-masing, sehingga untuk mobilitas aktivitas bisa cepat jika sewaktu-waktu dibutuhkan kehadirannya.
Kendala	1	Lokasi antara Koarmada III dengan KPPN yang relatif jauh, sehingga untuk berkoordinasi dan klarifikasi yang mengharuskan bertatap muka juga memerlukan alokasi waktu tersendiri, tidak bisa setiap saat
	2	Kurangnya Regenerasi, dengan terbatasnya jumlah personel yang ada, pelaksanaan regenerasi menjadi terhambat, karena ada kesulitan untuk mendapatkan tenaga operator tambahan dan walaupun ada tidak bisa memenuhi kualifikasi yang di butuhkan
	3	Keterbatasan Fasilitas Pendidikan di Satdik 3 Sorong, tidak adanya sarpras gedung lab. komputer dan perlengkapannya mengakibatkan prajurit lulusan Satdik 3 Sorong belummemiliki kualifikasi sebagai seorang operator Aplikasi SAKTI.

	4	<i>Ruangan kerja yang kurang memadai</i> , Ruang kerja yang bising atau berisik dapat mengganggu konsentrasi karyawan, Kondisi ruangan kerja yang tidak nyaman dapat menyebabkan ketidaknyamanan fisik bagi karyawan, mengakibatkan rasa tidak nyaman dan kurangnya motivasi untuk bekerja dengan baik, menyebabkan tingkat stres dan kelelahan yang tinggi pada karyawan, Tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, serta berdampak negatif pada kesejahteraan dan kinerja mereka, Rasa tidak puas dengan lingkungan kerja dapat menyebabkan kurangnya keterikatan dan komitmen terhadap pekerjaan.
	5	Jaringan internet yang tersedia tidak stabil sering kali menjadi kendala dalam melaksanakan verifikasi dokumen tagihan dalam aplikasi SAKTI sehingga pada prakteknya mengakibatkan keterlambatan konfirmasi dan tidak sempurnanya data yang diolah (<i>corrupt</i>) sehingga pengawak yang bertugas sebagai operator harus mengulang lagi <i>input</i> data yang berakibat mundurnya <i>time-line</i> transaksi ke KPPN
Indikator keberhasilan	1	Terpenuhinya jumlah personel operator Aplikasi SAKTI di Koarmada III guna penyusunan laporan keuangan di jajaran Koarmada III yang Akuntabel.
	2	Tercapainya kualitas Sumber Daya Manusia di Koarmada III sesuai yang diharapkan guna penyusunan laporan keuangan di jajaran Koarmada III yang Akuntabel
	3	Terpenuhinya sarana prasarana yang memadai untuk mendukung kemampuan operator Aplikasi SAKTI di Koarmada III guna penyusunan laporan keuangan di jajaran Koarmada III yang Akuntabel

Karena begitu kompleknya mengenai kemampuan operator Aplikasi SAKTI ini memerlukan kerja keras untuk mewujudkannya, oleh karena itu diperlukan suatu rumusan kebijakan yang tepat dan sejalan yaitu: “Terwujudnya kemampuan operator Aplikasi SAKTI di jajaran Koarmada III yang optimal melalui pemenuhan jumlah personel Operator Aplikasi SAKTI sesuai DSP, peningkatan kualitas SDM operator Aplikasi SAKTI, dan pemenuhan sarana prasarana yang mendukung kemampuan operator Aplikasi SAKTI guna penyusunan laporan keuangan yang Akuntabel dalam rangka mendukung mempertahankan opini Wajar Tanpa Pengecualian ”

3. KESIMPULAN

Dari analisis di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Jumlah operator Aplikasi SAKTI yang sesuai dengan kebutuhan operasional organisasi dapat membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Personel operator yang cukup memastikan bahwa tugas-tugas dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, jika jumlah personel operator Aplikasi SAKTI ini sudah terpenuhi maka penyusunan laporan keuangan akan Akuntabel.
- b. Kualitas SDM atau Sumber Daya Manusia adalah faktor yang paling utama dalam menggerakkan suatu organisasi serta bisa menciptakan budaya organisasi yang sehat dan berkompetensi dan merupakan faktor yang

dominan dan sangat menentukan dalam sebuah organisasi karena memiliki posisi yang sangat strategis dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. SDM dari segi kualitas dapat terlihat dari kompetensinya yaitu *attitude, Skill dan knowledge*.

- c. Terpenuhi sarana dan prasarana yang memadai untuk operator aplikasi SAKTI adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal dan mendukung bagi operator sehingga mereka dapat mencapai kinerja yang lebih baik, produktivitas dan kompetensi meningkat dan memiliki motivasi yang tinggi dalam pelaksanaan tugasnya.

4. REFERENSI

A. Peraturan Perundang Undangan

Undang-undang RI Nomor 3 Tahun 2002 tentang Pertahanan Negara.

Undang-undang RI Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara.

Undang-undang RI Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia

Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 25 Tahun 2011 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Kementerian Pertahanan dan Tentara Nasional Indonesia

Peraturan Badan Pemriksa Keuangan Republik Indonesia No. 1 thn 2017,”Standar Pemeriksaan Keuangan Negara”.

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 159/PMK.05/2018 tentang Pelaksanaan Piloting Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi.

Peraturan Menteri Keuangan nomor 232/PMK.05/2022 tentang Sistem Akuntansi dan Pelaporan Keuangan.

Perkasal Nomor 17 Tahun 2018 tanggal 9 Mei 2018 tentang Pembentukan Koarmada III.

B. Buku & Jurnal

Adamy, Marbawi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia “Teori, Praktik dan Penelitian”. Unimal Press, Lokseumawe.

Ambar, Rosidah (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik-edisi kedua. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Edy Sutrisno. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.

H. Suwatno, M.Si. & Donni J.P. (2016) Manajemen SDM: *dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.

Hutapea, Parulian, Nurianna Thoha. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia CV. Haji Mas Agung, Jakarta.

H.Abdul Hamid (2020. Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) BDK kementrian Agama, Banjarmasin.

Hery,S.E. (2017). Teori Akuntansi:Pendekatan konsep dan Analisis. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.

Logistik in The National Defense. (2015). Paket Instruksi Mata Pelajaran Logistik Tentara Nasional Indonesia,Jakarta.

Lovelock, Christoper. (1992). Managing Service : Marketing, Operations and Human Resources. In Riduwan. Metode dan Teknik Menyusun Tesis.: Alfabeta, Bandung.

Malayu Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.

Rijanto & Mukaram. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Riset Bisnis & Investasi vol. 4. Bandung.

Soekidjo Notoatmodjo. (1998). Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Sukarna. (2011). Dasar-dasar Manajemen.CV. Mandar Maju.Bandung.

Sutarto. (2020). Dasar-dasar Organisasi. Gajah mada University Press, Yogyakarta.

Tim Penyusun. (2007). Kamus Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa. Jakarta.

Werther, William & Keith Davis. (1996). *Human resources and personal management*. McGraw-Hill Inc, New York.

Winardi. (1996). Pengantar Manajemen Penjualan. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Yoga A, Safuan, Musa A. (2022). Implementasi penggunaan Aplikasi SAKTI pada penyusunan Laporan Keuangan pemerintah pusat, Jurnal Ilmiah Indonesia.

C. Website

DJPb, Modul Aplikasi SAKTI , kemenkeu.go.id.
<https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/kualatungkal/id/titian/sakti.html>, di akses pada 24 Juli 2023 pukul 22.15 WIB.

Unismuh, Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia, Unismuh.ac.id
https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/19118-Full_Text.pdf di akses pada 25 Juli 2023 pukul 20.30 WIB.

Gunadarma, Pengantar Manajemen Umum, gunadarma.ac.id
http://elearning.gunadarma.ac.id/docmodul/pengantar_pengantar_Manajemen_umum/bab_6.pdf. Diakses tanggal 4 Juli 2022 Pukul 21.50 WIB