



Kecak
Bali
Vol.3/2024

KECAK BALI

Keadaan Cakrawala Bali



REALISASI

APBN

SARBAGITA

Triwulan II Tahun 2024

Managing Changing:

Be Adaptive and Agile

Pembayaran
Gaji ke-13

Reformulasi Nilai IKPA
Tahun 2024



DAFTAR ISI

4 Realisasi Belanja Wilayah
SARBAGITA Triwulan II Tahun 2024

5 Transfer ke Daerah

8 Rekam Peristiwa

10 PUNAPI APBN

12 Profil Satuan Kerja

15 Reformulasi Nilai IKPA

16 Pembayaran Gaji ke-13

18 Managing Changing: Being Adaptive
and Agile

21 TTS

22 Meet the Team

SEKAPUR SIRIH

Kepala KPPN Denpasar

Trimo Yulianto



Buletin KECAK BALI (KEadaan CAKrawala BALI) Volume 3 Tahun 2024 kembali hadir menyajikan informasi seputar APBN dan Transfer ke Daerah yang dilaksanakan oleh KPPN Denpasar sebagai *Treasury Operation* dan *Financial Advisor*.

Beberapa informasi pada Buletin KECAK BALI Volume 3 Tahun 2024 antara lain Realisasi APBN periode Triwulan II Tahun 2024, Reformulasi Nilai IKPA, Pembayaran Gaji ke-13, dan Managing Changing: Being Adaptive and Agile.

Informasi yang disajikan kiranya dapat memberikan pemahaman terhadap kontribusi dan peran KPPN Denpasar dalam mengawal APBN di wilayah Denpasar, Badung, Gianyar, dan Tabanan (Sarbagita) dan mewujudkan layanan Perbendaharaan yang cepat, tepat, transparan, akuntabel, dan tanpa biaya.

Realisasi Belanja Wilayah SARBAGITA Periode Semester I Tahun 2024

Belanja Pegawai



Pagu

3,4 T

Realisasi

1,8 T

Belanja Barang



Pagu

4,1 T

Realisasi

1,7 T

Belanja Modal



Pagu

2,7 T

Realisasi

756 M

Bantuan Sosial



Pagu

16 M

Realisasi

9 M

Belanja Transfer



Pagu

6,4 T

Realisasi

3,4 T



Realisasi Transfer ke Daerah Periode Semester I Tahun 2024

Dana Alokasi Umum (DAU)

Pagu

Realisasi

4 T

2,2 T

Dana Bagi Hasil (DBH)

Pagu

Realisasi

370 M 140 M

DAK Fisik

Pagu

Realisasi

254 M 22 M

DAK non Fisik

BOS

Pagu

Realisasi

714 M 364 M

BOP PAUD

Pagu

Realisasi

34 M 17 M

BOP Kesetaraan

Pagu

Realisasi

5,9 M 3,2 M

Dana Tunjangan Guru ASN

Pagu

Realisasi

596 M 327 M

Dana BOK

Pagu

Realisasi

74 M 27 M

DAK Non Fisik Lainnya

Pagu

Realisasi

47 M 16 M

Dana Desa

Pagu

Realisasi

262 M 220 M

Insentif Fiskal

Pagu

Realisasi

116 M 58 M







Penabuh Pada *Rekasadana* (Pergelaran)
Topeng Panca "Topeng Gajah Mada"
di Pesta Kesenian Bali XLVI Tahun 2024

REKAM PERISTIWA

16 April 2024

Halal Bihalal Idul Fitri 1445 H
Tahun 2024



22 April 2024

Kunjungan Kuliah Kerja
Lapangan Universitas
Jember



26 April 2024

Bimbingan Teknis
Perekaman Capaian Output



8 Mei 2024

Focus Group Discussion
(FGD) Percepatan
Penyaluran Dana Desa Tahap
II dan DAK Fisik Tahap I TA
2024





18 Mei 2024
Capacity Building

20 Mei 2024
**Sosialisasi Rekonsiliasi
Eksternal Periode April 2024**



29 Mei 2024
*Community of Practice Finan-
cial Advisor-Alumni PKN-
STAN*

14 Juni 2024
**Kunjungan Kerja Direktur
Jenderal Perbendaharaan,
Astera Primanto Bhakti**



20 Juni 2024
*Treasury Goes to Campus
Poltrada Bali*

PUNAPI

Museum Mandala Mathika Subak

Museum Mandala Mathika Subak merupakan salah satu museum air yang berada di Kabupaten Tabanan. Museum ini memfokuskan pada tema sistem irigasi tradisional yang digunakan di Provinsi Bali. Museum didirikan pada tahun 1975 dan dalam rangka persiapan World Water Forum 2024 yang diadakan di Bali, museum ini direncanakan untuk revitalisasi pada tahun 2023.

Museum Mandala Mathika Subak merupakan museum milik pemerintah Kabupaten Tabanan, namun dikarenakan kebutuhan dana yang besar untuk melaksanakan revitalisasi, pelaksanaan pekerjaan tersebut dialihkan ke BWS Bali-Penida dan akan diserahkan kembali ke pemerintah Kabupaten Tabanan untuk dikelola saat proyek revitalisasi telah selesai.

Revitalisasi Museum Mandala Mathika Subak meliputi konstruksi terintegrasi rancang dan bangun konstruksi yang dianggarkan menggunakan sumber dana Rupiah Murni APBN sebesar 101 Miliar Rupiah dengan jangka waktu pekerjaan multiyears sejak Oktober 2023 hingga April 2024. Museum telah selesai direvitalisasi pada Mei 2024 namun belum beroperasi karena masih dalam jangka waktu pemeliharaan hingga satu tahun ke depan.



APBN

Dana Desa untuk Posyandu Lansia



Desa Tista, Kabupaten Tabanan = Dengan total anggaran sebesar 96 juta rupiah, pemerintah desa mengadakan kegiatan untuk pemberdayaan lansia berupa senam dan yoga bersama setiap minggunya dan pemberian makanan tambahan lainnya. Kelompok “Werdha Sejahtera” yang terdiri dari 163 lansia berusia 60 hingga 85 tahun juga turut bekerjasama dengan Puskesmas Kerambitan II Kabupaten Tabanan untuk pemeriksaan kesehatan yang meliputi kadar asam urat, kolesterol, dan kadar gula.



PROFIL SATUAN KERJA

Politeknik Transportasi Darat Bali atau yang biasa disingkat POLTRADA Bali adalah sebuah perguruan tinggi kedinasan di bawah naungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan (BPSDMP) Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. Berdiri sejak tahun 2002, berdasarkan Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM73 tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Darat. Pada awal berdirinya Kampus POLTRADA Bali berada di Kabupaten Gianyar namun, kini POLTRADA Bali juga memiliki kampus di Kabupaten Tabanan. Bentuk penyewaan BMN, membuka Convenience Store serta Bengkel POLTRADA Bali yang dikelola mandiri.

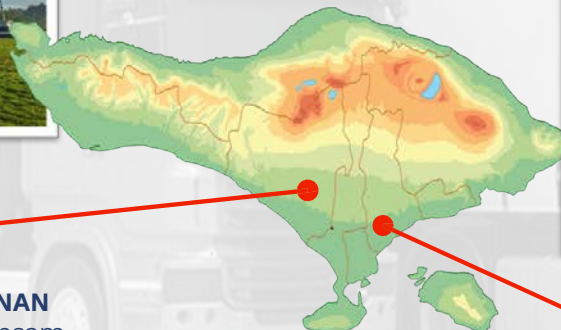
POLTRADA Bali merupakan salah satu Badan Layanan Umum (BLU) mitra KPPN Denpasar sejak tahun 2017. Kemudian, pada tahun 2020 POLTRADA Bali membuka penerimaan taruna baru untuk pertama kalinya. Kampus ini menyelenggarakan program Diploma III (D-III) yang terdiri dari D-III Teknologi Otomotif, D-III Manajemen Transportasi Jalan, dan D-III Manajemen Logistik. Selain menyelenggarakan Pendidikan untuk program Diploma, POLTRADA Bali juga menyelenggarakan Diklat Teknis yang terbagi menjadi 19 jenis diklat yang bisa dipilih. Metode pelaksanaan diklat dapat disediakan melalui Online (In House Training), Hybrid dan Offline. Sebagai BLU, POLTRADA Bali juga menyelenggarakan usaha berupa Penyelenggara Kegiatan Tour dan Travel, Konsultan/Kajian Transportasi, Optimalisasi Aset dalam bentuk penyewaan BMN, membuka Convenience Store serta Bengkel POLTRADA Bali yang dikelola mandiri.

LOKASI



KAMPUS II - TABANAN

Jl. Cempaka Putih, Desa Samsam Kerambitan, Tabanan - Bali



KAMPUS I - GIANYAR

Jl. Batuyang No. 109x, Batubulan Sukawati, Gianyar - Bali

Badan Layanan Umum Poltrada Bali





KEMENTERIAN KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA



DJPb
Indonesian Treasury



INDONESIAN
TREASURY

KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA DENPASAR



DUKUNG KPPN DENPASAR UNTUK TERUS MENJAGA KEBERLANJUTAN PREDIKAT ZONA INTEGRITAS WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI (WBBM) DAN ISO 37001:2016 SISTEM MANAJEMEN ANTI PENYUAPAN (SMAP)

**SELURUH LAYANAN KPPN DENPASAR
TIDAK DIPUNGUT BIAYA
“TOLAK DAN LAPOR GRATIFIKASI”**

Layanan Pengaduan



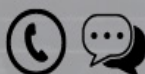
wise.kemenkeu.go.id



pengaduandjpb.kemenkeu.go.id



lapor.go.id



08113999037



email : kepatuhan.internal037@gmail.com



<https://bit.ly/ORAHIN037>

djpb.kemenkeu.go.id/kppn/denpasar/id/

Reformulasi Nilai IKPA 2024

KPPN Denpasar melalui inovasi Salak Bali (Sapa Lewat Angkasa Bali) telah mensosialisasikan Per-5 pada Episode 77 tanggal 17 Juli 2024 telah melakukan sosialisasi Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-5/PB/2024 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Belanja Kementerian Negara/Lembaga. Poin penting dari PER-5/PB/2024 sendiri adalah adanya reformulasi dari penilaian IKPA dengan beberapa poin perubahannya dibandingkan dengan formulasi penilaian IKPA tahun sebelumnya Adapun point perubahan tersebut dirangkum sebagai berikut:

Indikator	2022	2024
Revisi DIPA	Pengendalian revisi pagu tetap secara triwulan	Pengendalian revisi pagu tetap secara semesteran
Deviasi Hal III DIPA	Deviasi Bulanan dihitung berdasarkan rata-rata aritmatik	Deviasi Bulanan dihitung berdasarkan rata2 tertimbang dengan bobot yg berasal dr proporsi pagu jenis belanja
Penyerapan Anggaran	Berdasarkan rata-rata persentase penyerapan terhadap target penyerapan triwulan yang dihitung berdasarkan trajektori penyerapan anggaran per jenis belanja	- Nilai kinerja triwulan dihitung berdasarkan trajektoridan penyerapan anggaran per jenis belanja - Nilai kinerja triwulan dihitung berdasarkan rata-rata tertimbang nilai kinerja per jenis belanja dengan bobot yang berasal dari proporsi pagu jenis belanja
Belanja Kontraktual	Berdasarkan (1) ketepatan waktu, (2) kontrak dini (pra DIPA efektif), (3) akselerasi kontrak 53.	Berdasarkan (1) kontrak dini (pra DIPA efektif), (2) akselerasi kontrak 53, dan (3) distribusi kontrak sampai triwulan II
Penyelesaian Tagihan	Dihitung dari ketepatan waktu penyampaian tagihan SPM LS Kontraktual	Tetap
Pengelolaan UP dan TUP	Berdasarkan (1) ketepatan waktu, (2) persentase GUP, (3) setoran TUP	Berdasarkan (1) ketepatan waktu, (2) persentase GUP, (3) setoran TUP serta terdapat reward untuk penggunaan UP KKP yang mencapai target
Dispensasi SPM	Dihitung sebagai bagian dari komponen dalam perhitungan IKPA	Dihitung di luar komponen nilai IKPA, yaitu sebagai pengurang nilai IKPA
Capaian Tagihan	Berdasarkan (1) ketepatan waktu, (2) capaian RO	Tetap



<https://www.youtube.com/live/WxwFHVJRdyY?si=VZ0agtAB-Pa-1rally> dan Episode 79 tanggal 17 Juni 2024 https://www.youtube.com/live/UJjkkBu3Ro4?si=daVg-Dz1S5zy30m_W

Reformulasi penilaian IKPA yang baru ini menyesuaikan perkembangan kondisi baik perkembangan kebijakan dan proses bisnis sehingga mewujudkan instrumen monitoring dan evaluasi kinerja pelaksanaan anggaran yang disusun dalam rangka mewujudkan penguatan value for money belanja K/L, mendorong akselerasi belanja dan pencapaian output, serta perlakuan kewajaran (fairness treatment) dalam penilaian kinerja pada Satker, Eselon I, dan K/L. (Rin)



“ Gaji ke-13 merupakan salah satu wujud penghargaan dan apresiasi atas pengabdian kepada bangsa dan negara dengan memperhatikan kemampuan keuangan negara ”

Kabar menggembirakan untuk ASN di seluruh penjuru negeri, pemerintah memberikan gaji ke-13 kepada aparatur negara, pensiunan, penerima pensiun, dan penerima tunjangan kecuali PNS, Prajurit TNI, dan Anggota Polri yang cuti di luar tanggungan negara dan pegawai yang ditugaskan di luar instansi pemerintah baik di dalam negeri maupun di luar negeri yang gajinya dibayar oleh instansi tempat penugasan yang telah diatur dalam PP Nomor 14 Tahun 2024 tentang Pemberian Tunjangan Hari Raya dan Gaji Ketiga Belas Kepada Aparatur Negara, Pensiunan, Penerima Pensiun, dan Penerima Tunjangan Tahun 2024.

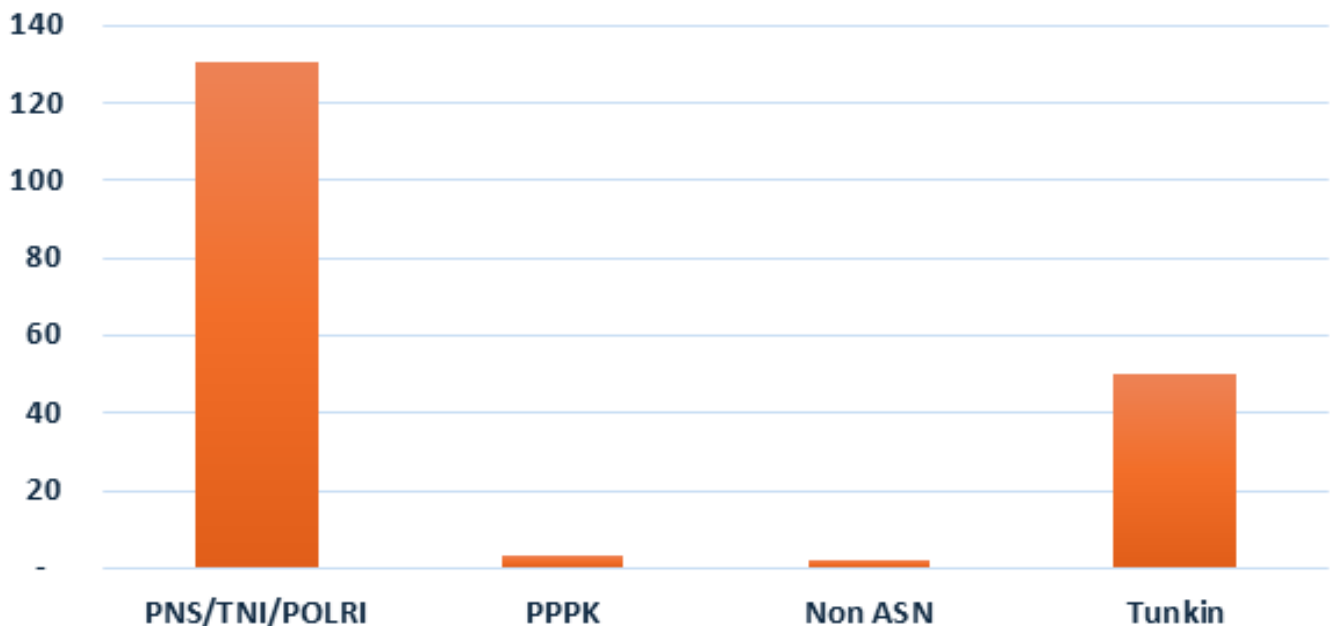
Gaji ke-13 bersumber dari dana APBN yang diberikan sebesar gaji pokok dan tunjangan yang melekat berdasarkan penghasilan yang diterima pada bulan Mei 2024. Penerima manfaat memperoleh Gaji ke-13 paling cepat tanggal 3 Juni 2024 dan apabila gaji ke-13 belum dibayarkan sampai dengan tanggal 30 Juni 2024 dapat dibayarkan setelah bulan Juni 2024. KPPN Denpasar sebagai kuasa BUN di daerah yang memiliki wewenang untuk menyalur-

kan pembayaran Gaji ke-13 berkomitmen untuk melaksanakan tugas dengan cepat, tepat, dan tuntas. Sampai dengan tanggal 30 Juni KPPN Denpasar telah menyalurkan gaji ke-13 sebesar Rp185,5M dengan total jumlah SPM yang telah diproses sebanyak 738.

SPM Gaji Ke-13 terdiri dari lima jenis tagihan yaitu Gaji ke-13 PNS/TNI/Polri, Gaji ke-13 PPPK, Gaji ke-13 Pejabat Negara, Gaji ke-13 PPNPN untuk pegawai Non ASN, dan Gaji ke-13 Tunkin. Periode pelaksanaan pembayaran Gaji ke-13 tidak sepadat periode pembayaran THR. Hal ini terjadi karena beberapa faktor diantaranya pemberitahuan pembayaran gaji ke-13 yaitu PP Nomor 14 Tahun 2024 tentang Pemberian Tunjangan Hari Raya dan Gaji Ketiga Belas Kepada Aparatur Negara, Pensiunan, Penerima Pensiun, dan Penerima Tunjangan Tahun 2024 sudah diterbitkan bersamaan dengan periode pembayaran THR, waktu jam kerja pemrosesan SPM normal, satuan kerja dapat mengajukan SPM Gaji ke-13 mulai dari tanggal 27 Mei 2024 dan disalurkan paling cepat mulai tanggal 3 Juni 2024.



Gaji ke-13 (dalam milyar rupiah)



Gaji ke-13 merupakan salah satu wujud penghargaan dan apresiasi atas pengabdian kepada bangsa dan negara dengan memperhatikan kemampuan keuangan negara. Gaji ke-13 diberikan saat awal tahun ajaran baru kepada aparatur negara, pensiunan, penerima pensiun, dan penerima tunjangan kecuali PNS, Prajurit TNI, dan Anggota Polri yang cuti di luar tanggungan negara dan pegawai yang ditugaskan di luar instansi pemerintah baik di dalam negeri maupun di luar negeri yang gajinya dibayar oleh instansi tempat penugasan. Gaji ke-13 diberikan bersamaan dengan musim awal sekolah yang diharapkan dapat membantu para orang tua untuk membiayai dana Pendidikan anak-anak mereka. Selain itu, gaji ke-13 juga bertujuan untuk menjaga daya beli masyarakat dengan mendorong pembelanjaan para pegawai dan pensiunan yang akan menimbulkan dampak lanjutan dan multi (player effect yang dapat dirasakan dari

berbagai sektor sehingga diharapkan dapat menjadi stimulus yang mendorong perekonomian Indonesia yang relative tepat dan stabil. (Int)

Pembayaran Gaji ke-13



Managing Changing:

Being Adaptive and Agile

Perubahan dalam Organisasi merupakan upaya dari organisasi untuk beradaptasi secara signifikan terhadap lingkungan, dengan menyesuaikan komponen penting di dalam organisasi. Perubahan tersebut dilakukan untuk mempertahankan relevansi dan efisiensi organisasi, serta meningkatkan daya saing, demi tercapainya masa depan organisasi yang jauh lebih baik.

Jika organisasi menolak melakukan perubahan akan memiliki konsekuensi:

1. Stagnasi organisasi karena tidak mampu mengikuti perubahan lingkungan dan teknologi yang berdampak pada kehilangan daya saing;
2. Pegawai tidak tertantang untuk tumbuh dan berkembang, bahkan mengakibatkan penurunan moral dan kinerja pegawai;
3. Ketidakmampuan merespons lingkungan eksternal seperti regulasi, teknologi, dan preferensi stakeholder, sehingga organisasi tidak lagi relevan;
4. Kesulitan mengelola krisis, karena tidak memiliki mekanisme yang fleksibel untuk mengatasi situasi yang tidak terduga;
5. Kerugian jangka Panjang, Dimana organisasi akan terus kehilangan relevansi, efisiensi, dan kemampuan kompetitif.

Perubahan organisasi dapat bersifat adaptif atau transformasional. Perubahan Adaptif berupa perubahan kecil, bertahap, berulang untuk mengembangkan produk, proses, alur kerja, dan strategi dari waktu ke waktu. Sedangkan perubahan transformasional memiliki skala dan cakupan yang lebih besar dan dramatis, terkait visi misi, strate-

gi, struktur, kinerja, dan proses bisnis.

Change Management

Change management merupakan proses memandu perubahan organisasi hingga terwujud, yang dimulai dari tahap awal konsepsi dan persiapan, melalui implementasi, dan akhirnya, hingga penyelesaian. Change management dilakukan secara sistematis dan berfokus pada orang.

Tujuan yang diharapkan dengan adanya change management adalah:

1. Menjadi strategi pertahanan bagi organisasi agar tidak terlampat dalam memantau dan merespon perkembangan bisnis dan lingkungan, lalu menyesuaikannya dengan target organisasi, sehingga organisasi dapat tetap bertahan dan bersaing.
2. Membuat organisasi mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi, baik di dalam maupun di luar organisasi.
3. Meningkatkan efektivitas kinerja organisasi di tengah perkembangan dan perubahan lingkungan, mulai dari sisi pegawai, sistem, struktur organisasi, hingga implementasi strategi organisasi.

Tahapan Change Management

Menurut John Kotter dalam bukunya *Leading of Change* (1996) terdapat delapan tahapan untuk mengelola transformasi perubahan dalam organisasi yakni:

1. Membangun Kepekaan terhadap Urgensi Perubahan/ Establishing a Sense of Urgency;
2. Membentuk Tim Perubahan/ Creating the Guiding Coalition;
3. Membentuk Visi dan Strategi

“

Perubahan organisasi dapat bersifat adaptif atau transformasional, demi tercapainya masa depan organisasi yang jauh lebih baik.

”

- Change Vision;
Perubahan/ Developing a Vision and Strategy;
5. Memberdayakan Pegawai untuk Bertindak menuju Visi Perubahan/ Empowering Employees for Broad-Based Action;
 6. Merencanakan Sasaran Jangka Pendek dan Mengupayakan Pencapaiannya/ Generating Short Term Wins;
 7. Mengonsolidasikan Keberhasilan Perubahan dan Meneruskan Perubahan Berikutnya/ Consolidating Gains and Producing More Change;
 8. Menanamkan Hasil Perubahan ke dalam Budaya Organisasi/ Anchoring New Approaches in the Culture.

Tantangan dalam Change Management

1. Penerapan change management dalam suatu organisasi seringkali tidak berjalan lancar dan bisa dihadapkan pada berbagai tantangan. Tantangan yang mungkin dihadapi organisasi dalam menerapkan change management adalah:
2. Ketidakjelasan visi perubahan, sehingga menjadi penting untuk menyampaikan dengan jelas dan



terbuka yang ingin dicapai dengan perubahan tersebut manfaat yang diperoleh organisasi dan individu.

3. Resistensi terhadap perubahan, sehingga diperlukan komunikasi yang efektif, keterlibatan pemangku kepentingan, dan pemahaman yang baik tentang kekawatiran dan kepentingan semua pihak.

4. Kurangnya keterlibatan pimpinan, sehingga dukungan pimpinan sangat penting dalam mempengaruhi dan mengarahkan perilaku pegawai.

5. Kurangnya dukungan dari manajemen, sehingga manajemen perlu memiliki komitmen yang jelas terhadap perubahan dan memainkan peran yang aktif dalam mendorong serta mendukung implementasi.

6. Kurangnya keterlibatan dan partisipasi pegawai, sehingga organisasi perlu menciptakan mekanisme yang memungkinkan pegawai untuk berkontribusi, memberikan masukan, dan merasa memiliki perubahan tersebut.

7. Kegagalan mempersiapkan pegawai untuk perubahan, sehingga pelatihan, pendidikan, dan dukungan yang tepat perlu diberi-

kan kepada pegawai agar mereka memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk berhasil menghadapi perubahan.

8. Keterbatasan waktu dan sumber daya, sehingga penting untuk mengalokasikan sumber daya dengan bijak dan memiliki rencana yang realistis dalam mengelola perubahan.

9. Kurangnya komunikasi dan informasi yang memadai, sehingga penting untuk memiliki strategi komunikasi yang efektif yang melibatkan seluruh pegawai.

10. Ketidakmampuan untuk mengelola konflik dengan cara yang konstruktif, seperti mendengarkan semua pihak yang terlibat atau mencari solusi kompromi.

11. Pemeliharaan perubahan jangka panjang, bahwa organisasi perlu memastikan perubahan tersebut menjadi bagian dari budaya dan praktik berkelanjutan yang melibatkan pemantauan, penilaian, dan penyesuaian terus-menerus untuk keberhasilan perubahan jangka Panjang.

Kekuatan dalam Menghadapi Tantangan (*Resilience*)

Merupakan kemampuan seseorang untuk bertahan dan bangkit dari tekanan, tantangan, atau peristiwa yang mengganggu. Resilience bukanlah tentang tidak merasakan tekanan atau kesulitan, tetapi tentang bagaimana seseorang merespons dan beradaptasi terhadapnya. Strategi untuk membangun resilience sebagai berikut:

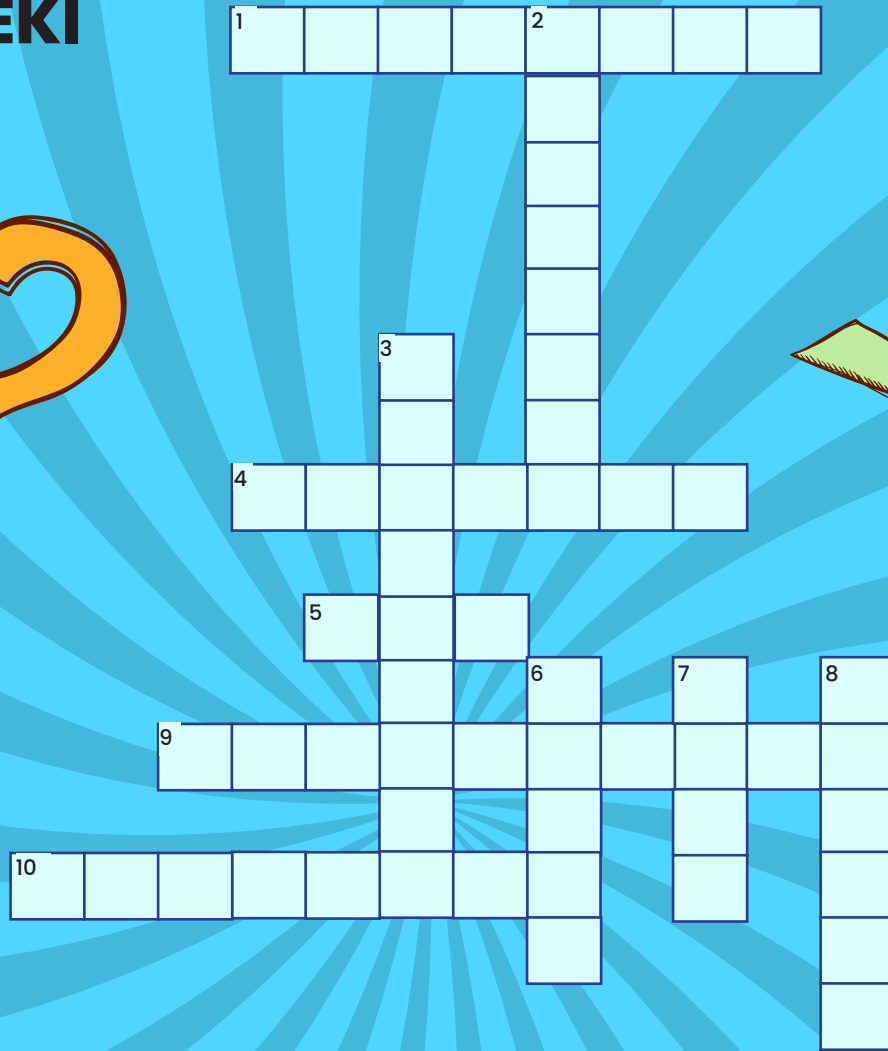
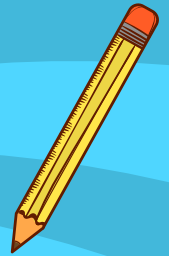
1. Membangun Jaringan Dukungan,
2. Mengembangkan Keterampilan Pengelolaan Stres.
3. Meningkatkan Keterampilan Problem-Solving.
4. Menciptakan Pola Pikir yang Positif.
5. Belajar dari Pengalaman.

Sumber: Materi e-Learning *Managing Change*. (Trim)



Rekasadana (Pergelaran)
Topeng Panca "Topeng Gajah Mada"
di Pesta Kesenian Bali XLVI Tahun 2024

TEKA-TEKI SILANG



**SELAMAT
KEPADA PEMENANG
KECAK BALI VOL.2/2024**

Kak Deni Aditya
deni.aditya@gmail.com

Syarat dan Ketentuan

1. Kirim jawaban Anda berupa foto halaman Kuis Cari Kata ke alamat email kecakbali.037@gmail.com dengan subyek LOMBATTSKECAK Vol. 3/2024.
2. Jawaban disertai data diri berupa nama, nomor telepon, alamat dan email.
3. Jawaban paling lambat diterima pada pukul 23.59 WIB Tanggal 30 September 2024.
4. Nama pemenang akan diumumkan pada Majalah Kecak Bali edisi berikutnya.
5. Hadiah dikirim ke alamat pemenang sesuai alamat yang diberikan dan konfirmasi melalui telepon.

Pertanyaan

1. Modul SAKTI untuk mencatat supplier dan mendaftarkan kontrak.
2. Pos belanja negara terdiri atas belanja pemerintah pusat dan ... ke daerah.
3. Dasar ideologi negara Indonesia.
4. Menemukan dan melaksanakan solusi terbaik merupakan perilaku utama dari nilai kementerian keuangan...
5. Dana yang dialokasikan kepada daerah tertentu dengan tujuan untuk membantu mendanai kegiatan khusus yang merupakan urusan daerah dan sesuai dengan prioritas nasional.
6. Pendapatan negara terdiri atas penerimaan perpajakan, PNBP, dan ...
7. Jumlah indikator yang mengalami reformulasi penilaian IKPA 2024
8. Kuliner bali berupa ayam atau bebek utuh yang berisi bumbu base genep, kemudian dipanggang dalam api sekam.
9. Kekuatan dalam menghadapi tantangan, kemampuan seseorang untuk bertahan dan bangkit dari tekanan, tantangan, atau peristiwa yang mengganggu.
10. Salah satu BLU di Bali yang bergerak di bidang pendidikan dan pelatihan lalu lintas dan angkutan jalan.



Trimo Yulianto
Penanggung Jawab



Totok Iman Santoso
Pimpinan Redaksi



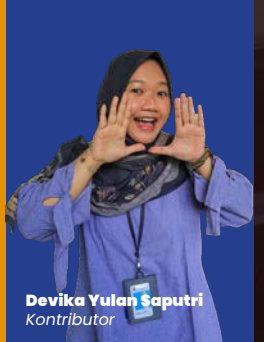
Rini Parwita Sari
Kontributor



Nadhelia Sesar Tasya S.
Kontributor



Mirza Nurullita
Kontributor



Devika Yulan Saputri
Kontributor

MEET THE TEAM



Untea Amalia Cahyadi
Kontributor



Aveda Astyayustina
Kontributor



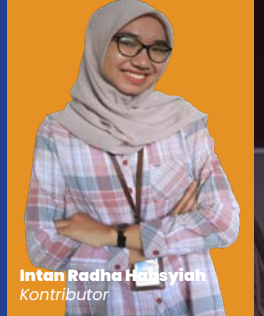
Embun Nurani Wulandari
Layout dan Desain



Galuh Ajeng Aulia Putri
Kontributor



Adella Gysta Aviera Putri
Kontributor



Intan Radha Hasyiah
Kontributor