



KEMENTERIAN KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

LAPORAN KINERJA KEMENTERIAN KEUANGAN BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN

2018



rencana kerja dan anggaran
capaian kinerja organisasi
realisasi anggaran
evaluasi internal
optimalisasi penganggaran berbasis kinerja

**LAPORAN KINERJA
KEMENTERIAN KEUANGAN
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN
2018**

Executive Summary

✚ Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2015 tentang Kementerian Keuangan, BPPK mempunyai tugas menyelenggarakan pendidikan, pelatihan dan sertifikasi kompetensi di bidang keuangan negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Terdapat 15 IKU Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) yang ditetapkan pada Tahun Anggaran 2018, dimana capaian realisasi seluruhnya telah melampaui target dengan rincian sebagai berikut:

1. Persentase alumni pelatihan yang meningkat kinerjanya, realisasi sebesar 91,53% dari target sebesar 70%.
2. Persentase lulusan diklat dari Kementerian Keuangan dengan predikat minimal baik, realisasi sebesar 95,52% dari target sebesar 90%.
3. Presentase indeks kepuasan pengguna layanan, realisasi sebesar 4,42% dari target sebesar 4,33%.
4. Presentase konversi kurikulum pelatihan ke dalam *Instructional System Design*, realisasi sebesar 87,25% dari target sebesar 70,30%.
5. Persentase program pelatihan yang mendapatkan nilai validasi A, realisasi sebesar 100% dari target sebesar 100%.
6. Tingkat pemanfaatan *knowledge* pada *platform* KLC, realisasi sebesar 320.646 dari target sebesar 145.275.
7. Persentase program pelatihan yang berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi, realisasi sebesar 100% dari target sebesar 100%.
8. Persentase pejabat yang telah memenuhi standar kompetensi jabatan, realisasi sebesar 95,18% dari target sebesar 92%.
9. Persentase *Competency Gap Index* BPPK, realisasi sebesar 4 dari target sebesar 3.
10. Persentase implementasi inisiatif RBTK, realisasi sebesar 90,45% dari target sebesar 50%.
11. Persentase tingkat pemenuhan unit kerja terhadap kriteria ZI WBK, realisasi sebesar 117,79% dari target sebesar 100%.
12. Persentase Indeks Persepsi Integritas, realisasi sebesar 90,45 dari target sebesar 85.
13. Tingkat *downtime* sistem TIK, realisasi sebesar 0,02% dari target sebesar 0,35%.
14. Persentase rekomendasi BPK atas LK BA 15 yang telah ditindaklanjuti, realisasi sebesar 91,80% dari target sebesar 89%.
15. Persentase kualitas pelaksanaan anggaran, realisasi sebesar 95,03% dari target sebesar 95%.

Pada tahun 2018, seluruh capaian IKU berstatus hijau

Nilai Kinerja Organisasi Berdasarkan Perspektif		
Perspektif	Bobot	Nilai
Stakeholder	25%	120
Customer	15%	104,10
Internal Process	30%	112,5
Learning & Growth	30%	110,90
Nilai Kinerja Organisasi		111,88



✚ Untuk mewujudkan strategi dan kebijakan pada Tahun Anggaran 2018, BPPK memiliki 1 program dan 9 kegiatan dengan pagu anggaran sebesar Rp. 774,327,499,000 atau lebih besar dibanding pagu awal tahun sebesar Rp 731.706.890.000 (setelah terdapat penambahan pagu anggaran di BPPK). Realisasi belanja negara sampai dengan akhir tahun anggaran 2018 adalah sebesar Rp. 683.318.210.691 atau mencapai 88,25%. Selanjutnya, berdasarkan Surat Edaran Menteri Keuangan Nomor: 25/MK.1/2017, penyerapan anggaran atas pagu neto di BPPK adalah sebesar 99,85% dengan capaian keluaran riil sebesar 100% dan efisiensi sebesar 98,03%. Realisasi IKU Kualitas Pelaksanaan Anggaran adalah 67,51% dari target yang ditetapkan sebesar 95,13 % sehingga capaian IKU sebesar 103,03% .

Rincian Belanja Berdasarkan Jenis Kegiatan Triwulan III TA 2018

Kode	Program/Kegiatan	Anggaran		
		Pagu	Realisasi	Capaian (%)
015.11.04	Program Pendidikan dan Pelatihan Aparatur di Bidang Keuangan Negara	774.327.499.000	683.318.210.691	88,25
1731	Pengembangan SDM Melalui Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Negara di Daerah	87.504.984.000	178.280.107.682	95,08
1732	Pengembangan SDM Melalui Penyelenggaraan Diklat Teknis dan Fungsional di Bidang Anggaran dan Perbendaharaan	33.282.118.000	30.010.427.567	90,17
1733	Pengembangan SDM Melalui Penyelenggaraan Diklat Teknis dan Fungsional di Bidang Kepabeanaan dan Cukai	30.804.657.000	28.266.220.465	91,76
1734	Pengembangan SDM Melalui Penyelenggaraan Diklat Teknis dan Fungsional di Bidang Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan	36.311.709.000	32.069.086.711	88,32
1735	Pengembangan SDM Melalui Penyelenggaraan Diklat Teknis dan Fungsional di Bidang Selain Anggaran, Perbendaharaan, Perpajakan, Kepabeanaan, Cukai, Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan	29.084.117.000	26.480.171.301	91,05
1736	Pengembangan SDM Melalui Penyelenggaraan Diklat Teknis dan Fungsional di Bidang Perpajakan	55.397.549.000	51.891.024.858	93,67
1737	Pengembangan SDM Melalui Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan dan Manajemen serta Pendidikan Pascasarjana bagi Pegawai Kementerian Keuangan	83.060.489.000	141.248.208.825	77,16
1738	Pengembangan SDM Melalui Penyelenggaraan Pendidikan Program Diploma Keuangan	142.481.362.000	128.771.146.395	90,38
1739	Penyelenggaraan Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya bagi Unit Kerja di Lingkungan BPPK	76.400.514.000	66.301.816.887	86,78

Sumber : Bagian Keuangan, Sekretariat BPPK

✚ Terkait kinerja lainnya, BPPK telah melakukan terobosan penting membangun peran strategis dalam mengelola keuangan negara. Pembentukan SDM yang memiliki kualitas yang handal, abel, dan en serta dapat menyelesaikan tdengan efektif dan eaksanakan melalui proses pembelajaran. Pembelajaran yang *link and match* dengan tujuan dan kebutuhan organisasi merupakan strategi baru BPPK melalui implementasi *Kemenkeu Corporate University* untuk mencapai tujuan tersebut.

Kata Pengantar

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) merupakan suatu bentuk pertanggungjawaban tentang penyelenggaraan negara yang berdaya guna dan berhasil guna dengan mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Peraturan ini mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara negara untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas, fungsi, dan peranannya dalam pengelolaan sumber daya. Mengacu pada peraturan tersebut, BPPK sebagai instansi pemerintah yang diberi tanggung jawab dalam menyelenggarakan pendidikan, pelatihan dan sertifikasi kompetensi di bidang keuangan negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan pencapaian sasaran dan target yang telah ditetapkan dalam bentuk Laporan Kinerja.

Laporan Kinerja BPPK merupakan bentuk pertanggungjawaban secara terbuka terhadap pencapaian sasaran dan target BPPK. Laporan ini menyajikan gambaran tentang pencapaian kinerja BPPK Tahun Anggaran 2018. Kami menyadari bahwa laporan ini mungkin belum menyajikan secara sempurna prinsip transparansi dan akuntabilitas sebagaimana yang diharapkan. Namun demikian, pihak-pihak yang berkepentingan terhadap kinerja BPPK dapat memperoleh gambaran tentang capaian kinerja yang telah dilakukan oleh BPPK sampai dengan berakhirnya Tahun Anggaran 2018.

Harapan kami, laporan ini dapat menjadi media pertanggungjawaban kinerja serta peningkatan kinerja di masa mendatang bagi seluruh pejabat dan staf di lingkungan BPPK.

Kepala Badan,


Rionald Silaban

BAB 1
PENDAHULUAN
<i>Latar Belakang</i>
<i>Tugas, Fungsi</i>
<i>Struktur Organisasi</i>
<i>Sistematika Penyajian</i>

BAB 2
PERENCANAAN KINERJA
<i>Pendahuluan</i>
<i>Visi Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan</i>
<i>Misi Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan</i>
<i>Arah Kebijakan dan Strategi</i>
<i>Target Kinerja</i>
<i>Penetapan Kinerja</i>

BAB 3
AKUNTABILITAS KINERJA
<i>Capaian Renstra</i>
<i>Capaian Kinerja</i>
<i>Realisasi Anggaran</i>
<i>Kinerja Lain</i>

BAB 4
PENUTUP
<i>Penutup</i>



DAFTAR TABEL

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 1.1 Struktur Organisasi BPPK..... 3

Diagram 2.1 *Strategy Map* BPPK Tahun 2018..... 8

Diagram 3.1 *House of Corpu* 62

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Matriks Kinerja Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan 7

Tabel 2.2 Kontrak Kinerja IKU BPPK Tahun 2018 9

Tabel 3.1 Capaian Renstra BPPK Tahun 2018..... 11

Tabel 3.2 Target dan Realisasi serta Capaian IKU BPPK Tahun 2018 20

Tabel 3.3 Realisasi Anggaran Kegiatan BPPK Tahun 201853

Tabel 3.4 Realisasi Anggaran dan Output Kegiatan BPPK Tahun 2018..... 58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Penetapan Kinerja BPPK Tahun 2018

Lampiran II Pengukuran Kinerja BPPK Tahun 2018



Rionald Silaban
Kepala Badan,

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) merupakan suatu bentuk pertanggungjawaban tentang penyelenggaraan negara yang berdaya guna dan berhasil guna dengan mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Peraturan ini mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara negara untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas, fungsi, dan peranannya dalam pengelolaan sumber daya. Mengacu pada peraturan tersebut, BPPK sebagai instansi pemerintah yang diberi tanggung jawab dalam menyelenggarakan pendidikan, pelatihan dan sertifikasi kompetensi di bidang keuangan negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan pencapaian sasaran dan target yang telah ditetapkan dalam bentuk Laporan Kinerja.

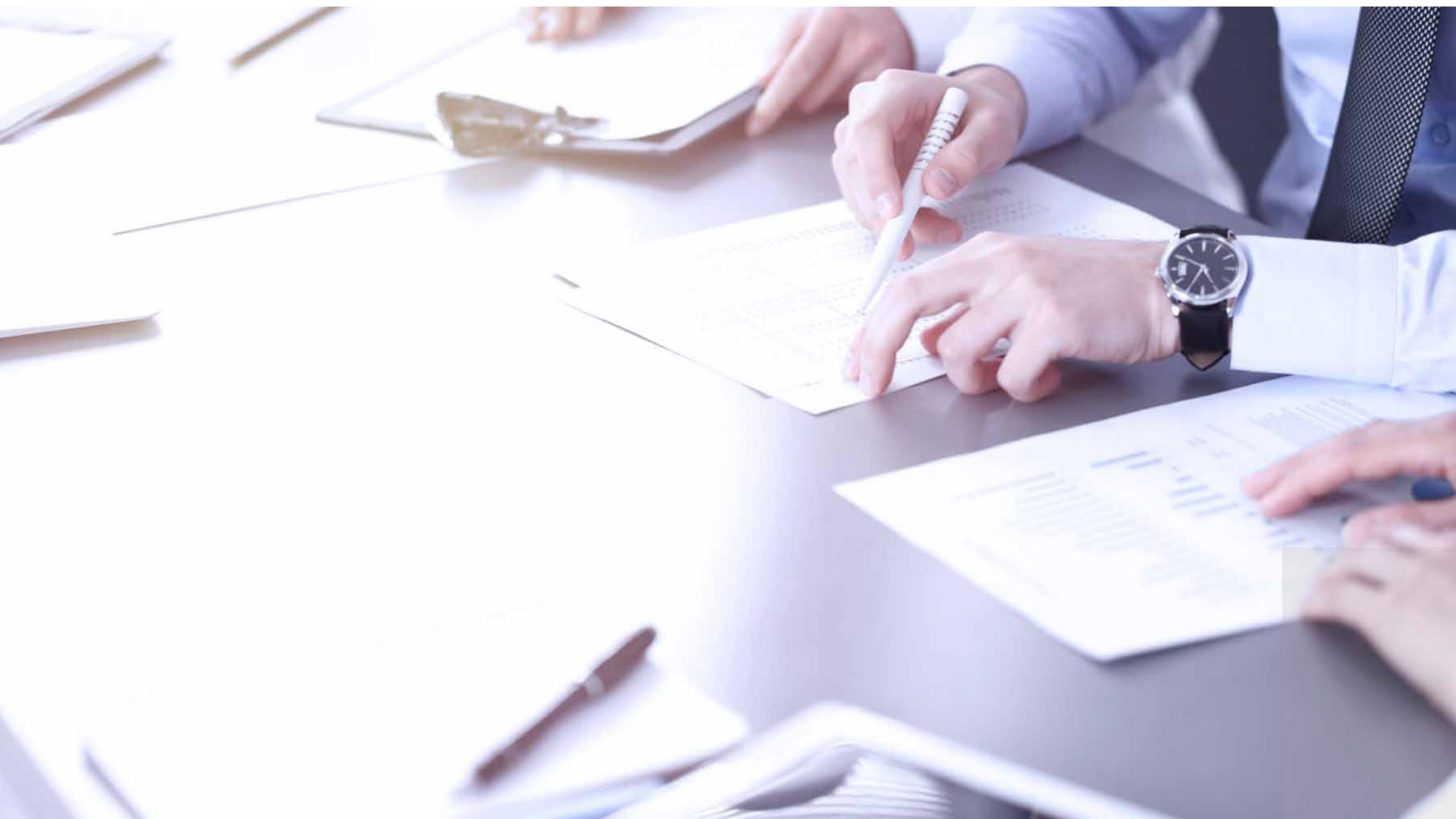
Laporan Kinerja BPPK merupakan bentuk pertanggungjawaban secara terbuka terhadap pencapaian sasaran dan target BPPK. Laporan ini menyajikan gambaran tentang pencapaian kinerja BPPK Tahun Anggaran 2018. Kami menyadari bahwa laporan ini mungkin belum menyajikan secara sempurna prinsip transparansi dan akuntabilitas sebagaimana yang diharapkan. Namun demikian, pihak-pihak yang berkepentingan terhadap kinerja BPPK dapat memperoleh gambaran tentang capaian kinerja yang telah dilakukan oleh BPPK sampai dengan berakhirnya Tahun Anggaran 2018.

Harapan kami, laporan ini dapat menjadi media pertanggungjawaban kinerja serta peningkatan kinerja di masa mendatang bagi seluruh pejabat dan staf di lingkungan BPPK.



Latar Belakang
Tugas, Fungsi
Struktur Organisasi
Sistematisasi Penyajian

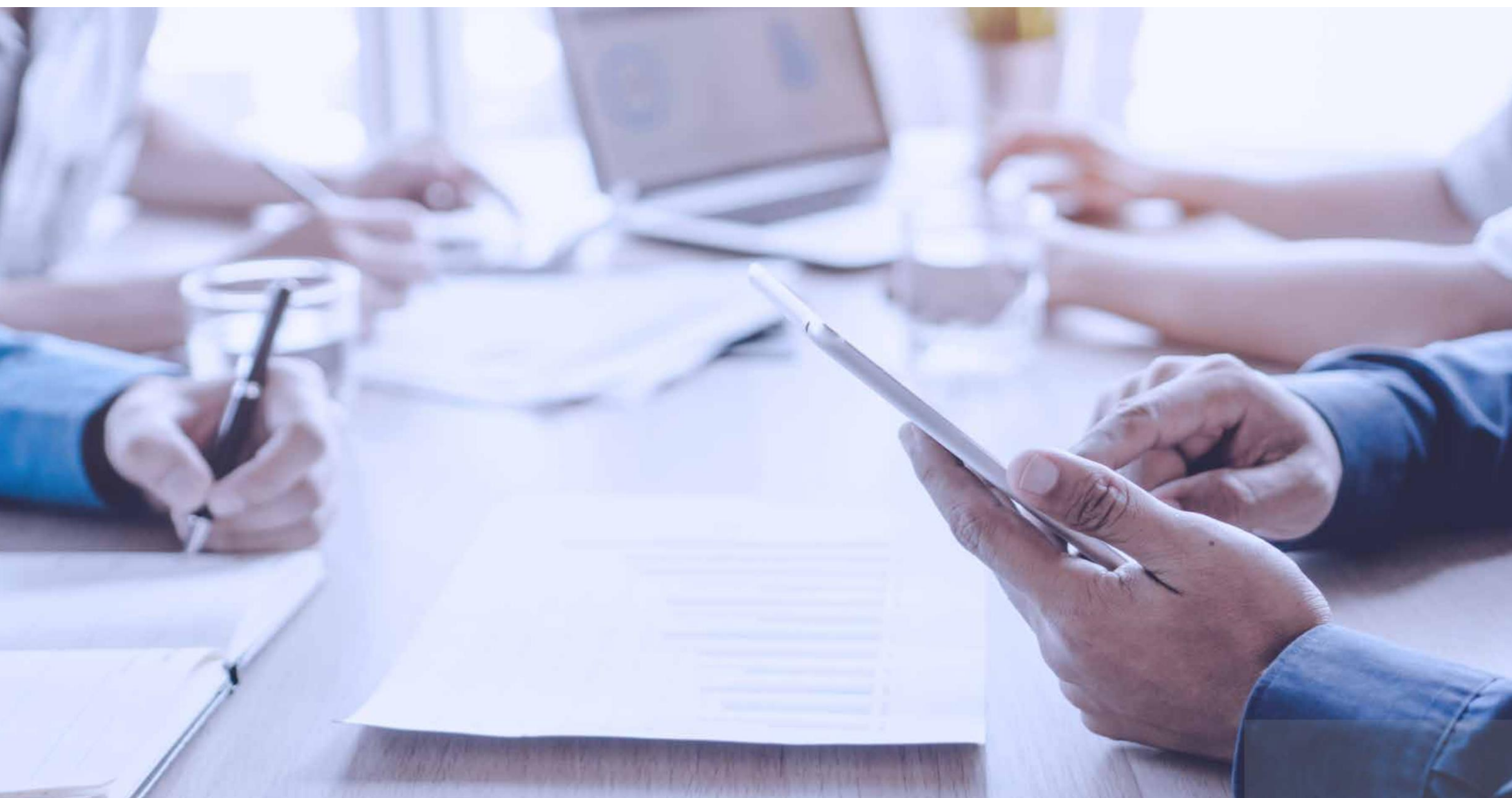
BAB 1 PENDAHULUAN



Pendahuluan
Visi Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan
Misi Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan
Arah Kebijakan dan Strategi
Target Kinerja
Penetapan Kinerja

BAB 2

PERENCANAAN DAN PENETAPAN KINERJA



BAB 3

AKUNTABILITAS KINERJA

*Capaian Renstra
Capaian Kinerja
Realisasi Anggaran
Kinerja Lain*



BAB 4

PENUTUP



LAMPIRAN I

PENGUKURAN KINERJA BPPK TAHUN 2018



**KONTRAK KINERJA
NOMOR: 11/KK/2018
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN
KEMENTERIAN KEUANGAN
TAHUN 2018**

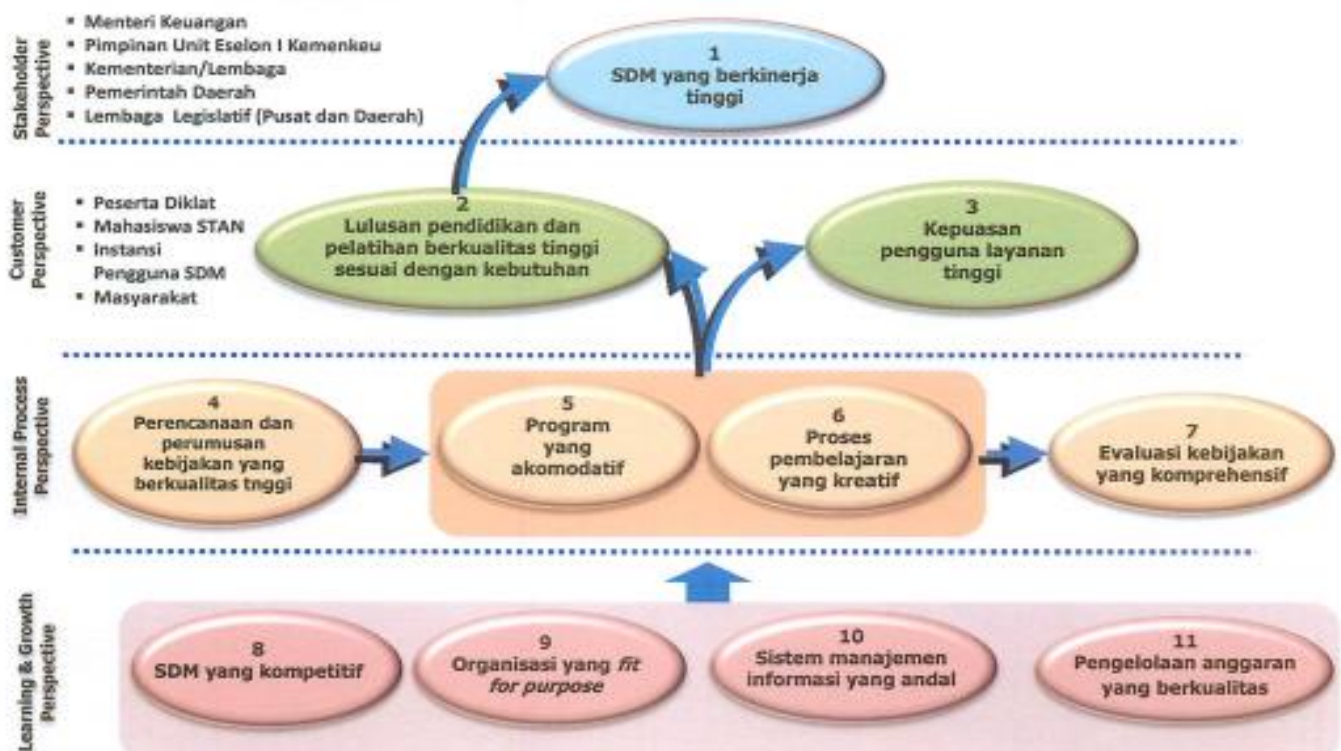
Pernyataan Kesanggupan

Dalam melaksanakan tugas sebagai Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, saya akan:

1. Melaksanakan tugas dan fungsi dengan penuh kesungguhan untuk mencapai target kinerja sebagaimana tercantum dalam Kontrak Kinerja ini.
2. Bersedia untuk dilakukan evaluasi atas capaian kinerja kapanpun diperlukan.
3. Menerima segala konsekuensi atas capaian kinerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Peta Strategi

VISI BPPK: Menjadi lembaga pendidikan dan pelatihan terkemuka yang menghasilkan pengelola keuangan negara berkelas dunia



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2018
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN
KEMENTERIAN KEUANGAN

No.	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1.	SDM Keuangan Negara berkompetensi tinggi	1.a-CP Persentase alumni pelatihan yang meningkat kinerjanya	70%
2.	Lulusan pendidikan dan pelatihan berkualitas tinggi sesuai dengan kebutuhan	2.a-N Persentase lulusan pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik	90%
3.	Kepuasan pengguna layanan yang tinggi	3.a-N Indeks kepuasan pengguna layanan	4,33 (skala 5)
4.	Perencanaan dan perumusan kebijakan yang berkualitas tinggi	4.a-N Presentase konversi kurikulum pelatihan ke dalam <i>Instructional System Design</i>	55%
5.	Program yang akomodatif	5.a-N Persentase program pelatihan yang mendapatkan nilai validasi A	100%
6.	Proses pembelajaran yang kreatif	6.a-N Tingkat pemanfaatan <i>knowledge</i> pada platform KLC	75.000
7.	Evaluasi kebijakan yang komprehensif	7.a-N Persentase program pelatihan yang berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi	100%
8.	SDM yang kompetitif	8.a-CP Persentase pejabat yang telah memenuhi standar kompetensi jabatan	94%
		8.b-N <i>Competency Gap Index</i> BPPK	3 (skala 4)
9.	Organisasi yang <i>fit for purpose</i>	9.a-CP Persentase impementasi inisiatif RBTK	92%
		9.b-N Tingkat pemenuhan unit kerja terhadap kriteria ZI WBK	100% (3 unit kerja)
		9.c-CP Indeks Persepsi Integritas	85
10.	Sistem manajemen informasi yang andal	10.a-CP Persentase <i>downtime</i> sistem TIK	0,35%
11.	Pengelolaan anggaran yang berkualitas	11.a-CP Persentase rekomendasi BPK atas LK BA 15 yang telah ditindaklanjuti	89%
		11.b-CP Persentase kualitas pelaksanaan anggaran	95%



Kegiatan	Anggaran
1. Pengembangan SDM melalui Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Negara di Daerah	Rp 114.352.178.000,-
2. Pengembangan SDM melalui Penyelenggaraan Diklat Teknis dan Fungsional di Bidang Anggaran dan Perbendaharaan	Rp 28.014.602.000,-
3. Pengembangan SDM melalui Penyelenggaraan Diklat Teknis dan Fungsional di Bidang Kepabeanan dan Cukai	Rp 30.245.603.000,-
4. Pengembangan SDM melalui Penyelenggaraan Diklat Teknis dan Fungsional di Bidang Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan	Rp 31.090.011.000,-
5. Pengembangan SDM melalui Penyelenggaraan Diklat Teknis dan Fungsional di Bidang Selain Anggaran, Perbendaharaan, Perpajakan, Kepabeanan, Cukai, Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan	Rp 30.663.738.000,-
6. Pengembangan SDM melalui Penyelenggaraan Diklat Teknis dan Fungsional di Bidang Perpajakan	Rp 61.598.184.000,-
7. Pengembangan SDM melalui Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan dan Manajemen serta Pendidikan Pasca Sarjana bagi Pegawai Kementerian Keuangan	Rp 240.849.770.000,-
8. Pengembangan SDM Melalui Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi di Bidang Keuangan Negara (Politeknik Keuangan Negara STAN)	Rp 130.050.178.000,-
9. Penyelenggaraan Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Bagi Unit Kerja di Lingkungan BPPK	Rp 64.842.626.000,-

Jakarta, 22 Januari 2018

Menteri Keuangan,



Sri Mulyani Indrawati

Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan
Keuangan,



Astera Primanto Bhakti
NIP 19680120 199201 1 003

**RINCIAN TARGET CAPAIAN KINERJA
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN
KEMENTERIAN KEUANGAN TAHUN 2018**

No	IKU	Target						
		Q1	Q2	Smt I	Q3	s.d.Q3	Q4	Y
1.	SDM Keuangan Negara berkompetensi tinggi							
1a-CP	Persentase alumni pelatihan yang meningkat kinerjanya	-	-	-	-	-	70%	70%
2.	Lulusan pendidikan dan pelatihan berkualitas tinggi sesuai dengan kebutuhan							
2a-N	Persentase lulusan pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%
3.	Kepuasan pengguna layanan yang tinggi							
3a-N	Indeks kepuasan pengguna layanan	-	-	-	-	-	4,33	4,33 (skala 5)
4.	Perencanaan dan perumusan kebijakan yang berkualitas tinggi							
4a-N	Persentase konversi kurikulum pelatihan ke dalam <i>Instructional System Design</i>	-	35%	35%	-	35%	55%	55%
5.	Program yang akomodatif							
5a-N	Persentase program pelatihan yang mendapatkan nilai validasi A	-	100%	100%	-	100%	100%	100%
6.	Proses pembelajaran yang kreatif							
6a-N	Tingkat pemanfaatan <i>knowledge</i> pada platform KLC	11.000	38.500	38.500	66.000	66.000	75.000	75.000
7.	Evaluasi kebijakan yang komprehensif							
7a-N	Persentase program pelatihan yang berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi	-	-	-	-	-	100%	100%

26

No	IKU	Target						
		Q1	Q2	Smt 1	Q3	s.d.Q3	Q4	Y
8.	SDM yang kompetitif							
8a-CP	Persentase pejabat yang telah memenuhi Standar Kompetensi Jabatan	-	94%	94%	-	94%	94%	94%
8b-N	Competency Gap Index BPPK	-	-	-	3	3	3 (skala 4)	3 (skala 4)
9.	Organisasi yang fit for purpose							
9a-CP	Persentase impementasi inisiatif RBTK	11%	12%	12%	50%	50%	92%	92%
9b-CP	Tingkat pemenuhan unit kerja terhadap kriteria ZI WBK	-	-	-	67% (2 unit kerja)	67% (2 unit kerja)	33% (1 unit kerja)	100% (3 unit kerja)
9b-CP	Indeks Persepsi Integritas	-	-	-	-	-	85	85
10.	Sistem Manajemen Informasi yang Andal							
10a-CP	Persentase downtime sistem TIK	0,35%	0,35%	0,35%	0,35%	0,35%	0,35%	0,35%
11.	Pengelolaan anggaran yang berkualitas							
11a-CP	Persentase rekomendasi BPK atas LK BA 15 yang telah ditindaklanjuti	-	30%	30%	-	30%	89%	89%
11b-CP	Persentase kualitas pelaksanaan anggaran	10%	35%	35%	65%	65%	95%	95%

Jakarta, 22 Januari 2018

PNS yang dinilai,



✍ Astera Primanto Bhakti ✍
NIP 19680120 199201 1 003

INISIATIF STRATEGIS

BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN KEMENTERIAN KEUANGAN TAHUN 2018

No.	Indikator Kinerja Utama	Inisiatif Strategis	Output/ Outcome	Periode Pelaksanaan	Penanggung Jawab	Biaya (dalam juta)
1	Persentase Lulusan Pendidikan dan Pelatihan dengan Predikat Minimal Baik	Pelaksanaan Program Pelatihan Pengelolaan Dana Desa: Persiapan Penyelenggaraan Pelatihan Evaluasi pasca pelatihan serta pembentukan dan pemantauan desa percontohan	Desain Program Pelatihan 2000 peserta pelatihan (1080 peserta pada Q1 dan 920 peserta pada Q2) Nilai Peningkatan Kompetensi SDM Aparatur Pengelolaan Dana Desa = 23	Jan s.d. Maret Februari s.d. Mei 2018 Agustus s.d. Desember 2018	Pusdiklat KNPK	Rp 17.500
2	Persentase impementasi inisiatif RBTK	Pengembangan SDM melalui Kemenkeu Corporate University a. Alignment Corpu dengan Human Capital Management (HCM) b. Pembangunan Expert Directory Retire Faculty Program & Leader as Teacher c. Pembangunan Learning Organization d. Monitoring dan Evaluasi Metode Pembelajaran Baru e. Monitoring dan Evaluasi Instructional System Design	a. Piloting integrasi aplikasi e-performance (Dialog Kinerja Individu) dengan Semantik b. Data base Expert directory embedded KLC c. Efektifitas KM (Hits Rate, Returning Visitor) d. Program dengan metode pembelajaran baru e. Persentase konversi pelatihan yang sesuai dengan Pedoman ISD	Q1 - Q2 Jan s.d. Sept Jan - Des Jan - Des Jan - Des	a. Setban koordinasi dengan Sekjen b. Setban dan Pusdiklat c. Sekretariat Badan d. Seluruh Pusdiklat e. Seluruh Pusdiklat	Rp 7.244

	f. Penguatan dan Pembangunan Learning Journey	f. Learning Journey Pegawai/ Jabatan di BPPK	Q3	f. Pusdiklat PSDM	
	g. Penguatan dan Pengelolaan Knowledge Management System	g. Tata Kelola KMS	Q1	g. Sekretariat Badan dan Pusdiklat Pajak	
	h. Penetapan dan Piloting Learning Quality System	h. Pedoman QA /Meta Evaluasi	Q1-Q2	h. Pusdiklat Bea dan Cukai	
	i. Implementasi System Reward Untuk Inovasi dan Gamification dalam Penerapan CORPU	i. Gamification implementasi Corpu	Jan - Des	i. Setban dan Pusdiklat	
	j. Penetapan Proses Bisnis Corpu	j. Tata Kelola Corpu di BPPK	Q3	j. Sekretariat BPPK	
	k. Survei Budaya dan Preferensi Belajar	k. Profil budaya dan preferensi belajar SDM Kemenkeu	Q3	k. Sekretariat BPPK	
	l. Penguatan dan Pengelolaan Knowledge Capture	l. Peningkatan kualitas dan kuantitas Knowledge Capture	Jan - Des	l. Seluruh Pusdiklat	

Jakarta, 22 Januari 2017

PNS yang dinilai,

 Astera Primanto Bhakti ✓
NIP 19680120 199201 1 003

Sasaran Kerja Pegawai

No	I. PEJABAT PENILAI		No	II. PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI	
1	Nama	Sri Mulyani Indrawati	1	Nama	Astera Primanto Bhakti
2	NIP	-	2	NIP	19680120 199201 1 003
3	Pangkat/ Gol. Ruang	-	3	Pangkat/ Gol. Ruang	Pembina Utama Muda (IV/c)
4	Jabatan	Menteri Keuangan	4	Jabatan	Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan
5	Unit Kerja	Kementerian Keuangan	5	Unit Kerja	Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan

No	III. KEGIATAN TUGAS POKOK JABATAN	AK	TARGET			
			KUANTITAS/ OUTPUT	KUALITAS/ MUTU	WAKTU	BIAYA
1.	Menghasilkan alumni pelatihan yang meningkat kinerjanya		70%	100	12	-
2.	Menghasilkan lulusan pendidikan dan pelatihan dari Kemenkeu dengan predikat minimal baik		90%	100	12	-
3.	Memenuhi kepuasan pengguna layanan		4,33 (skala 5)	100	12	-
4.	Menyelesaikan konversi kurikulum pelatihan ke dalam <i>instructional system design</i>		55%	100	12	-
5.	Menghasilkan program pelatihan yang mendapatkan nilai validasi A		100%	100	12	-
6.	Mencapai tingkat pemanfaatan <i>knowledge</i> pada platform KLC		75.000	100	12	-
7.	Menghasilkan program pelatihan yang berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi		100%	100	12	-
8.	Meningkatkan pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan		94%	100	12	-
9.	Mencapai level <i>Competency Gap Index</i> BPPK		3 (skala 4)	100	12	-
10.	Menyelesaikan inisiatif RBTk		92%	100	12	-
11.	Mewujudkan unit kerja yang memenuhi kriteria ZI WBK		100%	100	12	-
12.	Memenuhi persepsi integritas		85 (skala 100)	100	12	-
13.	Mengendalikan <i>downtime</i> sistem TIK		0,35%	100	12	-
14.	Menindaklanjuti rekomendasi BPK atas LK BA 15		97%	100	12	-
15.	Meningkatkan kualitas pelaksanaan anggaran		95%	100	12	Rp 731,70 M

Jakarta, 22 Januari 2018

Pejabat Penilai,



Sri Mulyani Indrawati

PNS yang dinilai,



Astera Primanto Bhakti
NIP 19680120 199201 1 003



KONTRAK KINERJA
NOMOR: 11.1/KK/2018
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN
KEMENTERIAN KEUANGAN
TAHUN 2018

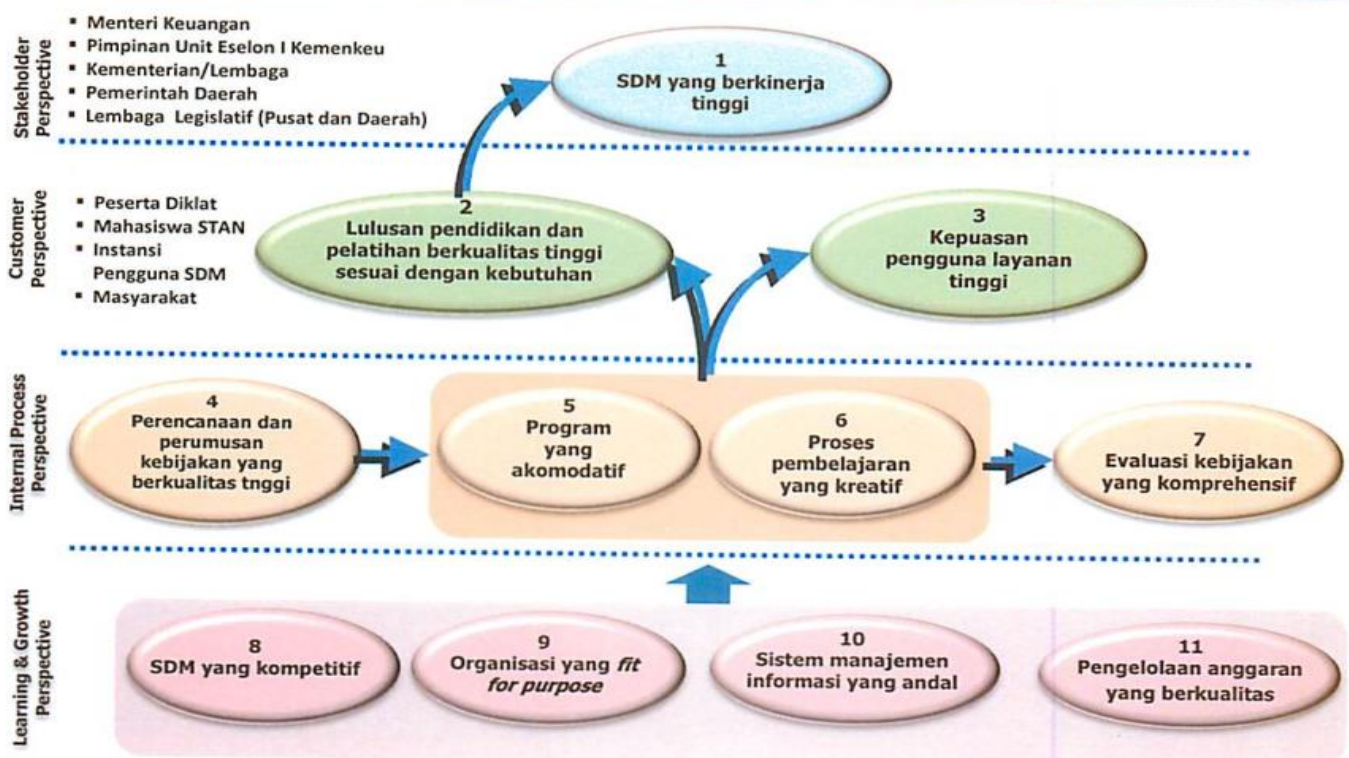
Pernyataan Kesanggupan

Dalam melaksanakan tugas sebagai Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, saya akan:

1. Melaksanakan tugas dan fungsi dengan penuh kesungguhan untuk mencapai target kinerja sebagaimana tercantum dalam Kontrak Kinerja ini.
2. Bersedia untuk dilakukan evaluasi atas capaian kinerja kapanpun diperlukan.
3. Menerima segala konsekuensi atas capaian kinerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Peta Strategi

VISI BPPK: Menjadi lembaga pendidikan dan pelatihan terkemuka yang menghasilkan pengelola keuangan negara berkelas dunia



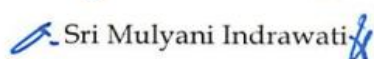
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2018
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN
KEMENTERIAN KEUANGAN

No.	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja		Target
1.	SDM Keuangan Negara berkompetensi tinggi	1.a-CP	Persentase alumni pelatihan yang meningkat kinerjanya	70%
2.	Lulusan pendidikan dan pelatihan berkualitas tinggi sesuai dengan kebutuhan	2.a-N	Persentase lulusan pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik	90%
3.	Kepuasan pengguna layanan yang tinggi	3.a-N	Indeks kepuasan pengguna layanan	4,33 (skala 5)
4.	Perencanaan dan perumusan kebijakan yang berkualitas tinggi	4.a-N	Persentase konversi kurikulum pelatihan ke dalam <i>Instructional System Design</i>	70,30%
5.	Program yang akomodatif	5.a-N	Persentase program pelatihan yang mendapatkan nilai validasi A	100%
6.	Proses pembelajaran yang kreatif	6.a-N	Tingkat pemanfaatan <i>knowledge</i> pada platform KLC	145.275
7.	Evaluasi kebijakan yang komprehensif	7.a-N	Persentase program pelatihan yang berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi	100%
8.	SDM yang kompetitif	8.a-CP	Persentase pejabat yang telah memenuhi standar kompetensi jabatan	94%
		8.b-N	<i>Competency Gap Index</i> BPPK	3 (skala 4)
9.	Organisasi yang <i>fit for purpose</i>	9.a-CP	Persentase implementasi inisiatif RBTK	92%
		9.b-N	Tingkat pemenuhan unit kerja terhadap kriteria ZI WBK	100% (3 unit kerja)
		9.c-CP	Indeks Persepsi Integritas	85
10.	Sistem manajemen informasi yang andal	10.a-CP	Persentase <i>downtime</i> sistem TIK	0,35%
11.	Pengelolaan anggaran yang berkualitas	11.a-CP	Persentase rekomendasi BPK atas LK BA 15 yang telah ditindaklanjuti	89%
		11.b-CP	Persentase kualitas pelaksanaan anggaran	95%

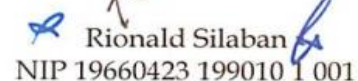
Kegiatan	Anggaran
1. Pengembangan SDM melalui Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Negara di Daerah	Rp 114.352.178.000,-
2. Pengembangan SDM melalui Penyelenggaraan Diklat Teknis dan Fungsional di Bidang Anggaran dan Perbendaharaan	Rp 28.014.602.000,-
3. Pengembangan SDM melalui Penyelenggaraan Diklat Teknis dan Fungsional di Bidang Kepabeanan dan Cukai	Rp 30.245.603.000,-
4. Pengembangan SDM melalui Penyelenggaraan Diklat Teknis dan Fungsional di Bidang Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan	Rp 31.090.011.000,-
5. Pengembangan SDM melalui Penyelenggaraan Diklat Teknis dan Fungsional di Bidang Selain Anggaran, Perbendaharaan, Perpajakan, Kepabeanan, Cukai, Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan	Rp 30.663.738.000,-
6. Pengembangan SDM melalui Penyelenggaraan Diklat Teknis dan Fungsional di Bidang Perpajakan	Rp 61.598.184.000,-
7. Pengembangan SDM melalui Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan dan Manajemen serta Pendidikan Pasca Sarjana bagi Pegawai Kementerian Keuangan	Rp 240.849.770.000,-
8. Pengembangan SDM Melalui Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi di Bidang Keuangan Negara (Politeknik Keuangan Negara STAN)	Rp 130.050.178.000,-
9. Penyelenggaraan Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Bagi Unit Kerja di Lingkungan BPPK	Rp 64.842.626.000,-

Jakarta, Juli 2018

Menteri Keuangan,


 Sri Mulyani Indrawati

Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan
Keuangan,


 Rionald Silaban
NIP 19660423 199010 1 001

**RINCIAN TARGET CAPAIAN KINERJA
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN
KEMENTERIAN KEUANGAN TAHUN 2018**

No	IKU	Target			
		Q3	s.d.Q3	Q4	Y
1.	SDM Keuangan Negara berkompetensi tinggi				
1a-CP	Persentase alumni pelatihan yang meningkat kinerjanya	-	-	70%	70%
2.	Lulusan pendidikan dan pelatihan berkualitas tinggi sesuai dengan kebutuhan				
2a-N	Persentase lulusan pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik	90%	90%	90%	90%
3.	Kepuasan pengguna layanan yang tinggi				
3a-N	Indeks kepuasan pengguna layanan	-	-	4,33	4,33 (skala 5)
4.	Perencanaan dan perumusan kebijakan yang berkualitas tinggi				
4a-N	Persentase konversi kurikulum pelatihan ke dalam <i>Instructional System Design</i>	-	-	25,57%	25,57%
5.	Program yang akomodatif				
5a-N	Persentase program pelatihan yang mendapatkan nilai validasi A	-	-	100%	100%
6.	Proses pembelajaran yang kreatif				
6a-N	Tingkat pemanfaatan <i>knowledge</i> pada platform KLC	37.543	37.543	75.087	75.087
7.	Evaluasi kebijakan yang komprehensif				
7a-N	Persentase program pelatihan yang berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi	-	-	100%	100%
8.	SDM yang kompetitif				
8a-CP	Persentase pejabat yang telah memenuhi Standar Kompetensi Jabatan	-	94%	94%	94%
8b-N	<i>Competency Gap Index</i> BPPK	3	3	3	3 (skala 4)
9.	Organisasi yang <i>fit for purpose</i>				
9a-CP	Persentase implementasi inisiatif RBTK	-	-	7%	7%

No	IKU	Target			
		Q3	s.d.Q3	Q4	Y
9b-CP	Tingkat pemenuhan unit kerja terhadap kriteria ZI WBK	67% (2 unit kerja)	67% (2 unit kerja)	33% (1 unit kerja)	100% (3 unit kerja)
9b-CP	Indeks Persepsi Integritas	-	-	85	85
11.	Pengelolaan anggaran yang berkualitas				
11a-CP	Persentase rekomendasi BPK atas LK BA 15 yang telah ditindaklanjuti	-	-	2,33%	2,33%
11b-CP	Persentase kualitas pelaksanaan anggaran	15,13%	15,13%.87	45,13%	45,13%

Jakarta, Juli 2018

PNS yang dinilai,


 Rionald Silaban 
NIP 19660423 199010 1 001

INISIATIF STRATEGIS

BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN KEMENTERIAN KEUANGAN TAHUN 2018

No.	Indikator Kinerja Utama	Inisiatif Strategis	Output/ Outcome	Periode Pelaksanaan	Penanggung Jawab	Biaya (dalam juta)
1	Persentase Lulusan Pendidikan dan Pelatihan dengan Predikat Minimal Baik	Pelaksanaan Program Pelatihan Pengelolaan Dana Desa: Persiapan Penyelenggaraan Pelatihan Evaluasi pasca pelatihan serta pembentukan dan pemantauan desa percontohan	Desain Program Pelatihan 2000 peserta pelatihan (1080 peserta pada Q1 dan 920 peserta pada Q2) Nilai Peningkatan Kompetensi SDM Aparatur Pengelolaan Dana Desa = 23	Jan s.d. Maret Februari s.d. Mei 2018 Agustus s.d. Desember 2018	Pusdiklat KNPK	Rp 17.500
2	Persentase impementasi inisiatif RBTK	Pengembangan SDM melalui Kemenkeu Corporate University a. Alignment Corpu dengan Human Capital Management (HCM) b. Pembangunan Expert Directory Retire Faculty Program & Leader as Teacher c. Pembangunan Learning Organization d. Monitoring dan Evaluasi Metode Pembelajaran Baru e. Monitoring dan Evaluasi Instructional System Design	a. Piloting integrasi aplikasi e-performance (Dialog Kinerja Individu) dengan Semantik b. Data base Expert directory embedded KLC c. Efektifitas KM (Hits Rate, Returning Visitor) d. Program dengan metode pembelajaran baru e. Persentase konversi pelatihan yang sesuai dengan Pedoman ISD	Q1 - Q2 Jan s.d. Sept Jan - Des Jan - Des Jan - Des	a. Setban koordinasi dengan Sekjen b. Setban dan Pusdiklat c. Sekretariat Badan d. Seluruh Pusdiklat e. Seluruh Pusdiklat	Rp 7.244

	f. Penguatan dan Pembangunan Learning Journey	f. Learning Journey Pegawai/ Jabatan di BPPK	Q3	f. Pusdiklat PSDM	
	g. Penguatan dan Pengelolaan Knowledge Management System	g. Tata Kelola KMS	Q1	g. Sekretariat Badan dan Pusdiklat Pajak	
	h. Penetapan dan Piloting Learning Quality System	h. Pedoman QA /Meta Evaluasi	Q1-Q2	h. Pusdiklat Bea dan Cukai	
	i. Implementasi System Reward Untuk Inovasi dan Gamification dalam Penerapan CORPU	i. Gamification implementasi Corpu	Jan - Des	i. Setban dan Pusdiklat	
	j. Penetapan Proses Bisnis Corpu	j. Tata Kelola Corpu di BPPK	Q3	j. Sekretariat BPPK	
	k. Survei Budaya dan Preferensi Belajar	k. Profil budaya dan preferensi belajar SDM Kemenkeu	Q4	k. Sekretariat BPPK	
	l. Penguatan dan Pengelolaan Knowledge Capture	l. Peningkatan kualitas dan kuantitas Knowledge Capture	Jan - Des	l. Seluruh Pusdiklat	

Jakarta, Juli 2018

PNS yang dinilai,


 Rionald Silaban 
NIP 19660423 199010 1 001

Sasaran Kerja Pegawai

I. PEJABAT PENILAI			II. PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI		
No			No		
1	Nama	Sri Mulyani Indrawati	1	Nama	Rionald Silaban
2	NIP	-	2	NIP	19660423 199010 1 001
3	Pangkat/ Gol. Ruang	-	3	Pangkat/ Gol. Ruang	IV/e/Pembina Utama
4	Jabatan	Menteri Keuangan	4	Jabatan	Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan
5	Unit Kerja	Kementerian Keuangan	5	Unit Kerja	Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan

No	III. KEGIATAN TUGAS POKOK JABATAN	AK	TARGET			
			KUANTITAS/ OUTPUT	KUALITAS/ MUTU	WAKTU	BIAYA
1.	Menghasilkan alumni pelatihan yang meningkat kinerjanya		70%	100	6	-
2.	Menghasilkan lulusan pendidikan dan pelatihan dari Kemenkeu dengan predikat minimal baik		90%	100	6	-
3.	Memenuhi kepuasan pengguna layanan		4,33 (skala 5)	100	6	-
4.	Menyelesaikan konversi kurikulum pelatihan ke dalam <i>instructional system design</i>		25,57%	100	6	-
5.	Menghasilkan program pelatihan yang mendapatkan nilai validasi A		100%	100	6	-
6.	Mencapai tingkat pemanfaatan <i>knowledge</i> pada platform KLC		75.087	100	6	-
7.	Menghasilkan program pelatihan yang berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi		100%	100	6	-
8.	Meningkatkan pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan		94%	100	6	-
9.	Mencapai level <i>Competency Gap Index</i> BPPK		3 (skala 4)	100	6	-
10.	Menyelesaikan inisiatif RBTK		7%	100	6	-
11.	Mewujudkan unit kerja yang memenuhi kriteria ZI WBK		100%	100	6	-
12.	Memenuhi persepsi integritas		85 (skala 100)	100	6	-
13.	Menindaklanjuti rekomendasi BPK atas LK BA 15		2,33%	100	6	-
14.	Meningkatkan kualitas pelaksanaan anggaran		45,13%	100	6	Rp 731,70 M

Jakarta, Juli 2018

Pejabat Penilai,


Sri Mulyani Indrawati

PNS yang dinillai,


Rionald Silaban
NIP 19660423 199010 1 0011



LAMPIRAN II

PENGUKURAN KINERJA BPPK TAHUN 2018

PENGUKURAN KINERJA TAHUN 2018

Unit Organisasi : Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan
 Program : Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Kementerian Keuangan

Kode SS/IKU	Sasaran Strategis/IKU (Bobot)	Target	Realisasi	Indeks
STAKEHOLDER PERSPECTIVE (-)				
1a-CP	SDM Keuangan Negara berkinerja tinggi			120
	Persentase alumni pelatihan yang meningkat kinerjanya	70%	91,53	120
CUSTOMER PERSPECTIVE (20%)				
2	Lulusan pendidikan dan pelatihan berkualitas tinggi sesuai dengan kebutuhan			104,10
2a-N	Persentase lulusan pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik	90%	95,50%	106,12
3	Kepuasan pengguna layanan yang tinggi			102,08
3a-N	Indeks kepuasan pengguna layanan	4,33	4,42	102,08
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE (40%)				
4	Perencanaan dan perumusan kebijakan yang berkualitas tinggi			109,64
4a-N	Persentase konversi kurikulum pelatihan ke dalam <i>Instructional System Design</i>	70,30%	87,25%	118,58
5	Program yang akomodatif			120
5a-N	Persentase program pelatihan yang mendapatkan nilai validasi A	100%	100%	100
6	Proses pembelajaran yang kreatif			120
6a-N	Tingkat pemanfaatan <i>knowledge</i> pada <i>platform KLC</i>	145,275	316,520	120
7	Evaluasi kebijakan yang komprehensif			100
7a-N	Persentase program pelatihan yang berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi	100%	100%	100
LEARNING & GROWTH PERSPECTIVE (40%)				
8	SDM yang kompetitif			110,90
8a-CP	Persentase pejabat yang telah memenuhi standar kompetensi jabatan	94%	95,18%	111,75
8b-N	<i>Competency Gap Index</i> BPPK	3	4	101,26
9	Organisasi yang <i>fit for purpose</i>			120
9a-CP	Persentase implementasi inisiatif RBTK	92%	98%	110,24
				106,52

9.b-N	Tingkat pemenuhan unit kerja terhadap kriteria ZI WBK	100%	117,79%	117,79
9.c-CP	Indeks Persepsi Integritas	85	90,45	106,41
10	Sistem informasi manajemen yang andal			120
10.a-CP	Tingkat downtime sistem TIK	0,35%	0,02%	120
11	Pelaksanaan anggaran yang berkualitas			101,59
11.a-CP	Persentase rekomendasi BPK atas LK BA 15 yang telah ditindaklanjuti	89%	91,80%	103,15
11.b-CP	Persentase kualitas pelaksanaan anggaran	95%	95,03%	100,03
Nilai Kinerja Organisasi				
111,88				

Jumlah Anggaran Tahun 2018 : Rp 774.327.499.000,00

Realisasi Anggaran Periode Tahun 2018

: Rp 683.318.210.691,00

Kepala Badan,

(ttd)

Ronald Silaban



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN

Gd Arimurti Lantai 3 Jalan Purnawarman Nomor 99
Kebayoran Baru Jakarta Selatan DKI Jakarta 12110
Telp. (021) 7394666,7204131
Fax. (021) 7244328

P E N D A H U L U A N

A. Latar Belakang

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) memerlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur, dan *legitimate* sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil, bersih dan bertanggung jawab. Hal ini sejalan dengan asas akuntabilitas sebagai salah satu asas umum penyelenggaraan negara, yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme. Asas akuntabilitas adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat dan rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagai perwujudan dari peraturan di atas, pemerintah menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja. Dengan adanya beberapa ketentuan tersebut, sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur dan *legitimate* dalam bentuk laporan kinerja sebagai wujud pertanggungjawaban dalam mencapai visi dan misi instansi pemerintah akan dapat diwujudkan. Penyusunan Laporan Kinerja Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Tahun 2018 ini dimaksudkan sebagai perwujudan peran serta BPPK untuk mewujudkan akuntabilitas dan pencapaian kinerja dalam pelaksanaan visi dan misi yang telah ditetapkan. Laporan Kinerja BPPK Tahun 2018 ini juga dimanfaatkan sebagai alat untuk memperbaiki dan/atau meningkatkan kinerja BPPK di periode yang akan datang.

B. Tugas Dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2015 tanggal 6 Maret 2015 tentang Kementerian Keuangan, BPPK mempunyai tugas menyelenggarakan pendidikan, pelatihan dan sertifikasi kompetensi di bidang keuangan negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, BPPK menyelenggarakan fungsi:

- a) penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program pendidikan, pelatihan dan sertifikasi kompetensi di bidang keuangan negara;
- b) pelaksanaan pendidikan, pelatihan dan sertifikasi kompetensi di bidang keuangan negara;

- c) pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pendidikan, pelatihan dan sertifikasi kompetensi di bidang keuangan negara;
- d) pelaksanaan administrasi Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan; dan
- e) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

C. Struktur Organisasi

BPPK terdiri dari Sekretariat Badan, 6 Pusdiklat (Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan, Pusdiklat Pajak, Pusdiklat Bea dan Cukai, Pusdiklat Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan, dan Pusdiklat Keuangan Umum) serta Politeknik Keuangan Negara (PKN) STAN. Untuk penyelenggaraan diklat di daerah, BPPK memiliki unit pelaksana teknis yaitu 11 Balai Diklat Keuangan (Medan, Pekanbaru, Palembang, Cimahi, Yogyakarta, Malang, Denpasar, Pontianak, Balikpapan, Makassar, dan Manado) dan 1 Balai Diklat Kepemimpinan (Magelang). Struktur organisasi BPPK seperti terlihat dalam Diagram 1.1 .

D. Sistematika Penyajian

Sistematika penyajian Laporan Kinerja BPPK Tahun 2018 ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

- A. Latar Belakang
- B. Tugas dan Fungsi
- C. Struktur Organisasi
- D. Sistematika Penyajian

Bab II Perencanaan dan Penetapan Kinerja

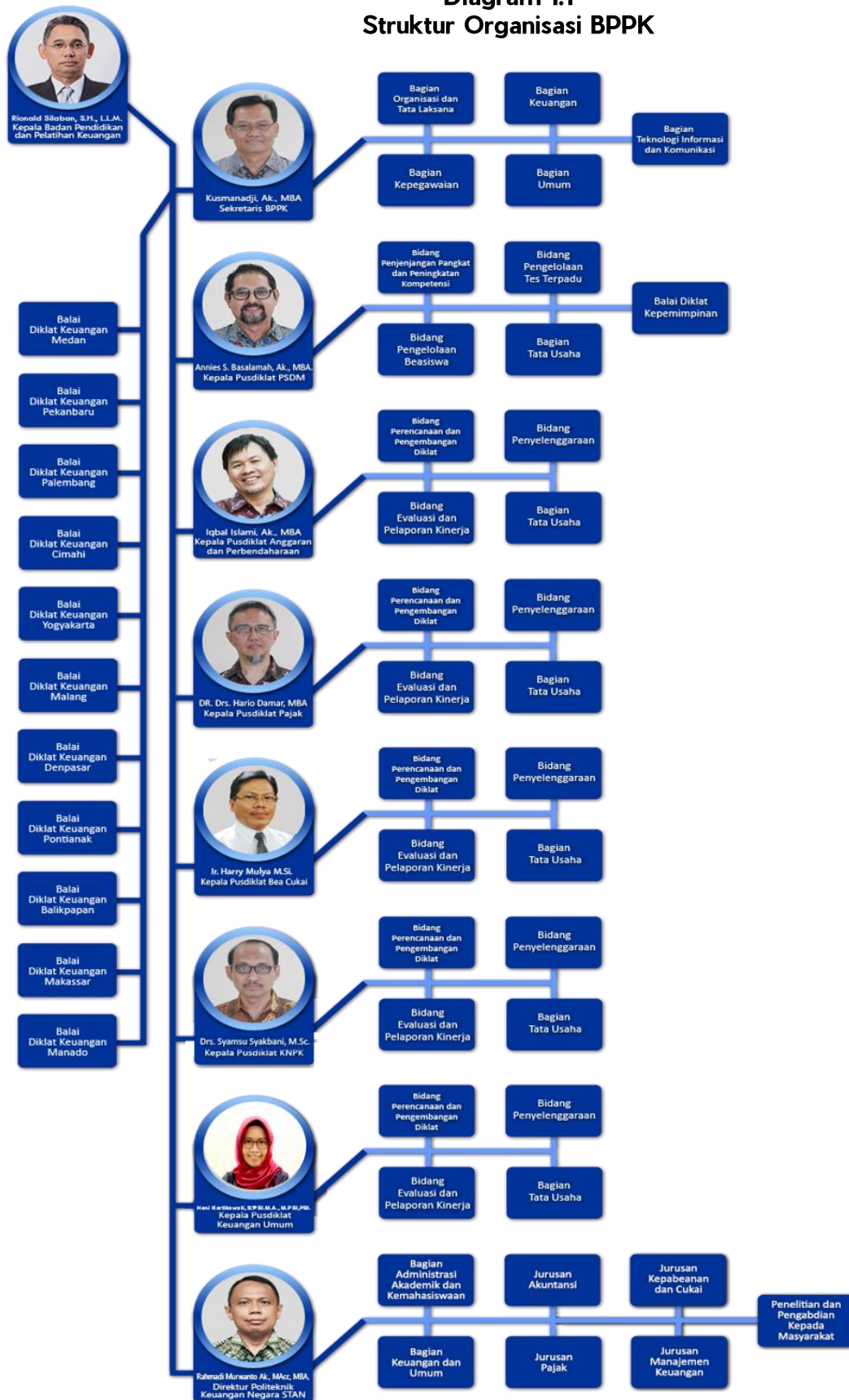
- A. Pendahuluan
- B. Visi
- C. Misi
- D. Arah Kebijakan dan Strategi
- E. Target Kinerja
- F. Penetapan Kinerja

Bab III Akuntabilitas Kinerja

- A. Capaian Renstra
- B. Capaian Kinerja
- C. Realisasi Anggaran
- D. Kinerja Lainnya

Bab IV Penutup

Diagram 1.1
Struktur Organisasi BPPK





P E R E N C A N A A N D A N P E N E T A P A N K I N E R J A

A. Pendahuluan

Sesuai dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 466/KMK.01/2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Keuangan Tahun 2015-2019, setiap Unit Eselon I, Eselon II, Instansi Vertikal, dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Kementerian Keuangan wajib menyusun Rencana Strategis (Renstra). Sejalan dengan hal ini, Renstra BPPK tahun 2015-2019 disusun berdasarkan Renstra Kementerian Keuangan tahun 2015-2019. Pada saat ini, BPPK telah menetapkan rencana strategis tahun 2015-2019 dengan Surat Keputusan Kepala Badan Nomor KEP-1162/PP/2015 tentang Rencana Strategis BPPK Tahun 2015-2019 yang didalamnya berisi tentang: visi, misi, arah kebijakan, dan strategi serta target kinerja BPPK selama periode Tahun 2015-2019.

B. Visi BPPK

BPPK telah menetapkan visi tahun 2015-2019, yaitu menjadi lembaga pendidikan dan pelatihan terkemuka yang menghasilkan pengelola keuangan negara berkelas dunia. Visi ini menggambarkan BPPK memiliki peran yang sangat strategis dalam pengembangan sumber daya manusia pengelola keuangan yang handal dan profesional tidak hanya untuk Kementerian Keuangan namun juga untuk instansi di luar Kementerian Keuangan.

C. Misi BPPK

Dalam mewujudkan visi sebagaimana disebutkan di atas, BPPK menetapkan misi sebagai berikut:

1. Membangun sistem pendidikan dan pelatihan SDM keuangan negara yang terintegrasi dalam mewujudkan *Corporate University*.
2. Mengelola dan mengembangkan tenaga pengajar pendidikan dan pelatihan SDM keuangan negara yang berkualitas.
3. Mengembangkan sarana prasarana pembelajaran yang mutakhir dan efektif dalam mendukung pembelajaran.
4. Mengembangkan teknologi informasi pendidikan dan pelatihan SDM keuangan negara yang berkualitas.

5. Meningkatkan kerja sama dengan institusi pendidikan dan pelatihan terbaik.

D. Arah Kebijakan dan Strategi

Arah kebijakan dan strategi yang disusun oleh BPPK dilakukan untuk mendukung arah kebijakan dan strategi Kementerian Keuangan. Dalam mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan, BPPK telah menyusun 5 arah kebijakan dan 15 strategi untuk mendukung pencapaian kelima arah kebijakan yang telah ditetapkan.

1. Strategi untuk mewujudkan organisasi yang *fit for purpose* untuk mengembangkan *Corporate University* di Kementerian Keuangan adalah:
 - a. Penataan organisasi BPPK dengan penguatan fungsi perencanaan, pengembangan, dan evaluasi diklat.
 - b. Peningkatan kapasitas Pusdiklat, Balai Diklat Keuangan, dan Balai Diklat Kepemimpinan.
2. Strategi untuk mewujudkan SDM Kementerian Keuangan yang memiliki kompetensi tinggi untuk menjadi SDM yang kompetitif adalah:
 - a. Penyelenggaraan diklat yang berkualitas tinggi dan dengan kuantitas yang mampu memenuhi pemerataan kebutuhan diklat bagi semua pegawai serta menjadi prioritas dalam mendukung nawa cita.
 - b. Pengembangan kerangka kerja dan sistem organisasi pembelajaran di lingkungan Kementerian Keuangan yang memiliki keterkaitan (*link and match*) antara diklat yang diselenggarakan dan kebutuhan kompetensi untuk mendukung pencapaian tujuan strategis Kementerian Keuangan.
 - c. Penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas tinggi di Politeknik Keuangan Negara (PKN) STAN.
3. Strategi untuk mewujudkan pendidikan dan pelatihan yang fleksibel memenuhi kebutuhan unit pengguna adalah:
 - a. Peningkatan kapasitas SDM BPPK yang dapat mengantisipasi kebutuhan kompetensi SDM Kementerian Keuangan di masa depan.
 - b. Pengembangan kerja sama diklat yang mendukung pengembangan SDM keuangan negara yang menjadi prioritas.
 - c. Pengembangan desain program yang tepat melalui konversi data IKD yang akurat.
 - d. Pengembangan manajemen pengetahuan untuk kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang diarahkan untuk menjadi bagian utama dalam pengembangan sistem manajemen pengetahuan Kementerian Keuangan.
4. Strategi untuk mewujudkan layanan keahlian di bidang pengelolaan dan pengembangan SDM adalah:
 - a. Pengadaan tenaga pengajar sesuai dengan kebutuhan jumlah dan kompetensi.

- b. Peningkatan kapasitas widyaiswara sesuai dengan kompetensinya agar dapat menjadi spesialis keuangan negara yang mumpuni.
 - c. Pengembangan budaya riset yang berkualitas.
5. Strategi untuk mewujudkan jaminan kualitas *output* layanan melalui sertifikasi kompetensi profesi/jabatan dan standardisasi adalah:
- a. Penerapan standardisasi layanan yang berlaku di lingkungan BPPK.
 - b. Pengembangan sistem manajemen mutu untuk seluruh unit di BPPK.
 - c. Pelaksanaan sertifikasi kompetensi di lingkup keuangan negara.

E. Target Kinerja

Pada tahun 2015-2019, BPPK berusaha menjadi mitra strategis bagi unit-unit di lingkungan Kementerian Keuangan dalam pengembangan SDM keuangan negara. Untuk melaksanakan kegiatan tersebut BPPK juga didukung oleh pendanaan yang memadai dengan jumlah yang mengalami kecenderungan meningkat di setiap tahun. Peningkatan jumlah dana bertujuan untuk meningkatkan pelayanan dan kualitas dukungan BPPK dalam memenuhi kebutuhan unit-unit Kementerian Keuangan, khususnya di bidang pengembangan SDM keuangan negara. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan pencapaiannya, setiap kegiatan diukur dengan menggunakan Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Kegiatan yaitu:

- a. Nilai Peningkatan Kompetensi SDM (yang kemudian diubah menjadi Persentase Alumni Pelatihan yang Meningkatkan Kinerjanya sejak tahun 2018).
- b. Persentase Jam Pelatihan terhadap Jam Kerja Pegawai Kementerian Keuangan.
- c. Persentase Lulusan Diklat Kementerian Keuangan dengan Predikat Minimal Baik.

Rincian target kinerja kegiatan BPPK dari Tahun 2015 s.d. 2019 yang tertuang dalam Renstra BPPK Tahun 2015-2019 dengan adanya perubahan pada indikator Nilai Peningkatan Kompetensi SDM menjadi Persentase Alumni Pelatihan yang Meningkatkan Kinerjanya (evaluasi pasca pembelajaran dengan Kirkpatrick level 4) dan peningkatan target Persentase Lulusan Diklat Kementerian Keuangan dengan Predikat Minimal Baik pada tahun 2019 dari 90% menjadi 92% adalah sebagai berikut:

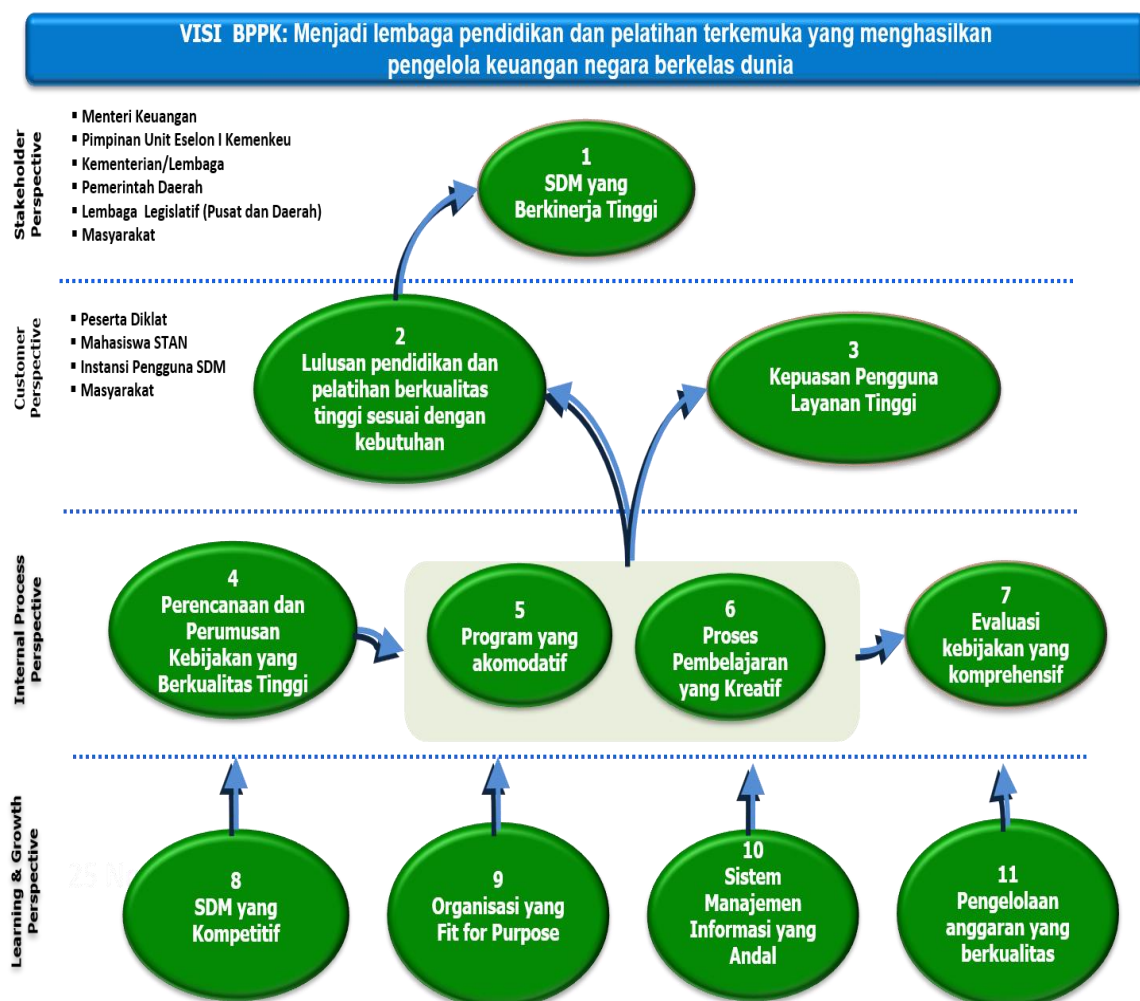
Tabel 2.1
Matriks Kinerja Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan

NO	Indikator	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
015.11.04	Program Pendidikan dan Pelatihan Aparatur di Bidang Keuangan Negara					
	Persentase Alumni Pelatihan yang Meningkatkan Kinerjanya		-	-	70	90
	Persentase Jam Pelatihan terhadap Jam Kerja Pegawai Kementerian Keuangan	3.50	3.75	4.00	4.25	4.50
	Persentase Lulusan Diklat Kementerian Keuangan dengan Predikat Minimal Baik.	90.00	90.00	90.00	90.00	92.00

F. Penetapan Kinerja

Penetapan Kinerja merupakan tekad dan janji rencana kinerja tahunan yang akan dicapai antara pimpinan instansi pemerintah/unit kerja yang menerima amanah atau tanggung jawab kepada pihak yang memberikan amanah atau tanggung jawab. Dengan demikian, penetapan kinerja ini merupakan suatu janji kinerja yang akan diwujudkan oleh seorang pejabat penerima amanah dari atasan langsungnya. Penetapan kinerja ini akan menggambarkan capaian kinerja yang akan diwujudkan oleh suatu instansi pemerintah/unit kerja dalam suatu periode tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya. Penetapan kinerja ini bertujuan untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur. Manfaat lainnya adalah sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Berikut ini adalah *Strategy Map* dan IKU BPPK berdasarkan kontrak kinerja yang telah ditetapkan dan ditandatangani oleh Kepala BPPK untuk Tahun 2018:

Diagram 2.1
Strategy Map BPPK Tahun 2018



Tabel 2.2
Kontrak Kinerja IKU BPPK Tahun 2018

Program	Sasaran Strategis/IKU (Bobot)		Indikator Kinerja Utama		Target 2018
1	2		3		4
Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Kementrian Keuangan	1	SDM yang berkinerja tinggi	1a-CP	Persentase alumni pelatihan yang meningkat kinerjanya	70%
	2	Lulusan pendidikan dan pelatihan berkualitas tinggi sesuai dengan kebutuhan	2a-N	Persentase lulusan pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik	90%
	3	Kepuasan pengguna layanan yang tinggi	3a-N	Indeks kepuasan pengguna layanan	4,33
	4	Perencanaan dan perumusan kebijakan yang berkualitas tinggi	4a-N	Persentase konversi kurikulum pelatihan ke dalam <i>Instructional System Design</i>	70,30%
	5	Program yang akomodatif	5.a-N	Persentase program pelatihan yang mendapatkan nilai validasi A	100%
	6	Proses pembelajaran yang kreatif	6.a-N	Tingkat pemanfaatan <i>knowledge</i> pada <i>platform KLC</i>	145.275
	7	Evaluasi kebijakan yang komprehensif	7.a-N	Persentase program pelatihan yang berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi	100%
	8	SDM yang kompetitif	8.a-CP	Persentase pejabat yang telah memenuhi standar kompetensi jabatan	94
			8.b-N	<i>Competency Gap Index</i> BPPK	3
	9	Organisasi yang <i>fit for purpose</i>	9.a-CP	Persentase implementasi inisiatif RBTK	92%
			9.b-N	Tingkat pemenuhan unit kerja terhadap kriteria ZI WBK	100%
			9.c-CP	Indeks Persepsi Integritas	85
	10	Sistem informasi manajemen yang andal	10.a-CP	Tingkat <i>downtime</i> sistem TIK	0,35%
	11	Pengelolaan anggaran yang berkualitas	11.a-CP	Persentase rekomendasi BPK atas LK BA 15 yang telah ditindaklanjuti	89%
			11.b-CP	Persentase kualitas pelaksanaan anggaran	95%

Sumber: Bagian Organisasi dan Tata Laksana, Sekretariat BPPK

A K U N T A B I L I T A S K I N E R J A

A. Capaian Renstra

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan pencapaiannya, setiap kegiatan diukur dengan menggunakan Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Kegiatan, yaitu Persentase Alumni Pelatihan yang Meningkatkan Kinerjanya, Persentase Jam Pelatihan terhadap Jam Kerja Pegawai Kementerian Keuangan, serta Persentase Lulusan Diklat Kementerian Keuangan dengan Predikat Minimal Baik.

Capaian target kinerja kegiatan BPPK Tahun 2018 dapat tergambarkan dalam target dan realisasi Renstra BPPK Tahun 2018 sebagai berikut:

Tabel 3.1
Capaian Renstra Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Tahun 2018

NO	Indikator	Target Tahun 2017	Realisasi Tahun 2017	Target Tahun 2018	Realisasi Tahun 2018
015.11.04 Program Pendidikan dan Pelatihan Aparatur di Bidang Keuangan Negara					
	Persentase Alumni Pelatihan yang Meningkatkan Kinerjanya	-	-	70	91,53
	Persentase Jam Pelatihan terhadap Jam Kerja Pegawai Kementerian Keuangan	4. %	4,3976%	4.2500%	5,7552%
	Persentase Lulusan Diklat Kementerian Keuangan dengan Predikat Minimal Baik	90%	97,24%	90%	95,52%

Arah Kebijakan dan Strategi 1 :

Terwujudnya organisasi yang *fit for purpose* dalam rangka mengembangkan *Corporate University* di Kementerian Keuangan.

Penataan organisasi BPPK dengan penguatan fungsi perencanaan, pengembangan dan evaluasi diklat:

- Menerapkan struktur *governance* Kemenkeu *Corporate University* sebagai *Learning Organization*. Struktur *governance* Kemenkeu *Corporate University* adalah susunan peran dan tugas dari pihak-pihak yang terlibat dan berperan kunci dalam penerapan Kemenkeu *Corporate University*.
- Penguatan kelembagaan Politeknik Keuangan Negara (PKN) STAN.
- Menyelaraskan (terkait regulasi) peraturan SDM yang lain guna mendukung implementasi HCM melalui *Corporate University*.

- *Blueprint* Kemenkeu Corpu: KEP-140/PP/2017 tanggal 5 Desember 2017 tentang Cetak Biru Kemenkeu Corpu
- Logo Kemenkeu Corpu: KMK nomor 563/KMK.011/2017 tanggal 21 Juli 2017 tentang Logo Kemenkeu Corpu.
- Pembentukan *Project Management Office* melalui KEP-55/PP/2018 tanggal 27 Februari 2018 tentang Pembentukan Tim RBTK (PMO) Kemenkeu Corpu BPPK.

Peningkatan kapasitas Pusdiklat, Balai Diklat Keuangan, dan Balai Diklat Kepemimpinan

- Seluruh Pusdiklat dan PKN STAN menyelenggarakan *Night Open Class* dan *Capacity Building* antara lain: Diklat, Seminar, FGD (non Rapat) sebanyak minimal dua kali/bulan.
- Pengalihan Pusdiklat PSDM dan KNPK ke Purnawarman (Kecuali Bagian Pengelolaan Beasiswa tetap di Bintaro).

Arah Kebijakan dan Strategi 2:

Tersedianya sistem pendidikan dan pelatihan yang fleksibel memenuhi kebutuhan unit pengguna.

Peningkatan kapasitas SDM BPPK yang dapat mengantisipasi kebutuhan kompetensi SDM Kementerian Keuangan di masa depan:

- *Corpu Support Short Course* SPIRIT Tahun 2016.
- Seminar dan kuliah umum dengan narasumber dari Luar Negeri, seperti profesor dari *The University Adelaide, University of Southern California, dan The Treasury Australia*.

Pengembangan kerja sama diklat yang mendukung pengembangan SDM keuangan negara yang menjadi prioritas kegiatan yang dilaksanakan:

- Penataan pelaksanaan kerja sama program diklat dengan K/L yang dibiayai APBN melalui ditetapkannya peraturan Kepala BPPK tentang KSPD Nomor Per-2/PP/2016.
- Inisiasi pengembangan Forum Pengembangan SDM K/L. Telah melaksanakan komunikasi Badan Pengembangan SDM pertama yang diikuti oleh 14 Kementerian/Lembaga di Indonesia pada tanggal 18 September 2017.
- Tergabung dalam *Global Council of Corporate University* per 21 Agustus 2017.
- Pusdiklat PSDM telah bekerja sama dengan Australia Award Indonesia untuk pendanaan beasiswa 20 karyasiswa split site UI-kampus di Australia.
- Pusdiklat PSDM telah bekerja sama dengan Australia Award Indonesia untuk pendanaan beasiswa 20 karyasiswa split site UI-kampus di Australia.
- Pusdiklat PSDM telah bekerja sama dengan Australia Award Indonesia untuk pendanaan beasiswa 20 karyasiswa split site UI-kampus di Australia.
- Pusdiklat Bea dan Cukai menjadi tuan rumah dalam *The 2nd Joint Customs Middle Management Programme* (JCMMP) pada tanggal 31 Juli-3 Agustus 2017.
- Pusdiklat Bea dan Cukai menjadi tuan rumah dalam *The Regional Workshop on Valuation and Post Clearance Audit* (PCA) pada tanggal 20 - 23 November 2017.

- PKN STAN telah tergabung dalam *International Network Customs University* sebagai wakil Indonesia dan konferensi Kepabeanan Internasional (PICARD) 2017 di Tunisia.
- PKN STAN telah melaksanakan kerja sama dengan Charles Sturt University, Politeknik Maritim Indonesia, dan Unit Kerja Presiden Pembinaan Ideologi Pancasila (UKPP).

Pengembangan desain program yang tepat melalui konversi data IKD yang akurat. Kegiatan yang dilaksanakan:

- Menyusun *Instructional System Design* (ISD): ISD adalah sistem atau prosedur untuk mengembangkan program pendidikan dan pelatihan secara konsisten dan dapat diandalkan. Proses desain pembelajaran merupakan proses yang kompleks yang memerlukan kreativitas, peran aktif, dan terus dikembangkan secara berulang oleh institusi pendidikan. Telah disusun dan ditetapkan pedoman penyusunan ISD melalui Peraturan Kepala BPPK Nomor PER-4/PP/2017.
- BPPK sebagai unit penyelenggara pembelajaran (diklat) pada Kemenkeu Corpu telah melakukan piloting Implementasi ISD berupa pelaksanaan kurikulum yang sesuai dengan Konsep Pedoman Penyusunan ISD pada beberapa diklat tahun 2017.
- Menyempurnakan mekanisme penyelenggaraan, menyusun peraturan dan mengimplementasikan pada proses pembelajaran.
- Identifikasi *Crucial Job* Kemenkeu.
- Uji coba *Survey on Learning Preferences* di lingkungan Kemenkeu (eselon I).

Pengembangan manajemen pengetahuan untuk kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang diarahkan untuk menjadi bagian utama dalam pengembangan sistem manajemen pengetahuan Kementerian Keuangan:

- Membangun *Knowledge Management System* (KMS) dan infrastruktur lainnya: KMS adalah sistem yang mengidentifikasi, meng-*capture*, menyimpan, dan mendistribusikan *knowledge* yang ada di organisasi, sehingga orang lain bisa belajar dan mendapatkan manfaat darinya. Pengembangan KMS yang sudah dimulai dari tahun 2015 dengan menyusun konsep dan melakukan diklat terkait KMS. Pada tahun 2016 *Knowledge Management* telah *go live* melalui *Kemenkeu Learning Centre* dengan 55 *online learning material*, dan 661 dokumen pengetahuan.
- Membentuk *Community of Practice*: *Community of Practice* adalah strategi yang melibatkan komunitas yang terdiri dari para pejabat dan pegawai dengan pengalaman kerja langsung menggunakan *knowledge* tertentu. Komunitas tersebut kemudian merumuskan inisiatif dan metode terbaik dalam menyelesaikan isu-isu terkait dengan pekerjaannya. Perumusan inisiatif dan metode dimaksud menggunakan metode *sharing knowledge* yang diperlukan dalam penyelesaian pekerjaannya. Selama tahun 2017 telah dibentuk 60 *Community of Practice* dan jumlah ini masih akan terus bertambah.

- Membangun *Learning Organization*: Organisasi pembelajar (*learning organization*) adalah organisasi yang secara terus menerus dan terencana memfasilitasi anggotanya agar mampu terus menerus berkembang dan mentransformasi diri baik secara kolektif maupun individual dalam usaha mencapai hasil yang lebih baik dan sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan bersama antara organisasi dan individu di dalamnya.
- Pedoman *Knowledge Capture*.
- *Kick Off* pelaksanaan Evaluasi level 3 dan 4 di Pusdiklat dan Balai Diklat hari Jumat tanggal 29 Juni 2018 dengan capaian evaluasi level 4 2018 adalah 91%.
- GDLN AP Regional Meeting 2018: Pentingnya Mengembangkan Pembelajaran yang Inovatif di Era Digital April 2018.

Arah Kebijakan dan Strategi 3:

Tersedianya layanan keahlian di bidang pengelolaan dan pengembangan SDM.

Pengadaan tenaga pengajar sesuai dengan kebutuhan jumlah dan kompetensi yang dilaksanakan:

- Menginisiasi *Retire Faculty Program* dan *Leader as Teacher*.
- *Retire Faculty Program* adalah kapitalisasi pengetahuan, khususnya *tacit knowledge*, yang dimiliki oleh para pegawai/pejabat senior yang memiliki kompetensi khusus.
- *Leader as Teacher* adalah transfer *knowledge*, *wisdom*, dan pengalaman para pimpinan kepada para pegawai Kementerian Keuangan.
- Telah dilakukan pelatihan untuk 626 orang *Leader as Teacher* dan 91 orang *Retired Prominent Faculty*.

Peningkatan kapasitas widyaiswara sesuai dengan kompetensinya agar dapat menjadi spesialis keuangan negara yang mumpuni:

- Pelaksanaan Widyaiswara *competency update* di seluruh Pusdiklat dan BDK.
- *Capacity Building Knowledge Capture Crew*.
- Workshop *Profesional Interview Technic*.

Pengembangan budaya riset yang berkualitas:

- Penerbitan 7 hasil penelitian Dosen PKN STAN, dimana 4 di antaranya diterbitkan dalam *International Journal*, 6 jurnal PKN STAN, dan 2 buku pembelajaran untuk mahasiswa yaitu buku Praktik Akuntansi Keuangan Menengah I dan II serta buku Kupas Tuntas PPh Potput.
- PKN STAN telah menyelenggarakan Seminar Nasional dan *Call For Paper* Kebijakan Fiskal Indonesia dan menjadi delegasi dalam acara *call for papers* di Universitas Gadjah Mada, Politeknik Negeri Batam, dan Politeknik Negeri Semarang.
- Pelaksanaan Simposium Nasional Keuangan Negara (SNKN) Tahun 2018 di Pusdiklat Pajak dengan *keynote speaker* Menteri Keuangan.
- Penerbitan Jurnal BPPK volume 11 no 1 dan 2 tahun 2018.
- Pelaksanaan kajian akademi sejumlah 5 penelitian pada tahun 2018.

Arah Kebijakan dan Strategi 4:**Terwujudnya SDM Kementerian Keuangan yang memiliki kompetensi tinggi untuk menjadi SDM yang kompetitif:**

Penyelenggaraan diklat yang berkualitas tinggi dan dengan kuantitas yang mampu memenuhi pemerataan kebutuhan diklat bagi semua pegawai serta menjadi prioritas dalam mendukung nawa cita.

- Beasiswa menggunakan sumber dana Rupiah Murni di lingkungan Kemenkeu melalui beasiswa FETA.
- Penyelenggaraan pelatihan dalam bentuk klasikal maupun non-klasikal.
- Penguatan online melalui penyusunan pembelajaran melalui *Massive Online Open Course (MOOC)*.
- Membangun *smart classroom*. *Smart Classroom* adalah kelas yang memanfaatkan teknologi guna mengoptimalkan proses pembelajaran. Pada tahun ini telah diselesaikan pembangunan *smart classroom* di Pusdiklat KNPK sebagai *piloting*.
- Melakukan asistensi dan pengembangan kapasitas aparatur daerah.

Pengembangan kerangka kerja dan sistem organisasi pembelajaran di lingkungan Kementerian Keuangan yang memiliki keterkaitan (*link and match*) antara diklat yang diselenggarakan dan kebutuhan kompetensi untuk mendukung pencapaian tujuan strategis Kementerian Keuangan:

- Melakukan perbaikan mekanisme Identifikasi kebutuhan Diklat (IKD): Telah disusun Pedoman Analisis Kebutuhan Pembelajaran (AKP) yaitu PMK nomor 45/PMK.011/2017 tentang Pedoman Analisis Kebutuhan Pembelajaran lingkup Kementerian Keuangan untuk menggantikan PMK IKD 37/PMK.012/2014. PMK ini memuat AKP Strategis, AKP Jabatan dan AKP Individual yang lebih komprehensif dibandingkan analisis IKD yang hanya menitikberatkan pada satu metode.
- Menyusun pola pembelajaran untuk *Critical Job: Learning Journey* adalah serangkaian pembelajaran yang diperlukan oleh suatu jabatan yang ditentukan berdasarkan kebutuhan kompetensi dari tiap jabatan. BPPK telah menetapkan Standar Kompetensi Teknis Manajemen Kediklatan di BPPK dalam Keputusan Kepala BPPK nomor KEP-139/PP/2017, menyusun pola pembelajaran jabatan-jabatan terkait tugas kediklatan di BPPK.

Penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas tinggi di Politeknik Keuangan Negara-STAN:

- Optimalisasi lulusan STAN untuk pemenuhan formasi CPNS.
- Alokasi lulusan PKN STAN untuk K/L lain.
- Penerimaan 120 dosen Nomor Induk Dosen Khusus (NIDK) dengan beban 30% dari dosen Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN)/dosen tetap.
- Waktu perkuliahan Senin-Jumat: Pukul 07.30-21.30 WIB, Sabtu Pukul 07.30-17.00 WIB.

- Meningkatkan kapasitas untuk mahasiswa baru dengan metode *Blended Learning*: tatap muka 75%, Studi mandiri/*online learning* 25%.

Arah Kebijakan dan Strategi Ke-5:

Tersedianya jaminan kualitas output layanan melalui sertifikasi kompetensi profesi/jabatan dan standarisasi:

Pengembangan sistem manajemen mutu untuk seluruh unit di BPPK:

- Pedoman Standar *Smart Classroom*: KEP-148/PP/2017 tanggal 22 Desember 2017 tentang Pedoman Standar Ruang Kelas Pintar (*Smart Classroom*) di Lingkungan BPPK.
- Penerapan evaluasi pembelajaran dengan pola baru (Menerapkan *Learning Quality System*, mekanisme sistematis, terintegrasi, dan berkelanjutan yang diselenggarakan oleh BPPK selaku penyelenggara pendidikan dan pelatihan untuk memastikan terpenuhinya diklat yang terstandarisasi dengan kualitas yang terjaga dalam memenuhi kepuasan peserta diklat dan mencapai target kinerja dari Eselon I di Kementerian Keuangan. Pada tahun ini telah disusun dan ditetapkan *Learning Quality System* dalam Peraturan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan.
- Evaluasi Pembelajaran: PER-5/PP/2017 tanggal 22 Desember 2017 tentang Pedoman Evaluasi Pembelajaran di lingkungan Kementerian Keuangan.
- Evaluasi Model Kirkpatrick Level 3&4: PER-1/PP/2018 tanggal 8 Juni 2018 tentang Pedoman Evaluasi Pasca Pembelajaran di lingkungan Kementerian Keuangan. *Kick Off* pelaksanaan Evaluasi level 3 dan 4 di Pusdiklat dan Balai Diklat dilaksanakan pada tanggal 29 Juni 2018.

Pelaksanaan akreditasi dan sertifikasi kompetensi di lingkup keuangan negara:

- Bulan Mei 2016, BPPK melalui Pusdiklat KNPK mendapatkan sertifikat lisensi BNSP sebagai “Lembaga Sertifikasi Profesi Pihak 2 (LSP P2)” (Kep Kepala BNSP nomor: BNSP-LSP-457-ID tanggal 10 Mei 2016).
- Standar Kompetensi Teknis Manajemen Pelatihan: KEP-139/PP/2017 tanggal 5 Desember 2017 tentang Standar Kompetensi Teknis Manajemen Pelatihan.
- Bulan Agustus 2017, BPPK mendapatkan sertifikat dari LAN sebagai “Instansi Pengakreditasi Pelatihan Teknis untuk pelatihan teknis bidang keuangan negara di bawah Kemenkeu dan Lembaga Pelatihan Pemerintah lainnya” (Kep Kepala LAN nomor: 239-K.1/PDP.09/2017 tanggal 2 Agustus 2017).
- Tahun 2018 BPPK telah melakukan akreditasi terhadap Pemprov DKI dan mendapat penilaian B.
- Tahun 2018 BPPK telah menyusun PER-7/PP/2018 tentang Pedoman Penyelenggara Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Analis Anggaran

Sumber Daya Manusia (SDM) yang Kompetitif

Sasaran strategis untuk mencapai tujuan kesinambungan reformasi birokrasi, perbaikan *governance*, dan penguatan kelembagaan memerlukan SDM yang kompetitif. SDM yang kompetitif adalah SDM yang memiliki kepemimpinan yang tepat, mengetahui apa yang akan dilakukan untuk semua informasi yang diterima dan kompetensi yang dibutuhkan untuk keberhasilan organisasi. Adapun indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran strategis ini yaitu Persentase Pejabat yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) dengan target pada tahun 2019 adalah 85% dan Nilai Peningkatan Kompetensi SDM dengan target pada tahun 2019 sebesar 24. Realisasi indikator kinerja tersebut menunjukkan sasaran strategis SDM yang kompetitif telah tercapai.

Persentase pejabat yang memenuhi Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) diukur melalui *assessment center*. SKJ adalah daftar nama dan level kompetensi yang dipersyaratkan dalam suatu jabatan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh masing-masing Pejabat Pimpinan Tinggi Madya dan/atau Menteri Keuangan. SKJ yang diukur adalah Pejabat Eselon II, III, dan IV Kementerian Keuangan. Adapun pejabat yang memenuhi standar kompetensi adalah pejabat yang memiliki nilai JPM minimal 72%. Nantinya dari perbandingan level kompetensi dan SKJ diperoleh nilai *Job Person Match*. Secara umum realisasi untuk indikator ini telah memenuhi target yang ditetapkan. Beberapa kegiatan telah dilaksanakan dalam rangka memenuhi target, antara lain dengan pengembangan kompetensi baik melalui training maupun non-training. Namun demikian terdapat hal yang masih menjadi tantangan dalam pencapaian SKJ antara lain hasil *assessment* belum menjadi acuan utama oleh user dalam penempatan, program pengembangan kompetensi pejabat belum optimal, program pengembangan kompetensi belum tersedia, dan hasil rekomendasi pengembangan kompetensi tidak dilaksanakan oleh *user*. Kementerian Keuangan memiliki peran strategis dalam mengelola keuangan negara. Peranan tersebut harus didukung dengan sumber daya manusia yang kompeten, akuntabel, dan handal. Pembentukan SDM yang memiliki kualitas tersebut dilaksanakan melalui proses pembelajaran yang *link and match* dengan tujuan dan kebutuhan organisasi. Salah satu indikator dalam mengukur kesuksesan pencapaian proses pembelajaran yaitu berdasarkan Nilai Peningkatan Kompetensi SDM sebagaimana tercantum dalam Renstra.

Nilai Peningkatan Kompetensi SDM bertujuan mengukur keberhasilan program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kompetensi peserta diklat Kementerian Keuangan. Kompetensi SDM adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan. Indikator ini bertujuan mengukur *outcome* dari program-program pengembangan SDM melalui diklat yang diselenggarakan.

Namun demikian, mulai tahun 2018 Kementerian Keuangan mengubah Indikator Kinerja Utama Nilai Peningkatan Kompetensi SDM menjadi Persentase Alumni Pelatihan yang Meningkat

Kinerjanya, yaitu sebesar 70%. Hal ini dilakukan karena, selama tiga tahun berturut-turut Indikator Kinerja Utama Nilai Peningkatan Kompetensi SDM selalu tercapai dan melebihi target. Memegang teguh nilai-nilai *continuous improvement*, Kementerian Keuangan mencoba bergerak dari evaluasi pembelajaran yang semula mengukur peningkatan kompetensi pegawai menjadi satu tingkat lebih tinggi yaitu peningkatan kinerja organisasi.

Berbagai inisiatif strategis telah dilakukan untuk mewujudkan SDM yang kompetitif antara lain: pemodelan mutasi antar unit eselon I menggunakan data *job family*, *succession plan*, *Job Person Match* (JPM), dan data *assessment*. Mutasi pejabat struktural antar unit eselon I dilakukan untuk jenjang jabatan Pejabat Pimpinan Tinggi Madya, Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, dan Pejabat Pengawas antar unit eselon I di Kementerian Keuangan. Kementerian Keuangan juga telah mengimplementasikan sistem *merit* dan *end-to-end talent management*. Dari aspek dukungan sistem dan database SDM telah dilakukan integrasi dan pengembangan *Human Resources Information System* (HRIS).

Peningkatan kompetensi SDM Kementerian Keuangan juga dicapai melalui pelaksanaan berbagai program Diklat Teknis Substantif Spesialisasi (DTSS), Diklat Teknis Substansif Dasar (DTSD), Diklat Fungsional (DF), dan Diklat Peningkatan Kompetensi (DPK).

Untuk menjamin *link and match* antara pengembangan kompetensi SDM dengan tujuan strategis organisasi, Kementerian Keuangan sejak tahun 2017 telah menerapkan strategi *Corporate University*. Untuk mengetahui kebutuhan pengembangan kompetensi SDM baik yang bersifat strategis, jabatan, individual, maupun kebutuhan yang sifatnya insidental maka Kementerian Keuangan melakukan pendekatan yang sifatnya proaktif dan tidak lagi reaktif melalui mekanisme pemenuhan Analisis Kebutuhan Pembelajaran (AKP). Lebih lanjut, Kementerian Keuangan sejak tahun 2017 mulai mendesain bentuk pembelajaran dengan pendekatan baru yaitu *Instructional System Design* (ISD) agar kurikulum pembelajaran yang disusun mampu menjawab kebutuhan unit pengguna sebagaimana tertuang dalam hasil AKP. Dari sudut pandang evaluasi, Kementerian Keuangan telah melakukan evaluasi pembelajaran Kirkpatrick Level 4 yang mengukur dampak pencapaian pembelajaran terhadap kinerja organisasi.

Kementerian Keuangan juga mengembangkan *Kemenkeu Learning Center* (KLC) sebagai salah satu platform dalam *Knowledge Management System*. Secara resmi, KLC pertama *go online* per tanggal 31 Maret 2017. Sejak awal pembangunan KLC hingga bulan Desember 2018, KLC telah memuat lebih dari 1.610 dokumen pengetahuan dan 152 *online course* terkait keuangan negara yang disusun oleh para pemilik pengetahuan (*Skill Group Owner*) di lingkungan Kementerian Keuangan. Konten tersebut sangat mendukung pembelajaran jarak jauh seperti *blended learning* maupun *fully e-learning*. Selama tahun 2018, statistik mencatat bahwa tidak kurang dari 258 ribu pengguna internet mengunjungi KLC. Sebanyak 35% pengunjung menggunakan perangkat mobile untuk mengakses KLC dan 64% sisanya lebih banyak menggunakan *personal computer*. Setiap harinya ada sekitar 2 ribu orang pengguna yang aktif untuk membuka *website* KLC.

Namun demikian, Kementerian Keuangan juga masih terus memperbaiki diri dalam meningkatkan kualitas KLC dengan salah satu indikator nya adalah angka *bounce rate* 42,5% yang masih jauh dari ideal yaitu 20%. Upaya pembelajaran mandiri (*Independent Study*) bagi pegawai Kementerian Keuangan juga menyesuaikan dengan karakteristik waktu kunjungan selama setahun terakhir yaitu pengunjung mulai bertambah pada pagi hari, peak pukul 09.00 s.d 11.00 WIB dan pukul 14.00 s.d 15.00 WIB, serta mulai menurun setelahnya di sore dan malam hari.

Salah satu bentuk metode pembelajaran baru yang diterapkan adalah *Communities of Practice* (CoP) yang diharapkan dapat menjadi wadah berkumpul dan berbagi pengetahuan bagi para pegawai yang memiliki keahlian dan minat tertentu. Pada tataran yang lebih tinggi, CoP diharapkan dapat memberikan rumusan jawaban atas permasalahan di organisasi. Sampai dengan akhir tahun 2018, telah ada 89 grup CoP dengan tema yang beragam yang membahas beragam isu baik kompetensi manajerial maupun teknis.

B. Capaian Kinerja

Salah satu cara untuk mengukur kinerja organisasi guna menggambarkan tugas dan fungsi organisasi dengan proporsional adalah menggunakan Indikator Kinerja Utama (IKU). IKU merupakan alat ukur pencapaian sasaran strategi yang telah ditetapkan suatu organisasi. Pada saat ini, sistem manajemen IKU di lingkungan Kementerian Keuangan terdiri dari 6 tingkatan, yaitu:

- 1) *Kemenkeu-Wide* : Level Kementerian (IKU Menteri Keuangan)
- 2) *Kemenkeu-One* : Level Unit Eselon I (IKU Pimpinan Unit Eselon I)
- 3) *Kemenkeu-Two* : Level Unit Eselon II (IKU Pimpinan Unit Eselon II)
- 4) *Kemenkeu-Three* : Level Unit Eselon III (IKU Pimpinan Unit Eselon III)
- 5) *Kemenkeu-Four* : IKU Pimpinan Unit Eselon IV
- 6) *Kemenkeu-Five* : IKU Pelaksana, Staf Ahli, TP, Fungsional, Eselon V

Sebagai bentuk monitoring dari persentase capaian IKU digunakan 3 tingkatan warna indikator untuk mengklasifikasikan persentase capaian yaitu:

- warna merah untuk capaian di bawah 80
- warna kuning untuk capaian $80 \leq x < 100$
- warna hijau untuk capaian $100 \leq x \leq 120$

Pada periode pengukuran Tahun Anggaran 2018, keseluruhan dari 15 IKU tersebut berstatus hijau. Target, realisasi, dan capaian IKU BPPK Tahun 2018, secara rinci disajikan dalam Tabel 3.2 halaman berikut:.

Tabel 3.2
Target dan Realisasi serta Capaian IKU BPPK Tahun 2018

Kode SS/IKU	Sasaran Strategis/IKU (Bobot)	Target	Realisasi	Indeks
<i>STAKEHOLDER PERSPECTIVE (-)</i>				120
	SDM Keuangan Negara berkinerja tinggi			120
1a-CP	Persentase alumni pelatihan yang meningkat kinerjanya	70%	91,53	120
<i>CUSTOMER PERSPECTIVE (20%)</i>				104,1
2	Lulusan pendidikan dan pelatihan berkualitas tinggi sesuai dengan kebutuhan			106,1
2a-N	Persentase lulusan pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik	90%	95,50%	106,1
3	Kepuasan pengguna layanan yang tinggi			102,1
3a-N	Indeks kepuasan pengguna layanan	4,33	4,42	102,1
<i>INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE (40%)</i>				109,6
4	Perencanaan dan perumusan kebijakan yang berkualitas tinggi			118,6
4a-N	Persentase konversi kurikulum pelatihan ke dalam <i>Instructional System Design</i>	70,30%	87,25%	120
5	Program yang akomodatif			100
5.a-N	Persentase program pelatihan yang mendapatkan nilai validasi A	100%	100%	100
6	Proses pembelajaran yang kreatif			120
6.a-N	Tingkat pemanfaatan <i>knowledge</i> pada <i>platform KLC</i>	145.275	316.520	120
7	Evaluasi kebijakan yang komprehensif			100
7.a-N	Persentase program pelatihan yang berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi	100%	100%	100
<i>LEARNING & GROWTH PERSPECTIVE (40%)</i>				110,9
8	SDM yang kompetitif			111,8
8.a-CP	Persentase pejabat yang telah memenuhi standar kompetensi jabatan	94%	95,18%	101,3
8.b-N	<i>Competency Gap Index</i> BPPK	3	4	120
9	Organisasi yang <i>fit for purpose</i>			110,2
9.a-CP	Persentase implementasi inisiatif RBTK	92%	98%	106,5
9.b-N	Tingkat pemenuhan unit kerja terhadap kriteria ZI WBK	100%	117,79%	117,8
9.c-CP	Indeks Persepsi Integritas	85	90,45	106,4
10	Sistem informasi manajemen yang andal			120
10.a-CP	Tingkat <i>downtime</i> sistem TIK	0,35%	0,02%	120
11	Pelaksanaan anggaran yang berkualitas			101,6
11.a-CP	Persentase rekomendasi BPK atas LK BA 15 yang telah ditindaklanjuti	89%	91,80%	103,2
11.b-CP	Persentase kualitas pelaksanaan anggaran	95%	95,03%	100
Nilai Kinerja Organisasi				111,88

Sumber : Bagian Organisasi dan Tata Laksana, Sekretariat Badan

Penjelasan tiap-tiap capaian IKU adalah sebagai berikut:

1. SDM Keuangan Negara berkompetensi tinggi

IKU SDM yang berkinerja tinggi adalah SDM Kementerian Keuangan berkompetensi tinggi yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien sesuai target yang ditetapkan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian target kinerja organisasi.

1a-CP Persentase alumni pelatihan yang meningkat kinerjanya

Untuk IKU Persentase alumni pelatihan yang meningkat kinerjanya tersebut telah melampaui target yang ditentukan dengan perincian sebagai berikut :

BPPK	SDM Keuangan Negara Berkompetensi Tinggi							
	Persentase alumni pelatihan yang meningkat kinerjanya (1/2)							
T/R	Q1	Q2	Sm.I	Q3	s.d. Q3	Q4	Y-18	Pol/ K P
Target	-	-	-	-	-	70%	70%	Max/ TLKV
Realisasi	-	-	-	-	-	91,53%	91,53%	
Capaian	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	130,76	130,76	
Isu Utama dan Implikasi								
Isu Utama Rendahnya rasio antara alumni yang dapat dievaluasi peningkatan kinerjanya dengan alumni pelatihan (28,29%) Implikasi Penyelenggaraan pelatihan menjadi kurang efektif								
Tindakan yang Telah Dilaksanakan								
1. Menentukan pelatihan dan leading indicator untuk dievaluasi dampaknya (level 4) bersama dengan Unit Pengguna. 2. Monitoring pelaksanaan pelatihan dan pengukuran melalui forum gabungan Renbangdik dan Evalapkin.								
Akar Masalah								
Pegawai yang ditugaskan untuk mengikuti pelatihan memiliki tuis yang kurang relevan dengan tujuan pelatihan.								
Rekomendasi Rencana Aksi					Penanggung jawab		Periode	
Koordinasi untuk memperbaiki komitmen antara unit pengembangan pegawai di tiap Unit Eselon I dengan BPPK (melalui IKU mandatory “Persentase Ketepatan Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai”)					Set BPPK (koordinator)		2019	
Akar Masalah								
Pegawai yang ditugaskan untuk mengikuti pelatihan memiliki tuis yang kurang relevan dengan tujuan pelatihan.								
Rekomendasi Rencana Aksi					Penanggung jawab		Periode	
Koordinasi untuk memperbaiki komitmen antara unit pengembangan pegawai di tiap Unit Eselon I dengan BPPK (melalui IKU mandatory “Persentase Ketepatan Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai”)					Set BPPK (koordinator)		2019	

link and match dengan pencapaian atau peningkatan kinerja, sebagaimana menjadi salah satu *goal* dari Kemenkeu Corporate University.

Sepanjang tahun 2018 terdapat 12 program pelatihan telah dievaluasi setelah dilakukan penyempurnaan Kerangka Acuan Pembelajaran (KAP) pelatihan yang akan dievaluasi termasuk penetapan *leading indicators*, serta penyusunan *tool* evaluasi Kirkpatrick level 4 dengan melibatkan Unit Eselon I serta mengumpulkan data kinerja alumni pelatihan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Untuk pengolahan data dan penyusunan laporan tersebut akan dilaksanakan oleh seluruh Pusdiklat.

Rincian 12 program pelatihan yang dievaluasi tersebut:

No	Pelatihan	Jumlah Alumni Pelatihan	Jumlah Objek Evaluasi	Alumni yang Meningkatkan Kinerjanya	%
1	Pelatihan Excellent Frontliner	124	32	30	93,75%
2	Pelatihan Communication Skill Akt I - IV	114	48	46	95,83%
3	Pelatihan Pejabat Pembuat Komitmen	57	5	4	80%
4	Pelatihan Perencanaan Penganggaran Bagi Kasubbag Umum	51	9	7	77,78%
5	Pelatihan Manajemen Data dan Informasi	30	28	25	89,29%
6	Pelatihan Teknis Penyuluh Perpajakan	103	21	19	90,48%
7	Pelatihan Teknis Audit Internal dan Penjaminan Mutu Hasil Pengujian Laboratorium BC	18	4	4	100%
8	Pelatihan Teknis Pemeriksaan Barang Impor	90	7	7	100%
9	Pelatihan Pejabat Lelang bagi Pejabat Struktural DJKN	15	8	7	87,5%
10	Pelatihan Pengurusan Piutang Negara	18	8	7	87,5%
11	Pelatihan Desain Pembelajaran	25	15	15	100%
12	TOT PRO UKI	23	4	2	50%
Realisasi IKU		668	189	173	91,53%

Tujuan IKU ini adalah mengukur keberhasilan program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi peserta pelatihan yang nantinya berdampak pada peningkatan kinerja individu. Rendahnya rasio antara alumni yang dapat dievaluasi peningkatan kinerjanya dengan alumni pelatihan (28,29%). Hal itu disebabkan karena pegawai yang ditugaskan untuk mengikuti pelatihan memiliki tuis yang kurang relevan dengan tujuan pelatihan sehingga mengakibatkan penyelenggaraan pelatihan menjadi kurang efektif. Untuk mengatasi permasalahan tersebut BPPK menentukan pelatihan dan *leading indicator* untuk dievaluasi dampaknya (level 4) bersama dengan Unit Pengguna serta memonitoring pelaksanaan pelatihan dan pengukuran melalui forum gabungan Renbangdik dan Evalapkin. Alumni pelatihan yang dievaluasi adalah alumni pelatihan yang telah lolos evaluasi Kirkpatrick sampai dengan level 3, yaitu telah mengimplementasikan materi pelatihan dan menunjukkan perubahan perilaku kerja. Alumni pelatihan yang diukur harus memiliki target kinerja yang terukur dan telah ditempatkan pada jabatan sesuai dengan kompetensi dari pelatihan yang diikuti.

Program pelatihan yang akan dievaluasi dan indikator yang akan dijadikan dasar penilaian kinerja ditentukan pada saat pelaksanaan Analisis Kebutuhan Pembelajaran (AKP) dan/atau penyusunan kurikulum (desain pembelajaran). Indikator keberhasilan level 4 adalah adanya

peningkatan kinerja setelah pelatihan. Hal ini dibuktikan dengan adanya data capaian kinerja individu atau unit sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Indikator pengukuran kinerja sebelum dan setelah pelatihan dapat mencakup waktu, kualitas, biaya, pendapatan, hasil pekerjaan, dan lain-lain. Pengukuran dilakukan antara lain dengan mengevaluasi capaian *leading indicators*, *desired result*, *isolasi/group control*, *trend lines* dan penilaian dari atasan. Evaluasi dilakukan paling cepat 3 (tiga) bulan setelah pegawai selesai mengikuti pelatihan.

Formula:		
Alumni Pelatihan yang Meningkatkan Kinerjanya	x100%	
Alumni Pelatihan yang Mengimplementasikan Materi Pembelajaran		

Perkembangan IKU Alumni Pelatihan yang Mengimplementasikan materi pembelajaran dari tahun ke tahun

	2016			2017			2018	
	Target	Realisasi		Target	Realisasi		Target	Realisasi
Q1	-	-		-	-		-	-
Q2	-	-		-	-		-	-
Q3	-	-		-	-		-	-
Q4	-	-		-	-		70%	97,24%
Tahunan								97,24%

2. Lulusan Pendidikan dan Pelatihan Berkualitas Tinggi sesuai dengan Kebutuhan

Lulusan pendidikan dan pelatihan berkualitas tinggi sesuai kebutuhan adalah lulusan yang mampu mengaplikasikan dengan baik hasil pembelajaran sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2a-N Persentase Lulusan Diklat dengan Predikat Minimal Baik

Lulusan berpredikat minimal baik adalah lulusan pelatihan teknis yang memperoleh nilai minimal 76 pada evaluasi pertama, lulusan pelatihan dasar dan kepemimpinan yang memperoleh nilai minimal 73,5 pada evaluasi pertama (bukan peserta mengulang), lulusan program diploma yang memperoleh IPK minimal 3,00, lulusan program *pre-departure training* yang memperoleh nilai IBT minimal 79 atau IELTS 6,5. Pembagi dalam IKU ini adalah seluruh peserta pendidikan dan pelatihan yang mengikuti ujian. Lulusan dari pelatihan yang tidak mensyaratkan hasil ujian sebagai syarat kelulusan tidak dimasukkan dalam perhitungan IKU ini. Capaian IKU ini telah memenuhi target yang ditetapkan sebagai berikut :

BPPK	Lulusan pendidikan dan pelatihan berkualitas tinggi sesuai dengan kebutuhan							
	Persentase lulusan pendidikan dan pelatihan dengan predikat minimal baik							
T/R	Q1	Q2	Sm.I	Q3	s.d. Q3	Q4	Y-18	Pol/ K P
Target	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	Max/ TLKV
Realisasi	94,05%	94,19%	94,19%	93,88%	93,88%	95,50%	95,50%	
Capaian	104,50	104,66	104,66	104,31	104,31	106,12	106,12	
Penjelasan								

Pada tahun 2018, 23.576 peserta pelatihan yang mengikuti ujian, 22.282 diantaranya lulus dengan predikat minimal baik. Sedangkan untuk program diploma PKN STAN, 5.951 dari 5.981 mahasiswa lulus dengan IPK $\geq 3,00$.

Isu Utama dan Implikasi		
Isu Utama 1. Perubahan metode pembelajaran dari klasikal (full tatap muka) menjadi <i>blended learning</i> 2. Latar belakang (jabatan) peserta yang heterogen 3. Pada beberapa pelatihan, pelaksanaan ujian komprehensif bersamaan dengan pemberian materi hari terakhir sehingga peserta tidak mendapat alokasi waktu belajar mandiri untuk mengulang materi-materi sebelumnya Implikasi Belum optimalnya tingkat lulusan dengan predikat minimal baik di pelatihan tertentu		
Akar Masalah		
1. Metode <i>blended learning</i> belum efektif selama peserta tidak mendapat alokasi waktu untuk belajar di kantor. 2. Penugasan peserta pelatihan menyesuaikan jadwal kegiatan unit asal sehingga sulit untuk menyelenggarakan kelas homogen 3. Pemadatan materi karena keterbatasan waktu		
Tindakan yang Telah Dilaksanakan		
1. Pelaksanaan pre-test untuk memetakan pengetahuan/kompetensi awal peserta pelatihan sebagai dasar pengajar. 2. Evaluasi penyelenggaraan pelatihan		
Rekomendasi Rencana Aksi	Penanggung jawab	Periode
Validasi program	Setban (koordinator)	Semester I
SS/IKU	Persentase Lulusan Program Pendidikan dan Pelatihan dengan Predikat Minimal Baik	
IS	Pelaksanaan Program Pelatihan Pengelolaan Dana Desa	
Periode IS	Januari s.d. Desember 2018	
Output	1. Kurikulum 4 program pelatihan dan 16 modul pelatihan 2. Dari 2.000 peserta yang direncanakan mengikuti pelatihan pada triwulan I dan II, terealisasi 2.047 peserta (102,35%) yang berasal dari 671 desa. 3. Nilai peningkatan kompetensi SDM sebesar 25,30 poin	
Penjelasan		Status: selesai
1. Telah dilakukan penyusunan Desain Pelatihan (Kurikulum) untuk 4 program pelatihan yaitu: Pelatihan Perencanaan dan Penganggaran Keuangan Desa, Pelatihan Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Desa, Pelatihan Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Aset Desa, dan Pelatihan Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan BUMDesa. 2. Peserta berasal dari 671 desa yang tersebar di Sulawesi Tenggara (202 desa), Sulawesi Tengah (196 desa), dan NTT (273 desa). 3. Telah dilaksanakan 68 kelas pelatihan dengan rincian sebagai berikut: a. 20 kelas pelatihan diselenggarakan di Sulawesi Tengah (Palu, Poso, Luwuk) b. 20 kelas pelatihan diselenggarakan di Sulawesi Tenggara (Kendari, Kolaka, Bau-bau) c. 28 kelas pelatihan diselenggarakan di Nusa Tenggara Timur (Kupang, Ende, Tambolaka). 4. Sejak Agustus 2018 telah dilaksanakan pendampingan kepada para alumni pelatihan pengelolaan dana desa. 5. Telah dibentuk desa percontohan, yaitu desa Tebara, Kabupaten Sumba Barat, NTT. 6. Terdapat efisiensi anggaran perjadi karena perubahan lokasi penyelenggaraan pelatihan dari pusat ke daerah sebesar 1,6 M.		
Kendala/Akar Masalah		
1. Pengiriman jumlah peserta tidak sesuai dengan yang telah direncanakan karena keterlambatan pemberitahuan atau penyampaian kepada Desa terkait oleh Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa. Keterlambatan tersebut disebabkan keterbatasan sarana komunikasi di daerah. 2. Keterbatasan transportasi dan jarak yang berjauhan dari desa peserta pelatihan ke tempat pelatihan. 3. Situasi dan cuaca buruk di beberapa lokasi di area kepulauan		

Anggaran		
Pagu	Pagu Revisi	Realisasi
17,5 M	15,8 M	13,4 M
Rencana Aksi	Penanggung jawab	Periode
Persiapan program pelatihan pengelolaan dan desa tahun 2019 dengan target 2400 peserta	Pusdiklat KNPK	Januari - Februari 2019

IKU ini bertujuan untuk mengukur kualitas proses pembelajaran yang diselenggarakan oleh BPPK dalam rangka memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan atas SDM yang kompeten. IKU ini bermanfaat dalam memberikan umpan balik kepada BPPK dalam memperbaiki proses pembelajaran pada setiap lini.

Formula:	
Jumlah peserta/mahasiswa yang lulus ujian dengan predikat minimal baik	x 100%
Jumlah peserta/mahasiswa yang mengikuti ujian	

Untuk Persentase Lulusan Pendidikan dan Pelatihan dengan Predikat Minimal Baik, pada tahun 2018, 23.581 peserta pelatihan yang mengikuti ujian, 22.282 diantaranya lulus dengan predikat minimal baik. Sedangkan untuk program diploma PKN STAN, sebanyak 5.951 dari 5.981 mahasiswa lulus dengan IPK $\geq 3,00$.

Yang menjadi isu utama adalah latar belakang (jabatan) peserta yang heterogen, Pada Pelatihan Teknis Pajak Menengah, pelaksanaan ujian komprehensif bersamaan dengan pemberian materi hari terakhir sehingga peserta tidak mendapat alokasi waktu belajar mandiri untuk mengulang materi-materi sebelumnya.

Hal tersebut mengakibatkan belum optimalnya tingkat lulusan dengan predikat minimal baik di pelatihan tertentu, antara lain : Pelatihan Analisis Laporan Keuangan, Pelatihan Penyidikan Bukti Digital, dan Pelatihan Teknis Pajak Menengah. Akar permasalahan adalah penugasan peserta pelatihan menyesuaikan jadwal kegiatan unit asal sehingga sulit untuk menyelenggarakan kelas homogen serta pemadatan materi karena keterbatasan waktu. Tindakan yang telah dilaksanakan untuk mengatasi persoalan tersebut antara lain pelaksanaan pre-test untuk memetakan pengetahuan/kompetensi awal peserta pelatihan sebagai dasar pengajar melakukan evaluasi penyelenggaraan pelatihan.

Untuk mengatasi masalah tersebut diatas agar tak terulang, Sekretariat Badan sebagai Koordinator Unit Teknis akan melakukan Validasi Program yang akan dilaksanakan s.d Semester I.

IKU Persentase Lulusan Program Pendidikan dan Pelatihan dengan Predikat Minimal Baik, pelaksanaan program pelatihan pengelolaan dana desa yang dilaksanakan pada periode Januari s.d Februari 2018, program pelatihan yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

- Telah dilakukan penyusunan Desain Pelatihan (Kurikulum) untuk 4 program pelatihan yaitu:
 1. Pelatihan Perencanaan dan Penganggaran Keuangan Desa.
 2. Pelatihan Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Desa.

3. Pelatihan Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Aset Desa.
4. Pelatihan Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan BUMDesa.

■ Peserta berasal dari 671 desa yang tersebar di Sulawesi Tenggara (202 desa), Sulawesi Tengah (196 desa) dan NTT (273 desa).

■ Telah dilaksanakan 68 kelas pelatihan dengan rincian sebagai berikut:

1. 20 kelas pelatihan diselenggarakan di Sulawesi Tengah (Palu, Poso, Luwuk).
2. 20 kelas pelatihan diselenggarakan di Sulawesi Tenggara (Kendari, Kolaka, Bau-bau).
3. 28 kelas pelatihan diselenggarakan di Nusa Tenggara Timur (Kupang, Ende, Tambolaka).

Sejak Agustus 2018 telah dilaksanakan pendampingan kepada para alumni pelatihan pengelolaan dana desa. Untuk Tahun 2018 dana yang dialokasikan untuk pelaksanaan Program Pelatihan Pengelolaan Dana Desa adalah 17,5 M dan terealisasi sebesar 13,44 M, terdapat efisiensi anggaran Perjadi karena perubahan lokasi penyelenggaraan pelatihan. Yang menjadi Kendala/Akar Masalah selama ini adalah pengiriman jumlah peserta tidak sesuai dengan yang telah direncanakan karena keterlambatan, pemberitahuan atau penyampaian kepada desa terkait oleh Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa, keterlambatan tersebut disebabkan keterbatasan sarana komunikasi di daerah serta Keterbatasan transportasi dan jarak yang berjauhan dari desa peserta pelatihan ke tempat pelatihan dan situasi dan cuaca buruk di beberapa lokasi di area kepulauan Ketersediaan pengajar. Untuk tahun 2019, persiapan program pelatihan pengelolaan dan desa tahun 2019 dengan target 2400 peserta yang akan dilaksanakan oleh Pusdiklat KNPK yang rencananya akan laksanakan pada bulan Januari s.d Februari 2019.

Perkembangan IKU Lulusan Diklat dengan Predikat minimal Baik dari tahun ke tahun

	2016		2017		2018	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Q1	90%	96,49%	90%	96,33%	90%	94,05%
Q2	90%	94,20%	90%	94,95%	90%	94,19%
Q3	90%	93,82%	90%	96,85%	90%	93,88%
Q4	90%	93,09%	90%	97,24%	90%	95,50%
Tahunan	90%	93,09%	90%	97,24%	90%	95,50%

3. Kepuasan Pengguna Layanan Yang Tinggi

Kepuasan pengguna layanan yang tinggi adalah kepuasan pengguna BPPK dalam mendapatkan layanan BPPK di bidang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keuangan.

3a-N Indeks Kepuasan Pengguna Layanan

Kepuasan pengguna layanan diukur berdasarkan hasil survei pelanggan oleh lembaga independen berdasarkan pemenuhan atas asas penyelenggaraan pelayanan publik sesuai UU no 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

Untuk IKU Indeks Kepuasan Pengguna Layanan, capaian melampaui target yang ditetapkan.

BPPK	Kepuasan pengguna layanan yang tinggi							
	Indeks kepuasan pengguna layanan							
T/R	Q1	Q2	Sm.I	Q3	s.d. Q3	Q4	Y-18	Pol/ K P
Target	-	-	-	-	-	4,33	4,33	Max/ TLKV
Realisasi	-	-	-	-	-	4,42	4,42	
Capaian	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	102,08	102,08	
Isu Utama dan Implikasi								
Isu Utama Implementasi <i>Computer Assisted Test</i> (CAT) untuk pertama kalinya digunakan pada Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru (SPMB) PKN STAN								
Implikasi Terdapat potensi menimbulkan perbedaan persepsi mengenai status kelulusan calon mahasiswa PKN STAN								
Akar Masalah								
Kurangnya penyebaran informasi mengenai mekanisme seleksi, khususnya tentang pemeringkatan nilai ujian.								
Tindakan yang Telah Dilaksanakan								
Penyediaan informasi terkait proses SPMB PKN STAN baik melalui situs resmi, maupun akun media sosial PKN STAN dan BPPK.								

Yang menjadi isu utama Implementasi *Computer Assisted Test* (CAT) untuk pertama kalinya digunakan pada Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru (SPMB) PKN STAN sehingga terdapat potensi menimbulkan perbedaan persepsi mengenai status kelulusan calon mahasiswa PKN STAN. Hal tersebut dikarenakan kurangnya penyebaran informasi mengenai mekanisme seleksi, khususnya tentang pemeringkatan nilai ujian. Hal yang telah dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut dengan menyediakan informasi terkait proses SPMB PKN STAN baik melalui situs resmi, maupun akun media sosial PKN STAN dan BPPK. Capaian atas IKU ini telah melampaui dari target 4,35 sebesar 4,42.

Definisi IKU ini adalah merupakan nilai kepuasan pelanggan atas layanan unggulan BPPK terhadap pihak eksternal. Lingkup survei adalah pengguna eksternal atas pelayanan unggulan BPPK. IKU ini diukur atas layanan unggulan yang diberikan oleh Pusdiklat, PKN STAN dan BDK yang diperoleh dari survei independen yang dikoordinasikan oleh Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan, Sekretariat Jenderal. IKU ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan pengguna layanan terhadap layanan unggulan BPPK.

Formula:
Indeks kepuasan pengguna layanan Kementerian Keuangan

Perkembangan IKU Indeks Kepuasan Pengguna Layanan dari tahun ke tahun

2016		2017		2018	
Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
4,07	4,33	4,12	4,33	4,33	4,42

4. Perencanaan dan Perumusan Kebijakan yang Berkualitas Tinggi

Perencanaan dan perumusan kebijakan yang berkualitas tinggi adalah perencanaan dan perumusan kebijakan pendidikan dan pelatihan pegawai Kementerian Keuangan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam rangka memenuhi kebutuhan kompetensi pegawai yang dipersyaratkan oleh Kementerian Keuangan.

4a-N Presentase konversi kurikulum pelatihan ke dalam *Instructional System*

Design

Mengacu pada PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yang dimaksud dengan pelatihan pada IKU ini mencakup pelatihan klasikal dan nonklasikal. IKU ini mengukur pencapaian konversi kurikulum konvensional pada program pelatihan yang lama ke dalam desain pembelajaran (*Instructional System Design/ISD*) dan penyusunan desain pembelajaran (ISD) pada program pelatihan baru. Komponen ISD yang dimaksud dalam IKU ini mengacu pada Peraturan Kepala Badan Nomor: PER-4/PP/2017 tentang Pedoman Desain Pembelajaran di Lingkungan Kementerian Keuangan.

Pada IKU ini, konversi kurikulum suatu program pelatihan dinyatakan telah dilakukan apabila KAP dan minimal satu komponen ISD lainnya telah tersedia. Program pelatihan yang lama adalah program pelatihan yang telah ditetapkan sebelum 21 Desember 2017 (tanggal penetapan peraturan pedoman desain pembelajaran).

Program pelatihan baru adalah program pelatihan yang ditetapkan setelah 21 Desember 2017. Pada tahun 2018, target IKU ini adalah 10% konversi kurikulum konvensional pada program pelatihan yang lama dan 100% desain pembelajaran (ISD) pada program pelatihan baru.

Untuk IKU Presentase Konversi Kurikulum Pelatihan ke dalam *Instructional System Design*, capaian melampaui target yang ditetapkan.

BPPK	Perencanaan dan perumusan kebijakan yang berkualitas tinggi							
	Persentase konversi kurikulum pelatihan ke dalam <i>Instructional System Design</i>							
T/R	Q1	Q2	Sm.I	Q3	s.d. Q3	Q4	Y-18	Pol/ K P
Target	-	35%	35%	-	35%	70,30%	70,30%	Max/ TLKV
Realisasi	-	44,73%	44,73%	65,51%	65,51%	83,36%	83,36%	
Capaian	N/A	127,79	127,79	N/A	187,16	118,58	118,58	
Penjelasan								
Pada tahun 2018, 222 dari 298 kurikulum program lama telah dikonversi ke dalam ISD. Sedangkan untuk program baru yang akan diselenggarakan 2018, 143 dari 143 program telah tersedia ISDnya.								
Tindakan yang Telah Dilaksanakan								
1. Telah diselenggarakan pelatihan penyusunan ISD bagi pegawai BPPK (Februari 2018) 2. Telah dilaksanakan dua kali Forum Renbang dan Evalapkin untuk koordinasi implementasi Evaluasi Level 4 (Januari dan Maret 2018) 3. Koordinasi intensif dengan unit eselon I (sebagai mitra utama dalam menyusun kurikulum) 4. Validasi Program Pelatihan tahap I								

Rekomendasi Rencana Aksi	Penanggung jawab	Periode
Penyempurnaan dalam pengembangan ISD Pelatihan Tahun 2019	Seluruh Pusdiklat	Sepanjang Tahun 2019

IKU disusun untuk menjamin supaya program pelatihan di BPPK selaras dengan kriteria pembelajaran Corpu, yaitu *Accessible, Relevant, Impactful dan Applicable*. IKU ini mengukur pencapaian konversi kurikulum konvensional pada program pelatihan yang lama ke dalam desain pembelajaran (*Instructional System Design/ISD*) dan penyusunan desain pembelajaran (ISD) pada program pelatihan baru. Untuk IKU persentase konversi kurikulum pelatihan ke dalam *Instructional System Design* (ISD) telah melampaui target yang ditetapkan. Pada tahun 2018, dari 298 kurikulum program lama, 222 diantaranya telah dikonversi ke dalam ISD. Sedangkan untuk program baru yang akan diselenggarakan 2018, 143 dari 143 program telah tersedia ISDnya.

Hal tersebut dapat tercapai berkat telah dilaksanakan :

1. Pelatihan penyusunan ISD bagi pegawai BPPK (Februari 2018)
2. Forum Renbang dan Evalapkin untuk koordinasi Evaluasi Level 4 (Januari dan Maret 2018)
3. Koordinasi intensif dengan unit eselon I (sebagai mitra utama dalam menyusun kurikulum)
4. Validasi Program Pelatihan tahap I.

Untuk tahun 2019, seluruh Pusdiklat akan melakukan penyempurnaan dalam pengembangan ISD pelatihan tahun 2019 yang akan dilaksanakan pada semester I. Formula untuk mengukur capaian IKU Program diklat yang mendapat nilai validasi minimal A sebagai berikut:

Formula:		
Persentase Capaian Penyusunan Desain Pembelajaran Program baru (a) =	Jumlah program pelatihan baru sesuai dengan Per-4/PP/2017	x 100%
	Jumlah program pelatihan baru yang diselenggarakan pada tahun 2018	
Persentase Capaian Konversi Kurikulum Program lama ke dalam desain pembelajaran (b) =	Jumlah program pelatihan lama yang dikonversi sesuai dengan Per-4/PP/2017	x 100%
	Jumlah program pelatihan lama yang diselenggarakan pada tahun 2018	
Persentase konversi kurikulum = (a+b)/2		

Perkembangan IKU dari tahun ke tahun

2016	
Target	Realisasi
-	-
-	-
-	-
-	-

2017	
Target	Realisasi
-	-
-	-
-	-
-	-

2018	
Target	Realisasi
-	-
35%	70,30%
-	-
44,73%	83,36%

5, Program yang Akomodatif

Program yang akomodatif adalah program pendidikan dan pelatihan yang didesign sesuai dengan kebutuhan Kementerian Keuangan dan selalu diupdate berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelatihan serta evaluasi hasil pelatihan.

5a-N Persentase Program Diklat yang Mendapatkan Nilai Validasi A

Program pelatihan adalah serangkaian materi, metode dan media yang dihasilkan dari proses penyusunan desain pembelajaran yang didasarkan pada hasil Analisis Kebutuhan Pembelajaran (AKP) yang dilakukan oleh masing-masing unit eselon I. Validasi pelatihan adalah pengesahan terhadap kesesuaian antara penyelenggaraan pelatihan dan materi pelatihan dengan kebutuhan peserta pelatihan dan tujuan diadakannya pelatihan tersebut.

Program pelatihan yang divalidasi adalah Program pelatihan hasil rancangan Pusdiklat. Program pelatihan yang mendapat nilai validasi A adalah jika nilai tiap komponen mendapatkan nilai minimal 4, dan tidak ada variabel yang mendapat nilai kurang dari 3 dan dinyatakan tervalidasi baik sekali. Kategori Penilaian berdasarkan hasil penilaian Tim Validasi Program pelatihan. Tim Validasi Program Pelatihan terdiri dari pihak internal dan eksternal BPPK . Validasi yang dilakukan baik oleh pihak internal maupun eksternal mengacu pada Peraturan Kepala Badan Nomor:Per-6/PP/2011 tentang Pedoman Validasi Program Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan Kementerian Keuangan.

IKU ini bertujuan untuk mengukur kualitas pelatihan yang diselenggarakan. Kualitas suatu pelatihan dapat dilihat dari tingkat efektivitas pembelajaran dalam memenuhi kebutuhan peserta didik dalam menutup kesenjangan kompetensi teknis tertentu. IKU ini bermanfaat untuk menjadi dasar dalam capacity building bagi SDM perancang pelatihan maupun dasar perbaikan sistem dan mekanisme perancangan pelatihan di BPPK.

Dalam proses validasi, BPPK melibatkan pihak eksternal dari Universitas Negeri Jakarta (UNJ) sebagai validator eksternal. Sepanjang tahun 2018, dari 40 program yang divalidasi, seluruhnya telah mendapat status validasi A. Untuk Triwulan pertama, Sekretariat Badan sebagai koordinator akan melaksanakan persiapan validasi program tahap I.

Realisasi IKU Persentase program pelatihan yang mendapatkan nilai validasi A adalah sebagai berikut:

BPPK	Program yang akomodatif							
	Persentase program pelatihan yang mendapatkan nilai validasi A							
T/R	Q1	Q2	Sm.I	Q3	s.d. Q3	Q4	Y-18	Pol/ K P
Target	-	100%	100%	-	100%	100%	100%	Max/ TLKV
Realisasi	-	100%	100%	-	100%	100%	100%	
Capaian	N/A	100	100	N/A	100	100	100	
Penjelasan								
1. Dalam proses validasi, BPPK melibatkan perwakilan dari Universitas Negeri Jakarta (UNJ) sebagai validator eksternal. 2. Sepanjang tahun 2018, dari 40 program yang divalidasi, seluruhnya telah mendapat status validasi A.								

Rekomendasi Rencana Aksi	Penanggung jawab	Periode
Persiapan validasi program tahap I	Setban (koordinator)	Triwulan I

Formula untuk mengukur capaian IKU Program diklat yang mendapat nilai validasi minimal A sebagai berikut:

$$\text{Formula} = \frac{\text{Jumlah program diklat yang mendapat nilai validasi A}}{\text{Jumlah program diklat yang divalidasi}} \times 100\%$$

Target IKU Program diklat yang mendapat nilai validasi minimal A ditentukan pada Tahun Anggaran 2018 sebesar 100%. Adapun realisasi IKU Persentase Program Pelatihan yang Mendapatkan Nilai Validasi A, selama tahun 2018 telah sesuai dengan apa yang ditargetkan sebesar 100%.

Perkembangan IKU dari tahun ke tahun

	2015		2017		2018	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Q1	-	-	-	-	-	-
Q2	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Q3	-	-	-	-	-	-
Q4	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Tahunan	100%	100%	100%	100%	100%	100%

6. Proses Pembelajaran yang Kreatif

Proses pembelajaran yang kreatif adalah proses pembelajaran yang didesign dan dilaksanakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta diklat untuk berpartisipasi aktif, memberikan ruang gerak yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian peserta diklat.

6.a-N Tingkat pemanfaatan Knowledge pada platform KLC

Kemenkeu Learning Center (KLC) merupakan media pembelajaran *online* yang berisi berbagai materi tentang Pengelolaan Keuangan Negara yang dapat diakses oleh seluruh pegawai Kementerian Keuangan dan masyarakat umum.

KLC diakses melalui klc.kemenkeu.go.id.

Knowledge yang diukur pemanfaatannya dalam IKU ini adalah seluruh materi yang ada pada menu *knowledge center*.

Tingkat pemanfaatan *knowledge* diukur dengan menghitung jumlah *unique page views* yang diperoleh dari data *Google Analytic*. Materi berupa tutorial yang sifatnya umum (misal: tutorial mengisi aplikasi Semantik) tidak diperhitungkan. IKU ini bertujuan mengukur tingkat pemanfaatan materi pembelajaran di bidang Keuangan Negara pada KLC.

IKU Tingkat pemanfaatan *knowledge* pada platform KLC dari target 145.275 telah terealisasi sebesar 320.646 dengan demikian IKU ini melampaui target yang telah ditetapkan. Hal tersebut terjadi karena telah dilaksanakan penyusunan pedoman standar penyusunan dokumentasi pengetahuan (*knowledge capture*) serta sosialisasi/promosi materi KLC pada akun media sosial. Untuk tahun 2019, untuk semakin meningkatkan kinerja tersebut telah dilaksanakan penyusunan *knowledge document* yang berkualitas dimana yang bertanggung jawab adalah semua Unit dan akan dilaksanakan pada semester I tahun 2019.

Persentase pemanfaatan *knowledge* pada platform KLC adalah sebagai berikut :

316,520	Proses pembelajaran yang kreatif							
	Tingkat pemanfaatan knowledge pada platform KLC							
T/R	Q1	Q2	Sm.I	Q3	s.d. Q3	Q4	Y-18	Pol/ KP
Target	11.000	38.500	38.500	107.731	107.731	145.275	145.275	Max/ TLKV
Realisasi	43.738	70.188	70.188	136.678	136.678	320.646	320.646	
Capaian	397,62	182,31	182,31	126,87	126,87	220,72	220,72	
Isu Utama dan Implikasi								
Isu Utama Rata-rata bounce rate KLC sepanjang tahun 2018 masih relatif tinggi (43,95%). Implikasi Pemanfaatan <i>knowledge document</i> yang ada di KLC belum optimal								
Tindakan yang Telah Dilaksanakan								
1. Menyusun pedoman standar penyusunan dokumentasi pengetahuan (<i>knowledge capture</i>). 2. Sosialisasi/promosi materi KLC pada akun media sosial.								

Formula untuk mengukur capaian IKU Tingkat pemanfaatan *knowledge* pada platform KLC adalah sebagai berikut:

Formula:
Jumlah <i>unique page views</i> materi pada menu <i>knowledge center</i>

Perkembangan IKU dari tahun ke tahun

	2016			2017			2018	
	Target	Realisasi		Target	Realisasi		Target	Realisasi
Q1	-	-		-	-		11,000	43,738
Q2	-	-		-	-		38,000	70,188
Q3	-	-		-	-		107,731	136,678
Q4	-	-		-	-		145,275	320,646
Tahunan	-	-		-	-		145,275	320,646

7. Evaluasi kebijakan yang komprehensif

Evaluasi kebijakan yang komprehensif menggunakan teknik evaluasi yang menggabungkan faktor kuantitatif dan kualitatif untuk mendapatkan hasil evaluasi yang lebih obyektif. Program pelatihan adalah program pelatihan berbasis kompetensi yang memiliki kurikulum sesuai dengan tuntutan pemenuhan Standard Kompetensi Jabatan, baik berupa *hard competency* maupun *soft competency*.

7.a-N Persentase program pelatihan yang berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi.

Program pelatihan yang berkontribusi pada peningkatan kompetensi adalah program pelatihan untuk Kementerian Keuangan yang dinilai memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi pegawai setelah mengikuti pelatihan di Pusdiklat dan Balai Diklat. Data diperoleh melalui evaluasi pascadiklat terhadap program-program pelatihan yang dirancang oleh Pusdiklat.

Program pelatihan yang diselenggarakan adalah program pelatihan yang ditujukan untuk Kementerian Keuangan. Program pelatihan yang diukur kontribusinya adalah program pelatihan tahun berjalan atau tahun sebelumnya. Dalam hal jumlah program pelatihan yang harus diukur terlalu banyak sehingga tidak dapat dilakukan pengukuran seluruhnya, akan dilakukan sampling atas program-program pelatihan tersebut. Responden adalah alumni pelatihan, atasan, rekan kerja, bawahan (jika ada) dengan menggunakan metode survei 360°.

Responden yang datanya digunakan untuk pengukuran kontribusi pelatihan adalah alumni pelatihan yang ditempatkan dalam posisi/jabatan dimana pegawai tersebut bisa menerapkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dipelajari. Pengukuran Kompetensi difokuskan pada munculnya perilaku yang sesuai dengan tujuan kurikulum pelatihan yang dievaluasi. Perilaku tersebut dapat dirinci ke dalam bentuk perilaku yang mencerminkan aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Kontribusi diukur berdasarkan pendapat responden. Dasar suatu pelatihan dinyatakan berkontribusi pada peningkatan kompetensi adalah persentase responden yang menyatakan minimal setuju 75%.

Untuk IKU Persentase program pelatihan yang berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi untuk tahun 2018 telah melebihi target yang telah ditentukan. IKU ini menunjukkan, BPPK telah melakukan evaluasi pasca pembelajaran atas seluruh alumni dari 43 program pelatihan. Realisasi IKU

Rincian persentase program pelatihan yang berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi terdapat pada halaman berikut :

BPPK	Evaluasi kebijakan yang komprehensif							
	Persentase program pelatihan yang berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi							
T/R	Q1	Q2	Sm.I	Q3	s.d. Q3	Q4	Y-18	Pol/ K P
Target	-	-	-	-	-	100%	100%	Max/ TLKV
Realisasi	-	-	-	-	-	100%	100%	
Capaian	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	100	100	
Penjelasan								
1. Pada tahun 2018, BPPK melakukan evaluasi kirkpatrick level 3 atas alumni dari 43 program pelatihan. 2. Metode yang digunakan adalah survei 360^o yang dilaksanakan secepatnya 3 bulan setelah pegawai setelah mengikuti pelatihan. 3. Pada setiap pelatihan yang dievaluasi, setidaknya 75% alumni dinyatakan mendapatkan perubahan positif setelah mengikuti pelatihan.								

IKU ini bertujuan untuk mengukur efektivitas pelatihan yang didesain dan diselenggarakan oleh BPPK untuk meningkatkan kompetensi SDM Kementerian Keuangan.

Formula untuk mengukur capaian Persentase program pelatihan yang berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi sebagai berikut:

Formula:	
<i>Jumlah Program Pelatihan yang Berkontribusi terhadap Peningkatan Kompetensi</i>	$\times 100\%$
<i>Jumlah Program Pelatihan yang Diukur Kontribusinya</i>	

Perkembangan IKU dari tahun ke tahun

2016	
Target	Realisasi
100%	100%

2017	
Target	Realisasi
100%	100%

2018	
Target	Realisasi
100%	100%

8. SDM yang Kompetitif.

SDM yang kompetitif adalah SDM yang memiliki kepemimpinan yang tepat, mengetahui apa yang akan dilakukan untuk semua informasi yang diterima, dan memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk keberhasilan organisasi.

8a.CP Persentase pejabat yang telah memenuhi standar kompetensi jabatan.

Penempatan pejabat dalam jabatan sesuai dengan kompetensinya melalui sistem penempatan yang sesuai standar kompetensi jabatan (SKJ). SDM yang berkompeten adalah SDM yang memiliki keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang cukup yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas organisasi, melalui penyelenggaraan diklat-diklat yang berbasis kompetensi.

IKU ini bertujuan untuk mengukur upaya BPPK dalam menempatkan pejabat sesuai kompetensinya dalam rangka meningkatkan kualitas layanan diklat dan pencapaian tujuan

organisasi lainnya. IKU ini bermanfaat untuk mengkoordinasikan kebutuhan pengembangan SDM BPPK dengan Sekretariat Badan melalui penempatan pejabat yang kompeten.

Penempatan pejabat dalam jabatan sesuai dengan kompetensinya melalui sistem penempatan yang sesuai standar kompetensi jabatan (SKJ). SDM yang berkompeten adalah SDM yang memiliki keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang cukup yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas organisasi, melalui penyelenggaraan diklat-diklat yang berbasis kompetensi.

Untuk IKU Persentase Pejabat yang Telah Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan untuk tahun 2018, telah melebihi target yang telah ditentukan. Dari 166 pejabat aktif di lingkungan BPPK, semuanya telah di-assess. Dari hasil assessment tersebut, jumlah pejabat dengan JPM (*Job Person Match*) $\geq 72\%$ adalah sebanyak 158 pejabat, dengan rincian sebagai berikut:

Eselon	Jumlah Jabatan	Pejabat			Capaian (%)
		Jumlah	Mengikuti assessment	Memenuhi SKJ	
II	7	7	7	5	71,43%
III	43	39	39	39	100,00%
IV	125	120	120	114	94,00%
Jumlah	175	166	166	158	95,18%

Karena penyelenggaraan *re-assessment* eselon IV di lingkungan BPPK diundur pelaksanaannya menjadi Q4 2018, menyebabkan pengembangan eselon IV berdasarkan hasil *re-assessment* belum dapat dilakukan. Hal tersebut karena adanya peraturan baru mengenai pengelolaan *Assessment Center* berdasarkan PMK 219 Tahun 2017 yang perlu ditindaklanjuti dengan persiapan penyusunan SKJ baru dengan 23 kompetensi, persiapan *tools* dan penyesuaian mekanisme penyelenggaraan *Assessment Center*, untuk mengatasi hal tersebut BPPK telah menyampaikan konsep SKJ Eselon IV dengan 23 kompetensi kepada Biro SDM.

Serta mempersiapkan penyelenggaraan assessment berdasarkan konsep yang disampaikan kepada Biro SDM, yang akan dilaksanakan pada semester I oleh Sekretariat Badan dengan melakukan Identifikasi pejabat dengan JPM $\leq 74\%$ serta pengembangan kompetensi bagi pejabat dengan JPM $\leq 74\%$.

Realisasi IKU Persentase pejabat yang telah memenuhi standar kompetensi jabatan adalah:

BPPK	SDM yang kompetitif							
	Persentase pejabat yang telah memenuhi standar kompetensi jabatan							
T/R	Q1	Q2	Sm.I	Q3	s.d. Q3	Q4	Y-18	Pol/ K P
Target	-	93,15%	93,15%	-	93,15%	93,15%	93,15%	Max/ TLKV
Realisasi	-	94,05%	94,05%	94,05%	94,05%	95,18%	95,18%	
Capaian	N/A	100,97	100,97	N/A	100,97	101,26	101,26	
Penjelasan								

Dari 166 pejabat aktif di lingkungan BPPK, semuanya telah di-assess. Dari hasil assessment tersebut, jumlah pejabat dengan JPM (<i>Job Person Match</i>) $\geq 72\%$ adalah sebanyak 158 pejabat, dengan rincian sebagai berikut:					
Eselon	Jumlah Jabatan	Pejabat			Capaian (%)
		Jumlah	Mengikuti assessment	Memenuhi SKJ	
II	7	7	7	5	71,43%
III	43	39	39	39	100,00%
IV	125	120	120	114	94,00%
Jumlah	175	166	166	158	95,18%
Isu Utama dan Implikasi					
Isu Utama Penyelenggaraan <i>re-assessment</i> eselon IV di lingkungan BPPK diundur pelaksanaannya menjadi Q4 2018 Implikasi Pengembangan eselon IV berdasarkan hasil <i>re-assessment</i> belum dapat dilakukan					
Akar Masalah					
Adanya peraturan baru mengenai pengelolaan <i>Assessment Center</i> berdasarkan PMK 219 Tahun 2017 yang perlu ditindaklanjuti dengan persiapan penyusunan SKJ baru dengan 23 kompetensi, persiapan tools dan penyesuaian mekanisme penyelenggaraan <i>Assessment Center</i>					
Tindakan yang Telah Dilaksanakan					
1. Penyampaian konsep SKJ Eselon IV dengan 23 kompetensi kepada Biro SDM. 2. Persiapan penyelenggaraan <i>assessment</i> berdasarkan konsep yang disampaikan kepada Biro SDM					
Rekomendasi Rencana Aksi				Penanggung jawab	Periode
Identifikasi pejabat dengan JPM $\leq 74\%$ Pengembangan kompetensi bagi pejabat dengan JPM $\leq 74\%$				Setban Setban	Januari Smt I

Formula untuk mengukur capaian IKU Persentase Pejabat yang Telah Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan sebagai berikut:

Formula:	
$\frac{\text{Jumlah Pejabat yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan}}{\text{Jumlah Pejabat}} \times 100\%$	

Perkembangan IKU dari tahun ke tahun

	2015			2016			2017	
	Target	Realisasi		Target	Realisasi		Target	Realisasi
Q1	-	-		-	-		-	-
Q2	88%	95,73%		90%	93,60%		93,15%	94,05%
Q3	-	-		-	-		-	94,05%
Q4	88%	93,60%		90%	93,14%		93,15%	95,18%
Tahunan	88%	93,60%		90%	93,14%		93,15%	95,18%

8.b-N Competency Gap Index BPPK

Competency Gap adalah selisih antara nilai kompetensi teknis seorang pegawai dibandingkan dengan Standar Kompetensi Teknis Jabatan-nya. *Competency Gap* maksimal pada setiap jabatan adalah 30%. *Competency Gap Index* (CGI) merupakan indeks yang menunjukkan persentase pegawai

yang telah memenuhi standar teknis jabatan dibandingkan dengan jumlah pegawai yang telah di-assess. Pengukuran nilai kompetensi teknis dilakukan dengan metode *assessment* oleh *assessor*. Pada IKU ini, standar yang digunakan untuk mengukur kompetensi adalah Standar Kompetensi Teknis Manajemen Pelatihan di Lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan.

Formula untuk mengukur capaian *Competency Gap Index* BPPK sebagai berikut:

Formula:	
CGI =	$\frac{\text{Jumlah Pegawai dengan CGI} \leq 30\%}{\text{Jumlah pegawai yang di-assess}} \times 100\%$
Indeks 1	: Jumlah pegawai yang memenuhi standar CGI sebanyak <75%
Indeks 2	: Jumlah pegawai yang memenuhi standar CGI sebanyak 75% - 84%
Indeks 3	: Jumlah pegawai yang memenuhi standar CGI sebanyak 85% - 95%
Indeks 4	: Jumlah pegawai yang memenuhi standar CGI sebanyak 96% - 100%

IKU ini bertujuan untuk mengukur upaya BPPK menempatkan pegawai sesuai kompetensinya dalam rangka meningkatkan kualitas layanan diklat dan pencapaian tujuan organisasi lainnya.

IKU ini bermanfaat untuk mengkoordinasikan kebutuhan pengembangan SDM BPPK dengan Sekretariat Badan. Dari 159 pejabat eselon III dan IV di lingkungan BPPK, telah dilakukan Assessment Kompetensi Teknis (AKT) kepada 61 orang diantaranya. Dari hasil assessment tersebut, jumlah pejabat dengan CGI (*Competency Gap Index*) <30% adalah sebanyak 60 pejabat. Hasil AKT belum bisa meng-capture lebih detail mengenai perbedaan nilai dalam skala/level kemampuan di masing-masing jenis jabatan eselon III dan IV sebagai dasar penyusunan rencana pengembangan kompetensi. Yang menjadi akar permasalahan adalah kriteria unjuk kerja tiap jenis kompetensi belum membedakan level kompetensi di tiap jenis jabatan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, BPPK akan menyempurnakan SKTJ BPPK sesuai dengan PermenpanRB Nomor 38 Tahun 2017.

Realisasi IKU Persentase *Competency Gap Index* BPPK adalah sebagai berikut:

BPPK	SDM yang kompetitif							
	Competency Gap Index BPPK							
T/R	Q1	Q2	Sm.I	Q3	s.d. Q3	Q4	Y-18	Pol/ K P
Target	-	-	-	3	3	3	3	Max/ TLKV
Realisasi	-	-	-	4	4	4	4	
Capaian	N/A	N/A	N/A	133,33	133,33	133,33	133,33	
Penjelasan								
Dari 159 pejabat eselon III dan IV di lingkungan BPPK, telah dilakukan <i>Assessment</i> Kompetensi Teknis (AKT) kepada 61 orang diantaranya. Jumlah pejabat dengan CGI (<i>Competency Gap Index</i>)<30% adalah sebanyak 60 pejabat, dengan rincian sebagai berikut:								
Eselon	Jumlah Jabatan	Pejabat			Capaian (%)			
		Jumlah	Mengikuti AKT	Memenuhi SKJ				
III	43	39	10	10	100%			
IV	125	120	51	50	98,04%			
Jumlah	168	159	61	60	98,36%			

Isu Utama dan Implikasi		
Isu Utama: Penyempurnaan SKTJ BPPK sesuai dengan PermenpanRB Nomor 38 Tahun 2017 Implikasi: Hasil AKT belum bisa meng- <i>capture</i> lebih detail mengenai perbedaan nilai dalam skala/level kemampuan di masing-masing jenis jabatan eselon III dan IV sebagai dasar penyusunan rencana pengembangan kompetensi.		
Akar Masalah		
Kriteria Unjuk Kerja tiap jenis kompetensi belum membedakan level kompetensi di tiap jenis jabatan		
Rekomendasi Rencana Aksi	Penanggung jawab	Periode
Penyusunan Konsep Standar Kompetensi Teknis Jabatan yang baru, menyesuaikan dengan Permenpan RB nomor 38 tahun 2017	Sekretariat Badan	Triwulan IV 2019

Perkembangan IKU dari tahun ke tahun

	2016		2017		2018	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Q1	-	-	-	-	-	-
Q2	-	-	-	-	-	-
Q3	-	-	-	-	3	4
Q4	-	-	-	-	3	4
Tahunan	-	-	-	-	3	4

9. Organisasi yang *fit for purpose*

Organisasi yang *fit for purpose* adalah organisasi yang mampu mewadahi dan memfasilitasi kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi Kementerian Keuangan. Dengan demikian organisasi beserta proses bisnis di dalamnya akan bersifat dinamis dan fleksibel sesuai dengan tuntutan kebutuhan dan dinamika transformasi kelembagaan Kementerian Keuangan.

9a-CP. Presentasi Implementasi Inisiatif RBTK

Inisiatif RBTK sebagaimana dimaksud dalam IKU ini merujuk pada Keputusan Menteri Keuangan nomor KMK-974/KMK.01/2016 tentang Implementasi Inisiatif Strategis Program Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan Kementerian Keuangan dengan memperhatikan perubahan yang telah disetujui oleh CTO.

IKU Persentase implementasi inisiatif RBTK telah melampaui target yang ditentukan. Mengukur pencapaian target yang tercantum pada *milestone* implementasi pengembangan SDM melalui Kementerian Keuangan *Corporate University*.

Kegiatan yang telah dilakukan untuk mendukung hal tersebut antara lain:

1. Telah dilaksanakan sosialisasi dan penerapan AKP pola baru sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan nomor 045/PMK.11/2018 tanggal 7 Mei 2018 tentang Pedoman Analisis Kebutuhan Pembelajaran di Lingkungan Kemenkeu;
2. Telah diidentifikasi *crucial job* di DJA, DJP, DJBC, DJKN, Itjen, dan BPPK, serta telah disusun learning journey untuk bagi beberapa jabatan di

- lingkungan DJA, DJP, DJBC, DJKN, DJP, Setjen, Itjen, dan BPPK;
3. Telah disusun draft Pedoman *Knowledge Capture* dan Tata Kelola *Knowledge Management*;
 4. Telah disusun RKMK Tata Kelola (*Governance*) Kemenkeu Corpu dan telah dilaksanakan pembahasan dengan Menteri Keuangan atas konsep dimaksud;
 5. Telah dihasilkan beberapa regulasi pendukung implementasi Kemenkeu Corpu, antara lain *blueprint*, Standar Kompetensi Teknis Manajemen Pelatihan, Penetapan Logo, Analisis Kebutuhan Pembelajaran, Standar Smart Classroom, Desain Pembelajaran, Evaluasi Pembelajaran dan Pasca Pembelajaran, serta *Knowledge Capture*;
 6. Telah disusun konsep Pedoman *Learning Quality System* untuk Kemenkeu Corpu (sedang dalam proses *legal drafting*);
 7. Telah disusun konsep Pedoman Penyelenggaraan Pembelajaran yang meliputi: persiapan, pelaksanaan, dan purna pembelajaran. Layanan purna pembelajaran meliputi pengelolaan peserta setelah tatap muka, CoP dan *action learning*;
 8. Telah dilakukan uji coba pembangunan *learning organization* di Pusdiklat PSDM.

Indikator telah tercapainya IKU untuk Persentase implementasi inisiatif RBTK adalah:

BPPK	Organisasi yang <i>fit for purpose</i>							
	Persentase implemmentasi inisiatif RBTK							
T/R	Q1	Q2	Sm.I	Q3	s.d. Q3	Q4	Y-18	Pol/ K P
Target	11%	12%	12%	50%	50%	92%	92%	Max/ TLKV
Realisasi	11%	85%	85%	85%	85%	98%	98%	
Capaian	100	708,33	708,33	170	170	106,52	106,52	
Penjelasan								
1. Telah diterapkan AKP pola baru sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan nomor 045/PMK.11/2018 tanggal 7 Mei 2018 tentang Pedoman Analisis Kebutuhan Pembelajaran di Lingkungan Kemenkeu, 2. Telah disusun ISD bagi 441 program yang diselenggarakan tahun 2018. 2. Telah diidentifikasi crucial job di DJA, DJP, DJBC, DJKN, Itjen, dan BPPK, serta telah disusun learning journey bagi beberapa jabatan di lingkungan DJA, DJP, DJBC, DJKN, DJP, Setjen, Itjen, dan BPPK. 3. Telah disusun draft Pedoman Knowledge Capture dan Knowledge Management System; 4. Telah disusun RKMK Tata Kelola (Governance) Kemenkeu Corpu dan telah dilaksanakan pembahasan dengan Menteri Keuangan atas konsep dimaksud; 5. Telah dihasilkan beberapa regulasi pendukung implementasi Kemenkeu Corpu, antara lain <i>blueprint</i>, Standar Kompetensi Teknis Manajemen Pelatihan, Penetapan Logo, Analisis Kebutuhan Pembelajaran, Standar Smart Classroom, Desain Pembelajaran, Evaluasi Pembelajaran dan Pasca Pembelajaran, serta Knowledge Capture; 6. Telah disusun konsep Pedoman Learning Quality System untuk Kemenkeu Corpu (sedang dalam proses <i>legal drafting</i>); 7. Telah ditetapkan Pedoman Penyelenggaraan Pembelajaran yang meliputi: persiapan, pelaksanaan, dan purna pembelajaran. Layanan purna pembelajaran meliputi pengelolaan peserta setelah tatap muka, CoP dan action learning; Telah dilaksanakan <i>retired faculty program</i> dan <i>leader as teacher</i>.								

Rekomendasi Rencana Aksi		Penanggung jawab	Periode
1. Mengusulkan penetapan pedoman <i>Knowledge Management</i> 2. Mengusulkan penetapan Knowledge Management System		Pusdiklat Pajak & Sekretariat Badan Pusdiklat Pajak & Sekretariat Badan	Smt I 2019 Smt I 2019
SS/IKU	Persentase impementasi inisiatif RBTK		
IS	Pengembangan SDM melalui Kemenkeu Corporate University		
Periode IS	Januari s.d. Desember 2018		
Penjelasan		Status:	
Pada tahun 2018, output yang telah dihasilkan BPPK: 1. Alignment Corpu dengan Human Capital Management (HCM) melalui integrasi aplikasi e-performance (Dialog Kinerja Individu) dengan Semantik. 2. Pembangunan <i>Learning Organization</i> yang dibuktikan dengan 136.678 <i>unique pageviews</i> pada konten <i>knowledge management</i> di KLC. 3. BPPK telah menyelenggarakan 36 program <i>blended learning</i> dan 18 program <i>e-learning</i> sepanjang tahun 2018. 4. Telah tersedia ISD atas 281 dari 435 program pelatihan yang diselenggarakan di BPPK pada tahun 2018. 5. Penyusunan <i>learning journey</i> bagi <i>crucial job</i> di lingkungan DJA, DJP, DJBC, DJKN, DJP, Setjen, Itjen, dan BPPK. 6. Penetapan pedoman <i>Learning Quality System</i> Sedangkan kegiatan yang melewati target waktu penyelesaian adalah: 1. Penyusunan database <i>expert directory embedded</i> KLC 2. Penyusunan peraturan mengenai Tata Kelola <i>Knowledge Management System</i> Penyusunan peraturan mengenai Tata Kelola Corpu			
SS/IKU	Persentase impementasi inisiatif RBTK		
IS	Pengembangan SDM melalui Kemenkeu Corporate University		
Periode IS	Januari s.d. Desember 2018		
Rencana Aksi		Penanggung jawab	Periode
1. Penyusunan database <i>expert directory embedded</i> KLC 2. Penyusunan peraturan mengenai Tata Kelola <i>Knowledge Management System</i> 3. Penyusunan peraturan mengenai Tata Kelola Corpu		Pusdiklat Pusdiklat Pajak & Sekretariat Badan Sekretariat Badan	Semester I 2019 Semester I 2019 Semester I 2019
Anggaran			
Pagu Awal		Pagu Revisi	Realisasi
Rp 7,244 M		Rp 2,468 M	Rp 1,896 M

Formula untuk mengukur capaian IKU tercapainya IKU untuk Persentase Implementasi Inisiatif RBTK ada pada halaman berikut:

Formula:		
Uraian Kegiatan	Batas Waktu	Nilai
1.Melakukan perbaikan mekanisme Identifikasi Kebutuhan Diklat (IKD)		100%
Implementasi IKD pola baru	Q3	
2.Menyusun <i>Instructional System Design</i> (ISD)		100%
Implementasi ISD	Q4	
3.Menyempurnakan evaluasi pembelajaran		100%
Implementasi evaluasi pembelajaran	Q4	
4.Menyusun pola pembelajaran (pola diklat)		100%
Identifikasi <i>crucial job</i> di Kementerian Keuangan	Q1	
Penyusunan pola pembelajaran di Kementerian Keuangan	Q4	
5.Membangun <i>Knowledge Management</i>		100%
Penyusunan <i>blueprint</i>	Q2	
Implementasi KM (<i>capture, manage, use</i>)	Q4	
6.Membentuk <i>Communities of Practice</i> (CoP)		100%
Pembentukan CoP	Q4	
Pengelolaan CoP	Q4	
7.Membangun <i>smart classroom</i>		100%
Pembangunan <i>smart classroom</i>	Q4	
8.Menerapkan struktur <i>governance</i> Kemenkeu <i>Corpu</i>		100%
Pengusulan struktur <i>governance</i> Kemenkeu <i>Corpu</i> dalam Keputusan Menteri Keuangan	Q3	
9.Menyelaraskan (terkait regulasi) peraturan SDM yang lain guna mendukung implementasi <i>human capital management</i> melalui <i>Corpu</i>		100%
Identifikasi peraturan	Q1	
Harmonisasi peraturan	Q4	
10.Menetapkan <i>Learning Quality System</i>		100%
Penyusunan <i>Learning Quality System</i>	Q1	
Penetapan <i>Learning Quality System</i> dalam Peraturan Kepala Badan	Q2	
11.Melakukan perbaikan dalam metode penyelenggaraan pembelajaran		100%
Penyempurnaan mekanisme penyelenggaraan pembelajaran	Q1	
Penetapan peraturan tentang penyelenggaraan pembelajaran dalam Peraturan Kepala Badan	Q2	
Implementasi peraturan tentang penyelenggaraan pembelajaran	Q4	
12.Menginisiasi <i>retired faculty program</i> dan <i>leader as teacher</i>		100%
Penyusunan basis data <i>retired</i> dan <i>leader</i>	Q1	
Kapitalisasi pengetahuan	Q4	
13.Membangun <i>learning organization</i>		100%
Penyusunan mekanisme pembangunan <i>learning organization</i>	Q1	
Implementasi pembangunan <i>learning organization</i>	Q4	
Realisasi = Rata-rata capaian dari setiap uraian kegiatan		

IKU Presentase implementasi inisiatif RBTK untuk Pengembangan SDM melalui Kemenkeu *Corporate University* periode Januari s.d Desember telah menghasilkan :

1. Alignment Corpu dengan *Human Capital Management* (HCM) melalui integrasi aplikasi *e-performance* (Dialog Kinerja Individu) dengan Semantik.
2. Pembangunan *Learning Organization* yang dibuktikan dengan 136.678 *unique pageviews* pada konten *knowledge management* di KLC.
3. BPPK telah menyelenggarakan 36 program *blended learning* dan 18 program *e-learning* sepanjang tahun 2018.
4. Telah tersedia ISD atas 281 dari 435 program pelatihan yang diselenggarakan di BPPK pada tahun 2018.
5. Penyusunan *learning journey* bagi *crucial job* di lingkungan DJA, DJP, DJBC, DJKN, DJP, Setjen, Itjen, dan BPPK.
6. Penetapan pedoman *Learning Quality System*.

Sedangkan kegiatan yang melewati target waktu penyelesaian adalah:

1. Penyusunan database *expert directory embedded* KLC akan dilaksanakan seluruh Pusdiklat s.d Semester 1 tahun 2019.
2. Penyusunan peraturan mengenai Tata Kelola *Knowledge Management System* dilakukan oleh Pusdiklat Pajak dan Sekretariat Badan s.d Semester I tahun 2019.
3. Penyusunan peraturan mengenai Tata Kelola Corpu dilakukan oleh Sekretariat Badan s.d Semester I tahun 2019.

Anggaran yang dialokasikan untuk kegiatan ini pagu awal sebesar Rp. 7,244 M kemudian direvisi menjadi Rp. 2,468 dan terealisasi sebesar Rp. 1,896 M

Perkembangan IKU dari tahun ke tahun

	2016		2017		2018	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Q1	-	-	-	-	11%	11%
Q2	-	-	30%	31,25%	12%	12%
Q3	-	-	-	-	50%	85%
Q4	-	-	90%	98%	92%	98%
Tahunan	-	-	90%	98%	92%	98%

9.b-CP Tingkat pemenuhan unit kerja terhadap kriteria ZI WBK

Salah satu upaya strategis dalam pencegahan korupsi adalah dengan membangun Wilayah Bebas dari Korupsi – Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBK/WBBM) yang berbasis integritas di lingkungan K/L dan Pemda. Pencapaian WBK/WBBM merupakan tujuan utama dari pembangunan Zona Integritas pada K/L dengan menggunakan parameter dan instrumen sebagaimana Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani Di Lingkungan Instansi Pemerintah. Menindaklanjuti Permen PAN dan RB 52/2014, telah ditetapkan KMK Nomor 426/KMK.01/2017 tentang Pedoman Pembangunan dan Penilaian ZI Menuju

WBK di Lingkungan Kementerian Keuangan.

Melalui KMK Nomor 426/2017 telah diatur mekanisme penetapan unit kerja di lingkungan Kementerian Keuangan yang memenuhi kriteria WBK dengan memberikan Predikat Zona Integritas menuju WBK.

Predikat Zona Integritas menuju WBK adalah Predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kinerja, dengan Nilai Komponen Pengungkit dan Komponen Hasil yaitu 75, indikator terwujudnya pemerintah yang bersih dan bebas KKN dengan nilai minimal 18 yang terdiri dari sub komponen survei persepsi anti korupsi minimal 13,5 dan sub komponen persentasi TLHP minimal 3,5.

Formula untuk mengukur capaian IKU Tingkat pemenuhan unit kerja terhadap kriteria ZI WBK sebagai berikut:

Kegiatan	Semester I	Semester II
Penilaian oleh Tim Penilai Unit Eselon I (TPE I)	Jan s.d. April	Mei s.d. Agustus
Penyampaian hasil penilaian TPE I ke Sekretaris Jenderal	Mei	September
Desk reviu dan visit Tim Penilai Kementerian (TPK)	Mei s.d. Juni	Okt s.d. Nov(Minggu ke-3)
Penyampaian ke KemenPAN-RB	Juli (Minggu ke-4)	2019
Pendampingan Penilaian TPN	Okt s.d. Des (Minggu ke-1)	2019

Formula:

Realisasi IKU dihitung dari 2 (dua) komponen yaitu:

1. Pemenuhan Nilai Komponen Pengungkit dan Komponen Hasil (minimal 75) (bobot 70%)
2. Jumlah Unit yang memenuhi kriteria ZI WBK (bobot 30%)

$$\left[\left(\frac{\sum_{i=1}^n \text{Nilai Komponen Pengungkit dan Komponen Hasil}}{\text{Jumlah sampel Satker}} \times 100 \right) \times 70\% \right] + \left[\left(\frac{\text{Jumlah sampel Satker yang memenuhi ZI WBK}}{\text{Jumlah sampel Satker}} \times 100 \right) \times 30\% \right]$$

Tujuan IKU ini menjadikan *pilot project* perwujudan *Good Governance* pada unit kerja di lingkungan Kementerian Keuangan dan mendorong terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (*result oriented government*). Pada tahun 2018, pada Program Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM, BPPK mengajukan 5 unit kerja untuk dinilai. Berdasarkan surat Kepala Biro Organta nomor:SR-27/SJ.2/2018 tanggal 2 Juli 2018, seluruh unit tersebut dinyatakan memenuhi kriteria ZI WBK.

Indikator telah tercapainya IKU untuk Tingkat pemenuhan unit kerja terhadap kriteria ZI WBK adalah :

BPPK	Organisasi yang <i>fit for purpose</i>							
	Tingkat pemenuhan unit kerja terhadap kriteria ZI WBK							
T/R	Q1	Q2	Sm.I	Q3	s.d. Q3	Q4	Y-18	Pol/ KP
Target	-	-	-	67%	67%	33%	100%	Max/ Sum
Realisasi	-	-	-	100%	100%	-	117,79%	
Capaian	N/A	N/A	N/A	149,25	149,25	N/A	117,79	
Penjelasan								
Pada tahun 2018, pada Program Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM, BPPK mengajukan 5 unit kerja untuk dinilai. Berdasarkan surat Kepala Biro Organta nomor:SR-27/SJ.2/2018 tanggal 2 Juli 2018, seluruh unit tersebut dinyatakan memenuhi kriteria ZI WBK.								
No	Unit Kerja	Penilaian TPK						
		Pengungkit	Hasil	Total				
1	BDK Malang	56,91	38,75	95,66				
2	BDK Palembang	54,67	38,81	93,48				
3	Pusdiklat BC	57,81	39,95	97,76				
4	Pusdiklat KNPK	52,59	36,76	89,35				

Perkembangan IKU dari tahun ke tahun

	2016	
	Target	Realisasi
Q1	-	-
Q2	-	-
Q3	-	-
Q4	-	-
Tahunan	-	-

	2017	
	Target	Realisasi
Q1	-	-
Q2	-	-
Q3	-	-
Q4	-	-
Tahunan	-	-

	2018	
	Target	Realisasi
Q1	-	-
Q2	-	-
Q3	67%	100%
Q4	33%	100%
Tahunan	100%	117,79%

9.b-CN Indeks Persepsi Integritas

Indeks persepsi integritas (IPI) diperoleh dari hasil Penilaian Persepsi Integritas yang dikembangkan dari Integrity Assessment yang telah dilaksanakan oleh KPK.

1. Tim survei untuk penilaian level unit eselon I adalah tim survei Kementerian Keuangan yang dikoordinasikan oleh Itjen.
2. Unit yang dijadikan sampel pada masing-masing unit eselon I ditetapkan oleh tim survei.
3. Responden survei adalah seluruh pegawai di unit sampel (internal), dan sampel pengguna layanan di masing-masing unit sampel seperti masyarakat, K/L lain, atau unit eselon I lain di Kementerian Keuangan (eksternal). Penetapan responden eksternal ditetapkan oleh Tim survei.
4. Metodologi yang dilakukan adalah sebagai berikut:
 - a. Survei (responden internal dan eksternal);
 - b. *Focus Group Discussion* (FGD);

FGD per zona wilayah yang ditetapkan tim survei Kementerian Keuangan.

c. Penilaian Lapangan (Observasi, Wawancara, Reviu Dokumen).

Penilaian lapangan dilakukan selama periode survei oleh Unit Kepatuhan Internal (UKI) masing-masing unit eselon I. perhitungan capaian IKU ini diukur melalui hasil pembobotan nilai hasil survei internal dan/atau eksternal yang dapat disesuaikan dengan hasil pelaksanaan FGD dan Penilaian Lapangan. IKU ini bertujuan untuk meningkatkan budaya integritas Kementerian Keuangan.

Formula untuk mengukur capaian IKU Indeks persepsi integritas (IPI) sebagai berikut:

Formula:
$\text{Capaian IKU} = (50\% \times \text{NPI internal}) + (50\% \times \text{NPI eksternal})$

Indeks persepsi integritas (IPI) diperoleh dari hasil Penilaian Persepsi Integritas yang dikembangkan dari Integrity Assessment yang telah dilaksanakan oleh KPK. Tim survei untuk penilaian level unit eselon I adalah tim survei Kementerian Keuangan yang dikoordinasikan oleh Itjen. Perhitungan capaian IKU ini diukur melalui hasil pembobotan nilai hasil survei internal dan/atau eksternal yang dapat disesuaikan dengan hasil pelaksanaan FGD dan Penilaian Lapangan. Survei internal dilaksanakan 1-31 Oktober 2018, sedangkan FGD dan penilaian lapangan akan dilaksanakan pada bulan Oktober-November. Pada tahun 2018, unit yang menjadi sampel di lingkungan BPPK adalah Sekretariat Badan, Pusdiklat Keuangan Umum, BDK Palembang, BDK Malang, BDK Pontianak, BDK Manado, dan BDPim Magelang.

Tindakan yang telah dilakukan meliputi melaksanakan *knowledge sharing* tentang anti korupsi, melakukan pemantauan penerapan kode etik serta melakukan sosialisasi mengenai gratifikasi dan prosedur pelaporannya.

Indikator telah tercapainya IKU untuk Indeks persepsi integritas (IPI) adalah:

BPPK	Organisasi yang <i>fit for purpose</i>							
	Indeks Persepsi Integritas							
T/R	Q1	Q2	Sm.I	Q3	s.d. Q3	Q4	Y-18	Pol/ KP
Target	-	-	-	-	-	85	85	Max/ TLKV
Realisasi	-	-	-	-	-	90,45	90,45	
Capaian	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	106,41	106,41	
Penjelasan								
1. Indeks persepsi integritas (IPI) diperoleh dari hasil Penilaian Persepsi Integritas yang dikembangkan dari <i>Integrity Assessment</i> yang telah dilaksanakan oleh KPK. Tim survei untuk penilaian level unit eselon I adalah tim survei Kementerian Keuangan yang dikoordinasikan oleh Itjen. 2. Perhitungan capaian IKU ini diukur melalui hasil pembobotan nilai hasil survei internal dan/atau eksternal yang dapat disesuaikan dengan hasil pelaksanaan FGD dan Penilaian Lapangan. 3. Survei internal dilaksanakan 1-31 Oktober 2018, sedangkan Focus Group Discussion dan penilaian lapangan akan dilaksanakan pada bulan Oktober-November. 4. Pada tahun 2018, unit yang menjadi sampel di lingkungan BPPK adalah Sekretariat Badan, Pusdiklat Keuangan Umum, BDK Palembang, BDK Malang, BDK Pontianak, BDK Manado, dan BDPim Magelang.								

Tindakan yang Telah Dilaksanakan
1. Pelaksanaan knowledge sharing tentang anti korupsi; 2. Pemantauan penerapan kode etik; 3. Sosialisasi mengenai gratifikasi dan prosedur pelaporannya.

Perkembangan IKU dari tahun ke tahun

	2016			2017			2018	
	Target	Realisasi		Target	Realisasi		Target	Realisasi
Q1	-	-		-	-		-	-
Q2	-	-		-	-		-	-
Q3	-	-		-	-		-	-
Q4	-	-		-	-		85	90,45
Tahunan	-	-		-	-		85	90,45

10. Sistem informasi manajemen yang andal

Sistem Informasi Manajemen yang andal akan terwujud dengan adanya pengelolaan layanan TIK yang andal yaitu dengan penyediaan dan pemenuhan layanan TIK, serta penyelesaian gangguan layanan TIK kepada pengguna layanan TIK sesuai ketentuan yang disepakati pada Katalog Layanan TIK, SLA, dan atau *Business Impact Analysis* (BIA).

10.a-CP Tingkat downtime sistem TIK

Mengukur *downtime* sistem TIK hanya pada aplikasi yang bersifat kritikal berdasarkan 4 kriteria, yaitu (i) potensi kerugian finansial, (ii) potensi tuntutan hukum, (iii) citra Kemenkeu, dan (iv) jumlah pengguna yang dirugikan dan (iv) jumlah pengguna yang dirugikan. Pada Tahun 2017, aplikasi yang dinilai di lingkup BPPK adalah aplikasi terkait Ujian Saringan Masuk PKN STAN. Pada Tahun 2017, aplikasi yang dinilai di lingkup BPPK adalah aplikasi terkait Ujian Saringan Masuk PKN STAN. Untuk IKU Tingkat *Downtime* Sistem TIK telah melampaui target selama tahun 2018. Pada tahun 2018, aplikasi yang di evaluasi adalah Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru PKN STAN. Aplikasi tersebut akan digunakan pada 9 s.d. 30 April 2018.

Sepanjang seleksi PMB PKN STAN, terdapat dua kali *downtime* sistem, yaitu:

1. Tanggal 23 April 2018 selama 3 menit.
2. Tanggal 24 April 2018 selama 3 menit.

Formula untuk mengukur capaian IKU Tingkat downtime sistem TIK sebagai berikut:

Formula:
Rata-rata <i>downtime</i> sistem

Persentase IKU Tingkat *Downtime* sistem TIK:

BPPK	Sistem manajemen informasi yang andal							
	Persentase downtime sistem TIK							
T/R	Q1	Q2	Sm.I	Q3	s.d. Q3	Q4	Y-18	Pol/ K P
Target	0,35%	0,35%	0,35%	0,35%	0,35%	0,35%	0,35%	Max/ Average
Realisasi	-	0,02%	0,02%	0,02%	0,02%	0,02%	0,02%	
Capaian	N/A	194,29	194,29	194,29	194,29	194,29	194,29	

Penjelasan

Pada tahun 2018, aplikasi yang di evaluasi adalah Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru PKN STAN. Aplikasi tersebut akan digunakan pada 9 s.d. 30 April 2018.

Sepanjang seleksi PMB PKN STAN, terdapat dua kali downtime sistem, yaitu:

1. Tanggal 23 April 2018 selama 3 menit;
2. Tanggal 24 April 2018 selama 3 menit.

Perkembangan IKU dari tahun ke tahun

	2016			2017			2018	
	Target	Realisasi		Target	Realisasi		Target	Realisasi
Q1	1%	0%		1%	0%		0,35%	0,02%
Q2	1%	0%		-	-		0,35%	0,02%
Q3	1%	-		-	-		0,35%	0,02%
Q4	1%	-		-	-		0,35%	0,02%
Tahunan	1%	0%		1%	0%		0,35%	0,02%

11. Pengelolaan anggaran yang berkualitas

Pengelolaan anggaran meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring anggaran selama satu tahun anggaran yang selanjutnya dipertanggungjawabkan kepada *stakeholder*. Dana yang tersedia dalam dokumen pelaksanaan anggaran (DIPA), harus dikelola sesuai rencana yang telah ditetapkan dan dapat dipertanggungjawabkan Pelaksanaan anggaran menggunakan prinsip hemat, efisien, dan tidak mewah dengan tetap memenuhi output sebagaimana telah direncanakan dalam DIPA Kualitas pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran selama satu tahun, tercermin dari opini yang diberikan oleh BPK.

11.a-CP Persentase rekomendasi BPK atas LK BA 15 yang telah ditindaklanjuti.

Tindak lanjut Kementerian Keuangan terhadap Temuan Pemeriksaan (TP) BPK atas LK BA 15 perlu diselesaikan sebagaimana yang direkomendasikan oleh BPK. Kementerian Keuangan diwajibkan menyampaikan Tindak Lanjut atas rekomendasi terkait.

Pengukuran penyelesaian rekomendasi mencakup konsep temuan/rekomendasi yang diusulkan selesai dan konsep temuan/rekomendasi yang dinyatakan selesai, meliputi:

- a. Konsep temuan LK BA 15, merupakan rincian konsep temuan atas LK BA 15 Tahun 2017 selama proses pemeriksaan sampai sebelum ditetapkan menjadi LHP.
- b. Rekomendasi BPK yang tercantum dalam LHP.

Status rekomendasi BPK yang diusulkan selesai, ditetapkan pada forum pembahasan bersama Biro Perencanaan dan Keuangan, Itjen, dan unit eselon I terkait. Status rekomendasi BPK yang dinyatakan selesai, ditetapkan dalam Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) Untuk mengetahui tingkat temuan hasil pemeriksaan BPK yang ditindaklanjuti telah sesuai rekomendasi BPK dan ketentuan yang berlaku.

Sampai akhir tahun 2018, dari 61 rekomendasi LHP BPK yang masih harus ditindaklanjuti terhadap LK BPPK TA 2009-2017, 56 diantaranya dilaporkan berstatus selesai sedangkan 5 sisanya berstatus dalam proses. IKU Persentase rekomendasi BPK atas LK BA 15 yang telah ditindaklanjuti telah melebihi target yang ditentukan.

BPPK	Pengelolaan anggaran yang berkualitas							
	Persentase rekomendasi BPK atas LK BA 15 yang telah ditindaklanjuti							
T/R	Q1	Q2	Sm.I	Q3	s.d. Q3	Q4	Y-18	Pol/ K P
Target	-	30%	30%	-	30%	89%	89%	Max/ TLKV
Realisasi	-	86,67%	86,67%	-	86,15%	91,8%	91,8%	
Capaian	N/A	288,9	288,9	N/A	287,18	103,15	103,15	
Penjelasan								
Sampai akhir tahun 2018, dari 61 rekomendasi LHP BPK yang masih harus ditindaklanjuti terhadap LK BPPK TA 2009-2017, 56 diantaranya dilaporkan berstatus selesai sedangkan 5 sisanya berstatus dalam proses.								
TAHUN		JUMLAH REKOMENDASI		STATUS				
				SELESAI	DALAM PROSES			
2009		3		3		0		
2010		0		0		0		
2011		7		6		1		
2012		10		10		0		
2013		5		5		0		
2014		12		12		0		
2015		12		10		2		
2016		7		5		2		
2017		5		5		0		
TOTAL		61		56		5		

Formula untuk mengukur capaian IKU Persentase rekomendasi BPK atas LK BA 15 yang telah ditindaklanjuti sebagai berikut:

Formula:
Semester I
$\text{Semester I} = (a/b) \times 100\%$

Semester II		
Semester II = $\{(a+c)/(d+e)\} \times 100\%$		
Keterangan:		
a =	1.	Jumlah rekomendasi BPK dalam LHP LK BA 15 sampai dengan tahun 2016 dalam Laporan Hasil Pemantauan atas Tindak Lanjut Rekomendasi BPK yang dinyatakan selesai; dan
	2.	Jumlah konsep temuan LK BA 15 Tahun 2017 yang selesai ditindaklanjuti.
b =	1.	Jumlah rekomendasi BPK dalam LHP LK BA 15 sampai dengan tahun 2016 dalam Laporan Hasil Pemantauan atas Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK; dan
	2.	Jumlah konsep temuan LK BA 15 Tahun 2017.
c =	Jumlah rekomendasi BPK dalam LHP LK BA 15 yang diusulkan selesai sampai dengan Semester II tahun 2018	
d =	Jumlah rekomendasi BPK dalam LHP LK BA 15 Tahun 2017	
e =	1.	Jumlah rekomendasi BPK dalam LHP LK BA 15 sampai dengan tahun 2016 dalam Laporan Hasil Pemantauan atas Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK semester I tahun 2017; dan
	2.	Jumlah konsep temuan LK BA 15 Tahun 2017 yang selesai ditindaklanjuti.
Dalam hal LHP keluar setelah semester I, maka penghitungan komponen a1 dan b2 diperhitungkan pada saat LHP dikeluarkan oleh BPK.		

Perkembangan IKU dari tahun ke tahun

	2016			2017			2018	
	Target	Realisasi		Target	Realisasi		Target	Realisasi
Q1	-	-		-	-		-	-
Q2	-	-		-	-		30%	86,15
Q3	-	-		-	-		-	-
Q4	-	-		-	-		89%	91,8%
Tahunan	-	-		-	-		89%	91,8%

11.b-CP Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran

Dana yang tersedia dalam dokumen pelaksanaan anggaran (DIPA) harus dikelola sesuai rencana yang telah ditetapkan dan dapat dipertanggungjawabkan. Pelaksanaan anggaran menggunakan prinsip hemat, efisien, dan tidak mewah dengan tetap memenuhi output sebagaimana telah direncanakan dalam DIPA. Unsur yang diukur terdiri dari:

1. Kriteria sesuai SE-35/MK.01/2017 (penyerapan anggaran dalam pagu neto, keluaran riil, efisiensi, dan konsistensi) dengan bobot 90%;
2. Indikator pelaksanaan anggaran dari Ditjen Perbendaharaan dengan bobot 10%.

Penyerapan anggaran atas pagu neto adalah realisasi anggaran atas belanja barang dan belanja modal terhadap anggaran sebagaimana tercantum dalam RKA-K/L dan DIPA, tidak termasuk *self-blocking*, hasil efisiensi, dan dana khusus.

Keluaran Riil adalah barang/jasa sebagai hasil akhir setiap/serangkaian kegiatan yang dilaksanakan oleh unit/satker pada satu tahun anggaran dalam rangka mendukung pencapaian sasaran dan tujuan program dan kebijakan. Alur penentuan keluaran riil:

1. Dihitung dari output dan volume output dalam RKA-K/L.
2. Dihitung secara berjenjang mulai dari volume pada suboutput atau komponen atau subkomponen.
3. Ditetapkan dengan mengacu deskripsi hasil akhir yang tercantum dalam dokumen terkait rencana pelaksanaan kegiatan.
4. Dihitung dari capaian di level akun/detail yang menunjukkan satuan fisik (contoh: unit, paket, m2, dll), tidak termasuk satuan waktu.
5. Ditentukan dari realisasi anggaran output layanan internal dan layanan perkantoran.

Efisiensi adalah hasil lebih atau sisa dana belanja barang dan belanja modal. Hasil efisiensi dihitung apabila capaian setiap keluaran riil paling sedikit 100%.

Konsistensi adalah kesesuaian antara realisasi penarikan dana bulanan belanja barang dan modal dengan RPD bulanan belanja barang dan modal sesuai:

1. Lembar Ketiga DIPA; atau
2. RPD revisi pertama; atau
3. RPD revisi pertama setelah penetapan kebijakan APBN-P; atau
4. RPD revisi pertama setelah penetapan kebijakan self blocking.

Bobot unsur IKU ini adalah:

1. Penyerapan Anggaran atas pagu netto: 9%;
2. Capaian Keluaran Riil: 32%;
3. Efisiensi: 42%; dan
4. Konsistensi: 17%

Dalam hal Satuan Kerja (Satker) tidak memiliki objek efisiensi, bobot unsur IKU adalah:

1. Penyerapan Anggaran atas pagu netto: 15%;
2. Capaian Keluaran Riil: 55%; dan
3. Konsistensi : 30%

Komponen	Konsolidasi Periode	Konsolidasi Lokasi
Penyerapan Anggaran atas pagu netto	Take Last Known Value	Raw data
Capaian Keluaran Riil	Take Last Known Value	Average
Efisiensi	Take Last Known Value	Average
Konsistensi	Average	Raw data

Persentase Kinerja Pelaksanaan Anggaran mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran secara kuantitatif, yang dapat terwakili oleh aspek dan variabel sebagai berikut:

1. Aspek Kesesuaian dengan Perencanaan. Variabel: Frekuensi Revisi DIPA (REV), Deviasi Halaman III DIPA (HAL3)
2. Aspek Efektivitas Pelaksanaan Anggaran. Variabel: Retur SP2D (RTR), Realisasi Anggaran (REAL), Penyelesaian Tagihan (TAG)
3. Aspek Efisiensi Pelaksanaan Kegiatan. Variabel: Penerbitan SPM secara benar (SPM), Deviasi Renkas/RPD Harian (RPD)
4. Aspek Kepatuhan terhadap regulasi. Variabel: Ketepatan Waktu Data Kontrak (KTR), Pertanggungjawaban UP (PUP), Penyampaian LPJ (LPJ)

Formula Kualitas Pelaksanaan Anggaran berdasarkan SE-35/MK.1/2017:

a. Penyerapan atas pagu neto (P)

- Penghitungan persentase penyerapan atas pagu neto:

$$P = \frac{\text{realisasi penyerapan anggaran atas pagu neto}}{\text{pagu neto}} \times 100\%$$

- Penghitungan pagu neto:

$$\text{Pagu neto} = \text{total pagu bruto} - (\text{pagu belanja pegawai} + \text{self blocking} + \text{hasil efisiensi} + \text{pagu dana khusus})$$

- Penghitungan realisasi penyerapan anggaran atas pagu neto

$$\text{Realisasi penyerapan anggaran atas pagu neto} = \text{Total realisasi bruto} - (\text{realisasi belanja pegawai} + \text{realisasi dana khusus})$$

b. Persentase pencapaian keluaran riil (KR)

$$= \frac{\sum \text{keluaran riil yang telah terealisasi}}{\sum \text{keluaran riil yang telah ditentukan}} \times 100\%$$

Apabila unit/satuan kerja memiliki beberapa macam keluaran riil (sub keluaran riil)

$$= \frac{\sum \text{Sub keluaran riil yang telah terealisasi}}{\sum \text{Sub keluaran riil yang telah ditentukan}} \times 100\%$$

Apabila terdapat salah satu sub keluaran riil yang dihitung dengan metode 4, apabila sub keluaran riil telah selesai, akan tetapi salah satu target volume sub keluaran riil tidak tercapai, maka perhitungan atas target volume tersebut adalah

$$= 80\% + \left(\frac{\text{realisasi volume}}{\text{target volume}} \times 20\% \right)$$

Perhitungan Total Keluaran Riil dengan menggunakan bobot tertimbang

$$\text{Bobot} = \frac{\text{Pagu keluaran riil (sub keluaran riil)}}{\sum \text{Pagu Keuaran riil (sub keluaran riil)}} \times 100\%$$

Total keluaran riil (% capaian keluaran riil)

$$= \sum_{i=1}^n (\text{nilai capaian keluaran riil} \times \text{bobot tertimbang})$$

c. Persentase konsistensi (K)

$$\% \text{ konsistensi bulanan} = 1 - \left(\frac{RPD - \text{Realisasi Penyerapan}}{RPD} \right) \times 100\%$$

$$\% \text{ konsistensi triwulanan} = \frac{\sum_{i=1}^n \% \text{ konsistensi bulanan}}{n}$$

$$\% \text{ konsistensi tahunan} = \frac{\sum_{i=1}^n \% \text{ konsistensi bulanan}}{n}$$

$$= (0,14 \times P + (0,31 \times K) + (0,55 \times KR) + \left(\frac{\text{Hasil Efisiensi}}{\sum \text{Pagu objek efisiensi}} \right) \times 100\%$$

Hasil efisiensi = $\sum$ pagu objek efisiensi – $\sum$ realisasi objek efisiensi

$\sum$ pagu objek efisiensi = pagu perjalanan dinas + pagu RDK + ... + pagu honorarium

$\sum$ realisasi objek efisiensi = realisasi perjalanan dinas + realisasi RDK + ... + realisasi honorarium

$$\text{Kualitas Pelaksanaan Anggaran (SE-35/MK.1/2017)} = (\% \text{ penyerapan anggaran atas pagu neto} \times 9\%) + (\% \text{ pencapaian keluaran riil} \times 32\%) + (\% \text{ efisiensi} \times 42\%) + (\% \text{ konsistensi} \times 17\%)$$

$$\text{Realisasi IKU} = (\text{Kualitas Pelaksanaan Anggaran} \times 90\%) + (\text{Pelaksanaan Kinerja Anggaran} \times 10\%)$$

IKU ini bertujuan untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran dari sisi penyerapan atas pagu neto, keluaran riil, efisiensi dan konsistensi (SE-35/MK.1/2017) dan 12 indikator pelaksanaan anggaran dari DJPB.

Realisasi IKU Persentase IKU Kualitas Pelaksanaan Anggaran:

BPPK	Pengelolaan anggaran yang berkualitas							
	Persentase kualitas pelaksanaan anggaran							
T/R	Q1	Q2	Sm.I	Q3	s.d. Q3	Q4	Y-18	Pol/ K P
Target	10%	35%	35%	65%	65%	95%	95%	Max/ TLKV
Realisasi	31,69%	49,87%	49,87%	67,51%	67,51%	95,03%	95,03%	
Capaian	316,9	142,50	142,50	103,86	103,86	100,03	100,03	

Secara umum, tidak terdapat kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan realisasi anggaran BPPK. Sedangkan target dan realisasi capaian keluaran (*output*) serta realisasi biaya kegiatan periode Tahun Anggaran 2018 dapat dilihat pada Tabel halaman berikut.

Table 3.3 Realisasi Anggaran Kegiatan BPPK Tahun 2018

Kode	ES1-Program/Kegiatan/Output	Pencapaian Output			Pembiayaan (Rp Realisasi)
		Target TA 2018	Realisasi TA 2018	% Capaian	
151104	BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN				683.318.210.691
	Program Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Kementerian Keuangan				
1731	Pengembangan SDM Melalui Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Negara di Daerah				
1731502	Layanan Kediklatan di Daerah	44	44,00	100,00	85.402.351.358
1731951	Layanan Internal (Overhead)	1	1,00	100,00	55.436.114.314
1731994	Layanan Perkantoran	1	1,00	100,00	37.441.642.010
1732	Teknis dan Fungsional Pengembangan SDM Melalui Penyelenggaraan Diklat di Bidang Anggaran dan Perbendaharaan				
1732502	Layanan Kediklatan di Bidang Anggaran dan Perbendaharaan	6	6,00	100,00	14.196.428.978
1732951	Layanan Internal (Overhead)	1	1,00	100,00	4.288.955.080
1732994	Layanan Perkantoran	1	1,00	100,00	11.525.043.509
1733	Pengembangan SDM Melalui Penyelenggaraan Diklat Teknis dan di Bidang Kepabeanaan dan Cukai Fungsional				
1733502	Layanan Kediklatan di Bidang Kepabeanaan dan Cukai	8	8,00	100,00	15.773.868.973
1733951	Layanan Internal (Overhead)	1	1,00	100,00	1.430.232.477
1733994	Layanan Perkantoran	1	1,00	100,00	11.062.119.015
1734	Pengembangan SDM Melalui Penyelenggaraan Diklat Teknis dan di Bidang Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan Fungsional				
1734502	Layanan Kediklatan di Bidang Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan	8	8,00	100,00	9.416.091.472
1734503	Layanan Kediklatan Pengelolaan Dana Desa	1	1,00	100,00	13.446.836.429
1734951	Layanan Internal (Overhead)	1	1,00	100,00	612.049.574
1734994	Layanan Perkantoran	1	1,00	100,00	8.594.109.236
1735	Teknis dan Fungsional Pengembangan SDM Melalui Penyelenggaraan Diklat Kepabeanaan, ,di Bidang Selain Anggaran, Perbendaharaan, Perpajakan Cukai, Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan				
1735502	Layanan Kediklatan di Bidang Keuangan Umum	10	10	100,00	17.153.957.954
1735951	Layanan Internal (Overhead)	1	1	100,00	1.277.737.601
1735994	Layanan Perkantoran	1	1	100,00	8.048.475.746
1736	Pengembangan SDM Melalui Penyelenggaraan Diklat Teknis dan di Bidang Perpajakan Fungsional				
1736502	Layanan Kediklatan di Bidang Perpajakan	7	7,00	100,00	33.520.377.445
1736951	Layanan Internal (Overhead)	1	1,00	100,00	1.708.445.599
1736994	Layanan Perkantoran	1	1,00	100,00	16.662.201.814
1737	Pengembangan SDM Melalui Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan dan Manajemen Serta Pendidikan Pascasarjana Bagi Pegawai Departemen Pascasarjana Bagi Pegawai Departemen Keuangan Keuangan				
1737502	Layanan Diklat Kepemimpinan dan Manajemen	9	9,00	100,00	83.163.910.681
1737503	Layanan Beasiswa Pasca Sarjana	1	1,00	100,00	40.259.817.027
1737951	Layanan Internal (Overhead)	1	1,00	100,00	3.361.378.871
1737994	Layanan Perkantoran	1	1,00	100,00	14.463.102.246

1738	Pengembangan SDM Melalui Penyelenggaraan Pendidikan Program Keuangan Diploma				
1738502	Layanan Pendidikan Program Diploma Keuangan	15	15,00	100,00	50.940.661.495
1738503	Layanan BLU	6	6,00	100,00	29.763.734.430
1738951	Layanan Internal (Overhead)	1	1,00	100,00	17.220.820.596
1738994	Layanan Perkantoran	1	1,00	100,00	30.845.929.874
1739	Penyelenggaraan Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Unit Kerja di Lingkungan BPPK Bagi				
1739503	Laporan Penelitian dan Pengembangan	50	138	276,00	271.018.769
1739950	Layanan Dukungan Manajemen Eselon I	4	4	100,00	19.698.296.186
1739951	Layanan Internal (Overhead)	1	1	100,00	23.521.899.804
1739994	Layanan Perkantoran	1	1	100,00	22.810.602.128

Sumber: Bagian Keuangan, Sekretariat Badan

SE-35/2017				NPKA DJPB			
Uraian	Realisasi	Bobot	Nilai	Indikator	Realisasi	Bobot	Nilai
Penye-rapan atas pagu neto	99,85%	9%	8,99%	Revisi DIPA	100%	5%	5%
				Deviasi Halaman 3 DIPA	93,43%	5%	4,67%
				Pengelolaan UP	93%	10%	9,3%
Capaian keluaran riil	100%	32%	32%	LPJ Bendahara	90,79%	-	-
				Penyampaian Data Kontrak	84%	10%	8,4%
				Penyelesaian Tagihan	92,96%	20%	18,59%
Efisiensi	98,03%	42%	41,17%	Penyerapan Anggaran	97,52%	20%	19,50%
				Retur SP2D	99,77%	5%	4,99%
Konsis-tensi	76,34%	17%	12,98%	Perencanaan Kas	83,06%	5%	4,15%
				Pengembalian/Kesalahan	95,89%	5%	4,79%
Realisasi SE-35/2017			95,13%	Nilai Pelaksanaan Kinerja Anggaran (setelah konversi)			94,10%
Realisasi IKU		(90% x 95,13%) + (10% x 94,10%) = 95,03%					
Target IKU		95%					
Capaian IKU		100,03%					

Penjelasan IKU Persentase kualitas pelaksanaan anggaran adalah sebagai berikut :

No	Uraian	Jumlah (Rp)
1	Pagu Bruto	774,327,499,000
2	Faktor pengurang	
	a. Belanja Pegawai	85,672,834,000
	b. Self-blocking	0
	c. Hasil Efisiensi	87,610,790,473
	d. Dana Khusus	-
3	Pagu Neto	601,043,874,527
4	Realisasi	600,125,197,806
5	Penyerapan Anggaran (4)/(3)*100%	99,85%

Perkembangan IKU dari tahun ke tahun

	2015		2016		2017	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Q1	17,16%	17,51%	15,32%	16,81%	10%	31,69%
Q2	38,33%	43,46%	40,53%	39,78%	35%	49,87%
Q3	54,81%	70,54%	74,83%	62,94%	65%	67,51%
Q4	95,00%	97,16%	95,00%	103,25%	95%	95,03%
Tahunan	95,00%	97,16%	95,00%	103,25%	95%	95,03%

C. Realisasi Anggaran

Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan

1. Pagu Anggaran BPPK TA 2018

Uraian	2018	
	Anggaran Awal (Rp)	Anggaran Setelah Direvisi (Rp)
Pendapatan		
Pendapatan Jasa	20.294.464.000	20.294.464.000
Pendapatan Lain-lain	-	-
Jumlah Pendapatan	20.294.464.000	20.294.464.000
Belanja		
Belanja Pegawai	36.923.015.000	85.672.834.000
Belanja Barang	613.180.255.000	582.544.220.000
Belanja Modal	81.599.820.000	106.110.445.000
Jumlah Belanja	731.703.090.000	774.327.499.000

Sumber: Bagian Keuangan

2. Revisi Pagu Anggaran BPPK TA 2018

Selama periode TA 2018 terdapat revisi penambahan pagu anggaran di lingkungan BPPK, hal ini disebabkan antara lain :

- Adanya kekurangan alokasi Belanja Pegawai sebesar Rp 44.925.950.000,00 yang dipenuhi melalui realokasi antar program (dari Sekretariat Jenderal) sebesar Rp 30.189.425.000,00 sesuai dengan surat usulan BPPK melalui Surat Sekretaris Badan nomor S-115/PP.1/2018 tanggal 25 Januari 2018 serta Surat Kepala Biro Perencanaan dan Keuangan nomor S-74/SJ.1/2018 tanggal

6 Februari 2018 tentang Usulan Revisi Pemenuhan Belanja Operasional TA 2018 BPPK dan realokasi anggaran dari Belanja Barang Non Operasional BPPK sebesar Rp 14.736.525.000,00.

- b. Dalam pagu alokasi anggaran BPPK TA 2018 seluruh anggaran untuk pelaksanaan pelatihan dasar (latsar) dialokasikan terpusat di Pusdiklat PSDM. Sedangkan pelaksanaan latsar tersebut dilaksanakan di Pusdiklat PSDM dan seluruh Balai Diklat Keuangan (BDK) di lingkungan BPPK sehingga perlu dilakukan realokasi/revisi anggaran ke seluruh BDK.
- c. Terdapat pergeseran anggaran dalam rangka pemenuhan kebutuhan anggaran diklat hasil Analisis Kebutuhan Pembelajaran (AKP) dari Seluruh Pusdiklat ke seluruh BDK.
- d. Pada Triwulan IV TA 2018 terdapat penambahan anggaran yang bersumber dari pengesahan PNBP PKN STAN sebesar Rp 12.431.184.000 sehingga menambah kembali pagu total BPPK.

3. Realisasi Anggaran BPPK TA 2018

Realisasi Anggaran BPPK sampai dengan TA 2018 terutama berasal dari output : Layanan kediklatan, layanan internal, dan layanan perkantoran. Layanan kediklatan yang merupakan tupoksi BPPK telah berjalan dari awal Januari 2018, diklat-diklat tersebut diantaranya : Pelatihan Dasar, diklat-diklat di bidang Anggaran dan Perbendaharaan, diklat-diklat di bidang Kepabeanaan dan Cukai, diklat-diklat di bidang Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan, diklat-diklat di bidang Perpajakan, diklat-diklat Kepemimpinan dan Manajemen, diklat-diklat di bidang Keuangan Umum, dan diklat-diklat yang dilaksanakan di daerah. Selain itu, terdapat layanan Pendidikan Program Diploma Keuangan yang diselenggarakan di PKN STAN dan layanan Kediklatan Pengelolaan Dana Desa yang dilaksanakan oleh Pusdiklat KNPK yang merupakan program prioritas nasional.

Layanan internal yang sebagian merupakan belanja modal juga sudah terdapat realisasi berupa pengadaan-pengadaan yang menunjang Tusi BPPK. Sedangkan layanan perkantoran digunakan untuk menunjang kegiatan perkantoran sehari-hari.

Selain itu, terdapat juga Layanan Beasiswa Pasca Sarjana yang diselenggarakan oleh Pusdiklat PSDM, Penelitian dan Pengembangan yang diselenggarakan oleh Sekretariat Badan.

4. Tabel Realisasi Anggaran BPPK TA 2018

Kode	Program/Kegiatan	Anggaran		
		Pagu	Realisasi	Capaian %
015.11.04	Program Pendidikan dan Pelatihan Aparatur di Bidang Keuangan Negara	774.327.499.000	683.318.210.691	88,25
1731	Pengembangan Sdm Melalui Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan Negara Di Daerah	187.504.984.000	178.280.107.682	95,08
1732	Pengembangan Sdm Melalui Penyelenggaraan Diklat Teknis Dan Fungsional Di Bidang Anggaran Dan Perbendaharaan	33.282.118.000	30.010.427.567	90,17
1733	Pengembangan Sdm Melalui Penyelenggaraan Diklat Teknis Dan Fungsional Di Bidang Kepabeanaan Dan Cukai	30.804.657.000	28.266.220.465	91,76
1734	Pengembangan Sdm Melalui Penyelenggaraan Diklat Teknis Dan Fungsional Di Bidang Kekayaan Negara Dan Perimbangan Keuangan	36.311.709.000	32.069.086.711	88,32
1735	Pengembangan Sdm Melalui Penyelenggaraan Diklat Teknis Dan Fungsional Di Bidang Selain Anggaran, Perbendaharaan, Perpajakan, Kepabeanaan, Cukai, Kekayaan Negara Dan Perimbangan Keuangan	29.084.117.000	26.480.171.301	91,05
1736	Pengembangan Sdm Melalui Penyelenggaraan Diklat Teknis Dan Fungsional Di Bidang Perpajakan	55.397.549.000	51.891.024.858	93,67

1737	Pengembangan Sdm Melalui Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Dan Manajemen Serta Pendidikan Pascasarjana Bagi Pegawai Departemen Keuangan	183.060.489.000	141.248.208.825	77,16
1738	Pengembangan Sdm Melalui Penyelenggaraan Pendidikan Program Diploma Keuangan	142.481.362.000	128.771.146.395	90,38
1739	Penyelenggaraan Dukungan Manajemen Dan Dukungan Teknis Lainnya Bagi Unit Kerja Di Lingkungan Bppk	76.400.514.000	66.301.816.887	86,78

Sumber: Bagian Keuangan

5. Permasalahan/Kendala Yang Dihadapi

Tidak terdapat kendala.

6. Penjelasan atas Realisasi Anggaran Yang Tidak Mencapai Target

Berikut adalah penjelasan terkait penyerapan anggaran lingkup BPPK tahun 2018:

- a. Terdapat *self blocking* BPPK TA 2018 sebesar Rp 37 Milyar, terdiri dari :
 - 1) Belanja Birokrasi di Sekretariat Badan sebesar Rp 4,6 Milyar,
 - 2) Belanja Birokrasi pada Output Layanan Diklat Kepemimpinan dan Manajemen sebesar Rp 11,7 Milyar, serta Output Layanan Beasiswa Pasca Sarjana sebesar Rp 15 Milyar, dan
 - 3) Belanja Operasional yang tersebar di seluruh satker BPPK sebesar Rp 6,7 Milyar.
- b. Terdapat efisiensi dari beberapa kegiatan yang memiliki anggaran cukup signifikan dengan penjelasan sebagai berikut:
 - 1) Efisiensi dari kegiatan Pelatihan Dasar CPNS sebesar Rp 16,6 Milyar yang sebagian besar merupakan efisiensi dari belanja perjalanan dinas diklat sebesar Rp 12,2 Milyar. Hal ini disebabkan pada proses penganggaran belum diketahui kebijakan penempatan CPNS lingkup Kementerian Keuangan, sedangkan pada realisasi banyak peserta diklat yang tidak menggunakan akomodasi perjalanan dinas karena masih dalam satu daerah.
 - 2) Efisiensi dari Output Layanan Pendidikan Program Diploma sebesar Rp 11,1 Milyar. Hal ini disebabkan adanya perubahan kurikulum Program Diploma PKN STAN.
- c. Adanya kebijakan pimpinan terkait gerakan efisiensi. Efisiensi belanja barang yang berasal dari Output Kediklatan adalah sebagai berikut:
 - 1) Efisiensi dari kegiatan diklat di bidang Keuangan Umum sebesar Rp 2,2 Milyar, efisiensi ini berasal dari efisiensi perjalanan dinas diklat dan sisa hasil lelang akomodasi diklat.
 - 2) Efisiensi dari kegiatan diklat di bidang Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan sebesar Rp 1,1 Milyar.
 - 3) Efisiensi dari kegiatan diklat Pengelolaan Dana Desa sebesar Rp 2,3 Milyar.
 - 4) Efisiensi dari kegiatan diklat di bidang Kepabean dan Cukai sebesar Rp900 Milyar, efisiensi berasal dari belanja perjalanan dinas, honorarium tim, narasumber, pengadaan barang dan jasa, dan pemeliharaan.
 - 5) Efisiensi dari kegiatan diklat di bidang Anggaran dan Perbendaharaan sebesar Rp 2,4 Milyar, efisiensi berasal dari lelang akomodasi diklat (ATK, konsumsi, laundry) dan efisiensi dari perjalanan dinas diklat.

6) Efisiensi dari kegiatan diklat di bidang Perpajakan sebesar Rp 1,1 Milyar, efisiensi berasal dari lelang akomodasi diklat (ATK, konsumsi, laundry) dan beberapa kegiatan yang tidak terserap (pengembangan materi pembelajaran, penelitian kajian akademis, evaluasi pasca diklat).

d. Sisa hasil lelang belanja modal:

- 1) Sisa belanja modal BDK Pekanbaru sebesar Rp 1,7 Milyar, pengadaan mundur dari jadwal yang direncanakan yang disebabkan adanya gagal lelang sehingga dilakukan lelang ulang.
- 2) Sisa belanja modal Sekretariat Badan sebesar Rp 1,7 Milyar.
- 3) Sisa belanja modal satker lainnya sebesar Rp 900 Juta yang berasal dari sisa hasil lelang pengadaan.

Secara singkat dapat disampaikan penjelasan penyerapan anggaran BPPK sebagai berikut :

- a. Terdapat *self blocking* BPPK TA 2018 sebesar Rp 37 Milyar.
- b. Adanya perubahan kurikulum program Diploma PKN STAN sehingga terdapat sisa anggaran pada output layanan program Diploma.
- c. Terdapat efisiensi yang berasal dari diklat pelatihan dasar CPNS untuk belanja perjalanan dinas diklat.
- d. Adanya kegiatan belanja modal yang mundur dari jadwal yang direncanakan karena lelang ulang dan perubahan rencana kebutuhan pengadaan.
- e. Adanya efisiensi dari akomodasi diklat, seperti ATK diklat, konsumsi diklat, dan *laundry*.

Tabel 3.4 Realisasi Anggaran dan Output Kegiatan BPPK

Kode	ES1-Program/Kegiatan/Output	Pagu Anggaran TA 2017	Pagu Anggaran TA 2018	Realisasi TA 2018	
				Rp	%
151104	BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN	729.554.964.000	774.327.499.000	683.318.210.691	88,25
	Program Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Kementerian Keuangan				
1731	Melalui Pengembangan SDM Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Negara di Daerah	135.460.600.000	187.504.984.000	178.280.107.682	95,08
1731501	Layanan Tata Usaha dan Rumah Tangga	1.167.134.000	-	-	0,00
1731502	Layanan Kediklatan di Daerah	76.004.520.000	89.051.002.000	85.402.351.358	95,90
1731951	Layanan Internal (Overhead)	19.408.500.000	57.995.745.000	55.436.114.314	95,59
1731994	Layanan Perkantoran	38.880.446.000	40.458.237.000	37.441.642.010	92,54
1732	Pengembangan SDM Melalui Penyelenggaraan Diklat Teknis dan Fungsional di Bidang Anggaran dan Perbendaharaan	32.971.545.000	33.282.118.000	30.010.427.567	90,17
1732501	Layanan Tata Usaha dan Rumah Tangga	593.140.000	-	-	0,00
1732502	Layanan Kediklatan di Bidang Anggaran dan Perbendaharaan	15.338.583.000	16.737.550.000	14.196.428.978	84,82
1732951	Layanan Internal (Overhead)	5.731.800.000	4.384.547.000	4.288.955.080	97,82
1732994	Layanan Perkantoran	11.308.022.000	12.160.021.000	11.525.043.509	94,78

Kode	ES1-Program/Kegiatan/Output	Pagu Anggaran TA 2017	Pagu Anggaran TA 2018	Realisasi TA 2018	
				Rp	%
1733	Melalui Pengembangan SDM Penyelenggaraan Diklat Teknis dan Fungsional di Bidang Kepabeanaan dan Cukai	27.703.326.000	30.804.657.000	28.266.220.465	91,76
1733501	Layanan Tata Usaha dan Rumah Tangga	562.276.000	-	-	0,00
1733502	Layanan Kediklatan di Bidang Kepabeanaan dan Cukai	13.904.678.000	16.726.858.000	15.773.868.973	94,30
1733951	Layanan Internal (Overhead)	2.782.780.000	1.701.894.000	1.430.232.477	84,04
1733994	Layanan Perkantoran	10.453.592.000	12.375.905.000	11.062.119.015	89,38
1734	Melalui Pengembangan SDM Penyelenggaraan Diklat Teknis dan Negara Fungsional di Bidang Kekayaan dan Perimbangan Keuangan	19.142.302.000	36.311.709.000	32.069.086.711	88,32
1734501	Layanan Tata Usaha dan Rumah Tangga	680.800.000	-	-	0,00
1734502	Layanan Kediklatan di Bidang Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan	9.076.116.000	10.631.856.000	9.416.091.472	88,56
1734503	Layanan Kediklatan Pengelolaan Dana Desa	-	15.830.653.000	13.446.836.429	84,94
1734951	Layanan Internal (Overhead)	1.038.424.000	732.164.000	612.049.574	83,59
1734994	Layanan Perkantoran	8.346.962.000	9.117.036.000	8.594.109.236	94,26
1735	Pengembangan SDM Melalui Penyelenggaraan Diklat Teknis dan Fungsional di Bidang Selain Anggaran, Perbendaharaan, Perpajakan, Cukai, Kekayaan Negara ,Kepabeanaan dan Perimbangan Keuangan	24.203.960.000	29.084.117.000	26.480.171.301	91,05
1735501	Layanan Tata Usaha dan Rumah Tangga	154.820.000	-	-	0,00
1735502	Layanan Kediklatan di Bidang Keuangan Umum	15.123.081.000	19.401.490.000	17.153.957.954	88,42
1735951	Layanan Internal (Overhead)	1.010.342.000	1.381.932.000	1.277.737.601	92,46
1735994	Layanan Perkantoran	7.915.717.000	8.300.695.000	8.048.475.746	96,96
1736	Melalui Pengembangan SDM Penyelenggaraan Diklat Teknis dan Fungsional di Bidang Perpajakan	70.680.158.000	55.397.549.000	51.891.024.858	93,67
1736501	Layanan Tata Usaha dan Rumah Tangga	936.038.000	-	-	0,00
1736502	Layanan Kediklatan di Bidang Perpajakan	39.371.964.000	34.629.130.000	33.520.377.445	96,80
1736951	Layanan Internal (Overhead)	16.360.042.000	1.936.873.000	1.708.445.599	88,21
1736994	Layanan Perkantoran	14.012.114.000	18.831.546.000	16.662.201.814	88,48
1737	Melalui Pengembangan SDM Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan dan Manajemen Serta Pendidikan Pascasarjana Bagi Pegawai Departemen Keuangan Pascasarjana Bagi Pegawai Departemen Keuangan	189.837.142.000	183.060.489.000	141.248.208.825	77,16
1737501	Layanan Tata Usaha dan Rumah Tangga	657.736.000	-	-	0,00
1737502	Layanan Diklat Kepemimpinan dan Manajemen	171.984.253.000	105.298.435.000	83.163.910.681	78,98
1737503	Layanan Beasiswa Pasca Sarjana	-	58.680.000.000	40.259.817.027	68,61
1737951	Layanan Internal (Overhead)	2.879.792.000	3.672.040.000	3.361.378.871	91,54
1737994	Layanan Perkantoran	14.315.361.000	15.410.014.000	14.463.102.246	93,86

Kode	ES1-Program/Kegiatan/Output	Pagu Anggaran TA 2017	Pagu Anggaran TA 2018	Realisasi TA 2018	
				Rp	%
1738	Melalui Pengembangan SDM Penyelenggaraan Pendidikan Program Diploma Keuangan	136.383.132.000	142.481.362.000	128.771.146.395	90,38
1738501	Layanan Tata Usaha dan Rumah Tangga	1.667.101.000	-	-	0,00
1738502	Layanan Pendidikan Program Diploma Keuangan	56.350.937.000	62.102.661.000	50.940.661.495	82,03
1738503	Layanan BLU	28.547.922.000	30.175.184.000	29.763.734.430	98,64
1738951	Layanan Internal (Overhead)	22.165.475.000	18.298.056.000	17.220.820.596	94,11
1738994	Layanan Perkantoran	27.651.697.000	31.905.461.000	30.845.929.874	96,68
1739	Dukungan Penyelenggaraan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Bagi Unit Kerja di Lingkungan BPPK	93.172.799.000	76.400.514.000	66.301.816.887	86,78
1739503	Laporan Penelitian dan Pengembangan	1.192.640.000	832.227.000	271.018.769	32,57
1739950	Layanan Dukungan Manajemen Eselon I	53.220.440.000	25.184.069.000	19.698.296.186	78,22
1739951	Layanan Internal (Overhead)	18.996.108.000	25.258.792.000	23.521.899.804	93,12
1739994	Layanan Perkantoran	19.763.611.000	25.125.426.000	22.810.602.128	90,79

D. Kinerja Lainnya

1. Kilasan Kemenkeu *Corporate University*

Kementerian Keuangan memiliki peran strategis dalam mengelola keuangan negara. Peranan tersebut harus didukung dengan sumber daya manusia yang kompeten, akuntabel, dan handal. Pembentukan SDM yang memiliki kualitas tersebut dilaksanakan melalui proses pembelajaran yang *link and match* dengan tujuan dan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, BPPK menerapkan strategi Kemenkeu *Corporate University* untuk mencapai tujuan tersebut.

Terdapat beberapa hal yang mendasari penerapan strategi Kemenkeu *Corporate University* antara lain:

- Pengembangan SDM belum sejalan dengan *strategic planning* organisasi;
- Perlunya proses bisnis pengembangan SDM yang lebih aplikatif, relevan/adaptif, mudah diakses, dan berdampak tinggi;
- Knowledge* di Kemenkeu banyak dan beragam, tetapi tersebar dan melekat pada tiap orang. Maka dari itu, perlu adanya sistem yang dapat meng-*capture* dan menata *knowledge* tersebut agar dapat mendukung pengembangan SDM;
- Perlunya kerangka pembelajaran yang mampu mencetak agen perubahan;
- Perkembangan teknologi menyebabkan materi pembelajaran harus mudah diakses kapan saja dan dimana saja.

Proses pembelajaran dalam kerangka *Corporate University* adalah sebagai berikut:

Input

- Melakukan identifikasi kebutuhan pembelajaran dengan melihat gap kinerja organisasi;

- b. Memformulasikan kurikulum yang diperlukan dalam mendukung peningkatan kompetensi yang diperlukan;
- c. Merancang *action learning* untuk memastikan bahwa lulusan dapat mempraktikkan materi yang diajarkan;
- d. Merancang *learning impact measurement* untuk mengukur keberhasilan pembelajaran terhadap kinerja organisasi.
- e. Pembelajaran dilakukan melalui metode yang paling efektif dan efisien dengan pemanfaatan sumber daya seoptimal mungkin. Pembelajaran dapat dilakukan baik dengan on class learning maupun online learning, baik melalui *coaching*, *mentoring*, *job assignment* maupun metode lain yang dapat memberikan dampak pembelajaran paling tinggi.

Output

Output pembelajaran diharapkan dapat memberikan dampak sebesar mungkin dalam pemenuhan target kinerja organisasi. Dalam mengukur output pembelajaran, dapat dilakukan melalui beberapa metode, diantaranya:

- a. Pemahaman peserta pembelajaran diukur melalui pelaksanaan *action learning application*.
- b. Dampak dari pembelajaran akan diukur melalui evaluasi diklat dan evaluasi pasca diklat.

Karakteristik dan Proses Pembelajaran

Dalam kerangka *Corporate University*, pembelajaran akan memiliki karakteristik :

a. Relevant

Pembelajaran harus dilaksanakan sesuai kebutuhan, tepat sasaran, dan kekinian. Dalam memenuhi hal tersebut, maka dilakukanlah penyempurnaan mekanisme IKD, review kurikulum dan materi bahan ajar secara berkala.

b. Applicable

Pembelajaran harus mudah dipelajari, diajarkan, dan diterapkan. Dalam memastikan pembelajaran dapat diterapkan tersebut, disusunlah *action learning application*. Selain itu perbaikan juga dilakukan melalui peningkatan kapasitas para pengajar melalui pelatihan-pelatihan yang diperlukan.

c. Impactful

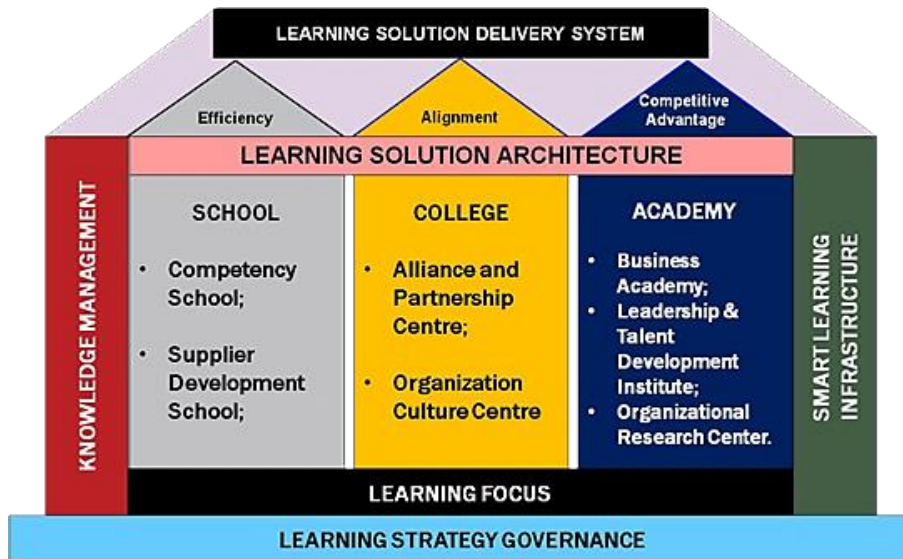
Pembelajaran harus dapat memberikan dampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi. Dalam mengukur dampak pembelajaran, akan dilakukan perbaikan *learning impact measurement*.

d. Accesible

Pembelajaran harus mudah diakses dimana, kapan, dan dari mana saja. Dalam mewujudkan pembelajaran yang *accessible*, maka disusun *online tools* dalam *Knowledge Management System* sehingga materi pembelajaran dapat diakses dengan mudah.

2. House of Corporate University

Diagram 3.1
House of Corpu



Pilar-pilar pengembangan Kementerian Keuangan *Corporate University* adalah sebagai berikut:

- a. *Learning Strategi Governance*
- b. *Learning Focus*
- c. *Knowledge Management*
- d. *Smart Learning Infrastructure*
- e. *School*
- f. *College*
- g. *Academy*
- h. *Learning Solution Architecture*

3. Quick Wins

Dalam melaksanakan ke-13 target awal Kementerian Keuangan *Corporate University*, hal-hal yang perlu dilakukan dalam mewujudkan Kementerian Keuangan *Corporate University*, diantaranya adalah:

- a. Penguatan identitas.
- b. Perbaikan Mekanisme Identifikasi Kebutuhan Diklat (IKD).
- c. Perbaikan Mekanisme Penyusunan Kurikulum.
- d. Perbaikan ketentuan penyelenggaraan diklat (*Improvement of Delivery & Deployment*).
- e. Perbaikan Mekanisme Evaluasi Diklat.
- f. *Learning Quality System*.
- g. Menetapkan struktur governance Kementerian Keuangan *Corporate University*.
- h. Manajemen Talenta
- i. Menginisiasi *Retired Faculty Program* dan *Leader as Teacher*.

- j. Pembangunan *Learning Organization*.
- k. Penyusunan Pola Pembelajaran (*Learning Journey*).
- l. *Leadership and Culture Academy*.
- m. Pengembangan Aplikasi *Knowledge Management System* (KMS).
- n. Sosialisasi Kementerian Keuangan *Corporate University*.
- o. *Competency Gap Index* (CGI).
- p. *Smart Classroom*.
- q. Rencana Pengembangan SDM terkait dengan *Corporate University*.

4. Knowledge Management

Kemenkeu melalui BPPK memiliki tanggung jawab meng-*capture*, mengelola dan menggunakan *knowledge* itu untuk membangun masa depan yang makin baik. Deklarasikan semangat bahwa Kemenkeu ingin menjadi institusi pembelajar, tidak hanya dalam kata-kata tapi dalam bentuk aksi.

a. Penyusunan *Blueprint*

Proses penyusunan *blueprint* hingga akhir penugasan monitoring dan evaluasi masih dalam bentuk konsep atau belum ditandatangani secara resmi. *Blueprint Knowledge Management* rencananya akan menjadi bagian/masuk ke dalam *Blueprint Corporate University*, agar pelaksanaannya dapat sejalan. Nantinya, *Blueprint Knowledge Management* akan mengatur pengelolaan pengetahuan baik secara *online* maupun *offline*.

b. Pengembangan KMS

BPPK telah melakukan penyusunan dan pengembangan *Knowledge Management System* (KMS). *Knowledge Management Corporate University* Kementerian Keuangan nantinya akan disinergikan dengan *Knowledge Management System* dari unit Eselon I Kementerian Keuangan yang lainnya. BPPK sudah berkoordinasi dengan Itjen, BKF, DJPB, CTO, Biro Organta, Pusintek, dan Biro SDM terkait hal tersebut.

c. Implementasi KM

Capture, manage, use sudah difasilitasi oleh Kemenkeu Corpu melalui klc.kemenkeu.go.id, dimana semua informasi atau pengetahuan disimpan (*capture*) lalu dikelola (*manage*) dalam wadah agar dapat digunakan (*use*) oleh pegawai Kementerian Keuangan dalam mencapai tujuan organisasi. Pada bagian paling bawah sudah dikelompokkan informasi sesuai kebutuhan yang diinginkan oleh pengguna, misalnya jika ingin mengetahui informasi tentang perpajakan bisa memilih gambar pajak di bagian bawah. Dalam rangka meningkatkan isi/konten dan menangkap (*capture*) berbagai informasi, BPPK mewajibkan Balai Diklat Keuangan (BDK) untuk mengisi KM dengan artikel dan video serta untuk membentuk *Community of Practice* dengan diusulkan secara resmi.

Saat ini Kementerian Keuangan *Corporate University* masih menggunakan sistem *blended learning*, dimana peserta diklat masih harus melakukan pertemuan tatap muka dan diwajibkan untuk

menyusun surat tugasnya terlebih dahulu. Namun arah dari Kementerian Keuangan *Corporate University* nantinya peserta diklat dapat mengambil kursus/course secara *online* tanpa perlu melakukan tatap muka lagi.

5. *Communities of Practice (CoP)*

Sebagai organisasi yang sedang membangun atmosfer belajar baru di Kementerian Keuangan melalui Kemenkeu *Corporate University* (Corpu), BPPK mulai intens mengembangkan berbagai metode pembelajaran baru yang merupakan perpaduan antara pendekatan tradisional dan modern.

Pendekatan tradisional lewat pertemuan tatap muka di kelas tetap diperlukan karena tidak semua aspek dan materi pembelajaran dapat secara efektif disampaikan secara daring. Sementara pendekatan modern semakin dieksplorasi mengingat perubahan gaya hidup yang semakin cepat akibat teknologi berimbas kepada dibutuhkannya pendekatan pembelajaran baru yang lebih cepat dan lebih mudah diakses. Sebagai salah satu bentuk metode pembelajaran baru yang diterapkan di BPPK, fitur CoP di KLC pada (CoP). awal penciptaannya diharapkan dapat menjadi wadah untuk berkumpul para member KLC yang memiliki keahlian dan minat tertentu. Di forum tersebut, mereka bisa berdiskusi dan berbagi pengalaman tentang suatu tema atau permasalahan tertentu yang pada akhirnya menambah kapasitas dari seluruh member. Pada tataran yang lebih tinggi, CoP diharapkan dapat memberikan rumusan jawaban atas permasalahan di organisasi.

Perspektif CoP versi Kemenkeu Corpu ini sejalan dengan karakteristik CoP versi Wenger (2001) dimana untuk dikatakan sebagai CoP, sebuah komunitas harus terdapat dalam domain yang sama, memiliki interest yang sama, dan ada interaksi timbal balik yang menambah kapasitas para member di dalamnya. Sesuai dengan namanya, semua anggota *Community of Practice* sudah seharusnya merupakan praktisi.

Ada berbagai sumber daya dan pengetahuan yang masing-masing orang seharusnya miliki dan bagikan di sana, entah itu berupa pengalaman hidup, cerita, materi, atau sesederhana tips dan trik dalam melakukan sesuatu yang mungkin menjadi *interest* anggota lainnya.

Per tanggal 24 Februari tahun 2018, telah ada 39 grup CoP di KLC dengan tema yang beragam dan beranggotakan lebih dari 732 orang. Angka ini belum memperhitungkan grup CoP dengan platform WhatsApp yang dikelola oleh Pusdiklat dan Balai Diklat yang apabila ditotal telah mencapai lebih dari 50 grup permanen.

Dengan COP ini, maka masing-masing pihak dapat saling mengisi sesuai dengan *expertise*-nya. Pegawai dari Direktorat Jenderal Pajak, tentunya dapat memberikan perspektif bagaimana pajak dilihat dari pemungutan pajak. Sehingga dari situ dibuatlah suatu metode pembelajaran. Ini adalah suatu masukan yang baik. Masukan lain adalah apabila kita sebagai wajib pajak, mereka yang merasakan bagaimana rasanya dikenakan pajak, atau bagaimana cara pemungutan pajak, ini bisa memberikan masukan. Kemudian misal ada pelajar/mahasiswa yang melihat interaksi antara WP dengan pegawai pajak, dia dapat memberikan masukan harusnya kalau berinteraksi itu seperti ini.

Dan juga *stakeholders* lain, misal konsultan pajak, pada saat berinteraksi seperti apa. Jika ini kalau dikumpulkan dan diramu menjadi bahan ajar, akan menjadi sebuah dokumen pengetahuan yang luar biasa.

Apabila belajar biasa, maka kita hanya bicara teori dan praktik. Praktik itu biasanya hanya satu sisi. Dengan banyaknya perspektif, dan apabila hal ini dapat dikembangkan dengan baik, dapat menjadi modal yang baik untuk mengembangkan program yang akomodatif.

Tantangannya adalah bagaimana membuat kita disiplin, dalam artian jangan sampai pengunjung KLC bosan atau pengetahuan yang diunggah di luar konteks. Hal ini harus terus dijaga. Kalau ini dijaga dengan baik, kita akan punya suatu bahan yang sangat lengkap. Jadi kita bisa lihat dari segala perspektif.

Manajemen CoP melalui KLC

Dalam KLC terdapat menu CoP yang terbagi ke dalam 3 level grup, yaitu:

a. *Public*

Siapa pun yang memiliki akun KLC atau Kemenkeu ID bisa bergabung di dalamnya, tidak ada persyaratan tertentu.

b. *Private Grup*

Grup yang memiliki status *private*, bagi yang ingin bergabung di dalamnya harus mendapat approval dari administrator dari grup tersebut.

c. *Hidden Grup*

Grup dengan status *hidden* hanya bisa diakses oleh orang-orang yang memiliki tautan langsung (*direct link*) kepada grup tersebut. Grup-grup ini juga tidak akan muncul di tampilan daftar grup orang-orang yang bukan merupakan anggotanya.

Saat ini, hampir seluruh grup CoP di KLC berstatus *private* agar ada *screening* dari administrator grup sehingga anggota yang masuk grup sebisa mungkin benar-benar merupakan yang memiliki minat menjadi anggota, bukan sekedar iseng atau malah mengganggu.

KLC BPPK mengenal tiga level hierarki pengguna. Yang paling tinggi adalah administrator, saat ini dipegang oleh Bagian TIK BPPK. Pusdiklat dan Balai Diklat diberikan level pengguna *instructor* dan *author* yang memiliki level *authority* sedikit berbeda, tetapi sama-sama bisa membuat dan mengelola grup CoP.

Dilihat dari klc.kemenkeu.go.id, sudah terdapat 28 grup/kelompok CoP dengan isu yang berbeda-beda. Ada grup yang memang terbuka untuk publik, namun ada yang juga grup yang tertutup (hanya orang-orang tertentu yang bisa melihat). Dilihat dari situs KLC, CoP tidak terlalu aktif dan jarang dibuka serta tidak ada yang dibahas di situ. Namun berdasarkan konfirmasi dengan bagian OTL Setban, CoP lebih banyak aktif di grup pesan singkat (WhatsApp).

Pemantauan dilakukan melalui admin dari grup WhatsApp yang akan menyampaikan progress yang sudah dicapai oleh CoP. Namun sampai dengan saat ini, belum ada CoP yang menyampaikan laporannya. Harapannya, CoP nantinya dapat memberikan solusi atas isu/permasalahan yang tengah dihadapi di lingkungan Kementerian Keuangan.

Pembentukan CoP

Pembentukan CoP diawali dengan kegiatan identifikasi CoP yang dilakukan melalui koordinasi antara Sekretariat Badan, Pusdiklat, dan Balai Diklat. Proses identifikasi didokumentasikan dalam progress report ataupun notulen rapat pimpinan terkait isu-isu apa yang seharusnya dibahas dan untuk segera dibentuk CoP-nya. Setiap satuan kerja di BPPK diharapkan menyusun anggota CoP untuk membahas isu yang sudah ditentukan.

Community of Practice sudah dibentuk melalui Nota Dinas/Surat Resmi dari masing-masing Balai Diklat ke Setban berisi nama-nama CoP dan isu yang akan dibahas. Masing-masing CoP akan mengirimkan laporan terkait kegiatan CoP yang sudah dilaksanakan.

Tantangan CoP

Tentunya masih diperlukan terobosan-terobosan baru untuk mengatasi berbagai kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan CoP BPPK. Masalah yang paling terlihat adalah meski jumlah grupnya cukup banyak, tetapi level interaksi di dalamnya masih perlu ditingkatkan. Pada praktiknya, banyak dari grup CoP yang ada merupakan grup peserta diklat tertentu yang disematkan titel CoP di depannya. Contohnya, grup CoP Bendahara Pengeluaran. Grup ini dikhususkan untuk peserta diklat Bendahara Pengeluaran yang akan, sedang, atau sudah mengikuti diklat tersebut. Salah satu peserta grup, Mukhtaromin, berharap agar komunikasi di awal pembentukan grup bisa dilakukan lebih intens dan detail, agar setiap anggota grup dapat memahami tujuan dan bagaimana berinteraksi di CoP.

Peran serta aktif BPPK

Anti Korupsi

Upaya melakukan tindakan pemberantasan korupsi yang sudah menasar pada lingkup masyarakat kecil agar negara Indonesia tidak mengalami kemerosotan di berbagai aspek dan bidang karena dampak dari adanya korupsi ini sendiri. Upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam melakukan pemberantasan korupsi salah satunya adalah upaya pencegahan. Disadari oleh Kementerian Keuangan yang ditindaklanjuti diantaranya oleh BPPK bahwa upaya pencegahan korupsi sejak dini adalah langkah yang tepat.

BPPK, dalam upayanya mencegah sejak dini adalah melalui PKN STAN dalam memberikan mata kuliah kepada seluruh mahasiswa dari segala program pendidikan. Mengapa mahasiswa? karena mahasiswa adalah elemen masyarakat yang paling idealis dan memiliki semangat yang sangat tinggi dalam memperjuangkan sesuatu. Selama ini mahasiswa dipandang bisa cukup signifikan dalam mempengaruhi perubahan kebijakan atau struktur pemerintahan. Apalagi mahasiswa yang dilahirkan oleh BPPK adalah calon-calon SDM yang terlibat langsung dalam pengelola keuangan negara. Di sisi lain, mahasiswa juga bisa mempengaruhi lapisan masyarakat lainnya sehingga upaya ini sangatlah efektif dan akan berdampak langsung.

Selain itu, peran serta dalam upaya anti korupsi diwujudkan dalam berbagai kegiatan berupa sosialisasi, workshop, dan juga seminar yang diselenggarakan.

Salah satu Seminar yang diselenggarakan Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia bekerja sama dengan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) menyelenggarakan Workshop Penyuluh Anti Korupsi Jenjang Pratama selama enam hari kerja (12—19 September 2018).



Bertempat di Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, 70 orang peserta yang berasal dari berbagai instansi di lingkungan Kementerian Keuangan diberikan pengetahuan seluas-luasnya sebagai bekal untuk menjadi penyuluh antikorupsi bagi lingkungan kerjanya masing-masing.

Workshop Penyuluh Anti Korupsi dilakukan dengan tujuan agar para pesertanya kompeten menjadi Penyuluh Antikorupsi, yang memiliki dasar-dasar penyuluhan antikorupsi, mampu melakukan penyadaran antikorupsi kepada kelompok sasaran, dan mampu meningkatkan kompetensi kelompok sasaran. Berdasarkan kebutuhan strategis Kementerian Keuangan, workshop ini dilakukan untuk mencetak penyuluh antikorupsi yang berpartisipasi dalam pemberantasan korupsi di lingkungan Kementerian Keuangan.

Pada hari pertama, workshop dibuka oleh Kepala Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia, Annies Said Basalamah, di Aula Gedung B Lantai 5. Direktur Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat KPK, Giri Suprardiono, juga memberikan keynote speech dengan tema pengendalian gratifikasi dan pemberantasan korupsi. Setelahnya, para peserta dibagi menjadi dua kelompok besar untuk mengikuti berbagai materi dalam kelas masing-masing. Hari-hari berikutnya dilanjutkan dengan pemaparan materi dari narasumber yang berkompetensi dan simulasi penyuluhan antikorupsi.

Selain kegiatan Workshop Penyuluh Anti Korupsi, Pusdiklat Pengembangan SDM juga menyelenggarakan Workshop Manajemen SDM Tingkat Tinggi yang berlokasi di Gedung K Lantai 1, Kompleks Kampus PKN STAN. Workshop yang diikuti oleh 25 orang peserta dengan level jabatan

eselon IV dan eselon III ini diadakan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap para pejabat di lingkungan Kementerian Keuangan dalam pengelolaan kepegawaian.



Dalam workshop ini, peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan pengembangan sikap para peserta pelatihan salah satunya dilakukan dengan cara *sharing session* praktik inovasi manajemen SDM yang dilakukan oleh beberapa unit Eselon I agar menjadi contoh bagi para pelaku manajemen SDM di satuan kerja unit Eselon I di lingkungan Kementerian Keuangan. Selain itu, juga dilakukan Ceramah Current Issue Manajemen SDM yang dilakukan oleh Kepala Pusdiklat Pengembangan SDM untuk melengkapi berbagai *sharing session* yang dilakukan selama *workshop*.

Penghargaan Yang Diterima BPPK

Program Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM

Pada tahun 2018, pada Program Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM, BPPK mengajukan 5 unit kerja untuk dinilai. Berdasarkan surat Kepala Biro Organta nomor: SR-27/Sj.2/2018 tanggal 2 Juli 2018, seluruh unit tersebut dinyatakan memenuhi kriteria ZI WBK. Adapun perincian unit tersebut adalah :

No	Unit Kerja	Penilaian TPK		
		Pengungkit	Hasil	Total
1	BKD Malang	56,91	38,75	95,66
2	BKD Palembang	54,67	38,81	93,48
3	Pusdiklat BC	57,81	39,95	97,76
4	Pusdiklat KNPK	52,59	36,76	89,35

✦ Mila Mumpuni, Widyaiswara Kemenkeu yang Berhasil Menyabet Peringkat III Widyaiswara Berprestasi Nasional 2018

Pada tanggal 6 Agustus 2018. Sebagai salah satu bentuk pembinaan dan pemberdayaan widyaiswara, Pusat Pembinaan Widyaiswara Lembaga Administrasi Negara (LAN) melaksanakan Pemilihan Widyaiswara Berprestasi Nasional 2018. Kegiatan ini bertujuan untuk 1) mendiseminasikan best practice dalam peningkatan mutu Dikjartih, Evaluasi dan Pengembangan Diklat; 2) memfasilitasi, memotivasi, dan menginspirasi widyaiswara untuk mengkreasikan atau menciptakan model-model pembelajaran terbaik; 3) memilih widyaiswara yang berprestasi dan berdedikasi tinggi dalam menjalankan tugas. Pada ajang pemilihan tersebut, Mila Mumpuni, Widyaiswara Ahli Madya Kementerian Keuangan yang mengabdikan dirinya di Balai Diklat Kepemimpinan, BPPK berhasil mendapatkan Juara Ke III.

Sebelum dilakukan seleksi di LAN, pemilihan Widyaiswara Berprestasi Tingkat Nasional telah dilaksanakan secara internal di BPPK dengan melibatkan perwakilan 9 widyaiswara yang diusulkan oleh Pusdiklat dan Balai di Lingkungan BPPK pada bulan Mei s.d. Juni 2018. Seleksi tersebut melibatkan penilaian naskah dan wawancara oleh pejabat unit eselon II di BPPK. Berdasarkan hasil seleksi terhadap naskah karya tulis ilmiah, naskah *best practice*, dan hasil wawancara terhadap para peserta, terdapat tiga wakil yang berhak diajukan untuk mewakili widyaiswara Kementerian Keuangan untuk mengikuti pemilihan di tingkat nasional. Wakil tersebut adalah:

1. Agung Darono, S.E, M.M., Widyaiswara Ahli Madya Pusdiklat Pajak;
2. Dr. Mila Mumpuni, S.E., M.Si., Widyaiswara Ahli Madya Balai Diklat Kepemimpinan, Pusdiklat PSDM;
3. Muchammad Amrullah, S.Sos., M.M., Widyaiswara Ahli Madya Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan.

Berdasarkan seleksi administrasi di LAN, Dr. Mila Mumpuni, S.E., M.Si., berhasil lolos kedalam 10 besar finalis Widyaiswara Berprestasi Nasional. Selanjutnya pada tanggal 3 Agustus 2018, Mila Mumpuni mengikuti tahapan seleksi pemaparan karya tulis *best practice* dan wawancara di Lembaga Administrasi Negara, Jakarta. Pengumuman 3 besar pemenang Widyaiswara Berprestasi Tingkat Nasional diumumkan pada hari Senin, 6 Agustus 2018 dalam acara puncak peringatan Hari Ulang Tahun LAN yang ke-61.



Inovasi

Di antara banyak Inovasi manajemen yang dilakukan BPPK, salah satunya adalah Kemenkeu Learning Center (KLC). Berbicara mengenai *Knowledge Management*, tidak terlepas dari aplikasi Kemenkeu *Learning Center*. Benar bahwa teknologi bukanlah satu-satunya elemen dalam *Knowledge Management*. Beberapa literatur mengatakan bahwa untuk menerapkan *knowledge management*, paling tidak sebuah organisasi harus menyediakan 4 elemen, yaitu orang (*people*), proses (*process*), teknologi (*technology*) dan tata kelola (*governance*).

Teknologi sebagai salah satu elemen hanya dianggap sebagai alat bantu bagi orang untuk menjalankan proses *knowledge management* berdasarkan tata kelola yang mengaturnya. Oleh karena itu wajar pula jika terdapat pernyataan bahwa penggunaan teknologi dalam *knowledge management* bukan merupakan hal utama tapi sebagai alat untuk mempermudah proses untuk menyimpan dan membagi *knowledge* sehingga mudah diakses dan digunakan.

KLC dan Fitur-fiturnya

KLC telah memigrasikan media dan tacit knowledge seperti buku, modul diklat, artikel, maupun pengalaman, untuk direkam (*di-capture*) dan disimpan sehingga mudah diakses oleh siapa saja yang membutuhkan, dengan dukungan teknologi informasi yang memadai.

Dengan konsep demikian, KLC terdiri atas 3 fitur atau menu utama, yaitu: *Courses*, *Knowledge Center*, dan *Community of Practice*. Masing-masing menu memiliki fungsi sesuai tujuan pengembangan KLC, yaitu sebagai media distribusi pengetahuan melalui diklat, sebagai *repository* pengetahuan dan sebagai media diskusi.

- *Courses*

Dengan menu ini, *user* pegawai Kementerian Keuangan dapat memperoleh berbagai pengetahuan tentang keuangan negara dalam bentuk modul tertulis, bahan tayang maupun video, meskipun tidak mengikuti diklat secara *offline*. Selain itu, *user* juga dapat mengikuti berbagai diklat yang diselenggarakan oleh Pusdiklat yang tercantum pada menu ini, baik yang sifatnya online (*e-learning*) maupun *blended learning*.

- *Knowledge Center*

Menu yang berfungsi sebagai *repository* ini memungkinkan *user* untuk menyimpan, berbagi dan memperoleh pengetahuan di bidang Keuangan Negara, baik dalam bentuk artikel, animasi, gambar, infografis, maupun video. Dibandingkan menu *courses*, perbedaan pada menu ini adalah pengetahuan-pengetahuan tersebut dapat di luar materi diklat yang dikelola oleh Pusdiklat. *User* dapat melihat tiga pembagian cakupan *knowledge center*, yaitu kategori utama, kategori yang lebih spesifik, dan kategori lainnya.

- *Community of Practice (CoP)*

Pada menu ini, *user* dapat berkumpul dan berdiskusi bersama para praktisi di bidang Keuangan Negara sesuai peminatannya. Begitu menu ini diklik, akan tampil beberapa grup/peminatan pengetahuan tertentu dengan jumlah anggota member yang berbeda-

beda. Di sinilah, media diskusi ilmiah bagi user untuk berbagi pengetahuan sekaligus mengenal para member yang lain.

Manfaat KLC

Dengan informasi fitur-fitur KLC, dapat dibayangkan bahwa pengetahuan yang dikelola Pusdiklat di BPPK, pengetahuan yang dibagikan oleh para pegawai Kementerian Keuangan, serta sarana diskusi ilmiah yang memadai sudah dapat diakses secara luas dan borderless oleh pegawai Kementerian Keuangan sebagai *user* KLC, baik di pusat maupun di daerah.

Setiap pegawai Kementerian Keuangan dapat mengikuti diklat secara *online (e-learning)* maupun diklat secara *blended learning* dengan konsep *any time, any where, any device* atau dengan kata lain kapan saja, di mana saja, dengan perangkat apa saja, baik computer desktop, computer tablet, maupun smartphone).

Oleh karena itu, KLC diharapkan dapat memberi manfaat lebih luas, baik bagi individu pegawai maupun bagi organisasi Kementerian Keuangan. Bagi individu, KLC diharapkan meningkatkan SDM dari sisi kapasitas pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman, sedangkan bagi organisasi, KLC membantu meminimalisasi *gap competency* bagi SDM yang dikelola Kementerian Keuangan, dengan menghemat waktu, anggaran, tempat, serta mampu mendukung jumlah SDM yang berlimpah.

Tantangan KLC di Masa Depan

Pengembangan KLC sejak tahun 2016 hingga 2017 memunculkan beberapa tantangan dalam cakupan knowledge management di masa depan. Secara umum, tantangan utamanya adalah bagaimana agar KLC ini diterapkan sebagai *knowledge management* di tingkat Kementerian Keuangan.

Penerapan KLC ini memerlukan peran dari unit eselon 1 lain, baik komunikasi informal maupun formal melalui peraturan, kebijakan, atau regulasi lainnya. Hal ini mengingat bahwa beberapa unit eselon 1 lain juga memiliki aplikasi *knowledge management*. Diperlukan langkah pengintegrasian seluruh aplikasi *knowledge management* di unit eselon I tanpa harus menghilangkan aplikasi yang sudah ada.

Selain regulasi, KLC juga memerlukan change management dan penyediaan SDM pengelola serta infrastruktur yang memadai. Change management dilakukan karena penerapan KLC akan mengubah secara signifikan proses penyelenggaraan diklat dan *knowledge management* di Kementerian Keuangan. Sementara, SDM dan infrastruktur lainnya perlu diidentifikasi terlebih dahulu agar pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien.

Sebagai program unggulan, Kemenkeu Learning Center (KLC) disiapkan BPPK dalam mendukung upaya peningkatan kompetensi serta pengembangan SDM dibidang pengelolaan keuangan negara. Hal yang telah dilakukan antara lain:

- Telah di-launching Kemenkeu *Learning Center* (klc.kemenkeu.go.id) sebagai *portal Knowledge Management* di Kemenkeu *Corpotare University* pada 31 Maret 2017.
- Pegawai kemenkeu dapat mengakses masuk ke dalam KLC dengan *login* menggunakan *user kemenkeu account* (*single sign on*).
- Telah ada pembahasan draft Tata Kelola KLC dalam bentuk Keputusan Menteri Keuangan.
- Pengisian KLC telah dilakukan dengan baik, antara lain: Buku Evolusi Eselon I, *KM Capture WI/Dosen*, *KM Capture Tematik*, dan *CoP*. Sampai dengan akhir monitoring, dalam KLC telah terdapat 116 *knowledge captured* dan *blended learning materials* sebanyak 32 buah.
- Telah diinisiasi *push-button* agar *knowledge* di *intranet* BPPK dapat langsung didorong ke KLC. Pada saat pembahasan dengan Itjen dan BKF, *Windows API* telah disampaikan.

Event dan Peran Serta

1. Studi Banding LIPI ke BPPK

Pusat Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan Peneliti Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (Pusbindiklat Peneliti LIPI) pada tanggal , 25 Januari 2018 mengunjungi Sekretariat Badan dan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) dalam rangka melakukan studi banding. Dalam kunjungan tersebut, Pusbindiklat Peneliti LIPI diwakili oleh Kepala Bidang Program, Kerja sama dan Evaluasi, Ratih Retno Wulandari, Kepala Subbidang Diklat Teknis dan Kedinasan, Sutrisno Heru Sukoco, dan Kepala Subbidang Program, Marthin Hadi Juliansyah. Sedangkan dari pihak BPPK diwakili oleh Kepala Bagian Organisasi dan Tata Laksana, Rs. Wisnu Wardana Hariadi, Kasubbag Tata Laksana, Bey Arifianto Widodo, Kasubbag Hukum dan Kerja Sama, Mohammad Rifqi, Kasubbid Kurikulum Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan, Dyah Ekawati, dengan didampingi oleh beberapa staff dari Sekretariat BPPK



2. Studi Banding BBPPKS ke BPPK

Selasa, 20 Februari 2018, Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin yang mengunjungi BPPK untuk berdiskusi mengenai implementasi Kemenkeu Corpu di Kementerian Keuangan. Hal ini dilakukan sesuai arahan yang diberikan oleh Harry Soeratin selaku Kepala Badan Pendidikan, Penelitian, dan Penyuluhan Sosial, Kementerian Sosial sebagai tindak lanjut pertemuan dengan Kepala BPPK, Astera Primanto Bhakti.



3. Studi Banding BPJS Kesehatan ke BPPK

BPJS mengunjungi BPPK pada tanggal , 6 Februari 2018. Untuk berdiskusi mengenai implementasi Kemenkeu Corpu di Kementerian Keuangan di OTL BPPK .



4. GDLN AP Regional Meeting 2018: Pentingnya Mengembangkan Pembelajaran yang Inovatif di Era Digital

Hingga akhir tahun 2017, lebih dari 40% populasi dunia telah terhubung dengan internet, yang artinya lebih dari 3,5 miliar orang. Dari angka tersebut, dua pertiga di antaranya adalah berasal dari Asia Pasifik. Hal ini menunjukkan bahwa keterhubungan kehidupan manusia dengan teknologi informasi.

Inilah yang menjadi salah satu alasan mengapa BPPK menjadikan *"Enhancing Policy Making Through Innovative Learning in Digital Economy Era"* sebagai tema utama dalam *Regional Meeting Global Development Learning Network Asia Pacific* (GDLN AP) yang diselenggarakan mulai 25 April 2018 hingga 27 April 2018 di Grand Mercure Convention Centre, Ancol, Jakarta.



5. Studi Banding BPSDMD Jawa Tengah ke BPPK

Selasa 24 April 2018, Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) menerima kunjungan dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Jawa Tengah. Rombongan BPSDMD Jawa Tengah yang berjumlah 8 orang ini dipimpin langsung oleh Plt. Kepala BPSDMD Jawa Tengah saat ini, Riena Ratnaningrum. Adapun maksud dari kunjungan BPSDMD tersebut adalah studi banding mengenai penerapan strategi Kemenkeu Corporate University yang telah diimplementasikan oleh BPPK.



6. Studi Banding LAPAN Ke BPPK

Pada tanggal 8 April 2018 Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum, Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional (LAPAN) mengunjungi Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) dalam rangka studi banding terkait Analisis Kebutuhan Pembelajaran (AKP) dan Evaluasi Pelatihan Kemenkeu CorpoRaTe University. Kegiatan dilaksanakan di Ruang B 105, Gedung B Lantai I, Sekretariat BPPK, Purnawarman, Jakarta Selatan dan dibuka oleh Kepala Bagian Teknologi Informasi dan Komunikasi, Sugeng Satoto.



7. Pelantikan dan Serah Terima Jabatan Kepala BPPK dan Dirjen Perimbangan Keuangan

Upacara Pelantikan dan Serah Terima Jabatan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan dan Direktur Jenderal Perimbangan Keuangan pada tanggal 26 Juni 2018 berlangsung di Aula Mezzanine, Gedung Juanda I, Kementerian Keuangan. Astera Primanto Bhakti yang sebelumnya menjabat sebagai Kepala BPPK, dilantik menjadi Direktur Jenderal Perimbangan Keuangan menggantikan Boediarso Teguh Widodo yang memasuki masa purnabhakti dan melanjutkan pengabdian di Kemenkeu sebagai widyaiswara. Sementara itu, jabatan Kepala BPPK diserahkan kepada Rionald Silaban yang sebelumnya menjabat sebagai Staf Ahli Bidang Makro Ekonomi dan Keuangan Internasional Kemenkeu.

Proses pelantikan dan serah terima jabatan yang dipimpin oleh Menteri Keuangan, Sri Mulyani Indrawati, dihadiri pula oleh Wakil Menteri Keuangan, pejabat Eselon I dan II Kemenkeu, Ketua Badan Anggaran DPR RI, serta para tamu undangan.





8. 13th Annual WCO PICARD Conference 2018

Pada tanggal 9 – 11 Oktober 2018 di Malatya, Turki *WCO PICARD Conference* diselenggarakan sebagai wadah bagi para akademisi dan pembuat kebijakan dari seluruh negara di dunia untuk mempresentasikan hasil kajiannya, berinteraksi dan mendiskusikan isu kebijakan yang vital mempengaruhi kepabeanaan dan perdagangan internasional.

BPPK mengirimkan 2 delegasi untuk hadir dalam kegiatan ini dan 1 orang pemakalah yang terpilih untuk menyampaikan paper dengan judul “ *Custom Policy in Harmonization of Trade Facilitation in Indonesia Bonded Logistics Centres*”.



9. *The 23rd Meeting of the Customs Capacity Building Working Group (CCBWG) 2018*

Pada tanggal 2-4 Oktober 2018 di Manila Filipina CCBWG merupakan forum kerjasama administrasi pabean di ASEAN yang dibentuk dan bertanggung jawab kepada ASEAN *Custom Directors-General Meeting* untuk membahas permasalahan dan implementasi empat butir *Strategic Plan of Custom Development*. BPPK mengirimkan 1 delegasi dari Pusdiklat Bea dan Cukai untuk hadir dalam kegiatan tersebut.



10. *Seminggu Bersama Keluarga Kemenkeu (SBKK)*

Seminggu Bersama Keluarga Kemenkeu (SBKK) adalah saluran atau kegiatan untuk belajar toleransi secara langsung. Peserta Seminggu Bersama Keluarga Kemenkeu (SBKK) antusias menanti dan menyambut kehadiran Menteri Keuangan, Sri Mulyani pada acara bertajuk “Yuk Main ke Rumahkeu” Jumat (13/7/2018) malam di Aula Gedung B Sekretariat BPPK, Jakarta Selatan. Setibanya Sri Mulyani di ruangan, riuh peserta dan iringan lagu Laskar Pelangi menghangatkan suasana malam itu.



11. Seminar on Customs HRD

Pusdiklat Bea dan Cukai mengadakan *Seminar on Custom HRD* pada 29-30 November 2018 di Pusdiklat Bea dan Cukai yang melibatkan DJBC dan WCO-ASEAN.



12. World Bank - Workshop on Government Training Programs and E-learning for PFM

Di Laos pada acara *Workshop on Government Training Programs and E-learning for PFM* merupakan kegiatan *Knowledge sharing* tentang perkembangan *e-learning* dalam meningkatkan kemampuan dasar dibidang keuangan negara bagi pegawai Kementerian Keuangan dari berbagai negara di Asia, yang diselenggarakan oleh Lao PDR (bagian dari *World Bank Group*) Pada tanggal 5-6 Oktober 2018. BPPK mengirimkan 1 orang delegasi dan menjadi pembicara dalam kegiatan tersebut untuk menyampaikan tentang *Kemenkeu Corporate University*.



13. Benchmarking Training Program for Bangladeshi Government Official on Indonesian Budgeting System

Pada tanggal 3-6 September 2018 di Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan, IPF Bangladesh mengirimkan 12 orang peserta untuk mempelajari pengelolaan keuangan di Kementerian Keuangan



14. Studi banding BP3S Kemensos ke BPPK

Pada tanggal 3 Oktober 2018, pejabat dan pegawai Badan Pendidikan, Penelitian, dan Penyuluhan Sosial (BP3S), Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial, serta Balai Besar Diklat Kesejahteraan Sosial Kemensos melakukan benchmarking ke Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK). Sejumlah pejabat dan pegawai Kemensos tersebut datang dari kantor di berbagai penjuru wilayah Indonesia. Para tamu yang hadir langsung memadati ruang Mini Hall Gedung E lantai 1 Sekretariat BPPK untuk mendengarkan pemaparan tentang implementasi strategi Corporate University di Kementerian Keuangan.



15. IRTI – Workshop “Public Private Partnership For Financing Infrastructure Projects”

Acara tersebut diselenggarakan pada tanggal 22-24 Oktober 2018 di Pusdiklat Keuangan Umum BPPK, IRTI adalah unit dalam *Islamic Development Bank (IDB)* yang memiliki fungsi untuk melaksanakan riset, pelatihan, mentoring dan asistensi teknis terkait *Islamic Finance* kepada IDB dan negara anggota IDB.



16. Studi banding Balai Diklat Aparatur Sukamandi Kementerian Kelautan dan Perikanan ke BPPK

Implementasi e-learning dan Corporate University (Corpu) di Kementerian Keuangan, khususnya BPPK rupanya menarik sejumlah pihak untuk mengetahui lebih dalam tentang strategi tersebut. Setelah beberapa Kementerian/Lembaga negara melakukan kunjungan, kali ini Balai Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sukamandi, Kementerian Kelautan dan Perikanan bertandang ke BPPK pada tanggal 25 Oktober 2018 untuk benchmarking pembangunan e-learning. Sebagai unit eselon tiga, Balai Diklat Aparatur (BDA) Sukamandi ingin memahami lebih dalam terkait pembangunan sistem pembelajaran online guna memenuhi tuntutan perkembangan zaman, teknologi, sekaligus efisien dalam hal waktu, tenaga, dan biaya. Untuk itu, mereka melakukan studi banding ke BPPK yang telah lebih dulu membangun sistem tersebut

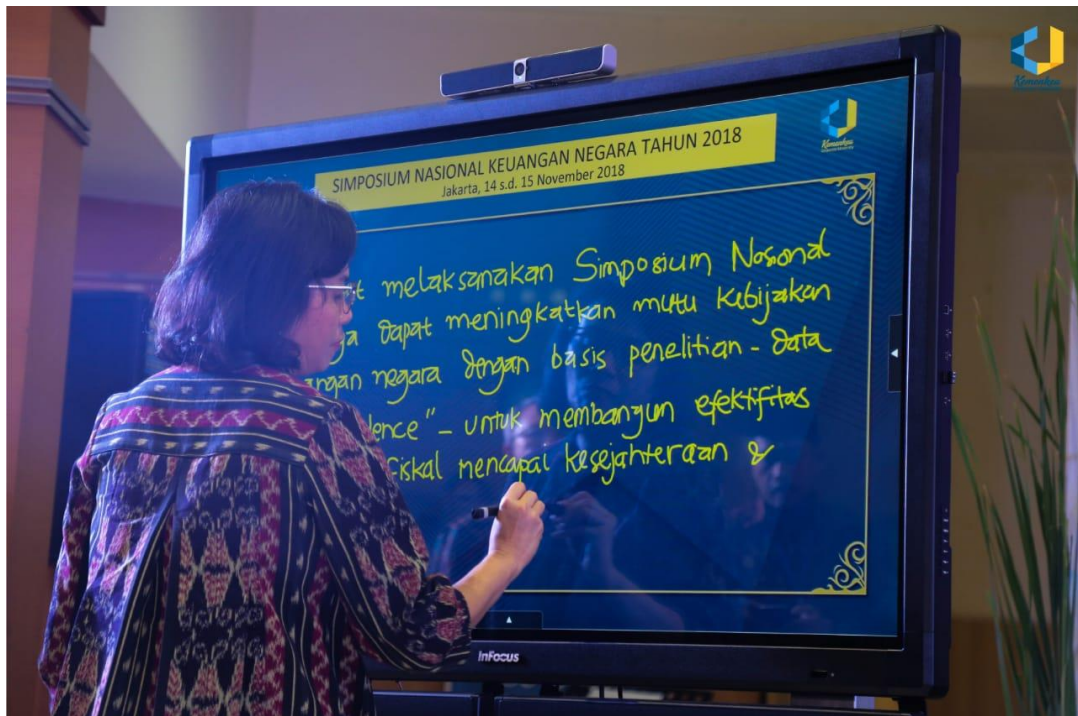


17. SNKN (Seminar Nasional Keuangan Negara)

Di era digital, kebijakan keuangan Negara berdasarkan riset adalah penting bahkan menjadi semakin penting. Curhat-curhat emosional dari masyarakat tentang keuangan negara melalui media sosial misalnya, harus ditangkap sebagai message bahwa kita belum cukup memberikan penjelasan yang evidence-based.

Hal tersebut disampaikan Menteri Keuangan, Ibu Sri Mulyani Indrawati yang didaulat untuk memberikan keynote speech dalam acara pembukaan Simposium Nasional Keuangan Negara (SNKN) Tahun 2018 yang diselenggarakan di Pusdiklat Pajak BPPK tanggal 14 November 2018.

Kegiatan ini adalah hajatan besar para widyaiswara Kementerian Keuangan dalam mencari dan mendokumentasikan penelitian-penelitian terbaik terkait keuangan Negara yang diharapkan mampu berkontribusi dalam pengambilan kebijakan ekonomi Indonesia.



18. Mukernas Widyaiswara

Tanggal 12 dan 13 November 2018, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pajak dipenuhi oleh para Widyaiswara Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan yang berasal dari seluruh Pusdiklat dan Balai Diklat Keuangan yang tersebar di seluruh Indonesia. Para Widyaiswara tersebut berkumpul dalam acara Musyawarah Kerja Nasional (Mukernas) Widyaiswara, sebuah acara tahunan yang diselenggarakan dan difasilitasi oleh BPPK guna menjadi ajang para widyaiswara Kementerian Keuangan untuk urun rembuk membahas isu-isu terkini terkait pembelajaran agar menghasilkan rekomendasi-rekomendasi fundamental untuk kemajuan sistem pelatihan di Kementerian Keuangan.

Acara tersebut juga dihadiri oleh Kepala BPPK, Rionald Silaban beserta segenap jajaran Eselon II BPPK yang meliputi Kepala Pusdiklat dan Sekretaris Badan. Bahkan di hari kedua, Wakil Menteri Keuangan, Mardiasmo juga turut hadir dalam acara ini. Dalam kesempatan tersebut, Mardiasmo memberikan paparannya serta meluangkan waktunya untuk berdialog kepada para Widyaiswara, yang disambut antusias oleh para Widyaiswara.

World class institution dimulai dari world class human capital. Kalimat tersebut merupakan salah satu pesan utama yang disampaikan oleh Mardiasmo dalam paparannya. Menurut beliau, untuk mencapai world class institution tadi sangat ditentukan oleh *attitude*, *skill*, kompetensi, dan *integrity* orang-orang di dalamnya. Sehingga birokrat itu harus berani hijrah.



19. Studi banding kembali LAN ke BPPK

Pada 17 Desember 2018 Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) kembali kedatangan tamu dari instansi pemerintah. Kali ini, Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I (PKP2A) Lembaga Administrasi Negara melakukan *benchmarking* pengelolaan *Corporate University*(corpu) ke BPPK. Kunjungan dari PKP2A LAN ini bermaksud mempelajari kebijakan, desain, kompetensi dan kurikulum, sarana dan prasarana, bahan ajar dan pembelajaran, pengajar, evaluasi, serta *learning management system* di BPPK. Hasil dari *benchmarking* ini akan menjadi dasar pertimbangan instansi mereka untuk membentuk Aparatur Sipil Negara (ASN) *Corporate University*.





P E N U T U P

BPPK sebagai mitra strategis bagi unit-unit di lingkungan Kementerian Keuangan dalam pengembangan SDM keuangan negara. Untuk melaksanakan kegiatan tersebut BPPK juga didukung oleh pendanaan yang memadai dengan jumlah yang mengalami kecenderungan meningkat di setiap tahun. Peningkatan jumlah dana bertujuan untuk meningkatkan pelayanan dan kualitas dukungan BPPK dalam memenuhi kebutuhan unit-unit Kementerian Keuangan, khususnya di bidang pengembangan SDM keuangan negara. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan pencapaiannya, setiap kegiatan diukur dengan menggunakan Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Kegiatan.

Laporan kinerja Tahun 2018 ini menyajikan berbagai keberhasilan maupun tantangan capaian strategis yang ditunjukkan oleh BPPK pada Tahun anggaran 2018. Berbagai capaian strategis tersebut tercermin dalam capaian Indikator Kinerja Utama (IKU), maupun analisis kinerja berdasarkan tujuan dan sasaran. Besaran Nilai Kinerja Organisasi adalah 111,88. Tiga belas dari empat belas Indikator Kinerja Utama (IKU) telah melampaui targetnya merupakan cerminan efektivitas kinerja BPPK yang baik. Namun demikian, masih ada satu indikator kinerja yang perlu menjadi perhatian. Meskipun demikian, berbagai pencapaian target indikator kinerja memberikan gambaran bahwa keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, pelaksanaan transformasi kelembagaan serta upaya aktif anti korupsi secara keseluruhan sangat ditentukan oleh komitmen, keterlibatan dan dukungan aktif segenap sumber daya yang dimiliki.

Dari sisi penggunaan anggaran, periode Tahun Anggaran Tahun 2018, BPPK mendapat anggaran sebesar Rp 774.327.499.000,00 atau lebih besar dibanding tahun sebelumnya sebesar Rp 729.554.964.000,00 dan terealisasi penyerapan sebesar Rp. 683.318.210.691,00. Anggaran tersebut digunakan untuk membiayai belanja dan kegiatan-kegiatan di lingkungan BPPK. Realisasi anggaran sudah sesuai dengan rencana penyerapan atau proyeksi anggaran yang ditetapkan. Adapun sisa anggaran yang tidak terserap berasal dari hasil lelang pengadaan maupun kegiatan yang telah selesai dilaksanakan dan output kegiatan telah tercapai (efisiensi).

Realisasi dan capaian anggaran untuk masing-masing kegiatan adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan SDM Melalui Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan Negara Di Daerah memiliki Pagu Anggaran sebesar Rp 187.504.984.000 dan direalisasikan sebesar Rp 178.280.107.682 atau tercapai 95,08 %.
2. Pengembangan SDM Melalui Penyelenggaraan Diklat Teknis Dan Fungsional Di Bidang Anggaran Dan Perbendaharaan memiliki Pagu Anggaran sebesar Rp 33.282.118.000 dan direalisasikan sebesar Rp 30.010.427.567 atau tercapai 90,17 %.

3. Pengembangan SDM Melalui Penyelenggaraan Diklat Teknis Dan Fungsional Di Bidang Kepabeanan Dan Cukai memiliki Pagu Anggaran sebesar Rp 30.804.657.000 dan direalisasikan sebesar Rp 28.266.220.465 atau tercapai 91,76 %.
4. Pengembangan SDM Melalui Penyelenggaraan Diklat Teknis Dan Fungsional Di Bidang Kekayaan Negara Dan Perimbangan Keuangan memiliki Pagu Anggaran sebesar Rp 36.311.709.000 dan direalisasikan sebesar Rp 32.069.086.711 atau tercapai 88,32 %.
5. Pengembangan SDM Melalui Penyelenggaraan Diklat Teknis Dan Fungsional Di Bidang Selain Anggaran, Perbendaharaan, Perpajakan, Kepabeanan, Cukai, Kekayaan Negara Dan Perimbangan Keuangan memiliki Pagu Anggaran sebesar Rp 29.084.117.000 dan direalisasikan sebesar Rp 26.480.171.301 atau tercapai 91,05 %.
6. Pengembangan SDM Melalui Penyelenggaraan Diklat Teknis Dan Fungsional Di Bidang Perpajakan memiliki Pagu Anggaran sebesar Rp 55.397.549.000 dan direalisasikan sebesar Rp 51.891.024.858 atau tercapai 93,67 %.
7. Pengembangan SDM Melalui Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Dan Manajemen Serta Pendidikan Pascasarjana Bagi Pegawai Departemen Keuangan memiliki Pagu Anggaran sebesar Rp 183.060.489.000 dan direalisasikan sebesar Rp 141.248.208.825 atau tercapai 77,16 %.
8. Pengembangan SDM Melalui Penyelenggaraan Pendidikan Program Diploma Keuangan memiliki Pagu Anggaran sebesar Rp 142.481.362.000 dan direalisasikan sebesar Rp 128.771.146.395 atau tercapai 90,38 %.
9. Penyelenggaraan Dukungan Manajemen Dan Dukungan Teknis Lainnya Bagi Unit Kerja di Lingkungan Bppk memiliki Pagu Anggaran sebesar Rp 76.400.514.000 dan direalisasikan sebesar Rp 66.301.816.887 atau tercapai 86,78 %.

Sedangkan Capaian IKU BPPK Tahun 2018 adalah:

1. Persentase alumni pelatihan yang meningkat kinerjanya, realisasi sebesar 91,53% dari target sebesar 70%.
2. Persentase lulusan diklat dari Kementerian Keuangan dengan predikat minimal baik, realisasi sebesar 95,52% dari target sebesar 90%.
3. Presentase indeks kepuasan pengguna layanan, realisasi sebesar 4,42% dari target sebesar 4,33%.
4. Presentase konversi kurikulum pelatihan ke dalam *Instructional System Design*, realisasi sebesar 87,25% dari target sebesar 70,30%.
5. Persentase program pelatihan yang mendapatkan nilai validasi A, realisasi sebesar 100% dari target sebesar 100%.
6. Tingkat pemanfaatan *knowledge* pada platform KLC, realisasi sebesar 320.646 dari target sebesar 145.275.

7. Persentase program pelatihan yang berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi, realisasi sebesar 100% dari target sebesar 100%.
8. Persentase pejabat yang telah memenuhi standar kompetensi jabatan, realisasi sebesar 95,18% dari target sebesar 92%.
9. Persentase *Competency Gap Index* BPPK, realisasi sebesar 4 dari target sebesar 3.
10. Persentase implementasi inisiatif RBTK, realisasi sebesar 90,45% dari target sebesar 50%.
11. Persentase tingkat pemenuhan unit kerja terhadap kriteria ZI WBK, realisasi sebesar 117,79% dari target sebesar 100%.
12. Persentase Indeks Persepsi Integritas, realisasi sebesar 90,45 dari target sebesar 85.
13. Tingkat *downtime* sistem TIK, realisasi sebesar 0,02% dari target sebesar 0,35%.
14. Persentase rekomendasi BPK atas LK BA 15 yang telah ditindaklanjuti, realisasi sebesar 91,80% dari target sebesar 89%.
15. Persentase kualitas pelaksanaan anggaran, realisasi sebesar 95,03% dari target sebesar 95%..