

Media Edukasi dan Informasi Keuangan

# EDUKASI

K E U A N G A N

WILAYAH BEBAS KORUPSI



Edisi 31/2015

ISSN: 2086-4833



9 772086 483008

# Salam Redaksi

Melawan korupsi. Bersih-bersih.

Demikianlah sikap yang diharapkan muncul di dalam diri setiap manusia. Termasuk bagi pegawai Kementerian Keuangan pada umumnya dan BPPK pada khususnya. Menyambut Hari Antikorupsi pada tanggal 9 Desember 2015, Majalah Edukasi Keuangan mengangkat tema Semangat Antikorupsi.

Semangat Antikorupsi tidak hanya dimulai dari lingkungan, tapi yang paling penting adalah dimulai dari diri-sendiri. Sama halnya dengan penyakit, korupsi bisa diibaratkan penyakit yang akut dan bisa muncul kapan saja, disaat kesempatan datang. Liputan Utama edisi terakhir di tahun 2015 ini akan mengulas sedikit mengenai apa itu korupsi dan tindakan-tindakan yang termasuk dalam kategori korupsi. Dilanjutkan dengan implementasi program antikorupsi di Kementerian Keuangan dan BPPK. Salah satu Pusdiklat di BPPK, Pusdiklat Bea dan Cukai telah menorehkan suatu prestasi, yaitu memperoleh predikat Wilayah Bebas Korupsi di tahun 2014. Cap yang tidak akan dapat dihapus.

Pada liputan khusus, kami akan mengangkat launching PKN STAN, yaitu STAR Day (STAR Transformation Day). STAR Day diselenggarakan untuk merayakan momen transformasi STAN menjadi Politeknik Keuangan Negara STAN. Selain itu, kami juga menyajikan informasi Sosialisasi Buletin Teknis (Bultek) Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) dan Penyusunan Laporan Keuangan Akrual TA 2015 yang akan berlangsung di bulan Desember 2015 ini.

Jangan lewatkan juga rubrik tetap kami, yaitu Serambi Ilmu yang kali ini semarak dengan artikel dari pegawai fungsional dan struktural di BPPK, Mata Air juga akan hadir memberikan kesejukan hati, serta Resensi yang akan mengupas buku milik Dimiyati, salah satu Wildyaiswara Pusdiklat Bea dan Cukai.

Kami segenap Tim Redaksi Majalah Edukasi Keuangan mengucapkan Selamat Natal dan Tahun Baru 2016. Semoga di tahun yang akan datang akan lebih baik di tahun ini. Tetap berkarya.

# Daftar Isi

Salam Redaksi	1
Liputan Utama	2
Liputan Khusus	7
Profil	11
Serambi Ilmu	14
Mata Air	61
Tips n Trik	62
Resensi	64

## Susunan Redaksi

### Penanggung Jawab

Sekretaris BPPK

### Pengarah

Kapusdiklat PSDM

Kapusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan

Kapusdiklat Bea dan Cukai

Kapusdiklat Pajak

Kapusdiklat KNPK

Kapusdiklat Keuangan Umum  
Direktur STAN

### Pemimpin Redaksi

M. Sandri Merizanta

### Redaktur

Marsedi Situmorang

Tanda Setiyo

M. Ridhwan

Ribut Sugiarto

M. Yusuf Arriza

Bambang Kismanto

Bambang Roosdiyanto

Bambang Sancoko

Tuti Hadiyanti

Indrayansyah Nur

Nurhidayati

Agus Suharsono

Sudrajat

Agus Hekso Pramudji

Gathot Subroto

Eduard Tambunan

M. Ichsan

Wawan Ismawandi

### Editor

Edi Basuki Rakhmad

Shera Betania

Yohana Tolla

Pilar Wirotama

### Layout

Muhammad Fath Kathin

Unggul H. Muhammad

### Desain Grafis dan Fotografer

Riko Febrialdo

Victorianus M. I. Bimo Adi

Eros Lassa Mursalin

### Sekretariat

Alyn Dwi Setyaningrum

Hendra Putra Irawan

# Tindakan TERCELA Bernama KORUPSI



Teks: Shera Betania Foto: Muh. Fath

***Dampak-dampak dari korupsi sangat merugikan. Berbagai bentuk upaya, cara mengatasi korupsi, namun tetap saja korupsi tidak dapat dihilangkan dari bumi ini. Korupsi banyak disalah artikan baik itu cara, arti, dampak, dan masalah-masalah korupsi, tahukah Anda korupsi itu apa ?***

**K**orupsi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah *penyelewengan atau penyalahgunaan uang negara (perusahaan dan sebagainya) untuk keuntungan pribadi atau orang lain.* Sedangkan Menurut Undang-Undang No. 31 Tahun 1999 tentang pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, Pengertian Korupsi adalah *“setiap orang yang dikategorikan melawan hukum, melakukan perbuatan memperkaya diri sendiri, menguntungkan diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi, menyalahgunakan kewenangan maupun kesempatan atau sarana yang ada padanya karena jabatan atau kedudukan yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara.”* Menurut

sudut pandang hukum, tindak pidana korupsi secara garis besar mencakup unsur-unsur yang meliputi: perbuatan melawan hukum; penyalahgunaan kewenangan, kesempatan atau sarana; kegiatan yang merugikan keuangan atau perekonomian negara. Korupsi merupakan persoalan klasik yang telah lama ada.

Masalah korupsi tidak pernah berhenti dibicarakan, bahkan istilah ‘korupsi telah berakar’ seolah menjadi nyata. Pemberitaan media massa mengenai korupsi terus ada setiap hari bahkan setiap jam. Kerugian yang disebabkan tidak hanya membuat kerugian secara materi, tapi juga secara mental. Indonesia Corruption Watch

(ICW) menyebutkan bahwa di tahun 2014, kerugian yang disebabkan oleh korupsi mencapai 5,29 triliun. Jumlah kasus korupsi yang ditangani KPK adalah sebanyak 629 kasus, dengan pelaku korupsi terbanyak adalah pejabat atau pegawai pemerintahan. Korupsi sangat sulit untuk dihilangkan bahkan hampir tidak mungkin dapat diberantas, oleh karena itu sangat sulit memberikan pembuktian-pembuktian yang eksak. Disamping itu sangat sulit mendeteksinya dengan dasar-dasar hukum yang pasti.

## Penyebab Korupsi

Indonesia memiliki satu lembaga yang bertugaskhusus menangani berbagai kasus korupsi. Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dibentuk berdasarkan

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, KPK diberi amanat melakukan pemberantasan korupsi secara profesional, intensif, dan berkesinambungan. KPK merupakan lembaga negara yang bersifat independen, yang dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya bebas dari kekuasaan manapun. KPK dibentuk bukan untuk mengambil alih tugas pemberantasan korupsi dari lembaga-lembaga yang ada sebelumnya. Penjelasan undang-undang menyebutkan peran KPK sebagai trigger mechanism, yang berarti mendorong atau sebagai stimulus agar upaya pemberantasan korupsi oleh lembaga-lembaga yang telah ada sebelumnya menjadi lebih efektif dan efisien.

Hampir setiap hari ada saja kasus baru yang ditangani oleh KPK. Hampir setiap hari juga, ada saja kasus korupsi yang naik ke meja hijau di Pengadilan Tindak Pidana Korupsi (Tipikor). Menurut mantan penasihat KPK, Abdullah Hehamahua seperti yang tertulis di buku yang berjudul *Memberantas Korupsi Bersama KPK*, setidaknya ada 8 penyebab terjadinya korupsi di Indonesia :

- 1) Sistem penyelenggaraan negara yang keliru : Sebagai negara yang baru berkembang, seharusnya prioritas pembangunan di bidang pendidikan. Tetapi selama puluhan tahun, mulai orde lama, orde baru, hingga reformasi, pembangunan hanya difokuskan di bidang ekonomi. padahal setiap negara yang baru merdeka, masih terbatas dalam memiliki SDM, uang, manajemen, dan teknologi. Sehingga konsekuensinya semua didatangkan dari luar negeri yang pada gilirannya menghasilkan penyebab korupsi.
- 2) Kompensasi PNS yang rendah : Negara yang baru merdeka tidak memiliki uang yang cukup untuk membayar kompensasi yang tinggi kepada pegawainya. Apalagi Indonesia yang lebih memprioritaskan bidang ekonomi membuat secara fisik

dan kultural menimbulkan pola konsumerisme, sehingga 90% PNS melakukan KKN.

- 3) Pejabat yang serakah : Pola hidup konsumerisme yang dilahirkan oleh sistem pembangunan seperti di atas mendorong pejabat untuk menjadi kaya secara instant. Hal ini menyebabkan lahirnya sikap serakah dimana pejabat menyalahgunakan wewenang dan jabatannya, seperti melakukan *mark up* proyek-proyek pembangunan.
- 4) Law Enforcement tidak berjalan: Para pejabat yang serakah dan PNS yang KKN karena gaji yang tidak cukup, maka boleh dibilang penegakan hukum tidak berjalan hampir diseluruh lini kehidupan, baik di instansi pemerintahan maupun lembaga kemasyarakatan karena segalanya diukur dengan uang. Hal ini juga menimbulkan kata-kata *plesetan* seperti, KUHP (Kasih Uang Habis Perkara) atau Ketuhanan Yang Maha Esa (Keuangan Yang Maha Kuasa).
- 5) Hukuman yang ringan terhadap koruptor : Adanya Law Enforcement tidak berjalan dengan semestinya, dimana aparat penegak hukum bisa dibayar. Maka, hukuman yang dijatuhkan kepada para koruptor sangat ringan sehingga tidak menimbulkan efek jera.
- 6) Pengawasan yang tidak efektif : Dalam sistem manajemen yang modern selalu ada instrumen yang disebut internal kontrol yang bersifat *in build* dalam setiap unit kerja. Sehingga sekecil apapun penyimpangan akan terdeteksi sejak dini dan secara otomatis pula dilakukan perbaikan. Tetapi internal kontrol yang ada disetiap unit sudah tidak lagi berjalan dengan semestinya karena pejabat atau pegawai terkait bisa melakukan tindakan korupsi.
- 7) Tidak ada keteladanan pemimpin : Ketika resesi ekonomi 1997, keadaan

perekonomian Indonesia sedikit lebih baik daripada Thailand. Namun pemimpin Thailand memberi contoh kepada rakyatnya dalam pola hidup sederhana. Sehingga lahir dukungan moral dan material dari masyarakat dan pengusaha. Maka dalam wktu singkat Thailand telah mengalami recovery ekonominya. Di Indonesia tidak ada pemimpin yang bisa dijadikan teladan sehingga kehidupan berbangsa dan bernegara mendekati jurang kehancuran.

- 8) Budaya masyarakat yang kondusif untuk KKN : Korupsi yang ada di Indonesia tidak hanya terpusat pada pejabat negara saja melainkan sudah meluas hingga ke masyarakat. Hal ini bisa dicontohkan pada saat pengurusan KTP, SIM, STNK, maupun saat melamar kerja. Tindakan masyarakat ini merupakan pencerminan yang dilakukan oleh pejabat politik.

### Jenis Tindak Pidana Korupsi

Menurut *Buku Saku untuk Memahami Tindak Pidana. Korupsi (KPK, 2006:19)*, tindak pidana korupsi dikelompokkan menjadi 7 macam. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

#### a. Perbuatan yang Merugikan Negara

Perbuatan yang merugikan negara, dapat dibagi lagi menjadi 2 bagian yaitu mencari keuntungan dengan cara melawan Hukum dan merugikan negara; dan menyalahgunakan jabatan untuk mencari keuntungan dan merugikan negara.

#### b. Suap – Menyuap

Suap – menyuap yaitu suatu tindakan pemberian uang atau menerima uang atau hadiah yang dilakukan oleh pejabat pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan kewajibannya.

#### c. Penyalahgunaan Jabatan

Dalam hal ini yang dimaksud dengan penyalahgunaan jabatan adalah seorang pejabat pemerintah yang dengan

kekuasaan yang dimilikinya melakukan penggelapan laporan keuangan, menghilangkan barang bukti atau membiarkan orang lain menghancurkan barang bukti yang bertujuan untuk menguntungkan diri sendiri dengan jalan merugikan negara hal ini sebagaimana rumusan Pasal 8 UU PTPK.

#### d. Pemerasan

Berdasarkan definisi dan dasar hukumnya, pemerasan dapat dibagi menjadi 2 yaitu :

1) Pemerasan yang dilakukan oleh pejabat pemerintah kepada orang lain atau kepada masyarakat. Pemerasan ini dapat dibagi lagi menjadi 2 (dua) bagian berdasarkan dasar hukum dan definisinya yaitu :

a) Pemerasan yang dilakukan oleh pejabat pemerintah karena mempunyai kekuasaan dan dengan kekuasaannya itu memaksa orang lain untuk memberi atau melakukan sesuatu yang menguntungkan dirinya.

b) Pemerasan yang dilakukan oleh pegawai negeri kepada seseorang atau masyarakat dengan alasan uang atau pemberian ilegal itu adalah bagian dari peraturan atau haknya padahal kenyataannya tidak demikian.

2) Pemerasan yang dilakukan oleh pegawai negeri kepada pegawai negeri yang lain.

#### e. Korupsi yang berhubungan dengan Kecurangan

Yang dimaksud dalam tipe korupsi ini yaitu kecurangan yang dilakukan oleh pemborong, pengawas proyek, rekanan TNI / Polri, pengawas rekanan TNI / Polri, yang melakukan kecurangan dalam pengadaan atau pemberian barang yang mengakibatkan kerugian bagi orang lain atau terhadap keuangan negara atau yang dapat membahayakan keselamatan negara pada saat perang. Selain itu pegawai negeri yang menyerobot tanah negara yang mendatangkan kerugian bagi orang lain juga termasuk dalam jenis

korupsi ini.

#### f. Korupsi yang berhubungan dengan pengadaan

Pengadaan adalah kegiatan yang bertujuan untuk menghadirkan barang atau jasa yang dibutuhkan oleh suatu instansi atau perusahaan. Orang atau badan yang ditunjuk untuk pengadaan barang atau jasa ini dipilih setelah melalui proses seleksi yang disebut dengan tender.

Pada dasarnya proses tender ini berjalan dengan bersih dan jujur. Instansi atau kontraktor yang rapornya paling bagus dan penawaran biayanya paling kompetitif, maka instansi atau kontraktor tersebut yang akan ditunjuk dan menjaga, pihak yang menyeleksi tidak boleh ikut sebagai peserta. Kalau ada instansi yang bertindak sebagai penyeleksi sekaligus sebagai peserta tender maka itu dapat dikategorikan sebagai korupsi.

#### g. Korupsi yang berhubungan dengan gratifikasi (Hadiah)

Yang dimaksud dengan korupsi jenis ini adalah pemberian hadiah yang diterima oleh pegawai Negeri atau Penyelenggara Negara dan tidak dilaporkan kepada KPK dalam jangka waktu 30 hari sejak diterimanya gratifikasi. Gratifikasi dapat berupa uang, barang, diskon, pinjaman tanpa bunga, tiket pesawat, liburan, biaya pengobatan, serta fasilitas-fasilitas lainnya.

#### LHKPN

Salah satu cara yang ditempuh dalam mencegah korupsi adalah dengan mewajibkan penyelenggaraan Negara melaporkan harta kekayaan yang dimilikinya melalui Laporan Harta dan Kekayaan Penyelenggaraan Negara (LHKPN). Pelaporan harta kekayaan merupakan salah satu cara untuk memberantas korupsi dan membentuk aparaturnya yang bersih dan berintegritas. Untuk mendorong semangat tersebut di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/

kota, maka melalui Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor: SE/03/M.PAN/01/2005 perihal LHKPN dan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor: SE/05/M.PAN/01/2006 perihal LHKPN, para Gubernur dan Bupati/Walikota diminta untuk menetapkan jabatan-jabatan strategis dan rawan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) di lingkungan instansinya yang diwajibkan untuk menyampaikan LHKPN.

Selain itu, dalam rangka untuk menjalankan perintah undang-undang serta untuk menguji integritas dan transparansi, maka Kandidat atau Calon Penyelenggara tertentu juga diwajibkan untuk menyampaikan LHKPN kepada KPK, yaitu antara lain Calon Presiden dan Calon Wakil Presiden serta Calon Kepala Daerah dan Calon Wakil Kepala Daerah.

Perilaku antikorupsi tidak hanya sebatas wacana atau kata-kata, namun lebih dari itu, sebuah sikap dan tindakan yang harus nyata dilakukan. Mengenal korupsi membuat kita mengetahui bagaimana bersikap anti terhadap korupsi, melawan korupsi dan bersikap menentang korupsi. Berbagai cara terus dilakukan agar budaya korupsi tidak lagi berakar, namun mampu mengangkat akarnya. Terkait dengan korupsi, masih ada jalan panjang reformasi ke depan untuk Indonesia. Korupsi sangat menghambat negara dalam merealisasikan potensi ekonomi dan menyebabkan ketidakadilan yang signifikan di masyarakat Indonesia karena sebagian kecil orang mendapatkan manfaat yang amat besar dari lembaga korup. Tapi pujian/penghargaan harus diberikan kepada kebebasan media Indonesia dan KPK karena keduanya memainkan peran penting dalam pemberantasan korupsi.

# Program ANTIKORUPSI: Tidak Sekedar Mencegah dan Menindak, Tapi Butuh *Role Model*

Teks:  
Shera Betania

Susah lejang dari ingatan mengenai persepsi korupsi di lingkungan Kementerian Keuangan. Seperti ungkapan nila setitik, rusak susu sebelanga, hal itu bisa menggambarkan citra Kementerian Keuangan yang sempat tercoreng karena beberapa kasus yang muncul. Namun Kemenkeu tidak berdiam diri. Mulai dari reformasi birokrasi, hingga saat ini memasuki era transformasi kelembagaan, Kemenkeu justru bersemangat memerangi musuh negara ini. Kemenkeu memiliki budaya baru dalam memerangi musuh negara tersebut, yaitu penandatanganan pakta integritas yang wajib dilakukan oleh seluruh jajaran pegawai. Komitmen ini merupakan titik awal dalam menerapkan budaya bersih atau budaya antikorupsi di lingkungan Kemenkeu.

Program Anti korupsi di Kemenkeu, dilaksanakan melalui pemetaan atau identifikasi sumber-sumber korupsi. Inspektorat jenderal bersama Unit Kepatuhan Internal (UKI) Eselon I telah melakukan pemetaan/identifikasi sumber-sumber korupsi. Setelah melaksanakan audit kinerja pada unit eselon I Kemenkeu, Itjen memproses hasil pemetaan sumber-sumber korupsi sebagai Tema Pengawasan Unggulan.

Beberapa langkah yang dilakukan oleh Kemenkeu antara lain:

#### 1. pengawasan

**WISE (*Whistleblowing System*).** Aplikasi WISE telah diimplementasikan di seluruh Eselon I Kemenkeu. Saat ini Itjen terus mengembangkan kompetensi pegawai, mekanisme kerja dan aplikasi WISE sendiri. Menurut data, jumlah pengaduan melalui WISE di tahun 2013 mencapai 541 jumlah

aduan.

**Unit Kepatuhan Internal (UKI).** KMK No.152 tahun 2011 memperjelas tugas dan fungsi pemantauan pengendalian internal dan menunjuk unit organisasi untuk melaksanakan pemantauan pengendalian intern. Itjen dan UKI Eselon I mengembangkan perangkat Pemantauan Kepatuhan Pengendalian Intern untuk melakukan pemantauan pengendalian intern pada kegiatan utama di masing-masing unit eselon I.

#### 2. Pencegahan

- Value dan perilaku. Telah dirumuskan nilai-nilai dan perilaku utama Kemenkeu, yaitu Integritas, Profesionalisme, Sinergi, Pelayanan dan Kesempurnaan.
- Kode etik. Seluruh unit eselon I Kemenkeu telah mempunyai dan mensosialisasikan kode etik serta mensosialisasikan pada pegawainya.

#### 3. Penindakan

**Reward.** Kemenkeu mempunyai mekanisme penilaian kinerja, ditegaskan melalui KMK 454 tahun 2011 tentang Penngelolaan Kinerja di lingkungan Kemenkeu yang meliputi Pengelolaan Kinerja Organisasi dan Pengelolaan Kinerja Pegawai. Selain itu, tiap unit eselon I juga menerbitkan Petunjuk Teknis Pengelolaan Kinerja, melakukan penilaian perilaku pegawai selama semester I, kemudian penilaian perilaku pegawai dan capaian IKU sampai dengan semester II.

**Punishment.** Kemenkeu memiliki PMK No.29/PMK.01/2007 tentang Pedoman Peningkatan Disiplin PNS yang dimilkasinya antara lain setiap unit Eselon I menerbitkan Laporan Bulanan Ketertiban Pegawai. Trend jumlah pejabat/pegawai

yang dijatuhi hukuman disiplin mulai tahun 2010 hingga 2013 terus mengalami penurunan.

BPPK sendiri telah melakukan beberapa upaya membudayakan anti korupsi ini. Dimulai dari tahun 2012, penandatanganan pakta integritas untuk seluruh pegawai BPPK, mulai dari Kepala Badan sampai pelaksana. Hal ini dimaksudkan agar para pegawai di lingkungan bisa menjaga diri dari perilaku koruptif. Penandatanganan pakta integritas ini sekaligus menandai pencanangan zona integritas di lingkungan BPPK. Selain itu, dilakukan juga penunjukkan beberapa pegawai yang menjadi *change agent* Nilai Nilai Kemenkeu di BPPK. Para agen mengikuti Pelaksanaan *TOT Change Agent*. *TOT* ini menghasilkan *change agent* baru yang terdiri dari perwakilan pusdiklat/STAN dan Sekretariat Badan yang bertugas untuk melakukan internalisasi nilai-nilai kementerian keuangan yang salah satunya adalah Integritas. Hal serupa dilakukan pula dengan para *change agent* dari Balai Diklat Keuangan (BDK). Setelah *TOT*, para agen melakukan internalisasi di lingkungan unit masing-masing. Pada tahun 2012 ini juga, Nilai Nilai Kementerian Keuangan dan materi antikorupsi mulai dimasukkan dalam materi diklat yang dilaksanakan oleh BPPK. Pada tahun 2013, BPPK bekerjasama dengan KPK mulai rutin menyelenggarakan seminar antikorupsi. Tidak hanya di wilayah Jakarta dan sekitarnya, namun juga di seluruh BDK. Terkait pelaksanaan internalisasi budaya antikorupsi, pada dasarnya tidak terdapat perbedaan antara pejabat dan pelaksana. Namun demikian, mengingat para pejabat harus bisa menjadi *role model* dalam penerapan budaya

antikorupsi, maka sosialisasi terkait budaya antikorupsi biasanya dilakukan terhadap pejabat terlebih dulu baru kemudian kepada para pelaksana. Demikian juga dengan change Agent yang dimiliki oleh BPPK pada saat ini, mayoritas adalah para pejabat baik pejabat struktural maupun fungsional.

Bagi sebuah unit, mendapatkan penghargaan WBBM dan WBK bukanlah perkara mudah. Berbagai tahapan penilaian dan dokumen harus disiapkan. Penilaian dilakukan oleh Inspektorat Jenderal sebagai Tim Penilai Internal (TPI). Tugas TPI adalah melakukan penilaian terhadap kantor-kantor yang diajukan untuk mendapat predikat WBK. Sementara untuk mendapatkan predikat WBBM, unit-unit tersebut harus melalui proses penilaian oleh Tim Penilai Nasional (TPN) yang terdiri dari penilai dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (kemenpan RB), KPK dan Ombudsman.

Untuk bisa mendapatkan predikat WBBM dan WBK, sebuah unit harus terlebih dahulu menjadi Zona Integritas (ZI). Terdapat empat tahapan pembangunan ZI menuju WBBM dan WBK. Pertama, laporan keuangan kementerian dan/atau lembaga tersebut telah memperoleh opini minimal Wajar Dengan Pengecualian dari Badan Pemeriksa Keuangan, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) telah mendapatkan penilaian minimal C, dan seluruh pegawai telah menandatangani pakta integritas. Kedua, melakukan pembangunan zona integritas dilakukan lewat tindakan-tindakan konkrit pencegahan dan pemberantasan korupsi. Ketiga, tahapan pembangunan unit kerja berpredikat WBK/WBBM. Yang dilakukan pada tahap ini adalah kementerian dan/atau lembaga melakukan pembinaan terhadap satuan kerja di lingkungannya dan mengusulkan unit kerja berpredikat WBK/WBBM. Usulan unit itu selanjutnya akan dinilai oleh Tim Penilai Internal dan Tim Penilai Nasional. Pada tahap keempat, dilakukan pembinaan dan pengawasan terhadap unit yang mendapatkan predikat WBK dan WBBM.

Kemenkeu telah berkontribusi secara nyata dalam upaya pemberantasan korupsi. Bukan hanya di pusat, semangat antikorupsi

bahkan menyebar hingga ke kantor-kantor (WBK/WBBM) di daerah. Salah satu unit eselon II di BPPK telah mendapatkan predikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK), yaitu Pusdiklat Bea dan Cukai.

### **Wilayah Bebas Korupsi (WBK), Pusdiklat Bea dan Cukai**

Kepala Pusdiklat Bea dan Cukai Agus Hermawan menceritakan bahwa predikat WBK itu hanyalah bentuk pengakuan. Namun dibalik itu, ada proses yang sudah berjalan, yang ternyata dinilai oleh Inspektorat Jenderal Kemenkeu dan dilakukan penilaian hingga Pusdiklat BC ditetapkan menjadi salah satu WBK di tahun 2014.

Momen yang tepat untuk memperbaiki sistem adalah pada masa reformasi birokrasi bergema dan berjalan. Tahun 2007, tidak hanya dimulai dengan sistem remunerasi, namun juga perbaikan proses bisnis, organisasi hingga SDM yang ada di lingkungan Kemenkeu. “Momennya tepat”, tegas Kapus BC. Dibawah kepemimpinan Kapusdiklat BC saat itu, Endang Tata, pembenahan dilakukan. Mulai dari sistem penyelenggaraan, sistem pengadaan, hingga SDM nya. “Yang dilayani ini harus satu posisi, yang dilayani adalah siswa”, jelas Agus Hermawan. Segala hal yang dilakukan di Pusdiklat, tidak boleh lagi merugikan rekanan, vendor, terlebih lagi siswa. Hak dan kewajiban, semua harus dipenuhi sesuai dengan peraturan dan kesepakatan yang telah ditetapkan. Pembenahan terus dilakukan, hingga akhirnya, hingga saat ini, sistem yang sudah baik pun terbentuk. Sosialisasi tindakan berintegritas ini tidak hanya dilakukan kepada user atau stakeholder, namun juga kepada internal Pusdiklat BC sendiri.

Begitu juga kepada siswa. Penjelasan atau pengarahan program selalu dilakukan setelah pembukaan diklat berlangsung. “Kita kasih tahu fasilitas ke siswa. Termasuk bahan ajar yang perlu digandakan, serahkan ke kita nanti kita yang gandakan. Jadi mereka disini hanya belajar saja. Tidak ada keharusan bagi siswa untuk menyerahkan sesuatu kepada pusdiklat”, lanjutnya. Hal serupa juga dikondisikan kepada para pelatih.

Program antikorupsi di Pusdiklat Bea dan Cukai pda awalnya tidak dibuat secara tertulis. Disiplin harus dibiasakan, bukan hanya sebatas tulisan atau slogan-slogan. “Saya tidak mau kita hanya stuck kepada tulisan, tapi perilakunya tidak seperti itu, yang enak itu perilakunya tidak seperti itu, baru dibuat tulisannya. Jadi kalau kita sulit melakukannya lebih baik tidak usah dibuat tulisannya”, lugas Kepala Pusdiklat Bea dan Cukai. Janji layanan atau komitmen layanan harus menjadi real dan yang terpenting adalah adanya role model. “Jangan bilang: jangan, jangan, jangan.. tapi kita masih melakukan”, imbuhnya. Memberikan contoh menjadi bekal utama untuk menanamkan jiwa antikorupsi dan berintegritas. Selain itu, komunikasi terbuka di internal Pusdiklat Bea dan Cukai juga mampu mencegah terjadinya hal-hal yang kerap mendorong terjadinya korupsi. Kepala Pusdiklat BC membuka diri untuk turun ke level bawah, berkomunikasi, mencari tahu segala hal yang terjadi dan jikalau ada masalah dapat diselesaikan secara bersama-sama. “Saya mencoba menumbuhkan keberanian mereka untuk menyampaikan langsung kepada saya. Saya tidak mau mereka takut kepada saya, sehingga disembunyikan”, ungkapnya.

Penilaian WBK oleh Inspektorat Jenderal dan Biro Organisasi dan Tata Laksana Kemenkeu dilakukan di tahun 2014. Pola diklat dan sistem Pusdiklat yang sudah terbentuk dengan baik, yang sudah mencerminkan lingkungan/wilayah yang bebas korupsi dan berintegritas sudah terbentuk sejak lama, hal itulah yang ditangkap oleh Inspektorat Jenderal Kemenkeu sehingga membidik Pusdiklat BC sebagai salah satu nominasi hingga ditetapkan menjadi salah satu Wilayah Bebas Korupsi di Kemenkeu. Hal-hal yang sudah menjadi budaya mulai dituangkan dalam bentuk dokumen dan tulisan. Hal itu dikarenakan salah satu persyaratannya adalah dokumen tertulis atas bentuk/program budaya antikorupsi yang sudah ada di Pusdiklat Bea dan Cukai. “Bukan kita tulis dulu baru dilakukan, tapi apa yang biasa dilakukan, dimasukkan kesitu (dokumen-red). Dari perilaku ke dokumen”, jelas Kapus BC.

## SOSIALISASI BULTEK SAP DAN PENYUSUNAN LK AKRUAL TAHUN ANGGARAN 2015

Jakarta, 24 November 2015

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
DIREKTORAT PERENCANAAN DAN PELATIHAN KEUANGAN  
BULETIN ANGGARAN DAN PERANGKAPAN

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
DIREKTORAT PERENCANAAN DAN PELATIHAN KEUANGAN  
BULETIN ANGGARAN DAN PERANGKAPAN

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
DIREKTORAT PERENCANAAN DAN PELATIHAN KEUANGAN  
BULETIN ANGGARAN DAN PERANGKAPAN

“Kepala BPPK saat membuka Sosialisasi  
Buletin Teknis SAP TA 2015”

Teks:  
Shera Betania

Foto:  
Eros Lassa M.

# Sosialisasi Buletin Teknis SAP, Mempersiapkan Implementasi Laporan Keuangan Berbasis Akrual

Tahun 2015 adalah tahun yang sangat krusial dalam bidang pelaporan keuangan pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Hal tersebut adalah karena pada tahun 2015 terjadi perubahan basis akuntansi, dari yang sebelumnya menggunakan sistem akuntansi berbasis kas menuju akrual (*cash toward accrual*) menjadi menggunakan sistem akuntansi berbasis akrual (*accrual basis*). Basis Akrual adalah “penyandingan pendapatan dan biaya pada periode di saat terjadinya”, bukan pencatatan pada saat pendapatan tersebut diterima ataupun biaya tersebut dibayarkan (*Cash Basis*).

Terdapat empat basis yang umum digunakan dalam pencatatan transaksi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan, yaitu basis kas, modifikasi kas, modifikasi akrual dan akrual penuh. Dari keempat basis tersebut, basis kas dan basis akrual adalah yang paling sering digunakan. Basis kas akan mencatat transaksi keuangan pada saat kas diterima

atau dikeluarkan, sedangkan basis akrual mencatat transaksi keuangan pada saat kas diterima atau dikeluarkan, sedangkan basis akrual mencatat transaksi pada saat terjadinya pendapatan atau belanja walaupun kas belum diterima atau dikeluarkan. Lebih jauh lagi, basis akrual mendukung penggunaan anggaran sebagai teknik pengendalian. Karena pada basis kas, pembayaran hanya direkam jika hal itu telah dilakukan, sementara pembayaran kewajiban dapat dilakukan dengan jarak waktu tertentu setelah timbulnya kewajiban itu sendiri. Untuk alasan penganggaran, organisasi dapat lebih baik menggunakan akuntansi berbasis akrual.

Pada tahun 2010 ditetapkan PP Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan yang mengatur penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) berbasis akrual. PP Nomor 71 Tahun 2010 tersebut dikeluarkan menggantikan PP Nomor 24 Tahun 2005, dan dalam PP tersebut mengamanatkan bahwa penerapan akuntansi berbasis akrual

secara penuh harus diterapkan pada Tahun Anggaran 2015.

Untuk pengimplementasian laporan keuangan berbasis akrual tersebut, KSAP telah menyusun dan menerbitkan buletin teknis SAP. SAP adalah prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan dalam menyusun dan menyajikan Laporan Keuangan Pemerintah, yang terdiri atas Laporan Keuangan Pemerintah Pusat (LKPP) dan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD), untuk menciptakan transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan akuntansi pemerintahan, serta peningkatan LKPP dan LKPD. Buletin teknis SAP adalah informasi yang berisi penjelasan teknis akuntansi sebagai pedoman bagi pengguna. Buletin teknis SAP diharapkan mampu mengatasi masalah teknis akuntansi dengan menjelaskan secara teknis penerapan PSAP (Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintahan) dan/atau IPSAP (Interpretasi Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintahan).

Seluruh pihak yang berkepentingan

harus memiliki pemahaman yang sama mengenai penerapan akuntansi pemerintahan berbasis akrual, persepsi yang sama terhadap tujuan penerapan akuntansi berbasis akrual. Salah satu caranya adalah dengan mengedukasi stakeholder terkait pedoman yang telah diterbitkan.

Kewajiban mengedukasi tidak hanya dibebankan kepada KSAP selaku penyusun PSAP dan Buletin Teknis SAP. BPPK, sebagai unit eselon I di Kemenkeu dengan tugas dan fungsi pendidikan dan pelatihan bidang keuangan dan kekayaan Negara turut mengambil peran dalam menyukseskan salah satu tujuan Kemenkeu dalam menghasilkan laporan keuangan Kementerian Negara/Lembaga yang berbasis akrual. KSAP dan BPPK bersinergi mengedukasi para stakeholder agar pedoman yang telah dibuat dapat bermanfaat dan mampu mencapai tujuan. Sinergi KSAP dan BPPK, pengetahuan KSAP dan program edukasi yang merupakan ranah BPPK, diwujudkan dalam satu kegiatan yang bernama **Sosialisasi Buletin Teknis SAP dan Penyusunan Laporan Keuangan Akrual TA 2015**.

Tujuan dari sosialisasi ini antara lain menggali informasi dalam rangka penyempurnaan dan pengembangan SAP. Melalui kegiatan ini diharapkan juga para pimpinan dan pengelola laporan keuangan tiap satuan kerja (satker) mendapatkan pemahaman terbaru mengenai regulasi yang terkait dengan implementasi

akuntansi pemerintahan berbasis akrual, selain itu para pimpinan satker juga dapat memberikan pemahaman terbaru kepada bawahannya terkait penerapan akuntansi pemerintahan berbasis akrual. Lalu, peserta sosialisasi diharapkan juga dapat mengimplementasikan pedoman akuntansi berbasis akrual terbaru dalam penyusunan laporan keuangan satuan kerja, serta dapat memberikan bimbingan dan asistensi bagi satuan kerjanya dalam rangka implementasi akuntansi pemerintahan berbasis akrual.

BPPK melalui Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan, PKN STAN dan Sekretariat Badan, menyusun serangkaian sosialisasi yang dilaksanakan di 15 lokasi se-Indonesia. Materi yang diangkat dalam sosialisasi tersebut antara lain bulletin teknis aset tetap berbasis akrual, bulletin teknis penyusutan berbasis akrual, bulletin teknis piutang berbasis akrual dan bulletin teknis persediaan berbasis akrual. Peserta kegiatan sosialisasi ini adalah pejabat yang menangani dan bertanggungjawab terhadap pelaporan keuangan berbasis akrual, yang berasal dari satuan kerja Pemda Provinsi, Pemda Kotamadya, Pemda Kabupaten, Perwakilan BPK, Perwakilan BPKP dan Perguruan Tinggi.

Narasumber dalam sosialisasi ini berasal dari Anggota Komite Kerja KSAP dan Kelompok Kerja (Pokja) atau pejabat setingkat Eselon I dan II di lingkungan BPPK dan Ditjen Perbendaharaan, yang memahami perkembangan terbaru terkait implementasi akuntansi pemerintahan

berbasis akrual, serta widyaiswara dan pejabat struktural di lingkungan BPPK yang telah mengikuti *Training of Trainers (ToT)* Sosialisasi Buletin Teknis SAP dan Penyusunan Laporan Keuangan Akrual TA 2015.

Sebelum mengikuti kegiatan sosialisasi ini, para narasumber yang akan membagikan materi terlebih dahulu mengikuti *Training of Trainers* selama 1(satu) hari di Kampus PKN STAN, untuk mempersiapkan para narasumber mengenai materi yang dibawakan. Kegiatan sosialisasi dilaksanakan mulai tanggal 24 November 2015 hingga 17 Desember 2015. Target jumlah peserta sosialisasi adalah sebanyak 2.500 orang se-Indonesia. Koordinasi dengan daerah dilakukan melalui seluruh BDK yang ada di lingkungan BPPK.

Laporan keuangan berbasis akrual mulai diterapkan untuk laporan keuangan tahun anggaran 2015, yang berarti mulai awal tahun 2016 penyusunan laporan keuangan berbasis akrual mulai harus diterapkan. Sebagai ‘angkatan’ pertama, sosialisasi dilaksanakan di Aula BPPK Purnawarman pada tanggal 19 November 2015 yang lalu. Kepala BPPK Sumiyati dalam pembukaannya mengharapkan para peserta angkatan pertama ini bisa menularkan ilmu yang diperoleh, “Peserta pertama ini bisa menjadi agen di kantornya masing-masing dalam mengimplementasikan laporan keuangan berbasis akrual”, ujar Kepala BPPK. Para peserta yang berasal dari Kementerian Negara/Lembaga di wilayah Jakarta, Jawa Barat dan Banten mencapai hampir 130 orang. “Menyusun laporan keuangan semester 1 tahun 2015 dan triwulan 3 tahun 2015, pasti banyak permasalahan yang dihadapi, sehingga semua ini harus dicermati, harus ditindaklanjuti, harus didiskusikan bersama untuk mempersiapkan *action plan* yang tepat dalam waktu yang singkat”, kata Kepala BPPK. Sosialisasi ini diharapkan mampu mempersiapkan SDM di bidang pengelolaan keuangan Negara dalam mengimplementasikan laporan keuangan berbasis akrual.



“Peserta Sosialisasi Bultek SAP”



“Menteri Keuangan, Kepala BPPK, beserta pejabat terkait saat *Launching PKN STAN*”

Teks:  
Muh. Fath

Foto:  
Eros Lassa M.

## PKN STAN: Pencetak Ahli Keuangan Negara

Tanggal 9 November 2015 menjadi hari bersejarah dalam perkembangan salah satu perguruan tinggi kedinasan terbaik di negeri ini. Pada tanggal tersebut, berlangsung sebuah seremoni bertajuk *STAR Day (STAN Transformation Day)*.

Mengambil tempat di gedung *Student Center STAN Jurangmangu*, *STAR Day* adalah acara *launching* yang menjadi tanda Transformasi Kelembagaan Sekolah Tinggi Keuangan Negara (STAN), menjadi Politeknik Keuangan Negara STAN (PKN STAN). Dengan status Politeknik, maka PKN STAN menjadi setara dengan perguruan tinggi lainnya di Indonesia, tidak hanya sekedar menjadi pendidikan kedinasan. Hal tersebut sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 137/PMK.01/2015 tanggal 15 Juli 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Keuangan Negara STAN. Perubahan ini memberi dampak mendasar pada organisasi

dan tata kerja, sehingga pembinaan PKN STAN secara teknis akademik dilaksanakan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, sedangkan pembinaan secara teknis operasional dan administratif dilaksanakan oleh Menteri Keuangan

Perubahan STAN menjadi Politeknik Keuangan Negara bukan hanya perubahan nama belaka, melainkan mempunyai tujuan yang jelas. Dengan berubahnya perguruan tinggi yang awalnya akademi atau sekolah tinggi menjadi politeknik berarti secara organisasi dan sistem akademis diakui dan berjalan sesuai dengan kebijakan dalam menciptakan SDM keuangan Negara yang profesional.

Transformasi PKN STAN merupakan perwujudan keinginan Menteri Keuangan yang menginginkan PKN STAN menjadi Kawah Candradimuka, tidak hanya bagi Kementerian Keuangan namun juga bagi instansi dimana lulusan PKN STAN ditempatkan untuk bekerja nantinya. “Nanti bisa jadi Kawah Candradimuka,”

ujarnya. Kawah Candradimuka adalah kawah yang terdapat di alam khayangan dunia perwayangan. Di Kawah Candradimuka itulah jabang bayi Tutuka, anak Bima, pernah digembleng oleh Batara Empu Anggajali. Hasilnya, bayi itu tampil sebagai ksatria perkasa yang kemudian lebih dikenal dengan nama Gatotkaca. Kesaktian yang dimiliki Gatotkaca itu berkat gemblengan di Kawah Candradimuka.

Acara *STAR Day* dihadiri oleh Menteri Keuangan, beserta jajaran Eselon I, Eselon II, dan para pejabat, serta alumni STAN. “Perubahan ini dilakukan dalam rangka peningkatan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia di bidang pengelola negara bagi Kementerian Keuangan, kementerian lembaga lain dan pemerintah daerah,” kata Menteri Keuangan Bambang PS. Brodjonegoro saat memberikan sambutan dalam acara tersebut. Menkeu berharap lulusan PKN STAN dapat berkarya tidak hanya di lingkungan Kemenkeu saja,

tapi juga di seluruh daerah di Indonesia karena seluruh daerah di Indonesia membutuhkan pengelola keuangan yang handal. “Anda semua kalau lulus selain di Kemenkeu Anda juga berkoordinasi di daerah, apalagi sekarang transfer daerah sudah sampai ke desa. Mungkin tidak harus Anda, tapi setidaknya Anda yang mengawasi,” imbuh Menkeu.

Meskipun tidak terlihat secara kasat mata, namun perubahan STAN menjadi PKN STAN adalah hal yang sangat besar. “Bukan hal yang mudah mengubah identitas STAN yang memiliki reputasi nasional. Terlebih perubahan ini bukan hanya nomenklatur saja tapi juga mengubah seluruh proses bisnis dan sistem pengelolaan kampus,” kata Kepala BPPK Sumiyati. Kini PKN STAN dapat menyelenggarakan program studi hingga program doktoral (S3 Terapan). “Yang sebelumnya program studi hingga diploma empat sekarang sudah bisa program doktoral atau S3 terapan. Selain itu, pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat juga jadi bagian tak terpisahkan dari kampus PKN STAN,” jelas Kepala BPPK pada acara STAR Day tersebut.

Perubahan kelembagaan PKN STAN memberikan peluang sekaligus tantangan membawa PKN STAN menjadi

lebih baik lagi, lebih besar dan lebih dinamis. “Kedepannya PKN STAN tidak hanya melayani kebutuhan Kementerian Keuangan tapi juga sebagai institusi pencetak SDM Keuangan Negara untuk seluruh Indonesia”, pungkas Kepala BPPK. Hal ini lebih lanjut diwujudkan pada program studi yang ada di PKN STAN nantinya. PKN STAN fokus pada 4 jurusan yang di dalamnya terdapat 10 program studi, namun masih pada tingkatan Diploma. “PKN STAN saat ini menyelenggarakan pendidikan vokasi (terapan) di bidang keuangan negara melalui 4 jurusan,” ujar Kepala BPPK Sumiyati. Rinciannya antara lain:

1. Jurusan akuntansi
  - Diploma Empat Akuntansi
  - Diploma Tiga Akuntansi
2. Pajak
  - Diploma Tiga Pajak
  - Diploma Tiga Pajak Bumi dan Bangunan
  - Diploma Satu Pajak
3. Kepabeanaan dan Cukai
  - Diploma Tiga Kepabeanaan dan Cukai
  - Diploma Satu Kepabeanaan dan Cukai

4. Manajemen Keuangan
  - Diploma Tiga Kebendaharaan Negara
  - Diploma Tiga Manajemen Aset
  - Diploma Satu Kebendaharaan Negara

Dalam rangkaian acara *launching* PKN STAN tersebut, terselip beberapa *performance* menampilkan keterampilan mahasiswa yang ternyata tidak hanya terbukti dalam bidang akademik, tapi juga dalam hal kesenian. Beberapa *performance* yang ditampilkan antara lain melukis pasir, alunan angklung oleh Sabdanusa, dan permainan musik oleh STAN *music community*. Pada kesempatan yang sama, dinyanyikan lagu Mars STAN untuk terakhir kalinya oleh paduan suara STAN (Voca Wardhana) karena dengan bertransformasinya STAN menjadi PKN STAN tentu saja juga akan mengubah mars menjadi mars PKN STAN nantinya.

Rangkaian acara ditutup oleh penampilan Sabdanusa yang menampilkan tarian bertajuk “Parade Nusantara” yaitu tarian dari berbagai suku bangsa di Indonesia sebagai cerminan dari keanekaragaman budaya mahasiswa/mahasiswi PKN STAN serta sebagai wujud cinta tanah air dalam kerangka Bhinneka Tunggal Ika.



# DR. Anies Said Basalamah, Ak., MBA

## Membumikan Antikorupsi di BPPK

Ditemui di sela-sela kesibukan sebagai Kepala Pusdiklat Pengembangan SDM, Majalah Edukasi Keuangan berkesempatan mengulik kisah Anies Said Basalamah selama mengabdikan di Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Mengenakan batik biru lengan panjang dan diselingi senyum dan tawa khasnya, Pak Anies, sapaan hangat pria kelahiran Purwokerto ini mulai bercerita pengalamannya menjadi Sekretaris Jenderal di lembaga anti rasuah.

### Awal kiprah di KPK

Hanya segelintir orang saja di negeri ini yang berkesempatan menduduki jabatan penting di komisi anti korupsi sejak lembaga itu didirikan tahun 2002. Salah satunya, Anies Said Basalamah atau yang akrab disapa Pak Anies, yang terpilih menjadi Sekretaris Jenderal KPK sejak 8 Februari 2013 sampai Oktober 2014. “Saya *nggak* ngaku beruntung. Yang beruntung itu kita (Kemenkeu-red) karena dipercayai sama KPK untuk mengisi SDM di sana” ucapnya merendah.

Semuanya dimulai saat terciptanya *Memorandum of Understanding* (MoU) antara Menteri Keuangan dan Pimpinan KPK di tahun 2005, yang salah satunya adalah mengenai bantuan pegawai dari Kementerian Keuangan untuk lembaga anti korupsi. Ketika ada kebutuhan pegawai, KPK meminta Kemenkeu untuk mengisi formasi tersebut. Selain Kemenkeu, unit lain seperti Kepolisian, Kejaksaan, dan BPKP juga menjadi pemasok utama SDM KPK. Pegawai tersebut ditempatkan di unit Sekretariat Jenderal dan Deputi-Deputi yang ada di KPK. Tentu tidak serta merta diterima, tetap melalui proses seleksi internal di KPK. Selain PNS yang

diperbantukan, ada juga pegawai tetap dan pegawai tidak tetap.

Saat itu, Anies yang menjabat sebagai Kepala Biro Organa Sekretariat Jenderal Kemenkeu bersama dua orang lainnya diusulkan mengikuti seleksi menjadi Sekretaris Jenderal KPK. “Saya bilang terima kasih kalau diberi kesempatan, saya bilang dulu sama keluarga” kenangnya. Tapi karena surat usulan tersebut sudah dikirimkan, Anies tak jadi meminta pertimbangan keluarga “Yaudah *Bismillah* saja. Ya ceritanya (ke keluarga-red) sudah disampaikan, tinggal seleksi” ujarnya.

Proses seleksi terdiri dari *assessment* dan wawancara seperti halnya di Kementerian Keuangan. “Kita sebenarnya kan juga sudah *reform*, jadi sebenarnya kalau dari sisi itu (proses seleksi-red) *nggak* kaget” ucapnya. Walau saat itu tidak terlalu mengetahui seluk beluk mengenai KPK, sebagai prajurit yang ditugaskan Anies mengikuti seleksi. “Waktu ditanya apa motivasinya *ngelamar* ke sini (KPK-red), saya bilang saya *nggak* *ngelamar*, saya disuruh” kenangnya.

“Ada satu pimpinan yang mengomentari, ini ada dua kemungkinan. Pertama melarikan diri dari masalah, kalo ada apa-apa, *kan* saya disuruh, atau yang

kedua dipromosikan” lanjutnya. “Kalo yang pertama jelas *nggak* lah, saya *nggak* ingin lari dari masalah, kalo yang kedua saya *nggak* tau, sebaiknya nanya ke Pak Sesjen karena yang ngusulin waktu itu Pak Sekjen” ujar beliau menjawab komentar pimpinan KPK saat itu. Anies akhirnya terpilih menjadi Sekretaris Jenderal KPK.

### Pengalaman di KPK

Berada di Sekretariat Jenderal yang bertugas menyiapkan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan administrasi, sumber daya, pelayanan umum, kemandirian dan kenyamanan, hubungan masyarakat dan pembelaan umum kepada segenap unit organisasi KPK, Anies membawahi Biro Perencanaan dan Keuangan, Biro Umum, Biro Sumber Daya Manusia, Biro Hukum, Biro Hubungan Masyarakat, dan Sekretariat Pimpinan. “Ya *kayak* di kita (Kemenkeu-red). Cuma disana lebih sedikit” ujarnya.

Menurut Anies, Kementerian Keuangan sudah banyak kemiripan dengan Komisi Anti Korupsi, dari Kode etik dan kontrak kinerja. Namun kode etik KPK lebih ketat dan membumi. Contohnya, ketika ada barang sitaan di KPK, tidak ada pegawai yang tidak berkepentingan mendekati



barang tersebut. Bahkan contoh ekstremnya pegawai-pegawai senior tidak mau mencharge *handphone* menggunakan listrik kantor.

Memang pimpinan KPK pertama mendesain seperti itu. “KPK itu mirip STAN. STAN itu dari *nggak* ada diciptakan *trus* di puncak dan dengan *high standard*, kemudian yang berikut-berikutnya menjaga untuk tidak turun. Kurang lebih KPK seperti itu” gagasnya. “Jadi *Do and Don’t* nya itu jelas di sana” lanjutnya tentang KPK. Calon pegawai yang baru mau masuk ditawari standar yang tetap dipertahankan sampai sekarang. Jika bersedia berarti dapat bergabung di korps pemberantas korupsi.

Dari segi kontrak kinerja, yang bagus-bagus dijadikan target. Seperti Opini WTP dari BPK atas Laporan Keuangan dan Nilai A untuk hasil evaluasi LAKIP dibuatkan kontrak kinerja antara Sekjen dengan Pimpinan. “Jadi memang standarnya dibuat tinggi dari awal” ucapnya.

Meskipun di KPK, Sekretariat Jenderal tidak berhubungan dengan kasus-kasus yang ditangani komisi itu. Kecuali tahanan, karena rumah tahanan berada di bawah kewenangan Biro Umum. Uang hasil operasi tangkap tangan (OTT) juga dititip di Biro Perencanaan dan Keuangan. “Tanggung jawab uangnya (di Biro Cankeu) tapi tanggung jawab legalnya tetap di penyidik” ujarnya.

Di KPK tidak ada kendaraan dinas yang dapat dibawa pulang. Mulai dari pimpinan sampai pelaksana diberi uang transportasi tiap bulan. “Protokolernya *ngga kayak* di kita (Kemenkeu-red)” ujarnya. Anies mencontohkan salah seorang pejabat KPK yang biasa naik motor ke kantor padahal menjabat sebagai eselon II. “Mau jalan boleh, naik umum boleh, bawa kendaraan pribadi boleh. Pokoknya nyampe kantor aja” ceritanya. “Budaya kerjanya sangat egaliter” kenang Anies saat bekerja di KPK. “Mungkin itu yang bisa buat kaget” lanjutnya.

### Berinovasi Dimanapun Berada

Pria kelahiran tahun 1960 ini telah bekerja

di banyak unit, khususnya di Kemenkeu. Dan dimana saja Anies mengabdikan selalu ada hal baru yang dilakukan. Saat di STAN (sekarang PKN STAN-red) ada program Diploma I yang dua angkatan dalam satu tahun. Pindah ke Pusdiklat Keuangan Umum ada diklat persiapan pensiun dan *self development*. Kemudian di Biro SDM Setjen Kemenkeu ada kenaikan pangkat istimewa yang diproses usulan. “Jadi selalu ada perubahan. Ada yang baru” ungkapnya.

Ketika di KPK, Anies menghadapi adanya permintaan dari DPR yang belum terpenuhi karena kurangnya pegawai KPK saat itu. DPR meminta ada SOP yang jelas di KPK. Oleh Anies, pembuatan SOP tersebut dimasukkan dalam kontrak kinerja. Akhirnya SOP yang dimintakan DPR tersedia. “Jadi karena ada *legal standing-nya*” simpulnya.

Selain itu, sebelum tahun 2014 KPK selalu kesulitan untuk membiayai kegiatannya dari tanggal 1 s.d. 8 Januari. Karena Uang Persediaan (UP) diterima tanggal 9 Januari. “Saya bilang 2014 tidak boleh ada *kayak* gitu lagi”, ceritanya. Anies pun menulis surat kepada Dirjen Perbendaharaan. Cerita bahwa komisi anti rasuah itu kerjanya 24 jam sehari, 7 hari seminggu, 30 hari sebulan, 360 hari setahun. Ada kekosongan kas selama delapan hari di awal tahun.

Anies bertemu dengan Dirjen Perbendaharaan untuk konsultasi agar tetap punya kas memasuki tahun baru. Usulannya adalah sisa kas tanggal 31 Desember yang seharusnya disetor ke kas negara, sejumlah kebutuhan di awal tahun minta izin untuk tidak disetor. Akan dipertanggungjawabkan bersama UP. “Trus ada komentar dari KPK bilang ini nih ada gunanya orang dari (Kementerian-red) Keuangan ada di sini” kenangnya sambil tertawa.

### Kesan Angker? Tidak Juga

Bagi orang awam melihat KPK ada kesan angker. Mungkin karena saat ini gedungnya kecil, banyak wartawan, ‘tamu-tamu’ yang aneh. Padahal kegiatan di dalam kantor sama seperti Kementerian/Lembaga yang lain. Hubungan Biro SDM Setjen KPK dengan Lembaga Kepolisian tidak ada

masalah. Koordinasi masalah kepegawaian tetap berjalan. “Jadi sebenarnya sesama di tataran operasionalnya *nggak* ada masalah”, ujar Anies. Kepolisian tetap melakukan pengamanan di kantor KPK sekiranya ada potensi yang *bikin* keramaian.

Di KPK itu ada dua istilah, diundang dan dipanggil. Pernah Anies mengundang salah seorang Eselon I suatu K/L untuk narasumber. “Ketika di dalam, beliau cerita, ditanya ada kasus apa sama wartawan” ujarnya. “Kalau pejabat datang ke KPK kesannya dia ada kasus. Padahal *nggak* harus kasus” lanjutnya.

Ketika ada demonstrasi di KPK, Biro Humas dan Biro Umum yang biasa menghadapi. Terkadang juga diterima Direktorat Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat (Direktorat Dikyanmas) dan Direktorat Pengaduan Masyarakat (Direktorat Dumas). “Beda disana bukan untuk mendemo KPK, tapi nyuruh KPK untuk tangkap *si* ini tangkap *si* itu” ceritanya. Laporan pengaduan masyarakat tiap tahunnya mencapai sekitar 7000-an. Tingkat kepercayaan masyarakat sama KPK tinggi sekali.

Kesan angker tersebut coba dihilangkan pada pembangunan gedung baru KPK. “Nanti ada diorama” cerita Anies. Rancangan gedung baru tersebut hasil studi bandingnya bersama tim ke KPK Hongkong. “Kita belajar dari yang sudah hebat, terutama mengenai *security-nya*” ujarnya.

Selain mencontoh desain gedung KPK Hongkong, komisi anti rasuah juga mengundang *developer* besar untuk belajar bagaimana cara membangun gedung yang murah. “Trus kita diajari kalau mau murah bangun itu, dipisah kontraknya kontrak lift sendiri, kontrak listrik sendiri, kontrak AC sendiri. Asal tidak lebih tujuh kontrak, nanti pusing sendiri” cerita Anies tentang pengalamannya.

“Mereka tergerak untuk belajar mencari yang terbaik. Nah itu yang mungkin kita beda sama mereka barangkali seperti itu”, ujarnya. Selain berupaya menggali hal yang unggul, pegawai KPK mengajari orang lain untuk tidak korupsi. “Jadi misalnya waktu

sama konsultannya kita bilang awas lo ya kita KPK, ini temen-temen bisa nangkepin kita. Untuk ngurus perijinan jangan nyuap-nyuap juga” ceritanya. “Mencegah itu jadi kerjaan mereka. Mungkin itu yang kita belum sampai kesana” lanjutnya.

### Harapan terhadap KPK kini

Banyak masyarakat yang mengharapkan KPK. “Jadi yang sebenarnya tidak senang dengan KPK itu ya koruptor-koruptor”, ujar Anies. Karena Komisi Anti Korupsi akan dengan tegas menindak siapapun asal ada bukti. Dan perlakuan ke semua orang sama. “Jadi ada polisi nangkep polisi. Jaksa memperkarakan jaksa. Buat mereka itu biasa”, lanjutnya. Tingkat kepercayaan rakyat yang besar terhadap KPK ditunjukkan dengan pengaduan masyarakat yang berjumlah 6801 di tahun 2013 dan meningkat menjadi 9432 pengaduan di tahun 2014.

“Harapan saya ya harapan masyarakat itu tadi. Jangan dibubarin”, tegas Anies tentang harapannya terhadap KPK. Anies melihat keadaan sekarang dimana praktik korupsi masih banyak dan ada unit yang tidak memihak seperti komisi anti rasuah layak dipertahankan. Pria kelahiran tahun 1960 itu juga ingat kode etik yang dijaga semua pegawai KPK. Jika ada potensi konflik kepentingan dalam menangani kasus, mereka akan langsung memberitahu dan meminta untuk tidak ditugaskan di perkara tersebut. Jadi itu menjadi bagian dari budaya organisasi. “*Nah*, disana itu jalan, membumi banget”, ujarnya.

Anies juga ingat Anies Baswedan (saat menjadi Ketua Komite Etik) yang memuji pegawai-pegawai KPK mendukung hal-hal positif. “Jadi kita perlu berbangga Indonesia punya pegawai yang di KPK” ucapnya mengenang pendapat Anies Baswedan. Setiap pegawai KPK, baik pegawai tetap, pegawai tidak tetap, dan PNS yang diperbantukan punya niatan baik dan marwah menjaga kebaikan KPK.

Anies berpendapat kalau Kemenkeu ingin seperti KPK itu susah karena perubahan di Kemenkeu tidak memecat orang yang tidak mau ikut dalam perubahan. Sedangkan di KPK yang dari tidak ada langsung

membuat standar tinggi untuk orang-orang yang bergabung di komisi anti rasuah itu. “Jadi pilihan kita (Kemenkeu-red) tidak seeksklusif dan semewah KPK”, ungkapnya. Ketika Kemenkeu menerapkan *Job Person Match* (JPM) bagi setiap pejabat jika belum ada yang memenuhi akan didiklatkan tidak sampai diberhentikan. “*Nah* kita di Pusdiklat PSDM ada diklat peningkatan kompetensi. Kalau belum sesuai disekolahkan biar sesuai”, ujarnya.

Anies berpendapat jika Kemenkeu dibandingkan dengan KPK dari sisi pengelolaan organisasi sudah setara. “Tapi kalau kualitas pegawai di satu sisi untuk *value*, budaya, egaliter mereka lebih unggul”, tambahnya. Selain itu dari segi kompetensi menurut Anies antara KPK dan Kemenkeu juga sama. “Buktinya orang kita (Kemenkeu-red) banyak yang lulus di sana” ujarnya.

### Program Antikorupsi yang Lebih Membumi

Anies berharap program anti korupsi di BPPK lebih dibumikan dan diterapkan. Segala potensi praktik-praktik kolusif yang berkenaan dengan pelaksanaan tugas di BPPK tidak terjadi. Ia mencontohkan ketika USM STAN atau Diklat Prajabatan, peserta yang tidak semestinya diluluskan jangan sampai diluluskan.

BPPK itu pintu kedua bagi Kementerian Keuangan untuk merekrut pegawai melalui jalur penerimaan mahasiswa STAN, yang ketika lulus diangkat menjadi PNS Golongan II. Sedangkan untuk pintu pertama dari Biro SDM Sekretariat Jenderal melalui penerimaan pegawai dari umum untuk PNS Golongan III. “Sangat selektif Biro SDM untuk merekrut Golongan II, kayak pelaut di Bea Cukai, sisanya itu

dari STAN semua” ujarnya. Proses seleksi penerimaan pegawai yang ketat di Biro SDM jangan sampai dirusak oleh oknum-oknum pegawai di BPPK, sehingga yang masuk ke Kemenkeu melalui Biro SDM maupun BPPK setara.

Kemenkeu menaikkan pegawai Golongan II ke Golongan III melalui jalur Diploma IV STAN. Dimana seleksinya sangat ketat. Di samping itu BPPK juga menyelenggarakan UPKP untuk naik golongan melalui penyetaraan ijazah. “Jangan sampai kenaikan golongan dari pintu STAN yang ketat. Kita (Pusdiklat PSDM) malah membuka jor-joran kenaikan golongan III” ungkapnya. “Jadi ngga fair, kita juga harus menjaga” sambungnya.

“BPPK untuk urusan kepegawaian itu dihormati dan dihargai. Jangan sampai kita merusak sendiri” ucapnya. Menjaga kualitas dengan tidak melakukan praktik-praktik KKN yang berkenaan dengan tugas dan fungsi BPPK akan menjaga citra baik BPPK di mata para *stakeholders*.



# PENGEMBANGAN POLA DAN PROGRAM DIKLAT UNTUK PENGUATAN RANCANG BANGUN PENINGKATAN KOMPETENSI PEGAWAI (Modeling Pola Diklat Perpajakan) Bagian I

oleh: Ali Tafriji Biswan & Galuh Dwi Cahyani  
Widyaiswara & Pelaksana pada Pusdiklat Pajak

Meskipun pada beberapa unit organisasi Eselon I telah memiliki aturan terkait pola diklat, sebutlah Peraturan Dirjen Pajak No. 14/PJ/2014 tentang Pola Diklat Pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak, mendiskusikan pola diklat yang semakin mendekati realita dan dinamika organisasi sangatlah perlu. Dalam skala Kementerian, Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) memiliki peran sentral dalam pengembangan kapasitas SDM Kementerian Keuangan melalui diklat, edukasi, dan diseminasi keahlian dan keterampilan di bidang keuangan negara. Hal ini tampak pada Pasal 48 PP No. 28/2015 tentang Kementerian Keuangan bahwa Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan mempunyai tugas menyelenggarakan pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi kompetensi di bidang keuangan negara.

Penguatan peran BPPK itu penting karena memperjelas *road map* pengembangan kapasitas SDM di lingkungan Kementerian Keuangan. Untuk itu, sudah sewajarnya BPPK memiliki seperangkat pola atur kediklatan yang bisa dijadikan acuan unit-unit pengguna Eselon I di lingkungan Kementerian Keuangan. Diskusi pola diklat ini menghangat

sejak April 2015 hingga kini. Tulisan sederhana ini mengusulkan pentingnya pengembangan pola dan program diklat sebagai langkah mendasar penguatan rancang bangun peningkatan kompetensi SDM Kementerian Keuangan. Pola diklat yang dijadikan model adalah pola diklat perpajakan. Tulisan ini mengkolaborasi arah pemikiran diklat ke depan, kriteria rumusan pola dan program diklat, batasan dan aturan terkait, praktik terbaik, dan secara khusus mengusulkan rancangan baru pola diklat perpajakan.

## A. Arah Pemikiran Diklat ke Depan

Direktorat Jenderal Pajak (DJP), salah satu unit Eselon I di lingkungan Kementerian Keuangan, memang memiliki misi utama di bidang penerimaan negara. Misi sentral itu diharapkan secara terus-menerus menjadi daya dorong bagi mesin pembangunan nasional yang merata dan berkeadilan. Oleh karenanya reformasi perpajakan dilakukan secara berkelanjutan untuk merealisasikan *good governance*. Dinamika yang dihadapi dalam pencapaian target penerimaan itu semakin kompleks dari masa ke masa. Target penerimaan pajak tahun 2015 yang tinggi (sekitar Rp1.294 triliun), keterbatasan jumlah tenaga pajak, dan kurangnya daya cakup wilayah kantor-

kantor pajak dibandingkan wilayah RI nan luas, adalah tantangan tersendiri bagi DJP.

Pencapaian target penerimaan dan pelayanan sistem administrasi perpajakan yang semakin baik membutuhkan penguatan internal sekaligus peningkatan kapasitas SDM pengelola pajak. Salah satu instrumen untuk mendorong penguatan internal dan peningkatan kapasitas itu adalah melalui diklat yang terpola dengan baik. Pola diklat menjadi dimensi yang hidup, terus didiskusikan dan dikembangkan, menuju *human resource development system* yang terintegrasi dan berkelanjutan. Di sinilah lokus dan fokus BPPK Kementerian Keuangan mengambil peran signifikan, membangun kemitraan dengan unit-unit penggunaanya.

Pemikiran arah diklat ke depan membutuhkan keterbaruan, hal ini sejalan dengan dikembangkannya konsep *corporate university (corpu)* Kementerian Keuangan. Boleh dikatakan menggaungnya kembali konsep *corpu* pada sektor publik, dalam hal ini Kementerian Keuangan, adalah kabar baru yang mencerahkan. Beberapa institusi sektor privat telah mengembangkannya dan menganggap bahwa model *corpu* itu mampu menjawab tantangan kebutuhan

peningkatan kompetensi SDM yang berujung pada peningkatan kinerja individu dan organisasi.

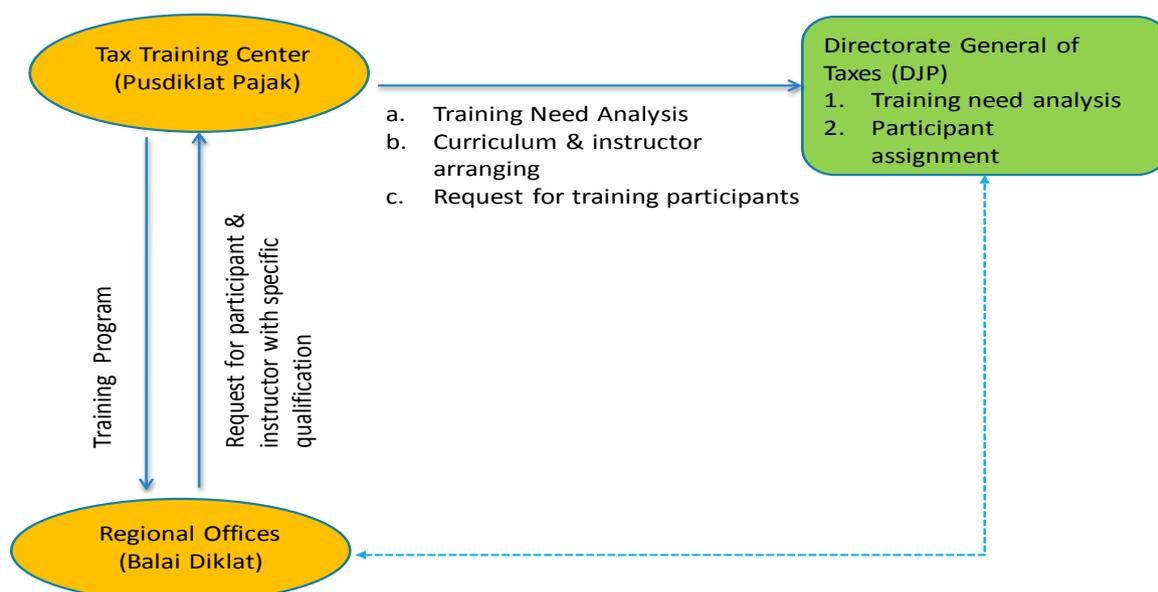
Dalam tataran konsep pengembangan kapasitas SDM, *corpu* Kementerian Keuangan dapat dimaknai dengan mensinergikan kekuatan unit operator diklat dan unit teknis pemilik proses bisnis. Dimulai dengan perencanaan sebagai bagian dari *value chain* kediklatan, unit teknis dituntut berjalan seiring dengan unit operasional diklat lalu mengembangkan metode pembelajarannya dan evaluasi hasil belajar. Pimpinan unit Eselon I dapat berposisi sebagai Dekan (sebagaimana halnya peran di sebuah universitas), unit Eselon II sebagai “*champion*”, dan unit Eselon III sebagai tenaga spesialis (*expertise*), atau dalam konteks PMK No. 37/PMK.012/2014 “Pedoman Identifikasi Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Non Gelar di Lingkungan Kementerian Keuangan” dikenal sebagai *Skill Group Owners*.

Kekuatan SDM itu bersinergi untuk menguatkan kelas yang konten pembelajarannya dekat dengan kondisi pekerjaan dan tantangannya. Tenaga teknis baik di level pusat maupun di daerah dapat mengisi kelas-kelas

diklat memberikan *sharing* ilmu dan pengalaman, dan tenaga pendidik fungsional dapat “*nimbrung*” di kelas untuk menjaga keterbaruan ilmu dan keterampilan, menyebabkannya *update* dan *upgrade*. Dalam pembelajaran kelas di mana para *expertise* spesialis membawakan materi yang kaya dengan pengalaman praktik itu tiap tindakan kelas dan studi kasus didokumentasikan dengan baik melalui *knowledge management system*. Maka, dikembangkanlah praktikum yang menjelaskan simulasi sebenarnya dari suatu proses pembelajaran. Dengan demikian, apakah proses belajar hanya melibatkan unit pengguna dan unit operator diklat? Tidak secupit itu mata memandang. Sinergi sebagai bagian dari *corporate value* Kementerian Keuangan didadarkan melalui kolaborasi dan diskusi kasus-kasus besar, komprehensif, dan kompleks. Kita ambil contoh, kasus-kasus perpajakan termasuk tindak pidana dan penyidikan pajak, ketentuan perpajakan dan kepabeanan di kawasan berikat, *tax treaty*, dan *transfer pricing*, tidak mungkin diselesaikan oleh Direktorat Jenderal Pajak saja, tetapi melibatkan sinergi yang lebih intensif lagi dengan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai, Kejaksaan, Bareskrim, Komite

Pengawas Perpajakan, dan/atau instansi lainnya. Dengan sinergi yang besar itu dikembangkanlah teknik *monitoring* dan pemeriksaan perpajakan berbasis sistem informasi dan teknologi yang kuat. Jika model pembelajarannya telah dibenahi, pada akhirnya evaluasi proses dan hasil diklat harus dikaitkan dengan pengelolaan dan evaluasi kinerja, mengukur kondisi sebelum dan sesudah diklat.

Rancangan diklat ke depan itu jelas diterapkan untuk membantu kelancaran tugas dan proses bisnis unit pengguna. Dalam konteks *government revenue collection*, DJP terus melakukan pembenahan dan pengembangan administrasi perpajakan baik yang menyangkut sistem, struktur, maupun infrastrukturnya. Aktualisasi dari itu semua membutuhkan SDM prima yang memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan, dan keahlian dalam bingkai nilai-nilai integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan, dan kesempurnaan (*i-prospek*). Oleh karena itu, program pengembangan SDM bagi pegawai DJP harus dapat mengisi kompetensi tersebut. Dalam konteks inilah, Pusdiklat Pajak sebagai bagian dari BPPK Kementerian Keuangan dipercaya menjadi mitra dalam rangka peningkatan kapasitas SDM DJP



Peraga 4 Pola Hubungan Kediklatan Perpajakan

melalui diklat dan lokakarya.

Dalam menjaga pengelolaan diklat, Pusdiklat Pajak memiliki misi yakni melaksanakan pengembangan SDM pengelola di bidang perpajakan melalui diklat untuk mewujudkan SDM yang amanah, profesional, berintegritas tinggi, dan bertanggung jawab. Misi itu diperjelas dengan serangkaian program/kegiatan pionerisasi lembaga diklat perpajakan dengan sistem tata kelola yang baik dan tertib. Secara kontekstual, Pusdiklat Pajak menyelenggarakan fungsi-fungsi utama sebagai berikut:

- perencanaan, penyusunan, dan pengembangan program, kurikulum, dan kapasitas tenaga pengajar pada diklat perpajakan;
- pengkajian keuangan negara di bidang perpajakan;
- pelaksanaan diklat dan lokakarya di bidang perpajakan;
- evaluasi dan pelaporan kinerja diklat dan lokakarya perpajakan.

Dalam melaksanakan fungsi utama tersebut, Pusdiklat Pajak didukung *supporting unit* yang menangani fungsi keuangan, manajemen aset, tata usaha, dan relasi publik.

Sesuai dengan rancangan diklat ke depan, Pusdiklat Pajak mempunyai tugas membina dan menyelenggarakan diklat dan penataran keuangan negara di bidang perpajakan, melibatkan diri secara aktif dengan unit pengguna yakni DJP Kementerian Keuangan.

Dengan skala organisasi yang medium, pada tahun 2015 Pusdiklat Pajak melatih tidak kurang dari 12.361 orang dalam diklat (Jakarta: 10.051 orang dan daerah/Balai Diklat Keuangan: 2.310 orang) dan 550 orang dalam lokakarya perpajakan. Tahun ini menunjukkan lonjakan peserta diklat dalam jumlah yang sangat signifikan. Data pergerakan peserta diklat ditunjukkan pada Peraga 3. Peraga 3 Pergerakan Peserta Diklat Lima

Tahun Terakhir (2011 s.d. 2015)

Program diklat perpajakan dapat dilaksanakan mengikuti pola hubungan kediklatan sebagaimana ditunjukkan



Peraga 5 Program Pelatihan yang Efektif

pada Peraga 4.

**B. Kesesuaian Rumusan Pola dan Program Diklat**

Menurut *Business Dictionary*, program pelatihan didefinisikan sebagai kegiatan pelatihan yang terdiri atas serangkaian pembelajaran, memiliki fleksibilitas dari segi waktu dan anggaran biaya. Sementara itu, *Small Business Encyclopedia* mendefinisikan program pelatihan secara simpel yakni program yang dirancang untuk pelatihan pegawai agar memiliki keterampilan spesifik. Jarang dikutip secara khusus mengenai pola terbaik dari suatu diklat, karena pada dasarnya pola diklat yang disusun harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, klasifikasi dan jenjang (*leveling*) yang jelas, dan efektivitas program diselenggarakan.

Secara spesifik, Burley menyebutkan adanya empat karakteristik efektivitas suatu program pelatihan sebagaimana ditunjukkan pada Peraga 5. Pertama, kejelasan tujuan pembelajaran. Program pelatihan yang efektif bisa menjawab pertanyaan pegawai (peserta), “Mengapa saya mengambil program ini?” Hal ini menggambarkan bahwa pelatihan benar-benar dibutuhkan oleh pegawai dalam pekerjaannya, sehingga fasilitator merancang materi dan metodologi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan tersebut. Kedua, keterlibatan. Artinya program pelatihan

didesain dengan melibatkan peserta. Metodologi pembelajaran dibuat untuk mengakomodasi sesi praktik, misalnya melalui bermain peran, permainan, pemecahan masalah, sehingga peserta terlibat aktif dalam pelatihan tersebut. Ketiga, terdapat kesempatan untuk berbagi pengalaman. Hal ini didasarkan pada realita bahwa peserta diklat memasuki kelas pelatihan membawa banyak sekali pengalaman. Mereka dilibatkan untuk memperkaya materi pelatihan, karena banyak terdapat hal-hal praktis yang mudah diterapkan daripada sekedar membaca teori. Peserta yang membagi pengalaman tersebut juga akan mendapatkan manfaat dari apa yang dipelajari dan menerapkannya kembali ke pekerjaan. Keempat, membuat program pelatihan menyenangkan. Meskipun tampaknya ringan, program diklat seharusnya didesain mempertimbangkan kenyamanan peserta sehingga atmosfer kreativitas terbebaskan. Ini tidak saja menyangkut metodologi pembelajaran tetapi juga plotting peserta siapa saja, kapan waktu yang tepat mengikutsertakan mereka dalam pelatihan, di mana mereka akan belajar dan praktik, dan dukungan lainnya. Pada intinya berbicara mengenai efektivitas program diklat tidak saja menyangkut konten dan metodologi pembelajaran tetapi menyangkut penyusunan kalender pelatihan terbaik.

### C. Batasan Pola dan Program Diklat dan Praktik Terbaik – *Lesson Learned*

Desain diklat memperhatikan kompetensi jabatan dan proses Identifikasi Kebutuhan Diklat (IKD) sampai dengan harmonisasi diklat mempengaruhi pola diklat yang digunakan. Dalam skala nasional pola diklat terus dikembangkan, salah satunya melalui Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara (Perkalan) No. 10/2013, 11/2013, 12/2013, dan No. 13/2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan I, II, III, dan IV. Pengaturan ini jelas berdampak pada perubahan penyelenggaraan diklat, termasuk materi dan cara pembelajarannya. Selain materi pembelajaran, perubahan lain yang membedakan Diklatpim pola baru adalah cara pembelajarannya yang berbasis pada pengalaman dan tidak sepenuhnya klasikal, tapi sifatnya *on-off* kelas. Sejalan dengan itu, didesain juga Diklat Prajabatan pola baru berbasis kompetensi yang dimaksudkan untuk mendorong kesiapan Aparat Sipil Negara (ASN) yang profesional (Perkalan No. 38/2014 dan No. 39/2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Prajabatan).

Perkalan No. 14/2011 dan No. 15/2011 mengenai penyusunan pola penjenjangan diklat teknis dan fungsional juga menekankan pentingnya pemenuhan kompetensi teknis dan fungsional sesuai jenjang jabatan sehingga menunjang pelaksanaan tugas sehari-hari. Oleh karenanya, pola diklat menjamin terpenuhinya program diklat yang tidak hanya mencerminkan *transfer of knowledge*, tetapi juga *transfer of attitude* dan *transfer of value*.

Batasan/acuan Perkalan mengenai pola kediklatan itu dijadikan dasar bagi akselerasi pemenuhan *knowledge, skill, & attitude* (KSA) pegawai DJP di bidang perpajakan melalui diklat terjadwal. Pusdiklat Pajak juga menginisiasi *knowledge library* yang mencoba menghadirkan Pusdiklat Pajak dalam *event* pengembangan kapasitas pegawai DJP dalam berbagai bentuk

(klinik, bedah kasus, atau *sharing* lainnya). Pusdiklat Pajak diharapkan terus hadir untuk mengkalkulasikan KSA pegawai DJP tersebut dalam *knowledge management* sebagai amunisi segar perbaikan kurikulum dan materi diklat. Meskipun baru gagasan awal, kapitalisasi KSA akan menjadi investasi berharga bagi pengembangan Pusdiklat Pajak ke depan. Kapitalisasi itu menjadi *driver* bagi pengembangan kapasitas SDM, infrastruktur, dan budaya kerja organisasi ke depan.

Pengembangan kapasitas SDM yang dilakukan bersama antara DJP dan Pusdiklat Pajak mencakup aksi strategis pemetaan pola dan program diklat perpajakan sebagai berikut:

1. Penajaman IKD untuk memastikan bahwa kebutuhan diklat merupakan salah satu cara yang efektif mengurangi celah kompetensi pegawai. Hal ini juga menjadi dasar berpijak dari perumusan kurikulum diklat yang baik, mengintegrasikan penguasaan teknis perpajakan yang dibutuhkan pegawai pajak di lapangan sesuai jabatannya, berjenjang mulai dari level pembentukan, dasar, hingga level tinggi.
2. Penentuan prioritas diklat pada tahun anggaran tertentu. Hasil pemetaan kebutuhan diklat tentu tidak semua diakomodasi karena keterbatasan-keterbatasan. Oleh karenanya verifikasi hasil IKD perlu disaring secara cermat untuk memastikan kebutuhan diklat bukanlah “hasrat” pribadi pegawai tetapi kebutuhan organisasi. Maka, dibutuhkan peran *Skill Group Owners* pada unit DJP yang pada tataran teknis memahami kebutuhan diklat bagi pegawai DJP, mencakup IKD, kualitas kompetensi, dan kepuasan pemangku kepentingan.
3. Desain program diklat dan lokakarya perpajakan agar memenuhi standar kompetensi yang ditentukan DJP dan *feasibility* penyelenggaraan diklat. Desain program yang baik

mendorong pelaksanaan dan evaluasi diklat yang baik pula.

Aksi strategis itu akan terus memperbaharui pola dan program diklat perpajakan yang dirancang.

Beberapa *lesson learned* menunjukkan gagasan besar pengembangan kapasitas SDM membingkai pola kediklatan sesuai *leveling* jabatan (representasi tugas dan fungsi). *Astra Management Development Institute* (AMDI) yang sering dikenal *Astra Corporate University* mengelompokkan *training* mereka menjadi dua kelompok besar sebagai berikut:

1. *Leadership training* ditangani oleh AMDI (level korporat), meliputi *Visionary Leadership*, *Business Advancement Leadership*, *Business Leadership*, *Organizational Leadership*, *Managerial Leadership*, *Interpersonal Leadership*, dan *Self Leadership*.
2. *Technical training* dikelola oleh *training center* di masing-masing sektor, seperti agribisnis, otomotif, dan *finance*. *Training center* diberikan kebebasan merancang pola diklat (berikut *leveling*-nya) sesuai kebutuhan di lapangan.

Dalam menentukan kebutuhan diklat, Badan Pelatihan Kesehatan juga melakukan analisis kebutuhan diklat sendiri, menyusun kurikulum, dan memvalidasi program diklat. Setelah tervalidasi, program diklat baru bisa dilaksanakan. Perancangan diklat terbantu dengan ketersediaan tenaga struktural yang sebelumnya bekerja di unit (teknis di lapangan). Dikarenakan tenaga strukturalnya mempunyai kemampuan teknis kebidanan dan keperawatan, maka mudah menyusun pola kediklatan sesuai kebutuhan di praktik berikut *leveling*-nya.

Mempertimbangkan pola kediklatan yang mengakomodasi persyaratan kompetensi yang mengikuti *leveling* kelompok jabatan, DJP menerbitkan Peraturan Dirjen Pajak No. 14/PJ/2014 mengenai pola diklat untuk

mengakomodasi program peningkatan kompetensi pegawai sesuai kompetensi jabatan masing-masing. Seiring penerapan Peraturan No. 14/PJ/2014 yang merupakan buah diskusi intensif pola kediklatan, bisnis terus berkembang, implementasi kebijakan 2015 sebagai tahun pembinaan pajak bergulir, pemekaran kantor pajak, munculnya kelompok jabatan baru, dan dinamika ke depan semakin mendorong dilakukannya *review* atas pola kediklatan tersebut.

**D. Rancangan Baru Pola Diklat Perpajakan: A Live Proposal**

Sebagaimana diuraikan sebelumnya, pengembangan pola dan program diklat memiliki batasan dan kerangka acuan. Acuan peraturan yang lebih rinci tentang pola diklat yang erat kaitannya dengan pengembangan kapasitas SDM serta pola karir sebagai berikut:

1. Pasal 13 UU No. 5/2014 “ASN” menyebutkan bahwa jabatan ASN terdiri dari atas jabatan administrasi, jabatan fungsional, dan jabatan pimpinan tinggi. Pasal 14 menyebutkan bahwa jabatan administrasi terdiri atas administrator, pengawas, dan pelaksana. Pasal 18 (1) menyebutkan bahwa jabatan fungsional terdiri atas jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan. Pasal 18 (2) menyebutkan mengenai *leveling* yakni jabatan fungsional keahlian terdiri atas ahli pertama, ahli muda, ahli madya, dan ahli utama, dan Pasal 18 (3) menyebutkan bahwa jabatan fungsional keterampilan terdiri atas pemula, terampil, mahir, dan penyelia.

Berdasarkan UU ASN tersebut, pola diklat yang dibuat harus dapat mencerminkan penjenjangan jabatan (*leveling*) baik struktural maupun fungsional sehingga dapat memotret diklat-diklat yang menjadi prasyarat maupun pengayaan untuk suatu jenjang jabatan tertentu.

Sebagaimana yang jamak diketahui, pengangkatan dalam jabatan fungsional dan kenaikan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit, berbeda dengan jabatan fungsional umum yang untuk pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkatnya tidak disyaratkan dengan angka kredit.

2. LAN merupakan instansi pembina bagi penyelenggara pendidikan dan pelatihan, termasuk BPPK. Oleh sebab itu, pengembangan pola diklat di lingkungan BPPK juga mengacu pada Perkal No. 14/2011, di antaranya:
  - a. Pasal 1 menyebutkan bahwa diklat teknis adalah diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas PNS yang dapat dilakukan secara berjenjang maupun tidak berjenjang yang ditetapkan instansi teknis masing-masing;
  - b. Pasal 2 menyebutkan bahwa jenjang diklat teknis mencakup DT substantif dan DT umum/administrasi/manajemen;
  - c. Pasal 6 (2) menyebutkan bahwa penyusunan diklat teknis memperhatikan aspek kognitif, afektif maupun psikomotor masing-masing tingkatan kompetensi yang akan dicapai melalui pembelajaran;
  - d. Pasal 6 (3) menyebutkan bahwa jenjang diklat teknis yakni tingkat dasar, lanjutan, dan tinggi;
3. Perkal No. 15/2011 tentang Pedoman Umum Pembinaan dan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional:
  - a. Pasal 1 menyebutkan bahwa diklat fungsional adalah diklat yang memberikan pengetahuan dan/atau penguasaan keterampilan di bidang

tugas terkait dengan jabatan fungsional PNS sehingga dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional.

- b. Pasal 2 menyebutkan bahwa tujuan diklat fungsional yaitu meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan sikap untuk melaksanakan tugas jabatan.
- c. Pasal 6 (1) menyebutkan bahwa jenis diklat fungsional:
  - Diklat Pembentukan Jabatan Fungsional
  - Diklat Fungsional Berjenjang.
- d. Pasal 6 (2) menyebutkan bahwa jenis diklat fungsional yakni DF keahlian (tingkat pertama, muda, madya, utama) dan DF keterampilan (tingkat pelaksana, pelaksana lanjutan, penyelia).

Dari beberapa ketentuan di atas jelas bahwa pola kediklatan mengatur penjenjangan diklat yang menunjukkan level kompetensi ASN dalam menjalankan tugas dan fungsinya baik teknis struktural maupun fungsional.

\*) tulisan ini merupakan pendapat pribadi yang tidak mewakili institusi tempat penulis bekerja

# PENDIDIKAN ANTI KORUPSI DI POLITEKNIK KEUANGAN NEGARA STAN

oleh: Theresia Vera Yuliantanti  
Widyaiswara pada Pusdiklat Keuangan Umum

Jika Kamus Besar Bahasa Indonesia (Offline/Luring) memberi arti budaya sebagai sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan yang sudah sukar diubah, maka tidak salah jika kita mengatakan bahwa korupsi di Indonesia sudah menjadi suatu budaya. Perilaku korupsi sudah menjadi hal yang biasa dan dapat ditemui di hampir seluruh instansi pemerintah. Dari korupsi kecil-kecilan dalam bentuk kutipan ilegal oleh petugas kelurahan yang bernilai ribuan rupiah, sampai suap menyuap yang melibatkan pejabat negara dengan nilai milyaran rupiah. Pelaku korupsi memperlihatkan sikap biasa walau sudah terbukti bersalah melakukan suatu tindak pidana. Bahkan dari foto-foto tersebar di berbagai media, pelaku-pelaku korupsi terlihat segar sumringah menyapa para awak media walau badannya terbalut baju tahanan. Korupsi yang adalah kejahatan yang luar biasa, telah lekat pada sistem pemerintahan dan hidup dalam masyarakat Indonesia.

## Sejarah Pendidikan Anti-Korupsi untuk Perguruan Tinggi di Indonesia

Fenomena korupsi yang memprihatinkan mendorong Presiden Republik Indonesia Susilo Bambang Yudhoyono pada tahun 2011 untuk menginstruksikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk melaksanakan aksi pengembangan pendidikan anti-korupsi pada perguruan tinggi, melalui Instruksi Presiden RI Nomor 17 tahun 2011 tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Tahun 2012 (Subaweh, 2013). Instruksi Presiden ini direalisasikan dengan penyelenggaraan penyusunan Buku Pendidikan Anti-Korupsi untuk Perguruan Tinggi yang diterbitkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Ditjen Dikti Kemdikbud) pada Desember 2011, dan dilanjutkan dengan penyelenggaraan *Training of Trainer* Pendidikan Anti-Korupsi (ToT PAK) untuk Perguruan Tinggi pada 12

Maret 2012 oleh Ditjen Dikti Kemdikbud bekerja sama dengan KPK.

## Pentingnya Pendidikan Anti-Korupsi Dilaksanakan di Perguruan Tinggi

Mengapa pendidikan anti-korupsi menjadi hal penting yang perlu dilakukan terkait dengan pemberantasan korupsi? Buku Pendidikan Anti-Korupsi menyebutkan bahwa pendekatan pemberantasan korupsi juga perlu dilakukan dengan pendekatan budaya, selain dengan pendekatan pengacara, pendekatan bisnis, dan pendekatan pasar atau ekonomi. Jika pendekatan pengacara dilakukan dengan memberantas dan mencegah korupsi melalui penegakan hukum, pendekatan bisnis dilakukan dengan menghidupkan kompetisi yang sehat dan insentif yang optimal bagi para pegawai pemerintahan, dan pendekatan pasar dilakukan dengan menciptakan kompetisi antar sesama

pegawai pemerintah dan sesama klien untuk menunjukkan kinerja yang baik (tidak korup) supaya dipilih pelayanannya, maka pendekatan budaya dilakukan dengan membangun dan memperkuat sikap antikorupsi individu melalui pendidikan dalam berbagai cara dan bentuk. Salah satu sasarannya adalah pembentukan sikap anti-korupsi dalam diri para mahasiswa.

Prof. Dr. Suryadi Siregar DEA dari FMIPA-ITB mengatakan bahwa *knowledge* mengenai korupsi itu sangat penting, karena salah satu faktor penyebab terjerumusnya seseorang pada tindakan korupsi adalah ketidakpahaman mengenai hal tersebut (Kuliah Pendidikan Anti Korupsi : Komitmen ITB Berantas Korupsi di Indonesia, 2013). Pendapat ini mendukung alasan pentingnya pengetahuan tentang anti korupsi disebarluaskan terutama mendukung diselenggarakannya mata kuliah pendidikan anti korupsi di perguruan tinggi-perguruan tinggi. Selain itu, mahasiswa adalah pewaris dan pemimpin masa depan. Pembentukan cara berpikir yang tepat terhadap korupsi membuat mahasiswa paham akan pentingnya penolakan terhadap hal-hal yang mengarah kepada tindakan korupsi. Sehingga, penyelenggaraan pendidikan anti-korupsi yang tepat dapat dikatakan merupakan salah satu upaya untuk mengurangi bahkan menghilangkan bibit-bibit koruptor (Gusnardi, 2014). Pendidikan anti korupsi juga dapat membentuk para mahasiswa untuk menjadi awas terhadap tindakan dan gejala yang mengarah ke perbuatan korupsi. Hal ini dapat mendorong terciptanya lingkungan dan budaya yang bersih dari korupsi. Dengan demikian diharapkan di masa depan korupsi dapat menjadi sesuatu yang patut dihindari dan ditinggalkan oleh masyarakat Indonesia.

Korupsi dan Pendidikan Anti-Korupsi di Politeknik Keuangan Negara STAN

Politeknik Keuangan Negara STAN

ketika masih bernama Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN), pernah terseret kasus korupsi yang beritanya ramai dibicarakan orang. Bukan karena adanya kasus korupsi yang terjadi di institusi STAN, tetapi karena dedengkot kasus korupsi tersebut adalah alumni STAN. Ya, kasus korupsi yang dilakukan oleh Gayus Halomoan Tambunan memang telah menyeret nama STAN dan meninggalkan parut bagi nama STAN. Walaupun sekarang telah bersalin nama menjadi Politeknik Keuangan Negara STAN (PKN STAN), julukan “Kampusnya Gayus” kadang masih terdengar dilontarkan oleh masyarakat. Kondisi ini kendati bukan merupakan hal utama keputusan diselenggarakan pendidikan anti-korupsi di Politeknik Keuangan Negara STAN, dapat dikatakan menyumbang alasan pentingnya pendidikan anti-korupsi dilaksanakan di Politeknik Keuangan Negara STAN.

Mata Kuliah Pendidikan Anti-Korupsi di Politeknik Keuangan Negara STAN diselenggarakan untuk Program Pendidikan Diploma IV Spesialisasi Akuntansi, Program Pendidikan Diploma III Spesialisasi Akuntansi, Program Pendidikan Diploma III Spesialisasi Kebendaharaan Negara, Program Pendidikan Diploma III Spesialisasi Pengurusan Kepabeaanan dan Cukai, Program Pendidikan Diploma III Spesialisasi Pajak, Program Pendidikan Diploma III Spesialisasi Piutang dan Lelang Negara, dan Program Pendidikan Diploma III Spesialisasi Penilai. Mata kuliah ini termasuk ke dalam salah satu Mata Kuliah Berkehidupan Bermasyarakat yang diselenggarakan. Untuk Program Diploma IV, mata kuliah tentang anti korupsi diberi nama Seminar Anti Korupsi dan diselenggarakan pada semester tujuh. Sedangkan untuk Program Diploma III, mata kuliah tentang anti korupsi diberi nama Pendidikan Anti Korupsi dan diselenggarakan pada semester lima. Mata kuliah Seminar Anti Korupsi telah dilaksanakan mulai tahun ajaran

2014/2015, sedangkan mata kuliah Pendidikan Anti Korupsi dilaksanakan mulai tahun ajaran 2015/2016.

Dalam dunia akademis khususnya perguruan tinggi, lahirnya sebuah mata kuliah baru akan memerlukan penempatan ranah keilmuan yang tepat. Pada beberapa universitas yang telah menyelenggarakan mata kuliah ini, diskusi hingga perdebatan mengenai posisi mata kuliah ini pada peta keilmuan. Padahal, korupsi dan anti korupsi itu sendiri merupakan sebuah fenomena yang kompleks. Korupsi dan anti korupsi dapat dipandang dari beberapa perspektif yang saling melengkapi, seperti perspektif hukum, perspektif politik, perspektif sosiologi, dan perspektif agama. Perspektif-perspektif tersebut saling melengkapi dalam memandang korupsi dan anti korupsi, menjadi suatu bangunan yang utuh. Sehingga, mata kuliah anti korupsi tidak berlandaskan pada salah satu perspektif keilmuan secara khusus, tetapi berlandaskan pada fenomena permasalahan serta pendekatan budaya.

Peningkatan Pengetahuan dan Pembentukan Sikap Anti Korupsi

Peningkatan pengetahuan dan pembentukan sikap yang ingin dituju oleh penyelenggaraan mata kuliah pendidikan anti korupsi dilaksanakan dalam dua Satuan Kredit Semester (SKS) selama satu semester. Mata kuliah anti korupsi menekankan pada pembangunan karakter anti korupsi (*anti-corruption character building*) pada diri individu mahasiswa. Tujuan dari mata kuliah anti korupsi adalah untuk membentuk kepribadian anti korupsi pada diri mahasiswa serta membangun semangat dan kompetensi sebagai agen perubahan bagi kehidupan bermasyarakat dan bernegara yang bersih dan bebas dari ancaman korupsi.

Yang menjadi pokok bahasan utama dalam perkuliahan tentang anti korupsi adalah tentang:

- ▶ apa yang dimaksud dengan korupsi;

- ▶ apa yang menjadi faktor penyebab korupsi;
- ▶ bagaimana dampak masif dari korupsi;
- ▶ apa saja nilai dan prinsip anti korupsi;
- ▶ bagaimana upaya pemberantasan korupsi;
- ▶ apa saja gerakan, kerjasama dan instrumen internasional pencegahan korupsi;
- ▶ bagaimana tindak pidana korupsi dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia; dan;
- ▶ bagaimana peranan mahasiswa dalam pencegahan korupsi.

Pada bagian yang membahas tentang apa yang dimaksud dengan korupsi, mahasiswa diberikan pengetahuan dan dibangun pemahamannya tentang arti dan definisi dari kata korupsi. Pembangunan pemahaman tentang korupsi yang diperkaya dengan pemberian informasi mengenai sejarah korupsi di Indonesia, bertujuan agar mahasiswa mampu mengevaluasi berbagai bentuk korupsi dan perilaku koruptif yang ada.

Pada bagian yang membahas tentang apa saja yang menjadi faktor penyebab korupsi, perkuliahan membahas materi tentang faktor internal dan eksternal yang mendorong terjadinya tindakan korupsi. Tujuannya adalah untuk menumbuhkan sikap anti korupsi pada diri mahasiswa dan juga agar mahasiswa sebagai individu mampu mengeliminir sikap diri sendiri yang cenderung mendorong perilaku korup.

Perkuliahan dengan tema dampak masif korupsi memberikan mahasiswa pengetahuan tentang akibat perbuatan korupsi. Pada bagian ini, sikap yang ingin dibangun adalah sikap empati terhadap korban korupsi. Sehingga, dengan pengetahuan akibat perbuatan korupsi dan sikap empati yang telah terbangun diharapkan mahasiswa dapat menghindari perbuatan dan perilaku

koruptif.

Pembelajaran pada bagian yang membahas tentang apa saja nilai dan prinsip anti korupsi, mengarah kepada nilai dan prinsip apa saja yang dapat mengatasi faktor penyebab internal dan eksternal terjadinya korupsi. Pembelajaran ini bertujuan agar mahasiswa dapat mencegah terjadinya korupsi dalam setiap kegiatannya.

Pada bagian mengenai upaya pemberantasan korupsi, pembelajaran membahas dari berbagai macam sudut pandang tentang berbagai upaya pemberantasan korupsi. Tujuan pembahasan tema ini adalah agar mahasiswa memiliki pengetahuan yang kaya tentang berbagai macam bentuk upaya pemberantasan korupsi dan dapat menyimpulkan kelebihan dan kekurangan masing-masing upaya pemberantasan korupsi tersebut.

Sebagai kelanjutan dari pembahasan tentang berbagai macam upaya pemberantasan korupsi, dibahas tentang gerakan-gerakan internasional pencegahan korupsi, juga bentuk kerjasama internasional yang ada. Bagian perkuliahan ini memiliki sasaran agar mahasiswa memiliki pengetahuan tentang kelebihan dan kekurangan tiap gerakan dan kerjasama pencegahan korupsi serta mampu memahami arti penting dari ratifikasi konvensi anti korupsi bagi Indonesia.

Selain dibekali pengetahuan tentang upaya pencegahan korupsi dari sisi penegakan hukum secara internasional, mahasiswa juga diperkenalkan dengan upaya pencegahan korupsi dari sisi penegakan hukum di Indonesia. Pada bagian ini, dibahas dan dipelajari apa saja yang ada pada peraturan perundangan di Indonesia mengenai tindak pidana korupsi. Tujuan pembelajaran ini adalah agar mahasiswa memiliki pengetahuan yang utuh tentang penegakan hukum terkait tindak pidana korupsi dari sisi peraturan.

Pada bagian akhir rangkaian perkuliahan anti korupsi, mahasiswa

dibangun motivasinya untuk berani melakukan berbagai bentuk tindakan pencegahan korupsi, serta melakukan internalisasi perilaku anti korupsi dalam kehidupan sehari-harinya. Bagian ini merupakan klimaks dari rangkaian injeksi pengetahuan dan pembentukan sikap pada pembelajaran anti korupsi yang dilakukan. Harapannya, pada akhirnya bibit budaya anti korupsi tertanam pada diri individu mahasiswa yang mengikuti perkuliahan.

### **Rangkaian Gerbang Berikutnya dari Pendidikan Anti Korupsi**

Bibit-bibit anti korupsi yang sudah ditanam dalam diri para mahasiswa melalui perkuliahan anti korupsi sangat berharga untuk dibiarkan begitu saja. Agar tumbuh dengan baik dan subur perlu perawatan yang baik. Tugas merawat dan menumbuhkan bibit anti korupsi ini selanjutnya berada pada organisasi dimana para mahasiswa ini nantinya bernaung sebagai pegawai. Perawatan yang baik adalah dengan pembangunan sistem dan budaya yang tidak memberikan celah bagi korupsi untuk tumbuh. Hal ini sangat penting dan menjadi salah satu penentu keberhasilan pemberantasan korupsi melalui pendekatan budaya. Sangat disayangkan apabila bibit yang baik kemudian harus mati karena terhimpit ilalang korupsi di habitat barunya. Semoga pada waktu ke depan organisasi-organisasi yang menjadi naungan para calon pemimpin masa depan ini telah berganti rupa menjadi organisasi yang sigap anti korupsi sehingga masalah korupsi semakin lama semakin memudar.

# 10 PERILAKU UTAMA PEGAWAI KEMENTERIAN KEUANGAN

oleh: Kuwat Slamet  
Kabid Pengelolaan Tes Terpadu - Pusdiklat Pengembangan SDM

Di sela-sela memberikan pelatihan *soft competency* pada berbagai *event* di lingkungan Kementerian Keuangan, penulis iseng meminta peserta pelatihan untuk menyebutkan apa saja Nilai-Nilai Kementerian Keuangan. Seratus persen peserta menjawab benar dan tanpa salah! Namun, saat penulis kembali iseng bertanya tentang apa saja perilaku utama dari nilai-nilai tersebut, ternyata sangat sedikit yang bisa menjawabnya. Bahkan, bilapun bisa menjawab, jawaban yang diberikan terkesan menduga-duga. Jujur saja, penulis pun bila diminta menjawabnya, juga tidak bisa menyebutkannya secara lengkap. Jangan-jangan, demikian pula dengan Anda!

Ya, kesepuluh perilaku utama (*key behaviour*) tersebut memang tidak harus untuk dihafalkan. Hal yang terpenting terletak pada pengimplementasiannya dengan sepenuh hati. Apakah artinya bila kita mampu menghafalnya dengan baik namun tidak mengimplementasikannya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Akan lebih baik bila tanpa disadari ternyata perbuatan kita selama ini telah sesuai dengan perilaku utama tersebut. Ini lebih esensial, bukan?

Untuk menyegarkan kembali ingatan kita dan untuk semakin memahami arti penting Nilai-Nilai Kementerian Keuangan, penulis akan mengulas 10 perilaku utama pegawai Kementerian

Keuangan yang harus dijaga dan dilaksanakan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Kesepuluh perilaku utama ini tertuang dalam Keputusan Menteri Keuangan Nomor 312/KMK.01/2011 tentang Nilai-Nilai Kementerian Keuangan. Uraian tentang perilaku utama tersebut penulis rangkum dari berbagai sumber.

## Perilaku Utama #1: Bersikap jujur, tulus, dan dapat dipercaya.

Jujur adalah tindakan untuk mengatakan sesuatu yang benar atau yang sesungguhnya. Alexander Pope, seorang penyair Inggris abad ke-18, mengatakan bahwa orang yang jujur adalah ciptaan Tuhan yang paling mulia. Beberapa orang mengatakan bahwa sifat dan sikap jujur adalah cerminan kepribadian dan akhlak seseorang. Bila kita jujur dan orang lain mengakui bahwa kita adalah pribadi yang jujur maka orang akan mudah memberikan kepercayaan kepada kita. Oleh karenanya, kunci untuk mendapatkan amanah (dapat dipercaya) adalah kejujuran.

Jujur merupakan nilai-nilai yang diajarkan oleh agama apapun. Bagi kaum muslim, mereka mengenal *hadist* ini, “*Jujurlah kalian selalu, karena sesungguhnya kejujuran itu mengantarkanmu pada kebaikan; dan kebaikan itu sesungguhnya*

*mengantarkanmu menuju surga. Sedang dusta hanya akan mengantarkanmu pada keburukan dan dosa; dan sesungguhnya dosa itu mengantarkanmu menuju neraka.*” (HR. Bukhori dan Muslim).

Bertahanlah dalam kejujuran. Jangan pernah mencoba untuk berbohong, lawan dari jujur. Sekali berbohong, akan terus berbohong. Kebohongan akan selalu diikuti dengan kebohongan berikutnya, sampai suatu saat semua orang tahu kalau selama ini telah berbohong. Kebohongan mungkin akan menghadirkan kesenangan dalam jangka pendek. Tetapi ia akan menghadirkan penyesalan yang panjang pada akhirnya nanti. Tetaplah bersikap jujur, meski terkadang itu menyulitkan diri kita. Tetapi, kita akan memetik hasil manis pada akhirnya.

## Perilaku Utama #2: Menjaga martabat dan tidak melakukan hal-hal tercela.

Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai makhluk yang bermartabat. Makhluk yang memiliki harga diri. Harga diri merupakan salah satu kebanggaan yang patut kita jaga. Bila kita tidak punya harta dan kinerja, maka sepatutnya kita masih mempunyai harga diri. Oleh karena itu, orang yang melacurkan harga diri adalah orang yang melacurkan aset paling berharga yang dimilikinya. Mahatma Gandhi mengatakan, “*Mereka tidak akan bisa mengambil harga diri kita kalau kita*

tidak menyerahkannya pada mereka.”

Berikut sebuah kata bijak yang patut direnungkan, “Jika kamu kehilangan harta benda, kamu tidak kehilangan sesuatu. Jika kamu kehilangan semangat dan keberanian, berarti kamu kehilangan banyak hal. Dan jika kamu kehilangan kemuliaan serta harga diri, berarti kamu kehilangan segala-galanya”.

### Perilaku Utama #3: Mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas.

Keahlian dan pengetahuan yang luas akan membawa kita pada kesuksesan. Ia dapat mengantarkan seseorang sukses menuntaskan semua tugas yang dibebankan oleh organisasi. Itulah kesuksesan lahiriyah. Kesuksesan itu bisa menumbuhkan kepuasan batin, manakala hasil kerjanya memberikan manfaat bagi organisasi maupun orang lain.

Pengetahuan yang luas didapat dari keingintahuan yang tinggi. Albert Einstein pernah mengatakan bahwa ia bukanlah seseorang yang dilahirkan dengan bakat khusus melainkan hanyalah seseorang yang memiliki rasa keingintahuan yang sangat tinggi. Rasa keingintahuan akan mendorong seseorang untuk terus belajar, terus mencari jawaban dari setiap pertanyaan yang muncul di dalam dirinya.

Dewasa ini, di dunia yang penuh dengan IT (*Information Technology*), betapa mudahnya mencari informasi dan mendapatkan jawaban atas keingintahuan kita terhadap sesuatu hal. Dengan cukup meng-klik sebuah situs pencarian, kita akan mendapatkan banyak referensi untuk menjawab pertanyaan di dalam diri kita. Nelson Mandela berpesan pada pemuda-pemuda di negerinya, “Pendidikan adalah senjata yang paling ampuh yang bisa Anda gunakan untuk mengubah dunia.”

### Perilaku Utama #4: Bekerja dengan hati.

Suatu ketika ada yang menyampaikan hal ini pada saya, “Kekayaan seseorang yang paling berguna bukanlah kepalanya

yang penuh dengan pengetahuan tetapi sebuah hati yang penuh dengan cinta, telinga yang siap mendengarkan, dan tangan yang bersedia membantu orang lain.” Kata-kata itu begitu menyentuh diri saya. Perilaku utama yang ketiga menuntun kita untuk memiliki keahlian dan pengetahuan yang luas. Namun kita juga diingatkan untuk senantiasa bijak dalam menggunakannya.

Bekerja dengan hati bermakna bekerja sepenuh cinta. Mencintai pekerjaan dan tanggung jawab, apapun dan sebesar apapun pekerjaan dan tanggung jawab tersebut. Inilah salah satu perilaku utama yang diharapkan oleh Kementerian Keuangan pada kita semua. Bila semua tugas yang dilakukan dilandasi atas kesadaran bekerja dengan hati maka kita akan melakukannya dengan ikhlas dan tanpa beban. Tak ada caci-makian dalam hati karena semuanya dikerjakan dengan tulus hati. Bekerja dengan hati, akan mengantarkan pegawai Kementerian Keuangan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

### Perilaku Utama #5: Memiliki sangka baik, saling percaya dan menghormati.

Kata lain dari sangka baik adalah berpikir positif. Riset yang dilakukan oleh Profesor Sonya Lyubomirsky dari University of California-Riverside menyimpulkan bahwa, “Jika ingin bahagia setiap saat, maka pilihlah cara pandang yang membuat Anda bisa tenang, menikmati setiap detik kehidupan Anda, menghargainya sebagai kebahagiaan yang nyata. Dan pola pikir seperti inilah yang disebut Berpikir Positif”.

Pikiran kita menciptakan realitas hidup kita. Pikiran kita bekerja sepanjang waktu, tetapi sebagian besar orang tidak pernah memikirkan proses berpikir mereka sendiri. Hanya pikiran Andalah yang dapat menggerakkan Anda menuju keberhasilan atau justru menghambat Anda. Jadi, untuk mengubah hidup Anda, yang harus Anda lakukan adalah mengubah pikiran Anda. Begitulah setidaknya yang disampaikan James

Borg dalam bukunya “Rahasia Kekuatan Pikiran”.

Bila saja kita semua senantiasa berpikir positif, niscaya takkan sulit untuk mewujudkan sinergi setiap saat melakukan tugas bersama-sama. Dengan berpikir positif, akan muncul sikap saling percaya dan saling menghormati yang menjadi tumpuan dasar dalam bekerja sama. “Positive thinking will let you do everything better than negative thinking will”. (Zig Ziglar)

### Perilaku Utama #6: Menemukan dan melaksanakan solusi terbaik.

Perilaku utama berikutnya adalah menemukan dan melaksanakan solusi terbaik. Cari dan temukan solusi terbaik atas setiap perbaikan proses bisnis yang ada di hadapan kita. Selanjutnya, implementasikan solusi terbaik tersebut bersama-sama untuk mencapai hasil yang lebih baik lagi.

Banyak cara yang dapat dilakukan untuk menemukan solusi terbaik. Buku literatur manajemen mengajarkan banyak metode tentang bagaimana proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dilakukan. Silakan gunakan metode yang familiar dengan diri Anda. Anda bisa menggunakan teknik SWOT (*Strengthness, Weaknesses, Opportunity, dan Threat*), teknik FFA (*Force Field Analysis*), teknik *Mindmapping*, teknik *Pohon Masalah*, teknik *Fishbone*, dan berbagai teknik lainnya. Dan hal yang terpenting untuk menemukan solusi yang terbaik adalah melakukannya dengan cara yang kreatif.

### Perilaku Utama #7: Melayani dengan berorientasi pada kepuasan pemangku kepentingan.

“Melayani merupakan tugas utama kita sebagai pelayanan masyarakat. Pegawai negeri bukanlah seorang *ambtenaar* yang harus dilayani. *Mindset* ini yang harus diubah. Kita ini adalah pelayan,” kata Tri Risma Harini, mantan walikota Surabaya.

Kepuasan masyarakat menjadi tolok ukur apakah layanan yang kita

berikan sudah baik atau belum. Hal ini tidaklah sulit dilakukan sepanjang kita telah memiliki perilaku-perilaku utama sebelumnya, bekerja dengan tulus-ikhlas, memiliki kemampuan dan pengetahuan luas, berpikiran positif, dan bekerja dengan hati. Oleh karena itu, tugas melayani merupakan kombinasi dari berbagai pengetahuan dan keterampilan. Diperlukan niat yang sungguh-sungguh untuk melakukannya terlebih lagi karakter pemangku kepentingan yang dihadapi sangatlah berbeda-beda.

Memahami apa yang sesungguhnya diinginkan pemangku kepentingan merupakan langkah awal untuk melayani dengan berorientasi pada kepuasan pemangku kepentingan. Memang, kita tidak mungkin memenuhi semua keinginan pemangku kepentingan. Ada hal yang bisa kita penuhi dan mungkin saja ada juga yang tidak bisa kita penuhi. Lakukan yang terbaik yang bisa kita lakukan.

### Perilaku Utama #8: Bersikap proaktif dan cepat tanggap.

Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan proaktif sebagai lebih aktif. Tidak ada penjelasan lain. Larry A. Hjelle dan Daniel Ziegler, penulis buku *Personality Theories*, mengemukakan bahwa proaktif merupakan salah satu asumsi dasar sifat manusia berupa keyakinan diri bahwa sumber segala perilaku adalah terletak pada diri manusia itu sendiri. Manusia melakukan aksi, bukan sekedar reaksi. Penyebab perilaku dapat ditemukan dalam diri manusia sendiri dan muncul secara internal.

Orang yang memiliki sifat proaktif tinggi mampu mengidentifikasi kesempatan dan mengambil tindakan yang tepat untuk memanfaatkan kesempatan tersebut, menampakkan inisiatif, dan mempertahankannya sampai perubahan yang bermakna terjadi. Bahkan, orang tersebut mampu mempengaruhi timbulnya perubahan dalam lingkungannya.

Cepat tanggap merupakan tindakan yang bermula dari sifat proaktif. Hanya

orang-orang proaktif lah yang umumnya memiliki daya cepat tanggap menghadapi sesuatu. Ia tidak perlu berpikir atau menunggu lama untuk berinisiatif melakukan suatu tindakan. Nah, sifat-sifat seperti ini sangat diperlukan oleh pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan yang sifat tugas dan fungsinya kadang berubah dengan cepat seiring dengan perubahan lingkungan ekonomi, sosial, dan politik. Perubahan seperti apapun yang dihadapi oleh Kementerian Keuangan dalam melaksanakan tugasnya, kita senantiasa bisa bersikap proaktif dan cepat tanggap. Demikian pula di saat kita sedang memberikan layanan kepada para pemangku kepentingan.

### Perilaku Utama #9: Melakukan perbaikan terus-menerus

Kamus kompetensi Kementerian Keuangan mendefinisikan perbaikan terus-menerus (*continuous improvement*) sebagai tindakan mencari peluang untuk meningkatkan proses, sistem, dan metode yang ada guna mendorong keandalan, kualitas, dan efisiensi pekerjaan. Perilaku yang diharapkan dari Perilaku Utama ini adalah:

- ▶ Memahami inti permasalahan dan menggunakan berbagai sumber/ alternatif dalam pemecahan masalah.
- ▶ Selalu mencari cara-cara untuk memperbaiki proses dan meningkatkan kualitas kerjanya.
- ▶ Mencari peluang untuk perbaikan proses kerja, metode, dan sistem secara umum.
- ▶ Melibatkan diri dalam program pengembangan prosedur baru sesuai kebutuhan.
- ▶ Mengubah proses dan metode kerja ke arah yang lebih baik.
- ▶ Menerapkan cara-cara (pendekatan/ metode/ solusi) baru dalam melaksanakan pekerjaan untuk menghadapi situasi atau masalah yang lebih kompleks.
- ▶ Melakukan upaya untuk memperbaiki kondisi/ proses kerja.

- ▶ Mengombinasikan dan menerapkan pendekatan-pendekatan standar dengan cara baru yang lebih sesuai dengan kebutuhan/ situasi.
- ▶ Mendorong orang lain untuk menerapkan disiplin dalam mencapai peningkatan yang berkelanjutan.
- ▶ Membantu orang lain agar selalu menetapkan target perbaikan kondisi dan proses kerja yang dilakukannya.
- ▶ Membimbing tim untuk menemukan alternatif solusi dan menentukan target perbaikan kondisi dan proses kerja yang dilakukan.
- ▶ Memiliki komitmen untuk meningkatkan kualitas, efisiensi, dan efektivitas secara keseluruhan dari pekerjaannya sendiri, dan pekerjaan kelompok atau departemennya.
- ▶ Mempelopori dan mendorong pengembangan pemikiran inovatif di seluruh organisasi.
- ▶ Mempelopori budaya yang berorientasi pada perbaikan terus-menerus untuk seluruh organisasi.

### Perilaku Utama #10: Mengembangkan inovasi dan kreativitas

Melalui perilaku utama ini, seluruh pegawai Kementerian Keuangan senantiasa diharapkan untuk memiliki cara berpikir inovatif dan kreatif guna mencapai kesempurnaan dalam menjalankan peran dan tugasnya masing-masing. Inovasi dan kreativitas adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Keduanya bagaikan dua sisi mata uang yang saling melengkapi. Untuk memiliki daya inovasi diperlukan daya kreativitas. Demikian pula sebaliknya.

Definisi Inovasi dalam kamus kompetensi Kementerian Keuangan adalah mencetuskan solusi-solusi yang baru dan kreatif, yang akan menghasilkan peningkatan kinerja, hasil-hasil yang lebih baik, produktivitas yang lebih tinggi, dan sebagainya.

# MENJADI PETUGAS TEMPAT PELAYANAN TERPADU: MUSIBAH atau BERKAH?

oleh: Rinaningsih  
Widyaiswara Pusdiklat Pajak

## Abstraksi

Petugas Tempat Pelayanan Terpadu atau TPT merupakan petugas terdepan di Direktorat Jenderal Pajak (DJP) yang berhadapan dengan Wajib Pajak termasuk yang menyampaikan keluhan. Namun demikian berdasarkan Panduan Pelayanan Prima DJP, petugas TPT harus selalu bersikap ramah dan tersenyum dalam keadaan apapun atau kepada Wajib Pajak (WP) seperti apapun. Mungkin ada menganggap beban kerja petugas TPT sebagai musibah, tetapi perilaku petugas TPT yang harus selalu tersenyum ternyata merupakan berkah karena banyaknya manfaat yang diperoleh.

Dalam rangka melaksanakan tugas utamanya untuk mengumpulkan penerimaan negara dari sektor pajak, secara umum DJP harus menjalankan tiga fungsi utama yaitu pengawasan, penegakan hukum dan pelayanan. Tulisan ini akan membahas pelayanan yang dilakukan oleh petugas Tempat Pelayanan Terpadu. Apakah menjadi

petugas Tempat Pelayanan Terpadu sebuah musibah atau berkah?

## Panduan Pelayanan Prima

Panduan Pelayanan Prima DJP yang diatur dalam Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak Nomor SE - 09/PJ/2013 tanggal 6 Maret 2013 tentang Panduan Pelayanan Prima Direktorat Jenderal Pajak. Surat Edaran tersebut dimaksudkan sebagai panduan umum dalam memberikan pelayanan prima kepada Wajib Pajak termasuk tata cara dalam bersikap, bertingkah laku, dan pola tutur kata dalam berkomunikasi bagi pegawai DJP dalam memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada Wajib Pajak. Panduan Pelayanan Prima DJP bertujuan untuk membangun budaya melayani pada seluruh pegawai di lingkungan DJP. Ruang lingkup Panduan Pelayanan Prima tersebut meliputi:

- a. Mekanisme pengawasan pelayanan di DJP;
- b. Standar Pelayanan Tempat Pelayanan Terpadu (TPT);
- c. Standar Fasilitas TPT;

- d. Standar kompetensi sumber daya manusia;
- e. Standar pakaian petugas TPT; dan
- f. Etika melayani Wajib Pajak.

Dalam lampiran SE - 09/PJ/2013 pada bab mengenai etika dinyatakan bahwa salah satu yang harus dilakukan dalam etika melayani adalah agar selalu bersikap ramah, dan menerapkan 3S (Senyum, Salam, dan Sapa). 3S ini harus dilakukan dalam kondisi apapun. Biasanya kita tersenyum apabila dalam keadaan bahagia, menyenangkan dan merasa nyaman. Akan tetapi bagi petugas TPT, berdasarkan SE - 09/PJ/2013, dalam keadaan apapun atau Wajib Pajak yang dilayani seperti apapun (ramah atau marah), petugas TPT harus bersikap ramah dan juga tersenyum.

## Tantangan Petugas TPT

Petugas TPT sebagai petugas DJP yang pertama berhadapan langsung dengan Wajib Pajak bukanlah tugas yang ringan. Pelayanan yang tidak selalu dapat memuaskan seluruh Wajib Pajak menjadikan petugas TPT sebagai pegawai

DJP yang pertama mendapat curahan keluhan para Wajib Pajak. Keluhan tersebut bukan saja akibat pelayanan TPT saja tetapi juga pelayanan yang diberikan oleh Seksi atau Bagian lain. Menghadapi keluhan akibat pelayanan seksi atau bagian lain tentu merupakan tantangan tersendiri karena solusi berada di luar kendali petugas TPT. Hal ini tentu bukanlah hal yang menyenangkan, sehingga kalau dapat dihindari pegawai memilih untuk tidak bertugas di TPT. Oleh karena itu banyak petugas TPT yang sudah bertugas cukup lama karena tidak ada penggantinya. Dengan beban tugas yang tidak nyaman tentu hal yang tidak mudah untuk dapat berperilaku (selalu tersenyum) sesuai dengan SE - 09/PJ/2013 tentang Panduan Pelayanan Prima DJP.

#### Musibah atau berkahkah jadi Petugas TPT ?

Mengapa petugas TPT harus selalu tersenyum. Menurut David J. Lieberman, Ph.D dalam bukunya "Agar Siapa Saja Mau Melakukan Apa Saja Untuk Anda" menyatakan bahwa tersenyum merupakan taktik termudah untuk menghasilkan kesan pertama yang menyenangkan. Senyum juga mengandung empat hal penting yaitu :

#### ▶ Kepercayaan Diri

Orang yang tersenyum akan dianggap percaya diri. Hal ini karena seseorang yang gugup atau tidak yakin pada diri sendiri atau pada keadaan sekitar, akan cenderung tidak tersenyum. Petugas TPT yang akan melayani Wajib Pajak tentu harus mempunyai kepercayaan diri dalam menjalankan tugasnya.

#### ▶ Kebahagiaan

Salah satu yang ditunjukkan oleh seseorang ketika bahagia adalah dengan tersenyum. Dan pada umumnya orang-orang lebih tertarik pada orang-orang yang bahagia karena menganggap mereka lebih menyenangkan. Petugas TPT yang tersenyum akan dianggap menyenangkan oleh Wajib Pajak sehingga Wajib Pajak akan merasa nyaman berhadapan dengannya.

#### ▶ Antusiasme

Antusiasme penting untuk menanamkan kesan yang baik, karena ia mudah menular pada orang lain. Senyuman memberikan kesan bahwa petugas TPT senang berada di tempat itu dan bertemu dengan para Wajib Pajak, sehingga dia akan tertarik dalam menemui kita. Oleh karena itu penting bagi petugas TPT untuk tersenyum.

#### ▶ Penerimaan

Terakhir senyuman menyiratkan penerimaan. Dengan tersenyum Petugas TPT maka Wajib Pajak akan merasa bahwa petugas TPT tulus menerima dia apa adanya.

1. Menjadi pegawai yang selalu harus tersenyum dalam menjalankan tugasnya apakah suatu berkah atau musibah? Berdasarkan buku *Happy, healthy and Wealthy: 19 Kunci Hidup Bahagia, Sehat dan Sejahtera* karangan Abdul Aziz (2013) dinyatakan beberapa manfaat tersenyum yaitu:

**Pertama**, secara penampilan senyum membuat kita lebih menarik karena daya tarik kita akan lebih tercermin lewat senyuman. Senyuman mencerminkan pribadi yang menyenangkan dan bersahabat di mata orang lain, sehingga orang merasa nyaman dan senang di dekat kita.

**Kedua**, secara psikologis senyum dapat mengurangi stress dan mengubah perasaan. Ketika kita merasa tertekan dan sedih cobalah tersenyum. Maka perasaan kita akan lebih baik dan pikiran pun menjadi lebih jernih dan positif. Ternyata saat tersenyum tubuh kita memberi sinyal-sinyal positif terhadap kehidupan sehingga tubuh kita menerimanya sebagai anugerah. Tersenyum juga mampu menularkan energi positif kepada orang lain. Dengan senyuman suasana akan menjadi lebih santai, ceria dan bisa membuat perasaan orang lain bahagia.

**Ketiga**, ditinjau dari kesehatan, senyum sama dengan olah raga yang bermanfaat untuk mengurangi infeksi paru-paru, mengurangi sakit jantung, meningkatkan semangat, menghasilkan hormon serotonin yang merupakan hormon pengendali rasa sakit. Menurut pakar kesehatan, senyuman bisa mempercepat proses penyembuhan penyakit dan mengurangi rasa nyeri. Menurut Taufik Pasiak dalam bukunya Manajemen Kecerdasan menyatakan bahwa tatkala

**“tersenyum merupakan taktik termudah untuk menghasilkan kesan pertama yang menyenangkan”**

# “Panduan pelayanan prima yang mengharuskan petugas TPT selalu ramah dan tersenyum dalam menghadapi Wajib Pajak memberikan hikmah tersendiri bagi petugas TPT”

tersenyum, kita memadukan gerakan otot-otot wajah, tarikan nafas, dan pusat emosi-rasio di otak. Koalisi tiga komponen ini mampu menghasilkan efek besar bagi tubuh dan jiwa sekaligus. Otot-otot yang terlibat terutama adalah otot yang melingkari mata dan bibir. Dua otot ini merupakan salah satu “penanda” ketuaan orang. Tidak heran, operasi untuk memudahkan wajah antara lain, dilakukan dengan mereparasi otot-otot ini. Padahal, tarikan (kontraksi) dan lepasan (relaksasi) otot-otot wajah dapat dilakukan secara gratis melalui senyum di bibir dan kegembiraan dari hati. Sehingga menurut pakar kecantikan, senyum merupakan obat awet muda karena senyum menggerakkan banyak otot wajah, sehingga otot wajah terlatih dan kencang.

**Keempat**, secara spiritual senyum memberikan manfaat sebagai penyejuk rohani, tanda kemurahan hati, dan tentu begitu artinya sebuah senyuman dalam kehidupan hingga Rasulullah SAW bersabda dalam hadits yang diriwayatkan At-Tirmidzi, Ibnu Hibban dan Al-Bayhaqi :*“Tabassumuka ala wajhi akhika shadaqah”*. Senyummu kepada saudaramu adalah sedekah.

Melihat banyaknya manfaat tersenyum yang harus dilakukan oleh petugas TPT ketika menjalankan tugasnya, ternyata

dibalik ‘musibah’ (jika melihat beban tugas yang berat) berdasarkan uraian di atas terdapat lebih banyak lagi berkah yang diperoleh.

## Bagaimana jika *not in the mood* untuk tersenyum?

Namun demikian, pasti semua sependapat bahwa *mood* kita tidak selalu sama setiap saat. Bagaimana apabila para petugas TPT yang harus bertugas sedang memiliki *mood* yang tidak baik sehingga sulit untuk tersenyum? Jika kita tidak ingin tersenyum, menurut Dale Carnegie dalam bukunya “Bagaimana Mencari Kawan dan Mempengaruhi Orang Lain (*How to Win Friends and Influence People*), ada dua hal yang harus dilakukan yaitu:

- 1) paksa diri kita untuk tersenyum.
- 2) Jika kita seorang diri, paksa diri kita untuk bersiul atau mendendangkan sebuah lagu.

## Bersikaplah kita sudah sudah bahagia

Lebih lanjut di dalam buku tersebut mengemukakan bahwa menurut psikolog dan filsuf William James, tindakan tampaknya mengikuti perasaan, padahal sebenarnya tindakan dan perasaan berjalan bersama, dan dengan mengatur

tindakan, yang berada di bawah kontrol langsung dari kehendak, kita bisa secara tidak langsung mengatur perasaan kita, yang tidak kita kendalikan langsung. Jadi, jalan menuju kebahagiaan, jika kegembiraan kita hilang, adalah duduk dengan riang, lalu berbicaralah seolah-olah kita memang bahagia. Kebahagiaan tidak tergantung pada kondisi-kondisi luar melainkan bergantung pada kondisi-kondisi dari dalam. Bukan dari apa yang kita miliki, atau siapa kita atau dimana kita, atau apa yang sedang kita kerjakan yang akan membuat kita bahagia atau tidak bahagia, melainkan apa yang kita pikirkan tentang bahagia itu. Atau dengan kata lain memiliki rasa syukur. Sehingga apabila kita memiliki semua itu tentu tidak akan sulit untuk tersenyum.

## Kesimpulan

Petugas TPT sebagai pegawai DJP terdepan yang harus menghadapi Wajib Pajak, termasuk Wajib Pajak dengan berbagai keluhan, bukanlah hal yang mudah. Sehingga bagi sebagian orang, menjadi petugas TPT menganggapnya sebagai musibah. Panduan pelayanan prima yang mengharuskan petugas TPT selalu ramah dan tersenyum dalam menghadapi Wajib Pajak memberikan hikmah tersendiri bagi petugas TPT. Ternyata tersenyum memberikan banyak manfaat antara lain bagi penampilan, psikologis, spiritual dan kesehatan. Banyaknya manfaat yang akan didapat oleh petugas TPT yang selalu tersenyum dalam menjalankan tugasnya ketika menghadapi Wajib Pajak, merupakan berkah tersendiri bagi petugas TPT. Sehingga apabila kita pandai bersyukur, menjadi petugas TPT bukanlah musibah tetapi merupakan berkah bagi pegawai DJP.

# PKN STAN dan NILAI WAJAR

oleh: Muhtar Yahya  
Widyaiswara Pusdiklat Keuangan Umum



Foto:  
Eros Lassa M.

## Pendahuluan

Tanggal 9 November 2015 pagi, di *Student Center*, Kampus STAN Jurangmangu, telah diresmikan Politeknik Keuangan Negara STAN (PKN STAN). Sekolah ini adalah seolah 'final' dari babak panjang perjuangan berdirinya sekolah tingkat tinggi di bawah Kementerian Keuangan yang regulasinya sesuai dengan aturan dari Kementerian Pendidikan Tinggi dan Teknologi. Secara kelembagaan, PKN STAN ini sudah sejajar dengan politeknik ataupun universitas lain yang ada di Indonesia. Jika dilihat dari namanya yaitu Politeknik Keuangan Negara STAN (PKN STAN) maka secara sederhana dapat dibaca dan ditafsirkan dengan penjelasan berikut:

1. Politeknik Keuangan - Negara yang berarti sebuah politeknik keuangan milik negara. Sebagai konsekuensi logis dari hal ini maka PKN semestinya mempelajari berbagai ilmu keuangan yang mencakup Keuangan Negara yaitu Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah dan Keuangan Privat seperti

perseroan terbatas, firma, koperasi, persekutuan dan sejenisnya. Dalam pemahaman ini maka PKN STAN, bukan saja akan memfasilitasi pembelajaran ilmu keuangan negara tapi juga akan mempelajari ilmu keuangan privat (non Negara). Berarti semua cabang ilmu keuangan akan dipelajari.

2. Politeknik – Keuangan Negara yang berarti sebuah politeknik yang mempelajari keuangan negara. Sebuah perguruan tinggi yang khusus mempelajari ilmu keuangan negara, sejak dari perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, pengawasan dan pengurusan lainnya yang bersifat strategis. Tentu saja entitas yang akan menjadi konsentrasi pembahasan adalah Negara/pemerintah bukan sektor swasta. Obyek ini akan dibedah semaksimal mungkin untuk mendapatkan sebuah gambaran yang lengkap tentang keuangan Negara, termasuk potensi masalah serta alternatif solusinya.

## Laporan keuangan sebagai produk utama

Salah satu kebanggaan utama praktisi keuangan adalah kemampuan dalam mengendalikan entitas dari sisi keuangan sehingga roda organisasi berjalan dengan baik. Kesuksesan dalam kepengurusan masalah keuangan tersebut akan tertuang dalam laporan yang berisikan kinerja selama periode tertentu dan juga posisi akhir keuangan yang dimiliki entitas. Laporan kinerja tersebut biasanya melaporkan pendapatan selama suatu periode dikurangi dengan beban untuk mendapatkannya pada periode yang sama. Sedangkan laporan posisi keuangan menyajikan data harta kekayaan (aset) yang dimiliki entitas pada akhir periode. Yang menjadi pertanyaan berikutnya adalah apakah laporan keuangan tersebut, khususnya laporan posisi keuangan, sudah menyajikan data dan informasi terbaik untuk pengambilan keputusan?

Secara umum, harta (aset) tersebut diperoleh dengan melakukan pengorbanan sejumlah tertentu. Jumlah

inilah yang kemudian dipergunakan sebagai dasar dalam penyajian informasi keuangan. Dengan kata lain, aset pada umumnya akan dinilai dengan harga perolehannya. Sebagai misal nilai tanah akan ditentukan dengan jumlah pengorbanan untuk mendapatkannya sampai siap untuk digunakan. Bangunan dan gedung akan dinilai dengan harga perolehan dikurangi dengan penggunaan selama periode berjalan. Dalam perkembangan selanjutnya ternyata nilai tersebut menjadi kurang akurat. Misalnya harga perolehan tanah yang dibeli 20 tahun yang lalu, maka nilai dulu dan nilai sekarang dianggap tidak berubah. Sementara pada daerah yang sedang berkembang nilai tanah tersebut sudah melonjak jauh dibandingkan dengan harga perolehan tersebut. Demikian juga dengan nilai aset yang lain, juga menimbulkan pertanyaan sederhana, masihkah harga perolehan tersebut relevan?

Demi menjawab pertanyaan tersebut, secara khusus mulai tahun 2007, para penggiat penyajian laporan keuangan mulai menggulirkan ide bahwa aset tersebut yaitu tanah dan bangunan seharusnya bisa disajikan dengan nilai wajarnya. Momen tersebut ditandai dengan diberlakukannya nilai revaluasi pada Standar Akuntansi Keuangan (SAK) Nomor 16 tentang Aset Tetap. Pemikiran tersebut ternyata disambut dengan baik oleh para praktisi sehingga saat ini hampir semua aset diusahakan untuk dinilai dengan nilai yang wajar. Sebut misal, aset keuangan, aset tetap, property, investasi, aset tak berwujud, dan tentunya aset tetap tadi. Pengaturan tentang penentuan nilai wajar masih diatur dalam setiap SAK yang terkait. Kondisi ini berimbas kepada kekurangseragaman cara menentukan nilai wajar, yang belakangan terus menjadi bahan diskusi.

#### Metode nilai wajar

Karena banyak aset yang kemudian disajikan dengan nilai wajar maka belum genap satu tahun, Ikatan Akuntan Indonesia, sebagai lembaga independen

**“Karena banyak aset yang kemudian disajikan dengan nilai wajar maka belum genap satu tahun, Ikatan Akuntan Indonesia, sebagai lembaga independen yang menyusun standar atas seluk beluk pembuatan laporan keuangan, memberlakukan SAK Nomor 68 tentang Nilai Wajar.”**

yang menyusun standar atas seluk beluk pembuatan laporan keuangan, memberlakukan SAK Nomor 68 tentang Nilai Wajar. Secara umum, dalam SAK tersebut, entitas diberikan petunjuk bagaimana mencari nilai wajar yang berlaku secara universal untuk semua aset. Yang dinamakan nilai wajar sendiri adalah harga yang akan diterima untuk menjual suatu aset atau harga yang akan dibayar untuk mengalihkan suatu liabilitas dalam transaksi teratur antara pelaku pasar pada tanggal pengukuran. Sebuah angka yang tentunya tidak mudah untuk didapatkan.

Sedikit berbincang tentang penentuan nilai wajar ini, SAK 68 memberikan petunjuk tentang cara penentuan nilai wajar. Untuk mendapatkan nilai wajar tersebut bisa dilakukan dengan menggunakan teknik penilaian yang sesuai. Tujuan penggunaan teknik penilaian adalah untuk mengestimasi harga dimana suatu transaksi teratur untuk menjual aset akan terjadi antara pelaku pasar pada tanggal pengukuran dalam kondisi pasar saat ini. Teknik ini diharapkan mampu memberikan nilai wajar yang representatif.

Tiga teknik penilaian yang digunakan secara luas adalah:

1. Pendekatan Pasar (*Market Approach*) yaitu teknik penilaian yang menggunakan harga dan informasi

relevan lain yang dihasilkan oleh transaksi pasar yang melibatkan aset, liabilitas atau sekelompok aset atau liabilitas (seperti suatu bisnis) yang identik atau sebanding (yaitu serupa). Pendekatan pasar (*market approach*) menggunakan harga dan informasi relevan lain yang dihasilkan oleh transaksi pasar yang identik atau sebanding, seperti bisnis. Contoh, teknik penilaian yang konsisten dengan pendekatan pasar sering menggunakan pengali pasar (*market multiples*) yang dibentuk dari serangkaian perbandingan.

2. Pendekatan Biaya (*Cost Approach*) yaitu teknik penilaian yang mencerminkan jumlah yang akan dibutuhkan saat ini untuk menggantikan kapasitas manfaat (*service capacity*) suatu aset (sering disebut sebagai biaya pengganti). Pendekatan biaya (*cost approach*) mencerminkan jumlah yang akan dibutuhkan saat ini untuk menggantikan kapasitas manfaat (*service capacity*) aset. Dari perspektif pelaku pasar yang bertindak sebagai penjual, harga yang akan diterima untuk aset tersebut didasarkan pada biaya bagi pelaku pasar yang bertindak sebagai pembeli untuk memperoleh atau membangun aset pengganti dengan manfaat yang sebanding, disesuaikan dengan keusangan.

**“diharapkan dengan adanya PKN STAN ini sebagai lembaga pendidikan dalam bidang keuangan, apapun tafsirnya, seperti diuraikan di atas, sebaiknya menanggapi isu nilai wajar tersebut sebagai peluang.”**

3. Pendekatan Penghasilan (*Income Approach*) yaitu teknik penilaian yang mengkonversikan jumlah masa depan (contohnya arus kas atau penghasilan dan beban) ke suatu jumlah tunggal kini (yaitu didiskontokan). Pengukuran nilai wajar ditentukan berdasarkan nilai yang diindikasikan oleh harapan pasar saat ini mengenai jumlah masa depan tersebut. Pendekatan penghasilan (*income approach*) mengkonversi jumlah masa depan, contohnya arus kas atau penghasilan dan beban, ke suatu jumlah tunggal saat ini dengan mendiskontokan.

Karena SAK 68 ini memang baru saja diberlakukan maka wajar saja jika perguruan tinggi belum mengakomodasinya dalam proses belajar dan mengajar mereka.

#### **Tantangan masa depan**

Diakomodasinya berbagai cara penentuan nilai wajar tersebut dapat saja dipandang sebagai hambatan ataupun peluang. Para penyaji laporan keuangan yang sangat yakin dengan konsep harga perolehan (*historical concept*) murni akan memandang sebelah mata atas SAK 68 tersebut. Mereka menganggap bahwa SAK itu mempersulit saja. Namun, di

pihak lain, penyaji laporan keuangan yang meyakini nilai yang wajarlah yang lebih tepat untuk dipakai sebagai bahan pengambilan keputusan, mereka akan memandang hal ini sebagai tantangan dan peluang baru yang profesional.

Semua pendapat tersebut adalah tentu tidak salah, sesuai dengan argumen masing-masing. Akan tetapi, bahwa konsep nilai wajar sudah banyak diterima oleh masyarakat pengguna, maka rasanya sangat naif dan menyedihkan jika nilai wajar ini tidak ditanggapi. Oleh karena itu, diharapkan dengan adanya PKN STAN ini sebagai lembaga pendidikan dalam bidang keuangan, apapun tafsirnya, seperti diuraikan di atas, sebaiknya menanggapi isu nilai wajar tersebut sebagai peluang. Akan lebih bagus lagi, jika berkenan menjadi pelopor dalam bidang tersebut. Beberapa cara yang mungkin bisa ditempuh untuk mencapai tujuan tersebut diantaranya adalah:

1. Melakukan penambahan mata kuliah tentang penilaian, bukan sekedar penambahan konten pada mata kuliah yang sudah ada. Tentunya hal itu dibarengi dengan penyusunan Kurikulum dan Garis Besar Pedoman Pengajaran (GBPP).
2. Membuat pusat data tentang

penilaian, mengingat penentuan nilai wajar ini sangat penuh dengan asumsi dan input yang valid. Tanpa adanya masukan yang canggih maka mata kuliah tadi tidak akan mencapai tujuan secara maksimal.

3. Membangun sebuah laboratorium inkubasi sebagai sarana latihan melakukan penilaian tersebut. Semakin laboratorium tersebut mendekati praktik yang ada dalam dunia nyata, akan semakin bermanfaat pula.
4. Mempersiapkan sumber daya manusia yang visioner sehingga konsep nilai wajar tersebut akan diterima dengan konsep peluang dan bukan hambatan. Hal ini dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.
5. Mengkoordinasikan semua dokumentasi yang ada sebagai sumber keilmuan sehingga bidang ini menjadi kaya masukan. Tidak boleh lagi, bidang ini hanya dikuasai oleh beberapa gelintir orang yang berpikiran kurang strategis.

# AUTHORIZED ECONOMIC OPERATOR (AEO) INDONESIA

oleh: Ribut Sugiarto  
Widyaiswara Pusdiklat Bea dan Cukai

## Pendahuluan

Pemerintah Indonesia masih dianggap tertinggal di dalam implementasi/penerapan *Authorized Economic Operator* (AEO) jika dibandingkan dengan beberapa negara tetangga ASEAN yang sudah menerapkan AEO terlebih dahulu seperti Singapore, Malaysia dan Thailand. Jika menilik ke belakang, sebenarnya Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor PMK-219/PMK.04/2010 tentang Perlakuan Kepabeanan Terhadap *Authorized Economic Operator* dalam komitmennya untuk mengimplementasikan AEO, namun demikian Pemerintah melalui Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Kementerian Keuangan Republik Indonesia baru benar-benar dapat mengimplementasikan AEO setelah meluncurkan program AEO pada akhir tahun 2013 serta diterbitkannya Peraturan Menteri Keuangan Nomor 277/PMK.04/2014 tentang Operator Ekonomi Bersertifikat (*Authorized Economic Operator*) dan Peraturan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Nomor PER-4/BC/2015 tentang Tata Cara Pemberian Pengakuan Kepabeanan Sebagai Operator Ekonomi Bersertifikat (*Authorized Economic Operator*).

Perjalanan panjang sejak tahun 2010 untuk dapat mengimplementasikan AEO,

tentunya banyak aktivitas dan upaya-upaya yang telah dilakukan oleh Tim AEO DJBC mulai dari mengadakan *Capacity Building, Workshop, Sosialisasi* kepada pihak eksternal dan internal, *Working Group, Customs To Business Dialogue* dan juga *Customs Cross Government Agency Dialogue*. Pada akhirnya hingga saat ini Pemerintah Indonesia telah mengimplementasikan dan memberikan sertifikasi AEO kepada 5 (lima) perusahaan Eksporir dan beberapa perusahaan lainnya masih sedang dalam proses untuk dapat diberikan sertifikasi AEO. Hal ini menjadikan Indonesia termasuk dalam 67 negara di dunia dibawah WCO yang sudah mengimplementasikan AEO program.

## Definisi *Authorized Economic Operator* (AEO)

*Authorized Economic Operator* adalah Operator Ekonomi yang terlibat dalam pergerakan barang dalam rantai pasokan (*supply chain*) secara internasional dalam fungsi apapun yang telah mendapat pengakuan oleh atau atas nama administrasi pabean nasional karena telah memenuhi standar *World Customs Organization* (WCO) atau standar keamanan rantai pasokan. Dengan kata lain AEO merupakan fasilitas perdagangan internasional terkait jaminan keamanan pengiriman barang yang dikeluarkan oleh WCO serta memberikan

kemudahan kepada operator ekonomi yang meliputi antara lain eksportir, importir, pengangkut, pengusaha tempat penimbunan sementara, pengusaha tempat penimbunan berikat, pengusaha pengurus jasa kepabeanan serta pihak-pihak yang berhubungan dengan logistik global rantai pasokan seperti konsolidator dan penyelenggara pos.

## Latar Belakang *Authorized Economic Operator* (AEO).

Peristiwa penyerangan Gedung *World Trade Center* (WTC) di New York, Amerika Serikat pada tanggal 11 September 2001 telah menumbuhkan kesadaran masyarakat internasional akan pentingnya pengamanan setiap pengiriman barang dari ancaman dan efek terorisme. Sebagai *border control agency*, instansi kepabeanan mempunyai peran penting untuk melindungi masyarakat dunia dari adanya pengiriman barang-barang yang terkait dengan terorisme dan efek-efek ancaman terorisme, yang diwujudkan dalam serangkaian standar dan prosedur kepabeanan untuk mencegah, mengawasi dan melakukan penindakan di pelabuhan-pelabuhan pemasukan dan pengeluaran di suatu negara. Namun demikian, untuk mencapai keamanan dan kelancaran rantai perdagangan dunia, setiap standar dan prosedur yang ditetapkan oleh instansi-instansi kepabeanan seharusnya

tidak membebani Pelaku Usaha, tidak bersifat pengulangan dan tidak saling bertentangan antar negara. Untuk itu DJBC sebagai anggota *World Customs Organization* (WCO) telah menyepakati serangkaian standar yang diakui secara internasional, untuk menjamin keamanan setiap pengiriman barang dalam rantai pasokan, dengan tetap menjaga kelancaran arus perdagangan dunia. Standar internasional tersebut adalah *SAFE Framework of Standard to Security and Facilitate Global Trade* (SAFE FoS).

### A. Maksud dan Tujuan SAFE FoS

Maksud dan tujuan SAFE FoS adalah :

1. Menentukan standar-standar yang menjamin keamanan dan kemudahan bagi rantai perdagangan global dan mendorong *certainty* dan *predictability*
2. Memungkinkan adanya rantai perdagangan yang terintegrasi untuk semua moda transportasi
3. Meningkatkan peran, fungsi dan kapabilitas institusi kepabeanan untuk memenuhi tantangan dan kesempatan di abad 21
4. Memperkuat kerjasama antar institusi kepabeanan untuk meningkatkan kemampuan dalam mendeteksi pengiriman barang yang beresiko tinggi
5. Meningkatkan kerjasama antar institusi kepabeanan dengan pelaku usaha
6. Memajukan kelancaran arus pengangkutan barang melalui rantai perdagangan yang aman secara internasional.

Untuk dapat mencapai maksud dan tujuan tersebut, dibutuhkan dua pilar utama SAFE FoS yaitu Kerjasama antar Institusi Kepabeanan (*Customs-to-Customs network arrangement*) dan Kerjasama antara Institusi Kepabeanan dengan Pelaku Usaha (*Customs to Business Partnerships*). Bentuk program kerjasama antara Institusi Kepabeanan dengan Pelaku Usaha (*Customs to Business Partnerships*) untuk

mengimplementasikan standar-standar SAFE FoS tersebut diwujudkan dengan membentuk *Authorized Economic Operator (AEO) Program*.

### B. 3 (Tiga) Pilar Dalam *Authorized Economic Operator (AEO)*

#### 1. *Customs to Business*

Program AEO Indonesia mengedepankan partisipasi aktif dan sukarela Peserta AEO dengan DJBC untuk mengamankan rantai perdagangan. Peserta AEO secara *self assessment* diminta untuk mampu mengembangkan inisiatif dan menyusun serangkaian standar-standar keamanan serta menciptakan praktek-praktek bisnis yang mampu menjamin dipenuhinya tuntutan keamanan pengiriman barang. Dalam hal ini DJBC akan menyusun proses validasi dan prosedur sertifikasi kepada Peserta AEO, dimana kepada AEO yang tersertifikasi dapat diberikan fasilitas kepabeanan, publikasi dan menjadi peserta MRA. Semua yang terkait dalam rantai pasokan, agar menjamin kebenaran barang yang dikirimkan (*cargo integrity*) dengan melibatkan penggunaan teknologi modern. DJBC secara rutin akan melakukan pemutakhiran program guna meningkatkan standar dan praktek keamanan proses pengiriman barang.

#### 2. *Customs to Other Government Agencies (OGA)*

Program AEO terkait dengan penentuan serangkaian standar pengamanan barang, baik selama penanganan di lokasi pabrik, saat pengangkutan menuju/dari pelabuhan, penanganan dalam pelabuhan, hingga pengangkutannya ke/dari luar negeri. Disadari bahwa dalam merancang kriteria dan standar pengamanan pengiriman barang serta dalam pemberian fasilitas pengiriman barang (*benefits*) DJBC perlu melakukan koordinasi dan kerjasama dengan instansi pemerintah lain, agar terjadi sinergi, integrasi dan harmonisasi kewenangan dan penerapan ketentuan yang menjadi dasar hukumnya masing-masing. Peran serta dari instansi pemerintah lain perlu ditumbuhkan,

mengingat Program AEO adalah program strategis Pemerintah Indonesia sebagaimana hal tersebut telah tercantum dalam *APEC Leaders Declaration 2012* maupun pada *Ministerial Joint Statement 2012* serta telah tercantum dalam Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2010 tentang Percepatan Pelaksanaan Prioritas Pembangunan Nasional 2010. Harus dapat didefinisikan secara nyata ruang lingkup Program AEO Indonesia, sehingga penerapan Program AEO tidak menimbulkan tumpang tindihnya praktek pengawasan ataupun pengulangan standar pengamanan pengiriman barang dengan instansi pemerintah yang lain. Prinsip Sinergi, Integrasi dan Harmonisasi kebijakan dan implementasi, baik secara internal maupun eksternal, harus menjadi pertimbangan agar akseptabilitas sertifikasi yang diberikan kepada Peserta AEO dapat terjamin.

#### 3. *Customs to Customs Cooperation*

Program AEO pada dasarnya adalah penyeragaman standar-standar pengamanan pengiriman barang dan perlakuan fasilitasi kepabeanan yang direkomendasikan WCO dalam SAFE FoS serta telah ditegaskan dalam beberapa kesepakatan internasional. Dewasa ini, program AEO menjadi prioritas bagi banyak negara dan menjadi hal penting yang direkomendasikan dalam standar perdagangan internasional dan kerjasama internasional. Wujud kerjasama dalam penerapan Program AEO adalah ditandatanganinya *Mutual Recognition Agreement (MRA)* antara DJBC dengan institusi kepabeanan negara lain. MRA merupakan perluasan Program AEO di level internasional agar tercipta penguatan standar pengamanan dan fasilitasi rantai pasokan secara menyeluruh. MRA adalah kesepakatan antar institusi kepabeanan untuk saling memberikan pengakuan kepada Peserta AEO yang telah disertifikasi, yang hal ini dilanjutkan dengan saling memberikan fasilitas kepabeanan (*reciprocal benefit*) kepada Peserta AEO. Dengan MRA dapat dihindari duplikasi standar

dan proses validasi. Pemilihan negara *partner* MRA harus dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa aspek yang menyeluruh antara lain terkait volume perdagangan, potensi pasar dan kerangka kerjasama bilateral yang sudah terbentuk, serta pertimbangan lain yang relevan dan strategis.

### C. Tata Nilai dan Budaya dalam AEO Indonesia

Tata nilai dan budaya yang melandasi penerapan Program AEO Indonesia memperhatikan dan mengacu pada tata nilai yang tercantum pada SAFE FoS, yaitu :

#### 1. *Partnership*

Program AEO merupakan bentuk kerjasama DJBC dan Dunia Usaha yang dilandasi sikap keterbukaan dan sikap sukarela untuk mengembangkan inisiatif dan mengimplementasikan praktek business yang berorientasi pada pengamanan resiko-resiko pada pengiriman barang, yang menjadi keprihatinan dan ancaman bersama, baik dalam perspektif global maupun nasional. Bentuk kerjasama ini direkomendasikan oleh WCO dan diakui dalam praktek perdagangan internasional. Karena itu, dalam rangka memperluas jaringan pengamanan dan fasilitasi rantai perdagangan, direkomendasikan kepada instansi-instansi kepabeanaan, baik secara bilateral maupun sub-regional, untuk melakukan kerjasama saling pengakuan atas Peserta AEO yang telah disertifikasi ataupun atas kelayakan Program AEO yang telah dilaksanakan.

#### 2. *Mutual Trust*

Pemberian sertifikasi dan pemberian fasilitas kepabeanaan adalah bentuk kepercayaan DJBC kepada Peserta AEO, karena Peserta AEO dipercaya memiliki komitmen yang tinggi dan mengimplementasikan standar-standar pengamanan pengiriman barang, melakukan upaya terus menerus untuk mempertahankan praktek bisnis

yang memenuhi standar itu serta mengembangkan komitmen tersebut pada pihak-pihak mitra di lingkungannya.

#### 3. *SelfAssesment*

Peserta AEO mempunyai inisiatif mandiri untuk berkomunikasi, berkoordinasi dan berkonsultasi, menyampaikan data dan informasi terkait hal-hal yang mengarah pada pencapaian pengamanan pengiriman barang dalam rantai pasokan.

#### 4. *Own Responsibility*

Masing-masing pihak, DJBC dan Peserta AEO, harus memperhatikan porsi tanggung jawabnya masing-masing untuk menjamin tujuan Program AEO dapat tercapai.

### D. Kriteria Kondisi dan Persyaratan Untuk Mendapat Pengakuan (Sertifikasi) Program AEO Indonesia

Pelaku usaha yang akan disertifikasi sebagai Peserta AEO Indonesia diminta untuk mampu mengembangkan inisiatif dan menyusun serangkaian standar-standar keamanan serta menciptakan praktek-praktek bisnis yang menjamin dipenuhinya :

1. **Kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan Kepabeanaan.** Dalam periode 2 (dua) tahun terakhir, Pemohon AEO harus memiliki reputasi kepatuhan terhadap peraturan kepabeanaan, cukai, dan/atau perpajakan serta tidak mempunyai tunggakan kewajiban kepabeanaan yang sudah jatuh tempo. Selanjutnya Pemohon AEO juga tidak pernah melakukan pelanggaran pidana di bidang kepabeanaan, cukai, dan/atau perpajakan, merancang dan menerapkan standar prosedur operasional, serta monitoring dan evaluasi yang mendukung pelaksanaan kepatuhan terhadap peraturan kepabeanaan, cukai dan/atau perpajakan.
2. **Sistem pengelolaan data perdagangan.** Pemohon AEO harus

memiliki dan memelihara sistem pencatatan yang akurat, lengkap dan dapat dilakukan verifikasi, serta memungkinkan bagi DJBC untuk melakukan pemeriksaan dan pelacakan terhadap data pergerakan kargo impor dan ekspor (*traceable*). Selanjutnya Pemohon AEO harus merancang sistem pencatatan yang dapat memberikan akses penuh kepada DJBC untuk mendapatkan data-data pembukuan dan pergerakan/perpindahan barang dalam kegiatan ekspor dan impor yang diperlukan sesuai peraturan yang berlaku (*accessible*) dan menerapkan sistem informasi dan teknologi yang mampu mencegah dan mendeteksi adanya akses/intervensi ilegal dari pihak yang tidak memiliki otoritas (*secure*).

3. **Kemampuan keuangan.** Pemohon AEO harus memiliki posisi keuangan yang memadai untuk memenuhi semua komitmen dan kewajiban keuangan sesuai karakter bidang usahanya dan mendapatkan opini wajar tanpa pengecualian (*unqualified opinion*) atau wajar dengan pengecualian (*qualified opinion*) berdasarkan hasil audit akuntan publik terhadap laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir.
4. **Sistem konsultasi, kerjasama dan komunikasi.** Pemohon AEO harus menunjuk manager yang menangani Operator Ekonomi Bersertifikat (*Authorized Economic Operator*) yang diberikan kewenangan eksklusif terhadap akses-akses informasi tertentu Operator Ekonomi dan memiliki mekanisme penginformasian secara khusus oleh Operator Ekonomi kepada DJBC tentang adanya transaksi tidak wajar atau mencurigakan pada dokumentasi barang impor maupun ekspor, atau terkait permintaan-permintaan yang tidak normal oleh pihak tertentu pada suatu pengangkutan. Pemohon AEO

juga diharapkan untuk melakukan konsultasi dan kerjasama dengan DJBC dalam pembahasan internal tentang ketentuan kepabeaman atau keamanan barang bersama jaringan pemasoknya.

**5. Sistem Pendidikan, Pelatihan dan Kepedulian.**

Pemohon AEO harus memiliki mekanisme pelatihan kepada pegawai terkait keamanan rantai pasok pergerakan barang, mekanisme identifikasi potensi ancaman internal terhadap keamanan rantai pasok pergerakan barang, mekanisme identifikasi penyimpangan atas suatu kebijakan, dan tindakan-tindakan penanganan yang harus dilakukan atas kejadian tersebut. Terkait dengan hal ini adalah penyiapan materi pelatihan, penyediaan narasumber ahli dan dokumentasi atas metode pelatihan dan penyelenggaraan pelatihan tersebut dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan yang dapat menumbuhkan kepedulian pegawai terhadap keamanan barang, kemampuan untuk mengidentifikasi ketidakwajaran atau munculnya suatu ancaman, dan analisis tindakan yang harus dilakukan oleh Operator Ekonomi.

**6. Sistem pertukaran informasi, akses, dan kerahasiaan.**

Pemohon AEO harus memiliki dan mengembangkan penggunaan IT sistem sebagai mekanisme pertukaran data dan informasi, sehingga informasi yang bersifat rahasia dapat dilindungi dari penyalahgunaan dan penggunaan secara tidak sah dan memiliki prosedur yang menjamin keakuratan, perlindungan dan validasi semua data dan informasi tentang pengeluaran atau penerimaan barang serta cadangan sistem (*back up system*) yang memadai untuk melindungi dan mencegah hilangnya informasi yang berkaitan dengan rantai pasok pergerakan barang. Pemohon AEO

juga harus memiliki kebijakan untuk mendokumentasikan seluruh informasi dan prosedur keamanan dan/atau kontrol yang berhubungan dengan keamanan, seperti *firewall*, sandi (*password*), dan lain-lain, untuk melindungi sistem elektronik Operator Ekonomi dari akses yang tidak sah dan memiliki prosedur untuk memastikan bahwa informasi barang yang diangkut dalam kargo secara akurat mencerminkan informasi yang diberikan kepada pelaku usaha oleh *shipper* atau agennya, dan diajukan kepada DJBC tepat pada waktunya.

**7. Sistem Keamanan Kargo.**

Pemohon AEO harus memiliki dan mengembangkan prosedur keamanan atau panduan lainnya untuk memastikan kebenaran kargo selama berada dalam pengawasan dan menjamin kebenaran kargo (*integrity of cargo*) sebagai prioritas utama yang harus dipelihara dan harus dikendalikan, serta menetapkan prosedur rutin yang bertujuan demi pengamanan tersebut. Pemohon AEO juga harus memiliki dan mengembangkan mekanisme dan sistem penyegehan sesuai dengan kriteria yang ditentukan serta memberikan otoritas kepada orang tertentu untuk melakukan penanganan yang berkaitan dengan penyegehan dan memiliki dan mengembangkan prosedur pengecekan dan pemeriksaan rutin atas keamanan struktur bangunan untuk penanganan kargo, serta memiliki dan mengembangkan prosedur pengecekan dan pemeriksaan rutin atas keamanan sarana pengangkut, termasuk pengawasan atas akses yang dilakukan dari dan ke lokasi Operator Ekonomi.

**8. Sistem Keamanan Pergerakan Barang.**

Pemohon AEO harus memiliki prosedur untuk memastikan bahwa semua alat

angkut yang digunakan untuk melakukan pengangkutan kargo dalam rantai pasokan telah memenuhi unsur keamanan dan memiliki prosedur untuk memastikan bahwa pengangkut yang digunakan untuk transportasi kargo telah diberikan pelatihan untuk menjaga keamanan dan keutuhan alat angkut dan kargo setiap saat, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan oleh Operator Ekonomi. Pemohon AEO juga harus menunjuk atau menggunakan yang memiliki dan mengembangkan sistem pelaporan dan pencatatan atas setiap kejadian yang dianggap mencurigakan untuk disampaikan kepada petugas keamanan dan memiliki prosedur pemeriksaan ruangan/tempat yang potensial untuk menyembunyikan barang di sarana pengangkut dan melakukan pencatatan atas kegiatan tersebut.

**9. Sistem Keamanan Lokasi.**

Pemohon AEO harus memiliki konstruksi bangunan, yang mampu mencegah adanya kemungkinan masuknya orang secara mudah dengan melanggar hukum, baik pada bagian eksterior maupun interiornya seperti pagar, pintu gerbang, dan struktur bangunan dan memiliki prosedur untuk melakukan pemeriksaan dan perbaikan rutin bangunan yang dilakukan oleh petugas keamanan serta pencatatan atas pemeriksaan yang telah dilakukan. Pemohon AEO juga harus memiliki prosedur untuk melakukan penguncian atau dengan penerapan peralatan kunci elektronik, dan menerapkan manajemen penyimpanan kuncinya, penerangan yang memadai harus ada di luar maupun di dalam lokasi terutama di area keluar masuk, *cargo handling*, tempat penimbunan, pagar dan area parkir, memiliki prosedur untuk menjaga, memonitor dan mengontrol serta membatasi akses pengeluaran/

pemasukan orang atau barang pada setiap gerbang dan memiliki tempat parkir kendaraan pengangkut pada tempat yang ditentukan dan terawasi, dan nomor kendaraannya tercatat sehingga hanya orang dan kendaraan yang teridentifikasi yang diijinkan masuk. Selanjutnya Pemohon AEO juga harus melakukan pemasangan sistem alarm, CCTV, dan penetapan daerah-daerah terbatas dan terlarang secara jelas, perancangan akses pada barang dan dokumen melalui sistem dan prosedur identifikasi dan otorisasi dan dapat memberikan akses kepada DJBC untuk melakukan monitoring beberapa area atau informasi pengamanan internal.

#### 10. Sistem Keamanan Pegawai.

Pemohon AEO harus memiliki prosedur untuk melakukan tindakan pencegahan pada saat penyeleksian staf baru dengan verifikasi, apakah mereka sebelumnya pernah dihukum karena kasus keamanan, pelanggaran kepabeanaan atau pelanggaran kriminal lain, memiliki prosedur untuk melakukan pengecekan secara berkala terhadap latar belakang dan perilaku pegawai, terutama bagi pegawai yang ditempatkan di posisi yang rawan seperti pemrosesan dokumen, penerimaan, pemrosesan dan penyimpanan kargo, memiliki kebijakan kepegawaian di perusahaan yang berkaitan dengan persyaratan keamanan dan keselamatan, termasuk orang yang bertanggungjawab atas hal ini, memiliki prosedur untuk melakukan penghapusan seluruh data dan informasi dan penghapusan otorisasi atas akses di perusahaan untuk pegawai yang telah diberhentikan dari perusahaan dan memiliki prosedur identifikasi dan perekaman pada setiap tamu atau pengunjung di setiap pintu masuk.

#### 11. Sistem Keamanan Mitra Dagang.

Pemohon AEO harus mengkaji informasi dagang yang relevan

yang terkait dengan mitra dagang sebelum Operator Ekonomi memulai hubungan kerja sama dengan mitra dagang tersebut, mendorong mitra dagang untuk melakukan penilaian dan peningkatan atas rantai pasok perdagangan yang telah diterapkan oleh mitra dagang sesuai dengan praktik bisnis yang dijalankan ketika memulai untuk melakukan negosiasi kontrak kerjasama dengan mitra dagang. Persyaratan AEO menjadi *tools* yang digunakan untuk memastikan bahwa mitra dagang telah menerapkan dan memenuhi kriteria keamanan dan keselamatan yang relevan dengan ketentuan yang berlaku untuk kemudian informasi ini disampaikan kepada DJBC jika diminta dan mitra dagang yang ditunjuk oleh Operator Ekonomi bersedia untuk melakukan upaya meningkatkan tindakan-tindakan pengamanan sesuai dengan komitmen yang tertuang dalam kontrak kerja antara mitra dagang dengan Operator Ekonomi

#### 12. Sistem Manajemen krisis dan mekanisme pemulihan Insiden.

Pemohon AEO harus memiliki dan mengembangkan rencana kontingensi manajemen krisis dan prosedur pemulihan untuk kondisi darurat keamanan atau jika suatu resiko terjadi sehingga dapat meminimalkan dampak dari resiko tersebut, memberikan pelatihan tentang rencana kontingensi tersebut kepada para pegawai dan harus dilakukan pengujian bahwa rencana kontingensi tersebut dapat dijalankan dan memiliki prosedur untuk membuat pelaporan, investigasi dan analisis atas percobaan pelanggaran keamanan.

#### 13. Sistem perencanaan dan pelaksanaan pemantauan, pengukuran, analisis, dan peningkatan sistem.

Pemohon AEO harus memiliki prosedur untuk melakukan evaluasi mandiri atas sistem manajemen pengamanan yang ada dan memberikan rekomendasi

guna peningkatan sistem manajemen pengamanan secara periodik, meneliti konsistensi implementasi arahan dan petunjuk yang telah diberikan, memastikan kepatuhan dan kelayakan sistem manajemen pengamanan, dan mengidentifikasi bidang-bidang yang secara potensial masih mungkin diperbaiki untuk mencapai keamanan rantai pasokan dan memiliki prosedur untuk melakukan perbaikan dan peningkatan terhadap resiko keamanan.

#### E. Proses Bisnis AEO di Indonesia

SAFE FoS mengamanatkan agar DJBC merancang sistem validasi dan otorisasi kepada Calon Peserta AEO dalam rangkaian kegiatan sertifikasi Peserta AEO. Pelaksanaan validasi dan pemberian sertifikasi merupakan wewenang DJBC, dimana proses validasi dapat dirancang secara bersama oleh DJBC bersama perwakilan masyarakat usaha. Berikut tahapan proses bisnis AEO Indonesia dalam gambar dan penjelasan sebagai berikut :

##### 1. Penyampaian Permohonan. Aplikasi/

Dalam tahap ini pelaku usaha mengajukan permohonan kepada Direktur Jenderal atau pejabat yang ditunjuk mengenai AEO dengan melampirkan formulir isian penilaian mandiri kualitatif (*self assessment*), surat pernyataan kesediaan untuk menjadi AEO dan dokumen penilaian mandiri kuantitatif (*maturity model*), yang ditetapkan DJBC berdasarkan SAFE FoS dan *best practice* yang berlaku.

##### 2. Proses Penelitian Administrasi dan Penelitian Lapangan.

▶ Berdasarkan data yang telah disampaikan secara *self assessment*, DJBC melakukan pengecekan dan verifikasi lapangan terhadap semua bangunan, sarana-prasarana, fasilitas, dokumen dan praktek manajemen untuk menilai kelayakannya dan menentukan tingkat pemenuhannya

dengan kriteria program AEO Indonesia.

- ▶ Agar tahapan ini dapat berjalan efektif, Pelaku Usaha menunjuk seseorang yang memahami kinerja rantai pasokan di perusahaannya untuk melakukan komunikasi dengan DJBC guna menjelaskan sistem manajemen dan monitoring kerjanya.
- ▶ DJBC juga dapat meminta referensi kinerja perusahaan kepada instansi pemerintah lain atau sumber-sumber lain yang relevan.
- ▶ Dalam proses validasi, Petugas DJBC akan melakukan penilaian tingkat resiko dan memberikan *feedback/rekomendasi* kepada perusahaan tentang hal-hal yang harus diperbaiki/dipenuhi serta memberikan kesempatan kepada perusahaan memperbaikinya.
- ▶ Jangka waktu perbaikan untuk memenuhi kriteria Program AEO Indonesia harus disepakati oleh kedua belah pihak (Pemohon AEO dan Petugas DJBC), dimana hal ini diperlukan untuk menjamin akuntabilitas prosedur layanan DJBC.
- ▶ Jika jangka waktu perbaikan tersebut dilampaui dan Pemohon AEO menyatakan belum mampu memenuhi kriteria Program AEO Indonesia, maka Pemohon AEO dapat menarik kembali permohonannya atau memberikan komitmen ulang tentang jangka waktu perpanjangan yang masih diperlukan.
- ▶ Semua data yang diterima dari Perusahaan dan semua rekomendasi Pejabat Penilai AEO harus diklasifikasikan sebagai data rahasia yang hanya dapat dipublikasikan kepada Pejabat DJBC yang menangani AEO dan Perusahaan itu sendiri.
- ▶ Meskipun SAFE FoS memberikan kemungkinan proses penilaian atau validasi dilakukan oleh pihak ketiga (*Surveyor*), namun mengingat pentingnya tahapan ini sebagai dasar penerbitan Sertifikat AEO dan proses sertifikasi AEO yang masih baru bagi

masyarakat usaha di Indonesia, maka proses validasi seyogyanya tetap dilakukan oleh Petugas DJBC

### 3. Pemberian Sertifikasi.

Sertifikat AEO sebagai Pengakuan Operator Ekonomi sebagai AEO diberikan oleh Direktur Jenderal Bea dan Cukai kepada Pemohon AEO yang berdasarkan proses validasi telah memenuhi kriteria Program AEO Indonesia. Jangka waktu Sertifikasi AEO adalah 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang kembali setiap 5 (lima) tahun sekali.

### 4. Perlakuan Kepabeanaan Tertentu

Kepada Pelaku Usaha yang telah diberikan sertifikasi AEO diberikan kemudahan-kemudahan pelayanan kepabeanaan sebagai berikut :

- a. penelitian dokumen dan/atau pemeriksaan fisik yang minimal
- b. prioritas untuk mendapatkan penyederhanaan prosedur kepabeanaan
- c. pelayanan khusus dalam hal terjadi gangguan terhadap pergerakan pasokan logistik serta ancaman yang meningkat
- d. kemudahan pemberitahuan pendahuluan (*prenotification*)
- e. dapat menggunakan jaminan perusahaan (*corporate guarantee*) untuk menjamin seluruh kegiatan di bidang kepabeanaan
- f. kemudahan pembayaran atas penyelesaian kewajiban kepabeanaan dalam bentuk berkala
- g. kemudahan pembongkaran dan/atau pemuatan langsung dari atau ke sarana pengangkut yang datang dari atau akan berangkat ke luar daerah pabeaan ke atau dari sarana pengangkut darat tanpa dilakukan penimbunan
- h. prioritas untuk diikutsertakan dalam program-program baru yang dirintis oleh Direktorat Jenderal Bea dan Cukai
- i. mendapat layanan khusus dalam bentuk layanan yang diberikan *Client Manager*
- j. mendapatkan layanan penyelesaian

kepabeanaan di luar jam kerja Kantor Pabeaan.

Selain mendapat perlakuan kepabeanaan tertentu tersebut diatas, pelaku usaha yang sudah diberikan sertifikasi AEO juga mendapat :

- a. kemudahan-kemudahan yang disepakati bersama dengan administrasi kepabeanaan negara lain dalam Kesepakatan Pengakuan Timbal Balik (*Mutual Recognition Arrangement*) dan
- b. kemudahan-kemudahan hasil nota kesepahaman bersama antara Direktorat Jenderal Bea dan Cukai dengan instansi pemerintah terkait.

### 5. Monitoring dan Evaluasi

Serangkaian kegiatan untuk memonitor dan memastikan implementasi sistem manajemen dan komitmen pada pengamanan rantai pasokan harus dilakukan DJBC. Selain itu kegiatan Monitoring dan Evaluasi yang dilakukan oleh Unit yang menangani AEO atau *Client Manager* juga ditujukan agar Operator Ekonomi tetap menjaga kondisi dan persyaratan pada saat mendapatkan pengakuan atau Sertifikasi Program AEO tetap terpenuhi. Bentuk kegiatan Monitoring dan Evaluasi tersebut berupa:

- a. penelitian atas laporan hasil Audit Internal
- b. penelitian atas laporan perubahan-perubahan signifikan
- c. pengumpulan informasi yang bersumber dari pihak internal maupun eksternal, seperti instansi pemerintah lainnya, media massa, dan asosiasi
- d. peninjauan lapangan sewaktu-waktu; dan/atau
- e. komunikasi, konsultasi dan koordinasi dengan manajer yang menangani AEO pada Operator Ekonomi.

### 6. Pengembangan dan *Mutual Recognition Arrangement (MRA)*.

Pengembangan program dilakukan dengan mengadakan MRA dengan instansi kepabeanaan negara lain. MRA adalah mekanisme yang

direkomendasikan oleh WCO kepada para anggotanya untuk menghindari duplikasi pengendalian keamanan rantai pasokan dan dapat digunakan untuk memperluas fasilitas perdagangan dalam jejaring rantai pasokan secara global. MRA adalah konsep yang luas dimana tindakan dan keputusan yang telah diambil, atau sertifikasi yang telah diberikan oleh satu institusi kepabeanan diakui dan diterima oleh institusi kepabeanan lainnya. Agar Program AEO Indonesia dapat diajukan dalam suatu kerjasama MRA, maka :

- a. Program AEO Indonesia harus sesuai dengan standar dan prinsip SAFE FoS
- b. Standar dan prinsip AEO diterapkan melalui prosedur kepabeanan yang lazim dalam praktek kepabeanan dunia dan karenanya meyakinkan institusi kepabeanan lainnya
- c. Terdapat ketentuan perundangan yang memungkinkan kesepakatan-kesepakatan MRA diimplementasikan di Indonesia.

#### F. Pentingnya Implementasi AEO

Pentingnya Implementasi AEO untuk Negara adalah sebagai berikut :

1. Diakui sebagai *trust worthy country* dalam perdagangan internasional
2. Meningkatkan *safety and security* dalam *logistic supply chain*
3. Meningkatkan integritas, kemitraan antara pemangku kepentingan dan tata kelola pemerintahan yang baik
4. Meningkatkan iklim investasi dan volume perdagangan
5. Menyediakan data statistik yang akurat untuk kepentingan investasi
6. Mendorong pertumbuhan ekonomi dan investasi

Pentingnya implementasi AEO untuk DJBC adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan efektifitas pengawasan dan efisiensi alokasi sumber daya
2. Mendorong tingkat kepatuhan yang tinggi
3. Mengurangi birokrasi kepabeanan
4. Berpotensi meningkatkan penerimaan negara
5. Meningkatkan kerjasama internasional antara administrasi

kepabeanan

6. Meningkatkan standard keamanan dalam mata rantai perdagangan
7. Menyederhanakan dan harmonisasi prosedur dan pencatatan perdagangan yang sejalan dengan *Revised Kyoto Convention*
8. Mengurangi hambatan non tarif dalam perdagangan
9. Mempercepat waktu pengeluaran barang (*dwelling time*)
10. Tersedianya pertukaran informasi yang akurat dan tepat waktu
11. Menciptakan budaya kerjasama dan kemitraan yang positif antara DJBC dan operator ekonomi yang telah memenuhi standar dan berkelanjutan
12. Meningkatkan transparansi, tata kelola pemerintahan yang baik dan integritas.

Pentingnya Implementasi AEO untuk Operator Ekonomi adalah sebagai berikut :

1. Mempercepat proses pengeluaran barang dengan tidak/sedikit dilakukan penelitian dokumen dan/ atau pemeriksaan fisik
2. Mempersingkat waktu transit sehingga mengurangi biaya penumpukkan
3. Mendapatkan akses informasi dan *highly integrity partnertship* dengan bea dan cukai
4. Pelayanan khusus dari DJBC
5. Prioritas untuk mendapatkan penyederhanaan sistem dan prosedur kepabeanan.

#### G. Penutup

*Authorized Economic Operator* (AEO) adalah suatu program strategis yang diimplementasikan dan diakui secara internasional, dengan ide dasar berupa keseimbangan antara tuntutan keamanan perdagangan dengan pemberian kemudahan perdagangan (*a balance between trade security and trade facilitation*). Di satu sisi yang lain implementasi AEO adalah sebuah keniscayaan dan kebutuhan bagi DJBC untuk bekerja sama dengan Pelaku Usaha dalam pencapaian sasaran keamanan

rantai pasokan dan fasilitasi perdagangan, karena pada hakikatnya DJBC dan pelaku usaha mempunyai tujuan dan kebutuhan yang sama akan hal itu. Dengan implementasi AEO Indonesia yang sudah berjalan tentunya ada beberapa tantangan ke depan bagi DJBC untuk tetap komitmen terus mengembangkan AEO Indonesia antara lain adalah sebagai berikut :

1. Perlunya dibentuk struktur organisasi yang formal yang khusus menangani AEO baik di level kantor pusat maupun kantor wilayah agar dapat lebih fokus dalam implementasi dan pengembangan AEO Indonesia, karena kondisi saat ini AEO Indonesia hanya ditangani oleh salah satu unit pada Direktorat Teknis Kepabeanan yang jika dilihat dari beban dan volume kerja untuk menangani tupoksi selain bidang AEO Indonesia cukup besar.
2. Perlunya dipersiapkan *Dedicated Officer* AEO yang sifatnya permanen dengan jumlah dan kompetensi serta berpengalaman dibidang AEO yang memadai, sehingga dalam implementasi dan pengembangan AEO ke depan dapat lebih handal dan dapat berkelanjutan. Saat ini Tim AEO yang ada sifatnya Ad Hoc yang melibatkan pejabat pada Direktorat Teknis Kepabeanan sebagai Tim Inti yang didukung oleh beberapa Unit terkait di DJBC.
3. Penggunaan teknologi dan implementasi Informasi Teknologi (IT) system sangat *urgent* dalam penerapan Program AEO, baik di tingkat pusat maupun di kantor pelayanan. IT System diperlukan untuk menjamin konsistensi penerapan manajemen resiko, implementasi *risk targeting* dan pertukaran data / informasi baik secara internal DJBC, dengan Peserta AEO maupun dengan mitra kepabeanan lain penandatanganan MRA. Demikian juga, penggunaan teknologi modern untuk mekanisme pemeriksaan, seperti X Ray Machine atau Gama Ray, sangat direkomendasikan dalam SAFE FoS.

# MENGURAI BENANG KUSUT PENYELESAIAN BMN HASIL KEGIATAN DEKON/TP SEBELUM TAHUN ANGGARAN 2011

oleh: Tanda Setiya  
Widyaiswara Pusdiklat Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan

*Hat trick* Peraturan Menteri Keuangan untuk penyelesaian masalah yang sama. Masalah yang sama disini adalah penyelesaian pengelolaan BMN yang berasal dari hasil kegiatan Dekonsentrasi (DK) dan Tugas Pembantuan (TP) perolehan sebelum TA 2011. Tahun 2015 Menteri Keuangan kembali mengeluarkan PMK untuk penyelesaian BMN hasil kegiatan Dekonsentrasi (DK) dan Tugas Pembantuan (TP). PMK tersebut adalah PMK 104/PMK.06/2015 tentang Perubahan Kedua atas PMK Nomor: 125/PMK.06/2011 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN) yang berasal dari Dana Dekon dan TP sebelum TA 2011.

Rentang waktu Tahun 2011 s/d 2015 Menteri Keuangan harus mengeluarkan 3 PMK, ini mengindikasikan betapa ruwetnya penyelesaian pengelolaan BMN hasil kegiatan yang didanai dari kegiatan Dekon dan TP. Pada Tahun 2011 Pemerintah dalam hal ini Menteri Keuangan telah mengeluarkan PMK Nomor: 125/PMK.06/2011 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara yang berasal dari Dana Dekon dan TP sebelum TA 2011. PMK ini dikeluarkan dalam rangka mewujudkan *good governance* dalam pengelolaan Barang Milik Negara, diperlukan tertib administrasi terhadap pengelolaan Barang Milik Negara yang diperoleh dari Dana Dekonsentrasi dan Dana Tugas Pembantuan, khususnya yang

perolehannya dibawah tahun 2011. Dari PMK ini dinyatakan bahwa BMN yang berasal dari Dana Dekon dan TP sebelum TA 2011 harus diselesaikan paling lambat tanggal 31 Desember 2012 (Pasal 29).

Batas waktu penyelesaian BMN yang berasal dari Dana Dekon dan TP sebelum TA 2011 yaitu 31 Desember 2012, ternyata tidak bisa dipenuhi, sehingga Menteri Keuangan melakukan perubahan atas PMK Nomor: 125/PMK.06/2011 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara yang berasal dari Dana Dekon dan TP sebelum TA 2011, dengan PMK Nomor 98/PMK.06/2013 Tentang Perubahan PMK Nomor :125/PMK.06/2011 Tentang Pengelolaan Barang Milik Negara yang berasal dari Dana Dekon dan TP sebelum TA 2011. PMK 98/PMK.06/2013 ini bisa dikatakan memperpanjang penyelesaian BMN yang berasal dari Dana Dekon dan TP sebelum TA 2011 dari tahun 2012 menjadi 31 Desember 2014. Bunyi lengkap pasalnya sebagai berikut 'Pengajuan usulan pengelolaan BMN DK/TP dari Pengguna Barang kepada Pengelola Barang sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri ini dilakukan paling lambat tanggal 31 Desember 2014'.

PMK gelombang kedua tersebut ternyata juga belum bisa menyelesaikan permasalahan pengelolaan BMN yang berasal dari Dana Dekon dan TP sebelum

TA 2011, hal ini ditandai dengan keluarnya PMK Nomor 104/PMK.06/2015 tentang perubahan atas PMK Nomor: 125/PMK.06/2011 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara yang berasal dari Dana Dekon dan TP sebelum TA 2011. PMK Nomor 104/PMK.06/2015 dikeluarkan dengan 2 pertimbangan utama yaitu pengelolaan Barang Milik Negara yang diperoleh dari Dana Dekonsentrasi dan Dana Tugas Pembantuan sebelum tahun anggaran 2011 perlu dilaksanakan secara lebih efektif sehingga perlu dilakukan penyesuaian atas ketentuan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 125/PMK.06/2011 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara Yang Berasal Dari Dana Dekonsentrasi Dan Dana Tugas Pembantuan sebelum Tahun Anggaran 2011 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 98/PMK.06/2013.

Pertimbangan kedua yaitu, sebagai tindak lanjut terhadap temuan pemeriksaan BPK terkait dengan pengelolaan Barang Milik Negara yang berasal dari Dana Dekonsentrasi dan Dana Tugas Pembantuan sebelum tahun anggaran 2011, sehingga perlu ditetapkan Peraturan Menteri Keuangan tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 125/PMK.06/2011 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara Yang Berasal Dari Dana Dekonsentrasi

Dan Dana Tugas Pembantuan Sebelum Tahun Anggaran 2011.

Masih seperti PMK sebelumnya, sebenarnya PMK ini pada intinya juga memperpanjang berlakunya PMK 125/PMK.06/2011 dengan beberapa perubahan, sehingga penyelesaian BMN Hasil kegiatan Dekon dan TP sebelum 2011 dinyatakan dalam pasal 29 bahwa pengajuan usulan pengelolaan BMN DK/TP sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri ini dilakukan paling lambat tanggal 31 Desember 2016.

### Perbandingan dan Permasalahan

Apabila ditelaah lebih dalam perbandingan diantara ketiga PMK tentang Pengelolaan Barang Milik Negara Yang Berasal Dari Dana Dekonsentrasi Dan Dana Tugas Pembantuan Sebelum Tahun Anggaran 2011 ini, tidak ada perubahan yang signifikan. Perbedaan lebih menonjol pada sudut perubahan tata bahasa dan susunan (*legal drafting*). Bahkan PMK 104/PMK.06/2015 malah terdapat beberapa perubahan yang kembali sesuai dengan PMK 125/PMK.06/2011.

Secara umum perubahan pokok dari PMK 125/PMK.06/2011, kemudian PMK 98/PMK.06/2013 dan PMK 104/PMK.06/2015 adalah batas waktu penyelesaian Tentang Pengelolaan Barang Milik Negara Yang Berasal Dari Dana Dekonsentrasi Dan Dana Tugas Pembantuan Sebelum Tahun Anggaran 2011. Secara berurut mulai tahun 2012 kemudian dilanjutkan hingga akhir tahun 2014 dan kini diberikan rentang penyelesaian hingga akhir 2016.

Periode 4 tahun dengan 3 PMK tentu menjadi sebuah pertanyaan, benarkah perubahan PMK yang intinya memperpanjang masa penyelesaian ini memang bisa menyelesaikan masalah?. Ataukah harus diteliti lebih mendalam apa yang menjadi permasalahan utama terkait penyelesaian Tentang Pengelolaan Barang Milik Negara Yang Berasal Dari Dana Dekonsentrasi Dan Dana Tugas Pembantuan Sebelum Tahun Anggaran

2011.

Penyelesaian Pengelolaan Barang Milik Negara Yang Berasal Dari Dana Dekonsentrasi Dan Dana Tugas Pembantuan Sebelum Tahun Anggaran 2011, memang tidak mudah. BMN yang berasal dari dana Dekon/TP sebelum 2011 memang diawalnya tidak mendapatkan perhatian yang serius dalam hal penatausahaan BMN-nya. Jumlahnya yang banyak dan rentang waktu yang telah berlalu lama tentu pekerjaan yang tidak mudah untuk penuntasannya.

Selanjutnya lahirnya gelombang reformasi tata kelola pemerintahan juga menambah andil semakin ruwetnya pengelolaan BMN yang berasal dari Dekon/TP. Reformasi dengan lahirnya UU Otonomi Daerah pada tahun 1999 mengakibatkan kewenangan yang diluar kewenangan absolut harus diserahkan kepada Pemerintah Daerah. Aset K/L yang didaerah yang memang bukan kewenangan pusat juga beralih kepada pemerintah daerah. Kemudian otonomi daerah juga menghasilkan kenyataan dengan membiarkannya jumlah Pemda baik pada level Provinsi maupun Kabupaten/Kota, kondisi ini semakin menambah tidak mudahnya penyelesaian BMN yang berasal dari Dekon/TP.

Perubahan organisasi, penatausahaan BMN yang berasal dari Dekon/TP yang belum rapi, barang yang hilang, musnah, rusak, dan sebab-sebab lainnya juga menjadi penambah semakin tidak mudahnya menyelesaikan BMN Yang Berasal Dari Dana Dekonsentrasi Dan Dana Tugas Pembantuan Sebelum Tahun Anggaran 2011.

Lahirnya regulasi Tentang Pengelolaan Barang Milik Negara Yang Berasal Dari Dana Dekonsentrasi Dan Dana Tugas Pembantuan Sebelum Tahun Anggaran 2011, harapannya merupakan titik solusi atas penyelesaian BMN tersebut. Namun periode 4 tahun telah memberikan jawaban, bahwa masalah ini ternyata masih menyisakan masalah, yaitu pengelolaan BMN hasil Dekon/TP

sebelum tahun 2011 masih belum tuntas juga.

Respon dari K/L untuk menuntaskan masalah ini ternyata seolah berjalan perlahan dan terkesan tak begitu antusias. Rekomendasi temuan BPK hanya menjadi penghias LHP yang berulang dari tahun ke tahun. Ini harus dicarikan solusi.

Beberapa hal yang dapat disarankan terkait Pengelolaan Barang Milik Negara Yang Berasal Dari Dana Dekonsentrasi Dan Dana Tugas Pembantuan Sebelum Tahun Anggaran 2011, yaitu :

- a. Melakukan inventarisasi/pendataan atas BMN yang berasal dari Dekon/TP sebelum 2011
- b. Melakukan koordinasi dengan K/L yang memiliki BMN Dekon/TP sebelum TA 2011 yang belum dituntaskan permasalahannya
- c. Melakukan koordinasi dengan BPK terkait penyelesaian Pengelolaan Barang Milik Negara Yang Berasal Dari Dana Dekonsentrasi Dan Dana Tugas Pembantuan Sebelum Tahun Anggaran 2011
- d. Menyusun regulasi penyelesaian Pengelolaan Barang Milik Negara Yang Berasal Dari Dana Dekonsentrasi Dan Dana Tugas Pembantuan Sebelum Tahun Anggaran 2011, yang mengakomodir solusi baik dari K/L, Pengelola dan BPK
- e. Membuat komitmen dari semua *stakeholders* untuk menyatakan kesanggupan dan sungguh-sungguh untuk menyelesaikan Pengelolaan Barang Milik Negara Yang Berasal Dari Dana Dekonsentrasi Dan Dana Tugas Pembantuan Sebelum Tahun Anggaran 2011, dengan batas waktu yang terukur
- f. Pengalokasian dana dan SDM yang memadai untuk penyelesaian masalah BMN yang berasal dari Dekon/TP sebelum 2011

# PERSIAPAN AKUNTANSI AKRUAL BAGI PEMERINTAH DAERAH

oleh: Tohirin

Widyaiswara Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan



Ilustrasi:  
bisnis.com

## A. Pendahuluan

Tahun 2015 sudah berjalan selama 11 bulan. Ini berarti 11 bulan juga Indonesia sudah menerapkan akuntansi akrual. Sesuai dengan Undang-Undang nomor 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara pasal 70 ayat 2 yang berbunyi "Pengakuan dan pengukuran pendapatan dan belanja berbasis akrual dilaksanakan selambat-lambatnya tahun anggaran 2008" dan Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan yang menyatakan bahwa implementasi akuntansi akrual dimulai sejak 01 Januari 2015. Tidak ada pilihan lagi bagi instansi pemerintah baik tingkat pusat atau daerah kecuali harus melaksanakan amanat peraturan perundang-undangan terkait pelaporan keuangan pemerintah berbasis akrual

sejak 01 January 2015.

Sudah siapkah pemerintah daerah mengimplementasikan akuntansi akrual dalam pelaporan keuangan pemerintah? Dalam tulisan ini, penulis ingin membahas mengenai persiapan pemerintah daerah dalam menghadapi implementasi akuntansi akrual. Ada 5 hal penting yang harus disiapkan oleh pemerintah daerah dalam implementasi akuntansi akrual pada penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Kelima hal tersebut adalah:

1. Penyusunan Peraturan Kepala Daerah tentang Kebijakan Akuntansi Pemerintah Daerah dan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah

berbasis akrual.

3. Menyiapkan Aplikasi yang sesuai untuk mendukung pelaksanaan implementasi penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah berbasis akrual.
4. Melaksanakan inventarisasi yang meliputi aset tetap, aset tak berwujud dan piutang
5. Melakukan kegiatan supporting untuk mendukung suksesnya akuntansi keuangan pemerintah daerah berbasis akrual.

Mari kita bahas satu per satu kelima persiapan Pemerintah Daerah di dalam implementasi penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah berbasis akrual.

## B. Penyusunan Peraturan Kepala Daerah

Dalam menjalankan implementasi kebijakan baru, komitmen pimpinan daerah menjadi faktor kunci bagi suksesnya pelaksanaan kebijakan tersebut. Implementasi akuntansi akrual di dalam penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah merupakan hal baru. Sejak lahirnya Undang Undang Nomor 17 tahun 2003, Pemerintah Daerah wajib menyusun laporan keuangan. Penyusunan Laporan Keuangan di tahap pertama yang dimulai tahun 2005 dilakukan dengan basis akuntansi yang sederhana, yaitu basis *cash toward accrual* atau kas menuju akrual. Namun dengan diberlakukannya PP nomor 71 tahun 2010, basis ini terakhir diterapkan di tahun 2014.

Mulai tahun 2015, apapun alasannya Pemerintah Daerah harus menggunakan basis baru yaitu basis akrual di dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah. Sejak Reformasi, Indonesia mulai melaksanakan otonomi daerah. Otonomi daerah ini dilaksanakan pada tingkat Pemerintahan Kabupaten dan Kota. Oleh karena itu, komitmen pimpinan daerah dan otonomi daerah diperlukan untuk mendukung implementasi akuntansi akrual. Dukungan dari level pimpinan daerah akan sangat memberikan dampak besar dalam pelaksanaan akuntansi akrual.

Mata rantai berikutnya dari komitmen pimpinan adalah penyediaan dana. Dana APBD untuk mendukung akuntansi akrual sangat dibutuhkan. Dana tersebut akan digunakan untuk menyusun sistem, mengembangkan aplikasi, melaksanakan pembinaan SDM dalam bentuk pelatihan, pelaksanaan penyusunan laporan keuangan berbasis akrual, pelaksanaan penguatan SPIP, dan lain-lain kegiatan untuk mendukung suksesnya implementasi akuntansi akrual.

### C. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM merupakan faktor kunci kedua dalam implementasi akrual. Penyusunan akuntansi akrual mengandalkan sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi di bidang akuntansi pemerintah. Ilmu akuntansi pemerintah di Indonesia mulai berkembang sejak awal tahun 1990an. Perkembangan akuntansi pemerintah makin pesat sejak ditetapkannya Undang Undang Keuangan Negara yang memandatkan pemerintah pusat dan daerah untuk melaksanakan penyusunan laporan keuangan berdasarkan ilmu akuntansi pemerintah. Selama ini, fokus pemerintah dalam penyusunan laporan keuangan hanya pada aspek laporan realisasi anggaran. Dengan mandat

tersebut, maka pemerintah daerah harus memiliki SDM yang handal di bidang akuntansi.

Ada 3 hal penting yang harus diperhatikan dalam pengembangan SDM Keuangan untuk penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah berbasis akrual.

Pertama, SDM yang berlatar belakang akuntansi, baik akuntan, sarjana akuntansi, sarjana manajemen dan diploma akuntansi harus dimaksimalkan untuk mendukung penguatan akuntansi pemerintah daerah. Penulis pernah menjumpai master akuntansi dari kampus ternama justru ditempatkan di kelurahan. Ini sungguh ironis, saat kita krisis SDM akuntansi, ada SDM yang salah penempatan. Hendaknya penempatan SDM yang kompeten di bidang akuntansi mendapatkan perhatian penting dari bidang SDM atau kepegawaian.

Kedua, Perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan di bidang akuntansi untuk meningkatkan kemampuan teknis para SDM penyusun laporan keuangan pemerintah daerah baik di tingkat SKPKD maupun di tingkat SKPD. Sebagai ilmu yang relatif baru, dengan perkembangan yang pesat, maka dibutuhkan akselerasi terhadap peningkatan kemampuan teknis para penyusun laporan keuangan pemerintah daerah berbasis akrual.

Ketiga, Perlu pemberian *reward* yang memadai bagi SDM penyusun laporan keuangan pemerintah daerah. Hal ini menjadi penting karena selama ini berkembang *image* yang kurang baik, bahwa pekerjaan penyusunan laporan keuangan bukanlah pekerjaan yang penting. Pemberian *reward* yang memadai akan mendorong SDM terbaik di bidang akuntansi lebih bersemangat dalam menjalankan kewajiban mereka. Apabila *reward* kecil, maka mereka akan mencari posisi yang menawarkan *reward* memadai, misalnya menjadi Bendahara Pengeluaran, atau

**“Dalam menjalankan implementasi kebijakan baru, komitmen pimpinan daerah menjadi faktor kunci bagi suksesnya pelaksanaan kebijakan tersebut.”**

Bendahara Penerimaan. Biro SDM harus memperhatikan faktor ini untuk kesuksesan implementasi akrual di tingkat pemerintah daerah.

#### D. Dukungan Aplikasi Untuk Akuntansi Akrual

Penyusunan laporan keuangan di tingkat pemerintah daerah akan menjadi hal yang sulit apabila dikerjakan secara manual. Oleh karena itu, sebuah keniscayaan bahwa penyusunan laporan keuangan haruslah menggunakan aplikasi. Saat ini terdapat 3 Aplikasi penyusunan laporan keuangan yang telah dikembangkan, yaitu:

1. Aplikasi SIMDA. Aplikasi SIMDA dibangun oleh BPKP atau Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Daerah. Pengguna aplikasi ini mencapai lebih dari setengah dari jumlah seluruh pemerintah daerah. BPKP yang telah berubah peran dari auditor ke lembaga yang bergerak dibidang pendampingan pemerintah daerah memiliki kompetensi yang memadai mendampingi pemerintah daerah di dalam penyusunan laporan keuangan.
2. Aplikasi SIPKD atau Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah. Aplikasi SIPKD dikembangkan oleh Kementerian Dalam Negeri. Kemendagri adalah kementerian yang memiliki otoritas di dalam pengelolaan keuangan daerah. Kemendagri juga mengeluarkan Permendagri 64 tahun 2013 yang mengatur mengenai penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan pada Pemerintah Daerah.
3. Aplikasi yang dibuat sendiri oleh Pemda. Pilihan ketiga adalah aplikasi yang dibangun sendiri oleh pemerintah daerah.

Pemerintah daerah bebas memilih aplikasi mana yang akan diterapkan. Kalau memilih aplikasi ketiga, harus dipastikan memiliki kekuatan yang

sangat baik dari sisi akuntansi dan IT. Pilihan mudah adalah pilihan satu atau dua. Masing-masing pilihan memiliki kelebihan dan kekurangan. Pejabat yang berwenang menetapkan hendaknya bijaksana dalam menentukan pilihan aplikasi untuk mendukung penyusunan laporan keuangan berbasis akrual yang diberlakukan sejak tahun 2015.

#### E. Pelaksanaan Inventarisasi

Hal lain yang perlu dipersiapkan dalam menghadapi implementasi akuntansi akrual adalah masalah inventarisasi. Inventarisasi meliputi minimal 3 hal:

1. Inventarisasi aset tetap. Aset tetap jumlahnya paling signifikan di dalam laporan neraca. Pemerintah Daerah perlu memberikan perhatian khusus terkait aset tetap. Banyak pemerintah daerah yang memiliki kelemahan dalam administrasi aset tetap.
2. Inventarisasi Piutang. Piutang harus dilakukan inventarisasi agar menghasilkan pelaporan yang baik. Kita tidak ingin, piutangnya besar, mengejar pendapatan dari sisi akrual, namun saat ditagih menjadi macet. Kita harus belajar dari kegagalan kita dalam pengelolaan piutang PBB. Kita harus benar benar memiliki catatan yang detil yang mendukung rincian piutang yang kita sajikan di dalam neraca.
3. Inventarisasi aset tak berwujud. Hal ketiga yang perlu diperhatikan adalah inventarisasi aset tak berwujud. Demikian pentingnya aset tak berwujud sampai Komite Standar Akuntansi Pemerintahan mengeluarkan buletin teknis tentang Aset Tak Berwujud. Hal ini perlu menjadi perhatian Pemerintah Daerah

#### F. Kegiatan Pendukung Suksesnya Akrual

Suksesnya akuntansi akrual

harus didukung oleh beberapa faktor penting, antara lain:

1. Penguatan Inspektorat. Inspektorat yang kuat akan mendorong implementasi akuntansi akrual yang lebih baik.
2. Monitoring rutin perkembangan akuntansi akrual. Keinginan dari pimpinan agar pemerintah daerah tetap mendapatkan opini WTP harus didukung dengan langkah nyata menjadikan penyusunan laporan pemerintah daerah berbasis akrual sebagai salah satu prioritas. Oleh karena itu monitoring dalam rapat-rapat pemerintah daerah menjadi faktor yang cukup penting.
3. Dukungan dari Kepala SKPD. Selain perlu memiliki SDM operator yang tangguh, suksesnya akuntansi akrual membutuhkan dukungan dari kepala SKPD.

#### G. PENUTUP.

Mandat peraturan perundang-undangan menyatakan bahwa mulai tahun anggaran 2015, Pemerintah harus menyusun laporan keuangan berbasis akrual. Kelima faktor tersebut diatas hendaknya menjadi faktor penting yang mendapatkan perhatian memadai dari seluruh *stakeholder* penyusunan laporan keuangan. Semoga pemerintah daerah sukses di dalam impementasi akuntansi akrual.

# TANTANGAN PENYALURAN DAN PENGELOLAAN DANA DESA

oleh: Acwin Hendra Saputra  
Kepala Seksi Penyelenggaraan - BDK Pekanbaru



*Pembangunan desa bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa dan kualitas hidup manusia serta penanggulangan kemiskinan melalui pemenuhan kebutuhan dasar, pembangunan sarana dan prasarana desa, pengembangan potensi ekonomi lokal, serta pemanfaatan sumber daya alam dan lingkungan secara berkelanjutan. - Pasal 78 UU No. 6 Tahun 2014 tentang Desa*

Arah angin dalam pembangunan berubah dengan disahkannya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa dan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2014 tentang Dana Desa yang Bersumber dari APBN sehingga membuat Desa yang dahulu dipandang marginal sekarang diharapkan menjadi tumpuan pembangunan nasional. Desa diharapkan menjadi pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru yang inklusif, merata dan berkeadilan. Desa tidak hanya akan menjadi obyek pembangunan dan terperangkap dalam model pembangunan ekonomi *trickle down effect* seperti di masa lalu, akan tetapi diharapkan Desa untuk dapat menginisiasi pola pembangunan ekonomi *bottom-up* yang akan melibatkan desa, pemerintahan maupun masyarakat secara aktif, kooperatif, partisipatif, dan emansipatif.

Keseriusan mengubah kiblat pembangunan ke desa tercermin dari dituangkannya pembangunan desa ke dalam Nawa Cita ketiga oleh pemerintahan baru, "Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka Negara Kesatuan". Kebijakan ini seakan menegaskan komitmen untuk mempertegas implementasi pola otonomi daerah dari sisi kewenangan serta desentralisasi fiskal dari sisi keuangan yang sudah berlangsung hampir 15 tahun sejak diundangkannya Undang-Undang (UU) Nomor 32 Tahun 2004 yang sudah direvisi menjadi UU No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah serta UU Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.

Joko Tri Haryanto (2015) peneliti

Badan Kebijakan Fiskal, Kemenkeu dalam artikelnya tentang Manfaat Bijak Dana Desa menyatakan bahwa serupa dengan model otonomi daerah, model pembangunan desa juga menganut asas desentralisasi dan tugas pembantuan, sehingga desa bisa mendapatkan sumber pendanaan ganda, yaitu pendanaan internal desa (pendapatan asli desa dan sumber lainnya) sebagai perwujudan asas desentralisasi, sedangkan penerapan asas tugas pembantuan dengan memperoleh pendanaan dari struktur pemerintahan di atasnya melalui pendanaan dari APBN, APBD Provinsi, APBD Kab/Kota. Ditambah dengan kebijakan dana desa sudah barang tentu desa secara teoritis desa akan memperoleh akses sumber pendanaan yang lebih besar untuk melaksanakan berbagai program pembangunan yang digagaskan dan dibutuhkan dibanding tahun-tahun sebelumnya. Ke depan diharapkan masih banyaknya masalah terkait pelaksanaan otonomi daerah tidak berulang pada tingkat desa.

Dana desa sebagaimana dana otonomi daerah diharapkan akan menjadi katalis bagi pertumbuhan ekonomi daerah untuk menopang perekonomian nasional, terlebih dalam kondisi pelemahan ekonomi seperti saat ini dalam penyaluran dana desa juga diselipkan asa sebagai pematik *rebound* membaiknya pertumbuhan ekonomi. Namun, perlu disadari bersama bahwa kebijakan penyaluran dana desa yang memiliki potensi luar biasa bagi akselerasi pembangunan daerah tidak akan terlepas dari berbagai permasalahan yang melingkupinya. Potensi timbulnya permasalahan dalam penyaluran dan pemanfaatan dana desa sendiri paling tidak bisa diidentifikasi berupa tantangan dari segi regulasi, kompleksitas birokrasi, sumber daya manusia, kualitas perencanaan pembangunan desa, akuntabilitas dan pengawasan, sampai permasalahan seperti belum semua desa memiliki fasilitas primer, kesenjangan perekonomian dan kepemilikan akses ke

sumber daya alam.

### Regulasi dan Birokrasi

Perangkat regulasi yang menaungi Desa adalah Undang Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa sedangkan untuk dana desa diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2014 tentang Dana Desa yang Bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara. Namun, tidak hanya cukup pada kedua regulasi ini, karena penyaluran dana desa membutuhkan peraturan dan ketentuan lanjutan terutama yang berkaitan dengan struktur organisasi desa dan tata kerja serta kejelasan posisi kepala desa/perangkat desa dalam pengelolaan keuangan desa. Sampai akhir tahun ini baru terdapat empat peraturan pemerintah, tiga permendagri, tiga Permenkes, dua Permenkeu, dua Perka LKPP serta satu SKB tiga Menteri (Mendagri, Menkeu, & Mendes PDDT) yang menjadi payung regulasi dana desa namun dalam tataran sebagai dasar hukum belum berjalan efektif dengan bukti masih mandegnya arus penyaluran dana desa yang banyak mengendap sebagai *idle fund* pada tingkat kabupaten/kota.

Peraturan teknis sebagai produk regulasi lanjutan undang-undang desa, baik yang merupakan produk regulasi pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dibutuhkan untuk melengkapi kekosongan celah regulasi bagi suksesnya implementasi kebijakan dana desa. Meskipun undang-undang desa beserta regulasi pendukungnya masih relatif baru sehingga belum cukup populer dan belum dipahami sepenuhnya oleh para pengelola dana desa, namun mendesaknya kebutuhan akan regulasi lanjutan pada pemerintah kabupaten/kota adalah upaya mitigasi terjadinya kekosongan payung hukum agar desa yang telah mendapatkan pencairan dana tidak ragu dalam menggunakan dana desa karena takut akan resiko hukum dalam penggunaan dana desa. Kondisi ini membuat dana desa hanya mengendap karena perangkat desa takut

memiliki tafsir yang salah atas berbagai peraturan perundangan yang telah ada.

Terbitnya SKB tiga kementerian meskipun ditujukan sebagai respon akan kebutuhan adanya terobosan regulasi antar birokrasi namun kehadirannya terkesan terlambat. SKB ini baru berfokus pada percepatan penyaluran dana desa dengan penyederhanaan tata cara dan syarat kelengkapan pencairan dana desa. Syarat pencairan yang semula harus dilengkapi dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa (RPJMDes) dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDes) sekarang kelengkapan tersebut dipermudah dan hanya memerlukan satu lembar surat rencana anggaran penggunaan dana desa untuk dapat menyalurkan dan menggunakan dana desa. SKB tiga kementerian belum mengakomodir mekanisme pertanggungjawaban penggunaan dana desa yang sederhana, mudah dipahami serta mudah dilakukan oleh perangkat desa sehingga bisa saja menjadi faktor penyebab keterlambatan dan tidak dilaporkannya penggunaan dana desa karena rumit dan berbelitnya laporan yang harus dibuat.

Direktur Jenderal Perimbangan Keuangan Kemenkeu, Budiarmo Teguh Widodo menyatakan bahwa hingga 13 November 2015 ini penyaluran dana desa sebesar Rp16,61 triliun atau mencapai 80% dari pagu APBN-P 2015, namun kecepatan penyaluran dana desa oleh pemerintah pusat tidak diimbangi performa penyaluran pada tingkat kabupaten/kota kepada desa-desa yang baru mencapai angka total Rp6,2 triliun. Perlu juga dirumuskan sebuah kebijakan untuk pemberian *reward* and *punishment* penggunaan dana desa, karena belum tercakup dalam regulasi yang ada pada saat ini.

Kajian sistem pengelolaan keuangan desa: alokasi dana desa dan dana desa yang dilakukan oleh KPK pada tahun 2015, menyoroti persoalan yang cukup mencolok, yaitu pada formula pembagian dana desa yang berubah sebagai dampak

dari perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2014 menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 22 tahun 2015. Pada Pasal 11 PP No. 60 tahun 2014 formulasi penentuan besaran dana desa per kabupaten/kota cukup transparan dengan mencantumkan bobot pada setiap variabel, sementara pada Pasal 11 PP No. 22 tahun 2015, formula pembagian dihitung berdasarkan jumlah desa, dengan bobot sebesar 90 persen dan hanya 10 persen yang dihitung dengan menggunakan formula jumlah penduduk, angka kemiskinan, luas wilayah dan tingkat kesulitan geografis. Dengan karakteristik desa-desa di Indonesia, beragam penggunaan formulasi pembagian dana desa dengan pembobotan 90 persen berdasarkan jumlah desa bisa berpotensi menimbulkan ketimpangan dan tidak efektif.

Pembagian kewenangan pengelolaan dana desa sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2015 yang melibatkan 3 kementerian untuk mengelola dana desa bisa saja berpotensi menimbulkan tumpang tindih kewenangan, misalnya antara Ditjen Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri dengan Kementerian Desa. Koordinasi antar tiga kementerian mutlak diperlukan agar perumusan produk hukum turunan undang-undang desa sudah merupakan produk hukum yang telah disinergikan antar lembaga birokrasi yang menaungi pengelolaan dana desa.

### Perencanaan Pembangunan Desa dan Pengadaan Barang/Jasa di Desa

Masalah klasik pembangunan desa yang berupa kelemahan perencanaan pembangunan berpotensi membelit desa dalam mencapai tujuan pembangunannya. Desa sebisa mungkin harus bisa menghindari praktek perencanaan desa yang pada masa lalu masih berada pada tahap *tokenisme* dan *representif-elitis* karena hanya dilakukan oleh segelintir perangkat dan tokoh masyarakat tertentu yang memiliki

kedekatan dengan pemerintahan desa (Syaifullah, 2008). Pola pembangunan desa yang menganut asas transparansi dan pelibatan partisipasi masyarakat sesuai kehendak Permendagri Nomor 114 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Desa masih jauh panggang dari api. Permendagri dimaksud mengatur sebuah mekanisme perencanaan desa yang sangat memadai mulai dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa (RPJM Desa), Rencana Kerja Pemerintah Desa (RKP Desa), maupun Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APB Desa). Meskipun ideal, model perencanaan dalam permendagri tersebut untuk tataran desa terasa sangat kompleks dan berbelit, apalagi bagi sebagian besar desa yang masih menghadapi permasalahan keterbatasan sumber daya manusia.

Model perencanaan yang lebih sederhana namun tetap melibatkan partisipasi aktif masyarakat akan sangat efektif untuk menghindari praktek pengelolaan desa yang hanya berupa pemenuhan aspek normatif, formal dan prosedural tetapi secara substansi masih jauh dari tujuan perencanaan pembangunan desa. Model pendampingan desa oleh tenaga pendamping yang memiliki kapabilitas di bidang perencanaan dan penyusunan anggaran desa diharapkan bisa menjadi solusi. Berangkat dari harapan ini Kemendes PDTT melalui Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa meluncurkan program Pendamping Lokal Desa (PLD). Namun walau sudah dipraktekkan pada beberapa desa pendamping desa masih terbatas baik dari segi jumlah maupun kapasitasnya. Untuk mengatasi hal ini, Kemendes PDTT terus melakukan seleksi bagi para calon pendamping desa serta melakukan peningkatan kapasitas SDM pendamping desa melalui serangkaian pelatihan yang berorientasi pada bertambahnya pengetahuan dan keterampilan para pendamping desa sehingga pada akhirnya diharapkan

akan mampu untuk membantu desa melaksanakan berbagai regulasi baru terkait dana desa.

Harapan desa memperoleh SDM yang memadai dalam perencanaan pembangunan desa sebenarnya bisa didapatkan dari aplikasi salah satu Tri Dharma perguruan tinggi, yaitu pengabdian masyarakat. Pihak perguruan tinggi dan pemerintahan daerah/desa tidak perlu saling menunggu untuk bergerak dalam upaya adanya pendampingan dalam pengelolaan dana desa, begitu juga lembaga swadaya masyarakat yang membidangi pembangunan daerah bisa dilibatkan sesuai dengan kapasitasnya masing masing. Semakin banyak pelibatan dan representasi *stakeholder* dalam perencanaan dan pembangunan desa maka efek akseleratif pembangunan desa akan makin terasa manfaatnya.

Ide baru dalam pemenuhan *gap* SDM ini bisa berupa mengadopsi model “diaspora” dalam tingkat desa. Desa bisa mendata penduduknya yang memiliki kompetensi yang memadai dalam perencanaan dan pembangunan desa untuk “kembali” dilibatkan dalam pembangunan desa. Namun kembali, bahwa titik paling krusial dari perencanaan desa adalah kapabilitas dan kompetensi aparatur desa itu sendiri. Aparatur yang memiliki kemampuan teknis manajerial yang mumpuni adalah kunci utama keberhasilan pembangunan desa sehingga peningkatan kapasitas SDM pengelola desa mutlak untuk ditingkatkan demi keberhasilan pencapaian tujuan dari pengguliran dana desa.

Masalah klasik lainnya dalam perencanaan desa adalah dalam penetapan prioritas pembangunan desa. Permendes Nomor 5 Tahun 2015 tentang Penetapan Prioritas Penggunaan Dana Desa Tahun 2015 yang tampil sebagai payung prioritas penggunaan dana desa sebenarnya sudah cukup memadai dalam memberikan pokok-pokok dan rincian prioritas penggunaan dana desa.

Tabel 1 Regulasi-regulasi Terkait Dana Desa

Jenis Regulasi	Nomor	Tentang
Undang-undang	60 Tahun 2014	Desa
Peraturan Pemerintah	43 Tahun 2014	Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa
	60 Tahun 2014	Dana Desa yang Bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara
	22 Tahun 2015	Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2014
	47 Tahun 2015	Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014
Permendagri	111 Tahun 2014	Pedoman Teknis Peraturan di Desa
	113 Tahun 2014	Pengelolaan Keuangan Desa
	114 Tahun 2014	Pedoman Pembangunan Desa
Permendesa	3 Tahun 2015	Pendampingan Desa
	4 Tahun 2015	Pendirian, Pengurusan Dan Pengelolaan, Dan Pembubaran Badan Usaha Milik Desa
	5 Tahun 2015	Penetapan Prioritas Penggunaan Dana Desa Tahun 2015
Permenkeu (PMK)	241 Tahun 2014	Pelaksanaan dan Pertanggungjawaban Transfer ke Daerah dan Dana Desa
	93 Tahun 2015	Tata Cara Pengalokasian, Penyaluran, Penggunaan, Pemanfaatan, dan Evaluasi Dana Desa
Perka LKPP	13 Tahun 2013	Pedoman Tata Cara Pengadaan Barang/Jasa di Desa
	22 Tahun 2015	Perubahan atas Perka LKPP Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Pedoman Tata Cara Pengadaan Barang/Jasa di Desa
SKB 3 Menteri (Mendagri, Menkeu, & Mendes PDTT)	900/5356/SJ, 959/KMK.07/2015, 49 Tahun 2015	Percepatan Penyaluran, Pengelolaan dan Penggunaan Dana Desa Tahun 2015

Saat ini hanya dibutuhkan komitmen dan kemauan dari para pengambil kebijakan pada level desa untuk secara konsisten mengacu pada permendesa dimaksud dalam penyusunan prioritas perencanaan pembangunan desa. Komitmen pada prioritas pembangunan desa ini menjadi penting karena alokasi dana bagi desa masih terbatas dari kebutuhan riil yang ada. Prioritas utama penggunaan dana desa hendaknya memihak pada upaya pemberdayaan masyarakat dan pembangunan desa yang mengakomodir kepentingan dan kebutuhan masyarakat dan tidak hanya memenuhi kebutuhan dari segelintir elit atau internal pemerintahan desa. Perencanaan pembangunan desa yang berkualitas dan disusun berdasarkan prioritas kebutuhan desa adalah modal awal kesuksesan pembangunan desa.

Kebutuhan regulasi lanjutan bagi eksekusi dana desa adalah pada adanya regulasi di bidang pengadaan barang/jasa di desa. Perka LKPP Nomor 13 Tahun 2013 tentang Pedoman Tata Cara Pengadaan Barang/Jasa di Desa telah mendahului lahirnya undang-undang desa yang baru terbit satu tahun setelahnya. Peraturan pengadaan barang/jasa di desa tersebut kemudian disempurnakan oleh Perka LKPP Nomor 22 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Perka LKPP Nomor 13 Tahun 2013 tentang Pedoman Tata Cara Pengadaan Barang/Jasa di Desa dengan menambahkan unsur Tata Nilai Pengadaan, yaitu efisien, efektif, transparan, pemberdayaan masyarakat, gotong-royong dan akuntabel. Walau menjadi acuan bagi proses pengadaan barang/jasa di desa namun Perka LKPP dimaksud belum populer di tataran

pemerintahan desa. Kondisi demikian bisa saja terjadi karena Perka LKPP ini sendiri masih menyerahkan tata cara pengadaan barang/jasa di desa yang pembiayaannya bersumber dari APBN untuk diatur oleh Bupati/Walikota dalam bentuk Perbub/Perwalkot.

Tujuan dari penyerahan kewenangan dalam pengadaan barang/jasa di desa adalah agar tetap mengakomodir kondisi sosial budaya setempat, hanya saja pemerintah kabupaten/kota kebanyakan masih kurang memiliki perhatian pada persoalan pengadaan barang/jasa di desa yang dibuktikan dengan masih sedikitnya Perbub/Perwalkot terkait tata cara pengadaan barang/jasa di desa. Tim asistensi desa sebenarnya telah diamanatkan oleh Perka LKPP ini untuk melakukan peningkatan kapasitas

SDM dan pendampingan pengadaan barang/jasa tidak banyak dibentuk oleh pemerintahan kabupaten/kota karena masih bersifat opsional. Perlu kiranya sebuah *update* Perka LKPP mengenai tata cara pengadaan barang/jasa di desa yang tidak hanya menyesuaikan dengan diundangkannya undang-undang desa, namun juga memberikan ketegasan regulasi guna memberikan efek akselerasi bagi proses pengadaan barang/jasa di desa agar proses pengadaan di desa yang berupa swakelola memiliki rujukan regulasi yang jelas dan tidak bias.

### Akuntabilitas dan Pengawasan

Kebijakan yang berpihak pada pembangunan daerah melalui penambahan alokasi dana transfer daerah yang di dalamnya termasuk alokasi dana desa membutuhkan pula peningkatan akuntabilitas dan pengawasan dana transfer daerah. Menteri Keuangan dalam Sosialisasi Kebijakan Dana Desa di Kabupaten Buleleng, Bali (Jumat, 25/9/2015) menyatakan bahwa Pemerintah menaikkan alokasi Dana Desa dari semula Rp 20,76 triliun pada 2015 menjadi Rp 46,9 triliun pada tahun anggaran 2016, atau naik 125,91 persen. Ditambahkan oleh Menteri Keuangan Bambang P.S. Brodjonegoro

bahwa alokasi dana desa sebesar Rp 46,9 triliun pada 2016 sama dengan 6,4 persen dari total dana transfer Pemerintah Pusat ke Daerah. Pada 2015 itu 3,23 persen dari total dana Transfer ke Daerah. Untuk 2017, pemerintah menargetkan alokasi Dana Desa mencapai 10 persen dari keseluruhan dana Transfer ke Daerah. Peningkatan alokasi ini tentunya membutuhkan sebuah skema pengawasan yang memadai dan sederhana namun mencakup keseluruhan kebutuhan dari akuntabilitas penggunaan dana desa untuk mengawal penggunaan dana desa.

Terkait dengan monitoring dan pengawasan dana desa, Dirjen Perimbangan Keuangan Kemenkeu menjelaskan bahwa kewenangan tersebut diserahkan kepada Badan Pemeriksan Keuangan (BPK). BPK akan bertugas mengevaluasi pelaporan dana desa yang dilakukan dalam dua tahap. Pelaporan oleh desa kepada bupati/walikota dilakukan sebanyak dua kali dengan sistem semester, dimana semester satu pada bulan Juli dan semester dua pada bulan Januari tahun berikutnya. Selanjutnya laporan desa yang telah dikompilasi pada tingkat kabupaten/kota dilaporkan ke Kemenkeu, Kemendagri, Kemendes itu satu kali setelah akhir tahun dan paling

lambat pada Januari tahun anggaran berikutnya.

Kebutuhan akan akuntabilitas dan pengawasan ini sebenarnya sudah diakomodir oleh terbitnya Permenkeu Nomor 241 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan dan Pertanggungjawaban Transfer ke Daerah dan Dana Desa dan Permenkeu Nomor 93 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pengalokasian, Penyaluran, Penggunaan, Pemanfaatan, dan Evaluasi Dana Desa. Namun pihak pemerintah daerah masih saja belum disiplin dalam pelaporan dana desa, hal ini dibuktikan dengan masih terlambatnya kabupaten/kota dalam menyampaikan laporan realisasi penyaluran dan penyerapan dana desa. Keterlambatan pelaporan realisasi dari Rekening Kas Umum Daerah ke Rekening Kas Desa mengindikasikan adanya ketidakpatuhan terhadap regulasi dan membutuhkan pengawasan lanjutan agar tidak ada *moral hazard* dalam penyaluran dan penggunaan dana desa. Untuk aspek pengawasan ini sebenarnya pemerintah memiliki berbagai opsi yang bisa dimaksimalkan, yaitu meningkatkan efektivitas peran Inspektorat Daerah dalam mengawal dana desa, membuat mekanisme saluran pengaduan masyarakat untuk melibatkan masyarakat desa dalam

**Tabel 2 Realisasi Penyaluran Dana Desa per 13 November 2015**

Tahap	Jumlah Dana Ditransfer Pemerintah Pusat	Jumlah Daerah	Jumlah Dana Disalurkan	Keterangan
Pertama	Rp8,3 triliun	136 daerah	Rp2,89 triliun	Disalurkan Penuh
		84 daerah	Rp1,16 triliun	Disalurkan Sebagian
		24 daerah	-	Belum Menyalurkan
Kedua	Rp8,3 triliun	59 daerah	Rp1,23 triliun	Disalurkan Penuh
		66 daerah	Rp968 miliar	Disalurkan Sebagian
		4 daerah	-	Belum Menyalurkan
Total Disalurkan			<b>Rp6,24 triliun</b>	

Sumber: DJPK, Kemenkeu

melakukan pengawasan partisipatif, atau pemerintah pusat bisa melibatkan pemerintah provinsi untuk menjadi supervisor dalam penyaluran dana desa sehingga terdapat sebuah mekanisme *checks and balances* dalam penyaluran dan penggunaan dana desa.

Skema pengawasan dan akuntabilitas dana desa hendaknya juga memberikan ketegasan dalam menciptakan mekanisme *reward* dan *punishment* yang jelas. Kiranya ke depan perlu dirumuskan sebuah indeks atau indikator bagi pemanfaatan dana desa sehingga bagi desa dan pemerintah daerah yang aktif dan akuntabel dalam penyaluran dan penggunaan dana desanya dapat memperoleh insentif dan sebaliknya diberikan diinsentif bagi yang lalai dalam pengelolaannya. Tujuannya tidak lain adalah merangsang desa untuk dapat menggunakan dana desa dengan baik dan berkualitas, sehingga alokasi dana desa yang cukup “menguras” APBN dapat tepat sasaran dan pertumbuhan ekonomi inklusif yang dimotori oleh desa dapat tercapai.

### **Moral Hazard**

Sudah jamak terjadi pengelolaan dana pada pemerintahan berujung pada kasus hukum dan korupsi. Potensi munculnya kasus hukum dari penggunaan dana desa yang tidak sesuai dengan peruntukannya hendaknya dapat dimitigasi dan diminimalisir sedari awal. Jika berasumsi pada jumlah desa pada akhir tahun 2014 mencapai 74.093 desa (Permendagri 39 Tahun 2015) dan berkembang sampai pada pertengahan 2015 mencapai 74.754 desa (Permendagri 56 Tahun 2015), maka diperkirakan dana yang dikelola oleh masing-masing desa pada tahun depan adalah sekitar Rp1,18 miliar. Dana yang besar bisa saja menarik para pelaku rente untuk mendapatkan keuntungan dari implementasi kebijakan pengalokasian dana desa sehingga perlu juga diwaspadai adanya upaya pemekaran jumlah desa yang hanya berorientasi mendapatkan alokasi dana.

Besarnya alokasi dana desa dan dekatnya waktu pilkada langsung serentak yang akan dilaksanakan tahun depan menimbulkan potensi dana desa bisa saja dipolitisasi oleh petahana. Dana desa bisa saja disalurkan secara tidak merata dan sebagian besar bisa saja diarahkan ke desa basis pendukung petahana. Pelibatan pendamping lokal dalam program pemberdayaan desa di masa lalu seperti PNPM Perdesaan dalam beberapa kejadian berujung pada kasus korupsi oleh oknum fasilitator PNPM seperti yang bergulir di Kejari Cikarang, Kejari Kupang dan beberapa kasus lainnya. Lemahnya SDM perangkat desa berpotensi untuk dimanfaatkan oleh para oknum pendamping lokal ini sehingga pola perekrutan dan pelatihan terpadu terhadap para pendamping lokal harus dilakukan secara ketat dan bukan hanya mementingkan aspek kemampuan teknis semata tapi juga membentuk pendamping lokal dengan karakter positif, berintegritas dan penuh jiwa pengabdian.

Dana desa yang telah digulirkan diharapkan tidak hanya digunakan untuk memenuhi kebutuhan operasional desa. Peluncuran dana desa ini disertai harapan bahwa dana desa ini akan membuat desa menjadi mandiri dan tidak tergantung dengan unit pemerintahan di atasnya. Posisi dana desa hanya berupa stimulus bagi kemandirian perekonomian desa. Desa harus bisa memaksimalkan ketujuh sumber pendapatan asli desa selain dana desa, yaitu pendapatan asli desa, bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah kabupaten/kota, bagian dana perimbangan pusat dan daerah yang diterima oleh kabupaten/kota, alokasi anggaran dana desa dari APBN, bantuan keuangan dari APBD Propinsi dan APBD kabupaten/kota, dan pendapatan lain yang sah sehingga tujuan desa sebagai daerah otonom yang mandiri dapat terwujud.

### **Penutup**

Mengelola penyaluran dan

penggunaan dana desa tidaklah semudah yang dibayangkan. Namun kebijakan dana desa adalah sebuah kebijakan yang positif dan patut didukung karena merupakan salah satu bagian dari ikhtiar untuk mencapai kesejahteraan umum. Belum lengkapnya regulasi sejatinya bukanlah hambatan untuk terus menjalankan kebijakan dana desa ini apalagi tahun ini adalah tahun pertama penyaluran dana desa. Respon cepat dalam melakukan sinergi antar unit dalam menelurkan regulasi lanjutan sangat diharapkan bagi kesuksesan pelaksanaan program ini. Tantangan dan kompleksitas dari implementasi kebijakan dana desa hendaknya dapat dikapitalisasi menjadi pengalaman untuk ruang perbaikan di masa mendatang. Sekarang tinggal bagaimana para *stakeholder* yang berkepentingan dengan pembangunan desa dapat menyikapi dan memberikan kontribusi positifnya bagi keberhasilan kebijakan ini.

Tanggung jawab pembangunan desa bukan hanya terletak pada perangkat desa maupun pemerintah kabupaten/kota. Pembangunan dan pengembangan desa hanya akan berjalan dengan baik jika terdapat partisipasi aktif masyarakat baik yang secara langsung dan intens terlibat pada program ekonomi desa maupun yang berperan sebagai pengawas penggunaan dana desa. Konsistensi untuk menjadikan desa sebagai subyek pembangunan yang disertai dengan pengawasan dan akuntabilitas yang memadai akan mengawal penyaluran dan pemanfaatan dana desa tetap pada koridor yang diharapkan sehingga tujuan pengalokasian dana desa sebagai katalis pertumbuhan dan pembangunan desa dapat terwujud.

# KAMUS KOMPETENSI TEKNIS SEBAGAI LANDASAN SINERGI BPPK DENGAN UNIT ESELON I LAINNYA

oleh: Budi Harsono  
Widyaiswara pada Pusdiklat Pajak

## A. Pendahuluan

Kementerian keuangan telah memiliki kamus kompetensi untuk jenis *soft competency* semenjak dikeluarkannya Peraturan Sekretaris Jenderal Kementerian Keuangan Nomor 55/SJ/2008. Pegawai Kementerian Keuangan diarahkan untuk memiliki 35 jenis *soft competency* yang terbagi dalam tiga rumpun yaitu *thinking, working dan relating*. Dalam perjalanannya, kamus kompetensi tersebut telah banyak mewarnai pola pengembangan Sumber Daya Manusia di Kementerian Keuangan, mulai dari penentuan syarat minimal proses penerimaan pegawai baru, penentuan promosi pegawai, hingga penyusunan kurikulum diklat berbasis kompetensi. Sejak Kementerian Keuangan memiliki kamus kompetensi ini, pola pengembangan pegawai memiliki arah dan pijakan yang lebih jelas yaitu berbasis kompetensi. Sebagai catatan, hal tersebut baru satu sisi tentang kompetensi yakni *soft competency*. Bagaimana halnya dengan kamus kompetensi teknis? Kementerian Keuangan menyerahkan penyusunannya kepada unit teknis (unit eselon I) karena memang masing-masing unit eselon I yang tahu proses bisnisnya. Direktorat Jenderal Pajak telah tuntas menyusun kamus kompetensi teknisnya dalam kurun waktu lebih dari dua tahun, melibatkan ratusan nara sumber materi,

nara sumber ahli dan puluhan validator. Tentu saja proses ini telah dibiayai dengan dana yang tidak sedikit. Setelah kamus kompetensi teknis tersusun, sudahkah digunakan secara optimal khususnya oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK)? Tulisan ini mencoba mengambil lingkup kamus kompetensi teknis DJP yang kemudian menjadi bahasan salah satu unsur sinergi antara BPPK dengan DJP.

## B. Kamus Kompetensi Teknis

Kamus kompetensi teknis merupakan uraian persyaratan kompetensi teknis yang harus dimiliki oleh pegawai pada fungsi tertentu, yang terdiri dari dua unsur yaitu pengetahuan dan keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaannya. Latar belakang perlunya disusun kamus kompetensi teknis antara lain untuk menjadi salah satu pertimbangan arah perencanaan karir, mutasi jabatan, dan pengembangan pegawai berbasis kompetensi. Pertimbangan ini juga mendasari arti penting Kamus Kompetensi *Soft Competency* sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 47/PMK.01/2008. Sebagaimana diketahui bahwa Aparatur Sipil Negara terdiri dari jabatan struktural dan jabatan fungsional. Gambaran teknis pengukuran kompetensi dan kinerja bagi

jabatan fungsional memiliki pola yang berbeda dengan pola struktural. Pola pada fungsional telah dirumuskan secara spesifik yang tergambar dalam kegiatan-kegiatan dengan masing-masing besaran angka kreditnya. Pola pengukuran kompetensi dan kinerja bagi struktural telah diatur dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No.46A/2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil. Hal ini menjadi strategis karena upaya pengembangan kompetensi seharusnya diawali dari ketersediaan data profil kompetensi pegawai yang biasanya dihasilkan dari proses *assessment center*. Kegiatan *assessment* dapat berhasil menyambungkan kompetensi pegawai dengan kebutuhan organisasi jika dijembatani oleh kamus atau standar kompetensi yang valid.

Kamus kompetensi teknis terdiri dari beberapa unit kompetensi, sebagai contoh dapat digambarkan pada tabel 1. Contoh unit kompetensi di Tabel 1 menggambarkan unit kompetensi di bidang pelayanan (kode PLY) khususnya pada seksi ekstensifikasi (kode EK). Kode angka di belakang kode huruf menggambarkan urutan dari sejumlah unit kompetensi yang ada di dalam rumpun jabatan pelayanan.

## C. Rumpun Jabatan (*Job Family*)

Rumpun Jabatan dapat diartikan

Tabel 1

KODE UNIT	UNIT KOMPETENSI	ELEMEN KOMPETENSI
PLY.EK02.022.01	Melakukan penelitian pengenaan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas Kegiatan Membangun Sendiri (KMS)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Melakukan persiapan penelitian PPN KMS</li> <li>Melakukan penelitian PPN KMS</li> <li>Melakukan penatausahaan hasil penelitian PPN KMS</li> </ol>

sebagai pengelompokan jabatan berdasarkan kesamaan tugas dan fungsi. Organisasi besar penting untuk melakukan identifikasi rumpun jabatan agar mempermudah pelaksanaan pengorganisasian dan pengembangan pegawai yang biasanya berada pada rentang kendali yang begitu lebar.

Organisasi swasta, seperti sektor otomotif mungkin akan membagi fungsi pegawai berdasarkan proses bisnis seperti pembelian komponen dan suku cadang, perakitan, hingga penyimpanan dan distribusi produk kendaraannya. Bagaimana pada organisasi di pemerintahan? Struktur

organisasi pemerintahan memiliki pola rumpun jabatan yang relatif sama karena memang organisasi pemerintah dituntut untuk mengikuti standar struktur organisasi yang telah ditetapkan. Seperti halnya Direktorat Jenderal Pajak, telah mengidentifikasi rumpun jabatannya. Awalnya fungsi organisasi berbasis jenis

Tabel 2.

No.	Rumpun Jabatan (Job Family)	Kelompok Jabatan
1.	Pelayanan	<ol style="list-style-type: none"> <li>Penyuluhan</li> <li>Pelayanan Wajib Pajak</li> <li>Ekstensifikasi dan Penilaian</li> <li>Pengawasan dan Konsultasi</li> <li>Keberatan dan Banding</li> </ol>
2.	Peraturan	<ol style="list-style-type: none"> <li>Formulasi Peraturan</li> <li>Harmonisasi Peraturan</li> </ol>
3.	Penegakan Hukum	<ol style="list-style-type: none"> <li>Pemeriksaan Pajak</li> <li>Penagihan Pajak</li> <li>Intelijen dan Penyidikan (Indik)</li> </ol>
4.	Data dan Informasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>Penerimaan dan Pengelolaan</li> <li>Analisis</li> <li>Pemanfaatan Data</li> </ol>
5.	Teknologi Informasi dan Komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>Strategi dan Tata Kelola</li> <li>Pengembangan</li> <li>Operasional</li> </ol>
6.	Sumber Daya Manusia	<ol style="list-style-type: none"> <li>Manajemen Sumber Daya Manusia</li> <li>Bantuan Hukum</li> </ol>
7.	Umum	<ol style="list-style-type: none"> <li>Umum dan Tata Usaha</li> <li>Keuangan</li> <li>Pengelolaan Barang Milik Negara</li> </ol>
8.	Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>Proses Bisnis</li> <li>Organisasi</li> <li>Komunikasi dan Hubungan Masyarakat</li> <li>Pengawasan dan Evaluasi</li> </ol>

Tabel 3.

No.	No. KEP-DJP	Tanggal	Rumpun	Jumlah Unit Kompetensi
1.	274/PJ/2013	24-04-2013	Pelayanan	292
2.	356/PJ/2012	28-12-2012	Peraturan	49
3.	260/PJ/2012	16-08-2012	Penegakan Hukum	157
4.	360/PJ/2012	28-12-2012	Data dan Informasi	99
5.	395/PJ/2010	17-12-2010	Teknologi Informasi & Komunikasi	283
6.	357/PJ/2012	28-12-2012	SDM	55
7.	361/PJ/2012	28-12-2012	Umum	160
8.	359/PJ/2012	28-12-2012	Organisasi	298
Jumlah Unit Kompetensi				1.393

Sumber: hasil analisis penulis

pajak yang sepadan mulai dari Kantor Pelayanan Pajak, Kantor Wilayah hingga Kantor Pusat yaitu pengelompokkan tugas dan fungsi berbasis PPh Orang Pribadi, PPh Badan, PPh Potput, PPN dan PBB. Hal ini mengkondisikan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai cenderung menjadi spesialisasi pada masing-masing fungsi tersebut.

Bagaimana selanjutnya rumpun jabatan DJP setelah melakukan reformasi organisasi? Pengelompokkan tugas dan fungsi tidak lagi mendasarkan pada jenis pajak tapi pada kesamaan fungsi yang dikelompokkan menjadi delapan rumpun jabatan. Masing-masing rumpun jabatan terdiri dari kelompok jabatan dan dapat digambarkan pada tabel 2.

#### D. Kamus Kompetensi Teknis pada tiap Rumpun Jabatan

Rumpun jabatan sebagaimana pada Tabel 2 dinyatakan secara resmi didalam Keputusan Dirjen Pajak No. KEP-165/PJ/2012 tanggal 27 April 2012 tentang Rumpun Jabatan di Lingkungan DJP. Salah satu kemudahan dari adanya rumpun jabatan ini adalah menjadi dasar penyusunan kamus kompetensi teknis. Artinya, kamus kompetensi teknis dibuat disesuaikan dengan hasil pengelompokkan rumpun jabatan yang ada. Dengan demikian ketika rumpun jabatan diklasifikasi menjadi delapan rumpun, maka kamus kompetensi

teknis juga dibuat menjadi delapan jenis. Masing-masing jenis kamus kompetensi telah dipayungi berdasar keputusan Direktur Jenderal Pajak. Keputusan Direktur Jenderal mengenai jenis kamus kompetensi teknis untuk masing-masing rumpun jabatan dapat diidentifikasi seperti pada Tabel 3:

Hasil penghitungan secara manual (bisa jadi ada yang terlewat) dari lampiran delapan keputusan Dirjen Pajak tentang kamus kompetensi teknis, terdapat 1.393 unit kompetensi. Hal ini dapat menggambarkan adanya bidang operasional yang sangat beragam dalam proses bisnis DJP dengan hamparan kebutuhan kompetensi yang begitu luas. Bandingkan dengan hasil identifikasi jumlah unit *soft competency* yang terdiri dari 35 unit kompetensi dan terbagi dalam tiga rumpun kompetensi yaitu *thinking*, *working* dan *doing*.

#### E. Kamus Kompetensi sebagai Landasan Sinergi

Model penyusunan kurikulum berbasis kompetensi sudah cukup sering kita dengar. Namun demikian, gambaran konkretnya tidak mudah menemukannya. Mengapa? Karena pada umumnya kurikulum dibuat dengan formula deskripsi kompetensi yang disusun oleh penyusun kurikulum itu sendiri bukan mengambil dari rumusan hasil dari proses yang lazim dilakukan

dalam siklus pengembangan kapasitas. Dengan kata lain, hal ini dilatarbelakangi oleh belum adanya kamus kompetensi yang menjadi rujukan. Pertanyaan selanjutnya adalah, sudahkan 1.393 unit kompetensi mampu mensinergikan perencanaan diklat antara BPPK dengan unit eselon I lainnya dalam hal ini DJP?

Dalam konteks yang sederhana, seberapa banyak unit kompetensi teknis masuk dalam kurikulum diklat maka dapat menggambarkan tingkat sinergi antara BPPK dengan DJP dalam hal penyiapan konsep kediklatan. Sebagai ilustrasi misalkan dari 1.393 unit kompetensi yang sudah masuk sebanyak 100 unit kompetensi berarti tingkat sinergitasnya mencapai  $100 : 1.393$  atau sekitar 7%. Ilustrasi lain misalkan sudah mencapai 1.000 unit kompetensi yang masuk kurikulum dan sudah digunakan sebagai acuan bahan ajar serta proses belajar di kelas, artinya tingkat sinergitasnya sudah mencapai sekitar 70% ( $1.000 : 1.393$ ).

Tidak semua dari 1.393 unit kompetensi dapat menjadi acuan program pengembangan kapasitas di Pusdiklat Pajak. Sejak awal pendiriannya, Pusdiklat Pajak hanya fokus pada fungsi inti DJP yaitu pelayanan, pengawasan dan penegakan hukum. Kompetensi penunjang dapat disediakan oleh Pusdiklat Keuangan Umum atau Pusdiklat lainnya. Gambaran

Tabel 4.

No.	Rumpun Jabatan	Jenis dan Jumlah Unit Kompetensi	Pusdiklat Pajak	Pusdiklat Keuangan Umum / AP	Pusdiklat Non Kemenkeu
1.	Pelayanan	Penyuluhan 54, Waskon 76, Pelayanan 41, Ekstensifikasi 61, Keberatan dan Banding 60	292	-	
2.	Peraturan	Formulasi peraturan 24, Harmonisasi peraturan 25	-	-	49 (Kemen Kumham)
3.	P e n e g a k a n Hukum	Pemeriksa 56, Penagihan 46, Indik 55	157		
4.	Data dan Informasi	Teknis Umum 19, Penatausahaan Data & Informasi 27, Pengolahan Data & Informasi 27, Analisis Data Informasi dan Potensi 26	-	-	99 (Kominfo/ Kampus IT/ Provider Trining IT)
5.	Teknologi Informasi dan Komunikasi	Strategi & Arsitektur 24, Database 23, Pengembangan 81, Dukungan Manajerial 13, Penjaminan Kualitas 8, Jaringan 67, Dukungan Teknis 60, Keamanan Sistem 7.	-	-	283 (Kominfo/ Kampus IT/ Provider training IT)
6.	SDM	Umum 19, Teknis 36	-	-	55
7.	Umum	Umum 19, Tata Usaha 34, Sekretariat/ Protokoler 26, Keuangan 32, Pengelola Aset 49	-	160	-
8.	Organisasi	Teknis Umum 19, Organisasi 55, Proses Bisnis 41, Komunikasi 69, Pengawasan & Evaluasi 57			298
Jumlah			449	160	784

Sumber: hasil analisis penulis

kelompok unit kompetensi dengan ranah kompetensi Pusdiklat Pajak dan Pusdiklat lain dapat digambarkan pada Tabel 4.

#### F. Simpulan :

1. Kamus kompetensi teknis yang dirumuskan oleh DJP merupakan langkah strategis dalam perencanaan pengembangan aparatur. Satu sisi yang perlu dioptimalkan adalah lebih mengupayakan sebagai dasar penyusunan kurikulum berbasis kompetensi di BPPK baik di Pusdiklat Pajak maupun di Pusdiklat lain sesuai dengan ranah kompetensinya. Beberapa kurikulum diklat terkait dengan *Account Representative* sudah berbasis kamus kompetensi teknis.
2. Pusdiklat pajak telah mengambil peran menyelenggarakan pelatihan untuk fungsi proses bisnis inti di DJP yaitu pelayanan, pengawasan dan penegakan hukum. Fungsi umum yang di dalamnya terdapat jenis kompetensi manajemen aset, keuangan dan protokoler menjadi wilayah kompetensi Pusdiklat Keuangan Umum dan Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan. Selain itu, beberapa kompetensi pendukung lain ada pada Pusdiklat di luar Kemenkeu misalkan terkait kompetensi bidang pengembangan informasi dan teknologi, manajemen SDM, penyusunan peraturan/legal drafting dan pengembangan organisasi.
3. Peningkatan sinergi BPPK dengan unit DJP dalam bidang perencanaan diklat dapat dikonkretkan dengan lebih banyak memasukkan unit-unit kompetensi teknis ke dalam kurikulum, bahan ajar dan proses kegiatan diklat.

# GURU

Oleh:  
Agus Suharsono



Peringatan Hari Guru tahun ini agak istimewa bagi saya. Setidaknya ada dua alasan, pertama, saat ini saya, meski bukan guru, juga sudah menjadi pengajar, widyaiswara. Kedua, saya hampir saja terlibat dalam acara Simposium Guru dan Tenaga Kependidikan Tahun 2015 di Istora Senayan, Jakarta. Dalam undangan dari Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tercantum ada 1.043 undangan, nama saya tertera disana. Acara itu sebenarnya membanggakan karena dihadiri oleh Presiden Joko Widodo. Kata-kata dalam undangan juga membanggakan, sebagai wujud pemberian penghargaan kepada guru dan tenaga kependidikan yang berprestasi dan berdedikasi luar biasa serta dalam rangka memperingati Hari Guru Nasional. Meski, sebenarnya saya juga malu, sepertinya tidak termasuk dalam kriteria berprestasi, apalagi berdedikasi luar biasa. Sepertinya itulah yang sebenarnya saya, akhirnya saya tidak bisa menghadiri undangan tersebut karena pada hari yang sama, saya harus ikut dalam Simposium Nasional Riset Pendidikan II 2015 yang dilaksanakan oleh Dompot Dhuafa dan Universitas Paramadina.

Awalnya Simposium Guru dijadwalkan tanggal 23 November 2015 dan acara Simposium Nasional Riset tanggal 24 November 2015. Seharusnya saya dapat hadir di dua acara tersebut. Namun, karena satu dan lain hal, jadwal berubah, keduanya dilaksanakan pada hari yang sama. Saya berada pada pilihan sulit, pergi ke Universitas Paramadina

untuk mempresentasikan makalah saya atau pergi ke Istora Senayan berbaur dengan ribuan guru dari seluruh Indonesia sebagai peserta umum. Dengan malu hati saya memilih pergi ke Universitas Paramadina, karena lebih menguntungkan dari sisi angka kredit. Inilah bukti bahwa saya memang bukan tenaga pendidik yang berprestasi maupun berdedikasi luar biasa sebagaimana disebutkan dalam undangan.

Sebenarnya meski hanya untuk hadir sebagai peserta umum di Istora Senayan, perlu perjuangan. Jauh-jauh hari harus mengirimkan karya tulis ilmiah bidang pendidikan secara *online*. Setidaknya ada 3.366 karya terkirim. Penilaian karya tersebut selain oleh panitia, kepada masyarakat diberi kesempatan untuk melakukan penilaian juga. Kemudian terpilihlah 50 karya terbaik yang kemudian dilombakan untuk mencari yang terbaik dengan hadiah menarik, dari melanjutkan S2 ke luar negeri sampai laptop. Dan karya saya tidak lulus seleksi, namun karena ikut berpartisipasi mengirim karya saya masuk dalam 1.043 undangan. Lumayan sebenarnya karena tidak semua pengirim karya diundang.

Meskipun tidak dapat hadir namun saya ikut bergabung di *facebook* dengan ribuan guru dari seluruh penjuru negeri. Di situlah saya tahu betapa menjadi guru itu memang perlu dedikasi yang luar biasa. Karya-karya guru patut dibanggakan. Disini kadang sebagai Widyaiswara di ibu kota negara saya merasa malu. Sebuah kisah yang saya ingat dari dinding-dinding *facebook*

adalah bagaimana perjuangan seorang guru untuk mengirim karyanya secara *online*, ia harus pergi ke kota berjam-jam perjalanan agar mendapatkan sinyal. Pada hari yang dijanjikan akan diumumkan siapa yang terseleksi, ia juga harus kembali ke kota menjemput sinyal. Setelah seharian ditunggu, dalam web muncul pemberitahuan bahwa pengumuman diundur. Ia kembali masuk ke pedalaman untuk esok hari sebagai hari yang dijanjikan kembali ke kota demi sinyal.

Hanya saja saya tidak bisa memastikan sang guru itu karyanya lolos seleksi atau tidak. Misalnya lolos, betapa repotnya beliau harus pergi ke Jakarta dalam waktu yang singkat. Mestinya sulit mencari tiket, itupun kalau dana perjalanan dinas tersedia. Maka, seandainya beliau tidak lolos sudah saya anggap sebagai pemenang atas perjuangannya mencari sinyal. Belum lagi perjuangannya membuat karya tulis ilmiah yang juga menjadi kewajiban Widyaiswara.

Tentu saja masih ada guru yang lebih hebat, lebih berdedikasi, yaitu guru-guru yang terus berjuang di ujung Indonesia tanpa tahu bahwa ada lomba karya tulis ilmiah dengan hadiah menggoda. Guru-guru yang terus berjuang memikirkan bagaimana caranya mencerdaskan kehidupan bangsa, tanpa peduli apakah mereka yang sudah dicerdaskan itu, saat ini memikirkan nasib mereka. Mungkin kita yang pernah mereka cerdaskan itu.

Umumnya nilai mata kuliah pada transkrip nilai mahasiswa dalam bentuk huruf. Dalam tips dan trik kali ini, kami akan membahas bagaimana cara mengonversi nilai dalam bentuk angka ke huruf menggunakan aplikasi *Microsoft Office Excel (Ms Excel)*. Pada *Ms Excel* banyak formula yang telah disediakan untuk beragam kebutuhan pengolahan data. Untuk melakukan konversi nilai dari angka ke huruf, kita dapat menggunakan formula “**IF**” atau “**VLOOKUP**”. Langkah-langkah konversi yang dapat dilakukan adalah:

1. Menentukan interval / kriteria nilai, contohnya sebagai berikut:
  - Jika nilai 85,00 - 100 maka A
  - Jika nilai 75,00 - 84,99 maka B
  - Jika nilai 60,00 - 74,99 maka C
  - Jika nilai 50,00 - 59,99 maka D
  - Jika nilai <50,00 maka E
2. Siapkan data nilai yang akan dikonversi:

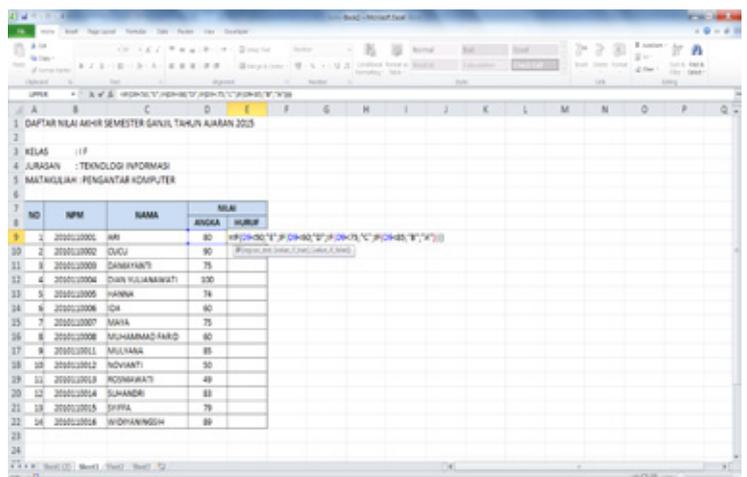
# KONVERSI NILAI DARI ANGKA KE HURUF

Oleh:  
M. Ichsan

DAFTAR NILAI AKHIR SEMESTER GANJIL TAHUN AJARAN 2015				
KELAS : I F				
JURASAN : TEKNOLOGI INFORMASI				
MATAKULIAH : PENGANTAR KOMPUTER				
NO	NPM	NAMA	NILAI	
			ANGKA	HURUF
1	2010110001	ARI	80	
2	2010110002	CUCU	90	
3	2010110003	DAMAYANTI	75	
4	2010110004	DIAN YULIANAWATI	100	
5	2010110005	HANNA	74	
6	2010110006	IDA	60	
7	2010110007	MAYA	75	
8	2010110008	MUHAMMAD FARID	60	
9	2010110011	MULYANA	85	
10	2010110012	NOVIANTI	50	
11	2010110013	ROSMAWATI	49	
12	2010110014	SUHANDRI	83	
13	2010110015	SYIFFA	79	
14	2010110016	WIDIYANINGSIH	89	

(lebih kecil) atau “>” (lebih besar) dan kombinasi “=” (sama dengan). Langkah-langkah konversi nilai menggunakan formula “**IF**” sebagai berikut:

- 1) Contoh formula “**IF**” menggunakan lebih kecil “<” yaitu, =**IF**(D9<50;”E”;**IF**(D9<60;”D”;**IF**(D9<75;”C”;**IF**(D9<85;”B”;”A”))))). **Masukkan formula tersebut pada kolom E (HURUF), seperti tampak pada gambar berikut :**

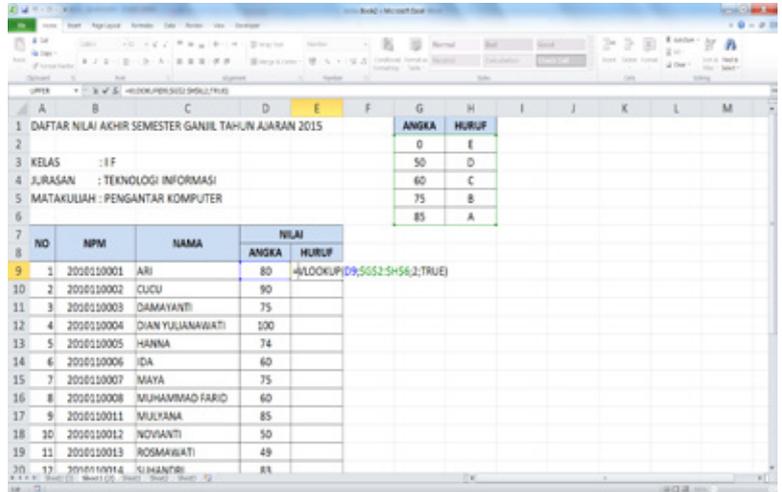


3. Melakukan konversi nilai:
  - a. Menggunakan Formula “**IF**”. Dalam menggunakan formula “**IF**” dapat menggunakan tanda “<”

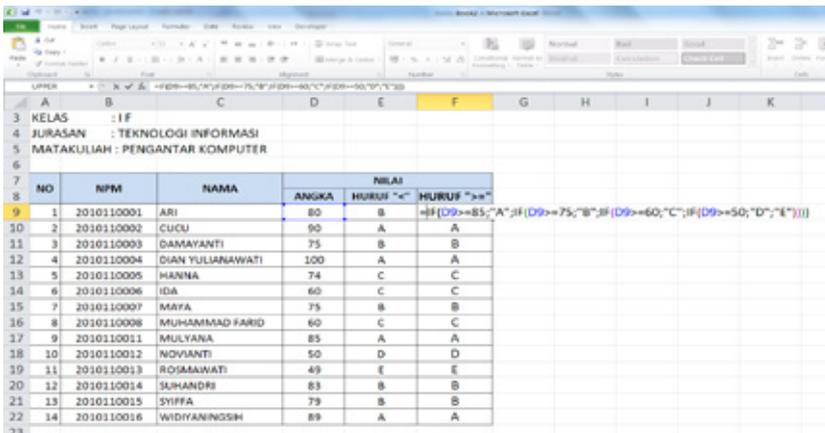
- 2) **Copy** dan **Paste** formula tersebut ke bawah. Maka hasilnya sebagai berikut:

DAFTAR NILAI AKHIR SEMESTER GANJIL TAHUN AJARAN 2015				
KELAS : I F				
JURASAN : TEKNOLOGI INFORMASI				
MATAKULIAH : PENGANTAR KOMPUTER				
NO	NPM	NAMA	NILAI	
			ANGKA	HURUF
1	2010110001	ARI	80	B
2	2010110002	CUCU	90	A
3	2010110003	DAMAYANTI	75	B
4	2010110004	DIAN YULIANAWATI	100	A
5	2010110005	HANNA	74	C
6	2010110006	IDA	60	C
7	2010110007	MAYA	75	B
8	2010110008	MUHAMMAD FARID	60	C
9	2010110011	MULYANA	85	A
10	2010110012	NOVIANTI	50	D
11	2010110013	ROSMAWATI	49	E
12	2010110014	SUHANDRI	83	B
13	2010110015	SYIFFA	79	B
14	2010110016	WIDIYANINGSIH	89	A

- 2) Masukkan formula **=VLOOKUP(D9;\$G\$2:\$H\$6;2;TRUE)** pada kolom E (HURUF).



- 3) Jika menggunakan lebih besar sama dengan ">=" yaitu, **=IF(D9>=85;"A";IF(D9>=75;"B";IF(D9>=60;"C";IF(D9>=50;"D";"E"))))**. Hasilnya seperti tampak pada gambar berikut:



- 3) **Copy** dan **Paste** formula tersebut ke bawah, maka hasilnya tampak seperti gambar berikut:

DAFTAR NILAI AKHIR SEMESTER GANJIL TAHUN AJARAN 2015				
KELAS : I F				
JURASAN : TEKNOLOGI INFORMASI				
MATAKULIAH : PENGANTAR KOMPUTER				
NO	NPM	NAMA	NILAI	
			ANGKA	HURUF
1	2010110001	ARI	80	B
2	2010110002	CUCU	90	A
3	2010110003	DAMAYANTI	75	B
4	2010110004	DIAN YULIANAWATI	100	A
5	2010110005	HANNA	74	C
6	2010110006	IDA	60	C
7	2010110007	MAYA	75	B
8	2010110008	MUHAMMAD FARID	60	C
9	2010110011	MULYANA	85	A
10	2010110012	NOVIANTI	50	D
11	2010110013	ROSMAWATI	49	E
12	2010110014	SUHANDRI	83	B
13	2010110015	SYIFFA	79	B
14	2010110016	WIDIYANINGSIH	89	A

- b. Menggunakan formula **"VLOOKUP"** dengan opsi **"TRUE"**. Langkah-langkahnya adalah:
- 1) Buatlah tabel referensi, dengan ketentuan diurutkan dari nilai terkecil ke nilai terbesar seperti tampak sebagai berikut:

ANGKA	HURUF
0	E
50	D
60	C
75	B
85	A

Demikian tips dan trik kali ini, silahkan memilih cara yang disukai dan selamat mencoba. Terima kasih.

Oleh: M. Ichsan

## Resensi Buku “Standar Kyoto Convention Dalam Perundang-Undangan Kepabeanan Indonesia”

Oleh : Ribus Sugiarto – Widyaiswara Pusdiklat Bea dan Cukai  
 Pengarang : Ahmad Dimiyati  
 Penerbit : Pro Insani Cendekia  
 Tebal : 446 halaman  
 ISBN : 978-602-72298-3-9



**W**orld Customs Organization (WCO) Convention yang dikenal dengan sebutan Konvensi Kyoto dan setelah direvisi pada tahun 1999 dikenal dengan nama *Revised Kyoto Convention* (RKC) merupakan kerangka prosedur kepabeanan yang efisien dan efektif serta sangat diperlukan dalam rangka mengantisipasi perubahan radikal di bidang perdagangan, transportasi dan teknik-teknik administrasi pabean. Pemerintah Indonesia telah menerbitkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 69 Tahun 2014 tanggal 7 Juli 2014 tentang Pengesahan *International Convention on The Simplification and Harmonization of Customs Procedures, as Amended*, yang ini berarti Indonesia telah melakukan aksesinya atas RKC tersebut dan telah mengimplementasikan Standar Kyoto Convention tersebut dalam Perundang-undangan Kepabeanan Indonesia.

Buku ini memberikan pemahaman tentang penerapan standar-standar kepabeanan internasional sebagaimana diatur dalam *Kyoto Convention*, dalam sistem Perundang-undangan Kepabeanan Nasional. Dalam bagian awal buku, penulis mencoba membahas

terlebih dahulu sejarah perkembangan perdagangan internasional, dan perkembangan kepabeanan di Indonesia, serta perjanjian internasional dan organisasi internasional yang berkaitan dengan perdagangan dan kepabeanan. Selanjutnya penulis memaparkan mengenai pembahasan standar *Kyoto Convention* terkait Aneks Umum yang berisi penyederhanaan dan harmonisasi prosedur pabean dan Aneks Khusus yang meliputi kedatangan barang di daerah pabean, impor, ekspor, gudang pabean dan kawasan bebas, transit, pengolahan, pemasukan sementara, pelanggaran, prosedur khusus dan asal barang. Yang memudahkan pembaca dalam pemahaman buku ini, dalam setiap pembahasan terkait standar-standar yang ada dalam Aneks Umum dan Aneks Khusus penulis selalu mengawali dengan standar yang berlaku dalam RKC yang langsung dibandingkan dengan ketentuan yang ada dalam ketentuan dalam perundang-undangan kepabeanan nasional beserta penerapannya di lapangan dan contoh-contoh kasus yang ada. Selanjutnya yang juga menjadi catatan penting dalam buku ini, penulis dalam penutup bab, selain memberikan kesimpulan dan konsideran atas Standar Konvensi Kyoto, juga memberikan

catatan kritis tentang perundang-undangan kepabeanan yang ada saat ini.

Banyaknya halaman dan tebalnya buku ini memang cukup lumayan dibawa atau ditenteng bagi yang hobi membaca di perjalanan, namun demikian buku ini sangat membantu para *stakeholder* di bidang kepabeanan dalam memahami prosedur kepabeanan. Selain itu buku ini juga dapat menjadi referensi yang sangat penting bagi para petugas bea dan cukai dilingkungan internal DJBC.

Sekilas tentang Penulis adalah Ahmad Dimiyati, yang saat ini sebagai Widyaiswara Utama di Pusdiklat Bea dan Cukai, yang sudah sejak tahun 1975 bertugas di Direktorat Jenderal Bea dan Cukai dan termasuk dalam salah satu anggota Tim penyusun Undang-Undang Kepabeanan tahun 1995 dan tahun 2006. Selain aktif di internal Pusdiklat Bea dan Cukai dan Politeknik Keuangan Negara STAN spesialisasi Bea dan Cukai, penulis juga sering menjadi nara sumber pada Diklat Ahli Kepabeanan, Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia, serta kegiatan-kegiatan seminar di bidang kepabeanan.

# Kang Edu



Oleh: Bimo



