

Media Edukasi dan Informasi Keuangan

EDUKASI

K E U A N G A N

2014

KALEIDOSKOP

Edisi 25/2014

ISSN: 2086-4833



9 772086 483008

CALL CENTER

BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN
KEMENTERIAN KEUANGAN - REPUBLIK INDONESIA

HALO BPPK



021-29054300

hubungi kami untuk informasi:

#diklat keuangan negara

#beasiswa

#STAN

#pengaduan dan saran

Jam layanan:
setiap hari kerja Pkl. 08.00 s.d 16.00

Social Media BPPK:



Find Us on Facebook
facebook.com/bppk.kemenkeu



Follow Us on Twitter
[@BPPKkemenkeu](https://twitter.com/BPPKkemenkeu)
[@BPPKlive](https://twitter.com/BPPKlive)

Daftar Isi

Salam Redaksi	2
Kaleidoskop	4
Kuis	22
Serambi Ilmu	23
Kaleidoskop	56
Resensi Buku	62
Kalender Diklat	64
Kang Edu	65

Selain dirayakan dengan sukacita, momen pergantian tahun juga sering diisi dengan refleksi atas apa yang sudah dilakukan di tahun sebelumnya. Tak hanya sekedar melihat dan mengingat kembali apa yang telah diperbuat, inti dari refleksi adalah memahami pencapaian dan kekurangan kita saat ini agar kita dapat menentukan langkah-langkah untuk menjadi lebih baik di tahun selanjutnya.

Di penghujung tahun 2014 ini, Majalah Edukasi Keuangan hadir dengan edisi pamungkas bertema kaleidoskop 2014. Lewat tema ini, kami mengajak anda untuk bersama-sama melihat dan mengingat kembali kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan BPPK dalam upaya menghasilkan SDM keuangan dan kekayaan negara yang amanah, profesional, berintegritas tinggi dan bertanggung jawab. Ini semata adalah refleksi agar BPPK, dan majalah Edukasi Keuangan tentunya, bisa melayani anda lebih baik di tahun 2015.

Di edisi kaleidoskop 2014 ini, akan tersaji lini masa (*timeline*) dari kegiatan-kegiatan utama BPPK mulai bulan Januari hingga Desember. Beberapa diantaranya adalah liputan penandatanganan kontrak kinerja BPPK dan liputan berbagai *workshop* dan seminar yang menghadirkan pembicara nasional seperti Khofifah Indar Parawansa, Desi Anwar, Basuki Tjahaja Purnama, serta Mooryati Soedibyo. Selain itu anda juga dapat membaca liputan tentang inovasi di bidang diklat keuangan dan kekayaan negara, kunjungan kerja beberapa Kementerian ke unit-unit BPPK, dan berbagai kegiatan-kegiatan lainnya.

Meskipun ini adalah kaleidoskop, majalah Edukasi Keuangan edisi ini juga tetap memuat berbagai artikel keuangan negara terbaru yang ditulis oleh para widyawiswara BPPK dan pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan. Selain itu ada juga resensi buku yang kali ini membahas buku *Leadership 3.0 -Seni Kepemimpinan Horizontal untuk Semua Orang*. Hal ini selaras dengan posisi majalah Edukasi Keuangan sebagai media informasi dan edukasi keuangan negara.

Atas nama tim redaksi, kami mengucapkan terima kasih atas kesetiaan anda membaca majalah Edukasi Keuangan selama tahun 2014 ini. Di tahun 2015 nanti, kami akan terus menghadirkan informasi seputar keuangan negara dan diklat-diklat terkait yang anda butuhkan. Semoga kebersamaan ini dapat terus terjalin di tahun depan, dan di tahun-tahun sesudahnya.

Selamat tahun baru 2015!



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

Retno Utari

M. Ridhwan

Surono

M. Yusuf Arriza

Supriyanto

Bambang Roosdiyanto

Bambang Sancoko

M. Ridhwan Galela

Indrayansyah Nur

Nurhidayati

Agus Suharsono

Sugeng Satoto

Agus Hekso Pramudji

Gathot Subroto

Eduard Tambunan

M. Ichsan

Wawan Ismawandi

Editor

Romy Setiawan

Edy Basuki Rakhmad

Shera Betania

Yohana Tolla

Layout

Muhammad Fath Kathin

Unggul H. Muhammad

Desain Grafis dan Fotografer

Victorianus M. I. Bimo Adi

Eros Lassa Mursalin

Sekretariat

Alyn Dwi Setyaningrum

Hendra Putra Irawan

Redaksi menerima artikel untuk dimuat dalam majalah ini.

Artikel ditulis dalam huruf Arial 11 spasi 1,5.

Artikel dapat dikirimkan ke edukasikeuangan@depkeu.go.id. Isi

majalah ini tidak mencerminkan kebijakan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan

Alamat Redaksi

Jl. Purnawarman No. 99 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan 12110

Telp: +62 21 7394666, 7244873 Fax: +62 21 7262375

<http://www.bppk.kemenkeu.go.id>



Balai Kota DKI Jakarta, 5 September 2014.

Wakil Gubernur DKI Jakarta Basuki Tjahja Purnama, atau yang akrab disapa dengan panggilan Ahok, menerima para peserta Diklatpim IV khusus pegawai Direktorat Jenderal Pajak di Balai Kota DKI Jakarta.

JANUARI



Kepala Pusdiklat KNPK: Widyaiswara Tidak Sebatas Mendeliver dan Mentransfer Tapi Mentransformasi Materi

Salah satu widyaiswara Pusdiklat Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan, Margono, menyampaikan orasi ilmiah berjudul "Statistik Keuangan Pemerintah Republik Indonesia - Proses Penyusunan dan Kendala yang Dihadapinya". Penyelenggaraan orasi ilmiah ini dibuka oleh Kepala Pusdiklat KNPK, Lalu Hendry Yujana. Hadir dalam orasi ilmiah ini Muhammad Idris, Deputi Bidang Aparatur Lembaga Administrasi Negara dan juga Direktur STAN, Kusmanadji. Dalam kata sambutannya, Kepala Pusdiklat KNPK menyampaikan beberapa hal yang harus dijadikan

perhatian BPPK di tahun 2014, yaitu laporan keuangan semua Kementerian Negara/Lembaga harus Wajar Tanpa Pengecualian, laporan keuangan Pemerintah Daerah, minimal 60%, harus WTP, tahun 2015 akan berlaku penuh akuntansi berbasis akrual, penyusutan aset tetap yang sudah berlaku sejak 2013, penerapan SPAN dan SAKTI di tahun 2015, serta statistik keuangan pemerintah berlaku di tahun depan. Menyikapi hal tersebut, menurut beliau, BPPK harus melakukan peningkatan kompetensi widyaiswara BPPK, yang tidak sebatas mendeliver dan mentransfer, tapi mentransformasi materi yang dikuasainya.



Komitmen BPPK Melalui Penandatanganan Kontrak Kinerja

Para Pejabat eselon II Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan melaksanakan penandatanganan kontrak kinerja eselon II, bertempat di ruang eksekutif gedung B BPPK Purnawarman. Selain para Kepala Pusdiklat, Direktur STAN dan Sekretaris Badan, hadir pula beberapa pejabat eselon III dan IV di lingkungan BPPK. Sekretaris Badan, Agus Hermanto mengatakan bahwa penandatanganan kontrak kinerja merupakan wujud komitmen terhadap kinerja yang diamanatkan kepada seluruh pejabat di Kementerian Keuangan. Target kontrak kinerja dapat tercapai dengan adanya sinergi dan dukungan antar unit di BPPK.



29 Januari 2014



30 Januari 2014

FEBRUARI



Information Session dari Universitas di Inggris kepada Calon Karyasiswa SPIRIT Angkatan IV

Pada Kamis, 6 Februari 2014 telah diselenggarakan information session pada kegiatan Pre-departure Training SPIRIT angkatan keempat di Aula PHRD Tangerang. Kegiatan ini menghadirkan 8 universitas dari Inggris yaitu: University of Brighton, University of Glasgow, University of Birmingham, Aston University, University of Reading, Northumbria University, Newcastle University, dan University of Leeds

Acara dimulai pada pukul 16.30, dibuka dengan presentasi oleh Bapak Hendra dari Indonesia Britain Education Centre (IBEC) yang menyampaikan materi student life in UK. Hal-hal yang disampaikan meliputi prosedur aplikasi dan bagaimana kehidupan di Inggris untuk bekal bagi calon karyasiswa. Setelah itu, para calon karyasiswa diajak untuk mendatangi perwakilan universitas yang telah hadir untuk bertanya langsung dan berkonsultasi tentang program yang akan mereka pilih.



Sosialisasi Comet

Sebagai bagian dari komitmen BPPK untuk selalu mendekatkan diri kepada para peserta diklat, BPPK melalui Bagian TIK mengembangkan suatu aplikasi berbasis intranet, yaitu aplikasi Communication Media for Education and Training (Comet). Agar aplikasi ini dapat berfungsi sebagaimana mestinya, maka perlu diadakan pengenalan kepada para peserta diklat. Bertempat di Aula Pusdiklat Bea dan Cukai, sosialisasi ini dihadiri oleh 150 peserta diklat di lingkungan Pusdiklat Bea dan Cukai.



7 Februari 2014

FEBRUARI



Seminar Tata Cara Penggunaan e-Filing

Balai Diklat Keuangan (BDK) Makassar menyelenggarakan Seminar Perpajakan dengan judul "Tata Cara Pengisian SPT dengan Menggunakan Aplikasi e-Filing" yang bertempat di Hotel Aryaduta, Makassar. Acara ini merupakan bentuk sinergi antara BDK Makassar dengan Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat, dan Tenggara (Sultanbatara). Dalam acara tersebut, panitia menghadirkan 3 orang narasumber yaitu Ahmad Sadiq Urwah F. M. (Kepala Seksi Pengawasan dan Konsultasi IV), M. Catur Miftahuddin, S.T., M.M. (Account Representative), dan Agus Setiawan, S.E. (Account Representative). Ketiganya berasal

dari KPP Pratama Makassar Selatan. Selama seminar, peserta langsung melakukan praktik pengisian SPT melalui e-filing dengan menggunakan sarana laptop dan modem pribadi atau melalui jaringan yang sudah disiapkan di lokasi acara oleh panitia. Selepas acara ini para peserta telah selesai melakukan pengisian dan pengiriman SPT PPh Tahunan pribadi mereka masing-masing melalui e-filing untuk selanjutnya mereka dapat menyosialisasikan tata cara penggunaan e-filing kepada rekan kerja di kantor masing-masing.



20 Februari 2014



Talkshow Diklat Kompetensi Khas (DKK) Transformational Leadership

- Diklat Kompetensi Khas (DKK) Transformational Leadership yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia BPPK, berlangsung selama 5 hari dari tanggal 17 Februari 2014. Hari terakhir diklat tersebut diisi dengan acara "Talk Show" yang menghadirkan para Praktisi/akademisi/Motivator untuk menambah pemahaman dan wawasan peserta diklat. Dalam "Talk Show" kali ini, Pusdiklat Pengembangan SDM menghadirkan salah satu wanita yang terbilang sukses dalam karier politiknya yaitu Ibu Khofifah Indar Parawansa. Beliau menyampaikan bahwa sekarang ini dibutuhkan pemimpin-pemimpin yang transformasional (bukan pemimpin transaksional) dalam rangka meningkatkan pembangunan dan kemandirian bangsa.



21 Februari 2014

MARET



Sekretaris Jenderal Kemenkeu serahkan sertifikat ISO 9001:2008

- Sekretaris Jenderal Kemenkeu, Kiagus Ahmad Badaruddin menyerahkan Sertifikat ISO 9001:2008 dan Piagam Kebijakan Mutu kepada enam pusdiklat dan sekretariat di lingkungan BPPK.
- Penyerahan sertifikat ISO dan piagam ini dihadiri oleh segenap jajaran pimpinan di lingkungan BPPK, perwakilan widyaiswara, beserta para kepala BDK dengan menggunakan fasilitas video conference. Sekretaris BPPK, Agus Hermanto menyebutkan bahwa di tahun 2013 BPPK telah dinyatakan lolos audit sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 oleh lembaga audit internasional. ISO 9001:2008 ini adalah suatu standar internasional untuk sistem manajemen mutu, bukan merupakan standar produk. ISO ini hanya merupakan standar kualitas. Meskipun demikian, Agus

mengharapkan bahwa produk yang dihasilkan dari suatu sistem manajemen kualitas internasional akan berkualitas baik dan terstandar.

Enam unit eselon dua di BPPK sudah berhasil mendapatkan sertifikat ISO 9001:2008, yaitu Sekretariat Badan, Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan, Pusdiklat Pajak, Pusdiklat Bea dan Cukai, Pusdiklat Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan, dan Pusdiklat Keuangan Umum. Kedepannya, Agus mengatakan bahwa tidak akan ada lagi perbedaan proses bisnis antar pusdiklat dalam menghasilkan diklat. "Tentunya harapan kami dengan terstandarnya setiap proses yang ada akan menghasilkan kualitas produk yang sama pada tiap-tiap pusdiklat" ungkapnya.



Diklat Penilaian Batubara

- Balai Diklat Keuangan Balikpapan untuk kali pertamanya di tahun ini menyelenggarakan diklat Penilaian Batu Bara di Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Diklat ini dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tentang penilaian atas aset perusahaan tambang batu bara dengan status Perjanjian Karya Pengusahaan Batu Bara (PKP2B) serta penilaian atas sumber daya/ cadangan batu bara. Kegiatan diklat secara resmi dibuka pada hari ini, senin pukul 8.30 WITA oleh Kepala Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Kalimantan Selatan dan Tengah, Bapak Marhokkom Sitompul. Selain kegiatan belajar mengajar tentang teori dan cara penilaian batubara, peserta juga mengikuti praktek kerja lapangan ke Asam-asam, Kalimantan Selatan. DTSS Penilaian Batubara ini diikuti oleh 27 orang peserta dari seluruh Indonesia.



4 Maret 2014

MARET



Praktik Kerja Lapangan DTSS Penilaian Properti Dasar Angkatan II Tahun Anggaran 2014

Pusdiklat Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL) DTSS Penilaian Properti Dasar Angkatan II Tahun Anggaran 2014. Kegiatan tersebut selama 3 (tiga) hari sejak tanggal 18 sampai dengan 20 Maret 2014 di KPKNL Bandung. Setelah resmi dibuka, peserta diklat diberi pengarahan oleh para pembimbing dan pendamping. Peserta diklat dibagi menjadi lima kelompok, dimana tiap-tiap kelompok melakukan penilaian terhadap barang bergerak dan tidak bergerak yang berada di sekitar KPKNL Bandung. Barang bergerak terdiri dari kendaraan dan atau mesin, sedangkan barang tidak bergerak terdiri dari tanah dan bangunan. Peserta diklat diberi waktu selama tiga hari untuk mengumpulkan Data Objek Pembanding dan Data Pembanding. Hasil data yang telah dikumpulkan akan diproses lebih lanjut dalam bentuk laporan yang nantinya akan menjadi bahan penilaian kelulusan peserta Diklat.



Workshop Personality and Service Excelent KPPN Wonosari

Balai Diklat Keuangan Yogyakarta mengawali rangkaian Workshop Personality and Service Excelent tahun 2014 di KPPN Wonosari.

Workshop ini diselenggarakan pada tanggal 11-12 Maret 2014 dan diikuti oleh 27 orang pegawai KPPN Wonosari. Bertindak selaku fasilitator, Widyaiswara BDK Yogyakarta Basit Sugiyanto dan Jamila Lestyowati berhasil membawakan materi dengan sangat interaktif. Pada hari kedua, diberikan materi visual statement yang dipandu langsung oleh Kepala Balai Diklat Keuangan Yogyakarta, sekaligus menutup Workshop Personality and Service Excelent di KPPN Wonosari.



Practice makes perfect, belajar public speaking di ruang terbuka

Ada yang berbeda dengan praktik DKK Public Speaking for Professional Leaders angkatan III oleh Balai Diklat Kepemimpinan Magelang kali ini. Jika biasanya pada hari terakhir dilaksanakan praktik di dalam kelas seperti halnya praktik-praktik sebelumnya, pada diklat periode ini praktik dilaksanakan di tempat umum, yaitu dengan mengambil tempat di Taman wisata Kiai Langgeng.

Perubahan konsep praktik ini dilakukan sebagai inovasi guna meningkatkan hasil belajar para peserta diklat. Diharapkan dengan praktik langsung di ruang-ruang publik para peserta akan bisa merasakan perbedaan antara berbicara di ruang privat/terbatas dan berbicara di ruang publik/terbuka.



Sumiyati: Kemenkeu Sudah Seharusnya Mempersiapkan Implementasi Accrual Accounting

Tahun 2015 merupakan saat dimana akuntansi berbasis akrual diterapkan pada laporan keuangan pemerintah. Sudah seharusnya Kemenkeu mempersiapkan lebih baik untuk implemementasi akuntansi berbasis akrual itu seturut dengan amanat perundang-undangan. Demikian yang disampaikan oleh Kepala Biro Perencanaan Keuangan, Sumiyati, ketika membuka Workshop Implementasi Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual. BPPK melalui Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan bekerja sama dengan Biro Perencanaan Keuangan menyelenggarakan workshop yang merupakan pilot project dari program PPAKP kurikulum baru. Bertempat di ruang Minihall BPPK, Jl. Purnawarman 99 Jakarta, workshop ini diikuti oleh 70 peserta dari lingkungan Kemenkeu. Selama tiga hari (24-26 Maret 2014), para peserta akan mendapatkan materi terkait akuntansi pemerintahan, bagan akun standar, simulasi penyusunan laporan keuangan, dan materi lainnya terkait pelaporan keuangan.



Effective Change Management Strategy

Perubahan harus dilakukan secara bertahap. Demikian dijelaskan oleh Prof. Andrew Griffiths di depan para pejabat eselon III dan IV di lingkungan BPPK. Dekan dan Kepala Business School University of Queensland Australia ini menjadi narasumber dalam Seminar *Effective Change Management Strategy*. Menurutnya, transformasi atau perubahan dalam suatu organisasi harus benar-benar dipersiapkan sebelumnya. Seorang pemimpin dalam melakukan perubahan saat

ini mengedepankan efisiensi dan mampu menciptakan banyak agen perubahan. Agen perubahan dapat menjadi alat dalam mengubah elemen (manusia) dalam suatu organisasi karena mereka tidak mengedepankan formalitas.

Seminar tentang transformasi kelembagaan yang berlangsung di aula BPPK Purnawarman ini merupakan kerjasama antara BPPK dengan Queensland University Australia.



4 Maret 2014

APRIL



Sosialisasi PMK 37/ PMK.12/2014

Untuk menyamakan langkah seluruh unit eselon I, BPPK mengadakan Sosialisasi Implementasi Peraturan Menteri Keuangan Nomor 37/PMK.012/2014 tentang Pedoman Identifikasi Kebutuhan Diklat Non-Gelar dan Pengukuran Peningkatan SDM Melalui Diklat yang telah ditetapkan di bulan Februari yang lalu. Demikian disampaikan Sekretaris BPPK, Agus Hermanto, dalam kata sambutannya di depan Sekretaris Jenderal Kemenkeu, serta para undangan pejabat eselon II dan III seluruh unit eselon I Kementerian Keuangan. Melalui sosialisasi ini, IKD yang telah berjalan selama ini dapat senantiasa dilakukan dan masing-masing unit eselon I dapat menindaklanjuti sesuai dengan kewenangan yang telah ditetapkan dalam peraturan. Sosialisasi ini juga memberikan pemaparan mengenai pengukuran peningkatan SDM melalui diklat, sesuai dengan mandat dalam Sasaran Strategis Menteri Keuangan di tahun 2014.



Workshop Identifikasi dan Pengawasan Mineral dan Batubara serta Crude Palm Oil (CPO) dan Produk Turunannya

BDK Palembang menyelenggarakan workshop Identifikasi dan Pengawasan Mineral dan Batubara serta Crude Palm Oil (CPO) dan

Produk Turunannya. Workshop ini diikuti oleh 30 orang Peserta yang seluruhnya berasal dari DJBC. Workshop berlangsung selama lima hari dimana salah satu kegiatannya adalah melaksanakan praktek kerja lapangan ke PT. Sinar Alam Permai (SAP) tempat pengolahan Bahan mentah kelapa sawit menjadi turunan-turunannya, dan PT. Bukit Asam (PTBA) tempat pengolahan batu bara.



Workshop Penggalian Potensi Berbasis Portal Approweb dan Capacity Building Tentang Harmonized System Code (HS CODE)

Bekerjasama dengan Kanwil DJP Riau dan Kepril workshop ini resmi dibuka oleh Kepala Balai Diklat Keuangan Pekanbaru Bapak Mardial. Workshop ini diselenggarakan untuk menunjang kegiatan potensi pajak dari berbagai sumber, khususnya Portal DJP dan Approweb yang dapat dimanfaatkan oleh Account Representatives serta belum meratanya pengetahuan tentang Harmonized System Code (HS CODE). Harmonized System adalah suatu daftar penggolongan barang yang dibuat secara sistematis dengan tujuan mempermudah penarikan, transaksi perdagangan, pengangkutan dan statistik yang telah diperbaikidari sistem klasifikasi sebelumnya. HS diciptakan dan diadministrasikan oleh World Customs Organization (WCO) yang berbasis di Brussels, Belgia yang mana di Indonesia pengklasifikasian sistem HS Code





Penandatanganan MoU Kemenkeu RI-Timor Leste untu Pengembangan Kapasitas SDM

tersebut dituangkan ke dalam Buku Tarif Bea Masuk Indonesia (BTBMI). Dengan memahami HS Code dapat membantu fungsional pemeriksa KPP Pratama/Madya di Kanwil DJP dalam mensinkronisasi dan memahami output yang dihasilkan oleh wajib pajak melalui kegiatan usahanya.

Kegiatan workshop ini diselenggarakan di Hotel Pangeran Pekanbaru, selama dua hari dari tanggal 28 April s.d 29 April 2014. Workshop ini terbagi dua kelas yaitu kelas pertama Workshop untuk kelas AR DJP dengan jumlah peserta 40 peserta dan kelas kedua untuk fungsional DJP yang berjumlah 25 peserta. Narasumber untuk workshop ini berasal dari Tim Kanwil DJP Riau dan Kepulauan Riau, Tim Kanwil Bea dan Cukai Riau dan Sumbar serta Widyaiswara dari BDK Pekanbaru.

Kementerian Keuangan Republik Indonesia dan Kementerian Keuangan Republik Demokratik Timor Leste melaksanakan kerjasama yang dituangkan dalam Nota Kesepahaman (Memorandum of Understanding / MoU) yang ditandatangani oleh Menteri Keuangan RI, Chatib Basri, dengan Minister of Foreign Affair and Cooperation, José Luís Guterres, di Aula Mezanine Gedung Juanda I Kementerian Keuangan. Penandatanganan MoU ini dimaksudkan untuk mengatur kerjasama dalam hal pengembangan

kapasitas sumber daya manusia di bidang keuangan publik antara Indonesia dengan Timor Leste. tujuan dan cakupan dari MoU ini adalah di bidang pengembangan kapasitas sumber daya manusia secara khusus dalam hal pendidikan dan pelatihan di bidang manajemen keuangan publik dan akuntansi. Implementasi tersebut akan dilaksanakan oleh Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) yang akan menyediakan program khusus untuk warga negara Timor Leste.



MEI



Diklat Prajabatan, Saatnya Ditempa Sebagai Calon Abdi Negara

Bertempat di Gedung Aula Balai Diklat Keuangan Balikpapan, Diklat Prajabatan Golongan II Periode 2 di Balai Diklat Keuangan Balikpapan resmi dibuka oleh Kepala Balai, Bapak Eko Sulistyo. Dalam kesempatan tersebut beliau menyinggung tentang adanya berbagai perubahan-perubahan terkait status PNS yang kini diatur dalam Undang-Undang ASN (Aparatur Sipil Negara). "Masa ini adalah masa transisi, dimana sesuai dengan UU ASN, kedepannya PNS ini menjadi suatu jenis profesi, sama halnya dengan profesi dokter, akuntan, dan lain sebagainya. Tentu saja juga akan berdampak pada penyelenggaraan diklat prajabatan kedepannya. Misalnya waktu pelaksanaan diklat prajabatan yang akan berlangsung lebih lama, lebih kurang selama 3 bulan. Tetapi ada sisi baiknya dimana para CPNS akan diangkat menjadi PNS lebih cepat daripada tahun-tahun sebelumnya". Kata Bapak Eko Sulistyo dalam sambutannya.



Spending Review: Efficiency and Effectiveness Measurement

Reorganisasi di tubuh Ditjen Perbendaharaan sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 169/PMK.01/2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan menyatakan bahwa salah satu tugas Ditjen Perbendaharaan adalah melakukan penyusunan Spending Review. Salah satu manfaat dari spending review adalah mengukur efisiensi dan efektivitas belanja negara, membantu untuk mengidentifikasi dan menentukan prioritas melalui evaluasi program. Menyikapi kebutuhan Ditjen Perbendaharaan tersebut, Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan dengan biaya dari JICA (Japan International Cooperation Agency) melalui Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia, bersinergi dengan Direktorat Jenderal Perbendaharaan, menyusun diklat yang mampu memberikan bekal bagi para pegawai di lingkungan Kemenkeu terkait spending review.



Jadikan Integritas Sebagai Panglima (DTSS Penindakan)

Nilai pertama di dalam Nilai Nilai Kementerian Keuangan dan harus dimiliki oleh setiap pegawai Kemenkeu adalah integritas. "Ini tidak boleh ditawar", kata Kepala Pusat Kepatuhan Internal DJBC, Untarto Wibowo, saat menutup Workshop Penindakan Kepabeanaan dan Cukai Eksekutif dan DTSS Penindakan Kepabeanaan dan Cukai Tahun Anggaran 2014 di Lapangan Ciampea Bogor. Tantangan terhadap integritas akan selalu ada, salah satunya adalah melakukan penyimpangan, tindakan diluar peraturan. "Ukuran integritas adalah norma yang ada di dalam jiwa kita, integrity is doing right when nobody's watching", tambahnya di depan peserta upacara penutupan. Kapus KI DJBC dan Kepala Pusdiklat Bea dan Cukai, Agus Hermawan, menyematkan wing sebagai tanda telah mengikuti diklat kepada seluruh peserta.



Prospek dan Tantangan Penerapan Undang Undang Aparatur Sipil Negara

Transformasi kelembagaan menjadi hal yang penting karena bila tidak dilakukan maka program pembangunan akan dijalankan oleh mesin birokrasi yang sama seperti zaman tahun 1940an, oleh karena itu kita perlu mendorong terjadinya reformasi birokrasi yang komprehensif. Demikian yang disampaikan oleh Wakil Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Eko Prasajo dalam ketika menyampaikan keynote speech pada kegiatan seminar nasional yang bertajuk "Prospek dan Tantangan Penerapan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara". Terkait peran Kementerian Keuangan dalam reformasi birokrasi, Eko Prasajo menyebutkan bahwa dibanyak negara Kementerian Keuangan itu menjadi pioneer dalam menjalankan reformasi

birokrasi. "Saya menganggap kalau Kementerian Keuangan berubah, Kementerian Dalam Negeri berubah, maka sebagian besar instansi pemerintah akan berubah", pungkasnya.



JUNI



Dialog SDM Pemerintah Daerah dalam rangka Mencapai Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP)

Pusdiklat KNPK mengadakan kegiatan bertajuk "Dialog SDM Pemerintah Daerah dalam rangka mencapai Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP)" pada hari Selasa, 24 Februari 2014 kemarin. Dialog ini dihadiri oleh Sekretaris Daerah (Sekda) dari beberapa Pemerintah Daerah di wilayah Sumatera dan Kalimantan, dalam rangka saling berbagi pengetahuan dan informasi seputar pengelolaan keuangan negara dalam mencapai opini Wajar Tanpa Pengecualian. Melalui dialog tersebut, Pusdiklat KNPK hadir dan mengakomodir kebutuhan Pemda yang hadir, sebagai masukan atas diklat atau program yang akan diselenggarakan nantinya.



3 kemudahan di situs baru BPPK

- Hari ini, BPPK meluncurkan situs baru. Hal ini merupakan jawaban atas Keputusan Menteri Keuangan (KMK) Nomor 50/KMK.01/2014 tentang Standar Tampilan Situs di Lingkungan Kementerian Keuangan.
- Sesuai dengan KMK tersebut, desain seluruh situs unit eselon satu wajib mengikuti standar yang telah ditetapkan. Standar ini meliputi tata letak, typography, header, body dan banner, fitur, dan footer.
- Adapun tujuan dari standarisasi ini adalah untuk menciptakan keseragaman tampilan situs di lingkungan Kementerian Keuangan.
- Namun, tidak hanya desain baru yang dihadirkan BPPK. BPPK juga menambahkan tiga kemudahan untuk anda, para pengguna.



JULI



**18 Juli: Penganangan
18 Juli sebagai Hari
Kualitas Pelayanan Publik
Kemenkeu**

Kementerian Keuangan (Kemenkeu) mulai tahun ini mencanangkan tanggal 18 Juli sebagai Hari Kualitas Pelayanan Publik. Penganangan hari kualitas pelayanan publik ini juga dihadiri oleh perwakilan Kementerian PAN dan RB dan perwakilan KPK, serta pengguna jasa Kementerian Keuangan yang turut serta memberikan testimoni atas pelayanan yang dilakukan oleh unit-unit pelayanan di Kemenkeu. Seluruh pegawai Kementerian Keuangan serta masyarakat luas juga berkesempatan menyaksikan penganangan tersebut melalui Live Streaming yang dilakukan oleh BPPK TV melalui website Kementerian Keuangan dan website BPPK.



AGUSTUS



Mencari Lentingan Terbaik di Cibubur (DTU Orientasi Pegawai Pajak)

Pusdiklat Pajak melaksanakan Upacara Pembukaan DTU Orientasi Pajak untuk Pegawai Pajak di Buperta Cibubur. 280 peserta, terdiri dari 250 pegawai wanita dan 30 pegawai pria berbaris rapi di lapangan berumput. Kepala Pusdiklat Pajak, Imam Arifin bertindak sebagai Inspektur Upacara. Kapus Pajak mengajak seluruh elemen dalam diklat ini untuk bekerjasama mencari 'lentingan' terbaik sehingga menghasilkan pribadi-pribadi yang mau dan mampu mengabdikan kepada bangsa dan negeri Indonesia. "Saudara tidak akan mengabdikan setahun, seumur hidup Saudara akan mengabdikan", imbuhnya.





Agung Kuswandono: Saya Tunggu Kalian di DJBC (Kuliah Umum Diploma BC STAN)

Dalam rangkaian kegiatan Kuliah Umum terkait tugas dan fungsi DJBC, Dirjen Bea dan Cukai, Agung Kuswandono menyampaikan bahwa setelah lulus, para mahasiswa STAN, khususnya Prodi I dan Prodi III Bea dan Cukai akan bergabung dengan DJBC. DJBC memiliki berbagai macam tugas yang luar biasa, salah satunya border protection. "Satu hal yang perlu diingat bahwa ketika anda masuk DJBC anda tidak boleh diam menonton, anda harus bergerak, mencari bakat apa yang diminati dan kembangkan. Yang penting niat kita untuk menyumbangkan diri kita kepada negara, itu kuncinya", tegasnya.



Kuliah Umum Program Diploma I Keuangan Sekolah Tinggi Akuntansi Negara di BDK Medan oleh Kepala Pusdiklat Bea dan Cukai

Hari ini, BDK Medan kedatangan tamu spesial. Tamu spesial tersebut tidak lain dan tidak bukan adalah Kepala Pusdiklat Bea dan Cukai, Bapak Agus Hermawan. Kunjungan Kapusdiklat Bea dan Cukai ini adalah dalam rangka mengawasi pelaksanaan Tes Kesehatan Kebugaran & Tes Wawancara, juga untuk memberikan Kuliah Umum bagi mahasiswa/i Program Diploma I Keuangan Sekolah Tinggi Akuntansi Negara yang menempuh pendidikan di BDK Medan.

Seturut jadwal, Bapak Agus Hermawan mulai memberikan ceramah/kuliah umumnya mulai pukul 11.00 WIB. Mahasiswa/i yang sudah hadir terlebih dahulu menyambut dengan ceria dan penuh semangat terselenggaranya kuliah umum. Aula BDK Medan disesaki oleh seluruh mahasiswa/i Prodi I BDK Medan yang terdiri dari 5 kelas sejumlah 166 orang. Ceramah yang berisi motivasi dan pengenalan terhadap lingkungan kerja di Kementerian Keuangan beserta nilai-nilainya ini diikuti dengan antusias oleh seluruh mahasiswa/i.



SEPTEMBER



Wakil Gubernur Jakarta: Negeri ini Memerlukan Gebrakan Ekstrem

Wakil Gubernur Basuki Tjahaja Purnama mengatakan bahwa musuh besar bangsa Indonesia saat ini adalah korupsi, yang telah membuat masyarakat sengsara. Indonesia bisa merdeka karena adanya orang-orang yang berani mati dan saat ini Indonesia membutuhkan orang yang berani berkorban demi harkat hidup orang banyak. "Negara ini memerlukan gebrakan yang ekstrem", ujar Wakil Gubernur yang lebih dikenal dengan panggilan Ahok ini didepan peserta Diklatpim IV khusus pegawai DJP di Balai Kota Jakarta. Wakil Gubernur DKI Jakarta ini menjadi salah satu narasumber

untuk materi kepemimpinan tentang Kepemimpinan Perubahan: Memimpin dan Melaksanakan Perubahan dan Inovasi dalam Birokrasi. Turut hadir memimpin rombongan peserta Diklatpim IV adalah Kepala Pusdiklat PSDM, Safuadi.



Dirjen Bea dan Cukai Tutup Samapta Angkatan III Tahun 2014

Dirjen Bea dan Cukai menutup Diklat Kesamaptaan Angkatan III Tahun 2014 di lapangan hitam Pusdiklat Bea dan Cukai. Acara penutupan diklat ini sebelumnya didahului dengan demo ketrampilan DTU Kesamaptaan. Dirjen Bea dan Cukai mengapresiasi baik hasil penyelenggaraan Kesamaptaan Angkatan III ini, Beliau menyampaikan bahwa dalam hanya dengan kurun waktu lima minggu saja para peserta sudah bisa mematahkan besi dragon, bisa berkelahi, terampil bongkar pasang senjata dan yang paling penting adalah sudah bisa menunjukkan perubahan karakter menjadi Pegawai DJBC yang menjunjung tinggi disiplin, berdedikasi tinggi, loyal kepada atasan serta mempunyai jiwa korsa sesama rekan kerja sebagai Pegawai Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

Pada kesempatan yang sama, Dirjen menerima kembali peserta diklat untuk kembali ke unit kerja masing-masing untuk memberikan contoh yang baik. Beliau juga berpesan sekembalinya ke unit kerja masing-masing, Para Peserta tidak boleh malas, harus siap fisik dan mental untuk melaksanakan tugas dan siap ditempatkan dimanapun dan di sektor manapun, meningkatkan kualitas pelayanan kepada publik, dan senantiasa mengembangkan diri dengan perkembangan terbaru.



15 September: Memimpin dengan Ikhlas (Seminar Inspiring Women Leadership)

Siapa pun bisa menjadi pemimpin asalkan ikhlas dan mampu memantaskan dirinya. Hal tersebut disampaikan Kepala Pusdiklat PSDM, Safuadi, membuka Seminar Inspiring Women Leadership di Aula Gedung B BPPK Purnawarman. Seminar Inspiring Women Leadership ini menghadirkan Khofifah Indar Parawansa, Neno Warisman dan pendiri Saung Angklung Udjo, Joko Nugroho. Kapus mengajak peserta yang hadir untuk mau belajar dari para narasumber yang mampu menginspirasi banyak orang melalui kehidupan mereka.



Wisuda putra putri papua prodip I STAN

- STAN meluluskan 203 mahasiswa Program Diploma I STAN asal Papua di Kampus STAN Bintaro.
- Program ini terselenggara berkat prakarsa UP4B yang didukung Kementerian Keuangan, Pemerintah Provinsi Papua dan Papua Barat dalam menyiapkan Sumber Daya Manusia handal di bidang keuangan. Direktur STAN Kusmanadji, melaporkan bahwa seluruh peserta program afirmasi vokasi ini telah mengikuti kuliah selama setahun. Mahasiswa asli Papua ini tersebar di beberapa Kampus STAN, yaitu di Medan, Palembang, Cimahi, Malang, Bandung dan Tangerang Selatan.



OKTOBER



Sharing Knowledge: Mencapai Kinerja Terbaik

Pusdiklat PSDM mengadakan sharing knowledge program executive training bertempat di Aula BPPK Purnawarman. Hestu Yoga Saksama (Kepala Kantor Wilayah Sulawesi Utara, Sulawesi Tenggara, Gorontalo dan Maluku Utara), Purwiyanto (Staf Ahli Bidang Pengeluaran Negara), dan Muhammad Sigit (Direktur Penindakan dan Penyidikan DJBC) mempresentasikan hasil kursus (executive education) mereka di INSEAD Perancis, dengan judul Achieving Outstanding Performance Programme. kursus yang mereka ikuti memberikan pendalaman materi terkait peningkatan kinerja. Beberapa hal yang diperlukan terkait kinerja, antara lain perlunya kesadaran, struktur, semangat, iklim, budaya untuk mencapai kinerja terbaik (dengan agen perubahan dan profil unit dan kinerja yang baik).



27 Oktober: Donor Darah ORI

Menyambut Hari Oeang ke-68, BPPK mengadakan Donor Darah ORI 2014 yang berlangsung di Aula BPPK Purnawarman. Kegiatan ini adalah kerjasama Sekretariat BPPK dengan Palang Merah Indonesia Jakarta. Dengan tema "Saya Bangga Mendonorkan Darah", kegiatan ini mendapat antusias tinggi dari pegawai dan mahasiswa di lingkungan BPPK. Lebih dari 80 orang, dari Sekretariat Badan, beberapa Pusdiklat dan mahasiswa STAN, turut mendonorkan darahnya. Selain di Jakarta, kegiatan serupa juga diadakan di beberapa Balai Diklat Keuangan (BDK).





Kunjungan Studi Banding Pusbindiklat Peneliti-LIPI

Pusat Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan Peneliti (Pusbindiklat Peneliti-LIPI) melakukan studi banding ke Pusdiklat Keuangan Umum. Studi Banding yang dipimpin oleh Kepala Pusbindiklat Peneliti-LIPI, Prof. Dr. Ir. Husein Avicenna Akil, M.Sc., yang disambut oleh Kepala Pusdiklat Keuangan Umum, Drs. Tony Rooswiyanto, M.Sc. bersama pejabat di lingkungan Pusdiklat Keuangan Umum. Kepala Pusdiklat Keuangan Umum menyambut dengan baik kehadiran perwakilan Pusbindiklat Peneliti-LIPI yang berjumlah 15 orang ini.

Fokus dari studi banding antara lain adalah informasi terkait diklat meliputi: sarana dan prasarana, jenis-jenis diklat yang ditawarkan, penyusunan program, pengembangan kurikulum, evaluasi, proses bisnis ISO, dan strategi pemasaran diklat. Pada kegiatan studi banding ini, perwakilan dari Pusbindiklat-LIPI menerima pemaparan mengenai Pusdiklat Keuangan Umum yang diwakili oleh masing-masing bidang/bagian dan tim ISO, tanya-jawab, serta tinjauan lapangan.



Bimbingan Teknis Implementasi Akuntansi Berbasis Akrual Palangka Raya

BDK Pontianak bekerja sama dengan Kanwil DJPBn Kalteng menyelenggarakan Bimbingan Teknis Tata Cara Penyusunan Dan Penyajian Laporan Keuangan Berbasis Akrual yang bertempat di Aquarius Boutique Hotel, Palangka Raya. Diikuti oleh 92 orang peserta yang merupakan mitra kerja beberapa KPPN di wilayah Kalimantan Tengah, bimtek ini mendapat sambutan yang cukup baik. Sebagai narasumber tunggal, adalah Andy Prasetyawan Hamzah, widyaiswara STAN yang pengalaman dan pengetahuannya terkait akuntansi sudah tidak dapat diragukan lagi. Pada kesempatan ini, Kepala Kanwil DJPBn Kalteng, Ludiro, berkesempatan memberikan keynote speech terkait kesiapan dan persiapan kita menghadapi implementasi akuntansi pemerintahan berbasis akrual. Meski berlangsung dari pagi hingga petang, bimtek ini tetap antusias diikuti oleh peserta karena diselingi juga dengan pembagian doorprize dan tentu saja pelaksanaannya yang interaktif.



Selamat...

Kepada **pemenang** Kuis **Majalah Edukasi Keuangan.**

Terimakasih kepada seluruh **pembaca** yang telah **ikut serta** dalam Kuis Majalah Edukasi Keuangan

Nantikan kembali kuis berikutnya pada Majalah Edukasi Keuangan **Tahun 2015.**

Pemenang Kuis Edisi 24:

Puspitasari Yunita
Sekretariat BPPK

Jl. Purnawarman no. 99
Jakarta Selatan
DKI Jakarta



Serambi Ilmu

- ***Project Financing Sukuk: Menjawab Manfaat Pasar Keuangan terhadap Kegiatan Pembangunan***
- **Fiscus dan Aparatur Sipil Negara**
- **Independensi Pengelolaan Pajak Pusat**
- **Pendapatan Nasional (PDB) Sebagai Indikator Ekonomi Makro dalam Berbagai Perspektif**
- **Penyusunan Anggaran Berbasis Logic Model, Suatu Keharusan**
- **Assessment Center, Apa Itu? Apa Gunanya? Bagaimana Kontinuitasnya?**
- **Reviu PMK No. 183/PMK.07/2014 Perencanaan Defisit Dalam APBD/APBD Perubahan TA 2015**
- **Bidang Pengelolaan Tes Terpadu, Tantangan Ke Depan**



Ilustrasi: www.aciforexdanmark.dk

Project Financing Sukuk: **Menjawab Manfaat Pasar Keuangan** **terhadap Kegiatan Pembangunan**

Oleh: Dian Handayani

Kasi Perencanaan Transaksi - Direktorat Jenderal Pengelolaan Utang

Pembahasan mengenai utang kerap menjadi hal yang sensitif untuk dibicarakan. Walaupun rasio utang terhadap PDB menunjukkan *trend* menurun dalam beberapa tahun terakhir, namun nominal utang terus bertambah dari tahun ke tahun. Timbul kesan seolah-olah Pemerintah hanya mengeser paradigma dari Pinjaman Luar Negeri ke penerbitan Surat Berharga Negara (SBN).

Dalam kelas manajemen pengelolaan utang di STAN, mahasiswa diajak menengok sejarah awal mula utang, tidak

terkecuali penerbitan SBN. Tidak hanya itu, mereka diajak pula mencermati kebutuhan APBN, serta tugas dan fungsi setiap lembaga pemerintahan di Negara ini. Kementerian Keuangan yang bertugas menyelenggarakan urusan di bidang keuangan dan kekayaan Negara bertugas untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan pembangunan yang telah disepakati antara pemerintah dan DPR, memperoleh pendanaan yang cukup. Dengan pembiayaan yang cukup dan tepat waktu, diharapkan kegiatan pembangunan yang telah direncanakan

akan berhasil mencapai target yang ditetapkan. Tidak dipungkiri, dengan semakin besarnya *mandatory* dan *nondiscretionary spending* dalam APBN, pemberian insentif bidang perpajakan untuk mendorong kegiatan usaha, dan berbagai program kesejahteraan rakyat yang diluncurkan Pemerintah, maka ruang fiskal APBN untuk pembangunan infrastruktur pun makin terbatas.

SBN sebagai Instrumen di Pasar Keuangan

SBN merupakan salah satu sumber pembiayaan APBN bagi Pemerintah. Keberadaan SBN juga membawa manfaat bagi pengembangan pasar keuangan domestik. Sebagai instrumen keuangan, SBN menjadi alternatif instrumen investasi bagi investor. Selain itu, dengan karakteristiknya yang *risk-free*, *yield curve* SBN menjadi acuan bagi penerbitan obligasi oleh korporasi. Adanya *benchmark* di pasar keuangan seperti SBN, memudahkan pelaku dunia usaha melakukan *pricing* terhadap aset keuangan yang dimiliki atau diincarnya. Sebagai instrumen moneter, SBN jangka pendek juga digunakan oleh Bank Indonesia dalam operasi moneter.

Dengan segala manfaat tersebut, Pemerintah memiliki kepentingan untuk mengembangkan pasar keuangan domestik, khususnya, menciptakan pasar SBN yang aktif (*active*), dalam (*deep*), dan likuid (*liquid*). Pada gilirannya, pasar yang demikian akan berdampak pada *cost of fund* penerbitan SBN yang menguntungkan bagi Pemerintah.

Selanjutnya mahasiswa yang kritis akan bertanya, selain manfaat di atas, mengapa pemerintah merasa perlu mengembangkan pasar keuangan domestik? Sesungguhnya apa dampak dari pasar keuangan yang sehat secara nyata bagi pembangunan infrastruktur dan pertumbuhan ekonomi? Pertanyaan tersebut perlu mendapat jawaban yang cermat. Jangan sampai timbul kesan seolah-olah kebutuhan pengembangan pasar keuangan tersebut menjadi justifikasi Pemerintah menerbitkan SBN.

Pasar Keuangan

Pasar keuangan merupakan pasar yang mempertemukan antara pihak yang memiliki kelebihan dana (*surplus unit*) dengan pihak yang kekurangan dana (*deficit unit*). Pihak yang kekurangan dana dapat digambarkan sebagai pengusaha yang membutuhkan modal untuk melakukan atau mengembangkan

“
Idealnya, perkembangan pasar keuangan diiringi pula dengan pertumbuhan pasar barang dan jasa. Artinya, kegairahan di sektor moneter turut mendorong kinerja sektor riil.

kegiatan usahanya. Melalui interaksi di pasar keuangan, mereka yang bergerak di sektor riil diharapkan dapat melakukan kegiatan produksi yang selanjutnya berdampak pada pertumbuhan ekonomi.

Pasar keuangan yang sehat akan membuat mobilisasi tersebut berjalan lancar tanpa hambatan berarti. Artinya, si pemilik modal tidak khawatir terjadi kemacetan pada perputaran dananya dan si pengusaha pun dapat memperoleh pendanaan dengan *cost of fund* yang terjangkau.

Idealnya, perkembangan pasar keuangan diiringi pula dengan pertumbuhan pasar barang dan jasa. Artinya, kegairahan di sektor moneter turut mendorong kinerja sektor riil. Inilah sesungguhnya makna pengembangan pasar keuangan. Menyeimbangkan antara kinerja sektor moneter dan sektor riil. Dengan demikian ekonomi pun bertumbuh.

Namun sejarah menunjukkan, tidak hanya di Indonesia, negara-negara lain secara umum pun telah gagal mewujudkan kondisi ideal tersebut. Spekulasi rentan terjadi di pasar keuangan. Bahkan seorang konsultan keuangan asing pernah berkata bahwa pada tingkat tertentu spekulasi diperlukan untuk menggairahkan pasar keuangan. Masalahnya, batasan pada tingkat tertentu itu tidak jelas. Ketika spekulasi mempengaruhi laju sektor

keuangan, hal tersebut tidak diiringi dengan pertumbuhan di sektor riil. Gelembung perekonomian cenderung terjadi. Pada titik ini harga aset, barang dan jasa melambung tinggi tidak sesuai lagi dengan nilai intrinsiknya. Dengan kata lain, sistem keuangan tidak berhasil mencapai keseimbangan antara sektor riil dan sektor moneter.

Prinsip Ekonomi Islam

Di tengah krisis kepercayaan masyarakat terhadap sistem keuangan, ekonomi Islam datang menawarkan solusi. Prinsip ekonomi Islam yang melarang segala tindakan spekulasi dan sarat ketidakpastian datang dengan rambu-rambu yang jelas apa yang boleh, dan apa yang tidak boleh dilakukan dalam transaksi keuangan. Islam melarang segala bentuk riba dan memperbolehkan jual beli.

Konsep keuangan Islam juga mensyaratkan keberadaan aset sebagai *underlying* dan obyek transaksi. Hal ini merupakan jawaban untuk mencapai keselarasan antara laju sektor riil dan sektor moneter. Transaksi utang dengan riba, *money for money* tidak diperbolehkan. Tidak ada aset riil yang mendasari transaksi tersebut. Tidak jelas pula apa akadnya. Bila jual beli, jual beli terhadap apa? Uang? Fungsi uang sebagai alat tukar dan alat pembayaran yang sah, bukan merupakan komoditi

yang dapat diperjualbelikan untuk menghasilkan uang lagi. Prinsip Islam mengembalikan fungsi uang yang sejak lama telah kehilangan nilai intrinsiknya pada perannya semula.

Prinsip keuangan Islam makin dilirik dunia internasional setelah krisis keuangan melanda negara-negara maju. Krisis keuangan yang diakibatkan ketamakan manusia terjadi di negara yang katanya menjunjung tinggi *good corporate governance*. Sukuk merupakan pintu masuk yang membuka mata dunia terhadap instrumen keuangan Islam yang dapat diaplikasikan dan diterima secara luas. Negara-negara non muslim seperti Inggris, Luxembourg, Hongkong, dan Afrika Selatan bahkan melakukan perubahan terhadap peraturan perundangannya agar dapat menerbitkan Sukuk yang kompetitif di pasar. Tidak ketinggalan Korea Selatan juga sedang aktif melakukan kajian untuk penerbitan Sukuk.

Project Financing Sukuk

Ketika Undang-Undang No. 19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara disahkan, Pemerintah mengusung misi besar agar Sukuk Negara menjadi instrumen keuangan yang diterbitkan untuk mendukung percepatan pembangunan infrastruktur. Hal ini sesuai dengan tujuan penerbitan Sukuk Negara yaitu untuk pembiayaan APBN termasuk pembiayaan proyek. Penerbitan Sukuk Negara memperluas diversifikasi pembiayaan melalui penerbitan SBN oleh Pemerintah.

Tiga tahun berselang, melalui Peraturan Pemerintah No. 56 tahun 2011, Pemerintah mengeluarkan ketentuan mengenai tata cara pembiayaan proyek melalui penerbitan SBSN. Peraturan Pemerintah tersebut memuat persyaratan dan prosedur suatu proyek dapat dibiayai dengan Sukuk Negara. Sebagai langkah awal, ruang lingkup peraturan ini hanya mencakup proyek-proyek yang diinisiasi

oleh Kementerian/Lembaga yang dapat dibiayai dengan Sukuk Negara. Namun ke depannya bisa jadi cakupan itu diperluas hingga mencakup proyek swasta.

Pada tahun 2013 Sukuk Negara diterbitkan untuk membiayai pembangunan jalur ganda kereta api lintas Cirebon – Kroya. Pada tahun 2014 Sukuk Negara juga telah dialokasikan untuk memberikan pembiayaan pembangunan asrama haji dan pembangunan jalur dwiganda kereta api lintas Manggarai – Bekasi. Dan untuk tahun 2015, beberapa proyek dengan nilai triliunan rupiah siap dilaksanakan dengan pembiayaan dari Sukuk Negara.

Pengembangan Pasar Sukuk

Dari sisi kebutuhan pembiayaan, proyek dan instrumennya sudah siap. Bahkan potensinya ke depan, akan lebih banyak lagi proyek yang dapat dibiayai dengan nilai yang lebih besar. Namun di sisi lain masih timbul pertanyaan, sudah siapkah pasar menyerap Sukuk Negara yang diterbitkan?

Selama tiga tahun terakhir, penerbitan Sukuk Negara dengan basis proyek yaitu seri *Project Based Sukuk* atau PBS yang target investornya merupakan institusi keuangan, justru mengalami penurunan. Tidak dipungkiri kinerja penerbitan Sukuk Negara di pasar perdana juga dipengaruhi kinerja instrumen tersebut di pasar sekunder. Hingga kini perdagangan Sukuk Negara masih rendah tidak hanya dari segi volume transaksi, namun juga frekuensinya. Sukuk Negara yang tidak likuid di pasar sekunder menjadi salah satu hambatan utama yang mempengaruhi permintaan instrumen ini di pasar perdana.

Tentu saja kondisi tersebut berdampak negatif pada pengembangan pasar Sukuk Negara. Jika Pemerintah ingin mempromosikan *Project Financing Sukuk*, maka tidak hanya kesiapan dan kelayakan proyek yang menjadi perhatian. Namun bagaimana supaya

investor tertarik untuk membeli instrumen tersebut. Rendahnya likuiditas Sukuk Negara di pasar sekunder jelas mempengaruhi minat beli investor.

Jika selama ini industri keuangan syariah di Indonesia berkembang karena *market driven*, sudah saatnya Pemerintah mengambil alih demi pengembangannya. Diperlukan dukungan yang lebih konkrit dari Pemerintah, misalnya berupa kebijakan insentif yang dapat mendorong percepatan industri yang sedang berkembang ini. Tidak sekedar gerakan-gerakan yang memicu kesadaran masyarakat.

Penutup

Pasar keuangan memiliki peran yang signifikan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi. Akan tetapi, sistem keuangan konvensional yang ada cenderung mendorong timbulnya kegagalan pasar, yaitu penggelembungan pasar, dan ketidakseimbangan antara sektor riil dan sektor moneter. Prinsip ekonomi Islam dapat memberikan harapan solusi atas kelemahan pasar keuangan saat ini.

Project Financing Sukuk merupakan instrumen SBN yang diterbitkan berdasarkan prinsip syariah. *Project Financing Sukuk* memiliki potensi besar dan dapat menjadi solusi atas ketidakseimbangan yang selama ini terjadi antara sektor riil dan sektor moneter. Untuk menjawab pertanyaan mahasiswa di atas, melalui instrumen *Project Financing Sukuk* inilah dampak nyata peran pasar keuangan terhadap pembangunan infrastruktur dan pertumbuhan ekonomi yang riil.



Ilustrasi: <http://blog.reachaccountant.com/>

Fiscus dan Aparatur Sipil Negara

Oleh: Syaiful Anwar

Widyaiswara Pusdiklat Bea dan Cukai

Nomenklatur jabatan ASN sepertinya hasil generalisasi bahwa Public Agency / Public Service dimaknai sebagai pelayanan masyarakat bernuansa clerical job seperti pelayanan Rumah Sakit.

Dalam istilah keuangan negara seringkali kita mendengar istilah *fiscus*. Bila mencari rujukan tentang istilah tersebut berdasarkan Kamus Bahasa Indonesia, maka kita tidak akan

menemukan arti kata dimaksud. *Fiscus* adalah istilah yang digunakan untuk PNS dilingkungan Kementerian Keuangan, yang mempunyai tugas dan kewenangan dalam pengelolaan Keuangan Negara baik berdimensi perpajakan (*tax/revenue collector*) maupun dimensi pembelanjaan keuangan negara (*expenditure*). Nomenklatur jabatan *fiscus* esensinya adalah melakukan pemeriksaan dengan membaca berbagai fenomena (tertulis dan tidak tertulis) pada obyek pemeriksaan untuk kemudian membuat

kesimpulan yang valid secara nalar dan hukum yang kemudian berujung pada lahirnya kebijakan publik yang mengikat masyarakat dan bentuk keputusan pejabat *fiscus*.

Berkaitan dengan terbitnya UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) istilah *fiscus* ini menarik untuk dibahas. Menurut pendapat penulis, nuansa jabatan ASN sepertinya hasil generalisasi bahwa *public agency/public service* dimaknai sebagai

pelayanan masyarakat bernuansa *clerical job*, seperti pelayanan masyarakat. Artikel ini akan membahas dua sisi pandang yang berbeda tersebut antara *fiscus* dalam dimensi keuangan negara dan sudut pandang Undang Undang ASN.

Kewenangan Fiskus

Sumber kewenangan *fiscus* adalah kewenangan Menteri Keuangan sebagai pelaksana kuasa Presiden sebagai pengelola kebijakan fiskal dan Bendahara Umum Negara. Sumber kewenangan Menteri Keuangan dibidang fiskal (*comptabiliteit beheer*) adalah perintah Pasal 23 UUD 1945 yang menyatakan bahwa Keuangan Negara diatur berdasarkan UU yang kemudian mendorong lahirnya UU No. 17/2003 tentang Keuangan Negara dan UU No. 1/2004 tentang Perbendaharaan Negara pengganti *Indische Comptabiliteit Wet (ICW)* yang masih berlaku setelah Indonesia Merdeka berdasarkan aturan peralihan UUD 1945.

Kewenangan *Fiscus* dalam kawasan Perbendaharaan Negara memiliki kaitan dengan kegiatan menguji (memeriksa dokumen-dokumen) tagihan pada negara. Baik tagihan dari Bendahara yang bertanggungjawab terhadap pengeluaran negara maupun tagihan

dari pihak ketiga seperti para kontraktor pelaksana pembangunan berbagai proyek pemerintahan yang dibiayai oleh keuangan negara.

Kewenangan *fiscus* dalam kawasan penerimaan negara perpajakan adalah untuk menguji (memeriksa dokumen-dokumen) Surat Pemberitahuan Pajak (SPT), Pemberitahuan Impor Barang (PIB), Pemberitahuan Ekspor Barang (PEB) dan memeriksa barang-barang (impor/ekspor). Dalam rangka memastikan bahwa hak-hak negara berupa pajak/cukai/bea masuk /bea keluar telah dibayar dengan benar. Kewenangan *fiscus* bersumber dari Pasal 23 UUD 1945 yang mengamanatkan bahwa pungutan negara yang membebani rakyat berdasarkan UU. Perintah Pasal 23 UUD 1945 menghasilkan UU organik perpajakan seperti UU Pajak Bumi dan Bangunan, UU Pajak Penghasilan, UU Pajak Pertambahan Nilai, UU Kepabeanan, UU Cukai, UU Pajak Daerah dan lain-lain.

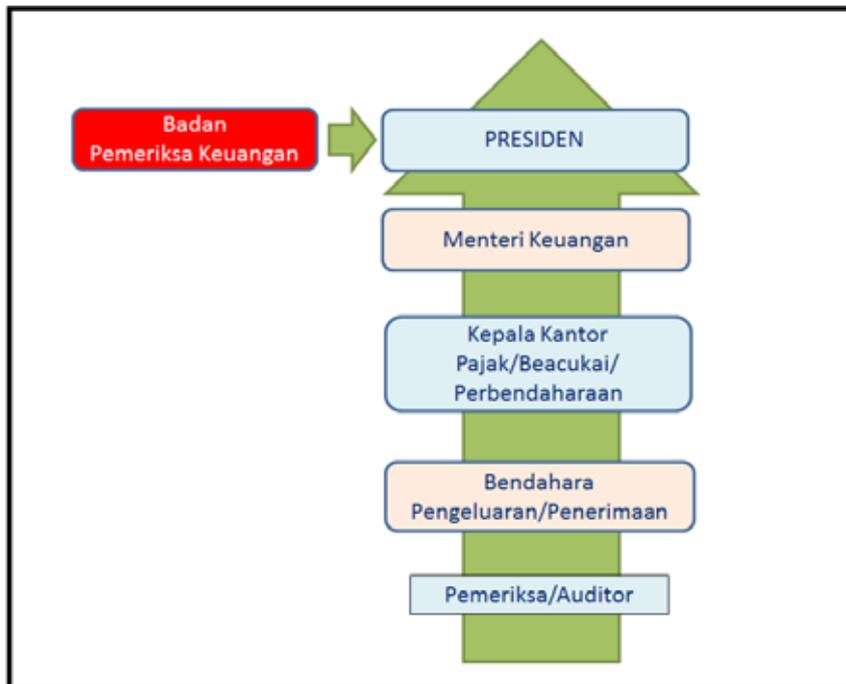
Pasal 23 UUD 1945 menjadi sumber dan dasar hukum **Presiden** (pimpinan puncak lembaga eksekutif) yang dikuasakan kepada **Menteri Keuangan** sebagai pemegang kewenangan *attributive* pengelolaan fiskal dan Bendahara Umum Negara. Menteri Keuangan wajib menjalankan misi

keuangan negara baik dimensi manajerial maupun dimensi legal fiskal (menyusun dan melaksanakan kebijakan fiskal) yang secara operasional dilaksanakan oleh para **Bendahara Pengeluaran/Penerimaan Negara** dan **Kepala Kantor Pajak, Bea Cukai, Perbendaharaan** (sebagai pemegang *legal mandate* pemegang kewenangan *attributive* fiskal c.q Menteri Keuangan di level operasional) sebagai *fiscus*.

Esensi tugas *fiscus* adalah memeriksa (dilaksanakan oleh **Pemeriksa**) dan audit (dilaksanakan oleh **Auditor**) pada obyek dan subyek pajak, baik subyek berupa badan hukum, pribadi, maupun obyek berupa barang dan jasa. Mengingat sifat dasar pajak adalah mengurangi daya beli masyarakat (pembayar pajak) tentu saja hal ini bisa menimbulkan sikap resistensi. Untuk itu, *fiscus* dalam menjalankan tugasnya memerlukan perlindungan hukum dalam menjalankan misi yang diembannya memungut pajak negara sesuai kawasan hukum yang mendasarinya, yaitu Hukum Administrasi Negara/Hukum Administrasi Keuangan Negara.

Pemeriksa dan Auditor adalah kegiatan Aparatur Sipil Negara, terutama menggunakan mata dan telinga (kemudian diintegrasikan dalam pikiran/nalar sebagai bentuk kepiawaian pribadi/*personal mastery*) untuk membaca berbagai fenomena yang terjadi pada obyek pemeriksaan/audit untuk kemudian mengurai (*analysis*) dan merangkai (*synthesis*) berbagai fenomena serta berbagai fakta/*evident* yang dihadapinya. Proses pemeriksaan/audit menggunakan berbagai teknologi pemeriksaan untuk menghasilkan kesimpulan dengan tingkat ketelitian dan kecermatan yang tinggi sebagai bukti pengambilan keputusan dibidang fiskal yang profesional dan valid secara hukum. Keputusan Pemeriksa/Auditor bagaikan keputusan hakim, wajib dipertanggungjawabkan secara hukum serta dapat diajukan keberatan dan banding ke pengadilan pajak. Pemeriksa dan Auditor (*operating core*) adalah

“**Esensi tugas fiscus adalah memeriksa (dilaksanakan oleh Pemeriksa) dan audit (dilaksanakan oleh Auditor) pada obyek dan subyek pajak, baik subyek berupa badan hukum,**



Perbendaharaan Negara, Pajak, dan Bea Cukai adalah menjalankan perintah Konsitusi (UUD), bukan sekedar menjalankan misi UU. Oleh sebab itu proses keuangan negara adalah bagian dari proses Hukum Administrasi Negara, dalam arti luas (Hukum Tata Negara) karena berkaitan dengan proses penyusunan, pengesahan dan pelaksanaan (proses politik) UU APBN tiap tahun dan Hukum Administrasi Negara. Dalam arti sempit yaitu proses pengambilan keputusan fiskal (*beschikking*, kebijakan fiskal) yang bersifat mengikat, yang mempunyai sifat bagaikan putusan hakim dan bersifat eksekutorial (harus dilaksanakan) c.q Hakim Doleansi (Hakim dalam kawasan Hukum Administrasi Keuangan Negara).

Nomenklatur Jabatan dalam Undang Undang ASN

Terbitnya UU Aparatur Sipil Negara (ASN) No. 5/2014 konon memberikan angin segar seperti penambahan batas usia pensiun menjadi 58 dan munculnya berbagai nomenklatur jenis jabatan seperti Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, Jabatan Pimpinan Tinggi (Pasal 16 UU No. 5/2014).

Jabatan Administrasi meliputi Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, Jabatan Pelaksana. Jabatan Administrator memimpin pelaksanaan kegiatan pelayanan publik dan administrasi pemerintahan/pembangunan. Jabatan Pengawas adalah jabatan yang mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan pelaksana. Jabatan pelaksana adalah jabatan melaksanakan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

Jabatan Administrasi bernuansa jabatan struktural eselonering untuk Unit Pelaksana Teknis Pemerintahan, baik tingkat pusat maupun tingkat daerah (seperti Kepala Dinas dan jajaran dibawahnya). Eselon diatasnya berkewajiban mengawasi 2 (dua) tingkat eselon dibawahnya dan cenderung menangani tugas pemerintahan umum

key success factor atau faktor kunci keberhasilan misi *revenue collector* Kementerian Keuangan, bukan pejabat level menengah (*middle management level*).

Kedudukan Hukum ASN Sebagai Fiscus

Hukum Administrasi Negara mengenal ada tiga kelompok misi yang diemban oleh Lembaga Publik/ Kementerian dan Lembaga Non Kementerian. Pertama, kelompok Lembaga Publik yang titik berat tugasnya berupa pelayanan kemasyarakatan (*publik services agency*) seperti Kementerian Kesehatan, Kementerian Pendidikan Nasional. Kelompok kedua, Lembaga Publik yang titik berat tugasnya sebagai pengarah kebijakan (*policy direction agency*) seperti Kementerian Perdagangan, Pertanian, Perindustrian. Kelompok ketiga adalah Lembaga Publik yang titik berat tugasnya pada penegakan hukum (*law/ruler enforcer*) seperti Badan Intelijen Negara (BIN), Kepolisian, Kejaksaan, Pajak, Bea Cukai, Imigrasi, Badan Pengawasan Obat dan Makanan (BPOM).

Kementerian Keuangan adalah lembaga pemerintahan yang mengemban 2 (dua) misi sekaligus. Misi pertama sebagai pengarah kebijakan fiskal, moneter dan perekonomian negara (*policy direction agency* dibidang ekonomi dan fiskal) dan misi kedua, penegakan hukum fiskal (*ruler enforcer*) kawasan Hukum Administrasi Keuangan Negara. Kementerian Keuangan adalah Lembaga Publik, bagaikan jantung dalam tubuh negara Republik Indonesia. Bila dikelola secara tidak sehat maka akan berdampak pada kualitas kesehatan sistem tubuh negara Republik Indonesia lainnya. Dengan demikian dilihat dari perspektif dari bawah keatas (*bottom up*) nama jabatan (nomenklatur) *fiscus* meliputi jabatan-jabatan sebagaimana gambar berikut.

Memperhatikan dasar hukum misi keuangan negara yang diemban oleh Menteri Keuangan sebagai *Comptabiliteit Beheer* adalah menjalankan misi pemerintahan negara dibidang fiskal untuk menjamin ketersediaan dana/ keuangan negara bagi terselenggaranya jalannya pemerintahan. Dengan perkataan lain, misi Menteri Keuangan,

(*administratief beheer*). Dalam struktur berdasarkan UU ASN, jabatan Bendahara Pengeluaran berfungsi sebagai pelengkap (bukan jabatan penting dan tidak ada dalam nomenklatur ASN) yang tugasnya hanya memberi dukungan administratif proses penyediaan anggaran dan pertanggungjawabannya.

Jabatan Fungsional ASN meliputi Jabatan Fungsional Keahlian dan Jabatan Ketrampilan. Jabatan Keahlian meliputi Jabatan Ahli Utama, Ahli Madya, Ahli Muda, Ahli Pratama. Sementara itu Jabatan Keterampilan meliputi Penyelia, Mahir, Terampil dan Pemula. Jabatan Fungsional secara umum melahirkan persepsi jabatan yang relevan untuk jabatan fungsional Pemeriksa/Auditor. Akan tetapi penamaan Ahli Utama/Madya/Muda/Pratama lebih tepat diberikan kepada mereka yang bekerja dalam kawasan keilmuan yang sarat dengan kegiatan riset dan pengembangan keilmuan. Jabatan Penyelia (*Supervisor*), Mahir, Terampil, Pemula lebih tepat diberikan kepada mereka yang bertugas menjalankan mesin/alat mekanik tertentu atau teknologi informasi. Jabatan ini tidak relevan dengan kualifikasi dan nomenklatur jabatan berjenjang Pemeriksa dan Auditor, Perbendaharaan, & Kepala Kantor.

Jabatan Pimpinan meliputi Jabatan

Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Jabatan Pimpinan Tinggi menjalankan fungsi kepemimpinan dan motivasi setiap ASN pada lembaga pemerintahan dengan menjalankan kepeloporan keahlian dan profesionalitas dalam mengembangkan kebijakan, mengembangkan kerjasama dengan instansi lainnya, memberi keteladanan dan mentaati kode etik (Pasal 19 UU No. 5/2014).

Memperhatikan klasifikasi nomenklatur jabatan ASN, terdapat kesan pembuat konsep UU mengandalkan ilmu manajemen umum (bisnis) akan diterapkan pada proses pemerintahan dan cenderung mengabaikan misi dan visi Pembukaan UUD 1945 dan Batang Tubuh UUD 1945. Terutama misi dan visi dalam Pasal 23, Pasal 33 (Keuangan Negara), Pasal 17 dan 18 (Otonomi Daerah dan Perimbangan Keuangan) sebagai struktur dan sistem informasi manajemen pemerintahan negara dan juga mengabaikan kawasan hukum kompetensi dan fungsi PNS/ASN dalam sistem hukum di Indonesia (vide Pasal 24 UUD 1945 c.q Hukum Administrasi Negara/Tata Usaha Negara).

Fiscus dan Nomenklatur Jabatan Dalam Undang-undang ASN

Mengacu kepada tiga tipe lembaga publik pemerintahan dalam dimensi hukum administrasi negara sebagaimana dijelaskan sebelumnya, Undang Undang ASN memperkenalkan nomenklatur jabatan seperti Jabatan Administrator, Jabatan Fungsional (keahlian dan ketrampilan) dan Jabatan Pimpinan Tinggi, Madya, Pratama. Namun menurut hemat penulis, nomenklatur jabatan ASN tersebut sepertinya hasil generalisasi bahwa *public agency/public service* dimaknai sebagai pelayanan masyarakat bernuansa *clerical job*. Seperti pelayanan Puskesmas, Kependudukan atau pelayanan Lembaga Pendidikan (SD/SMP/SMA) yang bernuansa *delivery of services*. Bagaikan penjual dan pembeli barang dan jasa.

UU ASN cenderung mengabaikan *public agency* yang tugasnya menyelenggarakan tindakan penegakan hukum (*law enforcement*) melalui proses perikatan hukum antara warga negara dengan negara yang menghasilkan keputusan jabatan publik (*beschikking*, kebijakan publik) yang mempunyai implikasi lahirnya sengketa hukum antara negara (diwakili lembaga publik yang menerbitkan keputusan) dengan warga negara (wajib pajak atau mereka yang dirugikan).

Nomenklatur jabatan *fiscus* (Pemeriksa/Auditor, Perbendaharaan Penerimaan/Pengeluaran, Kepala Kantor, Menteri Keuangan, Presiden, BPK) esensinya adalah melakukan pemeriksaan dengan membaca berbagai fenomena (tertulis dan tidak tertulis) pada obyek pemeriksaan untuk kemudian membuat kesimpulan yang valid secara nalar dan hukum yang kemudian berujung pada lahirnya kebijakan publik (*policy direction*) yang mengikat masyarakat dan bentuk keputusan pejabat Fiscus dalam bentuk *beschikking*, izin-izin tertentu (fasilitas perpajakan) untuk mengikat obyek pemeriksaan dan wajib dilaksanakan oleh obyek pemeriksaan.

Kompleksitas ruang lingkup dan besaran obyek yang diperiksa (seperti

“**Esensi tugas fiscus adalah memeriksa (dilaksanakan oleh Pemeriksa) dan audit (dilaksanakan oleh Auditor) pada obyek dan subyek pajak, baik subyek berupa badan hukum,**

Pertamina, Sinar Mas dan Perusahaan Konglomerat lainnya misalnya) selayaknya dipimpin oleh Pemeriksa/Auditor yang kualifikasi ilmunya tinggi dengan pengalaman yang luas dan mendalam. Spesifikasi keahlian ASN yang demikian adalah hasil explorasi bernalar serta kemampuan mensintesis fakta dan bukti yang mereka temukan kemudian mengintegrasikan dengan pengalaman yang kemudian menjadi kesimpulan yang berdampak hukum seperti wajib membayar kekurangan pajak dan denda atau menemukan pelanggaran dengan kualifikasi sebagai kejahatan sehingga menjadi obyek hukum pidana umum (*criminal justice systems*).

Apakah kualifikasi keahlian *fiscus* yang kompleks, memerlukan kapasitas pikir level tinggi dianggap sebagai nomenklatur jabatan keahlian dan ketrampilan seperti/setara Profesor atau Operator Perangkat Permesinan? Jabatan Ahli dan Keterampilan ASN cenderung berfokus pada prestasi individu dalam unjuk kinerja untuk kepentingan kemajuan organisasi, dimana mereka bekerja. Sementara *fiscus* bekerja dengan kriteria kinerja berdasarkan ketelitian dan kecermatan penerapan norma perundang-undangan dan ketentuan pelaksanaannya yang memungkinkan munculnya perbedaan interpretasi dan menuntut pertanggungjawaban publik dan hukum, bersifat interaktif dan transaksional sehingga memerlukan pertimbangan yang mendalam, kecermatan (*accuracy*) yang tinggi dalam penerapannya. ***Fiscus bertanggung jawab kepada Kepala Kantor/Menteri Keuangan dan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).***

Implikasi UU ASN dan Pemberdayaan *Fiscus*

Dasar hukum ASN dan *fiscus* berbeda. *Fiscus* adalah ASN, akan tetapi sumber kewenangan *fiscus* dalam menjalankan tugas dan fungsinya dibidang fiskal adalah Pasal 23 jo Pasal 33 UUD 1945 dan UU organik yang

mendasarinya berupa UU Keuangan Negara/UU Perbendaharaan Negara dan UU Organik Perpajakan. Bukan UU No. 5/2014 tentang ASN.

Idealnya, mutasi dan penempatan *fiscus* harus berdasarkan kriteria kompetensi proses pengambilan keputusan fiskal berkaitan perikatan hukum antara Wajib Pajak dengan Negara (diwakili oleh *Fiscus*). Sumber kewenangan kelembagaan sebagai *fiscus* adalah Presiden dan Menteri Keuangan. Namun secara operasional dilaksanakan oleh Kepala Kantor (Pajak, Bea Cukai, Perbendaharaan) sebagai pemegang legal mandat Menteri Keuangan di tingkat lapangan (operasional) dan berhak melakukan tindakan diskresi berupa pengembalian bea masuk/pajak dan mengeluarkan keputusan mengenakan denda kepada wajib pajak dibantu dengan Pemeriksa dan Auditor.

Tata laksana kepegawaian *fiscus* seperti kenaikan pangkat, mutasi, gaji, secara umum tunduk pada tata administrasi kepegawaian. Akan tetapi sumber hukum ruang lingkup kerja *fiscus* diatur dan tunduk pada Konstitusi (Pasal 23 UUD 1945), UU Organik Keuangan Negara/Perbendaharaan Negara dan UU Organik Perpajakan yang mendasarinya.

Mengingat sumber hukum fungsi *fiscus* bukan UU ASN, maka pemberdayaan *Fiscus* dalam bentuk diklat pembentukan *fiscus* (*training for competences forming*) untuk *Fiscus* (Pajak, Bea Cukai, Perbendaharaan) seharusnya menggunakan cara pandang (paradigma) Manajemen Keuangan Negara berdasarkan landasan konsitusi (UUD 1945), landasan struktural (UU Keuangan Negara/Perbendaharaan Negara), landasan operasional (UU Material dan Formal Pajak/Bea Masuk/Cukai) bukan UU ASN atau paradigma diluar struktur dan desain Keuangan Negara berdasar UUD dan UU Organik yang mendasarinya.

Penutup

Kementerian Keuangan sebagai jantung penyelenggaraan pemerintahan negara Republik Indonesia selayaknya memikirkan kualifikasi jabatan *Fiscus* sebagai fungsi inti Kementerian Keuangan, karena menjalankan pengumpulan keuangan negara melalui perpajakan dan membelanjakan kembali untuk mendorong pemerataan pendapatan dalam masyarakat dan mendorong terciptanya lapangan pekerjaan guna meningkatkan pendapatan masyarakat.

Pengabaian fungsi *comptabiliteit beheer* Menteri Keuangan dan menyamakan tugas dan fungsi *fiscus* dengan kompetensi kawasan *administrative beheer* (*Pemerintahan Umum*) merupakan kekeliruan yang selayaknya segera dikoreksi. Begitu pula dalam hal penyelenggaraan sistem administrasi, pengawasan dan pertanggungjawaban kawasan kompetensi *Comptabiliteit Beheer* yang berujung pertanggungjawaban kepada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), sebaiknya juga segera dibenahi. Mengingat Administrasi Keuangan Negara mempunyai ruang lingkup yang sistemik, menyeluruh dan luas serta bagian yang tidak terpisahkan dengan proses pengambilan keputusan kebijakan sektor publik yang daya tariknya semakin besar.

Mempertegas kawasan hukum tugas dan fungsi pejabat *fiscus* saat ini merupakan keniscayaan (mutlak dibutuhkan). Hal ini untuk perlindungan hukum keputusan-keputusan pejabat *fiscus* dan meluhurkan martabat/kehormatan pejabat *fiscus* dalam mengemban tugas *revenue collector* maupun *redistribution of income* melalui belanja negara. Sehingga ASN bisa terhindar dari intervensi hukum melalui interpretasi sesat kawasan hukum lainnya seperti Hukum Pidana (*Criminal Law*).



Ilustrasi: <http://www.devoncornwallexecutive.co.uk/>

Independensi Pengelolaan Pajak Pusat

Oleh: Rinaningsih
Widyaiswara Pusdiklat Pajak

Abstraksi :

Wacana mengenai perubahan bentuk kelembagaan yang mengurus pajak yang saat ini dilakukan oleh Direktorat Jenderal Pajak yang berada di bawah Kementerian Keuangan sebenarnya sudah dimulai sejak lama. Namun hal tersebut tetap masih menjadi wacana dan tidak juga menjadi kenyataan. Sekarang ini topik tersebut kembali menghangat. Dan menjadi semakin panas ketika dikemukakan dalam kampanye

pemilihan Presiden hingga saat ini.

Kata Kunci : badan, pajak, independen, penerimaan, otonomi, presiden, komitmen

Pendahuluan

Peranan pajak sebagai sumber pembiayaan negara saat ini memegang peranan penting. Dan diperkirakan akan terus meningkat di masa yang akan datang. Sayangnya apabila kita

perhatikan data capaian realisasi penerimaan pajak dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan selama beberapa tahun terakhir ini belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini terlihat dari capaian realisasi yang kurang dari 100% dari target yang telah ditetapkan selama lima tahun terakhir ini. Data mengenai target, realisasi dan capaian selengkapanya selama tiga tahun terakhir (Tahun 2011 s.d 2013) dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 : Realisasi dan Target Penerimaan Pajak menurut Jenis Pajak di Indonesia, Tahun 2011 - 2013

Jenis Pajak	Realisasi (Rp Triliun)	2011 Target (Rp Triliun)	Pencapaian (%)	Realisasi (Rp Triliun)	2012 Target (Rp Triliun)	Pencapaian (%)	Realisasi (Rp Triliun)	2013 Target (Rp Triliun)	Pencapaian (%)
PPh Migas	73.09	65.23	112.05	83.46	64.59	129.22	80.06	70.76	113.15
PPh Non Migas	358.02	366.74	97.62	381.29	445.73	85.54	416.14	459.98	90.47
PPN & PPnBM	277.8	298.44	93.08	337.58	335.24	100.70	369.7	423.70	87.26
PBB	29.89	29.05	102.89	28.96	29.68	97.57	25.79	27.34	94.31
Cukai	77.01	68.07	113.13	95.02	83.26	114.12	101.86	103.72	98.21
Pajak Lainnya	3.92	4.19	93.56	4.21	5.26	80.04	5.06	5.40	93.75
Pajak Perdagangan Internasional	54.09	46.93	115.26	49.65	47.94	103.57	41.71	48.42	86.14
Total	873.82	878.65	99.45	980.17	1011.7	96.88	1040,32	1.139.32	91.31

Sumber : Hasil kalkulasi perhitungan Prakarsa dengan berbagai pendekatan yang diolah dari data Kementerian Keuangan

Dan nampaknya untuk tahun ini pun akan bernasib sama dengan tiga tahun sebelumnya. Karena berdasarkan data realisasi penerimaan pajak tahun 2014 di www.pajak.go.id untuk periode 1 Januari s.d Oktober 2014 baru sekitar Rp773 triliun dari Rp1.072 triliun yang ditargetkan (72%).

Alasan Perubahan

Dari data Tahun 2011 s.d 2013 pada Tabel 1 terlihat bahwa data tidak tercapainya penerimaan mempunyai kecenderungan yang semakin besar yaitu Tahun 2011 sebesar -0,55%, Tahun 2012 sebesar -3,12% dan bertambah besar di Tahun 2013 sebesar -8,69%. Penerimaan pajak yang kurang optimal tersebut tentu tidak menguntungkan bagi negara dalam rangka meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Menurut Direktorat Jenderal Pajak (DJP) yang bertanggungjawab atas penerimaan pajak, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tidak optimalnya pencapaian penerimaan pajak tersebut. Faktor-faktor yang dominan antara lain struktur organisasi, Sumber Daya Manusia dan anggaran.

Struktur organisasi yang ada kurang mendukung DJP untuk dapat melaksanakan tugasnya secara optimal. Namun demikian DJP tidak dapat berbuat banyak untuk dapat berubah menjadi struktur yang dibutuhkan. Hal ini karena DJP sebagai institusi di bawah Kementerian Keuangan harus mematuhi aturan struktur organisasi yang ada.

Jumlah Sumber Daya Manusia baik kualitas dan kuantitas tidak sesuai dengan yang dibutuhkan atau dengan kata lain jumlah pegawai DJP “banyak tapi sedikit”. Maksudnya adalah DJP memiliki jumlah pegawai yang banyak tetapi tidak memenuhi standar dan sedikit yang sesuai dengan standar kompetensi yang dibutuhkan. Namun demikian, lagi-lagi DJP tidak dapat berbuat banyak dengan kondisi ini. DJP tidak dapat memberhentikan begitu saja pegawai yang kompetensinya rendah karena dibatasi oleh aturan-aturan mengenai pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dan di lain pihak juga tidak mudah untuk menambah jumlah pegawai. Berdasarkan data, selama hampir satu dekade terakhir ini, yaitu dari tahun 2006 sampai dengan tahun 2012, jumlah pegawai DJP hanya bergerak

di sekitar jumlah 31.000-an pegawai. Padahal jumlah Wajib Pajak yang ditangani pada tahun 2006 berjumlah 4,358 juta Wajib Pajak. Sedangkan pada tahun 2012 sudah berjumlah 26,855 juta Wajib Pajak. Dengan kondisi jumlah pegawai yang demikian, nampaknya sulit bagi DJP untuk dapat menggali potensi pajak yang ada secara maksimal.

Di samping masalah organisasi dan SDM, faktor anggaran juga konon menyumbang kurang optimalnya penerimaan pajak. Anggaran yang sangat terbatas untuk operasional mengakibatkan kurang optimalnya penggalan potensi pajak.

Di bawah Kemenkeu atau di luar Kemenkeu ?

Jika sebelumnya dari informasi di berbagai media terdapat pendapat antara masih di bawah Kementerian Keuangan atau tetap di bawah Kementerian Keuangan, maka Informasi terkini di media menyatakan bahwa Tim Transisi dari pasangan presiden terpilih Joko Widodo-Jusuf Kalla berencana membentuk badan baru yang mengurus penerimaan negara di luar Kementerian Keuangan (Kemenkeu). Jika Presiden

“
**Badan Otoritas Pajak hanya akan
 mengurus masalah perpajakan saja
 termasuk mengumpulkan penerimaan
 negara dari sektor pajak. Sedangkan BPN
 mengumpulkan penerimaan lain, seperti
 cukai, dan pendapatan negara non pajak lain.**

sebelumnya Susilo Bambang Yudhoyono (SBY) memerintahkan Kemenkeu untuk menyelesaikan kajian pembentukan Badan Penerimaan Negara (BPN) sebelum 20 Oktober 2014, maka sehubungan dengan pengelolaan penerimaan negara, Tim Transisi memiliki dua opsi, yaitu tidak hanya BPN, tapi juga Badan Otoritas Pajak, demikian disampaikan Deputy Tim Transisi, Andi Widjajanto di Kantor Kemenkeu Perencanaan, Jakarta, Rabu (10/9/2014). Kedua opsi tersebut berada di luar Kemenkeu (mengutip dari <http://bisnis.liputan6.com>).

Menurut Deputy Tim Transisi, Andi Widjajanto, terdapat perbedaan antara BPN dengan Badan Otoritas Pajak. Menurutnya, Badan Otoritas Pajak hanya akan mengurus masalah perpajakan saja termasuk mengumpulkan penerimaan negara dari sektor pajak. Sedangkan BPN mengumpulkan penerimaan lain, seperti cukai, dan pendapatan negara non pajak lain. Dengan pembentukan badan ini, sambung Andi, pemerintah baru akan meningkatkan target rasio pajak dari level 12,3 persen -12,4 persen saat ini menjadi 13,5 persen di 2019.

Berkaca dari Korea Selatan

Setiap pemerintahan mempunyai banyak program pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan bangsa dan negaranya. Untuk mewujudkan

hal tersebut tentu harus tersedia sumber dana yang dapat membiayainya. Sehingga idealnya, pemerintah dalam hal ini Kepala Negara yang menjalankan pemerintahan mempunyai akses langsung untuk memastikan tersedianya sumber dana untuk membiayai program pembangunan yang dimilikinya.

1. Indonesia telah melakukan reformasi perpajakan dalam rangka mengoptimalkan penerimaan pajak sebagai sumber dana pembangunan. Sayangnya peningkatan penerimaan pajak masih jauh dengan yang diharapkan. Mungkin sudah saatnya kita mengambil pembelajaran dari negara lain yang berhasil dalam melakukan pembangunan, yaitu salah satunya negara Korea Selatan. Pembangunan di Korea Selatan merupakan salah satu yang paling berhasil dan paling cepat di dunia. Setelah tahun 1966, penerimaan pajak di Korea mengalami pertumbuhan yang sangat pesat yaitu naik dua kali lipat menjadi rata-rata sekitar 17% dari GNP, setelah sebelumnya berfluktuasi di kisaran 8% dan mengalami tren menurun di awal tahun 1960-an. Kenaikan pajak yang sangat luar biasa ini terjadi karena usaha-usaha yang dilakukan di bidang perpajakan yang meliputi reformasi administrasi perpajakan dan gerakan anti korupsi yang langsung dikawal

sendiri oleh Presiden saat itu, Park Chung Hee. Pada awalnya, hingga tahun 1966, reformasi difokuskan pada peningkatan penerimaan dan pertumbuhan dengan hanya melakukan revisi pada tataran kebijakan perpajakan. Ternyata hanya menghasilkan kenaikan pertumbuhan 9,3% pada tahun 1963 dan setelah itu bertahan di angka tersebut. Padahal jumlah penerimaan pajak yang dikumpulkan saat itu jauh dari yang diharapkan. Oleh karena itu, fokus berubah dari reformasi kebijakan menjadi pengimplementasian yang efisien, yaitu dengan memperkuat administrasi perpajakan. Hal tersebut dilakukan dengan pendirian NTS (*National Tax Service*) pada tahun 1966 sebagai *semi-autonomous body* (*Domestic Resource Mobilization for Poverty Reduction in East Africa: South Korea Case Study*, African Development Bank Group, Regional Department East A, November 2010). Implementasi NTS menjalankan prinsip-prinsip sebagai berikut :

- a. Akuntabilitas penuh dari atas ke bawah
- b. Pemberdayaan yang penuh
- c. Penguatan penegakan hukum
- d. Peningkatan kepatuhan sukarela
- e. Peningkatan legitimasi

Dari prinsip-prinsip dalam pengimplementasian NTS diatas, yang paling menarik adalah akuntabilitas penuh dari atas ke bawah dan pemberdayaan yang penuh. Presiden membuat komitmen kepada publik maupun pribadi untuk pencapaian target penerimaan pajak. Target penerimaan yang ditetapkan Presiden didasarkan atas rekomendasi yang dihasilkan dari Tim Investigasi Khusus dan pencapaiannya dimonitor secara pribadi. Sebagai isyarat simbolis dari tekadnya dalam pencapaian target penerimaan, Presiden sampai mengganti nomor plat mobil dan nomor telepon sesuai dengan target penerimaan. Target yang telah ditetapkan kemudian diturunkan ke seluruh tingkatan

organisasi. Insentif berupa uang diberikan ke setiap level organisasi bagi yang berkinerja baik dan hukuman juga diberikan bagi yang berkinerja buruk. Presiden juga membuat komitmen kepada publik dengan tidak adanya toleransi (*zero tolerance*) bagi yang melakukan korupsi, tidak hanya kepada pegawai tapi juga kepada penyuap. Pada tahun pertama pemerintahannya sejumlah 24 pengusaha terkemuka dipenjara karena korupsi.

Akuntabilitas diatas tentunya sulit untuk dapat terlaksana apabila tidak ada dukungan pemberdayaan yang sepadan. Dan NTS mendapat dukungan baik secara politik maupun keuangan dari Presiden. Presiden mendukung penuh NTS atas tekanan dari para politisi tingkat atas sekalipun. NTS juga diberikan sumber daya yang meningkat secara drastis. Dalam tiga tahun dari tahun 1966–1969 anggaran meningkat 71% dan jumlah stafnya meningkat 57%.

Lesson Learned bagi Indonesia

Jika diibaratkan Presiden terpilih saat ini, Bapak Joko Widodo sebagai komandan pasukan yang akan bertempur untuk mensejahterakan rakyatnya, tentu beliau harus punya senjata untuk bertempur. Senjata yang harus dimiliki tentu saja dana untuk melaksanakan pembangunan. Oleh karena itu Presiden dengan kekuasaan yang dimilikinya harus mampu membuat dana yang tersedia cukup untuk mewujudkan pelaksanaan pembangunan yang diinginkannya. Saat ini dana tersebut sebagian besar bersumber dari pajak.

Agar Presiden Joko Widodo dapat mewujudkan rencana pembangunannya, *lesson learned* yang dapat diambil dari negara Korea Selatan adalah Presiden Joko Widodo harus mempunyai komitmen politis dan finansial terhadap institusi yang mengelola pajak. Hal ini dapat terwujud apabila institusi pajak berada di bawah langsung Presiden. Dukungan politis antara lain dapat dilakukan Presiden dengan mem-

up institusi pajak ketika apabila harus berhadapan dengan oknum-oknum pemilik kedudukan lebih dari sekedar rakyat biasa yang berusaha dengan segala cara agar tidak dapat “tersentuh” pajak. Sebagaimana kita ketahui bahwa pajak dikenakan kepada semua Wajib Pajak, mulai dari rakyat biasa, aparat penegak hukum, politisi bahkan Presiden. Sayangnya hampir seluruh Wajib Pajak tidak suka membayar pajak, karena Wajib Pajak tidak merasakan imbalan secara langsung atas pajak yang dibayarkannya. Oleh karena itu memungut pajak bukanlah hal yang mudah, karena hal yang bukan mustahil terdapat “oknum-oknum” yang memanfaatkan kedudukan istimewa dengan segala cara agar terhindar dari pajak atau membayar pajak tidak dengan seharusnya. Dengan dukungan politis Presiden, petugas pajak dapat “*immune*” dari pengaruh kekuasaan politis sehingga tidak ada satupun Wajib Pajak di negeri ini yang tidak tersentuh pajak seperti Wajib Pajak yang mempunyai kekuasaan di negara ini maupun para pengusaha yang dekat dengan kekuasaan, sehingga penerimaan pajak yang dikumpulkan dapat seoptimal mungkin.

Selain dukungan politis, dukungan finansial tidak kalah pentingnya harus diberikan kepada institusi pengelola pajak. Dukungan finansial diperlukan baik untuk meningkatkan ukuran maupun kapasitas dari institusi pengelola pajak sehingga dapat mengumpulkan penerimaan pajak sesuai dengan yang diharapkan. Apabila kita bandingkan dengan negara-negara lain, jumlah pegawai pajak dibandingkan dengan jumlah penduduk Indonesia sangat kurang. Dengan kondisi seperti ini, sulit melakukan pengawasan dan penegakan hukum yang baik kepada Wajib Pajak. Selain itu, sistem remunerasi saat ini yang belum dapat memacu pegawai pajak untuk bekerja secara optimal. Hal ini tidak akan berubah selama institusi pengelola masih tidak memiliki independensi sehingga harus mengikut kebijakan kepegawaian pemerintahan

pada umumnya.

Kesimpulan :

Dari kasus Reformasi Perpajakan di Korea Selatan, maka agar Indonesia dapat mengumpulkan penerimaan pajak sesuai harapan, agar Pemerintah dapat menjalankan program-program pembangunan yang dimiliki, tidak cukup hanya melakukan reformasi di bidang kebijakan perpajakan. Lebih dari itu, perlu dilakukan reformasi didalam implementasinya yaitu dengan memperkuat administrasi perpajakan. Untuk memperkuat administrasi perpajakan tersebut perlu adanya otonomi dalam instusi perpajakan yang mendapat dukungan dan komitmen penuh dari Presiden baik secara politis maupun finansial. Sehingga Presiden akan dan dapat memastikan bahwa program-program pembangunan yang dimilikinya dapat terdandani dari penerimaan pajak.



Ilustrasi: idadwiw.files.wordpress.com/

Pendapatan Nasional (PDB) Sebagai Indikator Ekonomi Makro dalam Berbagai Perspektif

Oleh: Indrayansyah Nur, S.E. M.Si
Widyaiswara STAN

Sepuluh atau dua puluh tahun yang lalu, ketika Anda masih di universitas, barangkali kehidupan dirasakan sangat sulit. Coba bandingkan dengan anak atau adik kita yang sekarang belajar di universitas. Terlihat sangat berbeda. Apa yang menyebabkan perbedaan tersebut? Para ahli ekonomi selalu menyampaikan contoh-contoh serupa untuk menggambarkan sebuah konsep dasar ilmu ekonomi, yaitu pendapatan nasional. Perbedaan kualitas hidup antara satu generasi menjadi kualitas yang lebih baik pada generasi berikutnya, menunjukkan pendapatan nasional yang juga selalu meningkat. Negara yang memiliki pendapatan nasional yang selalu meningkat, berindikasi adanya peningkatan pendapatan masyarakatnya.

Tidak berhenti sampai di situ, para ekonom juga menjelaskan bagaimana

upaya agar pendapatan nasional selalu meningkat, atau apa faktor yang berpengaruh sehingga terjadi penurunan pendapatan nasional (resesi). Penjelasan tentang konsep tersebut, tentu disertai dengan ulasan atau analisis kurva atau grafik yang terlihat sepertinya sulit, sesungguhnya tidak. Tulisan ini tidak sedang menjelaskan konsep seperti ekonom menjelaskan kepada mahasiswa, tetapi penulis mencoba menguraikan konsep pendapatan nasional dalam berbagai sudut pandang. Diawali dengan pandangan kritis atas konsep tersebut dan diakhiri dengan fakta-fakta seputar pendapatan nasional. Keputusan ada di tangan Anda, memahami konsep ini dari sudut pandang yang Anda pilih.

Kontroversial Pendapatan Nasional

Masih ingat dengan Robert Kennedy? Senator Amerika sebagai kandidat

presiden tahun 1968? Dia adalah seorang yang mengkritik konsep pendapatan nasional dalam pidato yang dihadiri jutaan orang Amerika. Kennedy menyampaikan bahwa pendapatan nasional tidak berkaitan dengan kualitas hidup, keindahan, kecerdasan, mutu pendidikan dan banyak hal lainnya. Pendapatan nasional tidak melihat kesejahteraan secara utuh. Para ekonom menanggapi pernyataan Kennedy dengan komentar, bahwa pernyataan Kennedy benar dalam perpektif yang berbeda. Para ilmuwan bidang ekonomi sudah sangat terbiasa dengan adanya silang pendapat dengan argumentasi logis seperti pernyataan Kennedy.

Daoed Joesoef (Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, 1978-1983) berkomentar bahwa: Dengan menganggap bahwa ukuran yang dipakai adalah PDB, maka PDB meningkat dianggap kesejahteraan

Negara	PDB Riil per Kapita (2004) dln dolar AS	Harapan Hidup (Tahun)	Angka Melek Huruf Penduduk Dewasa (Persen)
Amerika Serikat	39.676	77	99
Hongkong	30.822	81	94
Jepang	29.251	82	99
Jerman	28.303	78	99
Singapura	28.077	78	92
Malaysia	10.276	73	88
Thailand	8.090	70	92
Cina	5.896	71	90
Filipina	4.614	70	92
Kamboja	2.423	56	73
Nepal	1.490	62	48

Sumber: N. Gregory Mankiw

juga meningkat. Padahal menurut Daoed Joesoef hal itu tidak terjadi. Bahkan pembangunan nasional seharusnya meningkatkan kehidupan manusia dan itu tidak hanya mengacu pada materi. Dan juga bukan hanya meningkatkan kemampuan ekonomi masyarakatnya saja.

Amartya Sen, ekonom India mengkritik konsep *pareto optimum*. Dimana konsep tersebut sangat yakin akan tercapainya kesejahteraan melalui kebebasan individu. Akibatnya pembangunan ekonomi menjadi prioritas dan memang menghasilkan PDB yang cukup besar namun lebih banyak dinikmati sekelompok kecil dan menjerumuskan banyak orang kedalam jurang kemiskinan. *Trickle down effect* nya Nurse ternyata tidak menjadi kenyataan. Sampai disini, perbedaannya sebetulnya normatif saja. Seperti melihat laut dengan kaca mata hijau, maka laut terlihat hijau, bila dilihat dengan kaca mata merah maka laut berwarna merah.

Fakta-Fakta Tentang Pendapatan Nasional

Berikut diketengahkan fakta tentang pendapatan masyarakat dan usia harapan hidup. Ternyata negara yang memiliki PDB tinggi, usia harapan hidup penduduknya relatif tinggi. Apakah tidak ada kaitan antara PDB dengan kualitas hidup seseorang? Mereka yang pendapa-

tannya tinggi secara relatif lebih peduli akan hidup sehat dan selalu berupaya untuk menjaga kesehatan. Berikut tabel yang menggambarkan PDB dan usia harapan hidup.

Dalam ajang pertandingan olahraga antar negara-negara asia, tiga besar perolehan medali terbanyak adalah China, Korea Selatan dan Jepang. Bila dilihat dari PDB masing-masing negara, memang terlihat China sejak tahun 2010 menyalip Jepang dalam besaran PDB. Walaupun tidak lebih besar bila dilihat dari PDB perkapita, mengingat jumlah penduduknya yang sangat besar.

Penelitian seperti ini telah dilakukan oleh Ekonom Andrew Bernard dan Meghan Busse dengan objek faktor penentu kesuksesan dalam ajang olimpiade. Disebutkan bahwa faktor penentu utama adalah besarnya PDB. Pada olimpiade London 2012, klasemen lima besar ditempati: Amerika Serikat, China, Inggris, Rusia dan Korea Selatan. Kita tahu bahwa Amerika adalah negara yang pendapatannya sangat besar. Belanja penduduk Amerika hampir sepertiga belanja penduduk dunia. Inggris merupakan negara eropa peringkat tujuh PDB terbesar dunia versi IMF dan peringkat enam versi Bank Dunia. Sedangkan Korea Selatan merupakan salah satu macan asia dalam

perekonomian. Hasil Olimpiade London 2012, menunjukkan akurasi penelitian Andrew Bernard dan Meghan Busse.

Melihat dari kenyataan ini, membimbing kita untuk lebih luas memahami konsep pendapatan nasional. Namun demikian tentu saja dengan juga memperhatikan kontroversi konsep ini menurut ahli lainnya. Bisa jadi bahwa pendapatan nasional tidak menggambarkan seni, keindahan, kesehatan, ataupun pendidikan anak-anak. Namun negara dengan pendapatan tinggi (dilihat dari PDB) memiliki kesempatan lebih besar untuk membiayai masyarakatnya agar mendapatkan pelayanan kesehatan, pendidikan, berkesenian ataupun sarana olahraga yang sangat bermutu. Harapannya adalah dengan PDB yang tinggi, kualitas hidup masyarakatnya juga tinggi. Sehingga mereka lebih produktif baik dalam memproduksi, berkesenian ataupun berolahraga. Ingin melihat Indonesia maju? Bila ingin melihat Indonesia bisa berdiri sama tinggi dengan negara-negara Asia maupun dunia, maka tingkatkanlah PDB Indonesia.



Ilustrasi: blog.credit.com

Penyusunan Anggaran Berbasis Logic Model, Suatu Keharusan

Oleh: Bambang Sancoko

Widyaiswara Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan

Pendahuluan

Penyusunan anggaran berbasis kinerja sebenarnya sudah diamanatkan sejak dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2013 tentang Keuangan Negara. Penyusunan anggaran ini kemudian populer dengan istilah Penganggaran Berbasis Kinerja.

Penganggaran Berbasis Kinerja merupakan pendekatan dalam sistem perencanaan penganggaran belanja negara yang menunjukkan secara jelas keterkaitan antara alokasi pendanaan dan kinerja yang diharapkan atas alokasi belanja tersebut. Pendekatan ini memperhatikan efisiensi dalam pencapaian kinerja tersebut.

Dengan pendekatan ini, pemer-

intah ingin menggeser paradigma penganggaran yang sebelumnya *input based* ke *performance based*. *Performance* (kinerja yang diharapkan akan dicapai) yang dimaksud disini adalah prestasi kerja berupa keluaran (*output*) dari suatu kegiatan atau hasil dari suatu program dengan kuantitas dan kualitas yang terukur.

Pendekatan penganggaran berbasis kinerja ini telah dilaksanakan pada semua Kementerian Negara/Lembaga. Namun setelah beberapa tahun dilaksanakan, masih ditemukan beberapa permasalahan dalam penyajian informasi kinerja, antara lain :

1. Keluaran (*output*) yang disajikan sebenarnya masih tergolong sebagai input, se-

hingga jumlah keluaran (*output*) masih terlalu banyak dan terlalu rinci.

2. Tidak tersajinya rangkaian hubungan antara kegiatan dengan tujuan program, antar kegiatan, antar keluaran (*output*), sub *output*, dan komponen-komponennya.
3. Indikator kinerja masih mencerminkan informasi yang bersifat teknis dan terlalu rinci.

Dalam konsep penganggaran berbasis kinerja, keberhasilan pelaksanaan penganggaran berbasis kinerja ditentu-

kan oleh adanya rencana strategis yang jelas, relevan, dan terukur. Dalam rencana strategis tersebut harus ditentukan secara tepat hasil (*outcome*) dan keluaran (*output*) pada level strategis.

Outcome dan *output* pada level strategis berarti *outcome* dan *output* dirumuskan untuk menjawab permasalahan yang dihadapi yang mempunyai dampak strategis. Selama ini *outcome* dan *output* dirumuskan dengan pendekatan mengikuti struktur organisasi yang sudah ada. Sehingga setelah program selesai dilaksanakan, kinerja tidak dapat dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan.

Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Bali, Didik Krisdiyanto, berpandangan selama ini anggaran masih terkesan “berbaju kinerja” (<http://www.antaranews.com>). Lebih lanjut dia mengatakan

bahwa tekanannya penganggaran masih pada “output” atau keluaran dan belum pada manfaat atau hasilnya (*outcome*).

Agar pencapaian kinerja dapat optimal seperti yang diharapkan maka tidak bisa ditunda lagi harus diterapkan penganggaran berbasis *outcome* secara penuh. Penerapan sistem penganggaran berbasis *outcome* ini diawali dengan penataan arsitektur kinerja dalam perencanaan kerja dan anggarannya. Arsitektur kinerja yang baru menggunakan pendekatan kerangka logika (*logic model*) program dengan basis pada hasil (*outcome*).

Mengapa Menggunakan Logic Model?

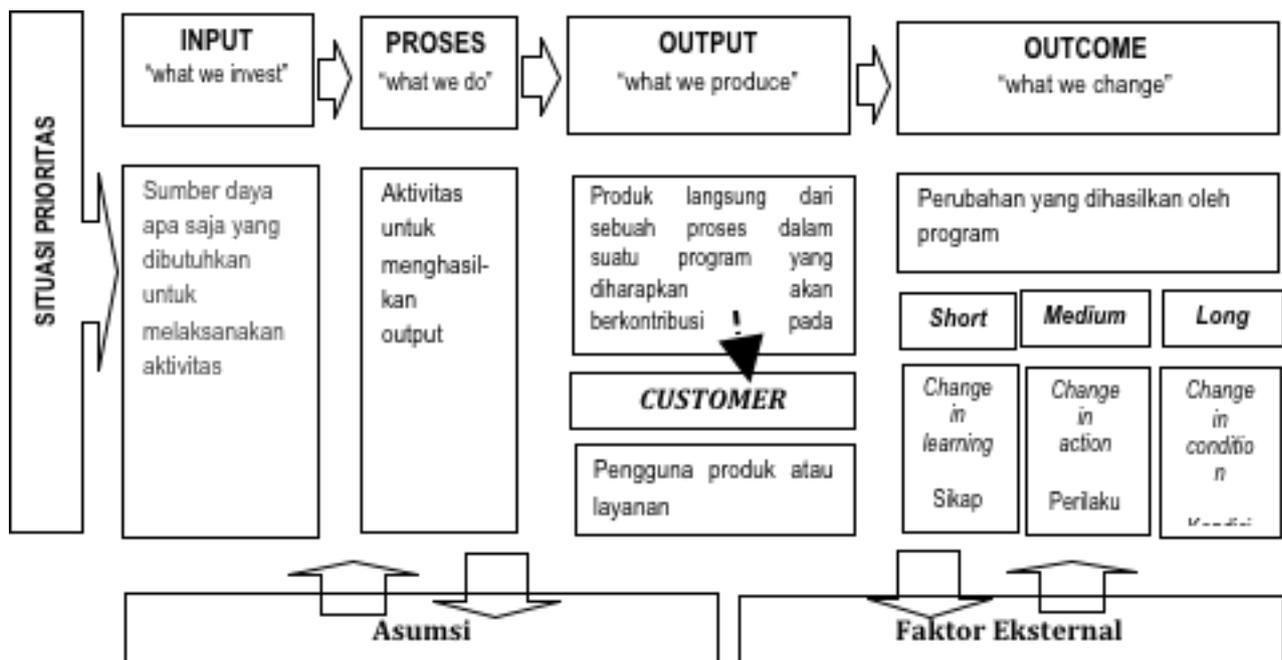
Logic model adalah cara sistematis dan visual untuk menyajikan dan berbagi pemahaman dari hubungan antara sumber daya yang dimiliki untuk melaksanakan program, aktivitas yang direncanakan, dan perubahan atau hasil yang ingin dicapai (W.K. Kellogg Foundation Logic Model Development Guide: 2004). *Logic model* menggambarkan bagaimana program yang direncanakan akan bekerja.

Paul F. McCawley menjelaskan bahwa *logic model* menggambarkan hubungan logis antara sumber daya program, aktivitas, *output*, *audiences*, dan hasil jangka pendek, menengah, dan panjang yang berhubungan dengan masalah atau situasi tertentu. Model ini menggambarkan narasi atau grafis proses yang mendekati kondisi nyata untuk asumsi yang mendasari aktivitas yang diharapkan.

Paul F. McCawley menjelaskan bahwa *logic model* menggambarkan hubungan logis antara sumber daya program, aktivitas, *output*, *audiences*, dan hasil jangka pendek, menengah, dan panjang yang berhubungan dengan masalah atau situasi tertentu. Model ini menggambarkan narasi atau grafis proses yang mendekati kondisi nyata untuk asumsi yang mendasari aktivitas yang diharapkan.

Gambar 1

Elemen-elemen *Logic Model*



Sumber : Rusdi Akbar, 2013.

kan untuk mencapai ke hasil tertentu.

Dengan adanya *logic model* ini *stakeholder* akan mendapatkan *roadmap* yang menggambarkan urutan kejadian terkait yang menghubungkan kebutuhan untuk program yang direncanakan dengan hasil yang diinginkan. *Roadmap* akan membantu memvisualisasikan dan memahami bagaimana investasi sumber daya yang dikeluarkan dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan-tujuan program yang diharapkan dan dapat mencari cara meningkatkannya.

Pada gambar 2 kita akan mendapatkan kerangka berpikir bagaimana cara yang tepat untuk menyusun sebuah program. Sebuah program disusun untuk mengatasi atau menyelesaikan situasi yang telah dianalisis sebelumnya (mengapa). Sedangkan sumber daya yang disiapkan dan aktivitas yang direncanakan akan dikerjakan, merupakan cara menjawab pertanyaan bagaimana mengatasi atau menyelesaikan situasi tersebut.

Cara menyusun sebuah proposal program dengan logika sebagaimana dijelaskan pada gambar 2 adalah dimulai dari kanan ke kiri. Pertama-tama kita harus menentukan secara jelas mengapa program ini dibuat. Untuk itu program

yang dibuat harus relevan dengan dengan situasi yang telah ditetapkan menjadi prioritas dan jelas perubahan apa yang akan diharapkan terjadi. Perubahan ini meliputi perubahan jangka pendek, menengah, dan panjang.

Setelah tujuan program jelas, baru kita bisa mengidentifikasi bagaimana melaksanakan program tersebut. Untuk bisa mencapai perubahan tersebut kita harus membuat perencanaan mengenai:

- apa *output* yang bisa menghasilkan perubahan itu?
- bagaimana caranya (proses)?
- apa yang dibutuhkan (*input*) untuk melaksanakan aktivitas itu?

Dengan cara logika berpikir ini dalam penganggaran, maka kita tidak bisa seenaknya sendiri menyusun belanja yang tidak akan menghasilkan kinerja yang jelas. Paradigma lama yang berdasarkan penganggaran pada penyusunan daftar belanja tanpa memperhatikan hasil yang akan dicapai akan tertolak dengan kerangka logis ini. Penyusunan anggaran atau *input* dan aktivitas yang tidak relevan dengan pencapaian hasil (*outcome*) tidak dapat diterima.

Oleh karena itu, dengan model ini kita akan mendapatkan efektifitas dan efisiensi sebuah program. Efektif karena program menghasilkan perubahan yang sesuai dengan situasi yang ditetapkan. Dan efektif karena aktivitas yang dikerjakan dan sumber daya yang disiapkan hanya terkait dengan bagaimana menghasilkan perubahan itu (*outcome*).

Perubahan Arsitektur Anggaran

Pendekatan kerangka logika (*logic model*) ini membawa konsekuensi harus dirubahnya arsitektur kinerja dalam penganggaran. Arsitektur anggaran yang baru meliputi komponen-komponen antara lain:

- a. Hasil (*outcome*)
- b. Keluaran (*output*)
- c. Aktivitas
- d. Sumberdaya yang dibutuhkan (*input*)
- e. Indikator dan target untuk masing-masing *outcome* dan *output*

Masing-masing komponen tersebut membentuk suatu rangkaian yang memperlihatkan bagaimana keterkaitan

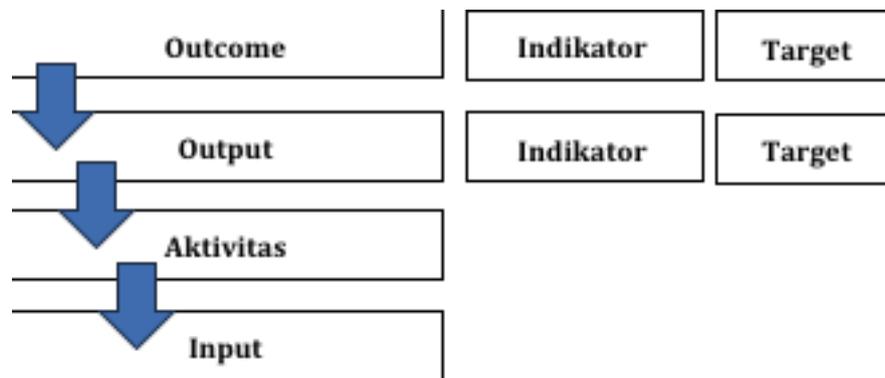
Gambar 2

Cara Membaca Road Map dari Logic Model



Sumber : Rusdi Akbar, 2013.

Gambar 3

Arsitektur Anggaran Berbasis Pada *Outcome*

Sumber : Peraturan Menteri Keuangan RI
Nomor 139/PMK.02/2014.

antara hasil yang ingin dicapai program dan strategi untuk mencapai hasil tersebut. Keterkaitan antara komponen dapat dilihat pada gambar 3.

Dalam arsitektur yang baru, penetapan komponen dimulai dari *outcome*. *Output* merupakan turunan dari *outcome*. Setelah menetapkan *output*, selanjutnya disusunlah aktivitas yang dapat menghasilkan *output*. Untuk melaksanakan aktivitas tersebut dianggarkan atau disiapkan *input* yang relevan.

Titik Kritis Penyusunan Logic Model

Dalam penjelasan mengenai elemen-elemen *logic model* diatas telah dijelaskan bahwa langkah awal dari penyusunan program adalah mengidentifikasi situasi. Langkah ini sangat penting peranannya. Situasi merupakan dasar pengembangan program berdasarkan *logic model*.

Oleh karena itu langkah ini harus dilakukan dengan cermat, teliti, dan komprehensif. Diperlukan waktu yang cukup untuk memahami situasi dan mendiagnosa masalah yang terjadi. Seringkali karena tidak menyediakan waktu yang cukup, maka hasilnya adalah kita yang menganalisis “gejala” bukan akar penyebab masalah. Sehingga hal ini

menyebabkan program yang dibuat tidak mengubah situasi seperti yang diharapkan.

Pemahaman situasi dan diagnosa masalah yang tepat akan menghasilkan penetapan hasil (*outcome*) yang tepat. Selanjutnya akan dapat ditetapkan *output*, aktivitas, dan *input* yang tepat. Dengan demikian kita bisa menjalankan program dengan efektif dan efisien. Tetapi jika kita salah memahami situasi dan salah mendiagnosa masalah, maka segala sesuatu yang mengikuti selanjutnya mungkin akan salah.

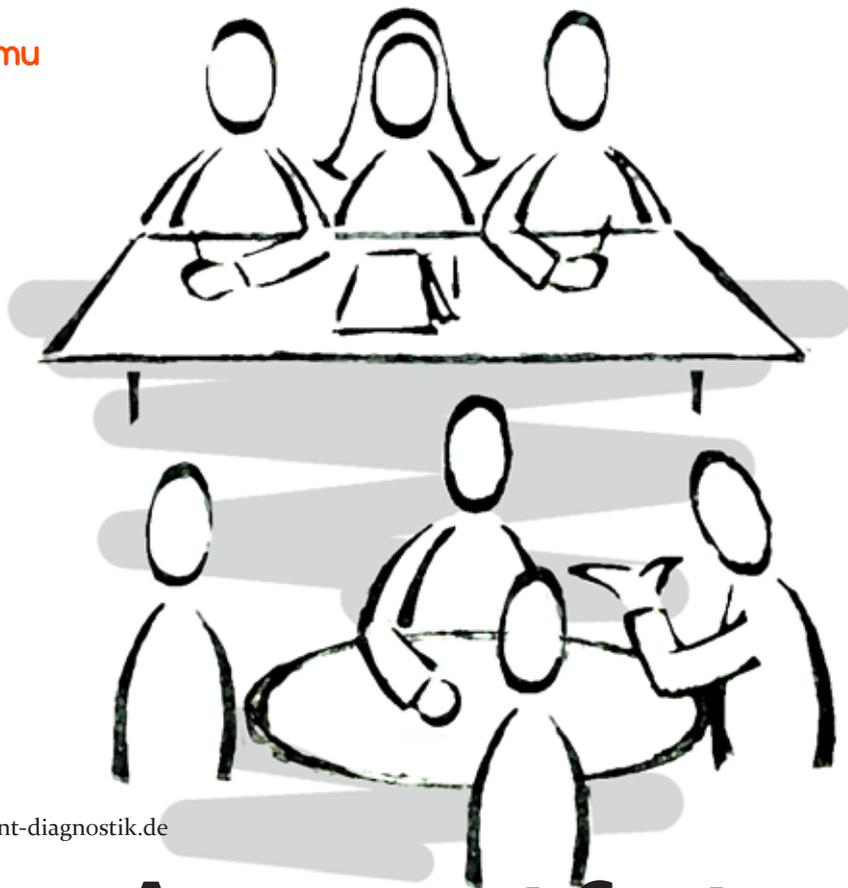
Simpulan

Untuk dapat melaksanakan penganggaran berbasis kinerja diperlukan penyusunan program berbasis *logic model*. *Logic model* akan menggambarkan bagaimana program yang direncanakan akan bekerja.

Dengan model ini kita akan mendapatkan efektifitas dan efisiensi sebuah program yang dirancang. Efektif karena program menghasilkan perubahan yang sesuai dengan situasi yang ditetapkan. Dan efektif karena aktivitas yang dikerjakan dan sumber daya yang disiapkan hanya terkait dengan bagaimana menghasilkan perubahan itu (*outcome*).

Berkaitan dengan penyusunan *logic model* program ini maka penyusun program harus berhati-hati dalam menetapkan langkah pertama yaitu memahami situasi dan mendiagnosa masalah. Hal ini disebabkan karena jika kita salah memahami situasi dan salah mendiagnosa masalah, maka segala sesuatu yang mengikuti selanjutnya mungkin akan salah.

Untuk itu dalam melaksanakan langkah pertama ini penyusun program sebaiknya menyediakan waktu yang cukup. Selain itu juga melibatkan *stakeholder* terkait agar diperoleh informasi mengenai situasi yang sebenarnya, akar masalah yang harus diselesaikan, masalah mana yang sudah ditangani, dan prioritas mana yang menjadi kewenangan unit yang bersangkutan.



Ilustrasi: www.management-diaagnostik.de

Assessment Center, Apa Itu? Apa Gunanya? Bagaimana Kontinuitasnya?

Oleh: Nina Andriana

Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Seiring dengan pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Keuangan, maka salah satu aktivitas yang saat ini gencar dilaksanakan dalam rangka penataan dan promosi/mutasi pegawai adalah **ASSESSMENT CENTER**. Mengingat seluruh pegawai pasti akan mengikuti kegiatan ini, bahkan mungkin akan mengikutinya lebih dari satu kali, maka bukan suatu hal yang tidak mungkin bila pada akhirnya banyak pegawai merasa kurang nyaman (terganggu, apatis, skeptis, dsb) atau bahkan tidak siap (takut, enggan, *blocking*, dsb) menghadapi kegiatan ini. Meskipun, kami juga yakin bahwa masih banyak pegawai lainnya yang mengikuti kegiatan *assessment center* dengan penuh semangat dan keseriusan tinggi.

Ketidaknyamanan pegawai atas pelaksanaan *assessment center* umumnya disebabkan oleh ketidaktahuan pegawai tersebut tentang tujuan dan manfaat dari *assessment center* itu sendiri. Oleh karena itu, melalui tulisan ini kami ingin berbagi informasi tentang *assessment center* agar para pegawai memperoleh pemahaman yang baik tentang hal tersebut.

Sejarah *Assessment Center*

Menurut sejarah, *assessment center* mulai digunakan di Amerika Serikat pada tahun 1920-an untuk menyeleksi dan mempromosikan personel dalam bidang teknik (teknisi), ilmuwan, tentara, atau dinas rahasia. Pada tahun

1942 hingga berlangsungnya Perang Dunia (PD) II kegiatan ini makin digalakkan. Terutama, ketika Sir Andrew Thorne, salah seorang pejabat militer Inggris, mengamati dan mempelajari sistem seleksi militer Jerman. Sejak saat itu pihak WSOB (*War Office Selection Board*), yang merupakan dewan seleksi militer Inggris, akhirnya memutuskan untuk mengadopsi sistem seleksi militer Jerman untuk menggantikan sistem seleksi militer Inggris sebelumnya yang dinilai sudah tidak efektif untuk menyeleksi perwira Inggris yang akan bertugas di Perang Dunia ke II. Pada kegiatan *assessment center* ini, Inggris menggunakan wawancara psikologis, tes tertulis, dan simulasi individual maupun simulasi kelompok. Dalam

perkembangan selanjutnya, yaitu tak lama setelah berakhirnya PD II, tepatnya pada tahun 1948, pihak militer Amerika Serikat kemudian juga mengembangkan penggunaan metode *assessment center* ini dalam proses seleksi agen intelijennya.

Dalam perkembangannya, *assessment center* makin berperan penting karena telah berhasil membuktikan manfaatnya dalam rangka menghasilkan SDM unggul untuk mencapai tujuan organisasi. *Assessment center* pun kemudian diadopsi oleh banyak organisasi industri, pemerintah, pendidikan, militer dan sebagainya di banyak negara. *British Civil Service Commission* (BCSC), yang merupakan komisi pelayanan publik Inggris menjadi pionir dalam penggunaan *Assessment Center* di area nonmiliter pada tahun 1945. Mereka menggunakan *Assessment Center* untuk menyeleksi karyawan baru dengan menggunakan proses seleksi bertingkat, yaitu tes tertulis, 2 hingga 3 hari proses *assessment*, dan diakhiri dengan wawancara serta pengambilan keputusan oleh Dewan Seleksi Final (FSB – *Final Selection Board*).

Adaptasi pertama kali metode *assessment center* di dunia industri dilakukan oleh AT&T (Michigan Bell Company/Bell Telephone) pada tahun 1956. Mereka melakukan proses penelitian dan pengembangan manajemen. Penelitian ini dirancang dan dipimpin oleh Douglas Bray dan sebanyak 422 orang manajer berpartisipasi dalam penelitian ini (274 orang dari mereka pernah mengenyam bangku kuliah dan sisanya sebanyak 148 orang tidak mengenyam bangku kuliah).

Meskipun metode *assessment center* sempat lambat berkembang pada dekade 1960-an, namun metode ini kemudian justru berkembang pesat pada periode setelahnya. Terbukti bahwa metode ini kemudian diadopsi oleh beberapa perusahaan besar seperti IBM, Sears, Standard Oil, General Electric, dan J.C. Penney. Berkembangnya metode ini ditengarai sebagai akibat dari kegiatan *sharing* informasi secara informal mengenai metode dan hasil *assessment center* oleh karyawan AT&T dengan

karyawan perusahaan lain. Pada tahun 1969 tercatat ada 12 organisasi yang telah menggunakan metode *assessment center*, mirip dengan model yang dikembangkan pada AT&T, termasuk komponen penelitiannya. Pada tahun 1970, metode *Assessment Center* makin tersebar luas secara masif hingga lebih dari 1000 perusahaan telah menggunakan metode ini untuk tujuan seleksi, promosi, dan perencanaan pengembangan SDM-nya. Selanjutnya model *Assessment Center* yang digunakan oleh berbagai institusi di Amerika Serikat ini secara internasional kemudian menyebar ke negara lain, termasuk ke Indonesia.

Di Indonesia, perusahaan nasional pertama yang menjadi pionir pengguna metode *assessment center* adalah PT. TELKOM (Persero). Sejak tahun 1988 PT. TELKOM sudah mengembangkan dan menggunakan metode *assessment center* untuk tujuan seleksi, promosi, dan rencana pengembangan SDM. PT PLN dan Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) pun telah menerapkannya. *Assessment center* digunakan dalam rangka rekrutmen, seleksi, promosi dan transfer, pengembangan SDM, pengembangan organisasi, dan perencanaan SDM (Wirawan, 2009: 112-116).

Penyelenggaraan *Assessment Center* di Kementerian Keuangan Republik Indonesia

Seiring dengan pelaksanaan Program Reformasi Birokrasi di Kementerian Keuangan, yang dimulai sejak tahun 2007 dan salah satunya adalah reformasi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), maka program reformasi ini perlu didukung dengan adanya profil kompetensi pegawai, yang antara lain diperoleh melalui kegiatan *Assessment Center*. Melalui kegiatan *Assessment Center* ini diharapkan dapat tersedia informasi mengenai profil kompetensi setiap pegawai Kementerian Keuangan dalam rangka perencanaan karir, mutasi jabatan, dan pengembangan pegawai berbasis kompetensi. Profil kompetensi pegawai menjadi hal yang sangat penting dalam rangka pendayagunaan pegawai

secara optimal untuk peningkatan kinerja pemerintah dan bertujuan akhir untuk menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai tersebut. Penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi jabatan membutuhkan 2 hal pokok, yaitu adanya kompetensi yang disyaratkan oleh jabatan tersebut, atau yang lazim disebut dengan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ), dan profil kompetensi dari masing-masing pegawai. Selanjutnya, *Assessment Center* dilakukan pada setiap pegawai untuk mengukur atau menetapkan sampai sejauh mana tingkat kesesuaian kompetensi setiap pegawai dengan SKJ yang dipersyaratkan untuk setiap jabatan atau penugasan/penempatan. Hasil *Assessment Center* kemudian digunakan oleh pemimpin institusi (dibantu staf yang menangani Manajemen SDM) untuk menata/menempatkan para pegawai di institusi itu sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Untuk mengakomodasi penyelenggaraan *Assessment Center* di lingkungan Kementerian Keuangan (dahulu Departemen Keuangan) maka Menteri Keuangan menerbitkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 47/PMK.01/2008 tentang *Assessment Center* Departemen Keuangan. Sesuai dengan pasal 3 peraturan di atas, penyelenggara *Assessment Center* Kementerian Keuangan adalah:

1. Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan untuk Pejabat Eselon I dan Eselon II.
2. Biro Sumber Daya Manusia Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan untuk pejabat eselon IV dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk jabatan tertentu di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan.
3. Sekretariat Unit Eselon I di lingkungan Kementerian Keuangan untuk pejabat Eselon IV, Eselon V, dan PNS untuk jabatan tertentu.

Selain itu, diterbitkan pula Peraturan Sekretaris Jenderal Kementerian Keuangan Nomor 55/SJ/2008 tentang

Pelaksanaan *Assessment Center* Departemen Keuangan.

Penyelenggaraan *Assessment Center* di Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK)

Sejalan dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 47/PMK.01/2008 dan Peraturan Sekretaris Jenderal Kementerian Keuangan Nomor 55/SJ/2008 di atas, maka Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK), selaku salah satu unit eselon I di lingkungan Kementerian Keuangan, telah melakukan berbagai upaya terkait pengembangan *Assessment Center* di BPPK, antara lain dengan:

1. menetapkan SKJ bagi Pejabat Eselon IV BPPK (ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Nomor 460/PP/2011 tentang Standar Kompetensi Jabatan Eselon IV di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan);
2. menetapkan SKJ bagi Pejabat Fungsional (Widyaiswara) BPPK (ditetapkan dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 381/KMK.01/2010 tentang Standar Kompetensi Jabatan Widyaiswara di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Kementerian Keuangan);
3. merencanakan dan menyelenggarakan kegiatan *Assessment Center* dan *Re-Assessment Center* bagi para pegawai di lingkungan BPPK (pejabat Eselon IV dan PNS untuk jabatan tertentu / widyaiswara) untuk mengetahui profil kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai BPPK (yang ditangani oleh Bagian Kepegawaian Sekretariat BPPK bersama dengan Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia c.q. Bidang Pengelolaan Tes Terpadu (PTT) sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 184/PMK.01/2010

tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan);

4. menyelenggarakan kegiatan diklat dan sertifikasi bagi para *assessor* BPPK untuk mencukupi kebutuhan *assessor* BPPK, serta kegiatan *assessor meeting* untuk sarana *sharing* informasi (tukar pengalaman) antar*assessor* untuk peningkatan kompetensi *assessor*;
5. menyelenggarakan kegiatan penyusunan *Assessment Tools*;
6. melakukan koordinasi dengan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan dalam hal kebutuhan *assessor*;
7. menyusun, memelihara, dan menyampaikan laporan profil kompetensi pegawai atau calon pegawai BPPK berdasarkan hasil *Assessment Center* kepada Sekretaris Jenderal Kementerian Keuangan, serta memelihara, menjaga kerahasiaan berkas, dan hasil *Assessment Center*;
8. meningkatkan kualitas penyelenggaraan dan hasil kegiatan *Assessment Center* dengan menetapkan beberapa pejabat dan/atau *assessor* sebagai *Administrator Assessor* (Kepala Bagian Kepegawaian Sekretariat BPPK dan Kepala Bidang PTT Pusdiklat PSDM), *Lead Assessor* (2 *assessor* senior), dan *Integrator Assessor* (5 *assessor*). Para pejabat dan/atau *assessor* tersebut bertugas untuk mengkoordinasikan penyiapan *assessment tools*, penyelenggaraan *assessment center*, dan evaluasi/penetapan hasil *assessment center*.

Definisi *Assessment Center*

Ada berbagai definisi tentang *assessment center*. Menurut Cosner (2000, dalam Wirawan, 2009: 112-116), *assessment center* adalah suatu proses (bukan

tempat atau organisasi) ketika individu karyawan ternilai/asesi (*assessee*) dievaluasi oleh penilai/asesor (*assessor*) ketika ia mengikuti suatu seri situasi yang menyerupai suatu altar pekerjaan yang sesungguhnya dengan menggunakan metode tertentu. *Assessment center* merupakan suatu prosedur yang dipakai oleh manajemen SDM untuk mengevaluasi personel mengenai sifat-sifat, kemampuan, dan kompetensi yang relevan dengan keefektifan dan efisiensi organisasi. Menurut *International Congress on the Assessment Methods (ICAM)* (Cosner, 2000, dalam Wirawan, 2009: 112-116), *assessment center* merupakan suatu evaluasi terstandar oleh asesor terhadap perilaku asesi yang dilaksanakan berdasarkan berbagai masukan. Dalam evaluasi tersebut digunakan sejumlah asesor terdidik dan teknik evaluasi. Penilaian perilaku dilakukan berdasarkan situasi asesmen yang dikembangkan secara khusus. Dimensi-dimensi variabel yang dinilai oleh para asesor didiskusikan dan diintegrasikan melalui analisis statistik.

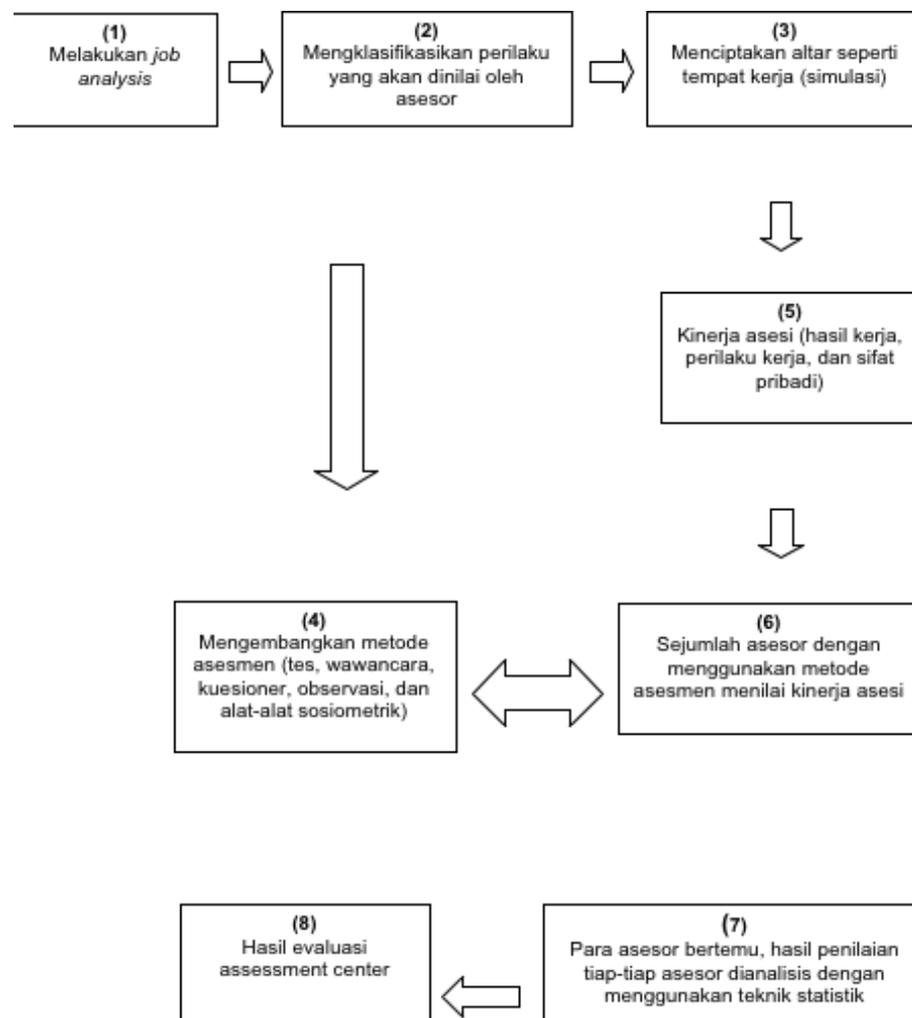
Sementara itu, menurut Peraturan Menteri Keuangan Nomor 47/PMK.01/2008 tentang *Assessment Center* Departemen Keuangan, *assessment center* adalah penilaian berbasis kompetensi dengan melibatkan beragam teknik evaluasi, metode, dan alat ukur terhadap pegawai negeri sipil (PNS) Departemen Keuangan (pasal 1). *Assessment center* bertujuan untuk memperoleh informasi tentang profil kompetensi setiap PNS Departemen Keuangan dalam rangka perencanaan karir, mutasi jabatan, dan pengembangan pegawai berbasis kompetensi.

Menurut ICAM, ada 10 elemen yang harus dipenuhi agar suatu proses SDM dapat disebut sebagai asesmen, yaitu sebagai berikut:

1. Harus dilakukan analisis pekerjaan yang relevan dengan perilaku untuk menentukan dimensi, sifat-sifat, karakteristik, kualitas, keterampilan, kemampuan, motivasi, pengetahuan, atau tugas-

- tugas yang diperlukan untuk menciptakan kinerja pekerjaan, serta menentukan apa yang harus dievaluasi oleh *assessment center*. Jenis dan cakupan analisis pekerjaan bergantung pada tujuan asesmen, kompleksitas pekerjaan, kecukupan informasi sebelum dilakukan analisis pekerjaan, dan kesamaan pekerjaan baru dengan pekerjaan yang telah dianalisis sebelumnya.
2. Observasi pelaku oleh asessor harus diklasifikasikan dalam kategori-kategori yang relevan dan berarti seperti berdasarkan dimensi-dimensi, sifat-sifat, karakteristik, sikap, kualitas, keterampilan, pengetahuan, atau tugas-tugas.
 3. Teknik yang dipakai dalam *assessment center* harus didesain untuk menyediakan informasi untuk mengevaluasi dimensi-dimensi, dan sebagainya yang sebelumnya ditentukan oleh analisis pekerjaan.
 4. Teknik asesmen multipel yang harus dipakai meliputi tes, wawancara, kuesioner, alat-alat sosiometrik, dan simulasi.
 5. Teknik asesmen harus mencakup sejumlah simulasi yang berhubungan dengan pekerjaan yang mencukupi untuk memungkinkan penilai multipel mempunyai peluang untuk mengobservasi setiap dimensi perilaku asesi.
 6. Setiap asesi harus dinilai oleh asesor

Tahapan *assessment center* dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1:

Tahapan *assessment center* (dikutip dari Wirawan, 2009: 113)

multipel. Rasio asesor dan asesi adalah 2 : 1 dan supervisor asesi tidak boleh menjadi asesor.

7. Asesor harus mendapatkan pelatihan dan memahami proses serta pedoman *assessment center*.
8. Sejumlah prosedur sistematis harus dipakai oleh asesor untuk merekam secara akurat perilaku asesi yang muncul. Prosedur ini antara lain catatan tertulis, skala observasi perilaku, dan *checklist* perilaku.
9. Para asesor harus mempersiapkan sejumlah laporan atau rekaman observasi untuk diskusi integrasi.
10. Integrasi perilaku-perilaku asesi harus berdasarkan *pooling* informasi dari para asesor dan dari teknik-teknik pada pertemuan para asesor atau melalui proses integrasi statistik yang divalidasi menurut standar yang diterima secara profesional.

(Wirawan, 2009: 114).

Proses Assesment Center di BPPK

Proses pelaksanaan Assessment Center di BPPK dapat dibagi dalam 4 tahap sebagaimana diuraikan di bawah ini.

A. Analisis Jabatan

Sebelum dilakukan *Assessment Center*, dilakukan analisis jabatan terlebih dahulu untuk mengetahui jenis dan tingkat kompetensi yang dipersyaratkan untuk suatu jabatan. Ketentuan tentang SKJ dapat digunakan jika sudah tersedia. Setelah ditentukan kompetensi jabatan kemudian ditentukan persyaratan bagi pegawai yang dapat mengikuti *Assessment Center* dan jumlah pegawai yang akan mengikuti kegiatan *Assessment Center* ini. Kegiatan ini dilaksanakan oleh Bagian Kepegawaian Sekretariat BPPK. Hasil kegiatan ini kemudian disampaikan kepada Bidang PTT Pusdiklat PSDM selaku pihak yang diberikan tugas untuk mengkoordinasikan pelaksanaan *Assessment Center*.

B. Persiapan Assessment Center

Setelah menerima SKJ dan penugasan untuk mengkoordinasikan pelaksanaan *Assessment Center*, Bidang PTT Pusdiklat PSDM segera mempelajari dan menyusun rencana *Assessment Center*, yang mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Penetapan waktu, tempat, dan pembiayaan kegiatan *Assessment Center*.
2. Penyusunan *assessment tools* beserta sarana/prasarana pendukungnya

oleh Asesor BPPK (tim kerja). Menurut Peraturan Sekretaris Jenderal Kementerian Keuangan Nomor 55/SJ/2008, *assessment tools* (alat ukur) yang digunakan dalam kegiatan *assessment center* adalah sebagai berikut:

- a. *In tray atau in basket exercise*, yaitu alat ukur yang berupa sekumpulan masalah managerial (sejumlah data atau informasi) yang disajikan dalam bentuk tertulis seperti yang dialami dalam situasi nyata di pekerjaan. Asesi diminta untuk menyelesaikan masalah tersebut. Melalui simulasi ini antara lain dapat diperoleh informasi tentang kemampuan asesi dalam menganalisis masalah dan merencanakan serta mengorganisasikan kegiatannya.
- b. *Case / problem analysis & presentation*, yaitu alat ukur berupa proses evaluasi atas hasil pemberian tugas tertulis kepada asesi. Di sini asesi diminta untuk menganalisis dan mencari solusi terhadap suatu kasus yang diambil dari situasi nyata dalam pekerjaan, atau bisa pula tentang hal yang telah asesi kerjakan dalam *In tray atau in basket exercise*. Tugas tersebut kemudian dipresentasikan di depan asesor untuk dinilai. Melalui simulasi ini antara lain dapat diperoleh informasi tentang kemampuan asesi dalam menganalisis dan mensintesis masalah (membuat sistematisa berpikir) serta mengemukakan gagasannya.
- c. *Leaderless Group Discussion (LGD)*, yaitu alat ukur berbentuk proses diskusi yang dilakukan oleh sekelompok asesi (terdiri dari 5 s.d. 6 orang). Para asesi diminta mendiskusikan suatu topik masalah yang berkaitan dengan



situasi pekerjaan yang aktual. Dalam berdiskusi, kelompok tersebut tidak diperkenankan untuk menunjuk pemimpin atau membentuk struktur organisasi agar memungkinkan setiap anggota kelompok menunjukkan potensi atau kompetensinya masing-masing. Asesor berfungsi sebagai *observer* yang mengamati dan mencatat semua perilaku yang muncul dari setiap asesi untuk kemudian diterjemahkan ke dalam kompetensi yang sesuai. Melalui simulasi ini antara lain dapat diperoleh informasi tentang kemampuan asesi dalam mengarahkan dan memimpin kelompok serta menjelaskan gagasannya sehingga bisa diterima orang lain.

- d. *Management role play*, yaitu alat ukur yang berbentuk proses *role playing* atau simulasi dari suatu situasi pekerjaan riil. Di sini asesi dituntut untuk memerankan posisi atau jabatan tertentu serta memberikan respon terhadap masalah yang dihadapi sesuai dengan tuntutan dalam skenario yang dibuat (dengan menghadapi 1 atau beberapa *role player* yang memiliki karakter tertentu). Asesor berfungsi sebagai *observer* yang akan mengamati dan mencatat semua perilaku yang muncul dari setiap asesi untuk kemudian diterjemahkan ke dalam kompetensi yang sesuai. Melalui simulasi ini antara lain dapat diperoleh informasi tentang kemampuan asesi dalam berkomunikasi dan bernegosiasi.
- e. Wawancara (*Behavioral Event Interview* atau BEI), yaitu alat ukur berupa proses wawancara terstruktur, terarah, dan terpola dengan berbasis pada *behavior*

(perilaku). Wawancara ini dilakukan untuk memperoleh dan menguji data/informasi/bukti mengenai tingkat kompetensi yang dimiliki asesi melalui pendekatan situasi, aksi, dan hasil. Pelaksanaan BEI didasarkan pada prinsip umum bahwa untuk memprediksi perilaku dan prestasi seorang individu di masa mendatang adalah dengan melihat perilaku individu yang bersangkutan pada masa lalu.

3. Penyusunan jadwal penugasan Asesor

Penyusunan jadwal penugasan ini dilakukan agar asesor dapat melaksanakan tugasnya secara total (tidak terganggu dengan aktivitasnya yang lain) dan mencegah konflik kepentingan antara asesor dengan asesi sehingga tercipta kelancaran dalam kegiatan *assessment center*; hasil penilaian wajar, dan bermanfaat untuk pengambilan keputusan tentang penataan pegawai maupun pengembangan kompetensi pegawai nantinya.

4. Rapat koordinasi

Rapat koordinasi dipimpin oleh Kepala Bidang PTT dan dihadiri oleh Kepala Bagian Kepegawaian Sekretariat BPPK selaku *Administrator Assessor*, para *Lead Assessor*, para *Integrator Assessor*, dan para *assessor* yang bertugas melaksanakan *assessment center*. Rapat ini bertujuan untuk mengkoordinasikan pelaksanaan *assessment center*, membahas jenis dan penerapan *assessment tools*, dan rencana *assessor meeting* untuk mengolah dan menetapkan hasil *assessment center*. Sesuai dengan Peraturan Sekretaris Jenderal Kementerian Keuangan Nomor 55/SJ/2008 maka pelaksanaan *Assessment Center* di BPPK bersifat *multi-tools* dan *multi-assessor* (menggunakan lebih dari 1 *assessment tools* dan lebih dari 1 asesor).

C. Pelaksanaan *Assessment Center*

Pelaksanaan *Assessment Center* dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dan mengacu pada hasil rapat koordinasi saat tahap persiapan *Assessment Center*. Dalam kegiatan ini para asesor melakukan observasi terhadap asesi dan memberikan nilai atas kompetensi asesi berdasarkan bukti yang diperoleh dari hasil observasi tersebut.

D. Penetapan Hasil *Assessment Center*

Hasil penilaian asesor atas asesi selanjutnya dibahas pada kegiatan *assessor meeting* yang dipimpin oleh Kepala Bidang PTT Pusdiklat PSDM dan dihadiri oleh *Lead Assessor*, *Integrator Assessor*, dan para asesor yang bertugas melaksanakan *assessment center* agar tercipta hasil/penilaian yang wajar atas kompetensi asesi. Laporan hasil *assessment center* ini selanjutnya diserahkan oleh Kepala Bidang PTT kepada Kepala Pusdiklat PSDM untuk selanjutnya dikirimkan kepada Sekretaris BPPK.

Manfaat *Assessment Center*

Sebagaimana disampaikan sebelumnya bahwa bukan suatu hal yang tidak mungkin bila banyak pegawai yang akhirnya merasa kurang nyaman atau bahkan tidak siap (takut) saat mendapat tugas untuk mengikuti kegiatan *assessment center* ini. Mungkin saja hal ini disebabkan oleh para pegawai tersebut belum mendapat informasi memadai tentang apa yang disebut sebagai *assessment center* dan manfaatnya bagi mereka. Mungkin juga mereka hanya melihat “*efek negatif*” hasil *assessment center* berupa mutasi pegawai (pegawai kehilangan posisi di “*zona tugas yang nyaman*” sebagaimana yang telah diperoleh sebelumnya), sehingga mereka “*berupaya menghindari*” atau “*bertindak tidak seperti biasanya, atau bertindak tidak sewajarnya, atau bertindak tidak semestinya*” saat menjalani *assessment center*.

Upaya asesi untuk melakukan “penghindaran diri” maupun “bertindak tidak seperti biasanya” justru akan merugikan asesi sendiri karena akan membuat hasil *assessment center* atas dirinya menjadi tidak bermanfaat, tidak valid, dan bias alias tidak bisa menggambarkan kompetensi asesi yang sebenarnya. Oleh sebab itu, sebaiknya asesi bertindak jujur dan berlaku wajar sebagaimana biasanya (tidak perlu takut) saat menjalani proses *assessment center*. Bahkan, diharapkan agar asesi menunjukkan kemampuan dirinya yang sebenarnya saat proses *assessment center* berlangsung agar kompetensi terpendam (yang selama ini tidak sempat muncul saat bertugas) pada akhirnya dapat muncul ke permukaan untuk menggambarkan kondisi asesi yang sebenarnya. Selain itu, penerapan *multi tools* dalam *assessment center*, termasuk *pelaksanaan assessor meeting*, selama ini juga telah berhasil memberi bukti pendukung yang memadai untuk menetapkan nilai yang wajar bagi asesi.

Bagi organisasi, hasil *assessment center* yang valid sangatlah penting dalam rangka penempatan calon pegawai maupun penataan ulang pegawai pada posisi tugasnya agar tercipta “*right man on the right place*”. Selain itu, berguna pula bagi organisasi untuk pengembangan kompetensi pegawai dalam jangka pendek maupun jangka panjang seiring dengan munculnya berbagai tantangan tugas yang makin banyak dan makin kompleks, baik dalam bentuk mutasi, promosi, peningkatan kompetensi melalui diklat, dan sebagainya.

Assessment Center BPPK, tantangan ke depan

BPPK, selain bertugas sebagai penyelenggara diklat untuk peningkatan kompetensi SDM Kementerian Keuangan di bidang Pengelolaan Keuangan Negara, telah pula memulai satu langkah besar dan strategis dalam rangka membantu penataan SDM Kementerian Keuangan, yaitu dengan mengembangkan aktivitas *assessment*

center di BPPK. Tantangan besar yang dihadapi nantinya adalah bagaimana mempertahankan keberlangsungan atau kontinuitas kegiatan ini di masa datang. Hal ini didasarkan pada peran besar *assessment center* dalam menunjang terlaksananya tugas pokok dan fungsi Kementerian Keuangan agar nantinya struktur, budaya, dan kompetensi SDM Kementerian Keuangan sesuai dengan strategi Kementerian Keuangan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Selain itu peran besar lainnya adalah membantu mewujudkan *talent management* dan *people development* baik melalui *job enlargement/job enrichment, on the job development, special assignment, mentoring, workshop/in class learning, job rotation /reposition, action based learning, self study, cross training*, ataupun *coaching/counseling*.

Assessment center merupakan proses sistematis untuk menilai/meng-*assess* kompetensi *softskill* individu yang dianggap “kritisal” bagi keberhasilan kinerja yang unggul dalam organisasi, karena kompetensi *softskill* tidak kalah penting dibandingkan dengan kompetensi *hardskill*. Bahkan, saat ini *assessment center* mendapat posisi lebih tinggi dibanding *psikotest* sebagai sarana untuk melakukan seleksi pegawai. Hal ini terjadi karena tingkat validitas *assessment center* dalam memprediksi potensi kinerja masa depan SDM

(kandidat) tergolong tinggi.

Untuk menghadapi tantangan besar di atas, langkah penting yang perlu terus dijalankan dan dipertahankan keberlangsungannya adalah meningkatkan kuantitas dan kualitas proses penyelenggaraan *assessment center* itu sendiri. Tidak hanya penyelenggaraan *assessment center* bagi pegawai BPPK semata, akan tetapi juga penyelenggaraan *assessment center* bagi pegawai unit eselon I lainnya di lingkungan Kementerian Keuangan (seperti yang telah dilakukan pada pegawai Ditjen Perimbangan Keuangan dan pegawai Ditjen Pajak pada tahun anggaran 2014), dan bahkan mungkin pada instansi lainnya di luar Kementerian Keuangan. Tingginya kuantitas dan kualitas penyelenggaraan *assessment center* disertai dengan penyelenggaraan *assessor meeting* yang kontinu, studi banding ke berbagai lembaga *assessment center*, dan pelaksanaan diklat penyegaran bagi asesor akan dapat menjadi sarana efektif dalam meningkatkan kualitas asesor. Selain itu, regenerasi asesor melalui diklat sertifikasi *asesor* untuk peningkatan jumlah asesor BPPK perlu pula dilakukan sehingga mampu memenuhi kebutuhan *assessment center* bagi seluruh SDM yang tidak terbatas pada SDM BPPK dan Kementerian Keuangan semata.





Ilustrasi: <http://www.shenandoahchiropractic.com/>

Reviu PMK No. 183/PMK.07/2014 Perencanaan Defisit Dalam APBD/ APBD Perubahan TA 2015

Oleh: Eko Nur Subagyo

Pelaksana Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan

Pendahuluan

Rencana anggaran tahunan merupakan salah satu instrumen pelaksana kebijakan dan sekaligus cerminan dari akuntabilitas yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Pemerintah sebagai salah satu dari organisasi, harus memiliki perencanaan tahunan yang terkelola dengan baik dalam rangka mewujudkan *good governance*. Salah satu instrumen perencanaan tahunan pemerintah, yakni anggaran pendapatan dan belanja yang disahkan oleh eksekutif dan legislatif.

Dalam era desentralisasi fiskal, pemerintah daerah diwajibkan untuk

menyusun perencanaan tahunannya sebelum akhir tahun. Perencanaan tersebut dilaksanakan dengan memperhatikan kebijakan Pemerintah Pusat dan prioritas yang telah ditetapkan dalam perencanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) maupun Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD). Perencanaan dan penganggaran tahunan yang telah dibahas dan mendapat persetujuan DPRD disebut Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan dituangkan dalam Peraturan Daerah.

Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 secara implisit

mengatakan bahwa APBD dimungkinkan untuk defisit dan untuk menutup defisit tersebut dapat digunakan sisa lebih perhitungan anggaran tahun anggaran sebelumnya, pencairan dana cadangan, hasil penjualan kekayaan daerah yang dipisahkan, penerimaan pinjaman, dan penerimaan kembali pemberian pinjaman atau penerimaan piutang. Sementara itu, dalam UU No. 33 Tahun 2004 dikatakan bahwa Menteri Keuangan wajib mengatur batas maksimal jumlah kumulatif defisit APBN dan APBD. Diamanatkan pula bahwa batas maksimal defisit APBD masing-masing daerah ditetapkan oleh Menteri Keuangan setiap tahun anggaran.

“ Konsep value for money lebih ditekankan dalam penggunaan sumber pembiayaan dari pinjaman, karena keterbatasan pendanaan di APBD.

Batas Maksimal Defisit APBD

Amanat dari UU No. 33 Tahun 2004 telah dilaksanakan, dan untuk tahun anggaran 2015 telah ditetapkan PMK No. 183/PMK.07/2014 yang memuat pengaturan Batas Maksimal Kumulatif Defisit APBD, Batas Maksimal Defisit APBD, dan Batas Maksimal Kumulatif Pinjaman Daerah. Dalam PMK tersebut ditetapkan bahwa Batas Maksimal Kumulatif Defisit APBD sebesar 0,3% dari proyeksi PDB Tahun Anggaran 2015. Batas yang sama ditetapkan untuk kumulatif pinjaman daerah, yakni sebesar 0,3% dari proyeksi PDB Tahun Anggaran 2015. Sedangkan untuk Batas Maksimal Defisit APBD masing-masing daerah ditetapkan berdasarkan kapasitas fiskal sebagai berikut:

- Daerah dengan **kapasitas fiskal sangat tinggi**, batas maksimal defisit APBDnya ditetapkan sebesar **6,25%** (enam koma dua lima persen) dari **perkiraan Pendapatan Daerah** Tahun Anggaran 2015.
- Daerah dengan **kapasitas fiskal tinggi**, batas maksimal defisit APBDnya ditetapkan sebesar **5,25%** (lima koma dua lima persen) dari **perkiraan Pendapatan Daerah** Tahun Anggaran 2015.
- Daerah dengan **kapasitas fiskal sedang**, batas maksimal defisit APBDnya ditetapkan sebesar **4,25%** (empat koma dua lima persen) dari **perkiraan Pendapatan Daerah** Tahun Anggaran 2015.
- Daerah dengan **kapasitas fiskal**

rendah, batas maksimal defisit APBDnya ditetapkan sebesar **3,25%** (tiga koma dua lima persen) dari **perkiraan Pendapatan Daerah** Tahun Anggaran 2015.

Batas tersebut secara persentase lebih kecil dibanding peraturan batas maksimal defisit tahun sebelumnya, PMK No. 125/PMK.07/2013. Namun, jika dihitung berdasarkan data Pendapatan Daerah yang mengalami peningkatan setiap tahunnya, maka batas defisit untuk APBD TA 2015 tetap lebih besar dibanding APBD TA 2014. Disamping itu, batas maksimal defisit APBD TA 2015 masing-masing daerah yang ditetapkan dalam PMK ini tidak melampaui Batas Maksimal Kumulatif Defisit APBD yang ditetapkan sebesar 0,3% dari proyeksi PDB 2015. Artinya, daerah yang hendak merencanakan defisit masih memiliki ruang gerak fiskal (*fiscal space*) yang cukup.

Lalu apa dan bagaimana yang dimaksud dengan Defisit APBD?

Dalam Pasal 3 ayat (2) PMK No. 183/PMK.07/2014 dijelaskan bahwa defisit yang dimaksud adalah defisit yang dibiayai dengan Pinjaman. Ini berarti bahwa jika APBD defisit dan untuk menutup defisit tersebut tidak menggunakan Pinjaman, maka tidak diperhitungkan dalam kumulatif defisit APBD. Pengaturan ini bukanlah hal baru karena sudah menjadi materi pengaturan PMK batas maksimal defisit APBD hingga penyusunan APBD TA 2011, dan kembali diadopsi mulai APBD TA 307559361 2014.

Pengaturan defisit yang dibatasi dengan penggunaan pinjaman dilakukan lebih kepada prinsip kehati-hatian (*prudent*) atas perencanaan dan *value for money*. Defisit yang ditutup selain dengan pinjaman mungkin saja disebabkan adanya sisa dana yang tidak dapat digunakan tanpa daerah tersebut mengalami defisit. Sebut saja pos Sisa Lebih Perhitungan Anggaran (SiLPA) tahun lalu. Dana yang ada di pos SiLPA tidak serta merta dapat digunakan untuk mendanai belanja yang dianggarkan di APBD. Ada beberapa hal yang menjadi penyebabnya, (i) belum ada aturan pelaksanaan yang memungkinkan untuk mengubah dana SiLPA menjadi Pendapatan; atau (ii) terdapat komponen belanja *multiyears* atau proyek yang belum selesai dan terbawa ke tahun anggaran berikutnya (*carry over*). Hal ini berakibat pada mekanisme perencanaan yang (pada akhirnya) menganggarkan defisit guna mengefektifkan dana yang ada.

Konsep *value for money* lebih ditekankan dalam penggunaan sumber pembiayaan dari pinjaman, karena keterbatasan pendanaan di APBD. Secara konsep, nilai uang sekarang lebih tinggi dibanding tahun depan atau beberapa tahun ke depan. Dengan melakukan pinjaman, maka kebutuhan infrastruktur dapat dipenuhi dalam waktu dekat dan pelayanan kepada masyarakat lebih cepat terlaksana. Sisi lain pinjaman adalah kewajibannya yang harus dipenuhi dalam tahun jamak. Jika tidak terdapat komitmen yang kuat antara legislatif dan eksekutif, maka potensi konflik atas pinjaman dapat saja terjadi, terlebih jika pinjaman yang dilakukan melebihi masa jabatan kepala daerah.

Pelampauan Defisit APBD

Daerah yang menganggarkan defisit dapat melampaui batas yang ditetapkan. Persetujuan/penolakan dapat diberikan atas permohonan dari kepala daerah yang diajukan ke Menteri Keuangan menggunakan format

sesuai lampiran, sebelum APBD/APBD Perubahan ditetapkan. Berdasarkan permohonan dari kepala daerah, Menteri Keuangan c.q. Dirjen Perimbangan Keuangan memberikan persetujuan/penolakan setelah melakukan penilaian sebagai berikut:

- a. Batas Maksimal Kumulatif Defisit APBD yang dibiayai dari pinjaman sebesar 0,3% (nol koma tiga persen) dari proyeksi PDB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) tidak terlampaui;
- b. Batas Maksimal Kumulatif Pinjaman Daerah sebesar 0,3% (nol koma tiga persen) dari proyeksi PDB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) tidak terlampaui;
- c. Pinjaman telah disetujui, untuk pinjaman yang bersumber dari Pemerintah Pusat; dan
- d. Rencana Pinjaman sudah mendapat Pertimbangan Menteri Dalam Negeri, untuk pinjaman yang bersumber dari pemerintah daerah lain, lembaga keuangan bank, dan lembaga keuangan bukan bank.

Penilaian yang dilakukan oleh Dirjen Perimbangan Keuangan dalam rangka memberikan persetujuan/penolakan harus dilaksanakan paling lama 15 (limabelas) hari kerja setelah berkas diterima lengkap. Persetujuan/penolakan ini menjadi pertimbangan dalam proses evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang APBD/APBD Perubahan.

Pelaporan dan Pemantauan

PMK ini mengamanatkan pemerintah daerah untuk melaporkan rencana Defisit APBD Tahun Anggaran 2015 (sesuai format lampiran pada PMK) kepada Menteri Keuangan c.q. Direktur Jenderal Perimbangan Keuangan sebelum APBD/APBD Perubahan ditetapkan. Disamping itu, pemerintah daerah wajib melaporkan posisi kumulatif pinjaman

dan kewajiban pinjaman kepada Menteri Keuangan c.q. Direktur Jenderal Perimbangan Keuangan dan Menteri Dalam Negeri c.q. Direktur Jenderal Keuangan Daerah setiap semester dalam tahun anggaran berjalan (sesuai format lampiran pada PMK).

Pemantauan juga dilakukan oleh Direktur Jenderal Perimbangan Keuangan atas nama Menteri Keuangan terhadap pemerintah daerah yang menganggarkan penerimaan Pinjaman Daerah untuk membiayai defisit APBD dan/atau untuk membiayai pengeluaran pembiayaan, dan hasil pemantauan tersebut menjadi evaluasi guna penyusunan peraturan batas maksimal defisit APBD tahun berikutnya.

Penutup

Pengaturan batas maksimal defisit APBD dilaksanakan oleh Menteri Keuangan setiap bulan Agustus untuk tahun anggaran berikutnya. Untuk TA 2015 pengaturan defisit hanya dibatasi pada defisit yang dibiayai dari Pinjaman Daerah dengan batas maksimal defisit APBD ditetapkan sesuai dengan kategori kapasitas fiskal masing-masing daerah.

Daerah yang merencanakan defisit pada APBDnya dan defisit tersebut lebih besar dari ketentuan dapat mengajukan permohonan pelampauan batas maksimal defisit APBD kepada Menteri Keuangan sebelum APBD/APBD Perubahan ditetapkan. Persetujuan ini akan dijadikan pertimbangan dalam proses evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang APBD/APBD Perubahan.

Pelaporan dan pemantauan juga diatur dalam PMK No. 183/PMK.07/2014 yang memberikan mandat kepada Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. PMK ini mengamanatkan Pemerintah Daerah untuk melaporkan rencana defisit APBD/APBD Perubahan kepada Menteri Keuangan. Sedangkan kepada Pemerintah Pusat dhi. Direktur Jenderal Perimbangan Keuangan diamanatkan untuk melakukan

pemantauan kepada pemerintah daerah yang menganggarkan penerimaan Pinjaman Daerah untuk membiayai defisit APBD dan/atau untuk membiayai pengeluaran pembiayaan, dan hasil pemantauan tersebut menjadi evaluasi guna penyusunan peraturan batas maksimal defisit APBD tahun berikutnya.



Bidang Pengelolaan Tes Terpadu, Tantangan Ke Depan

Oleh: Nina Andriana

Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia

LATAR BELAKANG

Cikal bakal terbentuknya Bidang Pengelolaan Tes Terpadu (PTT) berawal pada tahun 2009. Saat itu Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) mencanangkan *framework* “*Leap To Lead*” dalam rangka menjadikan BPPK sebagai institusi terdepan dalam mengembangkan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang keuangan dan kekayaan negara. Sebagai perwujudan dari semangat *Leap to Lead* tersebut, BPPK mencanangkan 7 (tujuh) produk unggulan yang terdiri dari Modul Keuangan Negara, Ujian Saringan Masuk Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (USM STAN), e-Learning BPPK, Unit Tes BPPK, Pelayanan Prima BPPK, Integritas BPPK, dan e-Government BPPK.

Sebagai salah satu produk unggulan, Unit Tes merupakan unit layanan baru di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Kementerian Keuangan yang dibentuk berdasarkan Surat Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan kepada

Kepala Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia Nomor S-034/PP/2009 tentang Pengelolaan Unit-Unit pada Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM), yang terbagi menjadi 3 sub unit, yaitu (1) Sub unit Tes Potensi Akademik, (2) Sub unit Tes Bahasa Asing, dan (3) Sub unit *Assessment Center*.

Perkembangan kebutuhan tes dari tahun ke tahun membuat unit tes ini kemudian dibakukan menjadi suatu unit Eselon III tersendiri yang bernama **Bidang Pengelolaan Tes Terpadu (PTT)** yang berada di bawah Pusdiklat PSDM BPPK, melalui Peraturan Menteri Keuangan Nomor 184/PMK.01/2010.

ORGANISASI DAN PROSES BISNIS PENGELOLAAN TES

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 184/PMK.01/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan mengatur bahwa Bidang Pengelolaan Tes Terpadu

bertugas melaksanakan perencanaan, penyusunan, pengembangan materi tes, pengkoordinasian penyelenggaraan tes dan pelaksanaan evaluasi hasil tes. Dalam melaksanakan tugas diatas, Bidang Pengelolaan Tes Terpadu menyelenggarakan fungsi:

- a) Perencanaan kegiatan tes dengan substansi Tes Potensi Akademik, Tes Bahasa Asing, Tes Psikologi, dan *Assesment Center*;
- b) Penyusunan kegiatan tes dengan substansi Tes Potensi Akademik, Tes Bahasa Asing, Tes Psikologi, dan *Assessment Center*;
- c) Pengembangan materi tes dengan substansi Tes Potensi Akademik, Tes Bahasa Asing, Tes Psikologi, dan *Assessment Center*;
- d) Koordinasi pelaksanaan penyelenggaraan tes dengan substansi Tes Potensi Akademik, Tes Bahasa Asing, Tes Psikologi, dan *Assessment Center* dengan pihak terkait; dan
- e) Evaluasi hasil tes dengan substansi

Tes Potensi Akademik, Tes Bahasa Asing, Tes Psikologi, dan *Assessment Center*.

Tugas bidang Pengelolaan Tes Terpadu terbagi ke dalam tiga subbidang, sebagai berikut:

1. Subbidang Perencanaan Tes
Subbidang Perencanaan Tes mempunyai tugas melakukan perencanaan, penyusunan, dan pengembangan materi tes dengan substansi Tes Potensi Akademik, Tes Bahasa Asing, Tes Psikologi, dan *Assessment Center*.
Arah yang ingin dicapai adalah terwujudnya perencanaan dan penyusunan kegiatan tes yang sesuai dengan kebutuhan, pengembangan materi tes yang terstandar sesuai dengan substansi Tes Potensi Akademik, Tes Bahasa Asing, Tes Psikologi, dan *Assessment Center*.
2. Subbidang Penyelenggaraan Tes
Subbidang Penyelenggaraan Tes mempunyai tugas melakukan koordinasi pelaksanaan penyelenggaraan tes dengan substansi Tes Potensi Akademik, Tes Bahasa Asing, Tes Psikologi, dan *Assessment Center*.
Tujuan dari pengerjaan tugas subbidang ini adalah terwujudnya pengoordinasian penyelenggaraan tes yang efektif.
3. Subbidang Evaluasi Tes
Subbidang Evaluasi Tes mempunyai tugas melakukan evaluasi hasil tes dengan substansi Tes Potensi Akademik, Tes Bahasa Asing, Tes Psikologi, dan *Assessment Center*.
Tujuannya adalah terwujudnya Evaluasi Hasil Tes yang akurat sesuai dengan substansi Tes Potensi Akademik, Tes Bahasa Asing, Tes Psikologi, dan *Assessment Center*.

PRODUK KAMI

Ada empat tes yang ditangani oleh Bidang PTT yaitu Tes Potensi Akademik, Tes Bahasa Asing, Tes Psikologi, dan *Assessment*

Center.

Tes Potensi Akademik, yaitu tes yang bertujuan untuk mengukur kecakapan akademik individu. Karena itu soal-soal yang diberikan pada TPA lebih dititikberatkan pada kemampuan berpikir logis dan bukan substansi keilmuan. TPA juga digunakan sebagai alat seleksi memilih calon penerima beasiswa untuk belajar pada jenjang lanjutan. Pada dasarnya TPA menguji tiga aspek kemampuan dasar, yaitu kemampuan verbal, kuantitatif, dan penalaran.

Tes Bahasa Asing, khususnya Tes Kemampuan Bahasa Inggris, yaitu tes yang mengukur kemampuan bahasa individu. Aspek kemampuan yang diukur meliputi *structure and written expression, reading*, dan *listening comprehension*.

Psikotes atau tes psikologi, merupakan serangkaian tes yang dilakukan oleh Psikolog (profesional) untuk memberikan gambaran utuh tentang aspek-aspek psikologis individu yang mengikuti tes, sesuai dengan kebutuhan dan keperluan organisasi. Psikotes mengukur segenap kompetensi yang ada dalam diri individu. Yang dilakukan oleh Psikolog adalah meminta respon atas pernyataan/pertanyaan yang diberikan kepada individu sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya orang yang bersangkutan. Respon tersebut akan dijadikan indikator untuk memberikan gambaran *profile* setiap individu yang mengikuti tes.

Assessment Center, yaitu suatu proses sistematis untuk menilai kompetensi perilaku individu yang dipersyaratkan bagi keberhasilan dalam pekerjaan, dengan menggunakan beragam metode dan teknik evaluasi, dilaksanakan oleh beberapa *assessor*, serta diterapkan kepada lebih dari satu orang *assessor*. Pelaksanaan *Assessment Center* mengacu pada Peraturan Sekretaris Jenderal Nomor 55/SJ/2008, tentang Pelaksanaan *Assessment Center* Departemen Keuangan.

KEGIATAN YANG DISELENGGARAKAN TAHUN 2013-2014

Selama tahun 2013 dan 2014,

Bidang Pengelolaan Tes Terpadu telah melaksanakan berbagai kegiatan terkait dengan Tes Potensi Akademik, Tes Bahasa Inggris, Tes Psikologi, dan *Assesment Center* sebagaimana berikut:

1. Kegiatan **Tes Potensi Akademik, Tes Bahasa Inggris, dan Psikotes**, yaitu antara lain pada:
 - a) Psikotes Diklat Fungsional Pemeriksa Pajak, yang diselenggarakan dengan tujuan untuk memenuhi persyaratan penyesuaian ijazah Sarjana (Si) dan Diploma IV (D-IV) dalam rangka kenaikan jabatan fungsional pemeriksa pajak;
 - b) Seleksi penerimaan beasiswa pascasarjana program luar negeri SPIRIT, yang bertujuan untuk menyaring peserta berdasarkan kriteria yang ditentukan dan sesuai tuntutan kerja yang dibutuhkan oleh Kementerian Keuangan agar nantinya dapat menyelesaikan pendidikan dengan baik serta memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan kerja sebagai pegawai Kementerian Keuangan;
 - c) Seleksi Ujian Saringan Masuk Program Diploma I dan Diploma III Keuangan STAN (tes tertulis dan wawancara);
 - d) Tes penerimaan mahasiswa baru Program Diploma III dan Diploma IV Keuangan STAN;
 - e) Seleksi beasiswa Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, yang bertujuan untuk menggali potensi Sumber Daya yang ada di lingkungan DJKN, menyeleksi pegawai yang berkompeten, yang mempunyai minat untuk meningkatkan kompetensinya guna mendapatkan sumber daya yang unggul melalui pendidikan S2 dengan beasiswa oleh DJKN;
 - f) Tes Bahasa Inggris diklat *Treasury Dealing Room* Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan; dan
 - g) Seleksi USM Program Diploma I STAN Khusus Papua.
2. Kegiatan **Assessment Center**, yaitu antara lain:
 - a) *Assessment Center* terhadap calon

Widyaiswara Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK). Kegiatan ini bertujuan untuk menyeleksi para calon widyaiswara yang belum memenuhi kompetensi yang disyaratkan sesuai Standar Kompetensi Jabatan Widyaiswara. Melalui tes ini diharapkan akan diperoleh widyaiswara yang kompeten, berdedikasi tinggi, dan memiliki karakter yang sesuai dengan tuntutan kerja yang dibutuhkan oleh Kementerian Keuangan;

- b) *Assessment Center* Calon Pejabat Eselon IV Badan Pendidikan dan

Pelatihan Keuangan periode I dan II, yang bertujuan untuk mengukur kompetensi para pelaksana yang telah memenuhi syarat kepangkatan untuk menduduki jabatan sebagai eselon IV di lingkungan BPPK;

- c) *Assessment Center* pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan (DJPK), yang bertujuan untuk memetakan kepemilikan kompetensi pegawai DJPK;
- d) *Assessment Center* pegawai Direktorat Jenderal Pajak (DJP), yang bertujuan untuk memetakan kepemilikan kompetensi pegawai DJP. Kegiatan

ini sudah dilaksanakan sebanyak 3 periode;

- e) *Assessment* pelaksana KPU Bea dan Cukai Tanjung Priok;
- f) *Re-Assessment* pejabat eselon IV Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, yang bertujuan untuk meng-update data hasil *assessment center*; dan
- g) Wawancara seleksi Tenaga Kebersihan dan Satpam Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan.

Terkait dengan pelaksanaan Tes Potensi Akademik, Tes Bahasa Inggris, Tes Psikologi, dan *Assesment Center* tersebut di

Tabel Penyelenggaraan Kegiatan Bidang Pengelolaan Tes Terpadu selama Tahun 2013 dan 2014, dan Rencana Tahun 2015

NO	KEGIATAN	TAHUN 2013	TAHUN 2014	RENCANA TAHUN 2015
1	Psikotes Diklat Fungsional Pajak	3 periode	1 periode	1 periode
2	Seleksi penerimaan beasiswa pascasarjana program luar negeri SPIRIT	1 periode	2 periode	1 periode
3	Seleksi Ujian Saringan Masuk Program Diploma I dan Diploma III STAN (tes tertulis dan wawancara)	1 periode	1 periode	1 periode
4	Tes penerimaan mahasiswa baru Program Diploma III dan Diploma IV Keuangan STAN	1 periode	1 periode	1 periode
5	Seleksi beasiswa Direktorat Jenderal Kekayaan Negara	2 periode	2 periode	-
6	Tes Bahasa Inggris diklat <i>Treasury Dealing Room</i> Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan	2 periode	-	-
7	Seleksi USM Program Diploma I STAN Khusus Papua	1 periode	-	-
8	Tes Potensi pegawai/pelaksana Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK)	-	-	1 periode
9	Tes Potensi Bahasa Asing pegawai/pelaksana Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK)	-	-	1 periode
10	<i>Assessment</i> Pelaksana Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK)	-	-	1 periode
11	<i>Assessment</i> Widyaiswara Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK)	-	-	1 periode
12	<i>Assessment</i> calon Widyaiswara Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK)	1 periode	1 periode	1 periode
13	<i>Assessment</i> Calon Pejabat Eselon IV Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan	1 periode	2 periode	-
14	<i>Assessment</i> pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan (DJPK)	-	1 periode	-
15	<i>Assessment</i> pegawai Direktorat Jenderal Pajak (DJP)	-	3 periode	-
16	<i>Assessment</i> pegawai Direktorat Jenderal Pengelolaan Utang (DJPU)	-	-	1 periode
17	<i>Re-Assessment</i> pejabat eselon IV Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan	1 periode	1 periode	1 periode
18	<i>Assessment</i> pelaksana KPU Bea dan Cukai Tanjung Priok	1 periode	-	-
19	Wawancara seleksi Tenaga Kebersihan dan Satpam Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan	1 periode	1 periode	-

atas, Bidang PTT terlebih dahulu melakukan perencanaan kegiatan, penyusunan kegiatan tes termasuk penyusunan soal tes dan penyusunan *assessment tools*, pengembangan materi tes, dan koordinasi pelaksanaan penyelenggaraan tes. Selanjutnya, setelah kegiatan tes berlangsung, Bidang PTT melakukan penyusunan evaluasi hasil tes dengan substansi Tes Potensi Akademik, Tes Bahasa Asing, Tes Psikologi, dan *Assesment Center*.

TANTANGAN KE DEPAN

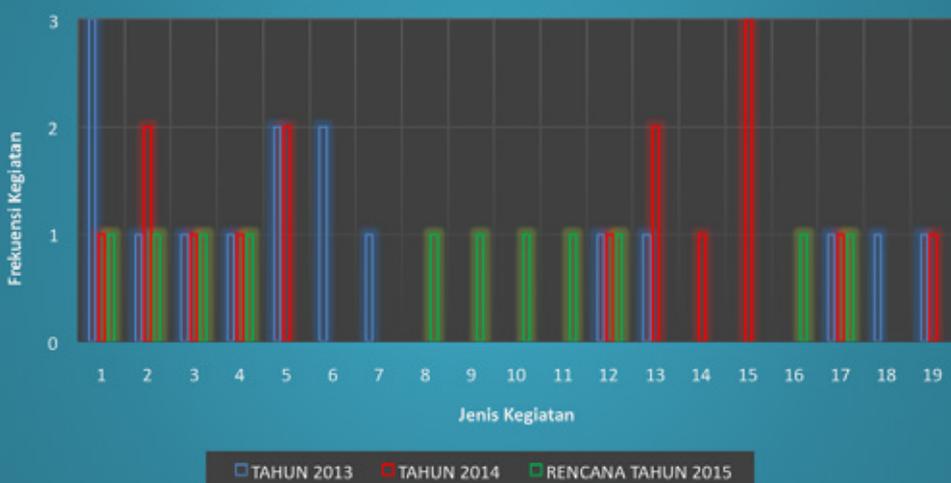
Bidang Pengelolaan Tes Terpadu sebagai salah satu unit eselon III pada Pusdiklat PSDM, Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, yang melayani kebutuhan pelaksanaan tes dari seluruh unit eselon I di Kementerian Keuangan, tentu harus bersiap diri dalam pemenuhan kebutuhan tes di masa yang akan datang. Bidang PTT harus mampu menjaga dan meningkatkan citra BPPK (pada khususnya) dan Kementerian Keuangan (pada

umumnya) di mata masyarakat melalui layanan tes terpadu, dalam menghasilkan SDM yang kompeten, berdedikasi tinggi, berintegritas, dan memiliki karakter yang sesuai dengan tuntutan kerja yang dibutuhkan oleh Kementerian Keuangan guna mendukung pembangunan nasional dan pencapaian tujuan nasional.

Oleh karena itu, berbagai kegiatan **workshop/Lokakarya** diselenggarakan oleh Bidang PTT guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia di Bidang PTT khususnya dan BPPK serta Kementerian Keuangan pada umumnya, terkait dengan pelaksanaan tugas tersebut, antara lain dengan penyelenggaraan:

- 1) *Workshop* Penyusunan Soal Tes Potensi Akademik dan Tes Bahasa Inggris;
- 2) *Workshop* “*New Competency for Assessors*”;
- 3) *Workshop* Penyusunan Soal dan Alat Tes *Assessment Center*;
- 4) *Workshop Behavioral Event Interview* (BEI); dan
- 5) Lokakarya “*Assessors’ Skills Update*”.

Grafik Kegiatan Bidang Pengelolaan Tes Terpadu Tahun 2013 dan 2014, dan Rencana Tahun 2015



Keterangan:

1. Psikotes Diklat Fungsional Pajak
2. Seleksi penerimaan beasiswa pascasarjana program luar negeri SPIRIT
3. Seleksi Ujian Saringan Masuk Program Diploma I dan Diploma III STAN (tes tertulis dan wawancara)
4. Tes penerimaan mahasiswa baru Program Diploma III dan Diploma IV Keuangan STAN
5. Seleksi beasiswa Direktorat Jenderal Kekayaan Negara
6. Tes Bahasa Inggris diklat Treasury Dealing Room Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan
7. Seleksi USM Program Diploma I STAN Khusus Papua
8. Tes Potensi pegawai/pelaksana Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK)
9. Tes Potensi Bahasa Asing pegawai/pelaksana Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK)
10. Assessment Pelaksana Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK)
11. Assessment Widyaiswara Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK)
12. Assessment calon Widyaiswara Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK)
13. Assessment Calon Pejabat Eselon IV Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan
14. Assessment pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan (DJPK)
15. Assessment pegawai Direktorat Jenderal Pajak (DJP)
16. Assessment pegawai Direktorat Jenderal Pengelolaan Utang (DJPU)
17. Re-Assessment pejabat eselon IV Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan
18. Assessment pelaksana KPU Bea dan Cukai Tanjung Priok
19. Wawancara seleksi Tenaga Kebersihan dan Satpam Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan

OKTOBER



Wisuda Yang Berbeda Sekaligus Istimewa

STAN menyelenggarakan wisuda untuk 1.745 wisudawan Program Diploma I spesialisasi Pajak dan Bea Cukai. Wisuda dilakukan melalui sidang Senat yang dipimpin oleh Direktur STAN Kusmanadji. Selain dari Jakarta, wisuda STAN kali ini juga dihadiri oleh wisudawan dari beberapa BDK, antara lain BDK Pekanbaru, BDK Palembang, BDK Cimahi, BDK Pontianak, BDK Manado dan BDK Makassar. Wisuda kali ini memang sedikit berbeda sekaligus istimewa. Demikian disampaikan Direktur STAN di depan seluruh wisudawan dan undangan yang hadir. Selain diselenggarakan di Kampus STAN Bintaro, jumlah wisudawan juga tidak sebanyak wisuda STAN tiap tahunnya. Hal ini dikarenakan wisudawan hanya berasal dari Program Diploma I spesialisasi Pajak dan Bea Cukai.



Pusdiklat Bea dan Cukai Raih Predikat Wilayah Bebas Korupsi tahun 2014

Pusdiklat Bea dan Cukai memperoleh penghargaan sebagai Unit Kerja Berpredikat WBK Tahun 2014 bersama 11 unit lainnya di lingkungan Kementerian Keuangan.

Penghargaan tersebut disampaikan pada acara pada acara ramah tamah di Aula Mezzanine, Kemenkeu, Kamis (30/10) yang dihadiri oleh Sekretaris Jenderal Kemenkeu, Ki Agus Ahmad Badaruddin. Selain penyerahan penghargaan predikat WBK 2014, juga diserahkan penghargaan kepada Kantor-kantor Pelayanan Percontohan terbaik di lingkungan

Kemenkeu.

Pusdiklat Bea dan Cukai terpilih menjadi salah satu unit dengan predikat WBK tahun 2014 setelah melewati proses seleksi yang cukup panjang. Pada tahap pertama, Pusdiklat Bea dan Cukai harus melewati seleksi administrasi dimana tim penilai internal Kemenkeu akan memeriksa dan menilai dokumen-dokumen Pusdiklat Bea dan Cukai. Tim penilai internal yang terdiri dari Inspektorat Jenderal dan Sekretariat Jenderal memastikan apakah di dalam dokumen-dokumen tersebut ada catatan korupsi atau tidak. Setelah lolos tahap pertama, giliran



tim penilai nasional yang berada di Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara (Kemenpan) yang menilai Pusdiklat Bea dan Cukai hingga akhirnya dikukuhkan dengan predikat WBK.

Sesaat sebelum menyerahkan penghargaan, Agus menyampaikan kebanggaannya sekaligus berterima kasih kepada para Kepala kantor yang berhasil meningkatkan pelayanannya. "Dengan semangat kita semua, dalam waktu 10 tahun kita sudah seperti sekarang," ujar Agus. Lebih lanjut Agus mengharapkan agar apa yang sudah diraih dapat terus ditingkatkan.

Penghargaan WBK tahun 2014 diterima secara langsung oleh Denny Handoyo, Kepala Bagian Tata Usaha yang mewakili Kepala Pusdiklat Bea dan Cukai. "Penghargaan ini hanya simbol, yang penting bukan penghargaannya tapi bagaimana kita benar-benar mewujudkan ini sebagai pekerjaan nyata di lapangan," ucap Denny. "Ini merupakan vitamin agar kita lebih baik lagi, dan juga semoga bisa menjadi inspirasi bagi unit yang lain."



NOVEMBER



BDK Pekanbaru Raih Predikat Satker Terbaik Kategori Penatausahaan BMN

[Pekanbaru] Kamis, 06 November 2014. Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat & Kepulauan Riau melaksanakan kegiatan Refleksi & Apresiasi Pengelolaan BMN. Kegiatan berupa pemberian penghargaan kepada satker/kantor wilayah yang dinilai sangat baik dalam pengelolaan dan penatausahaan BMN.

Acara ini dihadiri oleh para pimpinan dari berbagai satker dan kantor wilayah mitra kerja Kanwil DJKN Riau, Sumbar, dan Kepri. Bertempat di Hotel Pangeran Pekanbaru, acara ini juga dihadiri oleh Sekretaris DJKN, Bapak Dodi Iskandar, yang kemudian secara langsung menyerahkan piagam penghargaan kepada para

pemenang.

Pada acara ini Balai Diklat Keuangan Pekanbaru mendapat penghargaan sebagai satker terbaik atas kinerjanya dalam penatausahaan BMN. "Tahun ini kita mengapresiasi satker dan kantor wilayah yang sangat baik dalam kategori pengelolaan dan penatausahaan BMN, semogatahun depan bisa kita tambah untuk kategori- kategori lainnya" kata Bapak Lukman Effendi selaku Kepala Kanwil DJKN Riau, Sumbar, dan Kepri.

Dengan memberikan apresiasi ini, harapannya seluruh satker menjadi semakin termotivasi dalam mengelola dan menatausahakan Aset Negara demi peningkatan kinerja.



Membentuk Petugas Pemeriksa Penumpang Wanita Yang Profesional

Dalam upaya memberantas perdagangan dan peredaran gelap maupun penggunaan illegal NPP Direktorat Jenderal Bea dan Cukai bekerjasama dengan Pusdiklat Bea dan Cukai menyelenggarakan workshop pemeriksaan penumpang wanita yang diikuti oleh 30 Orang peserta dari berbagai Kantor Pelayanan DJBC di Indonesia. Workshop ini ditujukan untuk memenuhi kebutuhan petugas pemeriksa penumpang wanita yang ada di bandara-bandara internasional yang mengharuskan dilakukan pemeriksaan penumpang wanita untuk mencegah perdagangan dan peredaran gelap maupun penggunaan illegal NPP melalui bandara internasional. Workshop Penumpang wanita ini diselenggarakan mulai tanggal 10 s.d 12 November 2014 dan dibuka secara resmi oleh Kepala Bidang Penyelenggaraan Pusdiklat BC Bapak Sinung Prabowo dan acara dilanjutkan dengan ceramah Kepala Sub Direktorat Narkotika Direktorat Penindakan dan Penyidikan DJBC Bapak Ronny Rosfyandi.



The power of public speaking for great leaders

Pemimpin yang hebat bukan hanya membutuhkan jiwa kepemimpinan dan kemampuan manajerial yang kuat, dibutuhkan pula kemampuan public speaking yang mumpuni. BPPK melalui Balai Diklat Kepemimpinan menyelenggarakan seminar kepemimpinan nasional dengan tema "The Power of Public Speaking for Great Leaders". Acara yang dirancang khusus sebagai ajang untuk sharing ilmu dan pengetahuan seputar kepemimpinan ini dihadiri oleh 120 pejabat dan pegawai dari kantor wilayah Kementerian Keuangan regional Bali dan Nusa Tenggara. Dikemas dalam format talkshow, seminar kali ini menghadirkan Desi Anwar selaku narasumber dan Ferry Anggara sebagai host.



Lokakarya "Asessors' Skills Update" 2014

Pusdiklat Pengembangan SDM menyelenggarakan kegiatan Lokakarya "Asessors' Skills Update" di Wisma Subiyanto, Komplek Plaza PP, Jalan TB. Simatupang, Pasar Rebo, Jakarta Selatan, Selasa, 11 November 2014.. Sebanyak 81 asesor diundang untuk menjadi peserta pada lokakarya ini. Peserta terdiri dari para asesor internal Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan dan beberapa asesor dari Biro Sumber Daya Manusia, Sekretariat Jenderal, Kementerian Keuangan. Tujuan pelaksanaan kegiatan ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para asesor agar semakin mahir dalam melaksanakan

Behavioral Event Interview dan Observasi Perilaku secara akurat. Bertindak sebagai narasumber adalah Heru Y. Ariwibowo dan Raimundus R. Karsono, para konsultan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berasal dari Gaia Solutions Management Consultant.



NOVEMBER



BDK Malang Raih Penghargaan Pemenuhan Standar Sarana dan Prasarana Terbaik Tahun Anggaran 2014

Konsistensi penerapan pelayanan prima kepada pengguna dengan semangat layanan “Rapi, Ramah, dan Responsif” yang diprakarsai dan diinternalisasi oleh Kepala BDK Malang akhirnya membuahkan hasil. BDK Malang meraih penghargaan dari Sekretaris BPPK sebagai satker terbaik dalam pemenuhan standar sarana dan prasarana di lingkungan BPPK Tahun Anggaran 2014.

“Alhamdulillah. Ini adalah buah dari kerja keras kita semua. Saya bangga dan berikan apresiasi yang luar biasa kepada seluruh pegawai BDK Malang. Semoga kita bisa jadikan satker ini lebih baik lagi di masa mendatang”, kata Budi Setiawan ketika ditemui staf Informasi BDK Malang.



Seni dalam Memimpin

Dalam kepemimpinan terdapat seni untuk mengatur sesuatu agar menjadi indah. Seni untuk menempatkan diri agar kedudukan seorang pemimpin dapat dirasakan oleh sekitarnya. Hal tersebut disampaikan Kepala Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) Safuadi dalam acara seminar Total Leadership di Aula BPPK Punawarman, Rabu (26/11). Seminar ini menghadirkan Mooryati Soedibyo, seorang pengusaha yang telah lama berkecimpung di dunia kecantikan. Ia berbagi cerita seputar pengalamannya merintis usaha, memimpin perusahaan besar dan bagaimana ia menyeimbangkan diri antara pekerjaan dan keluarga.



Kunjungan Studi Banding Pusat Pengembangan SDM Aparatur Kementerian Perhubungan ke Balai Diklat Keuangan Malang

Pada hari Jumat, 28 November 2014 yang lalu, Balai Diklat Keuangan (BDK) Malang menerima kunjungan dari Pusat Pengembangan SDM Aparatur Perhubungan Kementerian Perhubungan dalam rangka studi banding terkait perencanaan dan penyelenggaraan diklat serta manajemen penyediaan sarana dan prasarana diklat.

Didampingi oleh Kepala Sub Bidang Program, Kepala Sub Bidang Analisis dan Evaluasi, lima orang staf, dan satu orang widyaiswara, rombongan Pusdiklat Pengembangan SDM Aparatur Perhubungan yang dipimpin oleh Kepala Bidang Sarana dan Prasarana, Sri Lestari, tiba di BDK Malang pada pukul 08.30 WIB. Acara studi banding dimulai dengan menggelar pemaparan profil dan manajemen diklat BDK Malang, diikuti dengan diskusi, dan kemudian dilanjutkan dengan peninjauan sarana dan prasarana di lapangan. Pada akhir kegiatan studi banding, para peserta merasa sangat terkesan dengan penjelasan dan hospitality yang diberikan BDK Malang. Sri Lestari berharap Pusdiklat Pengembangan SDM Aparatur Perhubungan dapat mengambil pelajaran penting dalam pelayanan kediklatan untuk perbaikan yang berkelanjutan di masa mendatang.



DESEMBER

Desember

05

Seminar Nasional Revitalisasi Filosofi Ruang Lingkup Keuangan Negara dan Implementasinya Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 48/PUU- XI/2013.

“Dalam tatanan keuangan Negara yang ada sekarang, dengan dikeluarkannya paket undang-undang di bidang keuangan negara telah menimbulkan berbagai persoalan, baik dalam tatanan teoritis maupun dalam tataran praktis. Beberapa pendapat salah satu penyebab ketidakharmonisan bidang keuangan Negara, dikarenakan tidak adanya pembedaan secara yuridis prinsipil dan konsisten antara hukum publik dan hukum privat”, demikian sambutan Kepala Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan, Drs. Syamsu Syakbani, M.Sc. dalam pembukaan seminar nasional dengan tema Revitalisasi Filosofi Ruang Lingkup Keuangan Negara dan Implementasinya Pasca Putusan

Mahkamah Konstitusi Nomor: 48/PUU-XI/2013 di Aula BPPK. Sebagai narasumber dalam seminar tersebut yaitu Drs. Siswo Sujanto, DEA (tim penyusun 3 paket undang-undang Bidang Keuangan Negara) dan Prof. Dr. Natasya Ningrum Sirait, S.H.,MLI (pembantu rektor IV Bidang Keuangan, Universitas Sumatera Utara).



LEADERSHIP 3.0

SENI KEPEMIMPINAN HORIZONTAL
UNTUK SEMUA ORANG

ARDHI RIDWANSYAH



Special Message
ARIP WICAKSONO SUDJUTOMO
Jawa Tengah, Indonesia, B.C.

Special Chapter
Kisah Kepemimpinan Horizontal Pahlawan Indonesia

Resensi Buku

Oleh: Supriyanto -
Widyaiswara Balai Diklat
Kepemimpinan Magelang

Judul Buku	: Leadership 3.0 Seni Kepemimpinan Horizontal Untuk Semua Orang
Penulis	: Ardhi Ridwansyah
Penerbit	: PT. Gramedia, Desember 2012, Jakarta
Cetakan	: Cetakan I, 2014
Tebal	: 252 halaman
ISBN	: 978-979-22-9119-3

Tentang penulis :

Penulis adalah Ardhi Ridwansyah, Head of Knowledge Management Development di MarkPlus Institute, salah satu unit bisnis dibawah MarkPlus, Inc. Dia juga menjadi editor untuk buku Sales Operation, Service Operation, dan Brand Operation (2008), kontributor untuk buku Connect: Surfing the New Wave Marketing (2009), serta editor buku Grow with Character: Champion Stories (2010). Tahun 2011 lalu trilogi buku Selling with Character, Service with Character, serta Branding with Character yang ditulisnya bersama begawan marketing Indonesia Hermawan Kartajaya diluncurkan di hadapan sekitar 5.000 peserta MarkPlus Conference. Dia juga pernah menjadi penulis rutin di majalah marketing bulanan, Marketeers, serta kontributor untuk <http://the-marketeers.com>. Pernah pula menjadi pengisi kolom Expert Corner di tabloid Interview koran Seputar Indonesia (Sindo).

Book Review

Buku ini dibuka dengan disajikannya 3 mitos dan satu fakta dalam lipatan cover yaitu: **Mitos #1:** Seorang pemimpin dilahirkan, bukan terbentuk melalui latihan. Seseorang menjadi pemimpin semata-mata karena bakat yang diwarisinya lewat garis keturunan. **Mitos #2:** Ilmu dan seni kepemimpinan hanya dibutuhkan oleh mereka yang memiliki anak buah dan memegang jabatan. **Mitos #3:** Kepemimpinan adalah sesuatu yang terlalu rumit untuk dipelajari dan hanya bisa diperoleh lewat pengalaman pribadi. **Fakta:** Buku ini disusun untuk membantah mitos-mitos diatas sekaligus

menjadi inspirasi dan panduan praktis bagi setiap orang yang ingin membangunkan potensi kepemimpinan di dalam dirinya, apapun titel dan jabatannya.

Embrio dari buku ini sebagaimana disampaikan oleh Hermawan Kartajaya dalam kata pengantar, terinspirasi materi konferensi di San Antonio dengan salah satu pembicara pada acara FBI LEEDA yaitu Stephen J. Sampson tentang *Leaders Without Titel*. Sekembalinya ke Indonesia, Hermawan Kartajaya mengumpulkan orang-orangnya untuk membedah materi itu. Kemudian dilakukan pengembangan dan diberikan istilah Leadership 3.0 yang dilakukan risetnya oleh penulis.

Sebuah pertanyaan sebagian besar orang menjadi pembuka buku ini, pemimpin itu dilahirkan atau dibentuk? Merujuk pada penelitian Ayres (2006), kontribusi genetika adalah 30% atas kemampuan leadership. Jadi pemimpin itu 1/3 nya *born* dan 2/3 nya lagi *made*. Faktor genetis saja tidak cukup, harus disiram dan dipupuk dengan tempaan.

Pemimpin adalah seseorang dengan ide dan perbuatannya bisa mempengaruhi perilaku orang lain (Jennings, 1960 dan Wren, 1995). Ketika orang lain menerima ide Anda dan dapat dipengaruhi oleh seseorang yang walaupun tidak memiliki titel maupun jabatan, maka orang itu adalah pemimpin. Dikenal istilah Leadership 1.0 yaitu *leader* dengan sifat kepemimpinan diwariskan dan bernaung di bawah nama besar leluhurnya, diterima tanpa usaha keras. Sedangkan seseorang dengan titel atau jabatan menjadi pemimpin maka diistilahkan sebagai Leadership 2.0. Dalam buku ini dikenal Leadership 3.0 yaitu kepemimpinan

yang didasarkan kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang lain secara sukarela berkat kharisma internal yang ditunjukkannya.

Model Leadership 3.0 diadaptasi dari enam aspek yang dikemukakan oleh Stephen J. Sampson dengan penyesuaian konteks di Indonesia, yaitu 1) *physcality* - aspek fisik, 2) *intellectuality* - aspek intelektual, 3) *emotionality* - aspek emosional, 4) *sociability* - aspek kemampuan social, 5) *personability* - aspek personal, dan 6) *moral ability* - aspek moral.

Aspek fisik diilustrasikan dengan bagaimana seseorang dapat mempengaruhi orang lain melalui hal-hal yang dengan mudah ditangkap oleh indra, mencakup *visual aspects*, *audio aspects*, dan *smell aspects*. Aspek fisik dalam hal ini adalah menyangkut hal-hal yang masih dapat diubah (*changeable feature*) bukan aspek bawaan (*stable feature*). Penampilan fisik yang terlihat, terdengar, dan tercium akan mempengaruhi persepsi orang lain tentang kemampuan kepemimpinan kita. Dalam uraian *visual aspects* dijelaskan bagaimana cara berpakaian, pentingnya kebugaran tubuh, pengaruh posisi dan postur tubuh, bagaimana kebersihan dan kerapian anggota tubuh (terutama rambut dan kuku). Kemudian dalam *audio aspects* ditonjolkan kharisma suara dalam, yang mengisyaratkan pesan bahwa pemilik suara adalah individu yang kuat dan dapat melindungi. Dalam *smell aspects* diberikan ilustrasi yang sangat menarik bagaimana aspek bau memegang peranan yang penting dalam mengundang respon orang lain.

Kemampuan kita untuk mengelola cara berpikir sehingga bisa memberikan pengaruh yang lebih efektif kepada orang lain masuk dalam aspek intelektual. Aspek intelektual perlu memperhatikan 3 hal yaitu *logical thinking*, *creative thinking*, dan *practical thinking*. Dalam mempengaruhi orang lain, gagasan perlu disusun dan disampaikan dengan terstruktur melalui pengelompokkan

ide, penyederhanaan hal yang rumit serta perlunya formula 4C (*Change*-analisis perubahan, *Competitor*-analisis pesaing, *Customer*-analisis pelanggan, dan *Company*-analisis kondisi internal organisasi sendiri).

Aspek ketiga, yaitu aspek emosional, merupakan kemampuan orang dalam mengelola emosi pribadi dan emosi orang lain sehingga pengaruh yang diberikan akan lebih optimal. Emosi memegang peran penting karena untuk mempengaruhi orang lain tidak cukup hanya menyentuh aspek rasionya saja. Langkah-langkah pengelolaan emosi ini diuraikan dengan jelas mulai dari *recognition of emotion* untuk mengenali dan mengembangkan emosi diri. Kemudian bagaimana mengungkapkan emosi (*expression of emotion*) yang baik akan membuat kata-kata yang diucapkan menjadi bernyawa dan bukan hanya deretan kalimat yang kering tanpa makna. Terakhir adalah *management of emotion* yang menitikberatkan bagaimana mengelola emosi orang lain. Ada dua cara untuk mempengaruhi orang lain, pertama dengan data-data, kedua dengan cerita (Robert McKee). Tujuan keduanya adalah menggerakkan hati orang lain kemudian membangun kesadaran untuk secara sukarela mengikuti pengaruh sang pemimpin.

Aspek yang keempat adalah *sociability* yaitu kemampuan untuk membangun jaringan sosial sebagai modal untuk melebarkan pengaruh yang dimiliki. Dalam bab ini diuraikan kepiawaian seseorang dalam membangun hubungan dengan orang lain. Hal ini dilakukan melalui *social awareness* (pemahaman situasi sosial) baik empati maupun *mirror neuron*. Caranya adalah seorang pemimpin turun ke lapangan, bertemu langsung dengan orang lain untuk bisa memahami *anxiety and desire* orang lain. Bab ini juga menyajikan bagaimana pentingnya memiliki kemampuan membangun hubungan yaitu dengan upaya mencari teman, bukan menunggu teman menghampiri kita. Tidak kalah penting-

nya dalam aspek ini adalah kemampuan memecahkan masalah. Di dalamnya termasuk kemampuan membentuk tim efektif, *motivating others*, dan *conflict management*.

Personability (aspek personal) adalah aspek kelima, yaitu kesadaran tentang hakikat diri serta visi-misi pribadi yang akan diemban dan disebarluaskan kepada orang lain. Seorang pemimpin besar lahir dari seorang pribadi yang mengalami pencerahan. Dialog dengan dirinya sendiri akhirnya menghasilkan sebuah misi hidup yang diyakini dan menjadi landasan setiap perbuatannya. Dalam aspek ini terdapat *self awareness*, *self confidence* dan *self motivation* yang diuraikan dengan menarik oleh penulis berikut tips dan jurus-jurusnya.

Aspek terakhir adalah *moral ability* (aspek moral) yaitu kesadaran untuk menjaga integritas moral sehingga pengaruh yang diberikan kepada orang lain menjadi *sustainable* (berefek jangka panjang). Seorang pemimpin perlu memperhatikan aspek moral sebagai pondasi model kepemimpinannya. Dalam Leadership 3.0 ini ada tiga hal yang menunjukkan moral ability: *integrity* (sikap jujur dan konsisten), *responsibility* (sikap tanggung jawab), dan *generosity* (sikap murah hati).

Dalam Bab 8 (terakhir), penulis membeberkan kisah kepemimpinan horizontal, polisi di Indonesia. Kepolisian Republik Indonesia berusaha menerapkan aspek-aspek tersebut, misalnya dengan menjaga penampilan berupa razia perut, penempatan Polwan rupawan, pendekatan kepada masyarakat, kepedulian polisi, sampai dengan menunjukkan bukti bagaimana seorang pemimpin yang berhasil adalah ketika mampu memberi contoh teladan.

Scan
to discover !



Kalender Diklat BPPK

Kang Edu



Oleh: Bimo





KEMENTERIAN KEUANGAN RI
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN



KORUPTOR

EDUKASI
KEUANGAN

EDISI 25/2014

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