

Media Edukasi dan Informasi Keuangan

EDUKASI

K E U A N G A N

www.bppk.depkeu.go.id

Edisi 8/2011



AULA UTAMA
KEBIJAKAN ATASI
KRISIS GLOBAL



KURSI VIP
PROFIL PEJABAT
KEMENTERIAN
KEUANGAN



SERAMBI ILMU
MENGENAL
DANA PENYESUAIAN

65 tahun

MENAPAK SEJARAH **KEUANGAN BANGSA**

ISSN: 2086-4833



***“Kita Tingkatkan
Pengelolaan Keuangan Negara
Guna Mewujudkan Percepatan
Pertumbuhan Ekonomi
yang Berkeadilan
bagi Kesejahteraan Rakyat”***



Daftar Isi

3 Aula Utama

"Besok tanggal 30 Oktober 1946 adalah satoe hari jang mengandoeng sedjarah bagi tanah air kita. Rakjat kita menghadapi penghidoepan baroe. Besok moelai beredar Oeang Repoeblik Indonesia sebagai satoe-satoenya alat pembajaran jang sjah. Moelai poekul 12 tengah malam nanti, oeang Jepang jang selama ini beredar sebagai oeang jang sjah, tidak lakoe lagi. Beserta dengan oeang Jepang ikoet pula tidak berlaku Oeang De Javasche Bank. Dengan ini toetoeplah masa dalam sejarah keoeangan Repoeblik Indonesia..." (Bung Hatta, 29 Oktober 1946)



KEMENTERIAN KEUANGAN
65 TAHUN MENAPAK
SEJARAH KEUANGAN
BANGSA

Aula Utama 3

Ruang Khusus 18

Gerei Pusdiklat dan STAN 20

Serambi Ilmu 28

Ruang Punawarman 34

Kursi VIP 37

Balai-balai 41

Dinding Widyaiswara 46

Ornamen 48

Selasar Alumni 50

Jendela 52

Zona BPPK 53

Kang Edu 54

Sofa 55

Galeri 56

18 Ruang Khusus

MORATORIUM PENERIMAAN
 PEGAWAI NEGERI SIPIL

Quo Vadis,
Mahasiswa STAN?



50 Selasar Alumni



Menjahit
Pengalaman dan
Pengetahuan
di Diklatpim III

45 Dinding Widyaiswara

Hubungan QWL Concept
dengan Excellent Service



EDUKASI
 K E U A N G A N

Redaksi menerima kritik saran, pertanyaan, atau sanggahan terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan Kementerian Keuangan. Sampaikan melalui alamat email: edukasikeuangan@gmail.com

Salam Redaksi

Tepat 65 tahun sudah Kementerian Keuangan menjadi bagian dari perjalanan bangsa Indonesia. Bukan waktu yang sebentar, ada kontribusi yang berhasil disumbangkan oleh Kementerian Keuangan bagi kemajuan bangsa tercinta. Sebagai organisasi yang besar, Kementerian Keuangan juga mengalami pasang surut, kritik yang bermunculan dari berbagai pihak serta pandangan miring yang disampaikan bukan merupakan suatu penghalang, tetapi merupakan cambuk yang menambah semangat juang.

65 tahun perjalanan Kementerian Keuangan kami ketengahkan sebagai isu utama pada rubrik Aula Utama. Kami segarkan ingatan para pembaca tentang sosok-sosok yang telah menahkodai Kementerian Keuangan dari masa ke masa beserta apa saja yang telah dilakukan dalam memajukan organisasi, dan juga memajukan bangsa ini. Peranan Kementerian Keuangan dalam menghadapi krisis keuangan yang terjadi di tahun 2008 juga kami hadirkan di edisi ini. Profil singkat pejabat teras di lingkungan Kementerian Keuangan juga menyapa para pembaca melalui rubrik Kursi VIP.

Dimulai dari Semester I tahun 2011, Pelaporan Barang Milik Negara sudah menggunakan aplikasi Simak BMN yang terbaru. Informasi yang berkaitan dengan SIMAK BMN dapat disimak pada Serambi Ilmu. Kabar terbaru seputar BPPK dapat ditengok di Gerai Pusdiklat dan STAN, Ruang Purnawarman, dan Balai-Balai.

Kementerian Keuangan baru-baru ini meluncurkan nilai-nilai baru yang menjadi pedoman bagi seluruh pegawai. Reportase Sosialisasi Nilai-Nilai Kementerian Keuangan di lingkungan BPPK bisa pembaca ikuti di Zona BPPK. Kami mengajak para pembaca untuk bersantai sejenak melalui TTS Keuangan di rubrik Sofa. Tak ketinggalan Selasar Alumni, Ornamen, Karikatur, dan Galeri yang selalu hadir dengan keunikannya masing-masing.

Apresiasi dan ucapan terimakasih selalu kami sampaikan kepada para pembaca yang sudah mengirimkan tulisannya melalui edukasikeuangan@gmail.com. Kami juga memohon maaf apabila tulisan yang telah dikirimkan belum dapat dimuat karena keterbatasan yang ada.

Dirgahayu Kementerian Keuangan

Susunan Redaksi



Penasehat :
Kepala BPPK

Pengarah :
Kapusdiklat PSDM
Kapusdiklat Anggaran dan
Perbendaharaan
Kapusdiklat Bea dan Cukai
Kapusdiklat Pajak
Kapusdiklat Keuangan Umum
Kapusdiklat KNPk
Direktur STAN

Penanggung Jawab
Sekretaris BPPK
Pemimpin Redaksi
Iqbal Soenardi

Wakil Pemimpin Redaksi
Setyawan Dwi Antoro

Redaktur
Ganti Lis Ariyadi
Ismoyo Sejati
Pratin
Sintawati
Soffan Marsus
Rahadi Nugroho
Suro
Tanda Setiya
Agus Sunarya Sulaeman
Rohani
Sampurna Budi Utama

Penyunting/Editor

Wawan Ismawandi
Pilar Wirotama
Shera Betania
Yohana Tolla
Fotografer
Anggiat Silalahi
Eros Lassa Mursalin
Desain Grafis
Riko Febrialdo
Victorianus M.I. BimoAdi
Sekretariat
Alynn Dwi Setyaningrum
Diah Nofita Rini
Hendra Putra Irawan

Redaksi menerima artikel untuk dimuat dalam majalah ini. Artikel ditulis dalam *huruf Arial 11 spasi 1,5* maksimal 5 hal. Artikel dapat dikirim ke edukasikeuangan@gmail.com. Isi majalah ini tidak mencerminkan kebijakan Badan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan.

Alamat Redaksi

Jl. Purnawarman 99 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan 12110
Telp: +62 21 7394666, 7244873 Fax: +62 21 7261775
<http://www.bppk.depkeu.go.id>

“Besok tanggal 30 Oktober 1946 adalah satoe hari jang mengandoeng sedjarah bagi tanah air kita. Rakjat kita menghadapi penghidoepan baroe. Besok moelai beredar Oeang Repoeblik Indonesia sebagai satoe-satoenya alat pembayaran jang sjah. Moelai poekul 12 tengah malam nanti, oeang Jepang jang selama ini beredar sebagai oeang jang sjah, tidak lakoe lagi. Beserta dengan oeang Jepang ikoet pula tidak berlaku Oeang De Javasche Bank. Dengan ini toetoeplah masa dalam sejarah keoeangan Repoeblik Indonesia...” (Bung Hatta, 29 Oktober 1946)



KEMENTERIAN KEUANGAN 65 TAHUN MENAPAK SEJARAH KEUANGAN BANGSA

Oleh: Surono

Kutipan pidato Bung Hatta tersebut senantiasa dibacakan kembali setiap tanggal 30 Oktober oleh segenap insan Kementerian Keuangan. Mengingatkan kita pada peristiwa 65 tahun lalu yang menjadi tonggak sejarah keuangan bangsa. Pada saat itulah, untuk pertama kalinya Oeang Republik Indonesia (ORI) digunakan sebagai alat pembayaran yang sah.

Pada tanggal 30 Oktober tahun ini, korps “Nagara Dana Raksa” memperingati hari keuangan yang ke-65. Persepsi yang salah tentang hari keuangan masih didapati pada beberapa kalangan muda di Kementerian Keuangan. Perlu ditegaskan kembali bahwa hari keuangan 30 Oktober bukanlah hari kelahiran Kementerian Keuangan. Akan tetapi, hari keuangan memiliki makna fundamental terhadap sejarah keuangan bangsa Indonesia. Pada hari itulah EMISI Pertama uang kertas ORI diedarkan secara sah oleh pemerintah Indonesia. Selanjutnya, Presiden menetapkan hari bersejarah 30 Oktober 1946 sebagai hari Keuangan Republik Indonesia.

Bagaimana sejarah lahirnya hari keuangan pada tanggal 30 Oktober 1946? Sejarah hari keuangan merupakan bagian yang tidak terlepas dari eksistensi Kementerian Keuangan. Sebagai bentuk refleksi terhadap perjalanan sejarah Kementerian Keuangan, liputan utama kali ini menyajikan tulisan mengenai napak tilas lahirnya ORI. Penulisan dilakukan dengan menggunakan alur peristiwa keuangan sejak proklamasi kemerdekaan 17 Agustus 1945 hingga terbitnya ORI tanggal 30 Oktober 1946. Referensi utama yang kami gunakan dalam penulisan ini adalah buku “Nagara Dana Rakca, Album Peringatan Oeang Republik Indonesia” yang diterbitkan oleh Majalah Keuangan Sektor Publik Anggaran tahun 1993. Selain itu kami juga mengutip dari beberapa buku literatur Sejarah dan beberapa sumber lainnya di internet.

Peristiwa Keuangan Menjelang Terbitnya ORI

Perjalanan sejarah keuangan menyertai sejarah Republik Indonesia.

Kemerdekaan Indonesia yang diproklamkan pada tanggal 17 Agustus 1945 masih harus diperjuangkan dan dipertahankan. Saat itu, Jepang masih menguasai Indonesia khususnya di Jawa. Tentara Sekutu yang telah menaklukkan Jepang, baru tiba di Indonesia pada tanggal 1 Oktober 1945 untuk mengambil alih kekuasaan dari Jepang. Pihak Belanda yang masih merasa sebagai penguasa Hindia Belanda tidak meniadakan kesempatan ini. Dengan mendompleng kedatangan Sekutu, mereka telah mempersiapkan pemerintahan sipil NICA yang dipimpin oleh Jenderal Van Mook.

Kemerdekaan Indonesia harus dipertahankan. Pemimpin Indonesia saat itu juga menyadari bahwa perjuangan mempertahankan kemerdekaan disamping menggunakan kekuatan senjata, juga harus didukung dengan kekuatan dana. Dalam suasana yang serba darurat saat itu, pada tanggal 19 Agustus 1945 Presiden Soekarno membentuk Kabinet presidensial pertama. **Dr. Samsi Sastrawidagda** ditunjuk sebagai Menteri Keuangan

yang pertama. Salah satu tugas berat yang harus dilaksanakan oleh Menteri Keuangan saat itu adalah mencari dana untuk membiayai perjuangan.

Pengangkatan Dr. Samsi ini memiliki alasan yang sangat kuat. Pada saat itu terbersit kabar bahwa *Bank Escompto* di Surabaya menyimpan uang peninggalan pemerintahan Hindia Belanda yang disita oleh tentara Jepang. Dr. Samsi memiliki kedekatan hubungan dengan para pemimpin pemerintahan militer Jepang. Di masa pendudukan Jepang, beliau memilih jalan kooperatif dengan penguasa Jepang. Beliau pernah bergabung dalam Majelis Pertimbangan "Poesat Tenaga Rakjat (Poetra)" yang didirikan oleh Soekarno Hatta tahun 1941. Juga pernah menjadi anggota "*Tyuuoo Sangi In*" atau Badan Pertimbangan Pusat, yang bertugas memberikan pertimbangan soal-soal politik kepada Pemerintah Pendudukan Jepang. Berkat jasa Dr. Samsi inilah, dana Pemerintah Hindia Belanda di *Bank Escompto* dapat diambil alih oleh Tentara BKR untuk selanjutnya diserahkan pada pemerintah RI.

Masa jabatan Dr. Samsi sebagai Menteri Keuangan terbilang singkat. Pada tanggal 26 September 1945 beliau mengundurkan diri karena alasan kesehatan. Selanjutnya jabatan Menteri Keuangan dipegang oleh **Mr.**

A.A. Maramis. Peristiwa keuangan penting yang tercatat pada masa kepemimpinan A.A. Maramis adalah dibentuknya Tim yang bertugas untuk menentukan percetakan terbaik yang mampu untuk melakukan pencetakan uang. Tim tersebut terdiri atas anggota serikat buruh percetakan G. Kolff di Jakarta. Sebagai hasilnya, terpilih lah dua percetakan besar, yaitu percetakan "G. Kolff" di Jakarta dan "*Nederlands Indische Mataaalwaren en Emballage Fabrieken* (NIMEF)" di Malang.

Pada tanggal 7 Nopember 1945 Menteri Keuangan mengeluarkan surat keputusan nomor 3/RD yang menetapkan pembentukan panitia penyelenggara percetakan uang kertas Republik Indonesia. Panitia ini diketuai oleh TRB Sabarudin, seorang pejabat senior Kantor Besar Bank Rakyat Indonesia. Adapun anggota-anggota lainnya adalah:

- 1) H.A. Pandelaki (dari Kementerian Keuangan)
- 2) R. Aboebakar Winagoen (dari Kementerian Keuangan)
- 3) M. Tabrani (dari Kementerian Penerangan)
- 4) S. Sugiono (dari Bank Rakyat Indonesia)
- 5) E. Kusnadi (dari Kas Negara)
- 6) Oesman dan Aoes Serjatna (dari serikat Buruh Percetakan)

Desain pertama ORI dikerjakan

oleh Soerono dan Abdulsalam. Pengerjaan *master plate* cetakan ORI dilakukan oleh Bunjamin Soerjohardjo di Percetakan Negara Balai Pustaka, Jakarta. Pelat cetakan Emisi pertama ORI ditandatangani oleh Mr. A.A. Maramis pada tanggal 17 Oktober 1945. Selanjutnya, yang menangani produksi pencetakan ORI adalah RAS Winarno dan Joenet Ramli. Pencetakan ORI baru bisa dilakukan pada bulan Januari 1946 di tengah-tengah suasana perjuangan mengusir Belanda dari tanah air Indonesia. Saat itu (akhir Desember 1945), pusat pemerintahan RI dipindahkan ke Yogyakarta karena Jakarta telah dikuasai Sekutu dan NICA. Proses pencetakan tidaklah berjalan mulus, bahkan sangat rawan dan penuh ancaman.

Seiring dengan perubahan sistem pemerintahan menjadi bentuk parlementer, pada tanggal 14 Nopember 1945 Kabinet Sutan Syahrir I dibentuk. Jabatan Menteri Keuangan dipegang oleh **Soenarjo Kolopaking.** Salah satu program kabinet Syahrir I adalah berusaha mempercepat keberesan tentang hal uang Republik Indonesia. Upaya pencetakan ORI yang telah dirintis oleh Mr. A.A. Maramis tetap dilanjutkan. Mengingat kondisi darurat perang, percetakan dipindahkan dan dilanjutkan tersebar di beberapa daerah pedalaman, seperti Yogyakarta, Surakarta, Malang dan Ponorogo.

Pada tanggal 12 Maret 1946, kabinet Syahrir II diumumkan. Kali ini jabatan Menteri keuangan diserahkan kepada **Ir. Surachman Tjokroadisurjo.** Sebagai langkah utama mengatasi kesulitan ekonomi, Menteri Keuangan menjalankan program pinjaman nasional. Hal ini mendapat persetujuan dari BP-KNIP pada bulan Juli 1946. Pada bulan Juli 1946, program pinjaman nasional digulirkan dan diharapkan mampu menyedot dana masyarakat sekitar satu milyar rupiah. Masa pembayaran kembali pinjaman akan jatuh tempo 40 tahun kemudian. Program ini mendapat dukungan dan kepercayaan dari masyarakat. Terbukti, pada tahun pertama, telah berhasil



mengumpulkan dana sekitar lima ratus juta rupiah.

Untuk menunjukkan eksistensi Indonesia yang berdaulat di mata dunia, dilakukan upaya-upaya penembusan blokade ekonomi yang dilakukan oleh NICA dan Sekutu. Pada periode ini, peristiwa penting yang menjadi catatan sejarah keuangan Indonesia antara lain:

- 1) Keberhasilan upaya diplomasi beras ke India dengan tujuan agar India mau mendukung perjuangan bangsa Indonesia melalui PBB. Saat itu India mengalami kekurangan beras karena musim kemarau yang panjang. Walaupun sifatnya lebih kepada imbal dagang, diplomasi beras ini telah berhasil memperkuat posisi Indonesia di mata internasional. Kiriman beras Indonesia diterima dengan baik oleh India pada tanggal 18 Mei 1946.
- 2) Kontrak dagang dengan perusahaan swasta Amerika (*Isbrantsen Inc.*). Kontrak ini dirintis oleh *Banking and Trading Corporation* (BTC) dibawah pimpinan Soemitro Djojohadikusumo dan Dr. Ong Eng Dai.
- 3) Upaya diplomasi ekonomi lainnya adalah merintis usaha dagang dengan negara tetangga, terutama Singapura dan Malaysia. Upaya menembus blokade ekonomi Belanda ini dilakukan dengan menggunakan sarana pengangkutan sederhana, semacam perahu layar maupun motor cepat. Rintisan ini dilakukan secara terus-menerus sejak tahun 1946. Akhirnya, pada awal tahun 1947, Indonesia berhasil mendirikan perwakilan dagang resmi yang bernama *Indonesia Office* (*Indoff*) di Singapura.

Terbitnya ORI

Kondisi ekonomi dan keuangan Indonesia pasca proklamasi kemerdekaan 17 Agustus 1945 sungguh sangat buruk. Terjadi inflasi yang sangat tinggi. Penyebab utamanya adalah banyaknya uang beredar secara tidak terkendali. Pemerintah yang baru terbentuk belum mampu menghentikan peredaran mata uang. Dalam kondisi



yang darurat tersebut, secara *de facto* ada empat mata uang yang berlaku di Indonesia, yaitu:

- 1) Mata uang *De Javasche Bank* yang merupakan sisa pemerintahan kolonial Belanda.
- 2) Mata uang *De Japansche Regering* yang sudah dipersiapkan Jepang sebelum menguasai Indonesia. Mata uang ini menggunakan bahasa resmi Belanda dan menggunakan satuan gulden.
- 3) Mata uang pendudukan Jepang yang menggunakan bahasa Indonesia. Emisi tahun 1943 menggunakan pecahan 100 rupiah dan 1000 rupiah.
- 4) Mata uang *Dai Nippon Teikoku Seibu* cetakan tahun 1944 dan 1945.

Kondisi hiperinflasi saat itu diperparah dengan terbitnya uang NICA. Pada tanggal 6 Maret 1946, Letjend *Stopford*, panglima *Allied Forces for Netherlands East Indies* (AFNEI) mengumumkan berlakunya mata uang NICA yang bergambar Ratu Wilhelmina. Mata uang ini akan menjadi alat pembayaran yang sah bagi semua pihak, yaitu Indonesia, Belanda dan Sekutu. Kurs penukaran uang ditetapkan sebesar 3% terhadap uang Jepang.

Tindakan ini tentu saja diprotes keras oleh Perdana Menteri Sutan Syahrir. Hal ini merupakan pelanggaran terhadap kesepakatan terhadap para pihak yang sedang bertikai. Tindakan sepihak AFNEI ini semakin menguatkan tekad bangsa Indonesia untuk segera menerbitkan mata uang sendiri. Sayangnya, untuk segera mengedarkan

ORI pemerintahan Syahrir mengalami kendala pendanaan. Sebagai reaksi atas tindakan tersebut, pemerintah RI mengeluarkan kebijakan yang melarang rakyat Indonesia untuk menggunakan mata uang NICA dan menganjurkan untuk tetap menggunakan uang Jepang sampai dengan dikeluarkannya mata uang sendiri. Akhirnya, pada tanggal 1 Oktober 1946, pemerintah RI mengeluarkan Undang-undang no.17 tahun 1946 tentang Pengeluaran ORI. Inilah landasan hukum berlakunya ORI.

Pada tanggal 2 Oktober 1946, terjadi perubahan format pada kabinet Perdana Menteri Syahrir. Dalam kabinet Syahrir III, Menteri Keuangan dijabat oleh **Mr. Sjafruddin Prawiranegara**. Inilah masa puncak sejarah keuangan bangsa Indonesia pada era kemerdekaan. Terlepas dari kontroversi sejarah mengenai perjuangan Sjafruddin Prawiranegara selanjutnya. Yang jelas Pak Sja adalah tokoh penting yang memiliki andil cukup besar dalam penerbitan ORI.

Langkah strategis Menteri Keuangan saat itu adalah mempercepat proses penerbitan ORI. Menindaklanjuti Undang-undang No.17 tahun 1946, pada tanggal 26 Oktober 1946 diumumkan UU nomor 19 tahun 1946 tentang Pengeluaran Uang Republik Indonesia (II). UU ini mengatur lebih lanjut mengenai nilai tukar ORI terhadap uang Jepang dan mekanisme penukarannya. Proses penerbitan ORI yang telah dimulai pada era Mr. A.A. Maramis baru mencapai puncaknya setahun kemudian pada era Mr. Sjafruddin Prawiranegara.

Selanjutnya, dikeluarkan Keputusan Menteri Keuangan nomor Ss/1/35 tanggal 29 Oktober 1946 tentang berlakunya secara sah ORI sejak tanggal 30 Oktober 1946 pukul 00.00.

ORI seri I dicetak dalam 8 pecahan yang berbeda, yaitu denominasi 1, 5, 10 dan 50 sen. Kemudian disusul pecahan 1, 5, 10 dan 100 rupiah. Uniknyanya, emisi pertama ORI yang diedarkan tetap menggunakan pelat cetakan yang ditandatangani Menteri Keuangan A.A. Maramis pada tanggal 17 Oktober 1945. Butuh waktu satu tahun dan pergantian lima Menteri Keuangan untuk mewujudkan mata uang sendiri. Sungguh perjuangan yang maha berat.

Pidato Bung Hatta pada tanggal 29 Oktober 1946 pukul 20.00 melalui RRI Yogyakarta mengantarkan pemberlakuan ORI. Pidato ini seakan mengobarkan api semangat baru bagi rakyat Indonesia. Tanggal 30 Oktober 1946, rakyat Indonesia telah memiliki



Sumber: <http://www.uang-kuno.com/2008/03/1945-ori-i.html>

mata uang sendiri. Simbol kedaulatan sebagai bangsa yang merdeka. "... dengan ini tutuplah suatu masa dalam sejarah keuangan Republik Indonesia. Masa yang penuh dengan penderitaan dan kesukaran bagi rakyat kita. Sejak mulai besok kita akan berbelanja dengan uang kita sendiri, uang yang dikeluarkan oleh Republik kita." (Bung Hatta, 29

Oktober 1946).

Hikmah Hari Keuangan

Bangsa yang besar adalah bangsa yang menghargai para pahlawannya. Peringatan hari keuangan senantiasa mengingatkan kita bahwa lahirnya uang Republik Indonesia dilalui dengan suatu perjuangan yang maha berat. ORI telah menjadi kebanggaan bangsa. Wujud keberanian dan tekad yang kuat untuk menjadi bangsa yang merdeka. Sebagai insan penjaga keuangan negara hendaknya kita menjaga amanah yang dititipkan para pendahulu kita ini. Dirgahayu....uang republik Indonesia.... dirgahayu Kementerian Keuangan. ■

*Penulis adalah Widyaiswara pada
Pusdiklat Bea dan Cukai*

Referensi:

1. Majalah Keuangan Sektor Publik Anggaran. 1993. *Nagara Dana Rakca, Album Peringatan Oeang Republik Indonesia*
2. Marwati Djoened Poesponegoro dan Nugroho Notosusanto. 1992. *Sejaran Nasional Indonesia VI*. Jakarta: Balai Pustaka
3. Arifin. 2009. Sejarah Uang Indonesia. <http://www.uang-kuno.com/2008/03/sejarah-uang-indonesia-1.html>
4. Beberapa sumber online lainnya



Menteri Keuangan Dari Masa ke Masa dan Kebijakan Monumentalnya

Oleh : Tanda Setiya



Kementerian adalah darah pemerintahan. Kementerian Keuangan merupakan kementerian yang sangat vital dalam tata pemerintahan. Karena begitu pentingnya, maka keberadaan Kementerian Keuangan telah ada seirama Kemerdekaan Bangsa Indonesia. Kementerian Keuangan termasuk salah satu dari 12 Kementerian yang lahir di awal Kemerdekaan. Sebagaimana umumnya setiap kementerian dipimpin oleh seorang menteri.

Hingga tahun 2011 saat ini, Kementerian Keuangan telah dipimpin oleh 27 putra/putri terbaik Indonesia di bidang keuangan negara. Dalam rangka memperingati hari Ulang Tahun Kementerian Keuangan ke-65 ini, maka Majalah Edukasi menurunkan artikel terkait dengan profil Menteri Keuangan dari masa ke masa dan beberapa kebijakan penting yang telah dilakukannya.

Era Awal Kemerdekaan

Kementerian Keuangan secara struktur lahir berdasarkan hasil sidang

PPKI pada tanggal 19 Agustus 1945. Menteri yang ditunjuk oleh PPKI dalam kabinet presidensial pada waktu itu adalah Dr. Samsi Sastrowidagdo (Penasehat Departemen Keuangan) (19 Agustus 1945 s.d 16 September 1945). Namun situasi dan kondisi transisi belum memungkinkan menteri untuk menyusun struktur dan pola kerja. Akhirnya pada tanggal 25 September 1945 s.d 14 November 1945, Dr. Samsi Sastrowidagdo digantikan oleh Mr. Alexander Andries Maramis.

Mengingat masa transisi dari pemerintahan pendudukan Jepang, maka Mr. A.A. Maramis mengeluarkan dekrit berisi tiga keputusan penting, yaitu :

1. Tidak mengakui hal dan wewenang pejabat pemerintah tentara Jepang untuk menerbitkan dan menandatangani surat-surat perintah membayar dan dokumen-dokumen lainnya yang berhubungan dengan keuangan negara.
2. Terhitung mulai 29 September 1945, hak dan wewenang pejabat pemerintahan tentara Jepang diserahkan kepada Pembantu Bendahara Negara

yang ditunjuk dan bertanggung jawab kepada Menteri Keuangan

3. Kantor-kantor Kas Negara dan seluruh instansi yang melakukan tugas Kas Negara (Kantor Pos) harus menolak pembayaran atas Surat Perintah Membayar Uang yang tidak ditandatangani oleh Pembantu Bendahara Negara atau oleh pegawai negeri yang ditunjuk.

Dekrit ini bisa dibilang merupakan babak baru dalam tata kelola keuangan negara yang sebelumnya diatur dalam *Nanpo Gun Gunsei Kaekei Kitei* (Peraturan Perbendaharaan Pemerintah Bala Tentara Angkatan Darat di Daerah Selatan).

Seiring dengan perputaran politik di tanah air, maka terjadi perubahan sistem presidensial menjadi parlementer yang tentu ini berimbas pada perombakan kabinet. Lahirlah kabinet Syahrir I (14 November 1945 s.d. 12 Maret 1946) dengan Menteri Keuangan Mr. Soenarjo Kolopaking.

Karena Mr. Soenarjo Kolopaking menolak, maka jabatan Menteri Keuangan digantikan oleh Ir. Soerachman Tjokrodisoerjo pada tanggal 5 Desember 1945. Namun kehadiran Sekutu yang di dalamnya membonceng tentara Belanda yang mengakibatkan kegentingan dan Ibu Kota Negara dipindahkan ke Yogyakarta. Akhirnya Ir. Soerachman Tjokrodisoerjo memimpin Kementerian Keuangan di Yogyakarta dan di Jakarta ditunjuklah Mr. Sjafruddin Prawiranegara sebagai Menteri Muda Keuangan dalam Kabinet Sjafrudin II (12 Maret 1946 s.d 2 Oktober 1946).

Pada tanggal 2 Oktober 1946 s.d





27 Juni 1947 masa Kabinet Sjahrir III, sebagai Menteri Keuangan ditunjukkan Mr. Sjafruddin Prawiranegara dan sebagai Menteri Muda Keuangan ditunjuk Mr. Lukman Hakim (2 Oktober 1946 s.d 27 Juni 1947). Masa ini bisa disebut masa banyak prestasi dari Kementerian Keuangan. Oeang Republik Indonesia (ORI) mulai diedarkan ditandai dengan keluarnya Keputusan Menteri Keuangan nomor SS/1/35 tanggal 29 Oktober 1946 tentang berlakunya secara sah ORI sejak tanggal 30 Oktober 1946 pukul 00.00.

Di samping itu kebijakan penting lainnya yang lahir di masa Menteri Sjafruddin Prawiranegara adalah Kementerian Keuangan mendirikan bank-bank untuk pengaturan kredit dan pengembangan ekonomi negara.

Selanjutnya terbentuk Kabinet Amir Sjarifuddin I (3 Juli 1947 s.d 11 November 1947) dan ditunjuk sebagai menteri Keuangan adalah A.A Maramis dan Menteri Muda Keuangan Ong Eng Die. Kondisi ini berlanjut hingga lahirnya kabinet Amir Sjarifuddin II (11 November 1947 s.d 29 Januari 1948).

Era Demokrasi Parlementer

Seiring dengan adanya masa peralihan maka lahir kabinet Susanto/ Peralihan 20 Desember 1949 s.d 21 Januari 1950 dan yang ditunjuk sebagai Menteri Keuangan adalah Mr. Lukman Hakim. Jabatan ini berlanjut diemban oleh Mr. Lukman Hakim hingga muncul Kabinet Halim (21 Januari 1950 s.d 6 September 1950).

Berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Serikat No. 2 Tahun 1949 terbentuklah Kabinet Republik Indonesia Serikat (RIS) untuk periode 20 Desember 1949 s.d 6 September 1950. Ditetapkan sebagai Menteri Keuangan adalah Sjafruddin Prawiranegara. Kepemimpinan Sjafruddin Prawiranegara terus bersambung hingga lahirnya Kabinet Natsir (6 September 1950 s.d. 27 April 1951). Peristiwa moneter yang terjadi di masa kabinet ini adalah untuk pertama kalinya pemerintah NKRI mengedarkan emisi uang kertas yang terdiri dari pecahan bernilai Rp1,- dan Rp2,5,- yang ditandatangani oleh Menteri Keuangan Mr. Sjafruddin Prawiranegara.

Kabinet Natsir sebagai kabinet pertama setelah kembali pada NKRI, dan akhirnya muncul Kabinet Sukiman (27 April 1951 s.d 3 April 1952). Ditunjuk sebagai Menteri Keuangannya adalah Mr. Jusuf Wibisono.

Kabinet Sukiman berakhir dan digantikan dengan Kabinet Wilopo (3 April 1952 s.d 30 Juli 1953). Menteri Keuangan yang ditunjuk adalah Sumitro Djojohadikusumo. Peristiwa keuangan dan moneter yang patut dicatat adalah mulai dirintisnya pengaturan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah serta diedarkannya uang kertas pecahan bernilai Rp1,- dan Rp2,5,- yang ditandatangani oleh Sang Menteri.

Masa berikutnya adalah masa Kabinet Ali Sastroamidjojo I (30 Juli 1953 s.d 12 Agustus 1955) dengan Menteri Keuangan Oeng Eng Die. Pada masa Menteri Keuangan Oeng Eng Die ini terjadi banyak pemberontakan sehingga situasi keamanan tidak kondusif. Namun peristiwa yang penting di masa ini adalah dikeluarkannya uang kertas pecahan bernilai Rp1,- dan Rp1.5,- yang ditandatangani oleh Menteri.

Kabinet Ali Sastroamidjojo I tidak sanggup lagi menjalankan kabinet dan akhirnya diganti dengan Kabinet Burhanuddin Harahap (12 Agustus 1955 s.d 24 Maret 1956). Ditunjuk selaku Menteri Keuangan adalah Sumitro Djojohadikusumo. Periode ini lebih terkonsentrasi untuk menjalankan Pemilihan Umum yang pertama sejak proklamasi. Dan pemilu dapat dijalankan dengan baik sehingga menghasilkan DPR. Kesempatan ini juga digunakan oleh Kabinet Burhanuddin





Harahap untuk menyerahkan mandat ke DPR. Akhirnya terbentuklah Kabinet Ali Sastroamidjojo II (24 Maret 1956 s.d 14 Maret 1957). Menteri Keuangan yang ditunjuk adalah Mr. Jusuf Wibisono. Kabinet ini juga tidak berjalan lama dan akhirnya menyerahkan madatnya.

Kabinet Juanda/Karya terbentuk dengan masa bakti (9 April 1957 s.d 10 Juli 1959) dengan Menteri Keuangan yang ditunjuk adalah Sutikno Slamet. Upaya yang dibidang menonjol dilakukan oleh Kabinet ini adalah adanya upaya melakukan musyawarah perencanaan pembangunan yang dilakukan tanggal 15 Nopember s.d 4 Desember 1957. Akhirnya tersusunlah Rencana Pembangunan Lima Tahun (1956 s.d 1960), walau tidak mudah untuk dilaksanakan karena kondisi politik dan keamanan yang tidak mendukung.

Era Demokrasi Terpimpin

Presiden Soekarno akhirnya mengeluarkan Dekrit Presiden 5 Juli 1959, yang berdampak dibubarkannya Kabinet Juanda. Sebagai tindak lanjut akhirnya dibentuklah Kabinet Kerja I (10 Juli 1959 s.d 18 Februari

1960) dengan Menteri Keuangan adalah Ir. Djoeanda Kartawidjaja, dan Menteri Muda Keuangan adalah Mr. Notohamprodjo. Peristiwa penting yang terjadi pada periode ini adalah peristiwa *seneering* uang yaitu penurunan nilai mata uang kertas pecahan Rp1.000,- dan Rp5.000,- nilainya diturunkan menjadi tinggal 10% dari nilai nominalnya. Kebijakan ini ditujukan untuk mengurangi jumlah uang beredar dan mencegah perdagangan gelap. Mata uang rupiah nilainya juga dilakukan devaluasi terhadap mata uang asing sebesar Rp11.40,- untuk setiap dollar Amerika dan simpanan dalam bank yang melebihi Rp25.000,- dibekukan.

Masa kerja Kabinet Kerja I berakhir dan lahir Kabinet Kerja II 18 Februari 1960 s.d 6 Maret 1962 dengan Menteri Keuangan Mr. Notohamprodjo. Tugas Kementerian Keuangan disini dikonsentrasikan untuk mendanai pembangunan yang merupakan realisasi Pembangunan Nasional Semesta Berencana Tahapan Pertama 1961-1969.

Selanjutnya lahir Kabinet Kerja III, 6 Maret 1962 s.d 13 November 1963 dengan kompartemen. Pada masa ini terjadi *regrouping* Menteri di bidang keuangan yang berimbas pada perubahan struktur yaitu :

1. Menteri Urusan Perdagangan, Pembiayaan, dan Pengawasan (P3): Notohamprodjo
2. Menteri Urusan Anggaran Negara:

Mr. Arifin Harahap

3. Menteri Urusan Bank Sentral: Sumarno, S.H.

Dengan demikian maka Bank Sentral menjadi setingkat Kementerian. Notohamprodjo juga menjadi Wakil Menteri Pertama dan Koordinator Bidang Keuangan untuk Kabinet Kerja III.

Kabinet Kerja IV menggantikan Kabinet Kerja III. Kabinet ini masa kerjanya 13 November 1963 s.d 27 Agustus 1964, dengan Keputusan Presiden RI No. 232 tahun 1963. Kementerian Keuangan sendiri berbentuk Kompartemen Keuangan yang terdiri dari : Menteri Koordinator Keuangan (Sumarno, S.H.), Menteri Urusan P3 (Mohammad Hasan), Menteri Urusan Anggaran Negara (Arifin Harahap), Menteri Urusan Bank Sentral (Jusuf Muda Dalam) serta Menteri Urusan Penerbitan Bank dan Modal Swasta (J.D. Massie).

Kabinet Dwikora I masa bakti 27 Agustus 1964 s.d 22 Februari 1966 dengan Menteri Koordinator Kompartemen Keuangan Sumarno, S.H. dibantu Jusuf Muda Dalam (Menteri Urusan Bank Sentral), Drs. Surjadi (Menteri Urusan Anggaran Negara), Brigjen (Pol.) Drs. Hoengeng Imam Santoso (Menteri Iuran Negara), dan Sutjipto S. Amidharmo (Menteri Urusan Perasuransian).

Kabinet Dwikora II masa bakti 24 Februari 1966 s.d 28 Maret 1966 dan demikian juga dengan Kabinet Dwikora III masa bakti 27 Maret 1966 s.d 25 Juli 1966 Menteri Keuangan yang ditunjuk adalah Mr. Sumarno, S.H. Kebijakan yang patut dicatat dalam periode ini adalah adanya upaya perbaikan ekonomi





dengan adanya Deklarasi Ekonomi. Namun kondisi politik dan keamanan yang tidak kondusif (dengan adanya pemberontakan G-30S PKI) maka pemerintah mulai tanggal 13 Desember 1965 pemerintah menarik semua mata uang yang beredar dan menggantikan dengan mata uang baru dengan nilai tukar 1.000:1. Hal ini berarti bahwa setiap Rp1.000,00 uang lama dinilai menjadi Rp1,- uang baru. Sedangkan nilai tukar \$1 Amerika Serikat di pasar gelap mencapai Rp36.000,- rupiah lama.

Era Orde Baru

Kabinet Ampera I sebagai bentuk kabinet yang lahir setelah peristiwa G-30S PKI dengan Presiden Ir. Soekarno dan Ketua Presidium Kabinet Letjen Soeharto. Masa bakti kabinet ini mulai 25 Juli 1966 s.d 17 Oktober 1967. Menteri Keuangan yang ditetapkan adalah Dr. Fransiscus Xaverius Seda (Frans Seda). Kebijakan yang dikembangkan adalah kebijakan penyusunan anggaran berimbang. Di samping itu bahwa belanja

rutin pemerintah dibiayai sepenuhnya dari hasil penerimaan sendiri dan belanja pembangunan dapat dibiayai dari bantuan luar negeri. Pada masa ini dilakukan juga penataan struktur Kementerian Keuangan (reorganisasi).

Kabinet Ampera II dengan Pejabat Presiden Letjen Soeharto dibentuk dalam masa bakti 17 Oktober 1967 s.d 6 Juni 1968 untuk menggantikan Kabinet Ampera I. Kembali ditunjuk sebagai Menteri Keuangan adalah Dr. Frans Seda. Upaya-upaya Kabinet Ampera I terus diperbaiki dan upaya lain yang dilakukan Kementerian Keuangan adalah langkah penanganan (pengelolaan) pinjaman luar negeri. Upaya untuk menurunkan tingkat inflasi juga dilakukan pada masa kepemimpinan Frans Seda.

Prof. Dr. Ali Wardhana menjadi Menteri Keuangan setelah Frans Seda. Ali Wardhana dikenal sebagai Menteri Keuangan terlama yaitu selama 15 tahun (3 periode pemerintahan) bersama Kabinet Pembangunan I, II dan III (6 Juni 1968 a.s 31 Maret 1983),

Ali Wardhana menorehkan beberapa kebijakan yang patut apresiasi yaitu: Penurunan inflasi dari 650% pada tahun 1968 dapat diturunkan menjadi 85%. Masa Ali Wardhana, Kementerian Keuangan mendapatkan perhatian yang baik dibanding masa sebelumnya. Pemerintah menggalakkan tabungan untuk membiayai pembangunan nasional. Pembenahan SDM Kementerian Keuangan juga mendapatkan perhatian yang seksama dari kabinet ini.

Kebijakan lain yang ditorehkan di masa Menteri Keuangan Prof. Dr. Ali Wardhana adalah kebijakan ekspor berupa perbaikan sistem lalu lintas devisa, tata cara pembayaran, penyederhanaan prosedur perkreditan dan jaminan kredit ekspor, asuransi ekspor, perpajakan dan jasa-jasa angkutan laut.

Selanjutnya karena anjloknya harga minyak dunia maka pemerintah memutuskan melakukan devaluasi untuk mengamankan neraca pembayaran. Di samping itu upaya melakukan penghematan anggaran rutin juga dilakukan dan akhirnya upaya ini dapat meningkatkan tabungan pemerintah.

Kabinet Pembangunan IV (31 Maret 1983-1988) terbentuk dan ditunjuk sebagai Menteri Keuangan adalah Drs. Radius Prawiro. Kabinet ini pada dasarnya merupakan kelanjutan dari kabinet-kabinet sebelumnya. Upaya deregulasi di bidang ekspor-impor tetap dilanjutkan. Lagi-lagi terjadi merosotnya harga minyak dunia, dan pemerintah menyikapinya dengan kembali mendevalusi rupiah sebesar 31,0% (dari Rp 1.134,- menjadi Rp 1.644,- per US dollar. Pemerintah juga menerbitkan





beberapa paket kebijakan misalnya dengan Pakto (Paket Kebijakan Oktober 1986) dan Pakri (Paket Kebijakan Januari 1987). Paket-paket kebijakan tersebut ditujukan untuk mendongkrak penerimaan negara *non-tax* melalui debirokratisasi dan deregulasi perdagangan luar negeri.

Terkait dengan bidang moneter kebijakan yang diambil diantaranya penyempurnaan instrument SBI (Sertifikat Bank Indonesia) dan SBPU (Surat Berharga Pasar Uang). Langkah-langkah lain juga dijalankan dalam rangka mempertahankan stabilitas moneter yang terkait dengan neraca pembayaran luar negeri.

Terkait dengan penganggaran, kebijakan penting yang ditempuh oleh Kementerian Keuangan di bawah kepemimpinan Menteri Radius Prawiro adalah dengan penghapusan Sisa Anggaran Pembangunan (SIAP). Maksud kebijakan ini untuk mendorong penyelesaian proyek-proyek pemerintah sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Demikian juga terhadap proyek-proyek yang dibiayai dari bantuan luar negeri juga diupayakan percepatan penyelesaiannya.

Kabinet Pembangunan V (1988-1993) telah disusun dengan posisi Menteri Keuangan yang dipercaya oleh Presiden Soeharto adalah Prof. Dr. Johannes Baptista Sumarlin (J.B. Sumarlin). Sedangkan Menteri Muda Keuangan adalah Nasruddin Sumintapura. Berbagai kebijakan dilakukan oleh J.B. Sumarlin di antaranya upaya akselerasi kebijakan di bidang moneter. Paket-paket kebijakan yang terkenal dimasa J.B.

Sumarlin di antaranya Pakto 27, Pakdes 20, Pakjan, dan Paktri. Langkah berani lain dari Menteri Keuangan ini adalah SIAP (Sisa Anggaran Pembangunan) 25%. Kebijakan uang ketat juga menjadi kebijakan yang menonjol terkait upaya mengatasi jumlah uang beredar.

Drs. Mar'ie Muhammad, diangkat sebagai Menteri Keuangan pada masa Kabinet Pembangunan VI (Maret 1993 s.d Maret 1998). Mr. Clean demikian julukan yang disematkan kepada Menteri Keuangan ini. Kebijakan menonjolnya adalah upaya mengatasi kredit macet dengan 4 (empat) jurus penyehatan Bank yakni 1) Meningkatkan kolektibilitas

mencampuri masalah *intern* penerima kredit dan 4) menurunkan biaya overhead.

Kabinet Pembangunan VII (16 Maret 1998 s.d 23 Mei 1998). Mar'ie Muhammad berakhir masa jabatannya dan ditunjuk sebagai Menteri Keuangan adalah Dr. Fuad Bawazier. Menjabat hanya 2 bulan saja. Situasi reformasi yang mengharuskan jabatan Menteri Keuangan Fuad Bawazier berakhir.

Era Reformasi

Babak baru dalam peta pemerintahan Indonesia yaitu dengan lahirnya Kabinet Reformasi Pembangunan (23



kredit yang telah disalurkan, 2) Pemberian kredit harus benar-benar berdasarkan kaidah perbankan yang sehat, 3) Setiap kredit yang diberikan harus benar-benar diawasi penggunaannya tanpa

Mei 1998 s.d 29 Oktober 1999). Menteri Keuangan yang ditunjuk adalah Dr. Ir. Bambang Subianto. Upaya yang dilakukan adalah mengembalikan kepercayaan masyarakat karena masyarakat

memandang pemerintah kredibilitasnya turun. Upaya menonjol dari Menteri ini adalah reformasi bidang perekonomian dengan penghapusan monopoli dan rekapitalisasi perbankan.

Setelah melalui proses politik yang panjang akhirnya Gus Dur naik sebagai Presiden RI. Dan kabinet yang dibentuknya disebut Kabinet Persatuan Nasional (29 Oktober 1999 s.d 28 Agustus 2000). Posisi Menteri Keuangan yang dipercayakan kepada Dr. Bambang Soedibyo, MBA. Kebijakan di awal tugasnya adalah mengupayakan keberlanjutan anggaran dan kembali menghidupkan sektor riil yang dirasakan macet saat krisis berlangsung. Tidak tuntas satu tahun Dr. Bambang Soedibyo memimpin Kementerian Keuangan akhirnya pada 28 Agustus 2000 digantikan Ir. Prijadi Praptosuhardjo yang berasal dari profesional perbankan.

Kondisi politik yang tidak kondusif akhirnya berimbas berakhirnya kepemimpinan Ir. Prijadi Praptosuhardjo dan digantikan Dr. Rizal Ramli (Kabinet Persatuan Nasional 31 Juli 2001 s.d 10 Agustus 2001). Namun masa singkat memimpinnya di Kementerian Keuangan tidak nampak kebijakan yang teruji. Akhirnya Kabinet Gotong Royong terbentuk (10 Agustus 2001 s.d 21 Oktober 2004) dan Menteri Keuangan yang ditunjuk adalah Dr. Boediono. Langkah pertama yang dilakukan untuk membenahi permasalahan keuangan

negara adalah melakukan penyelesaian *letter of intent* dengan IMF. Ujungnya diakhirinya kerja sama dengan IMF pada Desember 2003. Hasil besar lainnya adalah dengan lahirnya UU Keuangan Negara Nomor 17 tahun 2003 tanggal 5 April 2003. Selanjutnya pada tahun 2004 lahir lagi UU Nomor 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara dan juga dengan lahirnya UU Nomor 15 tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung jawab Keuangan Negara. Ini merupakan prestasi besar dalam sejarah Pengelolaan Keuangan Negara di Indonesia.

Peta politik di Indonesia berubah, Pemilu Langsung Pertama untuk memilih Presiden melahirkan pasangan SBY dan JK sebagai Presiden dan Wakil Presiden. Terbentuklah Kabinet Indonesia Bersatu I dan diangkat sebagai Menteri Keuangan adalah Dr. Jusuf Anwar pada 21 Oktober 2004. Upaya yang beliau lakukan dalam mengelola keuangan negara adalah mengambil langkah *debt swap*, pengembalian utang yang belum dan tidak digunakan pemerintah, dan menuntut pengembalian *commitment fee* atas pinjaman yang belum dipakai.

Dr. Jusuf Anwar diberhentikan pada 6 Desember 2005 dan digantikan oleh Sri Mulyani Indrawati. Menteri Keuangan wanita yang pertama dalam sejarah Menteri Keuangan di Indonesia. Prestasi yang ditorehkan cukup banyak selama menjadi menteri. Bahkan dunia internasional

memberikan apresiasi besar kepada Menteri Keuangan yang satu ini. Upaya untuk menstabilkan ekonomi makro, mempertahankan kebijakan fiskal yang pruden, menurunkan biaya pinjaman dan mengelola utang serta member kepercayaan pada investor telah mengantarkannya menjadi Menteri Keuangan terbaik di Asia. Reformasi Kementerian Keuangan dinahkodainya dengan baik sehingga banyak terjadi perubahan fundamental di Kementerian Keuangan mulai dari organisasi, SOP, SDM dan lain-lainnya. Karena prestasinya maka Sri Mulyani tetap dipercaya untuk menjadi Menteri Keuangan pada Kabinet Indonesia Bersatu II.

Namun karena mendapatkan kepercayaan dari Bank Dunia untuk menjadi Direktur Pelaksana GURP, maka Menteri yang cantik ini digantikan oleh Agus Dermawan Wintarto Martowardoyo (Mei 2010 s.d sekarang). Sedangkan Wakil Menteri Keuangan ditunjuk Dr. Anny Ratnawati.

Agus D.W. Martowardoyo melanjutkan pembenahan di lingkungan Kementerian Keuangan, dengan memunculkan beberapa ide misalnya moratorium PNS. Terkait dengan penganggaran yaitu dengan melanjutkan reformasi penganggaran. Terkait dengan perpajakan menggulirkan Sensus Pajak Nasional (SPN 2011). Di kalangan internal Kementerian Keuangan, Agus D.W. Martowardoyo mampu menanamkan nilai-nilai yang baru di Kementerian Keuangan yaitu: Integritas, Profesionalisme, Sinergi, Pelayanan, dan Kesempurnaan. ■

*Penulis Widyaiswara pada
Pusdiklat Kekayaan Negara dan
Perimbangan Keuangan*



Referensi :

1. Kapita Selekt (Kenangan Negara dan Keuangan Daerah) DJA 2006
2. Berbagai Sumber Media Online
3. Kabinet-kabinet di Indonesia Sekretaris Kabinet RI.



KRISIS KEUANGAN GLOBAL DAN KEBIJAKAN PEMERINTAH UNTUK MENGATASINYA

Oleh: Ferry Irawan

Krisis keuangan global menjelang akhir tahun 2008 dan 2011 menunjukkan bahwa sebuah negara dengan sistem ekonomi terbuka, seperti Indonesia, memiliki ketergantungan yang kuat antara ekonomi domestik dan sektor luar negeri. Semakin besar ekspor dan impor sebuah negara, semakin besar pula kerentanan domestik ekonomi terhadap gejala ekonomi dunia. Semakin bergantung sebuah negara terhadap modal asing dan utang luar negeri, semakin besar pula pengaruh fluktuasi moneter internasional pada ekonomi domestik.

Krisis keuangan global menunjukkan tidak ada negara yang kebal terhadap efek penularan krisis keuangan yang terjadi pada suatu negara atau kawasan. Kedua peristiwa tersebut bermula dari krisis yang dialami oleh negara Amerika, namun efeknya dapat dirasakan sampai ke negara bahkan kawasan lainnya termasuk Asia. Kondisi ini diakibatkan oleh perdagangan antar negara yang saling berkaitan, sehingga

impor dari suatu negara merupakan ekspor bagi negara yang lainnya. Oleh karena itu, resesi di satu negara dapat mempengaruhi kondisi global perekonomian, karena penurunan impor di satu negara dapat menekan ekspor negara lain. Ditambah lagi pada saat ini hampir semua negara di dunia menganut sistem pasar bebas sehingga terkait satu sama lainnya. Akibatnya setiap negara memiliki risiko terkena dampak krisis dari negara atau kawasan lain.

Setiap negara mempunyai cara berbeda dalam menghadapi krisis, sesuai dengan dampak gejala ekonomi yang mereka alami. Kebijakan ekonomi suatu negara sangat berperan dalam menentukan ketahanan ekonomi suatu negara, karena negara dengan pondasi ekonomi domestik yang tidak kuat akan sangat rentan terhadap dampak krisis. Krisis keuangan global menuntut koordinasi antara kebijakan fiskal, kebijakan moneter, dan kebijakan sektor riil yang semakin kuat agar

dapat memberikan gambaran terinci mengenai dampak krisis terhadap ekonomi nasional.

Gambaran Krisis Keuangan Global

a. Krisis Keuangan Global 2007-2009

Krisis keuangan global berawal dari krisis kredit perumahan di Amerika Serikat tahun 2007, yang disusul oleh bangkrutnya perusahaan investasi raksasa Lehman Brothers pada 15 September 2008. Pada saat itu, harga saham perbankan diseluruh dunia jatuh. Kondisi ini menyulut kekhawatiran para pelaku pasar, karena bermasalahnya bank akan berdampak pada melemahnya kegiatan perekonomian.

Di Amerika Serikat terdapat Undang-undang *Mortgage*, yaitu peraturan yang berkaitan dengan sektor properti, termasuk kredit pemilikan rumah. Peraturan ini menyatakan bahwa, semua warga AS memenuhi syarat untuk mendapatkan kemudahan kredit kepemilikan properti, seperti KPR di Indonesia. Kemudahan tersebut membuat banyak orang membeli rumah dan berharap bisa menjual dalam tiga tahun sebelum suku bunganya disesuaikan.

Namun permasalahan timbul ketika banyak lembaga keuangan pemberi kredit properti di Amerika Serikat menyalurkan kredit kepada penduduk yang tidak layak mendapatkan pembiayaan. Penduduk yang mendapatkan pembiayaan tersebut tidak punya pendapatan, pekerjaan, dan aktivitas, sehingga tidak punya kemampuan ekonomi untuk menyelesaikan tanggungan kredit yang mereka pinjam.

Kondisi inilah yang memicu kredit macet di sektor properti (*subprime mortgage*), yang berakibat efek domino pada ambuknya lembaga-lembaga keuangan besar di Amerika Serikat. Lembaga pembiayaan sektor properti pada umumnya meminjam dana jangka pendek dari pihak lain, termasuk lembaga keuangan. Jaminan yang diberikan perusahaan pembiayaan kredit properti adalah surat utang, mirip

subprimemortgage securities, yang dijual kepada lembaga-lembaga investasi dan investor di berbagai negara. Padahal, surat utang itu hanya ditopang oleh jaminan debitor yang kemampuan membayar kreditnya rendah. Dengan banyaknya tunggakan kredit properti, perusahaan pembiayaan tidak bisa memenuhi kewajibannya kepada lembaga-lembaga keuangan, baik bank investasi maupun asset management. Hal tersebut mempengaruhi likuiditas pasar modal maupun sistem perbankan.

Kemudian, terjadilah pengeringan likuiditas lembaga-lembaga keuangan akibat tidak memiliki dana lancar untuk membayar kewajiban yang ada. Ketidakmampuan bayar kewajiban tersebut membuat lembaga keuangan lain yang memberikan pinjaman juga terancam bangkrut. Kondisi yang dihadapi lembaga-lembaga keuangan besar di Amerika Serikat juga mempengaruhi likuiditas lembaga keuangan lain, yang berasal dari Amerika Serikat maupun di luar Amerika Serikat. Terutama lembaga yang menginvestasikan uangnya melalui instrumen lembaga keuangan besar di Amerika Serikat. Dari sinilah krisis keuangan global bermula.

Krisis keuangan global berdampak cukup signifikan terhadap perkembangan makro ekonomi dunia, hal ini terindikasi dari pertumbuhan ekonomi dunia yang turun dari 3% di tahun 2008 menjadi -0,5% di tahun 2009. Meskipun Indonesia terkena dampak dari krisis tersebut, namun pertumbuhan ekonomi Indonesia hanya turun sebesar 1,5% pada tahun 2009 menjadi 4,6% dari 6,1% di tahun 2008. Kondisi ini masih jauh lebih baik

jika dibandingkan dengan pertumbuhan ekonomi negara-negara maju seperti Amerika {0,4% (2008)}, Inggris {0,5% (2008)} dan Jepang {-1,2% (2008)} yang masing-masing berkontraksi menjadi -2,6%, -4,9% dan -6,3% pada tahun 2009. Sementara itu, kedua negara Asia yang pertumbuhan ekonominya tinggi seperti China dan India tidak terlalu terpengaruh oleh dampak dari krisis global, terlihat dari China yang hanya berkontraksi sebesar 0,4% dari tahun 2008 menjadi 9,2% pada 2009. Sementara itu, India berkontraksi sebesar 0,5% dari tahun 2008 menjadi 6,8% pada 2009.

b. Krisis Utang 2011

Kemudian, dua tahun berikutnya, tepatnya pada bulan Agustus tahun 2011, negara-negara maju ini kembali mendapatkan guncangan perekonomian yang disebabkan oleh krisis utang. Krisis utang ini bersumber dari membengkaknya defisit fiskal yang dialami oleh AS dan negara kawasan Eropa sehingga rasio utang terhadap PDB melebihi 60 persen.

Jika krisis 2008 disebabkan oleh perusahaan yang memberi *over lending credit* sehingga mengakibatkan perusahaan mengalami penurunan nilai, di tahun 2011 sumber masalahnya adalah negara/fiskal sedangkan perusahaan hanya terkena imbas situasi makro

ekonomi dan moneter yang buruk akibat utang negara yang terlalu banyak. Bila dilihat secara umum, apabila perusahaan yang tidak membayar utangnya maka perusahaan tersebut dapat dipailitkan, tetapi bila negara yang mengalami *default* atau *rating* utangnya diturunkan maka negara tersebut tidak dapat dibangkrutkan, hanya saja harga surat utangnya akan jatuh. Pada krisis 2008, yang banyak menanggung kerugian utang tidak terbayar adalah swasta, namun pada tahun ini, yang menanggung banyak kerugian utang tidak terbayar adalah negara dan lembaga keuangan yang memegang surat utang negara-negara yang mengalami krisis utang.

Oleh sebab itu, karena hampir semua negara di dunia mempunyai surat utang Amerika Serikat, maka pada tahun 2011 terjadi krisis global yang disebabkan oleh jatuhnya harga surat utang negara



Tabel 01
Asumsi Ekonomi Makro (2007 s.d. 2010)

Uraian	2007			2008			2009			2010		
	APBN	APBN-P	LKPP	APBN	APBN-P	LKPP ¹⁾	Dok. Stimulus	APBN-P	Realisasi	APBN	APBN-P	Realisasi
Pertumbuhan Ekonomi (%)	6,3	6,3	6,3	6,8	6,4	6,06	4,4	4,3	4,58	5,5	5,8	6,1
Inflasi (%)	6,5	6,0	6,6	6,0	6,5	11,1	6,0	4,5	2,8	5,0	5,7	6,96
Nilai tukar (Rp/US\$1)	9.300	9.050	9.140	9.100	9.100	9.692	11.000	10.500	10.408	10.000	9.500	9.087
Harga minyak ICP (US\$/barel)	63,00	60,00	69,69	60,00	95,00	97,02	45,00	61,00	61,60	65,00	77,00	79,40

Sumber : Kementerian Keuangan

tersebut. Kemudian, setiap negara yang paling banyak memberi utang ke Amerika Serikat seperti China dan Jepang mengalami kerugian yang terbesar.

Penurunan tingkat utang Amerika dari peringkat kredit AAA ternyata berpengaruh besar terhadap perekonomian global, tidak hanya dari sisi finansial saja, tetapi juga mengguncang dari sisi perekonomian yang lainnya. Disamping menurunnya peringkat utang Amerika Serikat, krisis global tahun 2011 juga diperparah oleh potensi gagal bayar Yunani yang kembali meningkat, CDS 5Y mencapai puncaknya 3.600,06 bps. Peluang default Yunani sudah mencapai 98%. Perekonomian Eropa kini mulai bersiap-siap untuk menghadapi keputusan default 100%. Jika Yunani mengalami gagal bayar (default) maka diperkirakan akan berdampak menular bukan hanya di kawasan Eropa tetapi juga kawasan lain dunia termasuk Asia.

Kondisi makroekonomi Indonesia relatif baik dalam menghadapi krisis utang 2011 ini. Ekonomi Indonesia diperkirakan tumbuh 6,5 persen pada 2011 dengan inflasi yang terkendali pada kisaran 4%-6% serta rasio utang pemerintah yang relatif rendah sekitar 26% dari PDB. Selain itu cadangan devisa sebesar US\$124,6 miliar yang setara dengan 7,1 bulan impor dan pembayaran utang luar negeri pemerintah dapat menjadi bantalan yang cukup kuat jika terjadi krisis utang semakin memburuk.

Kebijakan Fiskal di Masa Krisis

a. Stimulus Fiskal 2009

Untuk mengurangi dampak krisis keuangan global, Pemerintah bersama DPR menetapkan kebijakan pemberian stimulus untuk menangani dampak dari krisis global pada tahun 2009. Pemberian stimulus adalah langkah-langkah penyesuaian darurat yang diambil sesuai dengan ketentuan Pasal 23 Undang-Undang Nomor 41 Tahun 2008 tentang APBN Tahun 2009. Dalam pasal tersebut terdapat beberapa kondisi yang dipersyaratkan agar stimulus

layak diberikan, yaitu pertumbuhan ekonomi yang menurun di bawah asumsi dan deviasi asumsi ekonomi makro lainnya yang menyebabkan turunnya pendapatan negara, dan/atau meningkatnya belanja negara secara signifikan, naiknya biaya utang, khususnya imbal hasil Surat Berharga Negara, secara signifikan, atau krisis sistemik dalam sistem keuangan dan perbankan nasional yang membutuhkan tambahan dana penjaminan perbankan dan Lembaga Keuangan Bukan Bank (LKBB).

Jika ketentuan-ketentuan tersebut diperjelas dalam bahasa ekonomi, maka dapat disebutkan sebagai berikut: prognosa pertumbuhan ekonomi paling rendah 1% (satu persen) di bawah asumsi, sedangkan prognosa indikator ekonomi makro lainnya mengalami deviasi paling rendah sebesar 10% (sepuluh persen) dari asumsinya (prognosa tersebut dihitung berdasarkan realisasi indikator ekonomi makro tahun 2008), posisi nominal dana pihak ketiga di perbankan nasional menurun secara drastis, kenaikan imbal hasil (*yield*) surat berharga negara (SBN) yang menyebabkan tambahan biaya penerbitan SBN secara signifikan (hal ini tercermin dalam tidak adanya *yield* penawaran yang dimenangkan dalam *benchmark* Pemerintah dalam 2 (dua) kali lelang berturut-turut dan/atau terjadi kecenderungan peningkatan *yield* sekurang-kurangnya sebesar 300 basis points (bps) dalam 1 (satu) bulan).

Kebijakan stimulus fiskal diambil, karena dampak krisis keuangan global terhadap prospek perekonomian nasional telah diperkirakan sebelumnya. Kondisi yang diperkirakan terjadi tersebut adalah asumsi pertumbuhan ekonomi 1,5 persen (lebih rendah dari

yang ditetapkan dalam APBN 2009 sebesar 6,0 persen) menjadi 4,5 persen, deviasi nilai tukar rupiah terhadap dolar Amerika Serikat mencapai lebih dari 17,0 persen, yaitu dari Rp9.400 per dolar Amerika Serikat (seperti yang ditetapkan dalam APBN 2009) menjadi Rp11.000 per dolar Amerika Serikat, asumsi harga minyak mentah Indonesia (*Indonesian Crude Price/ICP*) mengalami deviasi lebih dari 43,8 persen, terhadap perkiraan semula (US\$80 per barel

Tabel 02
Stimulus Fiskal, 2009 (dalam triliun rupiah)

Uraian	Alokasi
1. Penghematan Pembayaran Pajak (Tax Saving)	43,0
- Penurunan Tarif PPh:	32,0
- Penurunan Tarif PPh Badan	18,50
- Penurunan Tarif PPh Orang Pribadi	13,50
- Peningkatan PTKP menjadi Rp15,8 juta	11,0
2. Subsidi Pajak-BM/DTP kepada Dunia Usaha/RTS	13,30
- PPN eksplorasi migas, minyak goreng	3,50
- Bea masuk bahan baku dan barang modal	2,50
- PPh karyawan	6,50
- PPh panas bumi	0,8
3. Subsidi + Belanja Negara kepada Dunia Usaha/ Lapangan Kerja	15,0
- Penurunan harga solar	2,80
- Diskon tarif listrik untuk industri	1,40
- Tambahan belanja infrastruktur + subsidi + PMN	10,20
- Perluasan PNPM	0,6
Jumlah Stimulus	71,30

Sumber : Dokumen Stimulus 2009

seperti ditetapkan dalam APBN 2009) menjadi sekitar US\$45 per barel.

Pada dasarnya stimulus fiskal adalah kebijakan *countercyclical* yang bertujuan, untuk memelihara dan/atau meningkatkan daya beli masyarakat agar konsumsi rumah tangga yang tumbuh 4,0 sampai dengan 4,7 persen terjaga, menjaga daya tahan perusahaan/ sektor usaha menghadapi krisis global serta menciptakan kesempatan kerja dan menyerap dampak PHK melalui kebijakan pembangunan infrastruktur padat karya.

Dari sisi perpajakan, dalam memelihara dan meningkatkan daya beli masyarakat, Pemerintah telah memasukkan penurunan tarif pajak orang pribadi sebagai hasil dari diberlakukannya amendemen UU PPh dalam APBN 2009. Sementara itu, dari sisi belanja negara, Pemerintah telah

menetapkan kebijakan kenaikan gaji pokok PNS, TNI, Polri dan pensiunan sebesar 15 persen dan pemberian gaji ke-13, serta pemberian BLT bagi 18,2 juta rumah tangga sasaran (RTS) selama 2 bulan dengan pembayaran Rp100.000,0 per bulan per RTS. Disamping itu, Pemerintah juga menetapkan PPN DTP atas minyak goreng, dan PPN DTP bahan bakar nabati (BBN) serta pemberian subsidi untuk minyak goreng sebesar dan subsidi untuk obat generik.

Pemerintah juga memberikan stimulus fiskal yang berupa penghematan pembayaran (*tax saving*), yang berasal dari pelaksanaan amendemen UU PPh. Tindakan ini adalah usaha Pemerintah dalam menjaga daya tahan perusahaan/ sektor usaha menghadapi krisis global dari sisi perpajakan. Sementara itu, dari sisi belanja negara, stimulus tersebut terdiri atas pembebasan bea masuk (BM), fasilitas PPN eksplorasi migas ditanggung Pemerintah, insentif PPh panas bumi, fasilitas PPh pasal 21 karyawan ditanggung pemerintah, potongan tarif listrik untuk industri, penurunan harga solar dan subsidi bunga untuk perusahaan air bersih.

Dalam rangka penciptaan kesempatan kerja dan penyerapan dampak PHK, Pemerintah mengalokasikan stimulus fiskal (Rp8.376,5 miliar) dalam tahun 2009, yang akan digunakan untuk belanja infrastruktur (Rp7.775,0 miliar)

dan Program nasional pemberdayaan masyarakat (PNPM) (Rp601,5 miliar). Alokasi tambahan dana stimulus untuk penciptaan kesempatan kerja serta penyerapan dampak PHK tersebut akan diprioritaskan untuk melaksanakan pembangunan infrastruktur padat karya di berbagai bidang. Bidang-bidang yang akan memperoleh alokasi dana tersebut antara lain adalah bidang pekerjaan umum, bidang perhubungan, bidang energi, dan bidang perumahan rakyat.

Untuk menjaga stabilitas perbankan dan moneter yang terancam oleh *short term liquidity squeeze*, Pemerintah mengambil langkah-langkah sebagai berikut: Penyediaan fasilitas likuiditas (*standing facility*) yang penggunaannya berdasar atas inisiatif perbankan, operasi pasar melalui lelang pembelian SBI dan SUN secara repo untuk jangka waktu yang lebih panjang (dari semula 14 hari menjadi maksimal 3 bulan), menyederhanakan perhitungan Giro wajib minimum serta menuntaskan *Crisis Management Protocol* (CMP). Disamping itu, Pemerintah juga menerbitkan Perpu mengenai amendemen Undang-Undang LPS dan Bank Indonesia yaitu UU Nomor 3 Tahun 2008 tentang Lembaga Penjamin Simpanan dan UU Nomor 2 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 3 Tahun /2004 tentang Bank Indonesia. Di dalam peraturan mengenai LPS dimaksud, terdapat

landasan hukum bagi Lembaga tersebut untuk menaikkan nilai simpanan yang dijaminnya dari 100 juta menjadi Rp 2 miliar, yang bertujuan untuk mencegah terjadinya penarikan dana besar-besaran dari perbankan dan memelihara kepercayaan masyarakat pada sistem perbankan. Sementara itu, dalam Perpu mengenai Bank Indonesia, dinyatakan bahwa adanya perluasan agunan untuk pengajuan Fasilitas Pendanaan Jangka Pendek (FPJP). Tujuan dari Perpu tersebut adalah meningkatkan ketenangan masyarakat dalam memanfaatkan jasa perbankan sehingga dapat mengurangi potensi spekulasi pemanfaatan dana yang dipegang masyarakat dan menjaga ketersediaan likuiditas perbankan sebagai akibat kondisi likuiditas yang ketat.

Disamping kebijakan di atas, kebijakan lain yang juga dilakukan adalah BEI melakukan *Autorejection* 10% setelah suspensi untuk menghindari volatilitas bursa. Kemudian, Pemerintah merelaksasi peraturan pasar modal mengenai *Mark to Market* dan *Share Buy Back* yang memperbolehkan emiten untuk melakukan pembelian kembali sahamnya tanpa persetujuan Rapat Umum Pemegang Saham (paling banyak 20% dari modal yang disetor). Pemerintah juga meminta persetujuan DPR untuk melakukan *Share Buy Back* Pemerintah terhadap saham BUMN (sebesar 4 triliun).

b. Kebijakan dalam Menghadapi Krisis Utang 2011

Dalam rangka mengatasi gejala pasar domestik, Pemerintah dan BI melakukan koordinasi dan memantau secara cermat dan berkesinambungan terhadap perkembangan dan pergerakan pasar modal beserta surat utang negara. Pemerintah terus memantau kondisi pasar agar selalu siap mengantisipasi adanya gejolak pasar timbul.

Kementerian Keuangan mewujudkan langkah-langkah yang telah disebutkan diatas, melalui tindakan yang dilakukan Bapepam-LK, yaitu



melakukan koordinasi bersama DJPU dan Bank Indonesia, memantau secara cermat dan kontinyu perkembangan dan pergerakan pasar modal serta memerintahkan otoritas bursa (Bursa Efek Indonesia) untuk melaporkan secara kontinyu perkembangan kondisi pasar terkini dan tindakan-tindakan yang diambil. Sementara itu, Ditjen Pengelolaan Utang juga telah membeli kembali SBN baik dalam rangka pengelolaan portofolio maupun stabilisasi pasar sebesar Rp2,758 triliun dan membeli kembali SBN melalui dealing room dengan transaksi langsung dengan total Rp 676 miliar, secara bertahap yaitu pada tanggal 14 Sep 2011 (Rp100 miliar), 15 Sep 2011 (Rp393 miliar), dan 16 Sep 2011 (Rp183 miliar). Ditjen Pengelolaan Utang juga telah melelang pembelian kembali SBN pada tanggal 21 Sep 2011 yaitu sebesar Rp 2,082 triliun.

Pemerintah bersama BI berkoordinasi untuk mengendalikan perkembangan pasar SUN. Koordinasi tersebut meliputi pengimbauan kepada BUMN Asuransi/Perbankan untuk tidak ikut menjual SUN saat harga sedang bergejolak, lalu BUMN-BUMN yang besar diminta untuk berkoordinasi dalam pembelian/penjualan dollar agar dapat saling memenuhi dan bila secara netto memerlukan, selalu dapat berkoordinasi dengan BI, kemudian BUMN-BUMN yang besar atau yang bergerak di sektor keuangan diminta bersiap diri bila diperlukan untuk menjalankan *Bond Stabilization Framework*.

Dari sisi anggaran, pemerintah telah mengalokasikan dana untuk mitigasi krisis dalam APBN-P 2011. Dana tersebut dimasukkan kedalam anggaran, dengan nama pos Dana Cadangan Risiko Perubahan Asumsi Makro dan Stabilisasi Harga (besarnya Rp4,7 T), Anggaran Bantuan Sosial (PNPM, PKH, Jamkesmas, dan bencana alam) (besarnya Rp81,8 T), Anggaran Subsidi Pangan (yang berjumlah Rp15,3 T), serta Kebijakan pemberian Raskin ke-13 (senilai Rp1,3 M).

Kebijakan fiskal dimasa krisis



bertujuan untuk memberikan perlindungan ekonomi domestik terhadap guncangan krisis keuangan global agar ekonomi domestik tetap tumbuh. Agar kebijakan fiskal efektif, diperlukan koordinasi yang baik dengan kebijakan moneter, sektor riil dan sektor keuangan. Pembentukan protokol manajemen krisis sangat penting dalam menghadapi imbas krisis keuangan global yang sulit diperkirakan. Terakhir, RUU Jaring Pengaman Sektor Keuangan (JPSK) semakin mendesak untuk disahkan menjadi UU agar menjadi pedoman bagi pemerintah dalam menghadapi krisis keuangan global ini. ■

Referensi

Badan Kebijakan Fiskal, Kementerian Keuangan RI, "Era Baru Kebijakan Fiskal; Pemikiran, Konsep dan Implementasi" Editor : Anggito Abimanyu dan Andie Megantara. Kompas, 2009

Kementerian Keuangan, Kementerian Komunikasi dan Informasi & Badan Perencanaan Pembangunan Nasional "Memahami Krisis Keuangan Global" Editor: Suprawoto, Sukemi, Son Kuswadi.

Republik Indonesia "Mengatasi Dampak Krisis Global Melalui Program Stimulus Fiskal APBN 2009"

Namanya Helmi. Siang itu, cuaca panas Jurangmangu tak menyurutkan langkah remaja lulusan sebuah SMA di Surakarta itu. "saya mau bimbingan tes STAN, Pak" demikian ia menjelaskan hasratnya memasuki sekolah kedinasan impiannya. Jawaban Helmi adalah suara yang mewakili puluhan ribu lulusan SMU, yang masih dengan penuh harap menunggu dimulainya Ujian Saringan Masuk STAN. Anak pejabat Pemda sebuah kabupaten di Jawa Tengah ini telah diterima pada salah satu perguruan tinggi negeri terkenal di kotanya, tetapi ia siap meninggalkannya "kalau sama-sama diterima, saya lebih memilih STAN, karena disini bisa langsung kerja jadi PNS"



MORATORIUM PENERIMAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Quo Vadis, Mahasiswa STAN?

Oleh: Ismoyo Sejati

Sudah banyak tulisan yang mengajak kita untuk berfikir ulang pada pilihan sebagai "orang gajian". Pada sebuah buku, "Jangan Mau Seumur Hidup Jadi Orang Gajian" (Valentino Dinsi, et al, 2004) intinya memotivasi, lebih tepat memprovokasi kita, untuk membuka wawasan dan merangsang kreativitas. Bahwa dalam hidup ini ada banyak pilihan untuk eksis, salah satunya dengan menyelami dunia entrepreneurship dan tak hanya menggantung mimpi sebagai orang-orang gajian.

Tak disangkal, status sebagai PNS adalah sebuah magnet yang masih punya daya tarik yang kuat. Penerimaan PNS selalu diramaikan dengan hiruk-pikuk pendaftar. Sebagaimana dirilis dari data Badan Kepegawaian Negara, jumlah PNS tahun 2011 mencapai 4,7 juta (31 Mei 2011). Jumlah PNS Pusat sebanyak 916.493 (19,5%) dan PNS

Daerah sebanyak 3.791.837 orang (80,5%). Otonomi daerah berimplikasi pada penyerahan pegawai dari pemerintah pusat kepada daerah. Kenyataan lain, pemekaran daerah yang terjadi sejak tahun 2001, tercatat sebanyak 7 provinsi dan 154 kabupaten/kota, juga berdampak pada penambahan PNS. Selain itu, pengangkatan Sekretaris Desa menjadi PNS sebanyak 46.021 orang, serta pengangkatan tenaga honorer menjadi PNS dalam kurun 2005 – 2009 sebanyak 899.866 orang telah membuat postur statistik PNS menjadi gemuk. Namun demikian, sebagaimana dicatat BKN, adanya PNS yang pensiun pada 2011 sebesar 107 ribu dan 114 ribu pada 2012 seolah-olah memberi ruang mimpi yang lebar bagi para pencari kerja.

Tetapi untuk sementara waktu mimpi menjadi PNS harus ditunda. Pemerintah telah menetapkan penundaan sementara penerimaan Pegawai

Negeri Sipil (PNS) selama 16 bulan yang dimulai pada tanggal 1 September 2011 hingga 31 Desember 2012 dalam wujud Surat Keputusan Bersama (SKB) yang ditandatangani oleh Menteri Dalam Negeri, Menteri Keuangan, dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Disebutkan pada SKB tersebut bahwa penundaan penerimaan PNS, atau yang sering disebut moratorium, adalah bagian dari penataan organisasi dan penataan PNS (*rightsizing*) dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi dan mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia serta efisiensi anggaran belanja pegawai. *Rightsizing* itu sendiri oleh banyak kalangan disebut sebagai imbas adanya ketidakcocokan antara kompetensi PNS dengan persyaratan jabatan dan distribusi PNS yang tidak proporsional dengan tugas fungsi organisasi pemerintah, sehingga

kontribusi dan kinerja PNS belum mencapai standar yang diharapkan.

Dalam masa penundaan sebagaimana SKB dimaksud, Pasal 3 SKB mengamanatkan Kementerian / Lembaga dan Pemerintah Daerah untuk penghitungan jumlah kebutuhan Pegawai Negeri Sipil yang tepat berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja untuk melakukan penataan organisasi (*rightsizing*) dan penataan PNS dalam kerangka pelaksanaan reformasi birokrasi. Termasuk dalam proses tersebut adalah redistribusi pegawai (penyaluran ke satuan organisasi yang membutuhkan) pegawai sesuai dengan kompetensi di instansi masing-masing.

Moratorium ini tak serta-merta mengunci pintu masuk penerimaan PNS. Penerimaan PNS masih dapat dilakukan sebagaimana pengecualian pada pasal 2 SKB tersebut yaitu untuk tenaga pendidik dan tenaga kesehatan. Pemerintah tetap membuka peluang di kedua bidang tersebut, namun harus jelas penempatannya. Penerimaan PNS juga dilakukan tahun ini dan tahun depan untuk jabatan-jabatan khusus dan mendesak. Beberapa media menyebutkan bahwa yang termasuk dalam kategori jabatan khusus dan mendesak antara lain adalah sipir penjara, tenaga penanggulangan bencana, serta petugas pelayan publik. Moratorium ini dikecualikan juga bagi Pemerintah Daerah yang besaran anggaran belanja pegawai di bawah/ kurang dari 50% dari total APBD Tahun 2011.

Namun tak pelak kabar moratorium ini menimbulkan ke Gundahan. Amin, alumnus D3 Akuntansi Pemerintahan STAN yang beberapa hari lalu mengikuti yudisium, mengungkapkan kebingungannya. "Dengar-dengar, Kementerian Keuangan tahun ini tidak mengangkat PNS ya Pak, kira-kira bagaimana nasib lulusan STAN" demikian yang disampaikannya melalui sms.

Menyikapi polemik itu, Anang Rohmawan, Kasubbag Perencanaan SDM pada Biro Sumber Daya Manusia Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan, punya pendapat berbeda. Menurutny Kementerian Keuangan bisa menerapkan pengecualian sebagaimana pasal 2 SKB yaitu

kementerian / lembaga yang memiliki lulusan ikatan dinas sesuai peraturan perundang-undangan. "selain faktor tersebut, lulusan STAN tahun ini adalah hasil dari formasi tahun 2008 sehingga dapat dianggap sebagai perencanaan SDM pada periode yang lalu, bukan tahun ini." Hanya saja, menurut Anang, proses pengangkatan lulusan STAN tahun ini akan melalui tahap tes tersendiri yang belum pernah dilakukan pada tahun-tahun sebelumnya. "Setelah wisuda oktober ini, Biro SDM belum akan menempatkan lulusan STAN ke unit-unit Kementerian Keuangan karena rencana tes khusus dalam rangka memenuhi persyaratan pengangkatan sebagai PNS, sama sekali tidak terkait dengan SKB penundaan itu" demikian Anang.

Sebagaimana dilansir Humas Kemenkeu, dalam Rapat Pimpinan Kementerian Keuangan 10 September lalu, Menteri Keuangan menyoroti postur SDM Kemenkeu yang dalam pandangan beliau komposisinya terlihat gemuk pada golongan III. Menkeu memberi arahan agar dibuat kebijakan khusus untuk hal tersebut. Sekali lagi menurut Anang, hal itu bukan berarti menghentikan penerimaan mahasiswa baru STAN. "STAN tetap dapat menyelenggarakan Program Diploma baik Diploma I yang prosesnya

sedang berlangsung maupun Diploma III Khusus maupun Diploma IV untuk tahun akademik 2011/2012" demikian pungkasnya.

Proses Ujian Saringan Masuk (USM) STAN tahun 2011, yang hanya membuka Program Diploma I Keuangan, telah menyelesaikan tahap seleksi kedua yaitu tes kebugaran dan kesehatan. Tahap pertama seleksi yaitu Tes Potensi Akademik dan Tes Bahasa Inggris digelar di 26 kota lokasi ujian dan diikuti oleh 53.646 peserta. Adapun tes kesehatan dan kebugaran yang dilaksanakan pada minggu pertama oktober ini digelar di 10 kota lokasi tes dan diikuti oleh 2.699 peserta

Saya kembali teringat Helmi. Ia ternyata tak lulus tes tahap pertama USM STAN yaitu TPA dan Bahasa Inggris. Namun ia masih memendam hasrat yang sama besar pada kampus STAN idamannya, juga pada status sebagai PNS yang didambakannya. "saya akan mencoba lagi tahun depan, Pak. Mohon doanya ya Pak" demikian smsnya kepada saya. Saya membayangkan kegigihannya, sangat jelas, sejelas harapannya yang tinggi. Cita-citanya masih membara, meski ada atau tidak moratorium itu. ■

*Penulis adalah Kasubbag
Pengembangan Pegawai pada
Sekretariat BPPK*



DKK Kreativitas dan Inovasi: Trigger Penting Menuju Penerapan Nilai Kesempurnaan



Oleh: Sampurna Budi Utama

"Pak, kenapa sih saya dipanggil untuk mengikuti diklat ini?"; protes seorang pejabat eselon IV dari Direktorat Jenderal Bea dan Cukai kepada penulis sesaat sebelum pembukaan Diklat Kompetensi Khas (DKK) Kreativitas dan Inovasi di Hotel Endah Parahyangan Bandung awal Oktober lalu.

Sebelumnya di waktu sarapan pagi, penulis menyimak perbincangan mereka di meja makan tentang penugasan mereka untuk mengikuti DKK Kreativitas dan Inovasi.

"Sialan, aku dibilang tidak kreatif dan inovatif"; ujar seorang peserta dari DJP. Apalagi dalam surat pemanggilan disebutkan bahwa daftar peserta yang dipanggil adalah mereka yang mempunyai kesenjangan kompetensi kreativitas dan inovasi hasil dari asesmen. Se-Indonesia jadi tahu tuh kalo aku tidak kreatif!", sungutnya.

Sekelumit percakapan di atas tampaknya cukup untuk mewakili perasaan dan pertanyaan yang berkecamuk di benak para peserta sebelum diklat dimulai.

Salah satu pilar Reformasi Birokrasi yang tengah dijalankan Kementerian Keuangan adalah perbaikan sumber daya aparatur diantaranya melalui perbaikan manajemen dan pengembangan kompetensi SDM Kementerian Keuangan. Peningkatan dan pengembangan kompetensi SDM penting dilakukan mengingat SDM merupakan salah satu modal yang menentukan bagi perkembangan dan kemajuan suatu organisasi.

Menyadari peran penting *human capital* bagi organisasi tersebut, Kementerian Keuangan telah melakukan kajian terhadap kompetensi SDM Kementerian Keuangan melalui kegiatan pemetaan kompetensi yang menghasilkan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ), sebagai standar minimum kebutuhan *soft competency* yang harus dipenuhi oleh para pemangku jabatan di Kementerian Keuangan. Sebagai kelanjutan dari penetapan SKJ, telah dilakukan asesmen oleh masing-masing unit eselon I Kementerian Keuangan untuk mengetahui kompetensi yang

dimiliki oleh setiap pejabat di lingkungan Kementerian Keuangan.

Hasil asesmen yang telah diikuti para pejabat di Kementerian Keuangan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan (*gap*) antara kompetensi yang seharusnya dalam jabatan tersebut dengan kompetensi yang dimiliki oleh pemangku jabatan. Berangkat dari adanya kesenjangan kompetensi ini timbullah kebutuhan untuk melaksanakan berbagai macam diklat berbasis kompetensi sebagai sarana menutupi kesenjangan kompetensi yang dipersyaratkan dalam Standar Kompetensi Jabatan maupun untuk mengembangkan kompetensi hingga dapat mencapai level yang lebih tinggi sebagaimana telah diatur dalam Kamus Kompetensi Kementerian Keuangan.

Salah satu diklat yang dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut adalah Diklat Kompetensi Khas (DKK) Kreativitas dan Inovasi. Diklat ini dirancang oleh Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pusdiklat PSDM) BPPK untuk menumbuhkan dan mengembangkan pengetahuan,

ketrampilan dan sikap yang berkaitan dengan kreativitas dan inovasi.

Selama empat (4) hari penyelenggaraan diklat, peserta diajak untuk mengelaborasi konsep dan praktik berkenaan dengan kreativitas dan inovasi melalui kegiatan pemutaran video-video pendek, permainan, simulasi, *role play*, diskusi, *self assessment*, ceramah maupun *talk show* yang menghadirkan para praktisi dari sektor publik maupun privat. Diharapkan melalui diklat ini peserta, sebagai pejabat di lingkungan Kementerian Keuangan, memiliki kompetensi yang dipersyaratkan dalam Standar Kompetensi Jabatan serta mampu memunculkan kreativitas dan mentransformasikannya menjadi inovasi-inovasi pada unit kerja masing-masing.

persaingan di dunia kerja.

Kreativitas menurut Rogers adalah kecenderungan untuk mengaktualisasikan diri, mewujudkan potensi, dorongan untuk berkembang dan menjadi matang, serta kecenderungan untuk mengekspresikan dan mengaktifkan semua kemampuan organisme. Dalam bahasa yang lebih sederhana, Conny R. Semiawan mendefinisikan kreativitas sebagai kemampuan untuk memberi gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah. Sebagai suatu kegiatan, kreativitas memiliki tiga unsur tolok ukur berupa: (1) kebaruan/novel, (2) nilai guna/*useful*, dan (3) dapat dipahami/*understandable*.

Kreativitas bukan hanya milik sebagian orang, yang dikatakan telah

mengalir dalam diri seseorang.

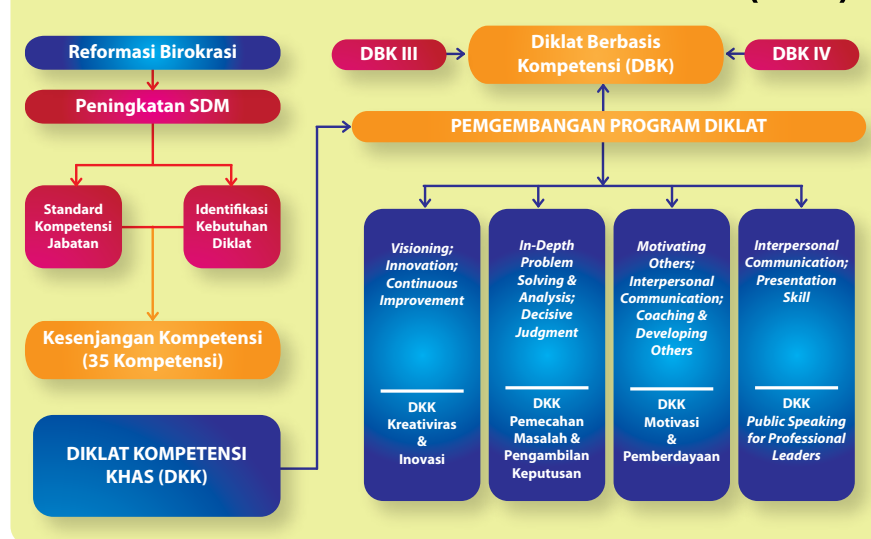
Lalu, jika demikian mengapa banyak orang belum mampu memanfaatkan kreativitas mereka secara optimal? Salah satu penyebabnya adalah karena banyak orang yang terpenjara oleh mitos-mitos tentang kreativitas. Diantara mitos-mitos itu misalnya, kreativitas merupakan sesuatu yang langka dan misterius, hanya dimiliki orang-orang yang ber-IQ tinggi, maupun mitos bahwa kreativitas tidak bisa dipelajari. Padahal, riset-riset ilmiah mutakhir membantah dengan tegas mitos-mitos penghambat kreativitas ini. Faktanya, setiap orang bisa menjadi kreatif. Disisi lain, kreativitas juga terbukti dapat ditumbuhkan, dipelajari, dan dipahami.

Menurut David Campbell terdapat ciri-ciri pokok dari orang yang kreatif yang menjadi kunci untuk melahirkan ide, gagasan, ilham, pemecahan, cara baru, bahkan penemuan. Ciri-ciri pokok tersebut adalah (1) Berpikir dari segala arah (*convergent thinking*), (2) Berpikir ke segala arah (*divergent thinking*), (3) Fleksibilitas konseptual (kemampuan secara spontan mengganti cara memandang, pendekatan, kerja yang tak jalan), (4) Orisinalitas (kemampuan menelurkan ide yang asli bahkan mengejutkan), (5) Lebih menyukai kompleksitas daripada simplisitas, (6) Latar belakang hidup yang kondusif (hidup dalam lingkungan yang dapat menjadi contoh), dan (7) Kecakapan dalam banyak hal (*multiple skills*)

Inovasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai: (1) pemasukan atau pengenalan hal-hal yang baru; dan (2) penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya (baik berupa gagasan, metode, atau alat). Sementara *Oxford Dictionary*, mengartikan inovasi sebagai *a new concept, idea, method, etc.*

Istilah inovasi dalam organisasi pertama kali diperkenalkan oleh Schumpeter pada tahun 1934. Menurut Joseph Schumpeter, inovasi adalah kemampuan mengkreasi dan mengimplementasikan sesuatu menjadi satu 'kombinasi baru'. Istilah kombinasi

MIND MAP: DIKLAT KOMPETENSI KHAS (DKK)



Kreativitas dan Inovasi di sektor pemerintah, perlukah?

Kreativitas dan inovasi sudah merupakan tuntutan dalam hampir semua kegiatan kehidupan. Tanpa keduanya, kegiatan yang kita lakukan tidak mempunyai nilai tambah. Dapat disimpulkan bahwa kreativitas dan inovasi merupakan satu hal yang harus dimiliki oleh setiap individu maupun suatu organisasi agar tetap eksis dalam era persaingan ini, termasuk dalam

dibawa sejak dia dilahirkan, atau hanya orang-orang terpilih yang kreatif dan mempunyai bakat untuk itu. Kreativitas bukan hanya milik para seniman, bukan hanya milik orang muda, dan bukan hanya orang sukses saja yang kreatif. Menurut Carol K. Bowman, setiap orang memiliki kreativitas. Bahkan, mereka yang sudah di atas 45 tahun sekalipun masih dianugerahi kemampuan untuk menjadi kreatif. Pendeknya, selama otak masih berfungsi, kreativitas masih

baru ini dapat merujuk pada produk, jasa, proses kerja, pasar, kebijakan dan sistem baru. Melalui inovasi dapat diciptakan nilai tambah bagi organisasi, *stakeholder*, maupun masyarakat luas yang menjadi pengguna.

Dalam pengertian dan pemahaman mengenai inovasi yang telah disampaikan di atas, ada beberapa kata kunci yang dapat diambil dimana yang paling mendasar dan banyak dikemukakan adalah bahwa inovasi harus merupakan sesuatu yang “baru”. Selain itu, inovasi dianggap sebagai hasil/output dari suatu proses yang di dalamnya melibatkan “kreativitas”. Inovasi juga memiliki tujuan/goals yang

this age necessitating innovation, is not able to innovate, it faces decline and extinction.” Hasil riset McKinsey Global Survey menunjukkan bahwa 70% dari para pemimpin perusahaan mengatakan bahwa inovasi merupakan prioritas penting ketiga bagi mereka dalam mendorong pertumbuhan perusahaan.

Di tengah era persaingan global, perusahaan yang tidak mampu beradaptasi terhadap perubahan dan tidak mampu berinovasi dapat semakin tertinggal dalam percaturan bisnis. Inovasi atau mati, begitulah kira-kira semboyan yang dianut oleh para pelaku bisnis dan dunia usaha dewasa ini.

Berbeda dengan dunia usaha dan

memberikan pelayanan dengan kualitas yang meningkat dengan sumber daya yang terbatas.

- b. Pemerintah dituntut untuk membuat institusinya lebih akuntabel, responsif dan efektif dengan lebih memfokuskan diri pada masyarakat (*citizen-oriented public administration*).
- c. Pemerintah diharapkan untuk lebih mendengarkan tuntutan masyarakat yang ingin lebih berpartisipasi dalam pemerintahan.

Jawaban dari kemampuan untuk memenuhi ketiga tantangan tersebut membutuhkan pengembangan kreativitas dan inovasi di sektor pemerintah. Selain itu, reformasi birokrasi dan inovasi di sektor pemerintahan sudah menjadi fenomena global. Isu tersebut mengerucut pada upaya untuk membangun kembali kapasitas pemerintahan, melakukan re-inventing di sektor publik, melakukan modernisasi pada aspek penyelenggaraan negara, serta perbaikan manajemen pemerintahan yang berorientasi kepada publik.

Tidak dapat dipungkiri bahwa saat ini banyak keluhan masyarakat terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), di antaranya: santai/lambat bekerja, tidak kreatif/inovatif, lebih suka dilayani daripada melayani, KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme), dan kurang produktif. Kondisi seperti ini harus diubah karena mencerminkan tidak profesionalnya PNS dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini, PNS dituntut untuk dapat mengembangkan daya kreativitasnya sehingga mampu menghasilkan inovasi yang dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, minimalnya ada inisiatif untuk mengubah teknik pekerjaan menjadi lebih cepat, lebih modern, dan lebih baik.

Dalam konteks kita, pegawai Kementerian Keuangan dituntut untuk kreatif dan inovatif. Kemampuan ini tertuang pada kompetensi inovasi dalam Kamus Kompetensi Kementerian Keuangan, yang dipersyaratkan bagi pemangku jabatan untuk memenuhi Standar Kompetensi Jabatannya.



positif dan konstruktif (membangun) dengan memberikan “nilai tambah”, baik bagi organisasi (peningkatan kinerja, produktivitas yang lebih tinggi, dan sebagainya) maupun bagi *stakeholder* (konsumen dan/atau pengguna) dan masyarakat luas.

Dalam dunia usaha dan bisnis, inovasi merupakan salah satu syarat utama bagi perusahaan untuk dapat bertahan hidup. Peter Drucker mengatakan, “*if an established organization, which in*

bisnis yang penuh dengan persaingan, pemerintah merupakan satunya-satunya penyedia (*monopoly provider*) jasa/barang tertentu sehingga hal ini menyebabkan keengganan pegawai pemerintahan untuk berinovasi. Lalu, mengapa pemerintah perlu melakukan inovasi?

Mengutip dari Departemen Ekonomi dan Kesejahteraan Sosial PBB, pemerintah di seluruh dunia saat ini menghadapi 3 (tiga) tantangan besar, yaitu:

- a. Pemerintah dituntut untuk

Kamus kompetensi Kementerian Keuangan mendefinisikan inovasi sebagai kemampuan dalam mencetuskan solusi-solusi baru dan kreatif, yang akan menghasilkan peningkatan kinerja, produktivitas yang lebih tinggi, dan sebagainya. Sebagai ciri dari pegawai Kementerian Keuangan yang

dan level kompetensi tertentu yang menunjukkan kinerja tertentu yang harus dimiliki dalam suatu kompetensi untuk memastikan tugas dilaksanakan dengan berhasil. Lebih lengkap tentang tingkat kemahiran berikut indikator perilaku untuk kompetensi inovasi tersaji dalam tabel I.

Tabel I

Tingkat Kemahiran		Indikator Perilaku
Level	Deskripsi	
1	Mencetuskan gagasan.	• Menterjemahkan informasi, instruksi, atau arahan tugas ke dalam gagasan yang dapat mendukung pencapaian hasil. • Berpikir dengan cara-cara yang inovatif dan kreatif. • Mempertanyakan bagaimana hal-hal dikerjakan di masa lalu dan mengidentifikasi cara-cara baru untuk menangani persoalan.
2	Mengembangkan gagasanbaru.	• Mengembangkan gagasan/karya yang sudah ada ke dalam bentuk gagasan/karya baru yang lebih memaksimalkan pencapaian hasil. • Memandang masalah-masalah taktis atau inisiatif dari perspektif yang luas dan menekankan solusi yang mendukung tujuan organisasi
3	Mengimplementasikan gagasan/hal baru.	• Menciptakan dan mengimplementasikan gagasan baru atau karya kreatif yang menghasilkan peningkatan kinerja organisasi. • Mengelola implementasi gagasan baru secara berkesinambungan
4	Melakukan terobosan..	• Melakukan terobosan sehingga menghasilkan kinerja organisasi yang unggul.

kompeten di bidang inovasi adalah adanya kemampuan mencetuskan gagasan dan solusi yang kreatif dan baru, mempertanyakan cara kerja yang berlaku di masa lalu dan mencoba mengembangkan cara-cara baru untuk menangani persoalan dan masalah bisnis serta berpikiran ke depan.

Dalam kamus kompetensi tersebut, diatur empat (4) tingkatan kemahiran pada setiap kompetensi, yaitu: **Level 1** atau *Entry Level*/Dasar, **Level 2** atau *Effective Level*/ Efektif, **Level 3** atau *Mastery Level* / Menguasai, dan **Level 4** atau *Expert Level* /Ahli. Setiap level dalam setiap kompetensi memiliki indikator perilaku (*key behaviour*) sebagai perilaku yang seyogyanya ditampilkan mewakili kompetensi

Kembali kepada sekelumit percakapan singkat di awal tulisan ini. Apa yang terjadi kemudian?

Usai seremoni pembukaan diklat, penulis membawa mereka memasuki hari pertama dengan membawakan

ice-breaking yang mengajak mereka untuk berpikir terbuka dengan games yang menstimulus perubahan *mindset* peserta diklat.

Selanjutnya, peserta diajak untuk menikmati diklat yang didesain dengan pendekatan *participatory* menggunakan model *experiential learning*. Dalam pendekatan ini, peserta mengalami proses belajar melalui lima tahapan: (1) *experience* dalam bentuk *perform to do it*, (2) *share* dalam bentuk *reactions/ observations publicly*, (3) *process*, dalam bentuk *analyze the experience*, (4) *generalize*, untuk mengoneksikan pengalaman belajar ke dalam contoh-contoh dunia nyata, dan (5) *apply*, untuk membawa pengalaman belajar ke dalam situasi-situasi yang serupa maupun yang berbeda di dunia kerja dan mempraktikkannya.

Selain itu, menggunakan metode *self-assesment* penulis mengajak para peserta untuk mengenali orientasi berfikir melalui penggunaan belahan otak, hambatan-hambatan terbesar masing-masing peserta dalam berkreasi, seberapa jauh kemampuan peserta mengembangkan kreativitas menggunakan pendekatan *Generativity Theori* dari DR. Robert Epstein dan menganalisis kapasitas inovasi dari para peserta menggunakan alat pengukuran yang disebut sebagai “the Creatix”.

Menurut American Heritage Dictionary, inovasi adalah tindakan memperkenalkan sesuatu yang baru. Tindakan “memperkenalkan sesuatu” mengandung pengertian pengambilan resiko (*risk taking*), sedangkan “baru” mengandung pengertian kreatif. Konsep tersebut menjelaskan bahwa inovasi merupakan kombinasi dari

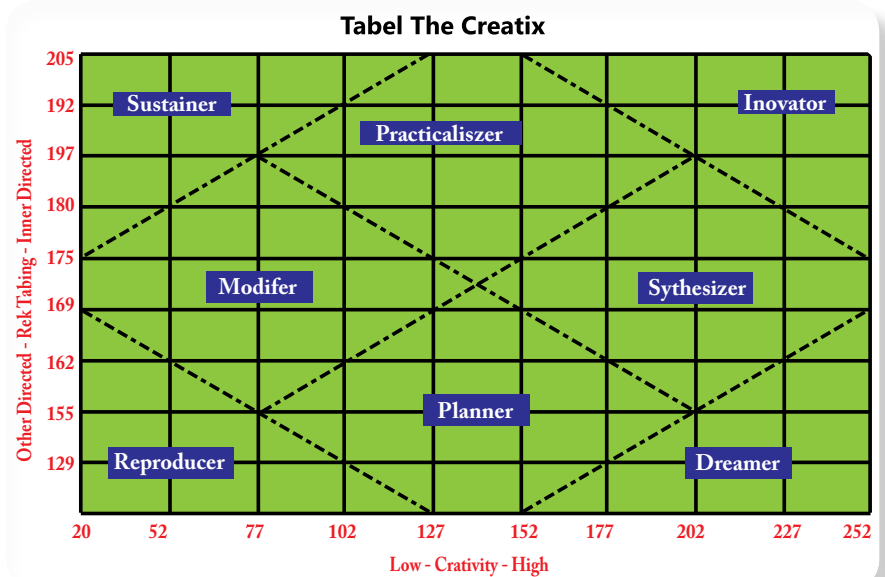
Tabel II

Kriteria Penilaian	Aspek penilaian			
	Diklat Secara Keseluruhan	Fasilitator	Metode Pembelajaran	Materi/ Bahan Ajar
Sangat Puas	11	20	15	5
Puas	14	6	12	19
Cukup Puas	1	-	1	4
Tidak Puas	-	-	-	-
Sangat Tidak Puas	-	-	-	-

keaktivitas dan keberanian dalam pengambilan resiko.

Berkaitan dengan konsep inovasi merupakan fungsi dari kreativitas dan inovasi, Richard Byrd mendesain alat untuk mengukur kapasitas kreatif seseorang atau kemampuannya untuk menghasilkan ide yang original dengan kapasitasnya dalam pengambilan resiko, yang dikenal sebagai "Creatrix". Creatrix merupakan suatu alat pengukuran yang berbentuk sekumpulan pertanyaan yang akan menunjukkan orientasi atau kecenderungan seseorang terhadap kreativitas dan pengambilan resiko.

Melalui kegiatan *self-assesment* inilah, pertanyaan-pertanyaan yang memenuhi benak peserta diklat seperti tergambar dalam dialog diawal tulisan terjawab. Bahkan seorang peserta dari DJP memberikan kesaksian, "Sebenarnya saya sudah cukup sering mengikuti asesmen seperti ini dalam pelatihan-pelatihan di tempat kami yang diberikan oleh konsultan/penyedia jasa swasta. Tapi kami tidak pernah dijelaskan makna dari asesmen-asesmen tersebut serta implikasinya bagi saya. Baru kali ini saya tahu masalah saya, kemampuan saya dan profil kecenderungan saya dalam berinovasi serta apa yang seharusnya



saya lakukan kedepannya."

Alhamdulillah, respon peserta terhadap pelaksanaan DKK Kreativitas dan Inovasi sangat menggembirakan. Hasil evaluasi terhadap peserta DKK Kreativitas angkatan ke-II yang diselenggarakan di Bandung menunjukkan hasil penilaian sebagaimana terlihat dalam tabel berikut.

Harapan yang sangat besar digantungkan. Melalui DBK Kreativitas dan Inovasi diharapkan akan semakin

banyak pejabat-pejabat di lingkungan Kementerian Keuangan yang dapat mengembangkan kompetensi kreativitas dan inovasinya. Pada gilirannya akan dapat menciptakan iklim yang sehat bagi tumbuh kembangnya kreativitas dan inovasi di lingkungan organisasi.

Tidaklah berlebihan jika penulis menyimpulkan bahwa DKK Kreativitas dan Inovasi adalah *trigger* penting menuju penerapan nilai Kesempurnaan di Kementerian Keuangan. Sebab Nilai Kesempurnaan yang menopang budaya organisasi Kementerian Keuangan mensyaratkan adanya perilaku utama berupa kreativitas dan inovasi. Dari iklim organisasi yang kondusif untuk munculnya kreativitas dan inovasi akan lahir perilaku utama berikutnya yaitu perbaikan yang berkesinambungan (*continous improvement*). Sehingga apa yang dimaksudkan dengan nilai Kesempurnaan berupa "Senantiasa melakukan upaya perbaikan di segala bidang untuk menjadi dan memberikan yang terbaik" akan dapat diwujudkan. Semoga. ■

*Penulis adalah Widyaiswara pada
Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya
Manusia*





Model Profesi di Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi

Oleh :Dr. Khamami Herusantoso

Perkembangan peradaban manusia tidak lepas dari perkembangan bagaimana cara manusia menyampaikan informasi. Karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan adanya interaksi antar sesama. Dari mulai penggunaan bahasa gambar dan prasasti untuk berkomunikasi sampai dengan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang canggih.

Penggunaan TIK sendiri diawali dari penemuan komputer sebagai tonggak dimulainya abad informasi. Dengan menggunakan komputer maka semua pekerjaan dapat dilakukan dengan cepat dan tepat. Saat ini penggunaan komputer sudah meliputi hampir semua bidang kehidupan.

Perkembangan bidang TIK yang sangat pesat perlu diimbangi dengan penyiapan sumber daya manusia (SDM) yang handal, untuk mengantisipasi persaingan global. Untuk itu dibutuhkan suatu formalisasi pekerjaan atau profesi

berkaitan dengan keahlian di bidang TIK.

Profesi (*Profession*) menurut kamus Oxford sebagaimana dikutip oleh Abdullah (2009) adalah : *paid occupation, especially one that required education and training*. Sehingga profesi adalah suatu pekerjaan yang membutuhkan keahlian. Tidak semua pekerjaan dapat digolongkan sebuah profesi karena profesi membutuhkan keahlian khusus yang bisa didapatkan melalui pendidikan dan pelatihan.

Definisi lain menurut Winsley (1964) sebagaimana dikutip di beberapa sumber, profesi adalah suatu pekerjaan yang membutuhkan badan ilmu sebagai dasar untuk pengembangan teori yang sistematis guna menghadapi banyak tantangan baru, memerlukan pendidikan dan pelatihan yang cukup lama, serta memiliki kode etik dengan fokus utama pada pelayanan.

Ciri-ciri profesi menurut Winsley (1964) :

- Didukung oleh badan ilmu (*body*

of knowledge) yang sesuai dengan bidangnya, jelas wilayah kerja keilmuannya.

- Profesi diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang terencana, terus menerus dan bertahap.
- Pekerjaan profesi diatur oleh kode etik profesi serta diakui secara legal melalui undang-undangan.
- Peraturan dan ketentuan yang mengatur hidup dan kehidupan profesi serta pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan-peraturan tersebut dilakukan sendiri oleh anggota organisasi profesi.

Secara umum ada 3 ciri sebuah profesi :

- Sebuah profesi mensyaratkan pelatihan ekstensif sebelum memasuki sebuah profesi. Pelatihan ini dimulai sesudah seseorang mendapat gelar sarjana.
- Pelatihan tersebut meliputi komponen intelektual yang signifikan. Komponen intelektual

merupakan karakteristik profesional yang bertugas utama memberikan nasehat dan bantuan menyangkut bidang keahliannya yang rata-rata tidak diketahui atau dipahami orang awam. Jadi memberikan konsultasi bukan memberikan barang merupakan ciri profesi.

- Tenaga yang terlatih mampu memberikan jasa yang penting kepada masyarakat. Dengan kata lain profesi berorientasi memberikan jasa untuk kepentingan umum dari pada kepentingan sendiri.

Beberapa organisasi profesi di bidang TIK antara lain adalah organisasi yang berlingkup internasional misalnya *Association for Computing Machinery* (ACM) dan juga organisasi yang berlingkup regional misalnya *British*

Computer Society (BSC) dan Ikatan Profesi Komputer dan Informatika Indonesia (IPKIN).

Masing-masing organisasi mengembangkan model profesi yang sesuai dengan kondisi internal masing-masing organisasi.

Beberapa kajian telah dilakukan terhadap model model profesi yang dikembangkan oleh beberapa organisasi profesi. Model *Association for Computing Machinery* (ACM) terlalu berorientasi ke *hardware* sehingga kurang cocok untuk profesi Teknologi Informasi. Model *British Computer Society* (BCS) adalah suatu model yang komprehensif, tetap berlangsung dan mudah dipahami. Tetapi bukanlah suatu sistem sertifikasi, tetapi suatu model untuk acuan program pengembangan profesi. Organisasi profesi di Indonesia seperti IPKIN juga terlibat dalam beberapa pengembangan model profesi tingkat regional seperti *South East Asia Regional Computer Confederation* (SEARCC).

Seiring dengan penerapan dan perkembangan TIK yang pesat maka jenis profesi di bidang TIK pun berkembang secara cepat. Isu-isu terkini di bidang TIK di antaranya adalah bagaimana penerapan TIK selaras dengan tujuan organisasi sehingga isu seperti tata kelola TIK mengemuka akhir-akhir ini. Penerapan kerangka kerja *Information Technology Infrastructure Library* (ITIL) dan *Control Objectives for Information and Related Technology*

(COBIT) sebagai dasar untuk melakukan tata kelola TIK di suatu organisasi membutuhkan banyak profesi baru di bidang TIK.

Apabila dulu hanya dikenal beberapa profesi bidang TIK terutama di bidang *software* seperti *programmer* dan *system analyst* ataupun di bidang hardware seperti teknisi dan administrator jaringan maka sekarang menurut buku *Internet and Information Technology Position* (2006) terdapat lebih dari 200 posisi yang dapat diisi oleh para profesional di bidang TIK.

Penggunaan TIK di suatu organisasi dapat digolongkan menjadi lima bidang fungsi yang masing-masing mencakup beberapa posisi yaitu:

1. Personil yaitu semua aktifitas terkait dengan personalia, kompensasi dan kinerja. Aktifitas lain di bidang ini terkait dengan perencanaan yaitu semua aktifitas terkait dengan strategi, arahan dan arsitektur TIK di organisasi.
2. Administrasi yaitu semua aktifitas terkait dengan pengelolaan infrastruktur TIK misalkan penganggaran, audit.
3. Aplikasi yaitu semua aktifitas terkait dengan desain, pengembangan, implementasi dan modifikasi program, sistem dan operasi bisnis.
4. *Technical Support* yaitu semua aktifitas terkait dengan infrastruktur teknis misalkan pemrograman sistem, komunikasi data dan suara, *database* dan lain-lain.
5. Operasional yaitu semua aktifitas terkait dengan operasional komputer dan sistem bisnis.

Secara umum posisi di bidang TIK dibagi 4 tingkatan yaitu tingkat *executive management*, *senior management*, *middle management* dan *staff*. Tingkat *Executive Management* meliputi beberapa posisi seperti *Chief Information Officer* (CIO) dan *Chief Security Officer* (CSO). Menurut Shally, Casman dan Vermaat (2007), CIO merupakan posisi tertinggi yang terdapat pada suatu departemen teknologi informasi.

CIO mengelola semua sistem informasi dan sumber daya komputer suatu organisasi. Dalam organisasi – organisasi besar, CIO biasanya merangkap



sebagai salah seorang wakil presiden yang bertanggung jawab secara langsung kepada CEO organisasi tersebut. Saat ini di Kementerian Keuangan juga sudah menetapkan CIO sebagai pengelola sumber daya TIK di Kementerian Keuangan.

Sedangkan CSO pertama kali digunakan untuk menunjuk orang yang bertanggung jawab untuk keamanan IT. Di banyak perusahaan, banyak digunakan istilah *Chief Information Security Officer* (CISO). Mungkin CISO merupakan gambaran yang lebih akurat untuk posisi ini. Posisi *Executive management* ini setingkat dengan jabatan eselon 1 di pemerintahan.

Beberapa posisi di tingkatan *Senior Management* di antaranya adalah tingkatan direktur dan manager. Pada tingkatan ini kemudian dibagi lagi menjadi lima bidang seperti dijabarkan di atas seperti manager aplikasi, manager jaringan, manager *database* serta manager quality control. Posisi *Senior Management* dapat dibandingkan dengan jabatan eselon 2 di pemerintahan.

Tingkatan di bawahnya adalah tingkat *Middle Management* yang setingkat dengan jabatan eselon 3. Beberapa posisi di bidang TIK ini juga dibagi menjadi lima bidang seperti Manajer Proyek, Asisten Manajer bidang Aplikasi dan seterusnya.

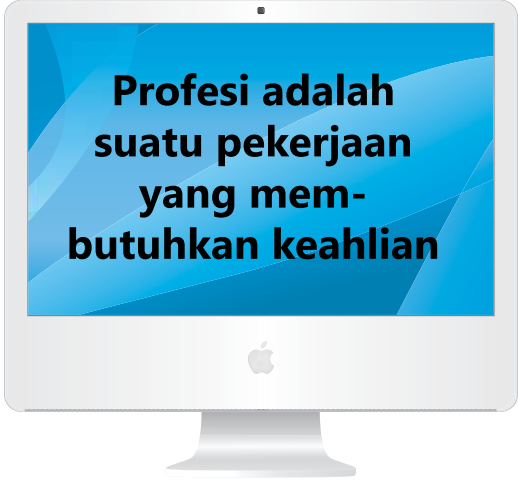
Sedangkan tingkat terendah yaitu Staff yang memang merupakan pelaksana dari kegiatan TIK di suatu organisasi. Beberapa posisi di antaranya adalah Programmer, Web designer dan Teknisi jaringan.

Dengan banyaknya profesi di bidang TIK sebagaimana yang dipaparkan di atas maka tantangan ke depan bagi sebuah lembaga diklat seperti BPPK ini adalah kemudian bagaimana membuat sebuah perencanaan diklat yang sesuai dengan kebutuhan profesi yang diperlukan di Kementerian Keuangan. Saat ini diklat bidang TIK di Kementerian Keuangan dilakukan oleh Pusdiklat Keuangan Umum. Namun saat ini hanya terdapat

diklat di tingkatan staff seperti diklat pemrograman dan diklat *office*, jarang sekali diklat di tingkatan di atasnya.

Sebagaimana diketahui saat ini Kementerian Keuangan sudah mengeluarkan beberapa kebijakan terkait tata kelola TIK yang berlandaskan COBIT dan ITIL sebagaimana disyaratkan di KMK 260/KMK.01/2009 tentang Kebijakan Pengelolaan Teknologi Informasi dan Komunikasi di Lingkungan Departemen Keuangan. Tentunya banyak profesi baru yang terkait dengan tata kelola TIK yang akan dibutuhkan di masa mendatang. Oleh karena itu sekali lagi tantangan buat BPPK tentunya dengan bekerja sama dengan pengguna untuk merancang diklat yang tidak hanya di tingkatan Staff sebagaimana yang ada sekarang namun juga di tingkatan di atasnya. ■

Penulis adalah Widyaiswara Madya pada Pusdiklat Keuangan Umum



**Profesi adalah
suatu pekerjaan
yang mem-
butuhkan keahlian**

Referensi

1. Janulaitis,V., 2006, Internet and Information Technology Position, Janco Associates.
2. Shally, Cashman dan Vermaat, Discovering Computers: Menjelajah Dunia Komputer ed. 3, Pustaka Salemba
3. Abdullah,D., 2009, Peranan Sumber Daya Manusia Bidang Informatika Dalam Era Globalisasi Dan Industri, <http://www.dahlan.web.id/index.php?pilih=lihat&id=49>



Mengenal Dana Penyesuaian

Oleh : Tanda Seliya

Dana Penyesuaian masih belum banyak dikenal. Baru pada tahun 2011, dengan adanya dugaan Korupsi DPPID (Dana Percepatan Pembangunan Infrastruktur Daerah) yang melibatkan sebuah Kementerian, dana penyesuaian banyak dibicarakan orang. Yang mana DPPID tersebut merupakan salah satu dari jenis Dana Penyesuaian.

Berdasarkan UU No 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan memang tidak ditemukan jenis Dana Penyesuaian ini. Dalam Undang-undang tersebut hanya dikenal Trilogi Dana Perimbangan yaitu DAU, DAK dan DBH. Dana Penyesuaian secara yuridis formal diatur dalam UU APBN. Pengertian secara umum dari Dana Penyesuaian adalah dana yang dialokasikan untuk membantu daerah dalam rangka melaksanakan kebijakan tertentu Pemerintah Pusat dan membantu mendukung percepatan pembangunan di daerah (UU No.47 Tahun 2009 tentang APBN 2010).

Namun apabila dibandingkan dengan pengertian yang tertuang dalam UU APBN Tahun 2011, ada perbedaan. Dalam UU No. 10 Tahun 2010 ini pengertian dari Dana Penyesuaian adalah dana yang dialokasikan untuk membantu daerah dalam rangka melaksanakan kebijakan tertentu Pemerintah dan DPR sesuai peraturan perundangan.

Bahkan lebih lanjut disebutkan peruntukan dari dana tersebut yaitu dana insentif daerah, Dana Tambahan Penghasilan Guru Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD), dana-dana yang dialihkan dari Kementerian Pendidikan Nasional ke Transfer ke Daerah, berupa Tunjangan Profesi Guru dan Bantuan Operasional Sekolah (BOS), Dana Penyesuaian Infrastruktur Daerah, serta Kurang Bayar Dana Sarana dan Prasarana Infrastruktur Provinsi Papua Barat.

Dari pengertian-pengertian tersebut, dapat diberikan pengertian umum, bahwa dana penyesuaian merupakan dana yang dialokasikan oleh Pemerintah Pusat dalam rangka melaksanakan kebijakan tertentu dari Pemerintah dan DPR sesuai peraturan perundangan, dan membantu percepatan pembangunan di daerah.

Jenis-jenis Dana Penyesuaian

Dapat dipahami apabila Dana Penyesuaian tidak begitu dipahami oleh masyarakat umum, karena memang karakteristik dari dana penyesuaian yang bisa disebut unik (*unpredictable*). Memang ada yang bisa diprediksi sejak awal sehingga sudah terinci pada saat pemerintah mengajukan RUU APBN, namun dalam perjalanannya jenis Dana Penyesuaian bisa mengalami penyesuaian sesuai dengan

ketersediaan dana dan kesepakatan antara Pemerintah dan DPR. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan jenis Dana Penyesuaian di UU APBN (awal) dengan UU APBN-P (APBN Perubahan). Perbandingan antara APBN awal dengan APBN-P dapat dilihat pada Tabel 1.

Selanjutnya akan disajikan tentang pengertian dari masing-masing dana penyesuaian tersebut.

Dana Tambahan Penghasilan bagi Guru PNSD adalah komponen dana transfer dari pemerintah yang dialokasikan kepada daerah provinsi, kabupaten, dan kota untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan guru PNSD. Guru PNSD disini dimaksudkan untuk guru yang belum mendapatkan tunjangan profesi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dana Tunjangan Profesi bagi Guru PNSD adalah komponen dana transfer dari pemerintah yang dialokasikan kepada daerah provinsi, kabupaten, dan kota untuk Guru PNSD yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan kuota tahun tertentu. Besarnya tunjangan profesi guru PNSD ini sebesar 1 kali gaji pokok PNS yang bersangkutan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dana Insentif Daerah (DID) adalah

Tabel 1
Perbandingan Dana Penyesuaian pada UU APBN dan UU APBN-P

Tahun Anggaran	UU APBN	UU APBN-P
2010	1. Dana Tambahan Tunjangan Guru PNS Daerah 2. Dana Insentif Daerah (DID) 3. Kurang bayar DAK 2008 4. Kurang bayar Dana Infrastruktur Sarana dan Prasarana (DISP) 2008	1. Dana Tambahan Tunjangan Guru PNS Daerah 2. Dana Insentif Daerah (DID) 3. Kurang bayar DAK 2008 4. Kurang bayar Dana Infrastruktur Sarana dan Prasarana (DISP) 2008 5. Dana Penguatan Desentralisasi Fiskal dan Percepatan Pembangunan Daerah (DPDF-PPD) 6. Dana Penguatan Infrastruktur dan Prasarana Daerah (DPIPD) 7. Dana Percepatan Pembangunan Infrastruktur Pendidikan (DPPIP)
2011	1. Dana tambahan penghasilan guru pegawai negeri sipil daerah (PNSD) 2. Dana Insentif Daerah (DID) 3. Tunjangan Profesi Guru (TPG); 4. Bantuan Operasional Sekolah (BOS) 5. Dana Penyesuaian Infrastruktur Daerah (DPID) 6. Kurang bayar dana sarana dan prasarana infrastruktur Provinsi Papua Barat tahun Anggaran 2008	1. Dana tambahan penghasilan guru pegawai negeri sipil daerah (PNSD) 2. Dana Insentif Daerah (DID) 3. Tunjangan Profesi Guru (TPG); 4. Bantuan Operasional Sekolah (BOS) 5. Dana Penyesuaian Infrastruktur Daerah (DPID) 6. Kurang bayar dana sarana dan prasarana infrastruktur Provinsi Papua Barat tahun Anggaran 2008 7. Dana Percepatan Pembangunan Infrastruktur Daerah (DPPIP)

Sumber : UU APBN dan APBN-P Tahun 2010 dan 2011 (diolah)

dana penyesuaian dalam APBN yang dialokasikan kepada daerah provinsi, kabupaten dan kota untuk melaksanakan fungsi pendidikan dengan mempertimbangkan kriteria daerah berprestasi yang memenuhi kriteria utama, kriteria kinerja, dan batas umum kelulusan kinerja sebagai dasar untuk menentukan daerah penerima alokasi DID dan perhitungan alokasi besaran DID.

Dana Bantuan Operasional Sekolah, adalah dana penyesuaian dalam APBN yang dialokasikan kepada daerah yang digunakan untuk terutama untuk biaya non personalia bagi satuan pendidikan dasar sebagai pelaksana program wajib belajar dan dapat dimungkinkan untuk mendanai beberapa kegiatan lain sesuai dengan petunjuk teknis Menteri Pendidikan Nasional

Dana Penguatan Desentralisasi Fiskal dan Percepatan Pembangunan Daerah (DPDF-PD) adalah dana penyesuaian dalam APBN yang dialokasikan kepada daerah yang digunakan untuk

membantu percepatan pembangunan di daerah melalui penyediaan infrastruktur dan non infrastruktur serta sarana pendukung lainnya yang menjadi urusan daerah.

Dana Penguatan Infrastruktur dan Prasarana Daerah (DPIPD) adalah dana yang bersumber dari APBN yang dialokasikan ke daerah dalam rangka peningkatan pelayanan public melalui penyediaan sarana dan prasarana infrastruktur di daerah ditujukan untuk mendorong percepatan pembangunan di daerah.

Dana Percepatan Pembangunan Infrastruktur Pendidikan (DPPIP) adalah dana yang bersumber dari APBN yang dialokasikan kepada daerah dalam rangka mendukung percepatan pembangunan infrastruktur pendidikan kabupaten/kota.

Dana Penyesuaian Infrastruktur Daerah (DPID) adalah bagian dari Dana Penyesuaian yang ditetapkan dengan UU APBN yang dialokasikan kepada daerah tertentu untuk membantu

mendanai kegiatan infrastruktur di daerah dan ditujukan untuk mendorong percepatan pembangunan daerah dalam rangka pelaksanaan desentralisasi fiskal. Sedangkan Penetapan daerah Kabupaten/Kota dan besaran alokasinya didasarkan hasil rapat kerja Badan Anggaran DPR RI.

Bidang-bidang yang dapat didanai dari DPID untuk provinsi maupun kabupaten/kota, telah ditentukan oleh Pemerintah dengan persetujuan DPR. Sebagai contoh pada Tahun Anggaran 2011, alokasi DPID digunakan untuk 17 bidang : 1) Pendidikan, 2) Kesehatan, 3) Infrastruktur Jalan, 4) Infrastruktur Irigasi, 5) Infrastruktur Air Minum, 6) Infrastruktur Sanitasi, 7) Prasarana Pemda, 8) Kelautan dan Perikanan, 9) Pertanian, 10) Lingkungan Hidup, 11) Kehutanan, 12) Sarana dan Prasarana Perdesaan dan Daerah Tertinggal, 13) Sarana Perdagangan, 14) Transportasi Perdesaan, 15) Listrik Perdesaan, 16) Keselamatan Transportasi Darat, dan 17) Perumahan dan Pemukiman.

Dalam pelaksanaannya dilakukan transfer dari Rekening Kas Umum Negara ke Rekening Kas Umum Daerah. Dana tersebut harus digunakan untuk belanja modal dalam APBD. Penyalurannya dilakukan secara bertahap dengan rincian : 1) Tahap pertama sebesar 30% dilakukan setelah daerah penerima alokasi DPID menyampaikan Perda mengenai APBD dan surat pernyataan kesanggupan kepada Menteri Keuangan c.q. Dirjen Perimbangan Keuangan.

Penyaluran dana tahap II sebesar 45% dan tahap III sebesar 25%, dapat dilaksanakan setelah laporan penyerapan penggunaan DPID tahap sebelumnya diterima DJPK. Syarat penyerapan tahap II dan tahap III apabila penyerapan dana telah mencapai 90%.

Dana Percepatan Pembangunan Infrastruktur Daerah (DPID) Tahun Anggaran 2011, akan diuraikan lebih rinci dalam artikel ini karena Dana Penyesuaian ini mendapatkan sorotan cukup luas dari berbagai kalangan terkait adanya dugaan KKN dalam pelaksanaannya.



Dana Percepatan Pembangunan Infrastruktur Daerah (DPPID) adalah dana penyesuaian dalam APBN yang dialokasikan kepada daerah yang digunakan dalam rangka peningkatan pelayanan publik melalui penyediaan infrastruktur dan prasarana daerah, yang ditujukan untuk mendorong percepatan pembangunan di daerah. Sedangkan Penetapan daerah Kabupaten/Kota dan besaran alokasinya didasarkan hasil rapat kerja Badan Anggaran DPR RI.

DPPID ini digunakan untuk mendanai infrastruktur di daerah yang meliputi infrastruktur bidang pendidikan, infrastruktur bidang transmigrasi dan infrastruktur lainnya. Pada tahun anggaran 2011 dialokasikan DPPID sebesar Rp6,313 triliun. Selanjutnya dana tersebut didistribusikan dengan pembagian besaran pada Tabel 2.

Tabel 2
Bidang Infrastruktur DPPID Tahun 2011 dalam (Juta Rupiah)

No.	Bidang	Jumlah
1	Infrastruktur Bidang Pendidikan	613.000,00
2	Infrastruktur Bidang Transmigrasi	500.000,00
3	Infrastruktur Lainnya	5.200.000,00
Jumlah		6.313.000,00

Secara lebih rinci alokasi dana infrastruktur bidang pendidikan ditujukan untuk Sekolah Dasar/Sekolah Dasar Luar Biasa, Sekolah Menengah Pertama/Sekolah Menengah Pertama Luar biasa dan Sekolah Menengah

Pertama Terbuka. Kegiatan yang dapat didanai berupa pembangunan/rehabilitasi (beserta meubeulairnya) ruang kelas baru, perpustakaan dan ruang belajar lainnya termasuk laboratorium sekolah.

Infrastruktur Bidang Transmigrasi digunakan untuk pemenuhan infrastruktur intra dan antar kawasan transmigrasi, serta pemenuhan paket fasilitas umum dan sosial permukiman transmigrasi. Sementara itu untuk alokasi dana infrastruktur bidang lainnya digunakan untuk mendanai kegiatan 1) kesehatan; 2) jalan/jembatan; 3) Irigasi, 4) air minum, 5) sanitasi, 6) kelautan dan perikanan, 7) pertanian, 8) lingkungan hidup, 9) sarana perdagangan, 10) waduk/embung, dan 11) prasarana pemerintahan daerah.

Sebagaimana mekanisme transfer dana kepada Pemerintah Daerah, maka DPPID dilakukan dengan melakukan pemindahbukan dari RKUN (Rekening Kas Umum Negara) ke RKUD (Rekening Kas Umum Daerah). Transfer dana ke daerah dilakukan dengan dua tahapan. Tahap pertama 50% dari total alokasi DPPID dan tahap ke dua sebesar 50% dari total alokasi DPPID.

Dalam pelaksanaannya Pemda perlu memenuhi syarat-syarat untuk mendapatkan alokasi dana transfer DPPID tersebut. Persyaratan tahap I dapat dilaksanakan setelah daerah penerima DPPID menyampaikan surat

pernyataan kepada Menteri Keuangan c.q. Dirjen Perimbangan Keuangan yang menyatakan akan mencantumkan penerimaan DPPID ke dalam APBD Perubahan atau akan menyampaikan dalam LRA (Laporan Realisasi Anggaran) dan akan mengembalikan DPPID yang sudah disalurkan tersebut ke Kas Negara apabila tidak dapat dilaksanakan sampai akhir tahun anggaran.

Kesimpulan

Dana penyesuaian memiliki ciri yang berbeda dibanding dana transfer yang lainnya. Apabila menilik dari perjalanan adanya dana penyesuaian, ternyata dana penyesuaian jenisnya dinamis dari waktu ke waktu. Hal ini dapat disadari karena dana penyesuaian dalam pengalokasiannya tidak semuanya dapat diukur dan diprediksi sejak awal. Disamping itu dana penyesuaian penentuannya lebih kuat berdasarkan pada kesepakatan antara DPR dan Pemerintah. Walau demikian masih nampak dana penyesuaian yang konsisten dari waktu ke waktu di antaranya BOS, Dana Tunjangan Profesi Guru, Dana Tambahan Penghasilan Guru, dan Dana Insentif Daerah (DID). Demikian sekilas pengenalan tentang jenis-jenis Dana Penyesuaian.

Penulis adalah Widyaiswara pada Pusdiklat Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan

Referensi :

1. UU APBN tahun 2010
2. UU APBN-P tahun 2010
3. UU APBN tahun 2011
4. UU APBN-P tahun 2011
5. PMK No.126/PMK.07/2010
6. PMK No. 61/PMK.07/2011
7. PMK No.25/PMK.07/2011
8. PMK. No.71/PMK.07/2011
9. PMK. No.72/PMK.07/2011
10. PMK No.140/PMK.07/2011

Melalui Surat Menteri Keuangan Nomor 183/MK.06/2011 tanggal 25 Mei 2011, hal Launching Aplikasi SIMAK BMN 2010 dan Aplikasi Persediaan 2010, telah menghantarkan dimulainya penggunaan aplikasi BMN baru yang telah ditunggu-tunggu hampir satu tahun oleh seluruh satuan kerja di lingkungan Pemerintah Pusat. Aplikasi Persediaan 2010 dan Aplikasi SIMAK BMN 2010 memang harus menggantikan

Aplikasi Persediaan dan Aplikasi SIMAKBMN 2009 yang juga telah mengalami beberapa kali *update*, karena adanya perubahan penggolongan dan kodefikasi BMN, dimana dalam aplikasi yang lama ini menggunakan penggolongan dan kodefikasi BMN sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 97/PMK.06/2007, kemudian dilakukan penyempurnaan penggolongan dan kodefikasi BMN melalui Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 29/PMK.06/2010 tanggal 4 Februari 2010.

Perubahan penggolongan dan kodefikasi BMN ini harus dilakukan didasarkan pada alasan bahwa jenis Barang Milik Negara terus berkembang seiring dengan perkembangan teknologi dan juga adanya tuntutan dalam penyusunan

Aplikasi BMN Baru untuk Pelaporan BMN mulai Semester I Tahun Anggaran 2011

neraca sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan dimana perlu penyelarasan antara kodefikasi BMN dengan Bagan Akun Standar sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 91/PMK.05/2007 dan perubahan-perubahannya. Perbedaan penggolongan dan kodefikasi BMN antara Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 97/PMK.06/2007 dengan Peraturan Menteri Keuangan nomor: 29/PMK.06/2010 dapat ditunjukkan dengan perubahan-perubahan sebagai berikut:

Oleh: Sumini, SST, Ak.

Penerapan Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 29/PMK.06/2010 tersebut akan berpengaruh terhadap aplikasi yang digunakan sebagai alat untuk mengolah data BMN sehingga diperlukan perubahan Aplikasi Persediaan dan Aplikasi SIMAKBMN. Aplikasi Persediaan yang semula menggunakan *database* persediaan dengan kode golongan 4 harus diubah dengan kode golongan 1. Sementara untuk Aplikasi SIMAKBMN banyak sekali mengalami perubahan dengan adanya perubahan penggolongan dan kodefikasi yang baru. Selain itu, dalam Peraturan Menteri keuangan Nomor 29/PMK.06/2010 terdapat tambahan jenis barang, terlihat pada bagan 2.

Untuk persediaan, selain perubahan kode golongan, juga ada tambahan persediaan untuk Bidang Barang Pakai Habis, Kelompok Persediaan untuk dijual/diserahkan kepada masyarakat yang semula hanya terdiri dari Sub-subkelompok: pita cukai, materi dan leges, tanah dan bangunan, serta hewan dan tanaman, ditambah dengan Sub-subkelompok berupa Peralatan dan Mesin, Jalan, Irigasi dan Jaringan, Aset Tetap Lainnya, Aset Lain-lain dan Barang Persediaan. Kemudian ada tambahan kelompok pada bidang Barang Pakai Habis yaitu Natura dan Pakan serta

Perubahan Penggolongan dan Kodefikasi BMN

PMK 97/PMK.06/2007	Golongan	PMK 29/PMK.06/2010
Barang Tidak bergerak	1	Persediaan
Barang Bergerak	2	Tanah
Hewan, Ikan dan Tanaman	3	Peralatan dan Mesin
Persediaan	4	Gedung dan Bangunan
Konstruksi Dalam Pengerjaan	5	Jalan, Irigasi dan Jaringan
Aset Tak Berwujud	6	Aset Tetap Lainnya
	7	Konstruksi Dalam Pengerjaan
	8	Aset Tak Berwujud

Bagan 2

Perubahan Penggolongan dan Kodefikasi BMN

Persediaan

PMK 97/PMK.06/2007

- Bidang Barang Pakai Habis
 - Persediaan untuk dijual/diserahkan kepada masyarakat:
 - pita cukai, materai dan leges,
 - tanah dan bangunan,
 - hewan dan tanaman.
- Bidang Barang Tak Habis Pakai
- Bidang Barang Bekas Pakai

PMK 29/PMK.06/2010

- Bidang Barang Pakai Habis
 - Persediaan untuk dijual/diserahkan kepada masyarakat:
 - pita cukai, materai dan leges,
 - tanah dan bangunan,
 - hewan dan tanaman,
 - Peralatan dan mesin
 - Jalan, irigasi dan jaringan
 - Aset tetap lainnya
 - Aset lain-lain
 - Barang persediaan
 - Natura dan Pakan
 - Persediaan Penelitian Biologi
- Bidang Barang Tak Habis Pakai
- Bidang Barang Bekas Pakai

Persediaan Penelitian Biologi.

Selain itu, dalam Peraturan Menteri Keuangan nomor: 29/PMK.06/2010 terdapat tambahan bidang barang yang tidak terdapat dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 97/PMK.06/2007, tampak pada bagan 3.

Dalam Standar Akuntansi Pemerintahan terdapat jenis Aset Tetap yaitu Aset Tetap Dalam Renovasi. Aset ini muncul apabila suatu satker melakukan kapitalisasi terhadap Aset Tetap satker lain. Selama penerapan Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 97/PMK.06/2007, Aplikasi SIMAK-BMN tidak dapat mencatat Aset Tetap Dalam Renovasi karena jenis BMN ini tidak ada dalam peraturan tersebut. Hal inilah yang juga menjadi salah satu alasan perlunya perubahan penggolongan dan kodefikasi BMN agar kegiatan penatausahaan BMN, terutama pembukuan, tidak mengalami kesulitan. Oleh karena itu, dengan lahirnya Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 29/PMK.06/2010, pemerintah mengeluarkan aplikasi baru yaitu Aplikasi persediaan 2010 dan Aplikasi SIMAKBMN 2010.

Aplikasi Konversi dan Migrasi sebagai Jembatan

Penerapan Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 29/PMK.06/2010

tersebut akan berpengaruh terhadap *database* BMN dari satuan kerja selaku Kuasa Pengguna Barang sampai dengan level Kementerian Negara/Lembaga selaku Pengguna Barang, yang selanjutnya juga berpengaruh terhadap *database* Pengelola Barang (DJKN) karena seluruh *database* dalam aplikasi lama akan menjadi data awal dalam aplikasi baru. Untuk itu, perlu dibuat suatu aplikasi yang menjembatani perubahan dari kodefikasi lama ke kodefikasi baru. Hal ini dilakukan untuk mempercepat proses konversi dan meminimalisir terjadinya kesalahan pada saat konversi

database dari kodefikasi lama ke kodefikasi baru.

Aplikasi yang digunakan untuk mengkonversi data persediaan pada Aplikasi Persediaan 2009 ke Aplikasi Persediaan 2010 sehingga penggolongan dan kodefikasi berubah sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 29/PMK.06/2010 adalah aplikasi '**Installer_KonversiPersediaan**'. Sebelum melakukan instalasi aplikasi tersebut, terlebih dahulu dilakukan instalasi aplikasi '**InstallerDb_SimakSedia2010**'. Selanjutnya dilakukan instalasi terhadap Aplikasi Persediaan 2010 dengan menginstall aplikasi '**Installer_Persediaan2010**', yang dilakukan setelah menginstall aplikasi '**InstallerDb_SimakSedia2010**'. Konversi data persediaan merupakan proses pemindahan *database* (dbbm) dan perubahan kode barang dari PMK no. 97/PMK.06/2007 ke *database* (dbbm10) dan kode barang (PMK 29/PMK.06/2010) dengan Kode UAKPB, UAPPB-W, UAPPB-E1, dan UAPB yang sama. Proses konversi data persediaan dilakukan dengan *database* Persediaan 2009 dan Persediaan 2010 dalam satu komputer yang sama. Data persediaan yang telah dikonversi selanjutnya akan pindah ke Aplikasi Persediaan 2010 secara otomatis. Apabila ada perubahan kode satker (kode lokasi), Aplikasi KonversiPersediaan ini juga bisa digunakan untuk menyesuaikan data

Bagan 3

Perubahan Penggolongan dan Kodefikasi BMN

Aset Tetap Lainnya Aset Tetap Dalam renovasi

PMK 97/PMK.06/2007

- Tidak ada

PMK 29/PMK.06/2010

- Aset Tetap Dalam Renovasi
 - Tanah Dalam Renovasi
 - Peralatan dan Mesin Dalam Renovasi
 - Gedung dan Bangunan Dalam Renovasi
 - Jalan, Irigasi dan Jaringan Dalam Renovasi
 - Aset Tetap lainnya dan Renovasi
 - Aset Tetap Dalam Renovasi Lainnya

yaitu seluruh data pada kode satker yang lama bisa dipindahkan seluruhnya ke kode satker baru melalui menu 'Penyesuaian Data'. Panduan untuk melakukan konversi data persediaan dan penggunaan Aplikasi Persediaan 2010 telah disediakan dalam Manual_Konversi_Sedia dan Manual_Persediaan yang telah diterbitkan oleh Direktorat Jenderal Perbendaharaan.

Sedangkan data-data dari Aplikasi SIMAK-BMN 2009, untuk dapat dipindahkan ke aplikasi baru terlebih dahulu dilakukan migrasi data dalam aplikasi "**InstallerMigrasiSIMAKBMN**" yang di-install juga setelah meng-install aplikasi '**InstallerDb_SimakSedia2010**'. Migrasi merupakan proses pemindahan data dari *database* SIMAK BMN 2009 (*dbbm*) ke *database* SIMAK BMN 2010 (*dbbm10*), baik di tingkat UAKPB, UAPPB-W, UAPPB-E1 dan UAPB. Proses migrasi dilakukan untuk data SIMAK BMN 2009 dan SIMAK BMN 2010 dalam satu komputer yang sama. Seluruh UAKPB yang muncul pada Aplikasi SIMAKBMN 2009 akan muncul pada Daftar UAKPB di SIMAK BMN untuk UAKPB pada Aplikasi MigrasiSIMAKBMN. Sehingga kita bisa melakukan migrasi data terhadap UAKPB yang kita kehendaki yang akan kita pindahkan ke Aplikasi SIMAK-BMN 2010. Aplikasi migrasi dapat melakukan proses migrasi untuk 1 (satu) atau beberapa kode UAKPB sekaligus dengan memberi tanda ☒ pada kolom Pilih pada satker-satker yang akan dimigrasi. Data hasil migrasi akan dipindahkan ke Aplikasi SIMAK BMN 2010 melalui menu 'proses migrasi' yang ada pada Aplikasi SIMAK BMN 2010. Panduan lengkap untuk migrasi data SIMAK BMN dan penggunaan Aplikasi SIMAK BMN 2010 telah tersedia dalam Manual_Konversi_UAKPB, Manual_UAKPB, Manual_UAPPB-W, Manual_UAPPB-E1 dan Manual_UAPB yang diterbitkan oleh Direktorat Jenderal Perbendaharaan.

Update Aplikasi Persediaan 2010 dan Aplikasi SIMAK BMN 2010

Sejak *launching* pertama kali, Aplikasi Persediaan 2010 dan Aplikasi

SIMAK BMN 2010, telah di-update beberapa kali yaitu:

I. Per 03 Juli 2011, untuk:

1. Update Persediaan 03 Juli terkait dengan menu kiriman persediaan ; akibat dari konversi BMN pindah akun serta cetakan Laporan Persediaan; terkait barang usang dan rusak.
2. Update BMNKP10 03 Juli 2011 terkait perbaikan menu pengiriman dengan; untuk BMN hasil migrasi, perbaikan cetakan aset tak berwujud di PKPB; kiriman BMN pindah akun karena adanya BMN yg sudah dihentikan tapi berpindah akun. Sebaiknya lakukan kirim ulang ke Sakpa11 kalo ada BMN yg pindah akun.
3. Update BMNPPBW10 terkait penambahan menu monitoring migrasi; perbaikan menu restore, perbaikan menu terima data untuk DK/TP dll.

II. Per 07 Juli 2011, untuk aplikasi BMN wilayah dan Eselon I terutama terkait dengan menu kirim dan terima data karena ada permintaan dari DJKN untuk mengirimkan data hasil migrasi (tabel master hasil migrasi).

III. Per 11 Juli 2011, untuk

1. Aplikasi BMNKP, BMNPPBE1, dan BMNPB terutama terkait dengan menu BMN pindah akun, terkait dengan BMN yang sudah dihentikan dari penggunaan, kemudian berpindah akunnya.
2. Bagi Satker/KL yg mempunyai BMN pindah akun dan sebenarnya yang pindah akun tersebut terkait BMN yang sudah dihentikan penggunaannya, silahkan update aplikasi kemudian kirim ulang ke SAKPA11, kemudian terima di SAKPA11 dan posting ulang.
3. Perubahan aplikasi BMNKP10 juga terkait beberapa cetakan pembantu KPB.
4. Khusus untuk BMNPPBE1 ada perbaikan terkait menu penerimaan data BMN tahun berjalan dari KPB terkait BMN yg pindah akun.

Sebaiknya terima ulang data BMN tahun berjalan di eselon I yang berasal dari KPB.

IV. Per 18 Juli 2011, untuk

1. Update BMNPPBW10 terkait dengan perbaikan menu backup/restore terutama untuk wilayah Dekon/TP/UB. Konsep BMNPPBW10 untuk kode wilayah 4 digit (jadi kalo wilayah untuk TP dapat menggunakan wilayah kabupaten/kota). Untuk restore data DK/TP/UB harus dipilih sesuai kewenangannya.
2. Update BMNPPBE10 terkait dengan perbaikan cetakan CRBMN untuk aset tak berwujud dan cetakan Laporan BMN Barang Bersejarah. Untuk yg terkait dengan perubahan ini silahkan *update* aplikasi kemudian jalankan menu yg pada versi sebelumnya masih ada kesalahan.

Bagi satker yang tidak/belum mengikuti perkembangan *update* aplikasi, dapat menggunakan *update* terakhir terkait dengan aplikasi (*application*) maupun referensi, baik untuk Aplikasi Persediaan 2010 maupun Aplikasi SIMAK BMN 2010, sehingga tidak perlu menggunakan *update* sebelumnya. Semua *file update* aplikasi dapat diunduh pada <http://www.perbendaharaan.go.id/>.

Dengan digunakannya Aplikasi Persediaan 2010 dan Aplikasi SIMAK BMN 2010 untuk menyusun Laporan Barang Milik Negara, tidak bisa ditawarkan lagi seluruh satuan kerja di lingkungan pemerintah pusat harus segera melaksanakan. Mudah? tidak, sulit? juga tidak, yang jelas seluruh satuan kerja harus menugaskan SDM-nya untuk mempelajari cara mengoperasikan aplikasi-aplikasi baru tersebut termasuk mengatasi permasalahannya, karena mulai pelaporan BMN semester I Tahun Anggaran 2011 sudah harus menggunakan aplikasi BMN yang baru. ■

Penulis adalah Widyaiswara pada Pusdiklat Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan



Oleh : M. Ichsan dan Diah Nofita Rini

Profesionalitas dan kinerja terkait erat dengan disiplin pegawai dalam mematuhi jam kerja. Pemberlakuan mesin absensi sebagai bagian dari kedisiplinan pegawai Kementerian Keuangan mulai tahun 2007 merupakan salah satu bentuk nyata dalam pelaksanaan program reformasi birokrasi. Kehadiran pegawai dan ketepatan dalam melakukan absen pada pagi dan sore hari selalu menjadi perbincangan. Apakah efektifitas dan efisiensi kehadiran pegawai benar-benar dapat diukur dari rekaman mesin absen? Lalu, apakah mesin absensi elektronik ini bekerja dengan semestinya?

Sebelum menjawab pertanyaan di atas, kami coba untuk mengulas kembali pemberlakuan absensi elektronis di Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik

Indonesia Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor: 41/PMK.01/2011 tentang Penegakan Disiplin Dalam Kaitannya Dengan Pemberian Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara Kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Keuangan, absensi kehadiran pegawai menjadi satu hal penting dalam rangka penegakan disiplin pegawai. Kebiasaan kita menyetorkan jari pada pagi dan sore hari menjadi suatu pemandangan yang tidak asing lagi. Berebut maupun mengantri dengan rapi. Sekedar mengingatkan bahwa dalam Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor: 41/PMK.01/2011 Pada pasal 3 mengamanatkan agar Pegawai wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja serta mengisi daftar hadir dengan menggunakan sistem kehadiran elektronik. Dalam peraturan ini juga disebutkan apabila pegawai tidak

masuk kerja, terlambat, atau pulang sebelum waktunya tanpa alasan yang sah selama 4 hari kerja (kumulatif) akan diberikan peringatan tertulis oleh atasan langsung. Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara juga turut dipotong sesuai dengan waktu keterlambatan (TL), TL1 dengan lama keterlambatan 1-31 menit dikenakan pemotongan 0,5% sampai dengan TL4 dengan lama keterlambatan lebih dari 91 menit atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja dapat dikenakan pemotongan 2,5%.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor: 29/PMK.01/2007 tentang Pedoman Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Departemen Keuangan serta Surat Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Nomor : S-436/PP/2007 tanggal 29 Juni 2007 hal Sistem Absensi Elektronik di Lingkungan BPPK, maka sejak 1 Agustus tahun 2007 semua unit kerja di BPPK telah aktif menggunakan mesin absensi elektronik. Pembangunan sistem integrasi sampai dengan pemasangan mesin absen di unit pusat dan daerah dilakukan secara bertahap. Implementasi dari peraturan diatas menyebabkan bagian Teknologi Informasi dan Komunikasi bekerja sama dengan bagian Kepegawaian melakukan pemasangan dan integrasi database selama kurang lebih 3 bulan. Pemasangan dimulai dari unit diklat pusat seperti sekretariat, Pusdiklat dan Balai Diklat Keuangan Yogyakarta yang telah menyediakan anggaran bagi pemasangan mesin absen, disusul dengan pemasangan mesin absen di Balai Diklat Keuangan sisanya. Pemasangan dilakukan dengan cepat dan lancar.

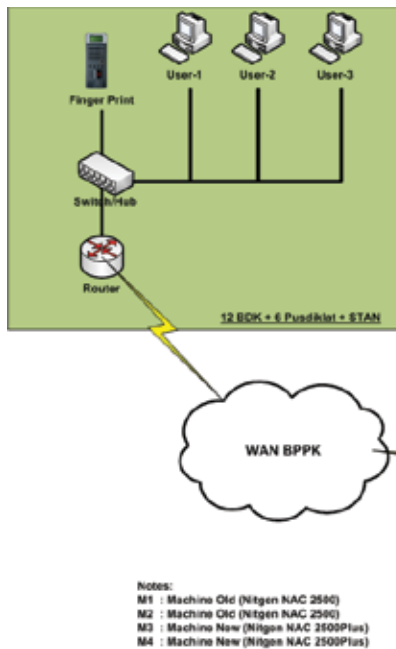
Setelah sekitar 3,5 tahun dipakai secara terus menerus, muncul keluhan dari beberapa pegawai yang mengaku sering mengalami sukses dengan indikator dari mesin "verifikasi sukses" saat melakukan absensi, tetapi datanya tidak tersimpan di komputer server. Kejadian ini tidak terdeteksi secara langsung saat melakukan absensi, tetapi diketahui pegawai saat melakukan kontrol absensi melalui aplikasi

monitoring absensi. Berdasarkan keluhan ini, Tim TIK BPPK melakukan riset mengenai keakuratan mesin absensi di beberapa unit mesin absensi yang tersebar di satker-satker.

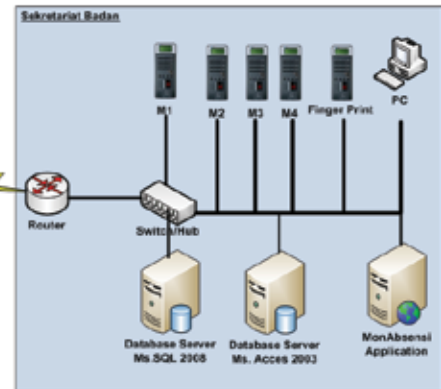
Keakuratan yang dibutuhkan dalam mesin absensi kehadiran pegawai adalah setiap pegawai yang melakukan absen harus terekam dengan benar. Jika terjadi pegawai melakukan absensi, tetapi datanya tidak terekam dan tersimpan, tentu telah mengurangi keakuratan data absensi tersebut dan merugikan pegawai.

Dampak yang ditimbulkan tentu saja merugikan pegawai secara materil maupun secara moril. Secara materil pegawai merasakan dampaknya langsung dengan pemotongan tunjangan akibat kesalahan data absensi. Sedangkan secara moril, tentu saja tidak kalah merugikan, karena akibat kesalahan absensi, pegawai juga merasakan sanksi atau teguran akibat ketidakakuratan data absen tersebut.

Berdasarkan keluhan yang di terima ini, Tim TIK BPPK melakukan kajian terhadap mesin absensi yang dilaksanakan dari bulan Juni sampai dengan September 2011. Tahap pertama, tim melakukan tinjauan atas 9 unit mesin absensi lama yang tersebar pada satker-satker. Hasil tinjauan menemukan indikasi awal terjadi penurunan kinerja mesin absensi lama pada 5 unit mesin absensi, 2 unit di Sekretariat Badan, 1



Gambar 2
Pengujian Mesin Absensi menggunakan
Dua Format Database

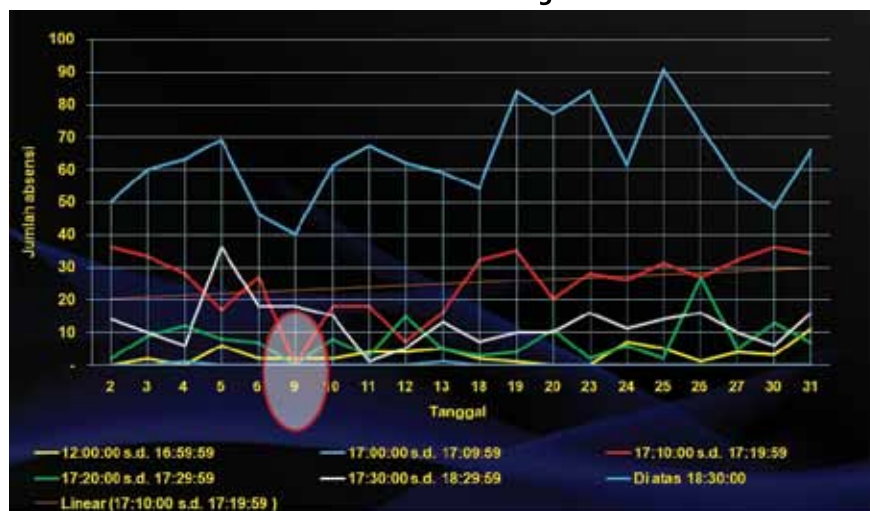


unit di Pusdiklat Bea dan Cukai, 1 unit di Pusdiklat Pajak, 1 unit lagi di Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan. Indikasi tersebut terlihat dari adanya ketidakwajaran trend data absensi pegawai antara pukul 17:10:00 – 17:19:59 seperti tampak pada Gambar 1.

Berdasarkan Gambar 1, pada tanggal 9 tidak ada data absensi pegawai yang masuk ke komputer server dari pukul 17:10:00 – 17:19:59. Hal ini mengindikasikan terjadi ketidakwajaran trend data, dimana pada range waktu tersebut biasanya terdapat pegawai



Gambar 1
Trend Data Absensi Pegawai



melakukan absensi.

Tahap selanjutnya, Tim melakukan pengujian langsung pada 4 unit mesin absensi (2 unit baru dan 2 unit lama) dengan dua format database berbeda (yaitu Ms. Access 2003 dan Ms. SQL 2008). Waktu pengujian terbagi menjadi 3 waktu (peak time pagi, siang dan peak time sore). Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui akurasi masing-masing mesin absensi pada keadaan *peak time* waktu absensi dan kosong (di luar waktu absensi).

Berdasarkan Gambar 2 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Mesin absensi dihubungkan ke jaringan intranet BPPK (WAN BPPK)

Tabel 1:
Pengujian Menggunakan Database Microsoft Access 2003

NO	JENIS MESIN	AKURASI			
		PAGI (PEAK TIME)	SIANG (KOSONG)	SORE (PEAK TIME)	RATA-RATA
1	Mesin Absensi Lama	100%	100%	100%	100%
2	Mesin Absensi Lama	100%	100%	100%	100%
3	Mesin Absensi Baru	100%	100%	100%	100%
4	Mesin Absensi Baru	100%	100%	100%	100%

dengan konfigurasi tertentu.

2. Data absensi dikirim dari mesin absensi sampai ke server database melalui jaringan intranet BPPK.

5. Pergantian database absensi Microsoft Access 2003 ke Microsoft SQL 2008 dilakukan dengan menyiapkan 2 server database dan

Tabel 2 :
Pengujian Menggunakan database Microsoft SQL 2008

NO	JENIS MESIN	AKURASI			
		PAGI (PEAK TIME)	SIANG (KOSONG)	SORE (PEAK TIME)	RATA-RATA
1	Mesin Absensi Lama	93%	100%	80%	91%
2	Mesin Absensi Lama	86%	100%	96%	94%
3	Mesin Absensi Baru	99%	100%	97%	98,7%
4	Mesin Absensi Baru	100%	100%	98,5%	99,5%

3. Pengiriman data absensi dilakukan pada saat mesin absensi terhubung dengan server database. Jika jaringan terputus, data absensi akan di simpan pada memory mesin absensi.
4. Pengujian dilakukan pada 4 unit mesin absensi (M1, M2, M3 dan M4) sebanyak 100 kali per mesin dan per waktu pengujian (peak time pagi, siang dan peak time sore).

6. Pegawai dapat melihat hasil asensi melalui aplikasi monitoring absensi pada komputer yang terhubung ke jaringan intranet BPPK dengan kebijakan akses yang telah ditentukan.

Hasil pengujian pada 4 unit mesin absensi adalah sebagai berikut:

1. Pengujian menggunakan database

Microsoft Access 2003

2. Pengujian menggunakan database Microsoft SQL 2008

Tim TIK BPPK menyimpulkan bahwa absensi elektronis menggunakan database Microsoft SQL 2008 lebih handal dibandingkan Microsoft Access 2003 dengan hasil akurasi seperti yang diharapkan yaitu 100% dimana pegawai tidak ada yang dirugikan. Tim TIK BPPK menyadari bahwa faktor database mungkin hanya salah satu penyebab ketidakakuratan data absensi, oleh karenanya kami terus melakukan kajian dan perbaikan terkait absensi elektronis. Bagi yang tertarik, data analisis dan pengujian dapat di menghubungi Tim TIK BPPK.

Absen sebagai aspek utama kinerja seorang pegawai menjadi tugas utama TIK dalam pengelolaan sistem kehadiran pegawai di BPPK. TIK akan terus memperbaiki segala kekurangan yang dimiliki oleh sistem absensi selama ini dengan dukungan sumber daya manusia bagian TIK yang mendukung. Hasil penelitian ini diharapkan mampu membuka wacana para pembaca dalam pengembangan sistem absensi di BPPK. ■

Penulis adalah Pranata Komputer pada Sekretariat BPPK dan Pelaksana pada Bagian TIK, Sekretariat BPPK



Profil Pejabat Kementerian Keuangan



**Menteri Keuangan :
Agus Dermawan Wintarto
Martowardojo**

Agus Dermawan Wintarto Martowardojo dilahirkan di Amsterdam, Belanda, 24 Januari 1956. Alumnus Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia tahun 1984 ini tercatat sebagai Menteri Keuangan yang ke-27 dalam sejarah Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

Latar belakang beliau sebelum menjabat sebagai Menteri Keuangan adalah seorang bankir. Beberapa jabatan yang pernah didudukinya adalah Direktur Utama Bank Mandiri (Mei 2005-2010), Direktur Utama Bank Permata (2002-2005). Selain di Mandiri dan Permata, ia pernah pula bekerja di Bank of America (1984), Bank Niaga (1986-1994), Bank Bumiputera (Direktur Utama; 1995-1998), Bank Exim (Direktur Utama; 1998) dan BPPN (2002).

**Wakil Menteri Keuangan :
Dr. Anny Ratnawati**

Dr. Anny Ratnawati dilahirkan di Yogyakarta pada 24 Februari 1962. Beliau menyelesaikan pendidikan sarjananya di Institut Pertanian Bogor. Doktor ekonomi pertanian dari Institut Pertanian Bogor (IPB) ini, sebelum masuk ke jajaran Kementerian Keuangan, telah lama berkecimpung di dunia pendidikan sebagai dosen dan peneliti di IPB.

Di lingkungan Kementerian Keuangan, sebelum dilantik menjadi Wakil Menteri Keuangan, beliau menjabat



sebagai Direktur Jenderal Anggaran (2008-2010) dan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (2008). Sebelumnya beliau juga pernah duduk dalam Badan Supervisi Bank Indonesia pada 2005 hingga 2008.

**Wakil Menteri Keuangan :
Mahendra Siregar, S.E., M.Ec.**



Mahendra Siregar, S.E., M.Ec. adalah sosok baru di jajaran pimpinan Kementerian Keuangan, setelah dilantik menjadi Wakil Menteri Keuangan pada 19 Oktober 2011. Sebelumnya beliau adalah Wakil Menteri Perdagangan sejak 11 November 2009. Jabatan lain yang pernah disandanginya adalah Deputy Menteri Koordinator Perekonomian Bidang Kerjasama Ekonomi dan

Pembiayaan Internasional (2006-2009) dan Ketua Dewan Direktur merangkap Direktur Eksekutif Lembaga Pembiayaan Ekspor Indonesia - LPEI (2009), serta pernah menjadi anggota *Adaptation Fund Board* dari *the United Nations Framework Convention on Climate Change* (UNFCCC) mewakili Asia pada tahun 2007-2009.

Beliau memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia pada tahun 1986 dan menyelesaikan program master bidang ekonomi dari *Monash University*, Australia pada tahun 1991.

**Plt. Sekretaris Jenderal :
Drs. K.A. Badaruddin, M.Sc.**



Drs. Kiagus Ahmad Badaruddin, M.Sc. dilahirkan pada 29 Maret 1957. Beliau menyelesaikan pendidikan sarjananya di Universitas Sriwijaya pada tahun 1986, selanjutnya memperoleh gelar *Master of Science (M.Sc.) in Economics* dari *University of Illinois*, USA pada tahun 1991.

Ditugaskan menjadi Pelaksana Tugas (Plt.) Sekretaris Jenderal Kementerian Keuangan setelah Dr. Mulia P. Nasution purna tugas memasuki masa pensiun. Di samping menjadi Plt. Sekretaris Jenderal, beliau menjabat sebagai Staf Ahli Bidang Pengeluaran

Negara Kementerian Keuangan, sejak 21 Januari 2011. Jabatan sebelumnya adalah Sekretaris Direktorat Jenderal Perbendaharaan.

**Dirjen Anggaran:
Drs. Herry Poernomo, M.Soc.Sc.**



Drs. Herry Poernomo, M.Soc.Sc. dilahirkan pada 8 Mei 1953. Beliau menamatkan pendidikan tingkat sarjananya di Institut Ilmu Keuangan (IIK) dan memperoleh gelar *Master of Social Science (M.Soc.Sc.)* dari *University of Birmingham, England, United Kingdom*.

Beliau menjabat sebagai Direktur Jenderal Anggaran sejak 16 Februari 2011, menggantikan Dr. Anny Ratnawati yang diangkat sebagai Wakil Menteri Keuangan. Sebelumnya Drs. Herry Poernomo, M.Soc.Sc. menjabat sebagai Direktur Jenderal Perbendaharaan sejak tahun 2006. Jabatan penting lain yang pernah diembannya adalah Direktur Pengelolaan Barang Milik/Kekayaan Negara.

**Dirjen Pajak:
Dr. Ahmad Fuad Rahmany, M.A.**

Ahmad Fuad Rahmany, atau sering disebut singkat Fuad Rahmany, lahir 11 November 1954 di Singapura, mulai menjabat Direktur Jenderal Pajak sejak 21 Januari 2011, menggantikan Dirjen Pajak sebelumnya M. Tjiptardjo. Sebelumnya, beliau mengemban jabatan sebagai Ketua Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan (Bapepam-LK). Fuad Rahmany juga pernah menjabat sebagai *Deputy for Budgeting and Accountancy* pada Badan Rehabilitasi dan Rekonstruksi



(BRR) Nanggroe Aceh Darussalam-Nias dan di lingkungan Kementerian Keuangan pernah menjabat sebagai Direktur Pengelolaan Surat Utang Negara dan Kepala Pusat Manajemen Obligasi Negara (PMON).

Fuad Rahmany menyelesaikan pendidikan sarjana di Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia pada tahun 1981 dan meraih gelar *Master of Art* dari Duke University, Durham, North Carolina, Amerika Serikat pada tahun 1987. Selanjutnya gelar Doktor bidang ilmu ekonomi direngkuhnya dari *Department of Economics, Vanderbilt University, Tennessee, Amerika Serikat* pada tahun 1997 dengan spesialisasi pada *International Economics/Finance and Development Economics*.

**Dirjen Bea Cukai:
Ir. Agung Kuswandono, M.A.**



Ir. Agung Kuswandono, M.A. lahir di Banyuwangi pada 29 Maret 1967. Beliau menyelesaikan pendidikan

sarjana di Fakultas Kehutanan, Institut Pertanian Bogor pada tahun 1990 dan memperoleh gelar *Master of Arts in Economics* dari *University of Colorado at Boulder, Colorado, USA* pada tahun 1997.

Beliau menjabat Direktur Jenderal Bea dan Cukai sejak 25 April 2011 dalam usia yang tergolong muda (44 tahun). Jabatan-jabatan yang pernah diemban sebelumnya adalah Kepala Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe A1 Soekarno-Hatta (2007), Kepala Kanwil VII Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta I (2007), Kepala Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok (2007-2008), Pj. Direktur Teknis Kepabeanan (2008-2010) dan Direktur Fasilitas Kepabeanan (2010-2011).

**Dirjen Perbendaharaan:
Dr. Agus Suprijanto, S.H., M.A.**



Dr. Agus Suprijanto, S.H., M.A. lahir di Yogyakarta pada 14 Agustus 1953. Beliau diangkat sebagai Direktur Jenderal Perbendaharaan sejak 21 Januari 2011, setelah sebelumnya menjabat sebagai Pengganti Sementara (Pgs.) Kepala Badan Kebijakan Fiskal dan Staf Ahli Menteri Keuangan Bidang Penerimaan Negara. Jabatan lain yang pernah diembannya adalah Kepala Pusat Analisis dan Harmonisasi Kebijakan (Pushaka).

Beliau menempuh pendidikan sarjananya di Fakultas Hukum Universitas Udayana dan selesai pada tahun 1985.

Selanjutnya gelar *Master of International Economics* diperoleh dari *University of Colorado, Boulder, USA* pada tahun 1991, dan gelar *Doctor of International Monetary/Econometrics* dari *University of Colorado, Boulder, USA* pada tahun 1995.

**Dirjen Kekayaan Negara:
Hadiyanto, S.H., LL.M**



Hadiyanto, S.H., LL.M lahir di Ciamis pada tanggal 10 Oktober 1962. Menjabat Direktur Jenderal Kekayaan Negara sejak 1 November 2006. Jabatan yang pernah diembannya adalah Kepala Biro Hukum dan Humas, Sekretariat Jenderal Departemen Keuangan (sekarang Kementerian Keuangan) dari 1 Juni 1998 hingga 23 Januari 2003. Sempat menjadi *Alternate Executive Director World Bank* dari 1 Februari 2003 hingga 2 Maret 2005, Kepala Biro Hukum Departemen Keuangan dari 14 Maret 2006 hingga 31 Oktober 2006.

Hadiyanto menempuh pendidikan sarjana hukumnya di Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran Bandung dan lulus tahun 1986. Sementara itu gelar LL.M direngkuhnya dari *Harvard University Law School, United State of America* tahun 1993.

**Dirjen Perimbangan Keuangan:
Dr. Marwanto Harjowiryo, M.A.**

Dr. Marwanto Harjowiryo, M.A. dilahirkan di Yogyakarta pada 6 Juni



1959. Meraih gelar Doktor dari Sekolah Pascasarjana Universitas Gadjah Mada, sedangkan gelar *Master of Arts* diperoleh setelah menempuh pendidikan master di *Vanderbilt University, Nashville, Tennessee, USA*. Beliau menamatkan pendidikan tingkat sarjananya di Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.

Sebelum diangkat sebagai Direktur Jenderal Perimbangan Keuangan pada 21 Januari 2011, beliau telah lama berkisah sebagai pejabat eselon II di Kementerian Keuangan, mulai dari Kepala Biro Analisa APBN-Badan Analisa Keuangan dan Moneter (1998-2001), Kepala Pusat Analisa Pendapatan Negara dan Pembiayaan Anggaran-Badan Analisa Fiskal (2001-2003), Kepala Biro Kerjasama Luar Negeri-Sekretariat Jenderal Departemen Keuangan (2003-2004) hingga menjabat Staf Ahli Menteri Keuangan Bidang Pengeluaran Negara (2006-2009) disamping sebagai Ketua Pelaksana Harian merangkap Wakil Ketua Tim Reformasi Birokrasi Departemen Keuangan (2007-2009). Beliau juga sempat menjabat *Chairman of Ethics Committee* dan *Member of Budget Review Committee*, sekaligus *Executive Director* pada *Asian Development Bank* (2009-2011).

**Dirjen Pengelolaan Utang :
Dr. Rahmat Waluyanto, M.B.A.**

Dr. Rahmat Waluyanto, M.B.A. lahir pada 3 Oktober 1956. Beliau meraih gelar Sarjana Akuntansi dari Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada pada tahun 1983. Selanjutnya beliau merengkuh gelar *Master of Business Administration* dari *University of Denver, Colorado, USA*

pada tahun 1992, sementara itu gelar Doktor diperolehnya dari *Department of Accounting and Finance, University of Birmingham, England, United Kingdom* pada 1997.



Beliau diangkat sebagai Direktur Jenderal Pengelolaan Utang sejak tahun 2006. Jabatan lain yang diemban sebelumnya adalah Direktur Manajemen Penjaminan Hutang Negara, Direktorat Jenderal Perbendaharaan (2005-2006), dan juga Kepala Sub Direktorat Manajemen Portofolio dan Risiko (2004-2005).

**Inspektur Jenderal :
Vincentius Sonny Loho, Ak.,
M.P.M.**



Vincentius Sonny Loho, Ak., M.P.M. dilahirkan di pada 1 Juni 1957. Beliau merupakan lulusan Sekolah Tinggi

Akuntansi Negara (Program Diploma IV Akuntansi) pada tahun 1987, selanjutnya memperoleh gelar *Master of Public Management* dari *Cammigie Mellon University* pada 1999.

Sonny Loho diangkat menjadi Inspektur Jenderal Kementerian Keuangan pada 21 Januari 2011 menggantikan pendahulunya, Dr. Hekinus Manao. Jabatan yang diemban sebelumnya adalah Direktur Akuntansi dan Pelaporan Keuangan serta Direktur Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, Direktorat Jenderal Perbendaharaan.

**Ketua Bapepam-LK:
Ir. Nurhaida, M.B.A**



Ir. Nurhaida, M.B.A. dilahirkan di Padang Panjang pada 27 Juni 1959. Beliau resmi dilantik menjadi Ketua Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan (Bapepam-LK) pada tanggal 16 Februari 2011 menggantikan Dr. Fuad Rahmany. Sebelum diangkat sebagai Ketua Bapepam-LK, Nurhaida menjabat sebagai Staf Ahli Bidang Kebijakan dan Regulasi Jasa Keuangan dan Pasar Modal Kementerian Keuangan dan Pelaksana Tugas Ketua Bapepam-LK sejak 21 Januari 2011. Jabatan-jabatan sebelumnya adalah Kepala Biro Penilaian Keuangan Perusahaan Sektor Riil (12 Mei 2006 s.d. September 2008) dan Kepala Biro Transaksi dan Lembaga Efek (September 2008 s.d. 21 Januari 2011).

Nurhaida menyelesaikan pendidikan sarjananya pada tahun 1985 sebagai Insinyur Kimia Tekstil di Institut

Teknologi Tekstil Bandung. Selanjutnya gelar *Master of Business Administration* diperolehnya dari *Indiana University Bloomington*, Amerika Serikat pada 1995. Beberapa pelatihan terkait pasar modal yang pernah diikutinya adalah *International Institute on the Inspection and Oversight of Market Intermediaries* yang diselenggarakan *US Securities and Exchange Commission* di Washington DC.

Plt. Kepala Badan Kebijakan Fiskal:



Prof. Dr. Bambang Brodjonegoro

Dilahirkan pada 3 Oktober 1966 dengan nama lengkap Bambang Permadi Soemantri Brodjonegoro. Beliau menempuh pendidikan sarjana di Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia pada tahun 1985-1990 dan melanjutkan pendidikan master di *University of Illinois at Urbana Champaign* dengan spesialisasi *Transportation Planning and Economic Development* yang selesai pada tahun 1995. Gelar *Ph.D* diraihnya di tempat yang sama pada tahun 2007.

Sebelum menjabat Plt. Kepala Badan Kebijakan Fiskal, beliau adalah staf pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia dan pernah menjabat Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia dari 2004 hingga 2009. Sebelumnya, Beliau pernah menjadi *guest professorial Lecture* dalam *The Asian Public Policy Program*, *Hitotsubashi University*, Tokyo, Jepang

pada Januari 2002 dan juga sebagai *Guest Lecture*, *The Department of Urban and Regional Planning*, *University of Illinois at Urbana-Champaign*, USA pada November 2002

**Kepala BPPK:
Drs. Kamil Sjoieib, M.A.**



Drs. Kamil Sjoieib, M.A. dilahirkan di Padang pada 17 Desember 1952, mulai menjabat sebagai Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan sejak 21 Januari 2011. Sebelumnya, beliau telah lama mengabdikan dirinya di Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. Jabatan yang pernah diemban adalah Kepala Pusat Sarana Perhubungan Bea dan Cukai (1991), Direktur Perencanaan Penerimaan Bea dan Cukai (1992), Inspektur Bea dan Cukai, Sekretaris Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (1994-1996), Kepala Kanwil VII DJBC Jawa Timur (1996-1999), Kepala Pusdiklat Bea dan Cukai (1999-2001), dan jabatan terakhir sebelum menjadi Kepala BPPK adalah Sekretaris Direktorat Jenderal Bea dan Cukai

Beliau menempuh pendidikan sarjananya di Institut Ilmu Keuangan (IIK) dan selesai tahun 1979, sedangkan gelar *Master of Arts in Economics* direngkuhnya dari Ohio University pada tahun 1986. Disamping itu, beliau pernah mengikuti pendidikan program *non-degree* di *Institute for Tax Administration* di *University of Southern California*. ■

BDK MANADO

DARI UJUNG TIMUR SEMANGAT TAK KAN PERNAH MENGENDUR

Oleh : Budi Setiawan

Sebuah ungkapan yang bisa dipastikan menjadi “momok” bagi pegawai di lingkungan BPPK “.....di Balai Diklat Manado”, entah itu terkait dengan penempatan awal, promosi jabatan apalagi mutasi pegawai/pejabat. Di “manado-kan” selama ini nyaris identik dengan dibuang atau lebih sarkastik lagi dihukum. Persepsi ini bertolak belakang dengan pegawai yang akan di “dinas luarkan” untuk suatu kegiatan tertentu, bisa ditebak setelah Bali sebagian besar akan memilih Manado sebagai tujuan penugasan karena sudah terbayang pengalaman menyelam di Taman Laut Bunaken dan pantai-pantai sekitarnya yang sangat eksotik panorama alamnya, berkebarannya wisata kuliner makanan laut yang pasti bikin selera makan ketagihan dan tentunya gadis-gadisnya yang bukan sekedar mitos katanya cantik-cantik tapi silahkan buktikan sendiri dengan berjalan-jalan di sepanjang boulevard apalagi pada saat matahari terbenam sampai menjelang malam.

Persepsi kurang positif pada awal tulisan ini tentang BDK Manado terutama disebabkan lokasinya yang membutuhkan waktu 3 jam lebih dengan

pesawat terbang (belum termasuk delay) dari Jakarta dalam artian BDK Manado adalah unit dibawah BPPK yang lokasinya paling jauh dibandingkan BDK lainnya. Jika kita kesampingkan fakta itu, penulis berani bertaruh (tanpa iming-iming uang taruhan tentunya) bahwa BDK Manado adalah unit di daerah yang bisa jadi adalah primadona bagi para pegawai dan pejabat untuk meniti karir dan mengabdikan pada bangsa dan rakyat Indonesia. Apalagi kalau kita mau berfikir positif (dengan senantiasa bersyukur atas setiap kondisi dan kejadian), dibanding unit lain seperti Ditjen Pajak, Ditjen Perbendaharaan dan Ditjen Bea Cukai yang lokasinya sampai daerah-daerah terpencil dari Sabang sampai Merauke maka pegawai BPPK masih jauh lebih beruntung karena lokasi penempatan paling jauh (BDK Manado) masih memiliki lingkungan yang sangat nyaman.

BDK MANADO NAK MEMPESONA

Diawali perintisan BDK diujung Timur republik ini, BDK Manado yang dikomandani Gunadi, Ak., MM mulai

membabat alas di bumi nyiur melambai bersama tenaga2 muda yang sebagian besar adalah lulusan terbaik STAN dengan “menumpang” di kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak (Karikpa) Manado jalan Bethesda No. 18 pusat kota Manado. Seiring dengan kebutuhan Kementerian Keuangan terhadap peningkatan pengetahuan, keahlian dan perilaku SDM di wilayah Timur khususnya Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah, Gorontalo dan Maluku Utara (dipopulerkan dengan istilah Suluttenggo dan Malut) maka perhatian pusat terhadap infrastruktur dan sarana di BDK Manado juga semakin besar. BDK yang sebelumnya “menumpang” pada unit lain maka pada tahun 2004 dimulailah pembangunan kantor baru di daerah Mapanget (hanya 5 menit dari bandara Sam Ratulangi dan 20 menit dari pusat kota) yang dilengkapi gedung perkuliahan sebanyak 7 kelas, perpustakaan, laboratorium komputer dan aula berkapasitas 200 orang. Setelah pembangunan tahap pertama ini selesai, BDK Manado menjadi semakin megah dengan dibangunnya asrama setara hotel bintang III terdiri dari 30 kamar tidur dan 60 tempat tidur.

Lokasi BDK yang tenteram di kelilingi perkebunan kelapa dan sungai yang jernih melengkapi kenyamanan bagi peserta diklat dalam menimba ilmu dan keahlian di Manado. Apalagi jika menyengajakan untuk memandang panorama perkebunan kelapa pada saat matahari terbit atau terbenam dari lantai II gedung perkuliahan maka waktu akan terasa teramat singkat karena keindahan yang dihadirkan membuat kita tak rela beranjak dari tempat kita berpijak. Bagi para laskar pegawai pun suasana ini menunjang produktivitas dan soliditas internal dalam menyelesaikan tugas-tugas harian di BDK. Bahkan pada saat akhir pekan datang tak terhitung jumlah

PROFIL BDK MANADO

Setelah Gunadi, Ak., MM menjabat sebagai kepala BDK sampai tahun 2004, dilanjutkan oleh Drs. Johansyah, MM sampai 2007, kemudian Baihaki tahun 2007 - 2008, Rahadi SE., ME tahun 2008 - 2011 dan saat ini BDK yang berlokasi di jalan Mapanget km 0,5 Paniki di nakhodai oleh Budi Setiawan Ak., Msi. Sejalan dengan misi BPPK untuk memberikan pelayanan terbaik kepada stakeholder di Kementerian Keuangan, BDK Manado dalam menjalankan kegiatannya diperkuat oleh 32 staf (4 orang tugas belajar di STAN) baik pejabat, widyaiswara, dan pelaksana

beragam, ini juga relevan sekali dengan motto bagi orang Manado yaitu "Torang Samua Basudara". Keistimewaan ini membuat suasana kerja di BDK Manado menjadi nyaman dan menunjang tercapainya pelayanan prima kepada peserta diklat pada khususnya. Dengan sumber daya yang bagus ini BDK Manado pada tahun 2011 direncanakan menyelenggarakan 23 diklat dengan total peserta 875 orang. Berdasarkan evaluasi penyelenggaraan diklat sampai bulan Agustus 2011, lebih dari 95% peserta diklat memberikan penilaian baik terhadap pelayanan yang diberikan BDK Manado. Kita mempunyai keyakinan bahwa di masa mendatang capaian



lokasi rekreasi baik yang dekat dengan BDK seperti Air Terjun yang sangat indah di Telawaan atau pemancingan Mapanget yang digandrungi oleh Gubernur Sulawesi Utara maupun lokasi hiburan yang jaraknya antara 30 menit sampai 2 jam seperti Pantai Surabaya, Pantai Manggatasik, Tondano, Tomohon, Bunaken dan masih banyak lagi. Intinya BDK Manado terasa ideal untuk mengharmonisasikan antara tuntutan produktivitas kerja yang tinggi dan suasana lingkungan yang mendukung dengan panorama alam mempesona yang berserakan di sekitar BDK.

yang sebagian besar (80%) adalah tenaga-tenaga muda potensial yang berusia dibawah 30 tahun alumni Prodip I dan III STAN. Kemandalan mereka dibuktikan dengan 12 orang diantaranya (1 Widyaiswara Madya) telah memiliki Sertifikat dibidang Pengadaan Barang dan Jasa. Semangat muda ini juga diwarnai dengan sikap terbuka terhadap perbedaan dan perubahan kearah yang lebih baik sehingga kekompakan, persaudaraan dan profesionalitas selalu dikedepankan apalagi pegawai di BDK Manado terdiri dari beberapa sukubangsa yang

ini akan bisa dipertahankan sehingga mereka yang pernah mengenyam diklat di Manado akan merindukan kembali untuk kembali karena selain mendapat peningkatan pengetahuan, keahlian dan perubahan prilaku juga menikmati suasana BDK Manado yang nyaman dan menyenangkan pada khususnya dan panorama keindahan alam kota Manado pada umumnya. Penempatan di Manado ... siapa takut ... ■

Penulis adalah Kepala BDK Manado

BDK Malang Menghadapi 2012

Oleh : Ririn Mardiyani

Para pembaca pasti ingat angka 2012, yang dikukuhkan dengan sebuah film *box office* berjudul sama yang mengisahkan dunia akan berakhir di tahun 2012. Pastinya bukan akhir dunia yang akan kita bahas karena hanya Yang Maha Kuasa yang mengetahui datangnya hari itu, tapi justru kesiapan kita menghadapi tahun 2012 yang hanya tinggal sekitar 3 bulan lagi. Apakah yang perlu kita siapkan? Pertanyaan tersebut pasti muncul di benak pembaca. Perlu diingat bahwa BPPK sebagai *Center of Excellence* di Kementerian Keuangan dengan visi menjadi lembaga pendidikan dan pelatihan terdepan dalam menghasilkan SDM Keuangan dan Kekayaan Negara yang amanah, profesional, berintegritas tinggi dan bertanggungjawab adalah sebuah beban yang tidak ringan. Untuk mewujudkan visi tersebut perlu diterjemahkan dengan kesiapan dari segenap aparatnya baik di pusat maupun di daerah.

Seiring dengan bergulirnya reformasi birokrasi di Kementerian Keuangan, berbagai upaya dilakukan untuk menyusun kebijakan reformasi di bidang manajemen Sumber Daya Aparatur (SDA) termasuk di dalamnya

pembentukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional. Dalam upaya tersebut, perlu dilakukan suatu peningkatan atas kompetensi-kompetensi yang dimiliki oleh SDM Kementerian Keuangan. Upaya peningkatan kompetensi tersebut idealnya diawali dengan identifikasi terhadap kesenjangan kinerja yang dimiliki agar upaya yang dilakukan terarah, efektif dan efisien.

Upaya pemenuhan kesenjangan kinerja memang tidak harus diatasi dengan pendidikan dan pelatihan (diklat), tetapi dapat pula dilakukan dengan pengurangan beban kerja, sistem *roll-over* dan lainnya. Sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) selaku unit Eselon I Kementerian Keuangan, yang bertanggung jawab dalam upaya pemenuhan kesenjangan kinerja SDM Kementerian Keuangan yang membutuhkan suatu solusi berupa pendidikan dan pelatihan (diklat). Ada 2 hal yang perlu dilakukan untuk mengatasi kesenjangan tersebut, yaitu Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) sebagai upaya mengidentifikasi kesenjangan kinerja dan Identifikasi Kebutuhan

Diklat (IKD) sebagai upaya penyusunan rancang bangun program diklat untuk memenuhi kesenjangan/perbedaan kompetensi yang diperoleh dari hasil AKD yang membutuhkan diklat sebagai solusi. Dengan pelaksanaan AKD, maka dapat diketahui adanya kesenjangan (*gap*) antara kondisi yang diharapkan dengan kondisi yang ada saat ini. Produk akhir yang diharapkan dari proses AKD adalah diperolehnya solusi terbaik untuk meningkatkan kinerja organisasi, baik dengan pengembangan diklat maupun solusi nondiklat. Dengan kata lain, hasil identifikasi kesenjangan kinerja yang diperoleh melalui AKD dapat juga berupa perbaikan proses bisnis, seperti: perbaikan SOP, perbaikan Urjab, dan sebagainya. Sedangkan dengan melakukan IKD, dapat diketahui kesenjangan kompetensi yang harus diatasi dengan diklat. Produk akhir yang diharapkan dari proses IKD adalah formulasi suatu desain program diklat yang mampu memenuhi kebutuhan kompetensi unit pengguna.

Dalam rangkaian persiapan 2012 demi pemenuhan target Indikator Kinerja Utama prosentase jam pelatihan pegawai Kementerian Keuangan sebesar



3%, maka Balai Diklat Keuangan (BDK) Malang sebagai kepanjangan tangan BPPK di wilayah Jawa Timur juga perlu berbenah diri termasuk diantaranya melaksanakan IKD untuk memetakan kebutuhan diklat para pegawai di daerah kewenangannya pada tahun 2012 sebagai rentetan dari pelaksanaan tahun 2011.

Landasan Teori

Menurut Pedoman Identifikasi Kebutuhan Diklat BPPK, Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) adalah “rangkaian proses yang sistematis dalam menganalisis kesenjangan/perbedaan antara sasaran dan keadaan nyata atau diskrepansi antara kinerja standar (yang diharapkan) dan kinerja nyata (yang dimiliki), dimana diklat merupakan salah satu upaya mengatasi gap tersebut”. Dalam bidang pendidikan, analisis kebutuhan adalah suatu proses untuk menentukan apa yang seharusnya diajarkan. Kebutuhan pelatihan dapat diketahui sekiranya terjadi ketimpangan antara kondisi (pengetahuan, keahlian dan perilaku), yang senyatanya ada dengan tujuan-tujuan/kinerja yang diharapkan tercipta pada suatu organisasi.

Menurut KMK 137/KMK.01/2001 tentang Pola Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Departemen Keuangan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan

kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dengan kata lain diklat mempunyai arti penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan jabatan tertentu.

Kebutuhan diklat adalah jenis diklat yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan atau pelaksana pekerjaan tiap jenis jabatan atau unit organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam melaksanakan tugas yang efektif dan efisien (Dephutbun dan ITTO, 2000). Sedangkan menurut Lembaga Administrasi Negara kebutuhan diklat adalah kekurangan pengetahuan, ketrampilan dan sikap seorang pegawai sehingga kurang mampu melaksanakan tugas, tanggung jawab, wewenang dan haknya dalam suatu satuan organisasi. Dengan demikian kebutuhan diklat dapat diartikan sebagai kesenjangan kemampuan pegawai yang terjadi karena adanya perbedaan antara kemampuan yang diharapkan sebagai tuntutan pelaksanaan tugas dalam organisasi dan kemampuan yang ada (Hermansyah dan Azhari, 2002).

Program diklat pada dasarnya diselenggarakan sebagai sarana untuk menghilangkan atau setidaknya mengurangi gap (kesenjangan) antara kompetensi yang ada saat ini dengan kompetensi standar atau yang diharapkan untuk dilakukan oleh seseorang. Program diklat yang diselenggarakan harus sesuai dengan

standar kompetensi untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja (*customer*). Oleh karena itu untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan menitikberatkan pada unsur kepuasan kepada masyarakat umum maupun industri maka setiap penyelenggara program diklat perlu melakukan analisis kebutuhan diklat yang dibutuhkan pelanggan.

Menurut Pedoman Identifikasi Kebutuhan Diklat BPPK, Identifikasi Kebutuhan Diklat (IKD) merupakan “suatu proses untuk mengidentifikasi dan mengharmonisasi jenis-jenis diklat yang dibutuhkan oleh unit pengguna – baik di tingkat organisasi, jabatan, maupun individu – dengan menterjemahkan kebutuhan kompetensi unit pengguna ke dalam suatu desain program diklat”. Dalam mendesain program diklat, identifikasi memegang peran penting untuk mencapai penyelenggaraan diklat yang efektif (tepat guna) dan efisien (berhasil guna) sesuai dengan tujuan yang diinginkan, dan untuk memenuhi kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan oleh unit pengguna.

Kondisi di Balai Diklat Keuangan Malang

Balai Diklat Keuangan (BDK) Malang sebagai salah satu unit kepanjangan tangan BPPK yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan diklat di wilayah Jawa Timur, selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan diklat, salah satunya dengan melakukan identifikasi/pemetaan kebutuhan diklat sederhana yaitu dengan mengidentifikasi/memetakan jenis diklat yang dibutuhkan oleh unit pengguna di wilayah kerja Jawa Timur dalam hal ini adalah seluruh Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara serta Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan di Wilayah Jawa Timur. Pelaksanaan identifikasi kebutuhan diklat ini diharapkan akan menjadi suatu sarana komunikasi dan koordinasi antara BDK Malang dan BPPK secara keseluruhan dengan unit penggunaannya yaitu seluruh kantor Kementerian Keuangan di wilayah

Jawa Timur, sehingga diklat-diklat yang diselenggarakan harmonis, tepat, dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh unit penggunaannya. Pada akhirnya kesenjangan kompetensi pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai Kementerian Keuangan khususnya di wilayah Jawa Timur akan teratasi.

Metode Penelitian

Kegiatan identifikasi kebutuhan diklat dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Pengidentifikasian diklat-diklat baik diklat dari Pusdiklat yang dapat diselenggarakan di BDK Malang maupun diklat-diklat yang hanya diselenggarakan di Pusat (kecuali diklat yang calon pesertanya hanya pegawai instansi pusat).
2. Penyusunan kuesioner kebutuhan diklat yang berisi kolom nama diklat, nama unit penyelenggara, jumlah kebutuhan. Dalam form ini juga dimungkinkan untuk menuliskan usulan jenis diklat baru yang dirasa perlu diselenggarakan.
3. Penyampaian kuesioner kepada *potential trainees* seluruh Kanwil di Wilayah Jawa Timur yaitu pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur I, Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur II dan Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur III, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur II, Kantor Wilayah X Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Surabaya serta Kantor Wilayah Direktorat Jenderal

Perbendaharaan Provinsi Jawa Timur, untuk kemudian dibagikan kepada masing-masing kantor di wilayah kerja Kantor Wilayah yang bersangkutan. Kuesioner tersebut diisi dengan jumlah kebutuhan diklat yang mencerminkan kebutuhan seluruh pegawai dari tingkat pejabat maupun pelaksana yang meliputi jumlah sebagai berikut :

Potential trainees di Jawa Timur

No	POTENTIAL TRAINEES
1. Wilayah Kerja Kanwil DJP Jawa Timur 1	1151
2. Wilayah Kerja Kanwil DJP Jawa Timur 2	1132
3. Wilayah Kerja Kanwil DJP Jawa Timur 3	1170
4. Wilayah Kerja Kanwil DJBC Jawa Timur 1	834
5. Wilayah Kerja Kanwil DJBC Jawa Timur 2	266
6. Wilayah Kerja Kanwil DJKN	289
7. Wilayah Kerja Kanwil DJP BN	771
JUMLAH	5613

4. Pengolahan data hasil isian kuesioner yang telah diisi oleh kantor-kantor di wilayah kerja Kantor Wilayah yang bersangkutan. Pengolahan data dilakukan dengan merekapitulasi hasil isian kebutuhan diklat oleh unit pengguna, yang berupa jenis diklat yang dipilih beserta jumlah kebutuhan pesertanya, membuat peringkat dan membuat rekapitulasi jenis diklat baru.
5. Penyusunan laporan hasil identifikasi kebutuhan diklat dan menyampaikan hasilnya kepada Pusdiklat terkait sebagai bahan perumusan tindak lanjut dalam hal penyusunan desain diklat serta pengembangan diklat.

Hasil dari IKD ternyata cukup mengejutkan! Begitu banyak diklat yang dibutuhkan, dan yang menduduki peringkat satu adalah diklat *Account Representative (AR)* dengan fakta bahwa sekitar 35% pegawai DJP yang

menjabat sebagai AR di Kantor-kantor Pelayanan Pajak sewilayah Jawa Timur belum mengikuti diklat tersebut. Cukup memprihatinkan memang, karena para AR sebagai ujung tombak penerimaan negara di bidang pajak belum mendapat bekal pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang seharusnya sudah diperoleh dari diklat. Hasil selengkapny atas seluruh diklat yang ditawarkan kepada unit pengguna di wilayah BDK Malang, terdapat beberapa diklat yang paling diminati (*most wanted*) untuk diikuti sebagai wahana peningkatan kompetensi, sebagaimana tabel berikut:

Rekapitulasi Diklat "The Big Ten" Most - Wanted - Training

NO.	NAMA DIKLAT	JUMLAH KEBUTUHAN PESERTA
1	Diklat Penyebaran Account Representative	378
2	DTU Microsoft Excel Dan Power Point Advanced (Ms. Office 2007)	352
3	DTSS Account Representative	325
4	DTU Microsoft Office 2010 Menengah	245
5	DTSS KUP Tingkat Dasar	243
6	DTSS PPN Tingkat Dasar	243
7	DTSS PPh Tingkat Dasar	232
8	Diklat Pemeriksa Pajak	202
9	DTU Microsoft Office 2010 Lanjutan	182
10	DTSS PBJ Pemerintah	174

Selain diklat-diklat yang ditawarkan, unit pengguna juga menyebutkan 10 besar diklat yang diperlukan

Peringkat 10 Besar Diklat Baru yang diusulkan

NO.	NAMA DIKLAT	KEBUTUHAN JUMLAH PESERTA
1	Audit Forensik	15
2	Diklat Teknik Audit Berbantuan Komputer	11
3	Diklat Soft Competency (Kepribadian, Perilaku dsb)	10
4	Nilai Audit	10
5	Manajemen Qolbu	7
6	Diklat Bahasa Mandarin	6
7	Diklat Penyidik	6
8	Diklat Pemeriksaan Per Sektor Usaha	5
9	Diklat Penyebaran Fungsional Pemeriksa	5
10	Bimbingan Teknis Service Excellent CEO	5

Berdasar hasil IKD yang cukup mengejutkan tersebut, maka BDK Malang dengan pasukan berjumlah 44 orang termasuk 8 orang Widyaiswara bertekad untuk semakin *fight* di tahun 2012 dengan kondisi dan keterbatasan yang ada. Inovasi-inovasi dilakukan dengan mengefisienkan pembiayaan untuk menambah jumlah diklat yang mendesak untuk dilaksanakan, mengusung diklat-diklat baru dari Pusdiklat terkait maupun mengusulkan kurikulum program diklat yang belum terjamah selama ini. *Bravo BDK Malang, Let Us train Your People!* ■

Penulis adalah Kepala BDK Malang



Hubungan QWL Concept dengan *Excellent Service*



Oleh : Basit Sugiyanto

Membicarakan perihal Manajemen Sumber Daya Manusia tidak akan ada matinya, karena pada hakekatnya Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset bagi organisasi yang tidak ternilai harganya dan selalu dinamis serta berkembang dalam lingkungan perubahan.

Kinerja pada umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai jika didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.

Salah satu indikator kinerja pegawai ditunjukkan dengan bagaimana pelayanan prima (*excellent service*) suatu organisasi terhadap para pemangku kepentingan (*stakeholder*). Freeman (1984), mendefinisikan *stakeholder* sebagai kelompok atau individu yang dapat mempengaruhi dan/atau dipengaruhi oleh suatu pencapaian tujuan tertentu.

Agar kinerja pegawai dalam organisasi dapat berjalan optimal, salah satu faktor yang harus dijaga dan ditumbuhkembangkan organisasi adalah memelihara kualitas kehidupan

kerja (*Quality of Work Life, QWL*) dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Pruijt, 2003).

Oleh karena itu, melihat topik yang menarik ini, penulis tergelitik untuk mengupas tentang *QWL Concept* dan hubungannya kinerja pegawai, terutama terkait dengan Standar Pelayanan Prima yang menjadi acuan bagi setiap organisasi dalam melayani pihak pemangku kepentingan.

QWL Concept

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya.

Ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja. Pandangan pertama mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan organisasi. Contohnya: kekayaan kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan pekerja dan kondisi kerja yang aman. Sementara yang lainnya menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh

dan berkembang selayaknya manusia (Wayne, 1992 dalam Noor Arifin, 1999).

Dalam tulisan ini, penulis akan mengetengahkan 4 (empat) indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Walton (dalam Zin 2004), yaitu :

1. Pertumbuhan dan Pengembangan

Yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan. Implementasinya adalah bagaimana organisasi memberikan kesempatan pendidikan dan pelatihan (diklat) secara teratur, tepat sesuai dengan kebutuhan pegawai serta member kesempatan melanjutkan pendidikan baik dengan beasiswa organisasi/lembaga maupun biaya sendiri. Termasuk juga terkait pengembangan adalah adanya peluang promosi bagi mereka yang berpotensi dan berprestasi dengan kriteria yang jelas, transparan dan dapat diakses oleh semua pegawai.

2. Partisipasi

Yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan. Implementasinya adalah apakah keputusan, kebijakan dan aturan yang berhubungan dengan pekerjaan baik langsung maupun tidak langsung adalah bersifat *top-down* atukah bersifat *bottom-up* dan partisipatoris. Jikalau bersifat *top-down* apakah sudah dilakukan upaya yang optimal dalam rangka sosialisasi dan internalisasi dari pihak atasan kepada seluruh pegawai.

3. Sistem Imbalan yang Inovatif

Yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja. Implementasinya adalah bagaimana organisasi selalu berusaha meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan memberikan gaji dan tunjangan yang memadai sesuai dengan standar hidup pegawai. Adanya sistem remunerasi di lingkungan Kementerian/Lembaga adalah menjadi bukti dari implementasi indikator ini.

4. Lingkungan Kerja

Yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik. Perwujudannya adalah organisasi selalu berusaha untuk memperbaiki kondisi fisik bangunan gedung, tata ruang kantor, lingkungan di sekitar kantor, seperti taman, tempat parkir, halaman dan sebagainya, menuju terwujudnya perkantoran yang modern. Di samping itu organisasi juga berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, komunikasi dan koordinasi yang baik secara vertical, horizontal, maupun diagonal, penetapan jam kerja yang lebih fair untuk mewujudkan kedisiplinan, memberikan hak cuti dan kepemimpinan yang menggabungkan unsur-unsur visioner, kreatif, disiplin, dan humanis.

Standar Pelayanan

Pelayanan prima atau *excellent service* adalah suatu sikap atau cara karyawan dalam melayani pelanggan secara memuaskan (Elhaitammy, 1990, dalam Modul Pelayanan Prima Diklat Prajabatan Gol. II, Pusdiklat PSDM Kemenkeu RI, 2010).

Pelayanan prima merupakan suatu pelayanan terbaik, melebihi, melampaui, mengungguli pelayanan yang diberikan pihak lain atau daripada pelayanan waktu yang lalu.

Di dalam sektor publik, terminologi pelayanan prima bergeser menjadi pelayanan publik, namun substansinya sama. Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga Negara dan penduduk atas barang, jasa dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Agar pelaksanaan pelayanan publik dapat berjalan dengan baik, maka harus disusun standar pelayanan. Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, standar pelayanan adalah tolok ukur yang dipergunakan sebagai pedoman penyelenggaraan pelayanan dan acuan penilaian kualitas pelayanan sebagai kewajiban dan janji penyelenggara

kepada masyarakat dalam rangka pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau dan terukur.

Menurut beberapa literatur, kepuasan pelanggan atau pengguna dipengaruhi berbagai variabel atau dapat dilihat dari beberapa dimensi. Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Standar sikap personil

Merupakan suatu sikap atau profil yang melayani pada saat berinteraksi atau melakukan kontak dengan pelanggan/pengguna selalu memancarkan :

- a. **Senang melayani**, tercermin dari sapaan yang santun menawarkan bantuan apa saja yang dapat dibantu, wajah ceria, senyum mengembang dan salam hangat.
- b. **Kepekaan**, terlihat dari reaksinya yang dengan cepat merespon sesuatu, mengakomodasi, menyelesaikan keluhan permasalahan dan memenuhi kebutuhan, keperluan atau kepentingan pelanggan/pengguna.
- c. **Kerelaan, keikhlasan, ketulusan melayani**, terlihat dari kesediaannya mengorbankan kepentingan dengan mengedepankan memberikan bantuan terbaik dari profesinya, baik pemikiran yang brilian maupun tenaga terampilnya dan waktunya yang sangat berharga.

2. Standar kualitas pelayanan

- a. Ketepatan atau kesesuaian dengan spesifikasi atau ketentuan khusus dari setiap jasa layanan yang disepakati.
- b. Ketepatan atau kesesuaian dengan ukurannya, model dan desain.
- c. Ketepatan kegunaan, nilai, manfaat yang dirasakan dari jasa layanan yang diterima, digunakan.
- d. Ketepatan kapasitas saat dioperasikan.
- e. Ketepatan semua komponen atau kelengkapan layanan.

3. Standar waktu

- a. Ketepatan waktu dalam menerima, menyelesaikan dan menyerahkan.
- b. Kecepatan dan ketepatan merespon keluhan, tuntutan (klaim).

4. Standar Kemudahan

Kemudahan mencapai, mendapatkan, mengoperasikan, memelihara, memperbaiki jasa layanan.

5. Standar Kenyamanan

Kenyamanan saat menunggu, saat menikmati, atau saat memakai jasa layanan.

6. Standar Keamanan

Keamanan saat menunggu, saat menggunakan atau saat memakai.

7. Standar Biaya

Biaya yang dikeluarkan atas layanan yang diterima.

Dari uraian tersebut diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada hubungan kausalitas antara *Quality of Work Life/QWL* dengan Pelayanan Prima di sektor publik. Jika indikator-indikator kualitas kehidupan kerja/QWL terpenuhi dan terus meningkat, maka berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan prima di sektor publik. Sebagai contoh: jika pegawai diberi kesempatan yang cukup dalam pertumbuhan dan pengembangan (dengan mengikuti diklat), adanya lingkungan kerja yang kondusif dan adanya sistem imbalan yang inovatif, maka kami yakin standar pelayanan prima, terutama dari standar sikap personil, seperti ramah, suka rela, tulus, ikhlas, peka, dan senang melayani pasti akan meningkat juga.
2. Harapannya, ketika pelayanan publik yang prima (*excellent service*) terwujud, maka penilaian kinerja pegawai dan organisasi juga akan meningkat. Sehingga, hanya ada 3 (tiga) kata kunci yang selalu terganggang oleh petugas pelayanan dalam melayani *stakeholder* yaitu: **"YA, BOLEH, BISA"**. YA berarti kita selaku petugas pelayanan SIAP untuk melayani siapa pun, kapanpun dan dimanapun. BOLEH berarti *stakeholder* adalah RAJA, dan BISA artinya selaku petugas pelayanan harus kompeten dan profesional. *Walohu a'lam.*

Penulis adalah Widyaiswara pada Balai Diklat Keuangan Yogyakarta

Sumber bacaan:

1. Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik
2. Modul Pelayanan Prima Diklat Prajabatan Gol. II, Tim Pusdiklat PSDM Kemenkeu RI, 2010
3. Husnawati, Ari, 2006, "Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja sebagai Intervening Variabel", hal. 7 – 10.



KEPEMIMPINAN

(bagian pertama)

"Sebuah seni dan ilmu untuk memengaruhi dan mengarahkan orang dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan"

oleh: Rudolf Hutauruk

Banyak sekali definisi tentang "kepemimpinan" yang bisa kita temui pada berbagai literatur, namun secara umum pengertiannya adalah kurang lebih sama, yaitu bahwa kepemimpinan itu adalah merupakan "seni dan ilmu untuk memengaruhi dan mengarahkan orang lain sedemikian rupa dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan visi dan misi organisasi di mana orang-orang tersebut bekerja." Kata-kata "seni dan memengaruhi" adalah merupakan indikasi tentang "Kepemimpinan" sementara kata-kata "ilmu dan mengarahkan" adalah mengindikasikan "manajemen." Dengan demikian bahasan tentang "kepemimpinan" tidak bisa terlepas dari bahasan tentang "manajemen."

Membedakan Kepemimpinan dan Manajemen

James MacGregor Burns, pada tahun 1978 dalam bukunya *"Leadership"* menyatakan bahwa "Ini (kepemimpinan-red) adalah...salah satu yang paling banyak diamati tetapi gejala yang paling sedikit dipahami di dunia ini. Kepemimpinan sering disalahartikan dengan manajemen

bahkan sering merusak satu sama lain" Pada masa lalu, perbedaan antara kepemimpinan dan manajemen adalah sering kabur dan digunakan secara bergantian. Tidak demikian halnya saat sekarang ... hanya dalam dekade terakhir ini orang semakin menjadi lebih hati-hati atas ketidak-samaan sama sekali antara manajemen dan kepemimpinan. John P. Kotter, profesor Perilaku Keorganisasian di *Harvard Business School*, menjelaskan bahwa "Kepemimpinan berbeda dengan manajemen. Kepemimpinan dan manajemen adalah dua hal yang bersifat khusus dan merupakan sistem tindakan yang saling melengkapi. Masing-masing memiliki fungsi dan karakteristik sendiri. Kedua-duanya diperlukan untuk sukses organisasi."

Warren Bennis, seorang profesor pada *University of Southern California*, dan seorang yang berpengaruh dalam isu kepemimpinan dalam beberapa dekade terakhir ini bersama penulis rekannya *Burt Nanus* mengatakan bahwa "Manajer fokus pada sistem dan struktur, pemimpin fokus kepada orang." Beberapa klise yang perlu diingat "Memimpin berarti melakukan sesuatu yang baik, manajemen hanyalah melakukan sesuatu dengan baik".

Stephen Covey mengatakan "Manajemen adalah efisiensi pada waktu memanjat tangga kesuksesan; memimpin adalah menentukan apakah tangga tersebut berada pada dinding yang benar".

Bagaimana pemimpin diciptakan?

Secara klasikal memang diasumsikan bahwa para pemimpin itu adalah mereka yang dilahirkan sebagai raja atau bangsawan; para raja yang memimpin negeri; para bangsawan yang memimpin tentara, atau keturunan keluarga besar yang memimpin agama. Seperti dikatakan *Aristoteles* kepada muridnya, yang kemudian menjadi pemimpin besar militer dan politik, yakni *Alexander Agung* bahwa "Para pemimpin itu sejak dari waktu kelahirannya sudah ditandai dengan bakat untuk mengatur orang lain."

Mungkin ada berbagai hal yang benar dengan keyakinan tersebut pada beberapa pemimpin alami. Keyakinan yang mengatakan bahwa para pemimpin itu adalah faktor bawaan lahir menjadi terus diterima hingga kini bahkan sampai era modern ini. Penelitian akhir-akhir ini terhadap perkembangan semasa anak-anak mengindikasikan bahwa sangatlah sulit untuk menentukan apakah karakteristik yang diperlukan seseorang untuk membantu mereka mengembangkan diri menjadi pemimpin dilahirkan oleh faktor genetika atau sebagai sebuah hasil asuhan orang tua pada mereka sewaktu menjalani masa kecilnya. Ini kelihatannya menjadi sebuah "pertentangan budaya." Disamping faktor genetika dan aspek lain dari hal kelahiran, masalah pengasuhan/pemeliharaan seseorang pada masa kecil dalam hubungan kekeluargaan juga penting dalam pengembangan karakteristik yang membantu seseorang itu menjadi pemimpin.

Jika ingin menjadi seorang pemimpin, maka pertama yang dilakukan seseorang adalah memahami dulu bagaimana pemimpin itu diciptakan: a) Apakah mereka "dilahirkan secara alami" sebagai pemimpin? b) Dapatkah pemimpin dikembangkan lewat pelatihan? c) Dapatkah kepemimpinan dipelajari? dan bagaimana mempelajarinya? d) Apakah pemimpin dibuat sendiri oleh yang bersangkutan? Caranya bagaimana? dan e) Apakah pengalaman seseorang itu? Apakah yang telah

diamatinya? Jelas, jawaban terhadap pertanyaan "bagaimana pemimpin diciptakan?" kelihatannya adalah "semua hal tersebut di atas." *Montgomery Van Wart*, seorang akademisi dan konsultan kepemimpinan, percaya bahwa "...kepemimpinan secara umum adalah sebuah fenomena yang dapat dipelajari .. diperbaiki melalui pengalaman, analisa sendiri, dan pelatihan .."

Dalam sebuah survei terhadap 50 orang CEO dan 150 orang eksekutif senior tingkat dunia yang dilaksanakan oleh sebuah panel yang terdiri dari para ahli dan para praktisi terkenal, ketika diajukan pertanyaan "Dimanakah kepemimpinan itu paling baik diajarkan? Pada skala 1-10 (*dengan nilai 1 sebagai nilai yang paling berharga*) hasilnya adalah sebagai berikut:

- (a) di tempat kerja/*on the job* = 2.8
- (b) di masa kecil/*in childhood* = 2.8
- (c) dalam hubungan dengan mentor/*in mentor relationship* = 3.3
- (d) melalui kegiatan sosial dan olahraga/*through sports and social activities* = 3.5
- (e) di universitas/*at university* = 3.6
- (f) dalam seminar-seminar/*in seminar* = 3.5

Jelas bahwa orang paling baik belajar tentang kepemimpinan itu adalah "di tempat kerja" ketika ditekan oleh lingkungan yang menuntut perhatian paling dalam, karakteristik internal, berpikir secara berhati-hati dan bertindak dengan tinjauan ke masa depan. Memang benar bahwa setiap orang memperoleh *hadiah alami* (faktor genetika dan asuhan) untuk kepemimpinan pada "masa kecil" dan mengembangkan ambisi memimpin tersebut melalui dorongan dan pemodelan oleh keluarga dan diawasi oleh seorang guru atau pelatih (*coach*) atau membaca buku tentang para pemimpin sukses masa lalu.

Sering setiap orang itu menunjukkan ambisi dan menguji bakat kepemimpinannya pada waktu remaja "melalui kegiatan sosial dan olahraga" atau "melalui posisi kepemimpinan di lingkungan sekolah." Pada saat itu, orang tidak diragukan lagi mulai mengenali kebutuhannya untuk menjadi seorang pemimpin. Proses ini adalah bagaimana "para pemimpin alami" benar-benar dilahirkan. Dalam "seminar" dan "melalui pelatihan lain" serta hubungan dengan pembina/penasehat (*mentor*) dalam organisasi,

seseorang akan "belajar" kapan, di mana, dan bagaimana ambisi kepemimpinan dan bakatnya tersebut dapat diterapkan, dan "mempelajari" berbagai keterampilan dan kualitas tambahan yang dapat digunakan. Namun, semua ini tentu hanya di "tempat kerja" lah seseorang itu bisa menjadi seorang pemimpin.

James M. Kouzes dan Barry Z. Posner pendiri "*The Leadership Challenge*" mengatakan "Karena pengembangan kepemimpinan akhirnya adalah merupakan pengembangan diri, maka pada akhirnya tantangan kepemimpinan itu adalah merupakan suatu tantangan pribadi." Menurut *Van Wart* ada tiga jenis dasar pengembangan kepemimpinan yang dimungkinkan, yakni "belajar sendiri, pengalaman terstruktur, dan pendidikan & pelatihan formal."

Memulai dengan Rasa Percaya (*trust*)

Jika seorang pemimpin menginginkan orang lain mengikutinya untuk menerima perubahan, memperbaiki dan mengerjakan hal-hal yang benar, maka pemimpin tersebut harus memperoleh rasa percaya terlebih dulu. Jika pemimpin ingin anak buah terus mengikutinya maka pemimpin itu harus memegang teguh rasa percaya anak buah terhadap dirinya. Rasa percaya adalah hal besar yang tidak terlihat di hati pada setiap adanya hubungan (*relationship*).

Membangun suatu lingkungan terpercaya adalah merupakan hal penting bagi suatu kepemimpinan karena kepemimpinan dan rasa percaya adalah saling tergantung satu sama lain. Rasa percaya adalah pondasi dasar yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin efektif. Jika orang yang dipimpin tidak memberikan konfirmasi kepada pemimpinnya maka si pemimpin tersebut bukanlah pemimpin yang diinginkan. Kunci pada konfirmasi tersebut adalah rasa percaya.

Peter Drucker, pakar manajemen, konseptor, serta konsultan untuk dunia kepemimpinan berkata "Eksekutif efektif menyadari bahwa mereka memiliki kewenangan hanya karena mereka memperoleh kepercayaan dari organisasi." Jika orang tidak berpikir bahwa mereka dapat mempercayai seorang pemimpin maka semua atribut yang dimiliki pemimpin tersebut, seperti posisi, kedudukan, kekuasaan birokrasi,

keahlian, reputasi, mungkin hanya akan memberi dukungan kecil bahkan mungkin tidak sama sekali.

Bennis menyatakan bahwa "Kepercayaan adalah perekat emosional yang mempertautkan para pengikut dengan pemimpin-pemimpinnya." Perekat tersebut mempertautkan kedua-duanya. Demikian pula, kepercayaan bekerja pada kedua hal itu, pemimpin yang dihormati memperoleh kepercayaan dari orang yang dipimpinnya, dan sebagai bagian dari hal tersebut pemimpin yang dihormati harus juga menunjukkan kepercayaan terhadap orang yang dipimpinnya. Perekat yang menyatukan keduanya itu adalah rasa percaya timbal-balik (*mutual trust*). *Bennis* menggarisbawahi tiga langkah persiapan intelektual untuk menjadi seorang pemimpin, yakni; (a) "Piawai pada konteks/*Mastering the Context*," (b) "Pemahaman terhadap dasar-dasar kepemimpinan / *Understanding the Basics*," dan (c) "Mengenali diri-sendiri/*Knowing Yourself*."

Tanggung jawab seorang pemimpin

Seorang pemimpin yang efektif harus siap mengemban tanggungjawab sebagai berikut: a) memperoleh dan mempertahankan rasa percaya dari setiap orang di dalam organisasi; b) mengidentifikasi pentingnya tanggapan terhadap perubahan eksternal yang mempengaruhi organisasi atau pentingnya perbaikan di dalam lingkungan internal organisasi dengan cara menetapkan tujuan (*goals*) yang merupakan sesuatu yang baik untuk dilakukan untuk semua orang di dalam organisasi, organisasi itu sendiri, dan pihak-pihak yang dilayani oleh organisasi tersebut; c) memberikan inspirasi kepada orang di dalam organisasi dalam mengenali dan menerima pentingnya suatu perubahan dan melakukan perbaikan yang dikehendaki pada kinerja mereka masing-masing secara pribadi, melaksanakan proses atau produk organisasi guna mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya berkaitan dengan karakteristik kualitatif dan kompetensi yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin akan disajikan dalam rubrik Ornamen di edisi berikutnya. ■

Penulis adalah Widyaaiswara Madya Pustdiklat PSDM

Menjahit Pengalaman dan Pengetahuan di Diklatpim III

Wawancara dengan Sumiyati (Kepala Biro Perencanaan dan Keuangan)

Sekitar pukul 09.00 bertempat di ruang kerja Kepala Biro Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Jenderal, Ibu Sumiyati menyempatkan diri untuk berbincang-bincang dengan redaksi Majalah Edukasi Keuangan seputar pengalaman beliau saat ikut serta dalam Diklat Kepemimpinan (Diklatpim). Wawancara yang berlangsung selama hampir 2 jam ini diisi dengan banyak cerita menarik dan beberapa masukan mengenai penyelenggaraan Diklatpim ke depannya.

Kapan Ibu mengikuti diklat PIM 3?

Saya diklatpim angkatan 24 tahun 2008.

apa jabatan ibu saat itu?

Kepala Bagian Akuntansi dan Pelaporan, Biro Keuangan, Sekretariat Jenderal.

Bisa Ibu ceritakan masa-masa Ibu mengikuti diklat PIM 3?

Sebelumnya saya tidak pernah mengikuti diklatpim 4, sehingga diklatpim 3 membuat saya merasakan suasana yang lain. Saya bertemu dengan rekan-rekan dari berbagai unit/daerah. Selama mengikuti diklatpim, saya merasakan:

1. Pertama adalah masalah pemahaman mengenai Kemenkeu itu sendiri, berikut tugas fungsi dan perkembangan reformasi di bidang keuangan itu tampaknya terjadi *gap* yang lumayan jauh, antara yang berada di pusat dan yang di daerah. Jadi sering, kalau kita melihat tugas kita, fungsi kita, kalau kita yang di pusat bisa melihat secara utuh, tapi rekan-rekan yang di daerah, yang mereka tahu itu hanya *piecemeal* yang jadi tugas di hadapan mereka. Sehingga hubungan antara sub-sistem yang satu dengan yang lain, membentuk satu sistem yang utuh kelihatannya kurang.
2. Semangat kebersamaan akhirnya terbangun. kita bisa memahami satu

dengan yang lain. perlunya kebersamaan, perlunya *networking*, perlunya komunikasi dalam melengkapi subsistem-subsistem yang dirasa masih kurang. kesadaran hal itu semakin tinggi. Saya dari setjen, saya tadinya tidak mengetahui yang di pajak bagaimana, kita berusaha menjahit dengan apa yang saya tahu supaya gambarnya bisa tersusun.

3. Dengan komunikasi yang semakin baik, hubungan kerja akan semakin baik. jika ada masalah di satu daerah tertentu, disana ada teman

DATA DIRI

Nama : Sumiyati, Ak., M.F.M
TTL : Sragen, 6 Juli 1961
Jabatan : Kepala Biro Perencanaan dan Keuangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan
Pendidikan : Jurusan Akuntansi Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (DIV-1989)
Graduate Diploma of Accounting, University of Central Queensland (1993)
Master of Financial Management, University of Central Queensland (S2-1994)

Riwayat Pekerjaan :

1. Kepala Biro Akuntansi dan Pelaporan Keuangan – Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan (2007 – sekarang)
2. Kepala Seksi Pola dan Standar Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum – Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan (2006-2007)
3. Kepala Seksi Bimbingan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah – Direktorat Jenderal Perbendaharaan (2001-2004)

- yang sudah kita kenal baik, maka kita tidak sungkan-sungkan lagi jika memerlukan bantuan/pertolongan.
4. Istirahat. Hidup sehat. Hidup teratur. yang tidak kita rasakan di kantor. saya mengatakan itu pola hidup sehat. saya biasa jogging, kalau abis senam, saya biasa lari keliling lapangan.

Kesan tak terlupakan saat mengikuti Diklat PIM 3?

Melalui diklatpim ini saya coba menjahit. dari diklatpim kita jadi tahu, rekan-rekan diklat kita tahunya potongan yang ini, rekan kita yang itu tahunya potongan yang itu, mungkin gak harus mendalam tapi *basicnya* harus tahu. Saya menikmati di dunia pendidikan. Kalau ikut diklat, saya merasakan suasana yang lain dimana kita terbebas dari pekerjaan sehari-hari.

Kompetensi apa saja yang Ibu peroleh saat mengikuti diklat PIM 3 yang dirasakan sangat perlu hingga saat ini?

Kalau saya belajar, saya merasakan sebagai *refreshing*, seperti jendela yang ada di hadapan saya untuk mengintip kemana saja, bebas tidak ada yang membelenggu. Berbagai macam materi dan kondisi yang ada, saya memahami bahwa ada *constrain* masalah seperti widyaiswara, bahan, prasarana. Menurut saya, belajar itu bisa apa saja dan dimana saja. Dengan ikut diklat di magelang, sebenarnya yang saya lihat bukan hanya yang disampaikan itu. Saya kalau datang ke suatu tempat itu sebenarnya sekaligus mencari ilmu, banyak yang bisa kita lihat untuk perbaikan di kantor.

apakah materi Diklatpim 3 menunjang keberhasilan ibu dalam tugas sehari-hari?

Ilmu yang didapat dari diklatpim tetap diperlukan, serta banyak pelajaran lain yang bisa dipelajari (*lesson learned*) selain dari materi yang diberikan.

Bagaimana penilaian ibu terhadap para Widyaiswara/narasumber dalam Diklatpim?

Saya menghargai bapak-bapak, untuk beliau-beliau dengan usia seperti itu, bukan pekerjaan yang mudah. Saya

sangat *respect* kepada beliau-beliau yang berusaha meng-cover berbagai macam materi. Untuk mempersiapkan dan menyampaikan, khususnya di keuangan. Didalam *reform* ini jalannya cepat sekali, manajemen SDM-nya kita sudah seperti apa, kemudian masalah ekonomi, kebijakan makro ekonomi, fiskal, itu pergerakannya sedemikian cepat. *Reform* untuk pengelolaan keuangan, penganggaran, pertanggungjawaban, audit, perkembangan dunia internasional sebegitu cepat. Namun widyaiswara kita, sekali diangkat menjadi widyaiswara langsung mandek disitu. Ini bisa dirasakan, bagaimana mereka itu terisolir di lembaga pendidikan, sementara yang di bidang teknis lari kencang. Kalau tidak dilibatkan disini atau komunikasinya tidak baik, akan jomplang tertinggal. Mungkin sebelumnya beliau-beliau ini ahli di bidangnya, jadi alangkah baiknya kalau 2 tahun menjadi widyaiswara, tapi setelah 2 tahun kembali ke teknis. Mungkin bapak-bapak pengambil kebijakan yang memperhatikan hal tersebut. Saya hargai bagaimana bapak-bapak itu dengan pekerja kerasnya. Yang perlu diperhatikan adalah supaya orang yang terpilih menjadi widyaiswara itu bisa ter-update terus *knowledge*nya supaya tidak ketinggalan dengan apa yang ada

pendapat Ibu?

saya setuju dengan materi yang umum sebaiknya menghadirkan narasumber dari pusat yang benar-benar merumuskan kebijakan. Jadi bisa mewarnai, bisa menutup *gap-gap* yang ada atau kalau ada pertanyaan-pertanyaan yang disampaikan para peserta yang mungkin belum bisa mengakses informasi secara cepat dari pusat bisa terisi. Kita itu bukan kuliah, sementara yang kita hadapi itu dunia nyata.

Menurut ibu bagaimana fasilitas Diklatpim di BDK Magelang?

Tempatnya sangat nyaman. untuk sarana prasarana, kita itu beli bisa, tapi maintenance kurang. Disana pun termasuk hal yang sama. Pengadaan bagus, tapi kalau soal pemeliharaan masih dirasa kurang. Komputer atau PC, *Personal Computer* jadi *Public Computer*.

Bagaimana pelayanan para pegawai BDK Magelang yang ibu rasakan?

cukup baik, mampu menjaga hubungan baik dengan peserta diklat.

Sahabat atau teman terdekat Ibu saat di diklat PIM?

Ibu Azah. Wanita di angkatan kami hanya du orang, saya dan Bu Azah,



di teknis, kalau orang menyampaikan A, tidak lantas bilang "itu kan udah yang dulu,sekarang udah gak begini". Maka akhirnya di kelas itu gak bisa kondusif sehingga diharapkan bisa men-*drive* kita ke arah titik yang sama.

Ada beberapa materi yang mengundang pejabat dari luar BDK sebagai narasumber, bagaimana

praktis jadi teman dekat.

Masukan atau saran untuk penyelenggaraan diklat PIM?

Mendukung penyelenggaraan diklatpim yang baik adalah dengan membangun lingkungan yang baik pula, menghilangkan lingkungan yang men-*discourage*. Lalu, perlu peremajaan *text book*, update buku-buku terbaru dengan anggaran rutin. ■



DIKLAT PPAKP & PABK BERBASIS E-LEARNING

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Anggaran dan Perbendaharaan, Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, Kementerian Keuangan Republik Indonesia pada Triwulan IV Tahun Anggaran 2011 segera menyelenggarakan Diklat Program Percepatan Akuntabilitas Keuangan Pemerintah (PPAKP) dan DTSS Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja (PABK) Berbasis E-Learning Tahun 2011.

Diklat PPAKP Berbasis E-Learning

Tujuan utama dari diklat ini adalah:

1. Menciptakan sumber daya manusia keuangan yang kompeten dalam menjalankan tugas di bidang pengelolaan keuangan negara;
2. Menciptakan keterpaduan antara upaya peningkatan akuntabilitas keuangan pemerintah dan pengembangan karier bagi sumber daya manusia yang mengemban tugas tersebut.

Kurikulum diklat PPAKP Berbasis E-Learning terdiri dari:

No.	Mata Pelajaran	Jam Tutorial Online
1.	Paket Undang-Undang Keuangan Negara	3 jam
2.	Perencanaan dan Penganggaran dan Pelaksanaan Anggaran	3 jam
3.	Manajemen Aset, Kas, dan Utang	3 jam
4.	Dasar-Dasar Akuntansi	3 jam
5.	Standar Akuntansi Pemerintahan	3 jam
6.	Pelaporan Keuangan dan Kinerja	3 jam
7.	SIMAK BMN dan Aplikasi SIMAK BMN	3 jam
8.	Sistem Akuntansi Keuangan dan Aplikasi SAK	3 jam
Jumlah		24 jam

DTSS PABK Berbasis E-Learning

Diklat ini bertujuan untuk membekali peserta agar mampu melaksanakan perencanaan dan penganggaran sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku (anggaran berbasis kinerja). Kurikulum DTSS PABK Berbasis E-Learning terdiri dari:

No.	Mata Pelajaran	Jam Tutorial Online
1.	Peraturan Perundangan terkait Penganggaran	3 jam
2.	Konsep Pendekatan Penganggaran	3 jam
3.	Penyusunan Program dan Kegiatan	3 jam
4.	Penyusunan TOR dan RAB, Teknik Perencanaan dan Standar Biaya	3 jam
5.	Baseline dan New Initiative	3 jam
6.	Evaluasi Kinerja, Reward and Punishment	3 jam
7.	Penyusunan RKAKL	3 jam
8.	Proses Bisnis dan SPM	3 jam
Jumlah		24 jam

Metode Diklat

1. Diklat ini menggunakan metode e-learning sehingga peserta dapat mengikuti diklat dari kantor masing-masing.
2. Penyampaian materi dilakukan melalui media DVD yang dibagikan kepada peserta. Konfirmasi dan klarifikasi materi dalam DVD dapat dilakukan oleh peserta pada sesi tutorial melalui *online-chat*. Tutorial *online-chat* dilakukan melalui situs LMS pada alamat www.eppakp.depkeu.go.id dan www.diklatkemkeu.com.

Informasi lebih lanjut dapat dilihat pada situs Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan di www.bppk.depkeu.go.id/webanggaran

ZONA BPPK

Reportase Internalisasi Nilai-nilai Kementerian Keuangan



Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) melakukan internalisasi berupa "Workshop Sosialisasi Values Kementerian Keuangan" serentak di seluruh Balai Diklat Keuangan pada hari Kamis dan Jumat 22 September 2011 sampai 23 September 2011. Internalisasi ini bertujuan untuk mengenalkan nilai-nilai Kementerian Keuangan kepada para pegawai khususnya di lingkungan BPPK.

Nilai-nilai Kementerian Keuangan tersebut sudah ditetapkan oleh para Top Executive Kementerian Keuangan pada tanggal 27-28 Juli 2011 dimana 74 jajaran pimpinan di lingkungan Kementerian Keuangan bersama-sama merumuskan nilai-nilai budaya Kementerian Keuangan. Nilai-nilai ini merupakan penggabungan/peleburan dari nilai-nilai yang sebelumnya telah diterapkan pada masing-masing unit eselon I di Kementerian Keuangan.

Internalisasi di BPPK dimulai ketika Kepala BPPK mengundang seluruh pejabat struktural dan fungsional di Sekretariat, Pusdiklat/STAN yang

dibawakan langsung oleh Kepala BPPK. Sebagai langkah selanjutnya, internalisasi di Balai Diklat dilaksanakan oleh para fasilitator baik dari pejabat struktural maupun fungsional widyaiswara. Kegiatan internalisasi ini dikemas dalam bentuk workshop yang disampaikan secara interaktif disertai dengan game dan visualisasi video yang dapat menginspirasi peserta.

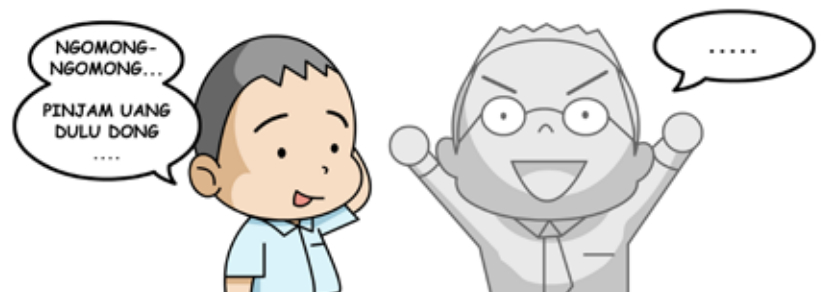
Dengan mengetahui dan mengenal nilai-nilai Kementerian Keuangan, para pegawai BPPK diharapkan dapat memahami untuk kemudian mengimplementasikan dalam pekerjaan sehari-hari. "Internalisasi nilai-nilai Kementerian Keuangan bukanlah titik akhir, namun justru merupakan titik awal untuk membentuk budaya organisasi," ungkap Kepala Bagian Kepegawaian, Ariefina Sri Indaryani

Penanaman nilai-nilai Kementerian Keuangan akan segera ditindaklanjuti dengan program-program kepegawaian seperti pegawai teladan, atau agent of change monitoring. Nilai-nilai Kementerian Keuangan tidak berhenti sebatas istilah atau teori, akan tetapi nilai-nilai ini menjadi budaya organisasi yang merasuk dalam hati setiap pegawai Kementerian Keuangan, khususnya BPPK. ■

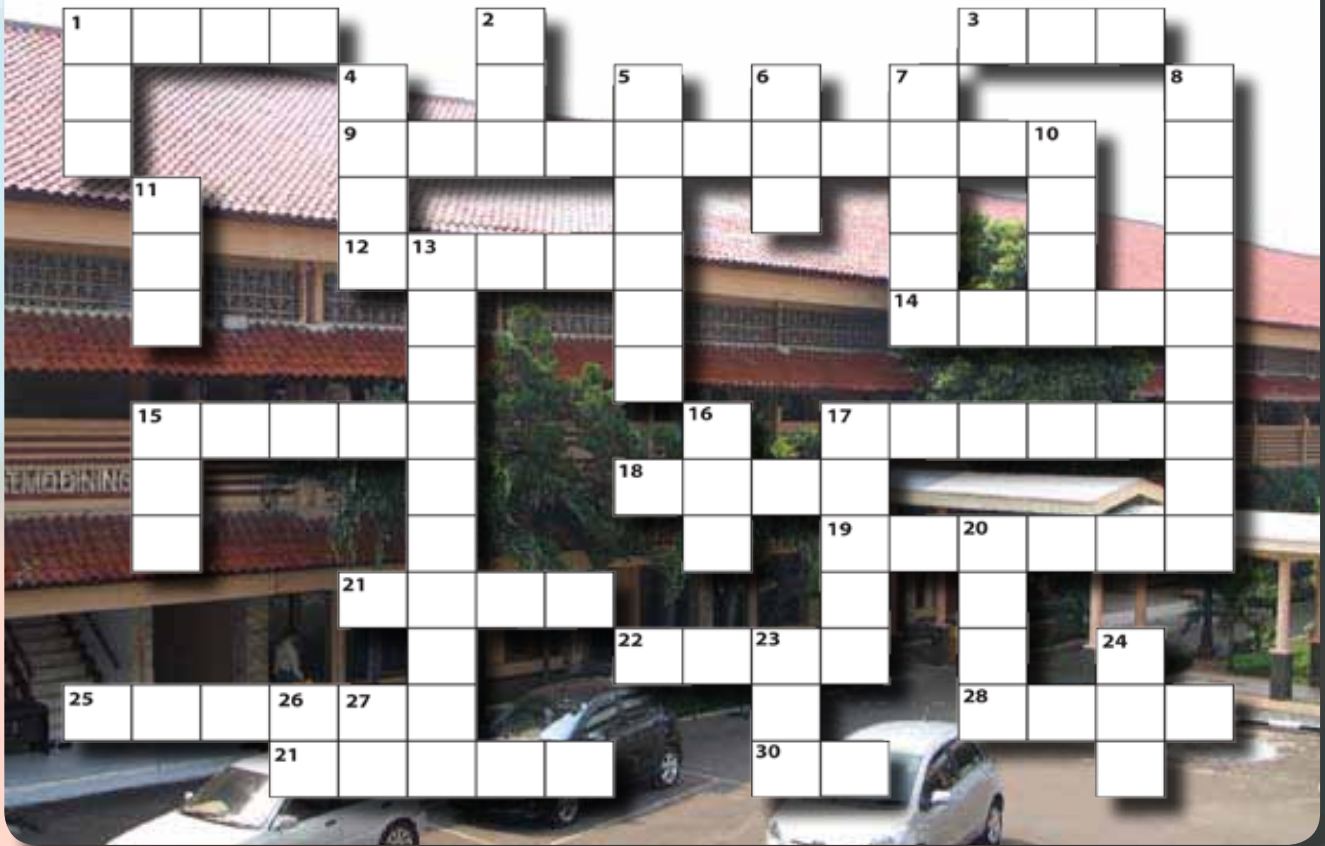


Hari Keuangan

Oleh : Bimo



TTS Keuangan Negara



Mendatar

- 1 Dana dari APBN yang ditransfer ke APBD (Daerah) untuk mendanai kewenangan daerah yang menjadi prioritas nasional
- 3 Salah satu kata tanya
- 9 Salah satu jenis data transfer kepada daerah tertentu karena daerah mengalami kapasitas daerah yang buruk
- 12 Dokumen pelaksanaan anggaran untuk Daerah (APBD)
- 14 Instansi vertikal terkecil dari DJKN yang berada di daerah
- 15 Sebutan salah satu Direktorat di DJPK
- 17 Apabila rencana tidak sesuai dengan yang akan dilaksanakan maka dilakukan
- 18 Otonomi Daerah
- 19 Salah satu jenis sastra klasik
- 21 Batas anggaran tertinggi
- 22 Sistem Informasi Keuangan Daerah
- 25 Departemen yang menjadi pembina bagi Pemerintah Daerah
- 28 Kode dalam Jurnal/Majalah/Surat Kabar yang dikeluarkan oleh LIPI
- 29 Otonomi yang diberikan kepada Daerah yang memiliki karakteristik khusus
- 30 Mahasiswa yang dikeluarkan dari perguruan tinggi

Menurun

- 1 Dana APBN yang diberikan kepada daerah untuk keseimbangan fiskal (sifatnya umum)
- 2 Barang yang diperoleh dari APBN atau perolehan lain yang sah (Singkatan)
- 4 Dokumen Tahunan yang berisi rencana pendapatan dan belanja daerah
- 5 Salah satu cara untuk menjual BMN
- 6 Produk Hukum Tertinggi
- 7 Aplikasi untuk menatausahakan BMN
- 8 Salah satu siklus dalam pengelolaan BMN
- 10 Keatas
- 11 Lembaga Negara yang melakukan persetujuan atas RUU APBN
- 13 Barang yang dimiliki oleh Satker (Kuasa Pengguna) contoh meja kursi, penggaris
- 15 Dana yang dipungut oleh Pusat yang selanjutnya dibagikan ke Daerah utamanya daerah penghasil
- 16 Salah satu PTN terkemuka di Surabaya
- 17 Dokumen anggaran yang diajukan oleh Pemda kepada DPRD
- 20 Makaman pokok mayoritas penduduk Indonesia
- 23 Kursus keuangan yang diperuntukkan bagi pegawai daerah
- 24 volume
- 26 Pergi (Inggris)
- 27 Organisasi kemasyarakatan yang menjadi kumpulan antar keluarga dibawah RW

Jawaban TTS dapat dikirimkan ke email edukasi.keuangan@gmail.com dengan menyampaikan Nama, NIP, dan Instansi. Bagi 5 orang pengirim pertama jawaban yang benar dan tepat akan mendapatkan paket Majalah Edukasi Keuangan selama 1 tahun dan souvenir dari BPPK. Pemenang akan diumumkan pada Majalah Edukasi Keuangan edisi selanjutnya.

Wisuda Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) bertempat di Jakarta Convention Center pada Rabu, 12 Oktober 2011. Menteri Keuangan, Agus Martowardojo berkenan memberikan sambutan dan mewisuda lulusan terbaik dari setiap Program Diploma Keuangan STAN.





NILAI-NILAI KEMENTERIAN KEUANGAN

INTEGRITAS • PROFESIONALISME • SINERGI • PELAYANAN • KESEMPURNAAN



INTEGRITAS

"Berpikir, berkata, berperilaku dan bertindak dengan baik dan benar serta memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral."



PROFESIONALISME

"Bekerja tuntas dan akurat atas dasar kompetensi terbaik dengan penuh tanggung jawab dan komitmen tinggi."



SINERGI

"Membangun dan memastikan hubungan kerjasama internal yang produktif serta kemitraan yang harmonis dengan para pemangku kepentingan, untuk menghasilkan karya yang bermanfaat dan berkualitas."



PELAYANAN

"Memberikan layanan yang memenuhi kepuasan pemangku kepentingan yang dilakukan dengan sepenuh hati, transparan, cepat, akurat dan aman."



KESEMPURNAAN

"Senantiasa melakukan upaya perbaikan di segala bidang untuk menjadi dan memberikan yang terbaik."



Pusdiklat Kekayaan Negara dan Perimbangan Keuangan

EDUKASI

KEUANGAN

EDISI 8/2011

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

Telp : +62 21 7394666, 7244873

Fax : +62 21 7261775

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