

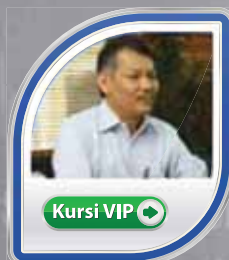
Media Edukasi dan Informasi Keuangan

EDUKASI

K E U A N G A N

www.bppk.depkeu.go.id

Edisi 6/2011



The Timeline of Kamil Sjoeib

(Lini masa perjalanan hidup Kamil Sjoeib)



Easylib BPPK
**Aplikasi Mudah,
Sinergi Tiga Menu**



Program Diklat Unggulan

ISSN: 2086-4833
9 712086 483008



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."

Daftar Isi

3 Aula Utama

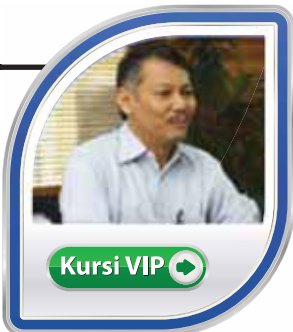
Sebagai institusi publik yang memelopori reformasi birokrasi di republik ini, langkah-langkah Kementerian Keuangan dalam upaya perbaikan kualitas sumber daya aparatur saat ini menjadi sorotan masyarakat luas. Reformasi birokrasi, pada hakikatnya merupakan sebuah upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business process*) dan sumber daya manusia aparatur.



DIKLAT BERBASIS KOMPETENSI Upaya Strategik Pengembangan Soft Skill Aparatur Negara

15 Ruang Khusus

Easylib BPPK Aplikasi Mudah, Sinergi Tiga Menu



30

The Timeline of Kamil Sjoeib

(Lini masa perjalanan hidup Kamil Sjoeib)

52 Sofa

Young On Top

30 Rahasia sukses
di usia muda



Aula Utama	3
Ruang Khusus	15
Gerei Pusdiklat dan STAN	17
Serambi Ilmu	24
Ruang Punawarman	27
Kursi VIP	30
Balai-balai	36
Dinding Widyaaiswara	42
Ornamen	47
Sofa	50
Selasar Alumni	52
Jendela	53
Zona BPPK	54
Karikatur	55
Galeri	56

Salam Redaksi

Selamat tinggal tahun 2010 dan selamat datang tahun 2011

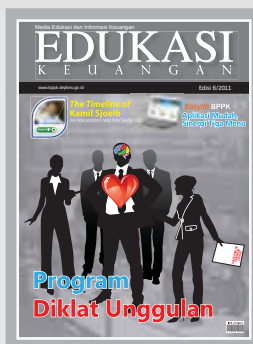
Di awal tahun 2011, Majalah Edukasi Keuangan kembali hadir untuk menyapa para pembaca. Dengan perubahan anggota Tim redaksi di tahun 2011, kami harap angin segar dapat terhembus melalui lembaran-lembaran di majalah ini tanpa menghilangkan identitasnya sebagai media edukasi dan informasi keuangan. Di edisi ini kami mengangkat tema Program Diklat Unggulan BPPK. Sebagai unit yang bertanggung jawab atas pengembangan SDM Kementerian Keuangan melalui pendidikan dan pelatihan, BPPK sudah seyogyanya memiliki diklat-diklat unggulan sebagai produk utamanya. Tulisan diklat unggulan BPPK akan kami sajikan di Aula Utama.

Bagi anda yang memiliki minat menulis tulisan ber-genre ilmiah populer, ulasan di Rubrik Ruang Khusus mungkin dapat menjadi rujukan anda. Di rubrik ini kami mengulas tentang aplikasi perpustakaan digital *Easylib* BPPK, yang tak hanya memiliki fungsi sebagai katalog *online* dari

koleksi cetak dan koleksi digital, namun juga sebagai media penerbitan *online* lewat artikel *Easylib*. Simak bagaimana anda dapat berkontribusi dengan mengirimkan tulisan anda. Pada rubrik Kursi VIP, kami mengangkat sosok yang menakhodai BPPK saat ini. Beliau adalah Kamil Sjoieib. Simak lini masa perjalanan hidup beliau hingga akhirnya berlabuh di BPPK.

Seiring dengan semangat redaksi baru, beberapa rubrik mengalami perubahan. Gerai Pusdiklat dan Serambi STAN yang biasanya disajikan terpisah, kini menjelma satu menjadi Gerai PUSdiklat & STAN. Sebagai gantinya kami hadirkan pula rubrik baru yaitu Serambi Ilmu yang akan menyajikan ilmu keuangan Negara secara lebih mendalam. Sedangkan rubrik-rubrik khas kami lainnya seperti Balai-balai, Dinding Widyaiswara, Ornamen, Sofa dan lainnya masih akan hadir menyapa. Selamat menikmati Majalah Edukasi Keuangan dengan semangat baru! ■

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
Vissia Dewi Haptari

Wakil Pemimpin Reaksi
Setyawan Dwi Antoro

Redaktur
Ganti Lis Ariyadi
Ismoyo Sejati
Pratin
Harmonis Siregar
Soffan Marsus
Rahadi Nugroho
Suroho
Tanda Setiya
Akhmad Priharjanto
Denny Handoyo S.
Sampurna Budi Utama

Penyunting/Editor

Iqbal Soenardi
Iwan Khrisnawan
Sera Betania
Pilar Wirotama
Fotografer
Anggrat Silalahi
Eros Lassa Mursalin
Desain Grafis
Riko Febrialdo
Victorianus M.I. BimoAdi
Sekretariat
Alyni 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 edukasi keuangan@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>



BPPK: SARANA MENUJU TANDA-TANDA KESEMPURNAAN

Ketika membaca visi BPPK yang ingin menjadi lembaga pendidikan dan pelatihan terdepan dalam menghasilkan SDM Keuangan dan Kekayaan Negara yang amanah, profesional, berintegritas tinggi dan bertanggung jawab, sebuah pertanyaan menggelitik muncul; dengan cara apa dan sudah sampai dimana?

Satu pertanyaan logis, mengingat empat karakter SDM yang ingin dihasilkan tersebut bukanlah sesuatu yang begitu mudah diukur, bukan pula sesuatu yang mudah untuk didapatkan. BPPK bukan tanpa alasan menetapkan visi tersebut. BPPK menyadari tantangan

besar yang menghadang tersebut. Inilah sebenarnya yang menjadi salah satu pemicu dan pemacu BPPK untuk membuktikan bahwa BPPK kompeten kembangkan kompetensi SDM Keuangan dan Kekayaan Negara; *soft* maupun *hard*. Beberapa upaya pembuktian tersebut telah dilakukan dan semakin intens dilaksanakan beberapa tahun terakhir.

Pertama, menyadari kehadiran sebuah kebutuhan untuk menyentuh ranah *soft competencies* yang melekat pada visi di atas, BPPK memberikan penekanan lebih pada perancangan kurikulum yang dapat menjembatannya. Kedua, mencer-mati

keperluan akan adanya model pembelajaran yang mampu membangkitkan profesionalisme SDM, BPPK mengembangkan berbagai metode dan media pembelajaran yang secara efektif dapat digunakan untuk tujuan tersebut. Ketiga, memandang bahwa keberadaan SDM Keuangan dan Kekayaan Negara tidak hanya menjadi monopoli Kementerian Keuangan, BPPK mencoba merapikan tatakelola *networking* layanan diklat yang diberikan, dengan tetap mengacu pada ketentuan yang ada. Keseluruhan gagasan dan terobosan tersebut dapat dibaca tuntas dalam Aula Utama edisi ini. Semoga menjadi inspirasi. GTi.



Membangun DIKLAT UNGGULAN

Oleh : **Tanda Setiya**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yang disebut Unggulan berasal dari kata dasar unggul yang artinya lebih tinggi (pandai, baik, cakap, kuat, awet, dsb). Sedangkan yang disebut diklat adalah kegiatan untuk mendidik dan melatih, sehingga apabila kedua kata tersebut secara harfiah digabungkan menjadi kegiatan pendidikan dan pelatihan yang lebih baik.

Sebelum memasuki bahasan lebih jauh tentang diklat unggulan, tentu akan lebih tepat apabila dibicarakan dulu apa itu batasan diklat unggulan. Dalam kenyataannya BPPK memang belum memberikan batasan secara legal tentang apa definisi tentang diklat unggulan, beserta asesoris syarat lainnya. Walau pada kenyataannya sebutan diklat unggulan sudah bergaung untuk rentang waktu beberapa tahun yang lewat. Bahkan masing-masing Pusdiklat telah mengklaim memiliki diklat unggulan. Namun ketika kembali ditanya apa itu definisi diklat unggulan maka jawabannya akan beraneka.

Dalam tataran implementasi tentu definisi tersebut harus dilakukan penyesuaian sehingga lebih aplikatif dan realistis, dengan arti terapan. Menurut penulis yang disebut dengan diklat unggulan adalah pendidikan dan pelatihan yang dirancang, dilaksanakan, diikuti dan menghasilkan peserta didik yang lebih baik dibanding diklat yang lainnya.

Kriteria Diklat Unggulan

Diklat unggulan tentu berbeda dengan diklat biasa, namanya saja juga unggulan. Guna membedakan dengan diklat biasa maka perlu ada kriteria yang membedakan bahwa diklat unggulan memang diklat yang unggul tentu dalam segala hal dibanding diklat biasa. Hingga saat ini BPPK juga belum memiliki kriteria yang resmi tentang diklat unggulan ini, untuk itu perlu kiranya segera disusun kriteria tentang diklat unggulan. Dalam prakteknya masing-masing Pusdiklat dilingkungan BPPK memberikan kriteria yang berbeda sesuai dengan diklat yang akan diusung untuk dinamai sebagai diklat unggulan. Beberapa sumber dari Pusdiklat mengatakan bahwa diklat unggulan memiliki kriteria sebagai berikut :

- 1. Dari segi user yang membutuhkan memang dibutuhkan oleh banyak user**

Dari jenis *skill* maupun pengetahuan tentang diklat yang diunggulkan ini memang sangat dibutuhkan oleh

banyak user, baik dilingkungan Kementerian Keuangan sendiri maupun diluar kementerian keuangan bahkan Pemda maupun BUMN/BUMD.

Sebagai contoh sebut saja diklat unggulan Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan, yaitu diklat Bendaharawan Pengeluaran. Sebagaimana struktur pengelolaan keuangan (APBN) bahwa setiap satuan kerja pasti memiliki Bendaharawan pengeluaran. Setiap Bendaharawan pengeluaran memerlukan pengetahuan dan ketrampilan terkait dengan pengelolaan pengeluaran dana yang bersumber dari APBN. Maka setiap Bendaharawan Pengeluaran diseluruh Satker di Republik ini, bahkan yang diluar negeri (Pada Kedutaan) yang jumlahnya mencapai 22 ribuan, semua memerlukan diklat yang terkait dengan pengeluaran dana APBN. Demikian juga bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang jumlahnya jauh lebih banyak tentunya juga memerlukan pendidikan dan pelatihan terkait dengan masalah kebhendaharawanan. Maka dari segi jumlah peserta (pangsa pasar) memang dapat diunggulkan.

Demikian juga dengan diklat unggulan yang diusung oleh Pusdiklat KNPk, yaitu diklat pengelolaan BMN. Seirama dengan betapa besar manfaatnya diklat bendaharawan pengeluaran, maka diklat pengelolaan BMN demikian juga. Dalam rangka mewujudkan LKPP yang bebas dari disclaimer dan menuju WTP, maka report dari sisi pengelolaan asset tidak bisa dianaktirikan. Seluruh Satker yang mengelola dana APBN yang didalamnya memiliki BMN maka harus ada pegawai yang mengurus barang milik negara tersebut dengan baik dan benar. Maka petugas yang menatausahakan BMN jumlahnya mencapai puluhan ribu petugas, dan semua itu memerlukan diklat untuk meningkatkan skill maupun pengetahuannya tentang pengelolaan BMN yang berada disatukernya. Ini belum dirinci lebih jauh lagi, apabila diturunkan maka skill tentang pengelolaan BMN tidak cukup dimiliki oleh seorang saja, karena berdasarkan PP 6 tahun 2006 bahwa dalam siklus BMN diperlukan

orang dengan jenis kemampuan yang berbeda dan tidak mungkin dapat dilakukan oleh satu orang saja, maka betapa banyaknya pegawai yang mengelola BMN perlu didiklat.

Maka diklat yang memang diikuti dan dibutuhkan oleh banyak user dan pegawai/petugas dapat dijadikan salah satu kriteria unggulan. Walau disini perlu juga diberikan batasan berapa jumlah minimal user yang membutuhkan sehingga terkategori unggulan.

2. Dari segi Kelengkapan (Validitas Diklat)

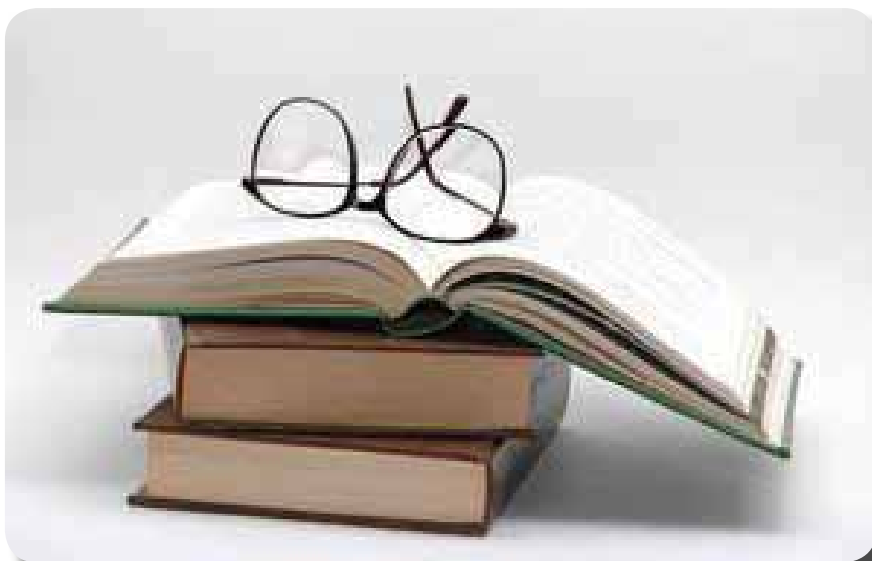
a. Disain Kurikulum dan Bahan Ajar
Senjata dari Diklat yang dibilang paling tajam adalah adanya desain kurikulum yang tepat serta bahan ajar yang memadai. Untu itu diklat unggulan harus disusun dengan memiliki kurikulum yang tepat sesuai dengan kebutuhan user dan kaidah penyusunan kurikulum yang baik dan benar. Setelah kurikulum lengkap termasuk GBPP/SAP nya, maka bahan ajar (modul) yang akan digunakan untuk memberikan Diklat harus lengkap dan baik. Diklat yang hanya dikompliti oleh bahan tayang tidak terkategori valid. Maka penyusunan modul/bahan ajar dan termasuk bahan tayang patut untuk disiapkan dengan baik agar terkategori unggulan. Yang patut divalidasi adalah kelengkapan baha ajar sesuai dengan substansi materi diklat. Diklat yang

mensyaratkan praktek/simulasi/latihan maka bahan ajar yang berupa benda-benda/peraga dan dokumen fisik pendukung yang relevan sangat dibutuhkan. Kelengkapan bahan ajar merupakan komponen yang patut diperhitungkan dalam mewujudkan diklat unggulan.

b. Tenaga Pengajar dan Penyelenggaraan yang Kompeten

Tenaga pengajar sebagai insan yang menjadi actor utama diklat perlu dipersiapkan dan memiliki kemampuan yang mumpuni. Salah satu penentu utama keunggulan diklat adalah tenaga pengajar yang memang kompeten dibidangnya. Kompeten disini tidak sekedar kompeten dari segi *content*, namun juga dari segi kemampuan untuk mengajar diklat. Pengajar diklat unggulan memang harus pengajar yang unggul, untuk itu penentuan pengajar yang akan mengajar diklat unggulan harus diseleksi berdasarkan standar yang unggul.

Selanjutnya penyelenggara diklat, walau keberadaanya diluar ruang diklat, namun peranan penyelenggara sangat vital guna menunjang kelancaran pelaksanaan diklat. Karena diklat unggulan maka penyelenggaranyapun harus *professional*. Penyelenggara diklat unggulan, harus dibekali dulu dengan skill maupun pengetahuan tentang *management training* yang profesional. Segala sesuatu yang dapat menunjang



keunggulan diklat harus mampu disediakan oleh penyelenggara.

c. Prasarana Kediklatan

Masalah makanan yang kurang enak, asrama yang panas, sarana perpustakaan yang minim, sarana olah raga dan hiburan yang tidak ada, air yang keruh dan mota-mati, listrik sering padam, laboratorium computer yang ditutup terus menjadi evaluasi yang menjatuhkan dalam penyelenggaraan diklat. Untuk menghasilkan diklat unggulan maka prasarana yang disediakan harus lebih baik, dari yang biasa-biasa saja. Lembaga-lembaga diklat plat kuning (swasta) kini dijadikan tolok ukur pembanding diklat yang diselenggarakan instansi pemerintah. Perbaikan prasarana diklat tidak mungkin dapat dilaksanakan kalau tidak dikucuri dana yang memadai. Maka kepedulian pengambil kebijakan untuk memberikan dana mencukup bagi perbaikan, pembangunan dan pemeliharaan prasarana diklat sangat diharapkan. Sehingga upaya mewujudkan diklat unggulan dapat segera terealisasi.

d. *Out put* Diklat

Keberhasilan diklat tidak berhenti ketika diklat telah usai dilaksanakan.

Apalagi diklat unggulan maka tolok ukurnya harus lebih luas dari sekedar diklat biasa. Output, diklat unggulan harus mampu menghasilkan output yang unggul. Tingkat kelulusan yang tinggi menjadi salah satu tanda diklat unggulan. Tingkat kelulusan yang tinggi, tentu dengan standar yang tinggi pula. Dan selanjutnya perlu dilakukan evaluasi, apakah peserta diklat yang telah selesai mengikuti diklat dan kembali ke tempat kerjanya masing-masing mampu meningkatkan kinerjanya?. Ini pertanyaan yang harus dijawab maka evaluasi pasca diklat dibutuhkan untuk menjadi salah satu indicator diklat yang diselenggarakan unggul atau biasa-biasa saja.

e. *Impact*

Pengakuan diklat unggulan perlu diucapkan oleh user. Pengakuan dari luar bahwa diklat yang dilaksanakan memang diklat unggulan adalah bukti bahwa diklat yang diselenggarakan memang diklat unggulan yang sesungguhnya. Pengakuan tersebut akan didapatkan apabila memang telah terbukti bahwa setelah pegawainya mengikuti diklat maka kinerjanya semakin baik dan pada ujungnya tingkat kinerja organisasi juga semakin meningkat kualitasnya. Diklat unggulan memang sepatutnya mampu

memberikan *impact* positif kepada organisasi.

Demikian beberapa hal yang kiranya dapat dijadikan reference, guna membangun sebuah diklat yang unggulan. Memang sudah menjadi keharusan kiranya bahwa lembaga/institusi kediklatan memasukan diklat unggulan sebagai produk/layanan unggulannya. BPPK sebagai lembaga diklat yang terkait dengan pengelolaan Keuangan Negara, maka sepatutnya untuk segera dapat membangun diklat unggulan. Pada tahap awal perlu adanya regulasi konkret yang menjadi guide penyusunan diklat unggulan. Melihat content dan pangsa pasar yang ada maka BPPK bahkan setiap Pusdiklat layak untuk memiliki diklat-diklat unggulannya. Perbaikan atas segala hal yang kurang tentu menjadi senjata ampuh untuk segera meretas dan melahirkan diklat unggulan. Apabila semua ini dengan sungguh-sungguh dijalankan maka BPPK akan menjadi Pusat Diklat Keuangan Negara yang unggulan melalui produk unggulannya yaitu **DIKLAT UNGGULAN**. ■

Penulis adalah :

Widyaiswara Pusdiklat KNPK



Sebagai institusi publik yang memelopori reformasi birokrasi di republik ini, langkah-langkah Kementerian Keuangan dalam upaya perbaikan kualitas sumber daya aparatur saat ini menjadi sorotan masyarakat luas. Reformasi birokrasi, pada hakikatnya merupakan sebuah upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business process*) dan sumber daya manusia aparatur.



DIKLAT BERBASIS KOMPETENSI

Upaya Stratejik Pengembangan

Soft Skill Aparatur Negara

Oleh : **Sampurna Budi Utama**

Masyarakat berharap, reformasi birokrasi yang tengah dijalankan Kementerian Keuangan dapat menjadi kanal solusi bagi terwujudnya penyelenggaraan negara dan pemerintahan yang efektif dan efisien, jujur, bersih, terbuka serta bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Selama ini, masyarakat sudah terlalu lama disuguhi dengan praktik-praktik maladministrasi, berupa perilaku atau perbuatan melampaui wewenang yang dilakukan oleh penyelenggara Negara. Termasuk didalam kategori ini adalah kelalaian atau pengabaian kewajiban dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Upaya pembenahan sumber daya aparatur pemerintahan merupakan langkah stratejik untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya

guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Pembenahan sumber daya aparatur disini dipandang sebagai suatu proses pembaharuan yang dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan.

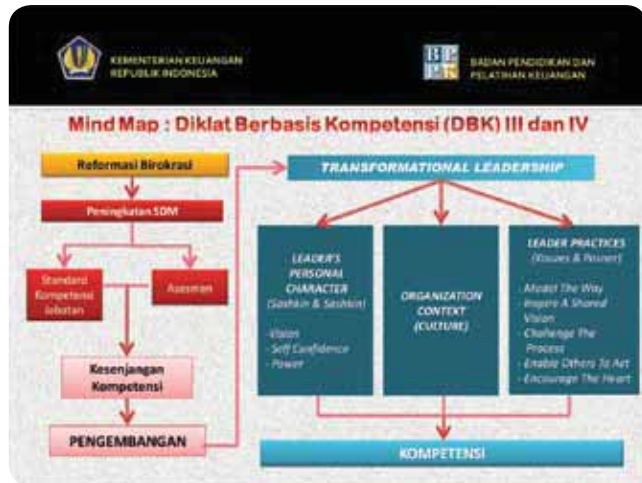
Melalui pembenahan sumber daya aparatur dalam kerangka reformasi birokrasi, diharapkan dapat tercipta profil dan perilaku aparatur negara yang memiliki integritas tinggi, produktivitas dan tanggung jawab, serta kemampuan memberi pelayanan yang prima.

Integritas yang tinggi ditunjukkan melalui perilaku aparatur negara yang dalam bekerja senantiasa menjaga sikap profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai moralitas (kejujuran, kesetiaan, komitmen) serta menjaga keutuhan pribadi. Sedangkan tingkat

produktivitas tinggi dan bertanggung jawab tercermin dari hasil optimal yang dicapai oleh aparatur negara dari serangkaian program kegiatan yang inovatif, efektif dan efisien dalam mengelola sumber daya yang ada serta ditunjang oleh dedikasi dan etos kerja yang tinggi.

Dalam aspek kemampuan memberikan pelayanan yang prima, aparatur pemerintah diharapkan mampu memberikan kepuasan yang dirasakan oleh publik sebagai dampak dari hasil kerja birokrasi yang profesional, berdedikasi dan memiliki standar nilai moral yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, utamanya dalam memberikan pelayanan yang prima kepada publik dengan sepenuh hati dan rasa tanggungjawab.

Gambar 1:
Latar Belakang Pelaksanaan DBK III dan IV



Peran Strategik Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) dalam reformasi sumber daya aparatur

Penyelenggaraan negara dan pemerintahan yang baik hanya dapat tercapai dengan peningkatan mutu aparatur penyelenggara negara dan pemerintahan serta penegakan asas-asas pemerintahan umum yang baik. Guna mendukung upaya peningkatan mutu aparatur tersebut, BPPK memegang peranan yang sangat vital dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Keuangan. Peningkatan kualitas tersebut dapat dilaksanakan dengan dua cara, yakni melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi pegawai merupakan salah satu upaya penting dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kualitas sumber daya aparatur. Penyelenggaraan diklat akan berdampak pada peningkatan pengetahuan dan ketrampilan sehingga dapat merubah sikap dan perilaku sumber daya aparatur ke arah yang lebih baik, profesional, bertanggungjawab, demokratis, transparan, bebas KKN, serta memiliki integritas pribadi tinggi dan prestasi kerja.

Saat ini, keluhan masyarakat

Mengutip Fuad (2008), dalam beberapa literatur upaya peningkatan kualitas sumber daya aparatur dapat dikategorikan dalam dua kelompok besar, yakni pelatihan (*training*) dan pendidikan (*education*). Beberapa pakar yang lain membagi menjadi *training* dan *development* (pengembangan).

Menurut Fitz-enz (1984), pendidikan (*education*) adalah presentasi dari konsep-konsep dan informasi kepada seseorang dengan tujuan untuk menanamkan pengetahuan (*knowledge*), sedangkan *training* adalah latihan secara interaktif yang bertujuan untuk mengembangkan ketrampilan (*skill*) dan kompetensi dalam bidang tenaga kerja. Sedangkan *Organization for Economic Development* (OECD) mendefinisikan *training* sebagai segala macam proses yang dapat mengembangkan kompetensi individu yang dibutuhkan oleh pegawai yang berkaitan dengan tugas-tugas yang dilaksanakannya. Sedangkan *development* didefinisikan sebagai kapasitas yang lebih luas untuk mencapai pekerjaan pada masa mendatang dan *career opportunities*,

terhadap kinerja aparatur yang rendah masih kerap terdengar. Banyaknya masyarakat yang mengeluh bahwa reformasi birokrasi belum mengubah karakter aparatur negara, karena mereka masih mendapatkan pelayanan yang kurang baik, menjadi tantangan bagi kita untuk bisa mengubah perilaku tersebut.

disamping kompetensi yang dibutuhkan untuk masa sekarang.

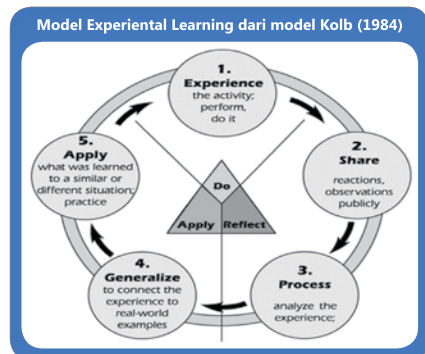
Secara teoritis, kompetensi pegawai sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara pengetahuan (*knowledge*), atribut personal (*attitude*), ketrampilan (*skill*), yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Sedangkan Hersey dan Blanchard (1993) menyatakan, "*It is generally agreed that there at least three of skill necessary for carrying out the process of management: technical, human and conceptual*". Karena itu, seorang pegawai untuk dapat menjadi bagian dari aparatur pemerintah yang berkualitas harus memiliki ketiga kompetensi tersebut, yaitu kompetensi teknis (ketrampilan), kompetensi berhubungan dengan manusia (sikap) dan kompetensi konseptual (pengetahuan).

Lebih sederhana lagi, secara umum, kompetensi pegawai dapat dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu *hard skill* dan *soft skill*. *Hard skill* merupakan kompetensi sehubungan dengan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Sementara itu, *soft skill* adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*) yang diperlukan untuk mengembangkan kinerja secara maksimal (Coates, 2006).

Model Diklat Berbasis Kompetensi



Sayangnya, beberapa hasil penelitian dan fakta-fakta di lapangan menunjukkan bahwa kurikulum, program, dan materi pelajaran dalam diklat selama ini, baik diklat untuk pimpinan, fungsional dan teknis, lebih menonjolkan ranah kognitif (berdasar kepada pengetahuan) dan psikomotor (berhubungan dengan aktivitas fisik/ketrampilan) ketimbang ranah afektif



(berkenaan dengan sikap).

Belum tergarapnya secara optimal ranah afektif ini menyebabkan pembinaan moral dan etika serta internalisasi dan sosialisasi nilai-nilai pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bebas KKN kepada aparatur pemerintah menjadi kurang optimal dan kurang efektif. Selain itu, metode belajar mengajar yang digunakan selama ini sering berupa ceramah atau kuliah (*lecturing*) yang bersifat pembelajaran satu arah sehingga kurang efektif dalam meningkatkan daya serap, daya internalisasi, dan daya sosialisasi peserta diklat.

Berangkat dari pemahaman atas kondisi ini, BPPK telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan proporsi ranah afektif untuk membentuk dan mengembangkan *soft skill* dalam penyelenggaraan diklat-diklatnya. Salah satu upaya tersebut berbentuk Diklat Berbasis Kompetensi (DBK) yang dilaksanakan oleh Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pusdiklat PSDM).

Pelaksanaan DBK merupakan bagian dari program reformasi birokrasi dari aspek sumber daya aparatur Kementerian Keuangan. Dalam kerangka reformasi birokrasi Kementerian

Keuangan, disebutkan bahwa peningkatan manajemen sumber daya manusia Kementerian Keuangan dilakukan melalui penyelenggaraan pendidikan dan latihan berbasis kompetensi, pembangunan *assessment center*, penyusunan pola mutasi, peningkatan disiplin dan pengintegrasian Sistem Informasi Manajemen Pegawai (SIMPEG).

Tujuan dari pelaksanaan DBK adalah dalam rangka meminimalisir dan atau menutupi kesenjangan (*gap*) kompetensi antara kompetensi yang dimiliki oleh para pemangku jabatan dengan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ), sebagai standar minimum *soft competency* yang harus dipenuhi oleh para pemangku jabatan di Kementerian Keuangan.

DBK dilaksanakan sebagai tindak lanjut dari asesmen atas para pemangku jabatan yang telah dilaksanakan sebelumnya, sebagaimana dapat dilihat pada gambar 1. Hingga saat ini telah dilaksanakan DBK untuk para pejabat eselon II, III dan IV di lingkungan Kementerian Keuangan.

Materi yang diajarkan dalam DBK menggunakan model yang dikembangkan dan disintesis oleh Pusdiklat PSDM dengan mengacu kepada dua rujukan pokok yaitu "*The Leadership Challenge*", karya James Kouzes dan Barry Posner serta "*Leadership that Matters*", karya Marshall Sashkin dan Molly G. Sashkin. Pemilihan kedua rujukan tersebut dilandasi atas pengakuan yang luas dari para pakar leadership, atas kualitas dan bobot dari kedua buku yang lahir berangkat dari temuan riset empiris itu.

Baik Kouzes dan Posner maupun Sashkin dan Sashkin, telah melakukan riset panjang sejak tahun 1980 hingga sekarang terhadap puluhan ribu eksekutif di seluruh dunia dari beragam latar belakang, baik dari sektor pemerintahan maupun swasta, LSM dan sebagainya, kemudian menuangkan temuan-temuan berkaitan dengan praktik kepemimpinan dalam buku-buku tersebut. Pokok-pokok materi yang diajarkan dalam DBK III dapat dilihat pada model berikut.

Model pembelajaran yang digunakan dalam DBK adalah *experiential learning*, mengadopsi dari model Kolb dan Kurt Lewin, yang memiliki konsep model deskriptif untuk proses pembelajaran orang dewasa serta *participatory approach*. Pada model ini, pendekatan pembelajaran lebih menekankan pada aspek partisipasi dan penggalan nilai-nilai pembelajaran oleh para peserta melalui serangkaian games, kasus, questioner, diskusi film, role play dan kegiatan interaktif lainnya. Porsi teori dalam diklat ini hanya 10-20% saja.

DBK untuk pejabat Eselon III (DBK III) telah dilaksanakan sejak tahun 2009 dengan peserta sebanyak 600 orang. Pada tahun 2010, DBK III diselenggarakan dalam empat angkatan dengan masing-masing angkatan terdiri dari lima kelas. Sebaran realisasi peserta DBK III tahun 2010 dapat dilihat pada tabel I.

Tahun 2011 ini, DBK III akan kembali dilaksanakan sebanyak dua kelas dalam satu angkatan dengan jumlah peserta sebanyak 50 orang, yang merupakan bagian dari pejabat eselon III yang baru promosi dan hasil dari asesmen para pejabat eselon III yang belum dilakukan asesmen terhadap mereka.

Sedangkan DBK bagi pejabat

Tabel I
Realisasi Peserta Diklat Berbasis Kompetensi Eselon III Tahun 2010

Unit	Angkatan				Total
	I	II	III	IV	
Bapepam-LK	2	6	5	4	17
BKF	1	2	1	4	8
BPPK	5	-	4	5	14
DJA	1	1	1	1	4
DJBC	1	1	1	1	4
DJKN	2	2	7	10	21
DJP	63	76	74	77	290
DJPB	-	-	-	2	2
DJPK	-	-	1	2	3
DJPU	-	-	1	1	2
Itjen	-	3	2	3	8
Setjen	6	8	9	12	35
Total	81	99	106	122	408

Sumber: Laporan Penyelenggaraan DBK III dan IV, Pusdiklat PSDM 2010.

Eselon IV, pada tahun 2010, telah dilaksanakan untuk satu angkatan yang terdiri dari dua kelas dengan peserta sebanyak 49 orang. Sebaran realisasi peserta DBK IV tahun 2010 dapat dilihat pada tabel II. Pada tahun 2011, DBK IV

Tabel II
Realisasi Peserta Diklat Berbasis
Kompetensi Eselon IV Tahun 2010

Unit	Jumlah
Bapepam-LK	2
BKF	2
BPPK	2
DJA	-
DJBC	14
DJKN	4
DJP	10
DJPB	9
DJPK	2
DJPU	-
Itjen	2
Setjen	2
Total	49

Sumber: Laporan Penyelenggaraan DBK III dan IV, Pusdiklat PSDM 2010.

direncanakan akan dilaksanakan dalam enam angkatan untuk 550 jumlah peserta.

Secara umum, program diklat berbasis kompetensi ini mendapat respon yang baik dan dianggap sangat berguna bagi para pejabat di lingkungan Kementerian Keuangan dalam mendukung dan melaksanakan tugas sehari-hari. Hal ini misalnya tercermin dari hasil evaluasi pelaksanaan DBK III maupun DBK IV tahun 2010.

Sebagian besar peserta DBK III menyatakan bahwa isi program “baik” (61,41%), sedangkan 33,91% menyatakan “baik sekali” dan yang menyatakan “cukup” (3,33%), serta yang menyatakan “kurang” hanya 0,21%. Seluruh peserta menyatakan bahwa program diklat tersebut bermanfaat, terutama untuk menambah pengetahuan dan wawasan, mengerti tentang konsep leadership, meningkatkan *soft competency*, serta mengetahui kelemahan sebagai sarana untuk berubah.

Hampir seluruh peserta DBK Eselon III (97,19%) menyatakan bahwa metode penyajian yang digunakan membantu peserta untuk memahami materi diklat dengan baik. Sedangkan 1,1% peserta menyatakan bahwa metode penyajian tidak membantu untuk memahami materi diklat.

Untuk pelaksanaan DBK Eselon IV, sebagian besar peserta menyatakan

bahwa isi program “baik” (55,10%), sedangkan 44,90% menyatakan “baik sekali”. Seluruh peserta menyatakan bahwa program diklat tersebut bermanfaat, terutama untuk menambah pengetahuan dan wawasan, menciptakan kemampuan tentang kepemimpinan yang lebih baik, meningkatkan kompetensi, dan meningkatkan kepercayaan diri.

Dari sisi metode yang digunakan, hampir seluruh peserta DBK IV (97,47%) menyatakan bahwa metode penyajian yang digunakan membantu peserta untuk memahami materi diklat dengan baik. Sedangkan 2,53% peserta menyatakan bahwa metode/teknik penyajian tidak membantu untuk memahami materi diklat.

Mulai tahun 2011, sebagai kelanjutan dari DBK, BPPK melalui Pusdiklat PSDM telah mengembangkan beberapa Diklat Kompetensi Khas (DKK). Jika DBK lebih berorientasi pada pembentukan dan peningkatan kapasitas kepemimpinan transformasional dari para pejabat di lingkungan Kementerian Keuangan berikut kompetensi-kompetensi yang diperlukan, maka DKK lebih diarahkan untuk menutupi gap kompetensi yang secara spesifik telah diatur dalam Kamus Kompetensi Kementerian Keuangan. Oleh karena itu, bahasan dalam DKK terasa lebih spesifik karena hanya membahas satu atau dua kompetensi yang saling berhubungan saja.

Hingga saat ini BPPK melalui Pusdiklat PSDM telah mengembangkan dan melaksanakan empat jenis DKK yaitu DKK *Public Speaking*, DKK Kreativitas dan Inovasi, DKK Pengambilan Keputusan dan Pemecahan Masalah, serta DKK Motivasi dan Pemberdayaan.

Penutup

Beberapa penulis di bidang manajemen stratejik sumber daya manusia seperti Roos dan von Krogh (1996), Petrash (1996) dan Sveiby (1997) menyatakan bahwa peningkatan *intellectual capital* merupakan kunci sukses suatu organisasi sehingga suatu organisasi yang berhasil akan selalu menempatkan sumber daya manusia

sebagai aset yang paling berharga (Boudreau dan Ramstad, 1997).

Keberhasilan pencapaian kinerja tidak hanya ditentukan oleh penguasaan pengetahuan yang mendalam (*hard skill* atau *hard competence*), tetapi juga sangat dipengaruhi oleh sikap perilaku yang dimiliki pegawai dalam menghadapi pekerjaan (*soft skill*). Oleh karena itu, pengembangan pegawai agar menjadi modal sumber daya menjadi salah satu bagian penting dalam pengelolaan organisasi yang diwujudkan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan pegawai.

Mengutip data yang diadopsi dari Havard School of Bisnis, kemampuan dan keterampilan yang diberikan di bangku pembelajaran sekolah/kuliah 90 persen adalah kemampuan teknis dan sisanya *soft skill*. Padahal, yang nantinya diperlukan untuk menghadapi dunia kerja yaitu hanya sekitar 15 persen kemampuan *hard skill*.

Dari data tersebut, kita dapat menarik benang merah bahwa dalam dunia kerja *soft skill* mempunyai peran yang lebih dominan. Oleh karena itu, pengembangan *soft skill* yang dilakukan oleh BPPK, melalui Pusdiklat-Pusdiklat yang ada, patut didorong agar terus berkembang.

Dalam konteks ini, upaya BPPK dalam mengembangkan program-program diklatnya, baik diklat kepemimpinan, fungsional dan teknis, harus senantiasa ditingkatkan. Diharapkan dari pelaksanaan program-program diklat ini, kualitas aparatur di lingkungan Kementerian Keuangan dapat ditingkatkan. Sehingga, dapat mendukung keberhasilan upaya reformasi birokrasi yang tengah digalakkan Pemerintah. Bahkan, sangat dimungkinkan jika keberhasilan Kementerian Keuangan dalam melakukan transformasi sumber daya aparturnya dijadikan model bagi pengembangan diklat di instansi pemerintahan lainnya, baik di tingkat pusat maupun daerah. ■

Penulis adalah :

Widyaiswara Pusdiklat PSDM

Potensi Kerjasama Diklat BPPK :

Mewujudkan Mimpi Menjadi Center of Excellence

Oleh : Surono



Vision without action is a daydream...but action without vision is a nightmare
~Japanese proverbs~

Visi merupakan cita-cita organisasi yang memberikan pandangan jauh ke depan hendak dibawa kemana arah organisasi. Organisasi yang ideal harus memiliki visi yang jelas dan setiap unsur organisasi mulai dari level terendah hingga top manajemen harus memahami visi organisasinya. Akan tetapi, mewujudkan visi organisasi bukanlah hal yang mudah. Perlu usaha keras dan sungguh-sungguh dari segenap unsur organisasi untuk mengubah “mimpi indah” menjadi suatu keniscayaan. Pepatah orang Jepang mengatakan : “*vision without action is a daydream but action without vision is a nightmare*”. Visi bukan hanya sekedar mimpi indah, namun visi akan tetap menjadi mimpi indah tanpa usaha keras dan cerdas dalam mewujudkannya.

BPPK telah mencanangkan visi untuk menjadi *center of excellence* di bidang pendidikan dan pelatihan keuangan negara. Sebagai institusi yang memikul tanggung jawab terhadap kompetensi sumber daya manusia (SDM) Kementerian Keuangan, sudah selayaknya BPPK menjadikan dirinya sebagai “kawah candra dimuka” bagi pembentukan SDM Kementerian Keuangan

yang profesional dan berintegritas. BPPK sepatutnya menjadi pusat rujukan terhadap kajian ilmu pengetahuan di bidang Keuangan Negara. Untuk mewujudkan cita-cita ini perlu didukung dengan program aksi yang terarah dan publikasi luas agar program-program yang dijalankan BPPK dapat lebih dikenal oleh para user di Kementerian Keuangan maupun masyarakat luas pada umumnya. Salah satu program kegiatan yang dapat mendukung visi BPPK adalah penyelenggaraan program kerjasama diklat dengan mitra kerjasama di luar Kementerian Keuangan.

Kebutuhan *skills* dan *knowledge* di bidang keuangan negara sejatinya bukan hanya dibutuhkan oleh SDM Kementerian Keuangan saja. Institusi-institusi pemerintah lainnya semisal: Kementerian, BUMN, BUMD, Pemerintahan Daerah maupun sebagian masyarakat usaha juga membutuhkan kompetensi di bidang Keuangan Negara. Hanya saja harus diingat bahwa sesuai tugas dan fungsi utama BPPK sebagaimana digariskan dalam Peraturan Menteri Keuangan nomor 100/PMK.01/2009 sebagaimana telah diubah dengan PMK nomor 184/PMK.01/2010 adalah menyelenggarakan

pendidikan, pelatihan dan penataran di bidang keuangan negara sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Menteri Keuangan. Prioritas utama penyelenggaraan diklat adalah mendidik SDM Kementerian Keuangan namun tetap membuka peluang terhadap kegiatan kerjasama diklat dengan mitra kerjasama di luar Kementerian Keuangan.

Polemik yang berkembang di masa lalu mengenai apakah BPPK boleh menyelenggarakan diklat di luar Kementerian Keuangan telah berakhir dengan dikeluarkannya Peraturan Kepala BPPK Nomor PER-005/PP/2008. Pusdiklat dan Balai Diklat Keuangan sebagai unit operasional penyelenggaraan Diklat tidak hanya melayani kebutuhan *user* internal Kementerian Keuangan saja tetapi juga dapat melayani kebutuhan instansi “plat merah” lainnya sesuai dengan spesialisasi dan wilayah kerja yang ditetapkan. Bagaimana dengan kebutuhan diklat bagi masyarakat usaha? Aturan mengenai kerjasama diklat dalam PER-005/PP/2008 secara tegas membatasi prosedur kerjasama diklat hanya terhadap mitra kerjasama dalam lingkup BUMN/BUMD/instansi pemerintah lainnya.

Pola Kerjasama Diklat BPPK

Sesuai dengan amanat PMK Nomor 100/PMK.04/2008 sebagaimana telah diubah dengan PMK Nomor 184/PMK.01/2010, BPPK memiliki tugas pokok untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan di bidang keuangan negara sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Menteri Keuangan. Lebih lanjut dalam Pasal 2124 PMK Nomor 100/PMK.04/2008, diklat yang diselenggarakan oleh BPPK dapat diikuti oleh pegawai dari BUMN/BUMD/instansi pemerintah di luar Kementerian Keuangan. Hal inilah yang menjadi salah satu pertimbangan diterbitkannya PER-005/PP/2008 tentang Prosedur Kerjasama Diklat Antara BPPK dengan BUMN/BUMD/Instansi Pemerintah di luar Kementerian Keuangan.

Pengertian kerjasama diklat sesuai dengan landasan PER-005/PP/2008 adalah kegiatan diklat yang dilaksanakan oleh BPPK bekerjasama dengan mitra kerjasama untuk mendidik dan melatih pegawai mitra kerjasama. Pola kerjasama diklat yang dilakukan dapat dikategorikan menjadi tiga jenis, yaitu:

1. bantuan tenaga pengajar sampai dengan 5 hari
2. bantuan tenaga pengajar lebih dari 5 hari ; dan
3. bantuan program diklat

Pengelolaan administrasi dan keuangan dalam kerjasama diklat yang diselenggarakan oleh unit operasional BPPK dengan mitra kerjasama termasuk sumber pendanaan sepenuhnya dikelola dan menjadi tanggung jawab mitra kerjasama. Artinya bahwa pihak BPPK

hanya menyediakan bantuan tenaga pengajar maupun program diklat saja. Tahap penyelenggaraan maupun evaluasi diklat sepenuhnya dilaksanakan oleh mitra kerjasama. Secara ringkas prosedur penyelenggaraan kerjasama diklat digambarkan dalam skema sederhana tampak pada gambar.

Praktek kerjasama diklat yang telah dilakukan oleh unit operasional BPPK selama tahun 2010 yang lalu telah melibatkan sekitar 39 instansi pemerintah di luar Kementerian Keuangan. Program kerja sama diklat yang dilakukan sebagian besar menggunakan pola bantuan tenaga pengajar. Data dalam tabel berikut ini menunjukkan daftar mitra kerja sama penyelenggaraan diklat selama tahun 2010. Data tersebut baru merangkum sepuluh unit operasional BPPK yang direview dalam Laporan Analisis Kerja Sama Diklat BPPK periode triwulan II 2010.

Hambatan dan Tantangan Kerjasama Diklat BPPK

Program kerjasama diklat merupakan salah satu kegiatan yang dapat mendukung upaya sosialisasi mengenai program-program diklat BPPK. Apabila dikaitkan dengan upaya pencapaian visi BPPK, program kerjasama diklat ini seyogyanya menjadi media efektif untuk mentransformasikan BPPK menuju *center of excellence* di bidang keuangan negara. Tak kenal maka tak sayang, demikian pula pepatah ini berlaku bagi BPPK. Kalau ingin menjadikan BPPK sebagai *center of excellence* maka idealnya publik harus diyakinkan dan

dikenalkan dengan program-program diklat BPPK.

Berkaitan dengan implementasi PER-005/PP/2008, Niko Budhi Darma (Kasubbid pada Bidang Penyelenggara Pusdiklat Bea dan Cukai) merasakan bahwa sejauh ini tidak ada hambatan yang berarti dalam pelaksanaan kegiatan kerjasama diklat dengan mitra kerjasama. Hanya saja, menurut pengamatannya potensi permasalahan akan timbul berkaitan dengan faktor-faktor antara lain: definisi mitra kerjasama, masalah administratif dan kewenangan sub bidang yang menangani kerjasama diklat .

- 1) Dari sisi definisi mitra kerjasama, PER-005/PP/2008 membatasi mitra kerja sama hanya terhadap BUMN, BUMD dan instansi pemerintah di luar Kementerian Keuangan. Sementara di sisi yang lain, Kementerian Keuangan disertai amanat untuk dapat mensosialisasikan kebijakan keuangan negara kepada publik. Dengan adanya PER-005/PP/2008 ini, maka secara institusi, peluang untuk dapat mensosialisasikan kebijakan keuangan negara dalam bentuk kerja sama diklat kepada publik menjadi tertutup.
- 1) Masalah-masalah administratif yang berpotensi menghambat kerjasama diklat diantaranya :
 - Pada pasal 3 ayat (2) PER-005/PP/2008 disebutkan bahwa kerjasama diklat mensyaratkan adanya Surat Keputusan Bersama Penyelenggaraan Diklat antara BPPK dengan Mitra kerjasama.



Daftar Mitra Kerja Sama Penyelenggaraan Kerja Sama Diklat Tahun 2010

No.	Mitra Kerjasama	Unit Operasional BPPK	Jenis Kerjasama
1.	Komnas Anti Kekerasan terhadap perempuan	Pusdiklat AP	Bantuan Tenaga Pengajar
2.	Kem. Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Pusdiklat AP	Bantuan Tenaga Pengajar
3.	LPMP DKI Jakarta	Pusdiklat AP	Bantuan Tenaga Pengajar
4.	KPK	Pusdiklat AP	Bantuan Tenaga Pengajar
5.	Kementerian Sosial	Pusdiklat AP	Bantuan Tenaga Pengajar
6.	Ditjend. Industri Kecil dan Menengah	Pusdiklat AP	Bantuan Program Diklat
7.	Kem. Kebudayaan dan Pariwisata	Pusdiklat AP	Bantuan Program Diklat
8.	Badan Karantina Pertanian	Pusdiklat AP	Bantuan Program Diklat
9.	Universitas Lambung Mangkurat	Pusdiklat AP	Bantuan Program Diklat
10.	Kejaksaan Agung	Pusdiklat AP	Bantuan Program Diklat
11.	Mahkamah Konstitusi	Pusdiklat AP	Bantuan Program Diklat
12.	Badan Pertanahan Nasional	Pusdiklat AP	Bantuan Program Diklat
13.	Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan	Pusdiklat AP	Bantuan Program Diklat
14.	Kem. Perumahan Rakyat	Pusdiklat AP	Bantuan Program Diklat
15.	BNP2TKI	Pusdiklat AP	Bantuan Program Diklat
16.	Pusdiklat Aparatur Perhubungan	Pusdiklat AP	Bantuan Program Diklat
17.	Kem. Kelautan dan Perikanan	Pusdiklat AP	Bantuan Program Diklat
18.	Balai Besar Diklat Ekspor Indonesia	Pusdiklat Bea dan Cukai	Bantuan Tenaga Pengajar
19.	Kem. Pertahanan	Pusdiklat Bea dan Cukai	Bantuan Tenaga Pengajar
20.	Pusat Pendidikan Lalu Lintas POLRI	Pusdiklat Bea dan Cukai	Bantuan Tenaga Pengajar
21.	Pusat Pendidikan Reskrim POLRI	Pusdiklat Bea dan Cukai	Bantuan Tenaga Pengajar
22.	Pusat Karantina Ikan Kem. Kelautan dan Perikanan	Pusdiklat Bea dan Cukai	Bantuan Tenaga Pengajar
23.	Badan Pengusahaan Kawasan Batam	Pusdiklat Bea dan Cukai	Bantuan Program Diklat
24.	Kem. Perindustrian	Pusdiklat Pajak	Bantuan Tenaga Pengajar
25.	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	Pusdiklat Pajak	Bantuan Program Diklat
26.	Balai Diklat PU Wilayah VII Palembang	BDK Palembang	Bantuan Tenaga Pengajar
27.	Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batu Bara ESDM	BDK Cimahi	Bantuan Program Diklat
28.	Ditjend Bina Marga Kementerian PU	BDK Cimahi	Bantuan Program Diklat
29.	Balitbang Kementerian PU	BDK Cimahi	Bantuan Program Diklat
30.	Pemerintah Provinsi Jawa Timur	BDK Malang	Bantuan Tenaga Pengajar
31.	Pemerintah Kabupaten Tuban	BDK Malang	Bantuan Tenaga Pengajar
32.	Badan Diklat Provinsi Kalimantan Barat	BDK Pontianak	Bantuan Tenaga Pengajar
33.	Universitas Hasanuddin	BDK Makassar	Bantuan Program Diklat
34.	Dinas Pengelolaan Keuangan daerah Parepare	BDK Makassar	Bantuan Tenaga Pengajar
35.	POLDA Sulawesi Utara	BDK Manado	Bantuan Tenaga Pengajar
36.	Ditjen Perhubungan Laut Kem. Perhubungan	Pusdiklat KNPK	Kerjasama Program Diklat
37.	BMKG	Pusdiklat KNPK	Kerjasama Program Diklat
38.	Badan Diklat Kemendagri	Pusdiklat KNPK	Kerjasama Program Diklat
39.	Mahkamah Konstitusi	Pusdiklat KNPK	Bantuan Tenaga Pengajar

Sumber: Laporan Analisis Kerjasama Diklat BPPK (data diolah)

Dalam hal bentuk kerjasama bantuan program diklat, mungkin hal ini tidak akan menimbulkan masalah. Akan tetapi untuk kerjasama diklat yang polanya adalah bantuan tenaga pengajar, hal ini sedikit menimbulkan masalah, karena tidak setiap instansi bersedia membuat Surat Keputusan Bersama Penyelenggaraan Diklat. Sepertinya ketentuan ini juga tidak efektif untuk diterapkan.

- Terkait pola kerjasama diklat dalam bentuk bantuan program diklat, ada kewajiban bagi Pusdiklat/Balai Diklat untuk membuat formulir A2, B2,

sertifikat dan pembuatan laporan sesuai yang dicontohkan dalam PER-005/PP/2008. Dalam praktek yang terjadi, beberapa item dalam formulir tersebut sulit untuk diisi datanya. Sebagai contoh, dalam formulir B2 pada kolom jumlah biaya diklat, sumber biaya, dan jumlah biaya yang sudah dipertanggungjawabkan sampai dengan form B dibuat, agak sulit bagi pihak Pusdiklat/Balai Diklat untuk meminta datanya kepada mitra kerja sama. Kemudian untuk penerbitan sertifikat, tidak semua mitra kerjasama mau mengikuti ketentuan penerbitan Surat Keterangan

Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (SKPP) sesuai dengan ketentuan BPPK.

- 3) Pada Permenkeu Nomor 100/PMK.01/2008 disebutkan bahwa salah satu fungsi Bidang Penyelenggaraan adalah penyelenggaraan kerja sama diklat. Fungsi ini selanjutnya dijabarkan pada tugas sub bidangnya. Sementara pada Permenkeu Nomor 184/PMK.01/2010, fungsi penyelenggaraan kerjasama diklat tetap dijalankan oleh Bidang Penyelenggaraan, akan tetapi tidak dijabarkan pada tugas sub bidangnya. Oleh karena itu, perlu penegasan siapa yang berwenang untuk menangani kerjasama diklat.

Potensi dan Strategi Kerjasama Diklat BPPK

Bila melihat fakta mengenai kebutuhan *skill* dan *knowledge* di bidang keuangan negara, banyak instansi pemerintah di luar Kementerian Keuangan maupun sebagian masyarakat usaha yang membutuhkannya. Sebagai contoh sederhana saja adalah pengetahuan mengenai pengelolaan anggaran negara. Hal ini merupakan kompetensi yang diajarkan secara khusus di Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan. BPPK secara moral memiliki kewajiban untuk membantu tugas Kementerian Keuangan dalam menciptakan tata kelola keuangan negara yang baik kepada seluruh instansi pemerintah yang ada. Disisi lain beberapa kelompok masyarakat usaha tertentu juga membutuhkan *skill* dan *knowledge* di bidang keuangan negara, terutama pengetahuan perpajakan dan kepabeanan. Hal ini karena tugas pemungutan pajak-pajak negara bersentuhan langsung dengan kegiatan masyarakat usaha.

Sumber daya BPPK sepertinya tidak akan cukup untuk memenuhi seluruh permintaan kerjasama diklat dari pihak eksternal. Akan tetapi harus disadari bahwa untuk menjadikan BPPK sebagai *center of excellence* di bidang keuangan

negara, BPPK harus siap menjadi gardu terdepan. Perlu strategi dan inovasi yang cerdas dalam penyelenggaraan diklat di bidang keuangan negara bagi semua pihak yang membutuhkan. Salah satu inovasi diklat yang telah dilakukan oleh BPPK adalah dengan menyelenggarakan program *e-learning*. Apakah model ini dapat dilakukan untuk program kerjasama diklat dengan pihak eksternal? Tidak ada salahnya dicoba!

Perkembangan model diklat mutakhir saat ini telah mengarah kepada penyelenggaraan diklat yang tepat guna dalam bentuk-bentuk antara lain : *capacity building*, *empowering*, *workshop*, *on job training*, dan lain-lain. Ciri khas penyelenggaraan diklat dengan model-model tersebut adalah alokasi waktu diklat yang tidak terlalu lama. Bila dihubungkan dengan hasil analisis kerjasama diklat yang telah dilakukan oleh BPPK, ternyata sebagian besar pola kerjasama diklat yang dilakukan BPPK adalah dalam bentuk bantuan tenaga pengajar kurang dari 5 hari. Hal ini menunjukkan bahwa potensi terbesar penyelenggaraan kerjasama diklat adalah dalam bentuk bantuan tenaga pengajar.

Pola kerjasama diklat dalam bentuk bantuan tenaga pengajar sejatinya tidak memberikan beban yang berat bagi Pusdiklat/Balai Diklat yang menyelenggarakannya. Sepanjang kebutuhan tenaga pengajar pada diklat internal telah tercukupi maupun tenaga pengajar memang tersedia maka kerjasama diklat dapat dipertimbangkan oleh Pusdiklat/Balai Diklat. Penyelenggaraan kerjasama diklat oleh Pusdiklat/Balai Diklat seyogyanya menjadi kredit poin bagi pencapaian visi BPPK untuk menjadi *center of excellence*.

Bagaimana mengembangkan kerjasama diklat dalam bentuk bantuan program yang ideal? Menurut teori umum yang berkembang berkaitan dengan desain pengembangan program diklat, ada dua pendekatan yang paling banyak dipakai, yaitu *ready made program* dan *tailor made program*. Kedua alternatif pendekatan yang

digunakan memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing.

1. Diklat dengan model *ready made/package program*

Pada model ini program diklat disusun berdasarkan desain yang dikembangkan oleh penyelenggara. Dalam proses mendesain program, penyelenggara membentuk tim yang beranggotakan orang-orang yang berpengalaman di bidang kediklatan dan juga narasumber yang berkompeten sehingga mampu memprediksi kebutuhan peserta diklat. Implementasi model ini di unit-unit operasional BPPK dapat saja dilakukan dengan menawarkan diklat generik yang telah dikembangkan. Sebagai contoh, diklat-diklat yang dikembangkan Pusdiklat AP seperti: diklat bendahara pengeluaran, penyusunan anggaran berbasis kinerja, pejabat pembuat komitmen, dan lain-lain dapat dijadikan model *ready made program*. Kelebihan model *ready made program* akan menghemat waktu dan biaya perencanaan diklat.

2. Diklat dengan model *tailor made program*

Desain program diklat dalam metode ini disusun berdasarkan analisis kebutuhan peserta yang dilakukan oleh instansi pemesan atau dapat

juga disusun secara bersama dengan penyelenggara. Dari sisi kebutuhan, model *tailor made program* dipandang lebih ideal mengingat penyusunan program didasarkan atas kebutuhan riil instansi pemesan. Hanya saja proses perencanaan yang dilakukan relatif membutuhkan waktu dan biaya ekstra.

Kesimpulan

Kegiatan kerjasama diklat yang dijalankan BPPK akan memberikan kredit poin bagi upaya pencapaian visi untuk menjadi *center of excellence* di bidang keuangan negara. Potensi pengembangan kerjasama diklat BPPK masih terbuka luas. Kebutuhan diklat yang berkaitan dengan kompetensi di bidang keuangan negara oleh institusi pemerintah di luar Kementerian Keuangan masih cukup tinggi. Perlu strategi yang tepat dalam pemenuhan permintaan kerjasama diklat dari instansi eksternal. Prioritas utama penyelenggaraan diklat oleh unit operasional BPPK adalah memenuhi kebutuhan diklat Kementerian Keuangan. Akan tetapi peran serta secara aktif dari Pusdiklat/Balai Diklat dalam mewujudkan visi BPPK tidak boleh ditinggalkan.

Penulis adalah :

Widyaiswara Pusdiklat Bea dan Cukai



Perpustakaan Digital - *Easylib* BPPK : Aplikasi Mudah, Sinergi Tiga Menu

Oleh : **Pilar Wirotama**

B P P K

d i p u -

tuskan bahwa tim akan mengembangkan aplikasi secara mandiri yang selanjutnya diberi nama *Easylib* BPPK, dimana salah satu fiturnya akan diintegrasikan dengan aplikasi *Senayan Library*. Aplikasi *Senayan Library* akan digunakan oleh pustakawan BPPK untuk mengelola sirkulasi buku di perpustakaan unit, sedangkan aplikasi yang dikembangkan oleh tim akan menjadi media publikasi sekaligus media penerbitan *online*.

Tiga Menu Utama *Easylib* BPPK

Easylib BPPK menawarkan tiga menu utama bagi para pengguna, yang pertama adalah Koleksi cetak. Koleksi cetak disajikan dalam Katalog *online* (*Online Public Access Catalog*) yang memuat daftar koleksi buku dari beberapa perpustakaan unit BPPK. Informasi yang disajikan antara lain Judul buku, gambar *cover* buku, deskripsi buku, data bibliografi, lokasi perpustakaan, serta stok aktual ketersediaan buku. Informasi ini diharapkan dapat membantu pengguna yang hendak mengunjungi perpustakaan sehingga mereka dapat mengetahui terlebih dahulu ketersediaan stok koleksi sebelum berkunjung ke perpustakaan.

Menu kedua adalah menu Koleksi digital. Menu koleksi digital berisikan koleksi cetak terbitan BPPK dimana hak cipta dan hak edarnya dimiliki oleh BPPK dan telah dikonversi dalam format digital. Koleksi digital ini dapat diunduh secara gratis oleh pengguna yang telah terdaftar sebagai anggota *Easylib* BPPK. Jurnal BPPK, Majalah/buletin, kajian akademis, buku dan prosiding adalah beberapa

koleksi digital

yang dapat anda temukan di *Easylib* BPPK. Satu hal yang sedikit membedakan *Easylib* BPPK dengan perpustakaan digital pada umumnya terletak pada menu keti gaya itu artikel *Easylib*. Sebagaimana telah disebutkan diawal, *Easylib* BPPK juga menjadi media penerbitan *online* dengan menerbitkan artikel *Easylib* ber-genre ilmiah populer yang memiliki tema beragam. *Easylib* BPPK membuka kesempatan bagi para pejabat fungsioan I (widyaiswara atau pranata) dan pegawai yang memiliki minat menulis untuk mengirimkan artikel dengan *genre* ilmiah populer untuk kemudian diseleksi oleh Tim Redaksi Pengelola Konten Aplikasi Perpustakaan Digital BPPK. Artikel yang memperoleh rekomendasi dari Tim redaksi akan diunggah ke *Easylib* BPPK dan menjadi koleksi artikel *Easylib*. Dengan adanya fungsi media penerbitan *online* pada *Easylib* BPPK, diharapkan akan mampu mengatasi kekurangan media penerbitan cetak yang membutuhkan waktu relatif lama dalam proses produksi hingga di terbitkan. Di *Easylib* BPPK, artikel-artikel berkualitas yang memperoleh rekomendasi dari Tim dapat segera diterbitkan tanpa harus menunggu terlalu lama sehingga aktualitas tema artikel akan terjaga. Selain itu karakter media *online* yang mampu menjangkau publik luas dalam waktu yang singkat akan menjadi nilai tambah bagi artikel yang diterbitkan. Untuk memperkenalkan *Easylib* BPPK, Sekretariat Tim telah menyebarkan poster dan juga *flyers* yang berisikan informasi tentang *Easylib*

Sejauh mana anda mengetahui fakta-fakta berikut ini. Faktanya adalah, jumlah koleksi buku yang dimiliki oleh unit eselon II dilingkungan BPPK berdasarkan inventarisasi tahun 2010 adalah sebanyak 22.997 buku (*inventarisasi Tim E-Library 2010*). Fakta lainnya adalah, BPPK memiliki 6 majalah/ buletin dengan frekuensi terbit bulanan hingga triwulanan dan setiap tahunnya BPPK menerbitkan Jurnal BPPK serta Kajian akademis. Melimpahnya koleksi, seyogyanya juga diimbangi dengan optimalisasi pemanfaatan dan penyampaian koleksi tersebut kepada publik. Selama ini belum ada media publikasi yang terintegrasi atas koleksi tersebut. Oleh karena itu perlu di kembangkan sebuah media yang fleksibel, cepat dan mudah diakses sehingga koleksi tersebut dapat dengan mudah oleh publik.

Akhir tahun 2010, BPPK melalui Tim *E-Library* BPPK telah mengembangkan aplikasi berbasis perpustakaan digital yang tidak hanya menyajikan katalog *online* atau *Online Public Access Catalog* (OPAC) dari koleksi buku perpustakaan namun juga sekaligus menjadi media publikasi dan penerbitan dalam format digital. Aplikasi ini diberi nama *Easylib* BPPK dan sesuai namanya, aplikasi ini diharapkan mampu menjadi aplikasi perpustakaan digital (*digital library*) yang mudah digunakan (*easy*) oleh siapapun. Untuk dapat mengakses aplikasi ini, anda hanya perlu mengetikkan pada www.bppk.depkeu.go.id/easlib halaman browser anda. Pengembangan aplikasi ini bermula dari keinginan pimpinan agar perpustakaan BPPK dikembangkan memanfaatkan aplikasi perpustakaan digital. Tim *E-Library* yang ditugaskan kala itu kemudian melakukan studi atas beberapa aplikasi perpustakaan digital yang sudah ada. Berdasarkan studi tersebut, guna memenuhi kebutuhan



BPPK serta tatacara mengirimkan artikel *Easylib*. Melalui media promosi ini diharapkan publik semakin mengenal *Easylib* BPPK dan turut berpartisipasi dengan mengirimkan artikel. *Easylib* BPPK juga telah didaftarkan di Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah—Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) dan memperoleh *International Standard of Serial Number* atau ISSN dengan Nomor ISSN 2087-8982 dan dikategorikan sebagai Media penerbitan *online*. Dengan diperolehnya nomor ISSN ini, *Easylib* BPPK menjadi media resmi dan memenuhi persyaratan pengajuan angka kredit bagi pejabat fungsional, sehingga dapat dijadikan media alternatif untuk penerbitan artikel. Nomor ini dapat anda lihat di pojok kanan atas tampilan aplikasi.

Tampilan sederhana, menu lengkap

Saat anda mengetikkan alamat *Easylib* BPPK di halaman *browser*, anda akan dibawa pada tampilan halaman utama *Easylib* BPPK yang sederhana. Halaman utama ini memang didesain sederhana dengan mengedepankan mesin pencarian (*search engine*) di bagian tengah halaman sebagai alat untuk menemukan koleksi yang anda cari. Cukup ketikkan kata kunci

lalu pilih tombol “Mulai” untuk melakukan pencarian dan *Easylib* BPPK akan menampilkan hasil pencarian dari koleksi cetak (buku perpustakaan), koleksi digital serta artikel *Easylib* yang memiliki keterkaitan dengan kata kunci. Anda juga dapat mengakses koleksi berdasarkan kategori terbaru (*new*), paling banyak di akses (*top*) atau berdasarkan indeks dengan memilih ikon yang terletak dibawah *search engine*.

Di bagian atas tampilan halaman utama, terdapat sederet menu navigasi yang dapat anda pilih, diantaranya Beranda, Koleksi, Pendaftaran, Profil, Login serta pilihan Bahasa. Menu Koleksi, dapat anda gunakan jika anda ingin melihat koleksi berdasarkan kategori koleksi cetak atau koleksi digital (termasuk artikel *Easylib-red*) jika anda belum terdaftar sebagai anggota *Easylib* BPPK, silahkan memilih menu Pendaftaran. Hanya anggota *Easylib* BPPK yang dapat mengunduh koleksi digital dan artikel di *Easylib* BPPK. Prosesnya pun mudah, cukup isi data diri anda pada menu pendaftaran dan admin



kami akan melakukan konfirmasi ke-

anggota paling lambat satu hari kerja. Bagi anda yang sudah terdaftar sebagai anggota jangan lupa untuk memanfaatkan menu *Login* agar dapat mengunduh koleksi digital dan artikel *Easylib*. Di bagian bawah halaman utama juga terdapat sederet menu navigasi yang memuat informasi seputar aplikasi dan BPPK seperti Peta situs, Tentang Kita, Perpustakaan dan Hubungi kami. *Easylib* BPPK ‘hanyalah’ media. Nilai manfaat media ini tentunya bergantung pada partisipasi dan kontribusi anda sebagai pengguna. *Like they said, Get, used, shared, it's all about knowledge!* ■

Call For Articles Easylib BPPK 2011: Panggilan kepada para penulis

P epatah mengatakan, sebaik-baiknya ilmu adalah ilmu yang bermanfaat bagi orang lain. Setiap insan berhak untuk berbagi ilmu pengetahuan yang dimilikinya dan sebaliknya, setiap insan juga seyogyanya berhak memperoleh akses ilmu pengetahuan seluasluasnya. Berangkat dari ide sederhana tersebut *Easylib* BPPK hadir.

Easylib BPPK mengajak kepada siapapun yang memiliki minat menulis dan berbagi pengetahuan untuk mengirimkan artikel ilmiah populer ke redaksi *Easylib* BPPK. Genre ilmiah populer dipilih redaksi untuk memberikan nuansa yang lebih membekali *knowledge sharing* berlangsung. Harapannya siapapun yang membacanya.

Adapun topik artikel yang diharapkan adalah topik yang relevan dengan Keuangan Negara, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pendidikan dan Pelatihan, Ekonomi, Hukum serta Teknologi

Informasi dan Komunikasi. Anda dapat mengirimkan artikel dalam bentuk *softcopy* ke alamat redaksi *Easylib* BPPK yaitu easylibbppk@gmail.com.

Setiap artikel yang diterima akan diseleksi oleh Tim redaksi dan artikel yang memperoleh rekomendasi akan diterbitkan menjadi artikel *Easylib*. Artikel *Easylib* diterbitkan setiap bulan dan proses seleksi dilakukan pada tanggal 15 setiap bulannya untuk penerbitan bulan berikutnya. Seleksi didasarkan pada orisinalitas dan aktualitas isi artikel kualitas konten artikel dan isinya tidak mengandung SARA.

Untuk informasi lebih lanjut tentang artikel *Easylib* BPPK silahkan kunjungi www.bppk.depkeu.go.id/easylib atau lihat poster dan *fliers*. Mari berbagi pengetahuan melalui artikel *Easylib*! ■

Penulis adalah :
Pelaksana Bagian TIK

Seminar Nasional Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan

Strategi Perencanaan APBN dalam KPJM

Oleh : **Ana Churiyati dan Soffan Marsus**

Di era sekarang, aspek pengelolaan keuangan negara merupakan hal yang sangat penting dan strategis sehingga reformasi keuangan negara merupakan hal mendasar yang harus dilakukan. Reformasi keuangan negara telah dilakukan dengan ditetapkannya tiga tonggak undang-undang, yaitu Undang-Undang No 17 Tahun 2003, Undang-Undang NO 1 Tahun 2004 serta Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2005. Dalam reformasi keuangan, perencanaan merupakan langkah pertama yang sangat penting dan berpengaruh terhadap tahap pelaksanaan selanjutnya. Di mulai tahun 2010, aspek perencanaan pun telah mulai mendapat sentuhan perbaikan yang tercermin dalam APBN 2011.

Pada APBN 2011, pemerintah telah menerapkan penyusunan APBN berbasis kinerja dan Kerangka Pengeluaran Jangka Menengah (KPJM). Diharapkan perencanaan APBN yang dibuat dapat lebih sistematis dan terfokus.

Dengan adanya perubahan sis-tem

pengelolaan keuangan negara, BPPK khususnya Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan, mengajak semua pihak untuk bergabung, membangun dan meningkatkan kemampuan sebagai pengelola anggaran dan perbendaharaan melalui diklat-diklat, kajian-kajian ilmiah dan seminar-seminar. Salah satu seminar yang diadakan Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan dalam rangka sosialisasi penerapan penyusunan APBN dan KPJM adalah Seminar Nasional "Strategi Perencanaan APBN dalam Kerangka Pengeluaran Jangka Menengah (Medium Term Expenditure Framework/MTEF), Kebijakan Fiskal dan Pertumbuhan Ekonomi" yang dilaksanakan di Hotel Borobudur pada tanggal 27 Januari 2011 yang lalu.

Seminar nasional kali ini dibagi dalam dua sesi dan menghadirkan empat pembicara yaitu, bapak Drs. Rakhmat, MA (Direktur Sistem Penganggaran-Direktorat Jendral Anggaran), Ibu Sumiyati, Ak., M.F.M. (Kepala Biro Perencanaan dan Keuangan-Kementerian Keuangan), Bapak Dr.

Yuniarto Hadiwobowo, Ak.,MA (akademisi STAN) dan Bapak Ir. Bambang Prijambodo, MA (Direktur Perencanaan Makro- Bappenas).

Strategi perencanaan APBN dalam KPJM (Drs. Rakhmat , M.A.)

Dalam KPJM, esensi dari APBN harus sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan pemerintah dan kemampuan dalam menghimpun pendapatan negara yang selanjutnya diproyeksikan ke dalam kerangka penyelenggaraan jangka pendek, menengah atau panjang. Hal ini berarti kapasitas fiskal menjadi landasan dalam penyusunan APBN. Agar APBN mengikuti pola good governance, APBN disusun berdasarkan RKA-KL yang berbasis kinerja dalam perspektif jangka menengah serta menggunakan anggaran terpadu.

Dalam penyusunan KPJM, beberapa hal yang perlu dilakukan diantaranya adalah penyusunan proyeksi makro jangka menengah, penyusunan proyeksi rencana target fiskal dan rencana kerja anggaran. Hal ini dilakukan untuk



memberikan gambaran sejauh mana kapasitas fiskal kita bisa dicapai. Pembiayaan juga digunakan dalam APBN karena adanya keterbatasan fiskal.

Jika selama ini di dalam menerapkan penganggaran selalu dibuat untuk 1 tahun (*zero base*), maka dalam KPJM mengenalkan sistem anggaran bergulir (*rolling budget*), yaitu kebijakan-kebijakan yang sudah disepakati tahun sebelumnya dan berlaku beberapa tahun misalnya sampai 4 tahun. Kebijakan tersebut disusun anggarannya mulai dari tahun pertama sampai tahun-tahun selanjutnya dimana kebijakan itu berlaku. Penyusunan APBN seperti ini tidak hanya untuk jangka waktu satu tahun, akan tetapi juga menyusun prakiraan tahun-tahun berikutnya berbasis kerangka yang disepakati dengan prakiraan maju. Evaluasi juga dilakukan tiap tahun, disesuaikan dengan perubahan eksternal dan internal yang terjadi.

Penerapan KPJM dilakukan untuk membiasakan penyusunan APBN dengan pola *adjustment* dan pola *inisiatif*. Pola yang digunakan diharapkan sesederhana mungkin dan menggunakan suatu metodologi *costing*

yang akan mempermudah penyusunannya. Waktu yang selama ini dilakukan untuk hal berulang-ulang dapat digunakan untuk sesuatu yang lebih strategis. Dengan waktu alokasi pikiran yang lebih strategis diharapkan dapat meningkatkan mutu perencanaan anggaran dari masing-masing K/L dan juga bersinergi meningkatkan mutu dari perencanaan anggaran nasional.

Dengan diterapkannya KPJM ini diharapkan ada efisiensi di dalam alokasi anggaran, dapat memperbaiki kualitas dari perencanaan, dan memperoleh *policy* yang terbaik dan berkesinambungan.

Strategi Perencanaan APBN dalam Kerangka pelaksanaan Tugas dan Fungsi Instansi (Sumiyati, Ak, M.F.M.)

Karena penerapan KPJM dan APBN berbasis kinerja terjadi dalam waktu yang hampir bersamaan maka restrukturisasi program kegiatan yang dilakukan antar kementerian diperkirakan sama. Saat sekarang, satu eselon I hanya mempunyai satu program dan satu eselon II hanya mempunyai satu kegiatan. Dalam rangka fleksibilitas pelaksanaan anggaran, jika (nantinya)

ada penyesuaian-penyesuaian, diperlukan antisipasi ketentuan-ketentuan revisi pelaksanaan anggaran.

KPJM akan lebih mudah diterapkan apabila kementerian sudah benar-benar settled, mem-punyai renstra yang bagus, dan tidak ada perubahan-perubahan yang signifikan. Akan tetapi pada kenyataannya tidak demikian. Apalagi jika terjadi pergantian pemimpin. Untuk itu diperlukan penataan kembali prioritas kementerian/lembaga dan pemanfaatan efisiensi anggaran. Juga diperhatikan pula untuk prioritas secara nasional.

Penganggaran dalam KPJM menerapkan prinsip *baseline*. Dengan penerapan ini, maka setiap periode perlu dipikirkan apakah kegiatan diperlukan secara terus menerus atau tidak, dihentikan atau perlu penambahan baru yang harus disesuaikan dengan capaian.

Dalam penyusunan KPJM, diperlukan penetapan parameter. Yang dimaksud Parameter disini adalah *variable* ekonomi atau spesifik (terkait) program dimana pelaksana operasional kebijakan dan pemerintah tidak memiliki kendali untuk mempengaruhi harga atau biaya dari keluaran. Penetapan parameter ini digunakan untuk menetapkan angka-angka prakiraan maju tiga tahun anggaran. Jika selama ini penetapan parameter hanya memfokuskan pada permasalahan keuangan, untuk sekarang penyusunan KPJM juga harus mempertimbangkan semua aspek yang terkait secara komprehensif, termasuk aspek non keuangan.

Pengaruh Kebijakan Fiskal Terhadap Pertumbuhan Ekonomi (Dr. Yuniarto Hadiwibowo)

Dalam sesi dua seminar nasional ini, akademisi dari sekolah tinggi akuntansi negara, bapak Dr. Yuniarto memaparkan tentang latar belakang diperlukannya MTEF dari sudut pandang akademik dan mengapa tidak memakai sistem yang telah berjalan (*zero base budgeting*).

Pembicara menyampaikan bahwa, Kebijakan pembangunan pemerintah memiliki tiga aspek kebijakan fiskal yaitu

pro growth, pro job, dan pro poor. Dalam seminar ini pembicara menekankan pembahas-an pada pro *growth*, yaitu bahwa kebijakan fiskal dapat mempe-ngaruhi pertumbuhan ekonomi. Dalam paparannya, beliau menyam-paikan analisis kebijakan fiskal (penerimaan dan pengeluaran), khususnya *impact*-nya terhadap perekonomian.

Kaitannya dengan pertumbuhan ekonomi jangka panjang, perekonomian akan tergantung tiga aspek, yaitu efisiensi sumber daya, akumulasi sumber daya dan kemampuan teknologi yang bisa meningkatkan efisiensi tersebut. Dengan berangkat dari anggapan bahwa kebijakan fiskal bisa mempengaruhi perekonomian, maka pemerintah harus mempengaruhi tiga aspek tersebut agar pro growth dapat terlaksana. salah satu usaha yang dilakukan pemerintah adalah dengan meningkatkan investasi untuk merangsang ekonomi tum-buh lebih cepat. Pertumbuhan ekonomi di indonesia juga dipengaruhi oleh akumulasi modal fisik. Berdasarkan ini, investasi memegang peranan yang sangat penting.

Ada beberapa hal yang me-ningkatkan investasi yaitu :

- Pendapatan, semakin tinggi pendapatan maka investasi semakin tinggi pula
- Tingkat bunga, semakin tinggi titik bunga maka *cost of capital* akan semakin tinggi dan investasi akan menurun
- Faktor kebijakan fiskal, yaitu pembiayaan (dalam hal ini defisit), pajak, pengeluaran pemerintah, openness (jumlah ekspor dan impor untuk menunjukkan apakah keterbukaan mengun-tungkan atau tidak)

Disamping investasi, *Gross Domestic Product* (GDP) juga ber-penga-ruh terhadap pertumbuhan ekonomi. Semakin tinggi GDP maka investasi akan semakin tinggi. GDP meningkatkan ekonomi sehingga investasi pun akan meningkat.

Selanjutnya, Bagaimana pengaruh perubahan penerimaan pemerintah terhadap investasi?

Kalau terjadi perubahan peneri-maan, investasi akan menurun pada tahun ke-5 atau ke-6. efeknya dirasakan dalam jangka panjang, tidak seketika. Penambahan pene-rimaan menurunkan perekonomian. Sebaliknya, pengeluaran pemba-ngunan meningkatkan penda-patan. Pengeluaran operasional menu-runkan investasi. Pengaruhnya akan selesai pada waktu 4-5 tahun. Inilah yang mendasari diperlukannya MTEF, dimana perubahan kebijakan saat sekarang hasilnya akan dapat dirasakan 4-5 tahun ke depan.

Pertumbuhan ekonomi 6,3-6,8 persen yang dicanangkan dalam RPJM dapat dicapai jika permasalahan ter-kait industri yang kuat dan stabilitas ekonomi yang terjaga dapat diselesaikan dengan baik. Kalau tidak, perekonomian indo-nesia akan sangat rentan terhadap instability yang akan memukul daya beli masyarakat. Untuk penganggar-an, akan dilakukan penajaman-penajaman pada RKA-K/L dimana hal-hal yang kurang perlu akan dialihkam ke kegiatan yang lebih penting. Bagi hal-hal yang kurang penting akan diprioritaskan belakangan.

Terkait energi, indonesia akan mengalami kenaikan subsidi karena naiknya harga minyak dunia. Masalah



Perencanaan Makro ekonomi Indo-nesia dan RPJMN (Ir. Bambang Prijambodo, M.A.)

Dalam RPJM, (secara politik) pembangunan akan mencoba mencapai sesuatu yang lebih baik, tidak hanya secara ekonomi tetapi juga keadilan dalam pilar-pilar demokrasi. Meski sudah ada kemajuan-kemajuan yang dicapai tetapi ada juga permasalahan-permasalahan yang belum dapat diselesaikan. Inilah yang menjadi tantangan pemerintah ke depan.

Climate change juga menjadi per-hatian pemerintah dimana ini akan berpengaruh luas terhadap ekonomi indonesia. Hal ini berdampak pada produksi beras dalam negeri. Masalah pangan akan mempengaruhi masalah sosial. Inilah permasalahan pemerintah pada tahun-tahun ini. ■

Penulis adalah :
Pelaksana dan Kasubbid. Program dan TI
Pusdiklat Anggaran dan Perbedaharaan

Antisipasi Kebutuhan Aktual Unit Pengguna

Oleh : **Surono**



Perkembangan lingkungan eksternal yang sangat dinamis membuat Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) harus melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi. Sejalan dengan hal tersebut, program reformasi birokrasi Kementerian Keuangan terus berjalan. Hal ini membutuhkan pembenahan terhadap tiga pilar utama, yaitu: organisasi, proses bisnis dan sumber daya manusia (SDM). Khusus pembenahan terhadap SDM, salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi. Tujuan utamanya adalah meningkatkan kemampuan sikap dan perilaku (*soft competency*) maupun kemampuan pengetahuan dan ketrampilan (*hard competency*) SDM Kementerian Keuangan.

Pusdiklat Bea dan Cukai berkepentingan terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan internal DJBC. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan, Pusdiklat Bea dan Cukai mempunyai tugas membina dan menyelenggarakan pendidikan, pelatihan dan penataran keuangan negara di bidang kepabeanaan dan cukai berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala BPPK. Pembenahan terhadap SDM DJBC, khususnya dalam hal peningkatan kompetensi merupakan tugas bersama yang harus dipikul oleh DJBC dan Pusdiklat Bea dan Cukai.

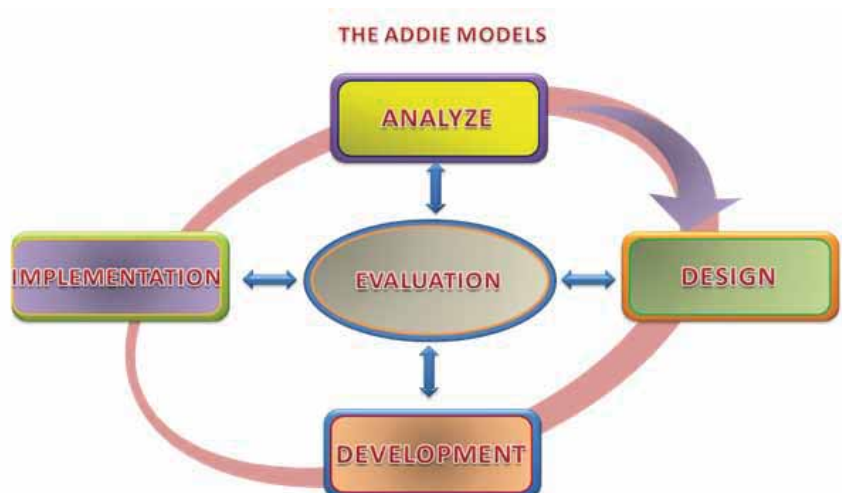
Tulisan ini dimaksudkan untuk memberikan deskripsi mengenai pola pengembangan desain kurikulum diklat yang dilaksanakan oleh Pusdiklat Bea dan Cukai. Terutama tahapan bagaimana Pusdiklat Bea dan cukai melakukan antisipasi terhadap kebutuhan kurikulum diklat yang aktual. Pada bagian akhir, akan kami perkenalkan beberapa kurikulum baru yang telah dihasilkan dalam kegiatan pengembangan kurikulum pada tahun 2010 yang lalu. Rencananya, beberapa

kurikulum baru tersebut akan mulai diimplementasikan pada tahun 2011 ini.

Pola Pengembangan Program Diklat

Sebelum membahas secara khusus pola pengembangan desain kurikulum, ada baiknya kita melihat terlebih dahulu pola pengembangan program diklat secara keseluruhan. Perlu diketahui bahwa pengembangan desain kurikulum merupakan salah satu bagian

inti dalam pengembangan program diklat. Salah satu model desain program diklat yang dikenal adalah model ADDIE, yang dikembangkan pertama kali oleh Reiser dan Mollenda sekitar tahun 1990-an (Chairuman, 2008). Dalam model ADDIE tersebut ada lima tahap pengembangan yang harus dilalui untuk mendesain suatu program diklat. Kelima tahapan tersebut adalah *analyse*, *design*, *development*, *implementation* dan *evaluation*.



Bagaimana praktek pengembangan desain program diklat yang dilakukan oleh Pusdiklat Bea dan Cukai ? Program diklat yang dikembangkan oleh Pusdiklat Bea dan Cukai (maupun BPPK umumnya) mengikuti pola tahapan dalam model ADDIE. Berdasarkan struktur organisasi Pusdiklat Bea dan Cukai, terlihat jelas bahwa struktur organisasi Pusdiklat Bea dan Cukai menggunakan pendekatan proses yang sesuai dengan siklus ADDIE. Tahapan *analyze*, *design* dan *development* dilaksanakan oleh Bidang Perencanaan dan Pengembangan (Renbang). Tahapan *implementation* dilaksanakan oleh Bidang penyelenggaraan. Kemudian, tahapan *evaluation* dilaksanakan oleh Bidang Evaluasi dan Kepatuhan Internal. Seluruh bidang yang ada bersinergi untuk kelancaran dan kesuksesan pelaksanaan suatu program diklat. Siklus kegiatan diklat yang dilaksanakan Pusdiklat bea dan cukai dapat diilustrasikan dalam skema berikut.

Pengembangan Kurikulum Diklat Berbasis Kompetensi

Ada beberapa pendekatan yang dapat digunakan dalam penyusunan

kurikulum diklat, antara lain: kurikulum berbasis tujuan, kurikulum berbasis kompetensi dan kurikulum berbasis lapangan. Pilihan terhadap pendekatan mana yang akan digunakan akan sangat tergantung kepada maksud dan tujuan diklat. Kebijakan yang diambil oleh BPPK sesuai dengan arah reformasi birokrasi Kementerian Keuangan adalah penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi.

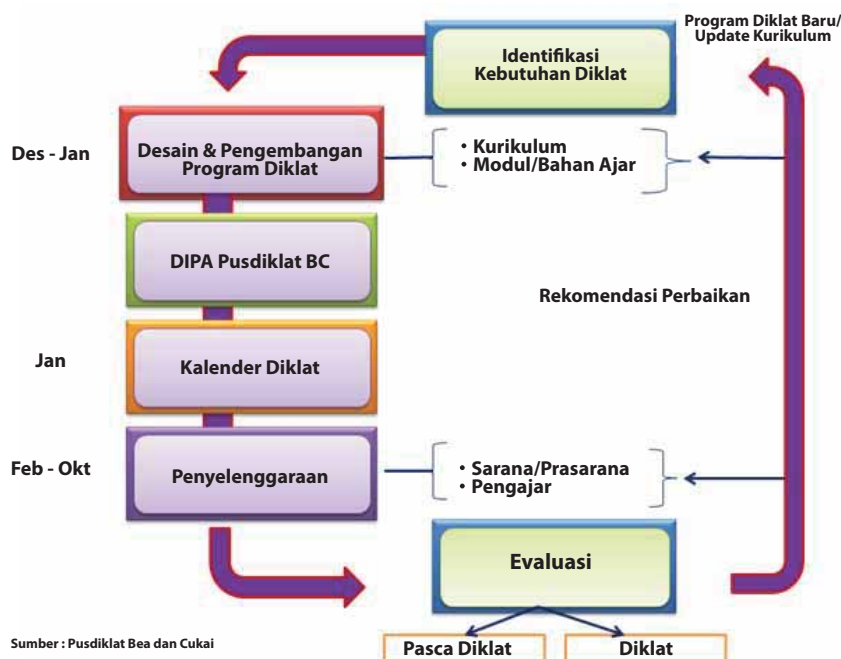
Kurikulum berbasis kompetensi secara definisi dapat dimaknai sebagai suatu desain kurikulum yang dikembangkan berdasarkan seperangkat kompetensi tertentu. Membangun diklat berbasis kompetensi harus diawali dengan menyusun direktori kompetensi. Ada dua isu penting yang harus dielaborasi berkaitan dengan kompetensi tersebut, yaitu *soft competency* dan *hard competency*. *Soft competency* berkaitan erat dengan sikap dan perilaku (*attitude*) para peserta didik. Sedangkan *hard competency* adalah kemampuan yang menyangkut pengetahuan dan ketrampilan yang harus dimiliki peserta didik.

Ada beberapa karakteristik utama yang menjadi ciri khas pengembangan

kurikulum diklat berbasis kompetensi sebagaimana dikemukakan oleh Samto (2007), sebagai berikut:

- 1) Berfokus terhadap apa yang mampu dikerjakan peserta setelah mengikuti suatu diklat tertentu. Hal ini mengandung arti bahwa kurikulum berbasis kompetensi mengutamakan pencapaian *output* dan *outcome*.
- 2) Mengacu pada standar yang berlaku secara umum. Ada proses *benchmarking* dengan standar yang dianggap ideal.
- 3) Muatan isi dari kurikulum diklat yang disusun mengarah kepada ketrampilan dan kemampuan yang benar-benar dibutuhkan untuk melakukan tugas-tugas yang spesifik.
- 4) Bentuk diklat dapat bervariasi, baik menggunakan pola *on-job* atau *off-job training* serta kombinasi keduanya, yang terpenting pola diklat harus bersifat *real experience* bukan hanya sekedar ceramah dan hasil observasi saja.
- 5) Target waktu untuk penguasaan kompetensi tidak dibatasi oleh lamanya jam diklat. Artinya bahwa di luar waktu jam diklat yang ditentukan, peserta diklat diberi kesempatan untuk mengalokasikan waktu luangnya sendiri untuk mencapai standar kompetensi yang ditentukan.
- 6) Adanya pengakuan terhadap kompetensi mutakhir yang dicapai oleh peserta diklat
- 7) Berlaku prinsip *on-off*, dalam artian bahwa setiap anggota organisasi dapat menentukan sendiri kapan harus mengikuti suatu diklat atau tidak, yang disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi masing-masing individu.
- 8) Adanya pengujian secara periodik yang mengacu kepada kriteria pengukuran tertentu, namun hendaknya pengujian dilakukan jika peserta diklat sudah siap untuk diuji.
- 9) Menekankan pada kesanggupan peserta diklat dalam mentransfer pengetahuan dan ketrampilan pada situasi baru yang akan dihadapinya.

**Siklus Kegiatan Diklat
Pusdiklat Bea Dan Cukai**



Sebagai ilustratif, beberapa karakteristik utama pengembangan kurikulum tersebut dapat digambarkan dalam skema sederhana sebagai berikut:

Praktek Pengembangan Desain Kurikulum di Pusdiklat Bea dan Cukai



Sumber : Samto, 2007

Semakin berkembangnya proses bisnis yang dijalankan oleh Kementerian Keuangan membutuhkan SDM yang mampu menguasai berbagai kompetensi yang dibutuhkan. Pengembangan kompetensi ini harus didukung dengan desain program diklat, terutama dari sisi desain kurikulum yang aktual dan sesuai dengan kebutuhan unit pengguna. Dalam kegiatan pengembangan kurikulum diklat, permasalahan klasik yang sering kali dihadapi oleh Pusdiklat di lingkungan BPPK adalah masalah komunikasi dengan unit pengguna. Perbedaan keorganisasian menjadi sumber utama permasalahan komunikasi tersebut, walaupun sebenarnya hal ini bisa diantisipasi dengan melakukan koordinasi secara rutin.

Syukurnya, hal ini tidaklah dialami oleh Pusdiklat Bea dan Cukai. Ikatan emosional yang kuat terhadap korps Bea dan Cukai dan rasa kebersamaan yang telah terjalin sejak lama menghilangkan hambatan komunikasi ini. Faktor lain yang juga memperkuat kemudahan komunikasi tersebut adalah adanya beberapa pegawai DJBC yang dipekerjakan di Pusdiklat Bea dan Cukai.

Kesemua ini menjadi faktor positif yang turut memberikan andil besar dalam kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi yang dijalankan oleh Pusdiklat Bea dan Cukai.

Berdasarkan uraian tugas dan

No.	Tahap	Kegiatan	Prosedur/Metode
1.	Identifikasi perubahan bisnis proses yang berpotensi memerlukan pengembangan kompetensi baru atau pemutakhiran kompetensi yang telah ada	- Identifikasi kebutuhan diklat baru - Identifikasi kurikulum yang perlu dimutakhirkan	- Feedback dari hasil Evesdik - Feedback atau usulan dari unit pengguna - Brainstorming dengan unit pengguna
2.	Usulan pengembangan Desain Program Diklat baru dan/atau Pemutakhiran Desain Kurikulum	- Sounding draft usulan dengan unit pengguna - Persetujuan Kepala Pusdiklat Bea dan Cukai	- Pembentukan tim penyusun desain program diklat/desain kurikulum - Adanya keterlibatan narasumber dari unit pengguna
3.	Menyusun desain program Diklat dan/atau desain kurikulum	- Rapat tim penyusun desain program diklat/kurikulum - Identifikasi kompetensi - Penyusunan draft materi kurikulum (bahan, metode, media dan strategi pembelajaran)	- Brainstorming - Focus Group Discussion - Content analysis
4.	Sounding ke unit pengguna (level operasional di daerah-daerah)	- Survey secara berkelompok ke unit pengguna di level operasional - Pengumpulan data lapangan dan mencari bahan masukan materi kurikulum dan juga bahan ajar yang diperlukan	- Observasi - Wawancara - Brainstorming - Focus Group Discussion
5.	Tahap Finalisasi Desain Program Diklat dan/atau Desain Kurikulum	- Konsinyering dengan melibatkan seluruh wali program, penanggung jawab kurikulum, anggota tim penyusun, dan narasumber dari unit pengguna - Menyusun draft final desain program diklat dan/atau desain kurikulum yang aktual	- Focus Group Discussion secara panel - Rapat pleno lengkap seluruh tim penyusun program diklat/kurikulum
6.	Sounding terakhir kepada unit pengguna level pusat (Sekretaris DISC dan/atau para Direktur terkait dengan Program diklat)	Permisian tanggapan terakhir terhadap desain program diklat/desain kurikulum yang telah difinalisasi	- Koordinasi - Korespondensi formal

maupun pemutakhiran kurikulum yang telah berjalan dapat penulis ilustrasikan dalam tahapan sebagai berikut.

Desain Kurikulum Baru untuk Diklat Tahun 2011

Untuk mengantisipasi kebutuhan DJBC terhadap program diklat maupun desain kurikulum yang aktual maka pada tahun 2010 yang lalu Pusdiklat Bea dan Cukai telah mengembangkan desain program diklat dan kurikulum baru yang direncanakan akan mulai diimplementasikan pada tahun 2011. Proses pengembangan desain kurikulum pelatihan baru tersebut telah dimulai sejak awal Juli 2010 hingga Desember 2010 yang lalu. Ada delapan desain kurikulum diklat baru yang dihasilkan dan satu desain kurikulum baru yang telah diupdate dalam kegiatan pengembangan tersebut, meliputi :

Ada delapan desain kurikulum diklat baru dan satu desain kurikulum yang diupdate dalam kegiatan pengembangan tersebut, meliputi :

- 1) Kurikulum **Workshop** Ketua Auditor (kurikulum baru)
Workshop ini dimaksudkan untuk memberikan penyegaran dan pengayaan kemampuan seorang Ketua Auditor sehingga dapat menjalankan kewajibannya lebih baik. Ada tujuh kompetensi yang dikembangkan dalam workshop ini, antara lain: manajemen

- kepemimpinan, teknik presentasi dan komunikasi, sistem informasi manajemen, dan sebagainya.
- 2) Kurikulum **Workshop** Pengendali Teknis Audit (kurikulum baru)
Workshop Pengendali Teknis Audit dimaksudkan untuk meningkatkan pemahaman dan kompetensi sebagai Pengendali Teknis Audit. Ada enam kompetensi yang dikembangkan dalam workshop ini, antara lain: audit berbasis risiko, manajemen Pengawasan, interpersonal skill, dan sebagainya.
 - 3) Kurikulum DTSS Audit Forensik (kurikulum baru)
Diklat Audit Forensik bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap auditor DJBC dalam melaksanakan forensik audit dan pengujian empiris yang berkaitan dengan proses litigasi. Diklat ini mengembangkan delapan kompetensi, antara lain: analisis kriminologi dan perilaku penyimpang, operasional komputer forensik, analisis resiko *fraud*, dan sebagainya.
 - 4) Kurikulum **Workshop** Pengawas Mutu Audit (kurikulum baru)
Workshop yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas sebagai pengawas mutu audit. Ada lima kompetensi yang dikembangkan dalam *workshop* ini, antara lain: kebijakan pengawasan audit, filosofi auditing, k e n d a l i mutu dalam a u d i t , dan
 - 5) Kurikulum DTSS Cukai Lanjutan (kurikulum baru)
DTSS Cukai Lanjutan merupakan diklat yang dirancang untuk mengembangkan kompetensi pegawai terutama yang bertugas di bidang cukai. Diklat Teknis ini mengembangkan dua belas kompetensi, antara lain: prinsip dasar cukai, perizinan di bidang cukai, penetapan tarif dan harga di bidang cukai, dan sebagainya.
 - 6) Kurikulum DTSS Penyidik Kepabeanan dan Cukai (update kurikulum)
Diklat Penyidik Kepabeanan Dan Cukai merupakan diklat yang telah cukup lama dikembangkan oleh Pusdiklat bea dan cukai. Diklat ini dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap pegawai DJBC dalam melaksanakan tugas sebagai petugas Penyidik Kepabeanan Dan Cukai. Ada tujuh kompetensi yang dikembangkan dalam diklat ini, antara lain: tindak pidana kepabeanan dan cukai, penanganan tersangka dan barang bukti, dan penanganan tempat kejadian perkara, dan sebagainya.
 - 7) Kurikulum **Workshop Front Liner** (kurikulum baru)
Workshop Front Liner Indonesian Airport Customs merupakan suatu kegiatan untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap bagi para pegawai DJBC yang bertugas di *airport* dalam rangka memberikan pelayanan prima (*service excellent*) d e n g a n berpedoman pada *Service Level*

Agreement Front Liner (SLA). Ada lima kompetensi yang dikembangkan antara lain: ketrampilan berbahasa Inggris, *service level agreement front liner*, *managing services*, dan sebagainya.

- 8) Kurikulum **Workshop** Diplomasi Internasional Kepabeanan
Workshop yang membahas tentang tatakrama dalam hubungan kerjasama internasional dibidang kepabeanan dalam melakukan sidang, seminar, *training* atau forum lainnya. Workshop ini mengembangkan delapan kompetensi, antara lain: pengetahuan politik luar negeri di bidang ekonomi, kerjasama administrasi kepabeanan, etika dalam pergaulan, dan sebagainya.
- 9) Kurikulum **Workshop** Penyusunan Perjanjian Internasional Kepabeanan
Workshop ini membahas pengertian perjanjian internasional serta pemahaman prosedur pembuatan dan tata cara penanganan perjanjian internasional di bidang kepabeanan. Ada tujuh kompetensi yang dikembangkan antara lain: perjanjian internasional dan prinsip pembuatannya, jenis-jenis perjanjian internasional, prosedur pembuatan perjanjian internasional, dan sebagainya.

Kesimpulan

Kebutuhan DJBC terhadap program diklat yang mengembangkan kurikulum aktual telah diantisipasi dengan baik oleh Pusdiklat Bea dan Cukai. Program pengembangan desain kurikulum yang dilaksanakan secara rutin setiap tahunnya menjadi media ideal untuk melakukan *updating* tersebut. Salah satu faktor yang memberikan kontribusi positif dalam proses pengembangan desain kurikulum ini adalah adanya keterlibatan langsung narasumber yang berasal dari unit pengguna. Hal lain yang juga memberikan kontribusi positif adalah tahapan yang memberikan kesempatan kepada unit pengguna untuk memberikan *feedback* terhadap draft kurikulum yang sedang disusun. ■

Penulis adalah :

Widyaiswara Pusdiklat Bea dan Cukai



CARA MUDAH MENGHITUNG PUNGUTAN IMPOR

Oleh : **Adang Karyana S.**

Salah satu tugas penting Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) adalah sebagai penghimpun keuangan negara (*revenue collector*). Pada tataran praktis, banyak masyarakat yang belum memahami bagaimana suatu pungutan impor dihitung dan dipungut oleh aparat DJBC. Kasus paling aktual yang sampai saat masih hangat dibicarakan publik adalah tentang kekurangan bayar bea masuk atas impor film dari Hollywood. Importir film dan masyarakat luas mungkin belum mengerti bahwa atas barang yang mengandung hak atas kekayaan intelektual (HAKI), maka biaya royalti yang dibayar oleh importir kepada eksportir atau pemegang hak royalti (*royalti holder*) diluar negeri harus ditambahkan pada komponen nilai pabean untuk menghitung bea masuk.

Dalam berbagai forum diskusi dan pertemuan yang saya ikuti bersama rekan-rekan dari berbagai instansi pada Kementerian Keuangan, ternyata banyak yang belum betul-betul mengerti bagaimana pungutan-pungutan tersebut dihitung. Tulisan singkat ini mudah-mudahan dapat membantu bapak dan ibu sekalian untuk memahami cara perhitungan berbagai pungutan impor yang diemban DJBC.

Pungutan impor yang paling mudah dikenal adalah bea masuk. Bea Masuk adalah pungutan yang dikenakan terhadap barang yang di impor, yang dipungut berdasarkan persentase dari nilai barang (tarif advalorum) atau dikenakan dari tarif tiap satuan barang (tarif spesifik). Dalam kondisi tertentu selain bea masuk, suatu barang impor dapat dikenakan bea masuk tambahan berupa bea masuk anti dumping atau bea masuk imbalan, atau bea masuk tindakan pengamanan, atau bea masuk pembalasan.

Pungutan impor yang lainnya adalah cukai. Cukai dikenakan bilamana barang yang diimpor berupa barang kena cukai. Selain itu pungutan impor lainnya berupa pungutan pajak yang meliputi Pajak Pertambahan Nilai (PPN), Pajak Penjualan Barang Mewah (PPnBm), Pajak Penghasilan Pasal 21 (PPH). Mengingat sangat terbatasnya ruang dalam penulisan tema yang sangat luas ini, maka tulisan ini hanya membahas seputar bagaimana menghitung bea masuk dan pajak dalam rangka impor secara singkat dan jelas.

1. Menghitung Bea Masuk

Sebagaimana dijelaskan diatas bea masuk dapat dihitung dengan menggunakan tarif spesifik dan tarif

advalorum. Perlu kita ketahui bahwa mayoritas barang impor saat ini dihitung bea masuknya dengan menggunakan tarif advalorum. Hanya 3 (tiga) jenis barang yang tarif bea masuknya menggunakan tarif spesifik yaitu beras/ beras ketan/tepung beras, gula tebu/ gula bit/gula murni, dan minuman mengandung etil alkohol (MMEA).

Rumus untuk menghitung bea masuk dengan menggunakan tarif spesifik adalah sebagai berikut :

Bea masuk = tarif satuan barang x jumlah barang

Misalnya PT Semangat Selalu mengimpor gula sebanyak 10.000 ton. Besarnya tarif bea masuk sesuai pos tarif pada Buku Tarif Bea Masuk Indonesia (BTBMI) adalah Rp. 550/kg. Dengan demikian bea masuk wajib dibayar PT Semangat Selalu adalah :

$$10.000 \times 1.000 \times \text{Rp. } 550,- = \text{Rp. } 5.500.000.000,-$$

Selanjutnya kita pelajari bagaimana bea masuk dihitung bila menggunakan tarif advalorum. Ringkasnya dalam penggunaan tarif advalorum ini bea masuk dihitung dengan cara mengalikan tarif bea masuk suatu barang impor dengan nilai pabeannya. Rumusnya

adalah :

Bea masuk = tarif bea masuk (%) x nilai pabean

Dari rumus di atas, terdapat 2 (dua) hal penting yang harus kita dapatkan informasinya untuk menghitung bea masuk, yaitu berapa tarif (%) bea masuk suatu barang dan yang kedua adalah berapa nilai (harga) barang yang diimpor. Pada aspek tarif, besaran tarif bea masuk untuk tiap-tiap jenis barang telah ditetapkan oleh Menteri Keuangan yang terangkum dalam Buku Tarif Bea Masuk Indonesia (BTBMI). Sebagian dari tampilan bagian dalam BTBMI tampak seperti gambar di bawah ini :

Tabel 1. Struktur BTBM

HS CODE	URAIAN BARANG	MFN %	CEPT &	PPN %	PPnBM %
08.07	Melon (termasuk semangka) dan papaya (papayas), segar.				
	-Melon (termasuk semangka) :				
0807.11.00.00	--Semangka	5	0	10	-
0807.19.00.00	--Lain-lain	5	0	10	-
0807.20	-Pepaya :				
0807.20.10.00	--Mardi backcross solo (betik solo)	5	0	10	-
0807.20.90.00	--Lain-lain	5	0	10	-
08.08	Apel, pir dan quince, segar.				
0808.10.00.00	-Apel	5	0	10	-
0808.20.00.00	-Pir dan quince	5	0	10	-

Pada sebagian tampilan dalam BTBMI diatas kita bisa melihat sebagai contoh barang impor berupa apel. Apel diklasifikasikan pada pos tarif 0808.10.00.00 dengan tarif bea masuk sebesar 5 %. Mudah bukan? Memang untuk beberapa jenis barang pengklasifikasian dan penetapan tarifnya relatif mudah, namun tidak sedikit yang sulit pengklasifikasiannya seperti barang kimia dan tekstil.

Selanjutnya setelah mengetahui tarif bea masuk, untuk dapat menghitung bea masuk kita harus mengetahui juga berapa harga barang yang diimpor. Terminologi penyerahan barang dari eksportir kepada importir untuk pengenaan bea masuk dikenal dengan istilah CIF (*cost insurance and freight*). CIF merupakan nilai barang

yang telah memperhitungkan harga barang (*cost*). Cost ini sering juga disebut dengan Fob (*free on board*) harga ketika eksportir menyerahkan barang kepada importir di pelabuhan muat. CIF juga telah memperhitungkan biaya pengangkutan (*freight*), dan (*insurance*). CIF yang telah dirupiahkan inilah yang dikenal dengan istilah nilai pabean.

Sebagai contoh PT Sahabat di Jakarta mengimpor apel Fuji dari China sebanyak 15.000 kg. Harga barang Fob USD 18.500. Freight (biaya angkut) dari China ke Jakarta sebesar USD 1.300 dan asuransi dibayar diluar negeri sebesar USD 200,00. Dengan informasi biaya-biaya tersebut maka dapat diketahui

bahwa nilai barang dalam kondisi CIF adalah sebesar USD. 20.000 (18.500 + 1.300 + 200). CIF inilah yang bila dirupiahkan akan menjadi nilai pabean sebagai dasar perhitungan bea masuk.

2. Menghitung Pajak Dalam Rangka Impor (PDRI)

PDRI yang dipungut DJBC meliputi Pajak Pertambahan Nilai (PPN), Pajak Penjualan Barang Mewah (PPnBM), dan Pajak Penghasilan Pasal 22 (PPH). PDRI dihitung dengan cara mengalikan tarif pajaknya dengan nilai impor. Agar dibedakan, untuk menghitung bea masuk digunakan nilai pabean suatu barang, sedangkan untuk menghitung PDRI digunakan nilai impor. Nilai impor adalah nilai pabean ditambah dengan besarnya bea masuk yang harus dibayar.

Secara umum rumus untuk menghitung PDRI adalah :

$$\text{PDRI} = \text{tarif pajak} \times \text{nilai impor}$$

Dengan demikian rumus menghitung PPN adalah :

$$\text{PPN} = \text{tarif PPN} \times \text{nilai impor}$$

Rumus menghitung PPnBm adalah :

$$\text{PPnBm} = \text{tarif PPnBm} \times \text{nilai impor}$$



Rumus menghitung PPh Pasal 22 adalah :

$$\text{PPh} = \text{tarif PPh} \times \text{nilai impor}$$

Penting untuk diketahui bahwa besarnya tarif PPN impor adalah final yaitu 10%. Apapun barang yang diimpor besarnya tarif PPN adalah tetap. Sedangkan tarif Pajak Penjualan Barang Mewah PPhBm berbeda-beda. Kebanyakan barang impor tidak terkena PPhBm. Sesuai namanya yang terkena PPhBm hanyalah kategori barang mewah yang besarnya tarif bervariasi.

Bagaimana dengan tarif PPh Pasal 22. Terdapat 2 (dua) alternatif tarif untuk PPh Pasal 22. Untuk importir yang memiliki Angka Pengenal Impor (API) PPh dikenakan hanya 2,5%, sedangkan yang tidak memiliki API dikenakan sebesar 7,5%. API adalah nomor identitas importir yang diterbitkan Kementerian Perdagangan untuk importir yang memenuhi persyaratan.

Contoh Perhitungan

PT Sahabat di Jakarta mengimpor apel Fuji dari China sebanyak 15.000 kg. Harga barang Fob USD 18.500. Freight (biaya angkut) dari China ke Jakarta sebesar USD 1.300 dan asuransi dibayar diluar negeri sebesar USD 200. Klasifikasi apel pada BTBM masuk pos tarif 0808.10.00.00 dengan tarif bea masuk sebesar 5 %. Kurs saat pemberitahuan impor diserahkan



adalah sebesar Rp. 9.000 per USD 1. Informasi lainnya PT Sahabat belum memiliki API. Pertanyaannya berapa pungutan impor yang harus dibayar PT Sahabat atas impor apel tersebut?

Langkah pertama :

Menentukan nilai CIF

Fob : USD 18.500
Freight : USD 1.300
Asuransi : USD 200
Nilai CIF: USD 20.000

Langkah kedua :

Menentukan nilai pabean untuk penghitungan bea masuk

Nilai Pabean : 20.000×9.000
: Rp. 180.000.000

Langkah ketiga :

Menghitung bea masuk

Bea Masuk : $5\% \times 180.000.000$
: Rp. 9.000.000

Nilai impor (Nilai pabean + bea masuk) = Rp. 1.800.000
PPN (10% x Nilai impor) Rp. 180.000
PPh (7,5% x Nilai impor) Rp. 135.000

Langkah keempat :

Menghitung pajak dalam rangka impor.

Pajak dihitung dari nilai impor. Nilai impor adalah penjumlahan nilai pabean ditambah bea masuk. Tarif PPN final sebesar 10% dan tarif PPh Pasal 22 sebesar 7,5% karena importir tidak memiliki API.

PPN : $10\% \times (180.000.000 + 9.000.000)$
: Rp. 18.900.000

PPh : $7,5\% \times (180.000.000 + 9.000.000)$
: Rp. 14.175.000

Dengan demikian pungutan impor yang harus dibayar PT Sahabat adalah :

Bea Masuk : Rp. 9.000.000
PPN : Rp. 18.900.000
PPh : Rp. 14.175.000
Total Pungutan : Rp. 42.075.000

Dengan demikian jumlah pungutan impor yang harus dibayar PT Sahabat adalah sebesar Rp. 42.075.000. Demikianlah cara singkat menghitung pungutan impor berupa bea masuk dan pajak dalam rangka impor. Bagaimana pendapat anda, mudah bukan? ■



Penulis adalah :

Widyaiswara Pusdiklat Bea dan Cukai

Lebih Dekat ^{dengan} 'Purnawarman'

Oleh : **Yusuf Abdurrohman**

Kantor pusat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) terletak di sebuah lingkungan yang cukup tenang di Jalan Purnawarman 99, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Selain sebagai tempat perkantornya kepala BPPK, kantor ini juga merupakan tempat kedudukan Sekretariat BPPK. Di dalam kompleks kantor terdapat delapan buah gedung yang dibangun puluhan tahun silam. Gedung-gedung ini dulunya digunakan sebagai tempat kuliah bagi mahasiswa Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN). Namun, sejak STAN pindah ke Jurangmangu pada tahun 1980-an praktis banyak ruang kelas yang jarang digunakan. Sejumlah ruangan sebenarnya sempat pula digunakan sebagai ruang kuliah bagi mahasiswa STAN non kedinasan yang memiliki dua spesialisasi, yakni Aktuaria dan Analisis Efek. Adapun gedung yang dipakai oleh kedua spesialisasi ini adalah Gedung H yang terletak di bagian selatan kompleks kantor. Akan tetapi, sejak Menteri Keuangan melarang STAN menyelenggarakan pendidikan non kedinasan, maka kegiatan perkuliahan itu dihentikan pada tahun 2009. Kini, gedung-gedung tersebut tidak dimanfaatkan secara maksimal. Ruangan-ruangan yang dulunya aktif digunakan kini banyak yang menganggur lantaran tak banyak kegiatan yang dilakukan di dalamnya. Akibatnya sejumlah ruang kelas kini hanya difungsikan sebagai gudang, **bahkan sejumlah ruangan kini sudah mengalami**

kerusakan di beberapa bagian.

Adapun pemanfaatan gedung-gedung di kantor pusat BPPK dapat diuraikan secara singkat sebagai berikut

- Gedung A lantai 1 digunakan sebagai kantor Bagian Umum sekretariat BPPK, poliklinik, ruang makan, dan kantin, sedangkan lantai 2 digunakan untuk masjid, kantor masjid, dan sisanya merupakan ruang kelas,
- Gedung B lantai 1 digunakan sebagai lab komputer, lab bahasa, ruang rapat, dan terdapat sebuah ruang *executive lunch*, lantai 2 dan 3 untuk sementara masih digunakan sebagai kantor bagi Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM), lantai 4 sebagai kantor Bagian Organisasi dan Tata Laksana (OTL) Sekretariat BPPK, di lantai 5 terdapat sebuah aula yang cukup besar dan **dapat menampung sekitar 200 orang**, sedangkan lantai 5,5 digunakan untuk studio, interior Gedung B belum lama ini telah selesai dipugar dan dipercantik, selain itu diberikan sejumlah fasilitas pendukung yang menjadikan gedung ini tak kalah dari hotel bintang,
- Gedung C lantai 1 digunakan sebagai ruang perpustakaan, sedangkan lantai 2 digunakan untuk lab komputer,
- Gedung D lantai 1 dan 2 digunakan sebagai ruang kelas, terkadang sejumlah ruangan juga difungsikan sebagai ruang rapat,
- Gedung E lantai 1 digunakan

untuk lab bahasa dan kantor Bagian Kepegawaian Sekretariat BPPK, sementara lantai 2 digunakan untuk kantor Bagian Keuangan serta Bagian Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Sekretariat BPPK,

- Gedung F lantai 1 difungsikan sebagai ruang rapat dan ruang makan lantai 2 digunakan untuk kantor bagi kepala BPPK, dan lantai 3 sebagai kantor bagi sekretaris BPPK dan ruang rapat,
- Gedung G difungsikan untuk tempat instalasi listrik,
- Gedung H digunakan untuk ruang kelas.

Direncanakan dalam beberapa bulan ke depan, Pusdiklat PSDM yang saat ini masih bertempat di Gedung B akan pindah secara keseluruhan ke kompleks kampus STAN di Bintaro Jaya, Tangerang Selatan. Perpindahan itu juga akan diikuti oleh perpindahan ruangan kantor Bagian Umum, Kepegawaian, Keuangan, serta Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dari Gedung A dan E ke Gedung B. Dengan demikian jumlah ruangan menganggur tentunya akan semakin banyak.

Dengan banyaknya ruangan yang menganggur seperti ini, sebenarnya kantor sekretariat BPPK ini memiliki potensi untuk dikembangkan sebagai tempat pelaksanaan diklat **secara rutin**. Meskipun saat ini setiap pusdiklat telah memiliki kantor dan ruang diklatnya masing-masing, kapasitas diklat yang dimiliki cukup terbatas. Oleh karena itu diperlukan tempat alternatif untuk pelaksanaan diklat



guna memaksimalkan kemampuan BPPK dalam menjalankan tugasnya sebagai *supporting unit* di Kementerian Keuangan. Dengan kapasitas yang lebih besar, maka jumlah peserta yang mengikuti diklat dapat dimaksimalkan, pembinaan dan peningkatan SDM di Kementerian Keuangan juga dapat berjalan lebih efektif dan efisien, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja Kementerian Keuangan secara keseluruhan.

Untuk menarik para peserta diklat, tentu BPPK harus terus melakukan pembenahan secara keseluruhan terhadap segala sarana dan pra sarana diklat yang dimiliki. Salah satunya mengenai keadaan fisik tempat diklat, baik ruangan yang dipakai maupun sarana penunjang lainnya seperti kantin, toilet, tempat parkir, dan lain sebagainya. Saat ini, penyelenggaraan diklat di hotel tampak lebih menarik bagi para peserta diklat karena kenyamanan yang ditawarkan oleh hotel jauh di atas tempat-tempat diklat yang telah ada. Oleh karena itu, BPPK seharusnya BPPK juga dapat memberikan kenyamanan dan fasilitas yang setara. Dengan demikian besar kemungkinan para peserta diklat akan dengan sendirinya tertarik untuk mengikuti diklat yang diselenggarakan di pusdiklat maupun balai diklat.

Sekretariat BPPK pun dapat memainkan perannya di sini. Dengan melakukan perbaikan dan penambahan fasilitas ruangan yang dimiliki, maka kantor ini bisa saja menjadi lokasi alternatif **yang tepat** bagi pelaksanaan diklat. Jika pada suatu saat pusdiklat tertentu

mengalami *overload*, maka selain ke balai diklat, penyelenggaraan diklatnya dapat pula dipindahkan ke Sekretariat BPPK, **atau mungkin karena fasilitasnya yang memadai semenjak dari awal perencanaan sudah dijadwalkan untuk dilaksanakan di Sekretariat BPPK**. Lagi pula lokasi Sekretariat BPPK tidak terlalu jauh dari semua pusdiklat, sehingga pemindahan lokasi diklat ke Sekretariat lebih mudah dilakukan daripada harus dipindah ke balai diklat di daerah.

Pada bulan Februari dan Maret ini ada banyak permintaan ruangan yang masuk ke subbagian rumah tangga. Setiap harinya hampir selalu ada permintaan dari berbagai unit, tak hanya dari unit eselon III di bawah Sekretariat Badan, tetapi juga dari sejumlah Pusdiklat, seperti Pusdiklat PSDM, Pusdiklat Keuangan Umum, dan Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan, bahkan ada juga permintaan ruangan dari Biro Sumber Daya Manusia, Sekretariat Jenderal, Kementerian Keuangan. Namun, permintaan itu tak serta-merta dapat dipenuhi, sebab ruangan yang diminta sudah dipesan oleh pihak lain. Memang selama ini ruangan yang paling baguslah yang menjadi favorit pengguna. Meskipun ada banyak ruangan yang sebenarnya tidak sedang digunakan, tapi mengingat kondisinya yang kurang memenuhi syarat maka pihak rumah tangga terpaksa mengalihkan sebagian permintaan yang masuk ke ruangan lainnya yang sekiranya dapat digunakan. Tentu saja pihak rumah tangga harus mengatur ulang ruangan tersebut. Apalagi jika

suatu ruangan kelas pada suatu hari digunakan untuk diklat, lalu pada hari berikutnya digunakan untuk rapat, dan hari berikutnya lagi digunakan untuk diklat yang berbeda. Pernah suatu unit meminta ruang rapat, tapi karena ruangan yang dimaksud telah dipesan oleh unit lain maka terpaksa permintaan itu dialihkan ke ruangan di gedung lain yang kondisinya jauh dari ruangan yang dipesan semula. Belakangan rapat itu dibatalkan, entah apakah ada hubungannya dengan ruangan yang akan dipakai ataukah tidak unit tersebut tidak memberikan keterangan. Tentu saja kenyataan ini semakin menunjukkan perlunya perbaikan gedung segera dilakukan.

Perbaikan terhadap gedung-gedung di kantor Sekretariat BPPK ini tampaknya akan membutuhkan dana yang cukup besar. Sejumlah ruang kelas memerlukan perbaikan baik dari segi interior maupun eksteriornya. Bahkan bila ingin menyetarakan semua ruangan di semua gedung dengan ruangan-ruangan di Gedung B tentu dana yang diperlukan akan semakin besar. Sebab, saat ini ruangan-ruangan di Gedung B sudah tampak mewah dan berkelas layaknya sebuah hotel berbintang, sementara di gedung lainnya masih tampak seperti ruang kelas bagi anak sekolah.

Melihat kondisinya saat ini, kantor ini memang masih memungkinkan untuk menyelenggarakan diklat yang nyaman bagi para pesertanya. Namun, jumlah ruangan yang benar-benar memenuhi syarat sangatlah terbatas. Sebagian besar ruangan sebenarnya memungkinkan untuk digunakan, tapi masih terkesan jauh dari kata pelayanan prima seperti yang telah digalakkan oleh BPPK. Gedung A dan Gedung H misalnya, ruangan-ruangan di kedua gedung ini tampak sudah mulai rusak dan kusam.

Gedung A lantai 2 perlu mendapatkan perhatian utama. Selain eksteriornya perlu diperbaiki, sejumlah bagian interior di dalam ruang kelas juga telah rusak, misalnya plafon atap di ruang A 206 dan A 207. Selain itu di ruang A 210 ubin lantai juga telah rusak sebagian. Ubin lantai di Gedung A baik di lantai 2 maupun lantai 1 mungkin bisa diganti dengan yang warna lebih baik agar lebih sedap dipandang. Untuk masalah furnitur di dalam ruangan, perlu diganti dengan yang baru. Misalnya bangku yang saat ini sama dengan bangku kuliah mungkin bisa diganti

dengan meja dan kursi yang bagus seperti halnya di Gedung B. Di samping itu tata letak perabot dalam ruangan juga perlu disesuaikan dengan karakter ruangan. Ruang A 210 misalnya, papan tulis diletakkan di dinding yang jauh dari pintu masuk. Bila papan tulis diletakkan di dinding dekat pintu masuk tentu akan tampak lebih baik. Adapun untuk ruangan yang akan ditinggalkan oleh Bagian Umum, bisa digunakan untuk menambah jumlah ruang kelas atau mungkin bisa pula difungsikan sebagai asrama bagi para peserta diklat. Dengan demikian peserta diklat tak perlu bolak-balik pulang dan terjebak macet di jalan selama program pelaksanaan diklat berlangsung.

Lain halnya dengan Gedung B, gedung ini tampak sangat berbeda, jauh lebih baik dari gedung-gedung lainnya. Hanya saja, sebagian besar ruangan di gedung ini direncanakan untuk difungsikan sebagai kantor. Dari 5 lantai yang ada hanya lantai 1 saja yang digunakan sebagai ruang kelas, itu pun hanya 3 ruangan, terkadang 2 dari 3 ruangan itu juga digunakan sebagai ruang rapat. Ketika sebuah ruangan memiliki lebih dari satu fungsi, maka diperlukan penataan meja dan kursi setiap kali digunakan untuk fungsi yang berbeda. Oleh karena itu sebaiknya ketiga ruang kelas tersebut hanya digunakan sebagai ruang diklat saja. Adapun untuk keperluan rapat dapat dipindahkan ke sayap Gedung B. Oleh karena Gedung B memiliki lima lantai, maka bisa diatur apakah seluruh ruang sayap digunakan untuk rapat atau untuk keperluan lainnya. Selain itu dapat pula di-*setting* ada ruang rapat untuk banyak peserta dan ada pula ruang rapat khusus untuk beberapa orang saja. Dengan demikian pengguna ruangan dapat memilih ruangan yang sesuai dengan kebutuhannya masing-masing. Jika tidak sedang digunakan pihak lain, ruangan bisa disiapkan dengan cepat. Selain itu pihak *cleaning service* juga tidak perlu repot bolak-balik menata ruangan karena fungsi gandanya.

Lain Gedung B lain pula Gedung D, gedung ini sudah biasa digunakan untuk keperluan rapat. Jika nantinya rapat-rapat dipindahkan pelaksanaannya ke Gedung B, maka ruangan-ruangan di gedung ini dapat digunakan sebagai ruang kelas secara permanen. Kondisi gedung ini juga relatif lebih baik daripada

Gedung A maupun Gedung H. Namun, jika diinginkan bisa setara hotel berbintang, tentu masih dibutuhkan banyak perbaikan. Sedangkan untuk Gedung C dan Gedung F saat ini sudah terbilang cukup bagus.

Adapun Gedung H masih perlu perbaikan yang cukup banyak seperti Gedung A, baik dari segi interior maupun eksteriornya. Saat ini sejumlah ruangan di Gedung H yang sedianya merupakan ruang kelas hanya difungsikan sebagai gudang, padahal tidak semuanya penuh dengan barang-barang. Kedepannya perlu dilakukan lokalisasi gudang menjadi satu atau dua ruangan saja, sehingga jumlah ruang kelas yang siap digunakan semakin bertambah banyak. Jika sewaktu-waktu dibutuhkan ruang kelas bisa langsung digunakan dengan segera.

Penggunaan ruangan-ruangan di kantor Sekretariat BPPK tentunya akan mengurangi penyelenggaraan diklat yang dilakukan di hotel. Sehingga, anggaran yang digunakan untuk penyelenggaraan diklat bisa dihemat. Meskipun pada awalnya memang dibutuhkan anggaran yang lebih besar untuk perbaikan dan penambahan fasilitas ruangan. Dengan demikian, Kementerian Keuangan bisa mendukung instruksi presiden terkait penghematan anggaran beberapa waktu lalu.

Selain berpotensi menghemat ang-



garan, revitalisasi ruangan-ruangan di Sekretariat BPPK ini juga berpotensi untuk menghasilkan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP). Sekretariat BPPK dapat menyewakan sebagian ruangan yang dimiliki untuk digunakan oleh pihak eksternal. Tentunya dengan catatan tidak mengganggu tugas dan fungsinya sebagai *supporting unit* di Kementerian Keuangan.

Potensi ini terlihat dari lokasi kantor yang cukup strategis dan berada di tengah kota. Meskipun tidak terletak di tepi jalan besar, letak kantor ini mudah untuk dijangkau. Sejumlah ruas jalan besar berada di sekitar kantor ini, terutama jalan Sisingamangaraja yang menghubungkan wilayah ini dengan Jalan Jenderal Sudirman dan Jalan M. H. Thamrin yang merupakan ruas jalan utama di Jakarta dan sebagai pusat bisnis nasional. Selain itu kantor ini juga terletak tak jauh dari terminal Blok M yang merupakan salah satu pusat transportasi bus kota di Jakarta. Tak hanya itu, satu nilai lebih yang harus disadari, meski terletak di tengah kota, lokasi kantor ini berada di lokasi yang cukup tenang, jauh dari kebisingan, dan dikelilingi pepohonan rindang yang berjajar di sepanjang jalan. Kondisi ini tentunya sangat mendukung untuk kegiatan-kegiatan pendidikan semacam diklat maupun kursus.

Kondisi fisik bangunan bukanlah satu-satunya daya tarik suatu diklat, tetapi juga menyangkut kualitas sumber daya manusia pegawai. Pegawai harus dididik dan dilatih untuk benar-benar profesional dan kompeten dalam menunaikan tugasnya. Tentunya juga harus ditunjang dengan sikap dan perilaku yang ramah dan melayani dari para pegawai. Tanpa dukungan segenap keluarga BPPK, maka pelayanan prima yang menjadi visi dan misi BPPK tak

akan pernah terwujud. Kini, dibutuhkan "*goodwill*" dari para pengambil kebijakan di lingkungan BPPK serta kerja keras dari seluruh pihak terkait untuk mewujudkan mimpi BPPK ini menjadi kenyataan. ■

Penulis adalah :
Pelaksana Bagian Umum

The Timeline of **Kamil Sjoeib** **(Lini Perjalanan Hidup Kamil Sjoeib)**

OLEH : PILAR WIROTAMA

A portrait of Kamil Sjoeib, a middle-aged man with a mustache, wearing a dark suit, white shirt, and a red patterned tie. He is looking directly at the camera. The background is a modern building with large glass windows and a blue sky with some clouds.

Manusia tak bisa menduga kemana hidup akan membawanya. Kadang sebuah rencana yang tersusun rapih tidak berjalan sesuai keinginan dan kadang sebuah keikhlasan akan bermuara di sebuah kejutan tak terduga. Begitu pula halnya dengan hidup seorang Kamil Sjoeib. Mengawali pendidikan tingginya sebagai mahasiswa di Institut Ilmu Keuangan (IIK) jurusan Bea dan Cukai, siapa mengira ia kini dipercaya mengemban tugas sebagai nakhoda Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan. Sepenggal kata tanya **“Mengapa”** mungkin terlintas di benak anda. Namun sebelum anda berpendapat, silahkan simak lini masa (*timeline*) perjalanan hidup seorang Kamil Sjoeib.

Bagi anda pengguna aplikasi *microblogging* 140 karakter atau dikenal dengan *Twitter* mungkin sudah akrab dengan istilah *Timeline*. *Timeline* adalah istilah yang menggambarkan status atau situasi yang orang rasakan atau alami dari waktu ke waktu. Agak sukar untuk menerjemahkan istilah ini ke dalam sebuah kata dalam bahasa Indonesia, tapi sebagian pengguna aplikasi ini sepakat menerjemahkannya sebagai garis waktu atau lini masa. Istilah *timeline* atau lini masa rasanya tepat untuk merujuk pada secuplik gambaran perjalanan hidup seorang Kamil Sjoelib yang coba kami angkat di artikel ini.

Lini masa kami bersama Kamil Sjoelib berawal dari perbincangan hangat di ruang kerjanya di Jalan Purnawarman. Meskipun malam sebelumnya ia harus mengikuti rapat bersama Menteri Keuangan hingga larut, ia masih menyempatkan diri untuk menerima kami di pagi harinya. “Maaf saya agak sedikit terlambat, semalam ada rapat” katanya mengawali wawancara. Setelah menjelaskan maksud kedatangan kami, rangkaian lini masa pun meluncur dari Bapak yang konon kurang menyukai publikasi ini.



Kamil_Sjoelib Kamil Sjoelib

Kembali ke Purnawarman, kilas masa lalu
1952 - 1972

Di kota Padang, 58 tahun yang lalu, lahirlah seorang putra bernama Kamil Sjoelib dari ayah berprofesi sebagai TNI dan Ibu seorang guru. Semenjak berumur 2 tahun, Kamil muda sudah sering berpindah kota Bandung, Medan, Kutoraja (kini bernama Banda Aceh-red) dan Jakarta untuk mengikuti tugas sang ayah. Namun di Padang inilah ia menghabiskan masa sekolah dasarnya yang dahulu bernama sekolah rakyat hingga tamat Sekolah Menengah Pertama (SMP). Tinggal di kampung membuatnya terbiasa bersosialisasi dan bergaul dengan banyak orang dengan beragam latar belakang. Selepas tamat SMP Kamil kembali pindah ke Ibukota.

Lingkungan jalan Purnawarman tempat ia berkantor saat ini bukanlah lingkungan yang asing bagi Bapak dua anak ini. “Sewaktu SMA itu *kan* saya tinggal dekat sini,” ucapnya mengenang masa itu. Kamil bersekolah di SMA Negeri 6 Jakarta dan setiap harinya ia selalu



Foto : Eros L. Mursalin

Foto : Eros L. Mursalin

melewati kantor BPPK Purnawarman yang kala itu bernama Institut Ilmu Keuangan (IIK). Meskipun sering melewati IIK, tak terbersit sedikitpun di benaknya untuk melanjutkan pendidikan di IIK. “Saya *nggak* pernah membayangkan saya masuk sini. Setiap saya lewat sini, saya lihat ini kantor apa sekolah? Karena kalau saya lihat yang keluar masuk itu Bapak-bapak tapi bawa buku seperti mahasiswa. Kemudian saya tahu ternyata waktu itu yang sekolah di sini adalah pegawai. Dulu *kan* namanya STIKN lantas berubah menjadi IIK,” kenangnya.

Awal cerita Kamil diterima di IIK berawal dari saudaranya yang memberi informasi bahwa IIK menerima pendaftaran mahasiswa baru. “Dalam pikiran saya dulu, PNS itu pekerjaan yang monoton, tidak menarik,” ucapnya. Namun karena waktu itu Ayahnya sudah pensiun sedangkan sekolah di IIK itu gratis dan langsung dapat pekerjaan, ia pun lantas terdorong untuk masuk IIK.

Proses seleksi IIK yang memakan waktu lama masih lekat di ingatannya. “Jadi tesnya itu lama, saya ingat tes yang pertama itu tes tertulis di Gelora Bung Karno, lalu tes fisik di PTIK (Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian-red) Ciputat yang sekarang menjadi tempat Polwan, lalu psikotes oleh Psikolog Universitas Indonesia,” kenangnya. Ia pun berhasil lulus seleksi dan diterima di jurusan bea dan cukai setelah ditentukan oleh panitia seleksi.



Kamil_Sjoelib Kamil Sjoelib

Belajar dari yang terbaik @IIK
1972 - 1975

Semasa perkuliahan di IIK, Kamil Sjoelib bisa dibilang bukan tergolong mahasiswa yang aktif berorganisasi. Ia lebih senang menghabiskan waktu luang semasa kuliah di rumah pamannya yang kebetulan berjarak tidak jauh dari kampusnya. “Teman-teman kalau menunggu dosen dari satu mata kuliah ke kuliah yang lain nunggu di sini karena rumahnya jauh-jauh, kalau saya pulang,” ceritanya.

Ada dua hal yang paling berkesan baginya selama perkuliahan di sekolah pencetak kader pengelola keuangan Negara tersebut. “Bagi saya yang paling berat itu masuknya daripada kuliahnya, namun yang saya tahu saya beruntung masuk IIK karena dosennya bagus-bagus” ujarnya mantap. Ia menceritakan kala itu dosen-dosen di IIK adalah mantan pejabat atau dosen dari Universitas Indonesia (UI) yang sangat kompeten di bidangnya masing-masing.

Beliau juga masih mengingat dengan baik kondisi Purnawarman di tahun 1970-an saat masih menjadi IIK, “Ini kampus saya. Disinilah dimakamkan almamater saya. Jadi saya berada di atas makam almamater saya” kenangnya. Dengan yakin ia menceritakan bahwa dahulu gedung B itu dulunya adalah lapangan tenis sedangkan gedung perpustakaan dahulunya adalah aula dan beberapa gedung lainnya belum bertingkat dua.



Kamil_Sjoeb Kamil Sjoeb
Harapan ≠ Kenyataan
1975 - 1979

Setelah tamat kuliah, seperti lulusan IIK lainnya ia pun ditempatkan untuk pertama kalinya. Kota Solo di provinsi Jawa Tengah menjadi labuhan pertama-nya. "Tahun 1975 saya lulus jadi Sarjana Muda Keuangan Negara. Kemudian saya ditempatkan dan mulai merasakan *"culture shock,"* kenangnya. Sejak lahir, Kamil dibesarkan dengan kultur Sumatera dan walaupun sering bersosialisasi saat kecil, namun kultur Sumatera lekat dengan dirinya. Kota tempat ia ditempatkan bukanlah kota yang memiliki pelabuhan dimana pegawai Bea Cukai biasa ditempatkan, "Disana kegiatannya *kan* hanya cukai saja, sering dibilang polisi *bako*".

Selain penempatan yang tidak sesuai dengan harapannya, hal lain yang membuat terkejut saat itu adalah penerimaan lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan yang ia bayangkan sebelumnya. "Dulu saya pikir kalau kita datang sebagai pegawai baru itu karena ada kekurangan pegawai di kantor itu, *eh* tapi ternyata orang *nerimanya* biasa saja karena mungkin jumlah pegawai sudah cukup. Saya sekolah tiga tahun dengan cita-cita, dengan mengerahkan tenaga dan saya datang itu dengan bawa buku catatan saya selama kuliah, ternyata *gak* seperti yang saya bayangkan," ucapnya mengenang saat itu. Bahkan sempat terbersit keinginan untuk keluar dari PNS. Namun ia lantas berinisiatif untuk meminta pekerjaan dengan mendekati salah seorang pegawai senior dan menawarkan diri untuk membantu, setelah sebelumnya meminta ijin kepada Kepala Kantor.

Bagaimana cara ia memotivasi diri dan menerima keadaan? ia pun menceritakan, "Saya lebih banyak membangun cara berpikir saya. Pertama saya harus melawan kebosanan, stres, karena antara harapan dan kenyataan itu *kan* jauh sekali. Saya *nggak* bisa tinggal diam dan lalu berpikir apa yang saya lakukan". Selain itu, hobinya membaca buku-buku autobiografi tokoh-tokoh terkenal juga turut mendorong motivasinya. Jika mengingat masa itu ia pun merasa bersyukur karena pernah

*"Dalam pikiran
saya dulu,
PNS itu pekerjaan
yang monoton,
tidak menarik"*



ditempatkan di Solo, karena ia memiliki kesempatan untuk mengenal budaya daerah lain sejak dini dan memiliki kesempatan untuk mengasah diri dalam pergaulan, interaksi sehingga ia dapat mengukur kemampuan dirinya di lingkungan sosial yang baru dan lebih luas. Belum genap dua tahun di kantor pertamanya, ia pun lalu diterima untuk meneruskan program Sarjana IIK dan lulus pada tahun 1979.



Kamil_Sjoeb Kamil Sjoeb
"Jalan itu selalu ada, kalau kita mau"
1980 - 1987

April 1980, Kamil Sjoeb dipindahtugaskan ke Makassar dan memulai tugas barunya sebagai pelaksana bergolongan IIIA. Ia pun mulai berpikir apa lagi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan dirinya. Pilihan pertama adalah kembali ke pulau Jawa karena pekerjaan Bea dan Cukai lebih banyak di tempat-tempat ramai seperti pulau Jawa atau Sumatera. Namun hal itu urung ia lakukan karena mutasi itu tak kunjung datang dan akhirnya ia menemukan pilihan lainnya, "Sore-sore di pantai Losari duduk sambil makan kacang rebus, *mikir* kapan SK mutasi datang. Mulailah saya berpikir harus cari jalan lain, satu-satunya adalah sekolah," kenangnya.

Kamil mengisahkan pada jaman itu

animo orang untuk melanjutkan sekolah terbilang rendah, padahal penawaran beasiswa bisa dibilang cukup banyak. "Apalagi (tawaran-*red*) sekolah di luar negeri, *nggak* banyak disentuh orang. Mungkin karena banyak yang *nggak* siap ke luar negeri," tambahnya. Melihat peluang itu ia lalu mulai berburu tawaran beasiswa yang kala itu dikirimkan via radiogram. "Radiogram itu kadang-kadang datangnya terlambat. *Dateng* tanggal ini, tapi *deadline*-nya kemarin. Dulu *kan* pakai radiogram," ceritanya. Tak mau lagi ketinggalan informasi, ia pun lalu mendekati bagian kepegawaian supaya ia bisa segera memperoleh informasi jika tawaran beasiswa datang.

Akhirnya di tahun 1982 radiogram datang membawa tawaran *non degree program* dari USAID. "Jadi ada tawaran dari USAID, *non degree program* di Los Angeles selama 6 bulan, di *Institute for Tax Administration* berafiliasi dengan *University of Southern California*. Saya daftar lalu ikut tes sampai di Kedutaan Amerika dan saya lulus," ujarnya.

Sembari menunggu keberangkatannya ke Los Angeles, tak disangka ia pun dipercaya oleh kantor pusat untuk mengikuti seminar tentang pemberantasan narkoba yang membawanya terbang untuk pertama kalinya ke Amerika Serikat selama 5 minggu. "*It was unforgettable experience in my life*" kenangnya. Seminar yang dibiayai oleh Amerika tersebut bertujuan



Foto: Dokumentasi Pribadi

ia berkomentar singkat, “Jalan itu selalu ada, kalau kita mau”. Sesaat sebelum meninggalkan tanah air, Kamil mengakhiri masa lajangnya dengan menikahi Jeffy Arsida yang kemudian menyusul berangkat ke Amerika beberapa bulan kemudian.



Kamil_Sjoeb Kamil Sjoeb
Living the American life
1987 - 1999

Awal tahun 1984 Kamil tiba di *Economic Institute di Boulder Colorado* sebuah daerah pegunungan batu yang tandus, untuk mempersiapkan diri mendaftar di Universitas tujuannya. Setelah diterima di *Hawaii University* dan *Ohio University* Kamil memastikan diri memilih *Ohio University*. “Saya pilih itu karena saya lihat di peta Ohio itu letaknya strategis di tengah-tengah, agak ke timur, kemana-mana gampang” ceritanya sambil tersenyum. Ia pun mengambil kelas reguler *majoring Economics* dengan spesialisasi *Public Policy Analysis*.

Perjalanan darat pertamanya seorang diri di Amerika dilakukan saat ia hendak menuju *Ohio University*. Ia berangkat dari Boulder Colorado menggunakan mobil bekas yang dibelinya. Bulan September 1984 perkuliahan pun dimulai dan selama berkuliah di *Ohio University* ia pun mulai mengamati budaya perkuliahan di sana yang sangat menekankan pada rencana, persiapan dan strategi agar bisa sukses.

Hal lain yang ia ingat saat kuliah di sana adalah jangan pernah mengangap enteng sesuatu. Menurutnya, sikap seperti itu hanya akan menghalangi peluang kita untuk memperoleh nilai yang lebih tinggi. Ia mencontohkan, walaupun beberapa mata kuliah mungkin sudah pernah kita peroleh sebelumnya di Indonesia bukan berarti kita pasti bisa menjawab dengan baik pertanyaan yang diajukan saat ujian kalau tidak siap. Pengalamannya berkuliah di Amerika semakin lengkap ketika sang istri melahirkan putra pertamanya di Amerika dan ia pun harus mengurus segala proses dan keperluannya dengan mandiri. “Buat saya, sekolah di luar negeri salah satu bagian dari memperkaya pemahaman kultur kita,” ucapnya singkat.

mendidik para pegawai bea dan cukai dari negara-negara yang berpotensi untuk dimanfaatkan sebagai lalu lintas narkoba agar memahami modus yang sering digunakan dalam penyelundupan narkoba.

Setelah 5 minggu Amerika, ia pun kembali ke Makassar dan menunggu panggilan *non degree program* sebelumnya. Selang dua bulan kemudian, tepatnya Januari 1983 panggilan tersebut *non degree program* datang dan ia pun kembali berangkat ke Los Angeles selama 6 bulan. Selama di Los Angeles ia pun dikenalkan dengan dunia bea dan cukai yang lebih modern serta mempelajari lebih dalam mengenai *Transaction value* dan *Law enforcement* di bidang bea dan cukai.

Bulan Juli 1983 ia kembali ke tanah air dan melapor ke Pusdiklat Bea dan Cukai. Siapa mengira ia kembali ‘berjodoh’ dengan negeri Paman Sam, buktinya pada saat melapor ia ditawarkan *Masters degree program*, yang juga berlokasi di Amerika. “Jadi rupanya ketika itu (Pusdiklat-red) sedang memanggil pegawai dari daerah untuk *Masters degree program* dan saya akhirnya juga ikut tes,” kenangnya. Namanya pun tercantum dalam 4 orang yang dinyatakan lulus. Setelah lulus tes ia kemudian mengikuti *Pre-departure training* selama kurang lebih 4 bulan dan siap diberangkatkan. Mengenai peluang sekolah yang terus menghampirinya

*“Jalan Itu selalu ada,
kalau kita mau”*



Foto: Dokumentasi Pribadi



Kamil_Sjoeb Kamil Sjoeb
"The Rising Star"
1987 - 1999

Sekembalinya dari Amerika akhir tahun 1986, ia menemukan kondisi bea cukai dalam masa-masa terberatnya, ia pun menceritakan, "Tahun 1985 terbit Inpres No. 4, bea cukai tugasnya diambil dan diserahkan pada *surveyor* asing namanya SGS. Jadi ketika itu Bea cukai dan aparat pelabuhan yang lain dianggap salah satu penyebab *high cost economic*, pungli dan segala macam". Lebih lanjut ia menceritakan, bea cukai kala itu hanya memeriksa barang-barang yang nilainya di bawah \$ 5.000, selebihnya diserahkan kepada *surveyor* asing tersebut. Bisa dibayangkan kontrak sosial bea cukai dengan rakyat diambil alih dan digantikan dengan *surveyor* dan itu merupakan pukulan bagi bea cukai kala itu. Beban kerja bea cukai berkurang dan hal ini berimbas pada banyaknya pegawai yang kehilangan jabatan hingga akhirnya dipensiunkan. "Saya ingat, dulu jabatan eselon II lebih dari 60 kemudian di-cut jadi 19, bayangkan saja mereka harus pensiun," ceritanya. Ia pun berharap agar kejadian serupa tidak terjadi lagi di masa depan.

Meskipun masa-masa tersebut merupakan masa sulit bagi dirinya, ia tetap bertahan di bea cukai dan mulai merangkak kembali dari awal. Pada tahun 1988 ia diangkat kembali pada jabatan eselon IV sebagai Kepala Subbagian Umum di KINSP Tipe Khusus di Tanjung Priok. Selang satu tahun kemudian ia pun lantas dipromosikan sebagai eselon III di kantor pusat. Tahun 1991 ia memperoleh tugas untuk diperkerjakan di kantor Kedutaan Besar di *Brusell* dan belum genap satu tahun ia lalu dipromosikan menjadi eselon II sebagai Kepala Pusat Sarana Perhubungan Bea dan Cukai Direktorat P2.

Jabatan selanjutnya yang dipercayakan kepadanya adalah sebagai Direktur Perencanaan Penerimaan Bea dan Cukai. "Pak Kamil lebih cocok disana, anda ini kan suka angka-angka" ucapnya menirukan pendapat orang mengenai kepindahannya kala itu. Setelah menjabat hanya sekitar tujuh bulan, ia kemudian dipercaya sebagai Inspektur Bea dan Cukai di Inspektorat Jenderal. Tahun 1994, jabatan Sekretaris Direktorat Jenderal Bea dan Cukai dipegangnya selama dua tahun dan pada tahun 1996-1999 ia menjabat sebagai Kepala Kantor Wilayah VII DJBC Jawa Timur di Surabaya.



Kamil_Sjoeb Kamil Sjoeb
"Tentang Pusdiklat Bea dan Cukai dan 'Deal with people'"
1999 - 2011

Mungkin belum banyak yang tahu, bahwa sebelum menjabat sebagai Kepala BPPK, Kamil Sjoeb pernah menjabat sebagai Kepala Pusdiklat Bea dan Cukai di tahun 1999-2001. "Saya dari dulu suka dunia pendidikan, saya suka mengajar, walau tidak saya tekuni secara serius" kenangnya.

Menjadi Kepala Pusdiklat memberikan pengalaman tersendiri baginya. Adanya pejabat fungsional dan struktural ini menimbulkan dinamika yang berbeda dibandingkan dengan kantor sebelumnya. Meski begitu, ia menikmati masa pengabdianya di Pusdiklat, "Saya semakin menyukai Badan Diklat ini, dan saya pikir kalau dikelola dengan baik, saya yakin bisa karena banyak unggulannya di sini, tinggal kemauan yang besar saja". Selepas menjadi Kepala Pusdiklat Bea dan Cukai, beberapa jabatan strategis pun sempat dipegangnya sebelum akhirnya dipercaya sebagai Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan.

Belasan tahun menjabat sebagai eselon II dengan berbagai nomenklatur memperkaya pengalamannya dalam memimpin organisasi. Saat ditanya pengalaman yang paling berkesan, ia pun menceritakan, "Yang berkesan menurut saya bukan di pekerjaan teknis. Mengurusi kepabeanan atau cukai bukan hal yang sulit, karena sudah ada peraturannya. Tapi ketika kita *deal* dengan manusia, itu yang tidak mudah.". Ia menjelaskan bahwa dalam setiap keputusan itu selalu ada campur tangan manusia, baik dari atasan, bawahan dan rekan di kiri dan kanan. Namun ia menyadari bahwa itu adalah hal yang manusiawi yang harus dihadapi dengan komunikasi serta pendekatan yang bijak dan tegas.



Kamil_Sjoeb Kamil Sjoeb
"Tips' seorang @Kamil_Sjoeb"
2011

Meniti karir dari pelaksana bergolongan 2 hingga kini berhasil mencapai jabatan Eselon I tentunya bukanlah perkara mudah. Ia pun

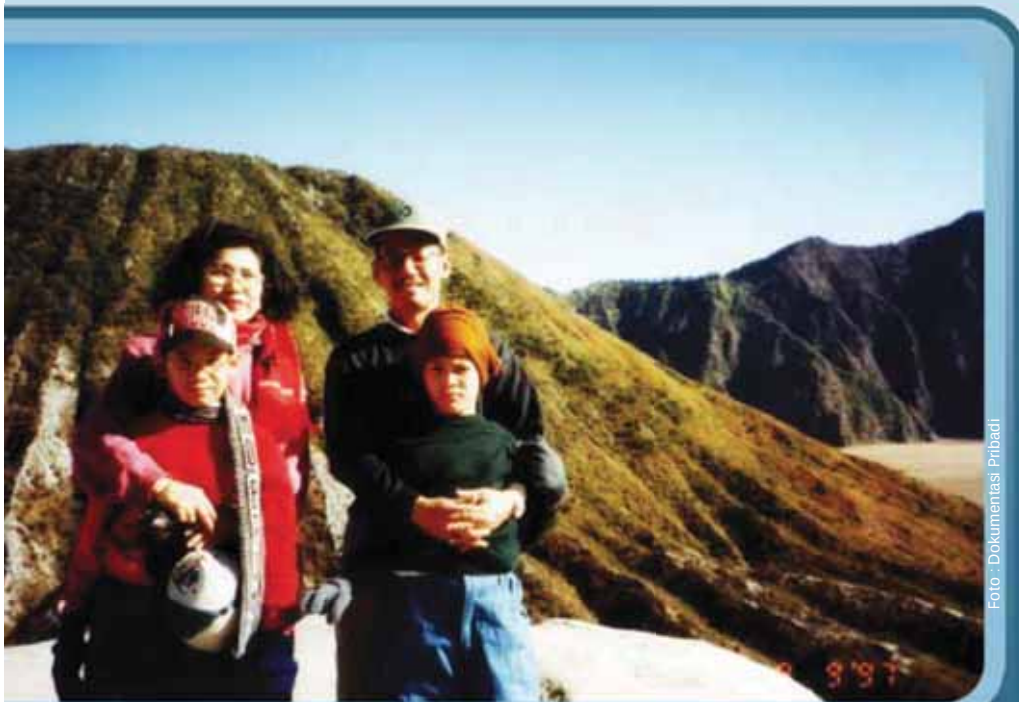


Foto : Dokumentasi Pribadi

Foto : Eros L. Mursalin



“Saya dari dulu suka dunia pendidikan, saya suka mengajar, walau tidak saya tekuni secara serius”

membagi beberapa ‘tips’ bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). “Apa sih yang harus kita pegang sebagai Pegawai Negeri Sipil itu? Satu aja, kamu pegang peraturan,” katanya. Ia menjelaskan kita bekerja di instansi pemerintah, oleh karena itu kita adalah pelaksana peraturan itu jadi jangan pernah melanggar peraturan itu. “Kamu mengerti peraturan itu, kamu laksanakan peraturan itu” tambahnya. Namun bukannya ia menutup mata bahwa dalam melaksanakan peraturan selalu ada tantangan yang kadang tidak mudah karena tidak jarang ada *conflict of interest* antara kepentingan institusi dan pribadi. Tantangan bagi pegawai negeri adalah mengelola bagaimana kepentingan institusi itu selalu di depan dari kepentingan lainnya.

Ia pun mendorong siapapun yang menjadi pegawai negeri agar aktif dalam mencari jalan untuk pengembangan diri dan karir. “Tidak ada orang yang akan membentangkan karpet merah dan bilang ‘silahkan lewat sini’, oleh karena itu jangan mengeluh karena tidak diberi peluang. Kita lihat *chance*, kita coba mengadu nasib di situ dan kita terpilih,” katanya menjelaskan pengalamannya dalam mencari jalan dan peluang di dunia kerja PNS. Ia pun mengingatkan agar jangan cepat merasa puas sehingga berhenti mengoptimalkan diri. Jadi

bukan maksimal, tapi optimal,” katanya menjelaskan. Ia pun berpendapat hal tersebut idealnya harus muncul dari dalam diri sendiri setiap individu. Tak lupa ia menekankan pentingnya menjaga reputasi, baik reputasi instansi maupun pribadi serta menjauhkan sikap *sirik* dan berlapang dada dan berbesar hati dalam menerima perbedaan yg terjadi di dunia kerja.



Kamil_Sjoeb Kamil Sjoeb
BPPK dimata @Kamil_Sjoeb
2011

“Kalau kita lihat dalam proses reformasi birokrasi yang sedang dikembangkan, (yang menjadi-*red*) motornya harusnya BPPK, karena manusia adalah sentralnya dalam proses itu” demikian jawabnya saat ditanya mengenai visinya terhadap BPPK. Ia menyadari bahwa peran BPPK semakin strategis di Kementerian Keuangan. Hal ini terlihat dari perhatian pimpinan yang semakin kuat pada masalah SDM. “Peran BPPK semakin dipertegas”, ujarnya sembari menekankan bahwa ini adalah momentum yang bagus bagi BPPK, tinggal bagaimana seluruh pegawai BPPK siap atau tidak dalam mengemban itu semua.

Ia menambahkan, sebagai upaya menjawab tantangan tersebut BPPK juga sedang bekerja untuk memotret kondisi

organisasi BPPK. “Nah kekurangan kita harus kita kejar dan ternyata cukup banyak kerja keras yang harus kita lakukan, tapi saya optimis,” ucapnya. Ia pun berharap seluruh pegawai BPPK mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam pengembangan SDM Kementerian Keuangan sehingga setiap peserta diklat yang datang akan menjadi lebih baik setelah mengikuti diklat yang diselenggarakan BPPK.

Ia pun menyadari bahwa belum semua diklat yang dibutuhkan Kementerian Keuangan mampu diselenggarakan oleh BPPK, sehingga beberapa unit eselon I masih menyelenggarakan diklatnya sendiri. Memandang fenomena ini beliau mengutarakan pendapatnya, “Saya tidak menggunakan istilah sentralisasi bahwa itu (diklat-*red*) akan kembali kepada kita semua, tapi kita akan lebih banyak mendorong kerjasama”. Lebih lanjut ia menyampaikan memang idealnya jika BPPK memiliki kemampuan yang cukup maka sentralisasi bisa dilakukan, namun itu semua tergantung kerja keras seluruh pegawai BPPK untuk bisa mewujudkannya. Salah satu kerja keras yang harus dilakukan antara lain mempersiapkan SDM yang akan mengisi posisi-posisi strategis di internal BPPK. ■

Penulis adalah Pelaksana Bagian TIK

BDK MAKASSAR,

Riwayatmu, Kini

Oleh : Mutasim Billah

Bagi kita yang mengklaim sebagai warga BPPK dan bangga dengan BPPK, adalah kurang pas bila tidak mengenal kelemahan BPPK secara keseluruhan tidak terkecuali yang di daerah. Dengan begitu menjadi belum sempurna pula bila tidak mengenal Balai Diklat Keuangan (BDK) Makassar. Bagi kawan-kawan yang belum pernah bertandang ke BDK Makassar boleh jadi akan terkejut ternyata BDK Makassar sudah tidak berdomisili di Jl. Ahmad Yani No. 1 lagi dan lagi pula telah tampil beda. Itulah, kini BDK Makassar Ahmad Yani tinggal kenangan dengan segala cerita indah dan duka yang diukirnya. Dan sejarah baru BDK Makassar tengah ditoreh dalam geraknya di kampus baru Komplek Perkantoran GKN Jl. Urip Sumoharjo km 4 Makassar.

Sayonara BDK Ahmad Yani

Mengenang awal menginjakkan kaki di bumi angin mamiri -Makassar, pada medio Juli (2009), enulis mendapat kesan pertama yang tidak menggoda, tentu selanjutnya terserah Penulis apakah akan terus *ngantor* di tempat yang *sumpek* atau berniat pindah. Kalau tidak, tentu akan sulit memajukan dan mencerahkan SDM Keuangan di kawasan Timur Indonesia. Juga akan kurang

kondusif untuk menyusun rencana dan tindakan perubahan bersama kawan-kawan baru BDK Makassar.

Bagi pembaca yang pernah bertugas atau sekedar tandang ke BDK Makassar Ahmad (A) Yani, tentu belum lepas dari ingatan-bagaimana untuk memasuki kantor, terlebih dulu harus jalan melalui garasi dibagian belakang gedung dan disambut oleh aroma tidak sedap. Belakangan diketahui, bahwa gerbang masuk itu, bersebelahan langsung dengan WC kantor, yang juga kurang dijaga kebersihannya. Lalu berjalan menuju lantai II menyusuri lorong gelap dan sempit sebelum menaiki tangga terjal ke lantai II. Jangan terkejut, memasuki ruang kantor bukan saja amat panas, tetapi juga lantainya bergoyang-goyang. Tidak kurang-kurang, Penulis juga mendapat orientasi kisah horor karena banyaknya penampakan, walaupun hingga meninggalkan A. Yani penulis belum pernah ditemui. Dan menurut informasi pernah terjadi, sejumlah peserta diklat kesurupan. Hal ini mudah difahami karena kantor BDK memang sebuah bangunan tua peninggalan Belanda.

Kalau dibilang memprihatinkan barangkali tidak terlalu meleset, karena bukan saja gedung tua tetapi juga perawatan/kebersihannya kurang

dijaga secara optimal. Apakah karyawan dapat bekerja dengan semangat penuh? Bagaimana BDK Makassar mampu mencerahkan peserta didiknya? Pembaca sendiri yang bisa mengira-ngira jawabnya. Setidaknya, sejak itu yang terngiang-ngiang di kepala penulis tidak ada lain selain pindah. Kebetulan telah berdiri kantor BDK Makassar di Jalan Urip Sumoharjo yang dibangun oleh Setjen, rasanya ingin secepatnya mengucapkan *sayonara* kepada BDK A. Yani saat itu.

Welcome BDK Makassar Urip Sumoharjo

Terdorong kondisi di atas, penulis jajaki gedung Kantor BDK Makassar di Urip Sumoharjo. Gedung sudah berdiri, kampusnya sangat luas tidak kurang dari satu hektar, dan gedung-gedung menjulang megah terdiri dari empat gedung: Gedung sekretariat tiga lantai, dua buah gedung kelas masing-masing dua lantai, dan asrama tiga lantai. Sepengetahuan penulis, pembangunannya telah dirintis sejak awal tahun 2000-an. Menelisik lebih dalam di "TKP", gedung sudah berdiri tegap dan sejumlah fasilitas sudah nyaris lengkap, air pun sebagai sumber kebutuhan utama sudah mengalir sampai jauh, hanya daya listrik saja yang belum plus masih ada

pekerjaan *finishing*. Sewaktu memikirkan soal gedung baru, yang belum dapat terpecahkan, penulis kedatangan “tamu tak diundang” yang ternyata adalah penyedia jasa yang akan meng-*install* jaringan Laboratorium PPAKP *e-learning*, proyek pusat, dimana BDK Makassar termasuk yang ketempatan lab dari proyek pusat itu. Secara spontan Penulis mengatakan kepada penyedia jasa (*vendor*) untuk menunda pemasangan, dengan “*pede*”-nya Penulis mengatakan bahwa BDK Makassar akan pindah, sebaiknya jangan dipasang di sini (A.Yani). “*Tapi Pak, sesuai kontrak kami harus memasang di sini*”, desak *vendor*. “*Ok, Pak, kami tahu, tolong tunda satu dua hari ini*”, sanggah penulis.

Kemudian penulis menghubungi berbagai pihak: Sekretaris Badan, PT. Telkom Makassar, Telkom Pusat, dan Rumah Tangga GKN atas masalah ini. Singkat cerita secara prinsip ijin pemasangan lab di Urip Sumoharjo-terbuka. Namun setelah diijagi terdapat masalah krusial muncul, pemasangan jaringan tidak memungkinkan, karena di Kantor Baru belum terdapat jaringan instalasi telepon, dan lokasi relatif jauh dari Jalan tempat gardu telepon berada. Lalu Penulis harus membujuk Telkom Makassar agar sudi memasang tiang-tiang penghubung jaringan. Syukurlah PT. Telkom rela memasang tiang-tiang telepon baru menuju calon gedung/kantor BDK, setelah dibujuk bahwa prospek kedepannya cukup besar.

Belum selesai, sewaktu *vendor* akan memasang 22 komputer dan 1 server berikut instalasinya-listrik belum mengalir, untuk ujicoba lab tentu mengalami kesulitan. Kemudian Penulis menghubungi kembali Rumahtangga GKN-sebagai penguasa aset. Singkat cerita daya listrik sementara, bisa mengalir sekedar untuk uji coba lab. Karena listrik hanya di lab, kepindahan tentu belum dapat dilakukan, yang direncanakan pada penghujung tahun 2009.

Berbagai komunikasi terus dilakukan, dan barulah terealisasi pada awal tahun 2010. Dengan serba darurat, Penulis memaksa pindah menempati gedung baru kendatipun infrastruktur belum sepenuhnya siap. Yang pasti dua kebutuhan pokok: air dan listrik telah teratasi. Air memang sudah sejak

awal telah tersedia dan listrik telah memanfaatkan daya *idle* Gardu GKN.

Dalam masa tiga bulanan Penulis *ngantor* secara daruratsambil menyempurnakan sarana dan prasarana utama di sana-sini. Singkatnya, memasuki akhir Triwulan I aktifitas kantor dan diklat telah berjalan dengan relatif baik, Alhamdulillah. Seperti niat semula, Pindah kantor bukan sekedar ingin *ngantor* di tempat yang luas dan nyaman, tetapi tujuan semula ingin memajukan BDK Makassar selaras dengan kebijakan pimpinan. Bersama kawan-kawan BDK Makassar, kami ingin mengajak mereka banting setir (menempuh cara baru) dalam bekerja, karena, untuk memperoleh hasil yang baru harus dengan cara baru. Jika hasil yang diinginkan A, tentunya sebelumnya telah menempuh *plan A*. Maka untuk hasil baru (B), harus menggunakan *plan B*. Maka suatu hal yang musykil bila ingin hasil B, tetapi dengan menempuh *plan A*, ini sama halnya dengan memeras jerami tetapi mengharapkan santan.

Ikut Gerbong Reformasi Birokrasi Kementerian Keuangan

Gaung reformasi birokrasi saat masuk BDK Makassar nyaris tak terdengar, tradisi bekerja secara amatiran masih kental. Sejak bertugas memikul amanah pimpinan di BDK Makasar, reformasi birokrasi di Kementerian Keuangan

telah bergulir sekitar 3 tahun. Reformasi Birokrasi meliputi sejumlah program prioritas diantaranya : penataan organisasi, penyempurnaan proses bisnis, dan peningkatan kualitas SDM. Dalam implementasinya kita diperkenalkan dengan berbagai instrument manajemen seperti *Road map* Kementerian Keuangan, *Balance Scorecard* (BSC), IKU (Indikator Kinerja Utama) dan lain sebagainya, yang bertujuan meningkatkan kinerja Kementerian Keuangan melalui perubahan budaya kerja di segenap level. Mengembangkan budaya kerja dalam sebuah manajemen perubahan tidak semudah membalik telapak tangan, namanya juga budaya, tidak ada akan terjadi secara instan. Oleh karena itu penting di lingkungan BDK Makassar mewujudkan budaya kerja yang dicitakan itu.

Untuk ikut dalam arus perubahan yang tidak bisa dielakan itu, dipandang perlu menciptakan prakondisi bagi terwujudnya budaya kerja itu, dengan mengubah tradisi dan cara kerja baru, apapun bentuknya, yang penting beda, *syukur-syukur* terstruktur itu akan lebih baik. Perubahan adalah syarat kemajuan organisasi, hal ini telah ditempuh oleh banyak organisasi baik bisnis maupun birokrasi pemerintahan. Mereka yang berubah (*adaptif*), yang akan sanggup mencapai kemajuan. Mereka menyadari, hanya ada satu cara berubah atau ditinggalkan pelanggan. BDK Makassar



Senin, 4 Juli 2011, bertempat di Gedung B Balai Diklat Keuangan (BDK) Makassar, dilaksanakan acara pembukaan Diklat Prajabatan Golongan II Periode II. Diklat tersebut akan berlangsung mulai tanggal 4 s.d. 15 Juli 2011.

juga akan ditinggalkan pelanggan (unit pengguna) bila tidak berubah. Tanda-tanda telah muncul, Unit Pengguna berangsur-angsur mendidik pegawainya sendiri, penyelenggaraan PPAKP diambil Kanwil DJPB, di DJP misalnya, Kitsda, sudah memiliki struktur dan fasilitas pengembangan SDM sendiri, dan sebagian Unit Pengguna lain yang masih malu-malu kucing menyelenggarakan *training* bagi SDM-nya masing-masing pula. Syukurlah itu semua akan berakhir dengan kebijakan Menteri Keuangan dengan menjadikan BPPK menjadi satusatunya tempat diklat (sentralisasi diklat).

Strategi Praktis Menuju Kemajuan

Seperti sudah disinggung diatas, kemajuan identik dengan perubahan. Untuk berubah maka harus akrab dengan ketidaknyamanan (*danger zone*), suka atau tidak suka. Umumnya

mau nyaman, celaknya keduanya bak minyak dan air, tidak bisa disatukan.

Bagi kita yang normal tentu akan cenderung pada kemajuan, maka kita memilih berubah atau tumbuh. Dan kecenderungan pada pertumbuhan itu mengindikasikan kita hidup, tidak tumbuh atau *ajeg* sama halnya kita mati, mati dalam hidup menurut Ebiet G. Ade dalam salah satu syair lagunya. Sebaliknya, ketidaknyamanan alias kesulitan justru seperti obat kuat bagi peningkatan kualitas diri kita. Sebuah ungkapan mengatakan *"laut yang tenang tidak pernah menghasilkan pelaut yang tangguh"*. Mario Teguh mengatakan bahwa, *"tidak ada tujuan lain dari tugas sebuah kesulitan selain membuat kita lebih kuat daripada sebelum kesulitan itu hadir"*. Masih menurut Mario Teguh, *kita tidak akan pernah mengenali kekuatan kita sampai kita menemui kesulitan*. Dengan demikian tatkala kesulitan hadir (baik alamiah maupun *artificial*), terjadi

STAN. Sebelumnya mengambil tempat di sekolah-sekolah sekitar kantor, ujian dalam kelas-kelas, kemudian diganti dengan menggunakan GOR (mini stadion) yang terbuka dan terpusat. Tempat ujian baru tentu menuntut struktur, proses bisnis, dan tata kelola ujian saringan masuk yang berbeda. Segenap pegawai BDK kemudian mendiskusikan dan memikirkan pendekatan baru dalam pelaksanaan ujian yang bukan kelas. Soal teknik menyusun nomor ujian, sistem komunikasi di GOR menjadi dikursus yang hangat dan sesekali panas. Yah, semua bergerak dinamik, berubah. Tradisi baru telah menggeliatkan SDM BDK Makassar, dan BDK Makassar berangsur-angsur hidup kembali.

Perubahan dan Reward

Walaupun perubahan ternyata cukup mengasyikan bagi sebagian besar karyawan, tidak berarti bagi sejumlah pegawai. Masih ada yang justru tidak senang, menurut mereka apa untungnya perubahan. Berubah atau tidak, pendapatan dan tunjangan toh tetap sama **besarnya**, yang penting absen penuh. Kelompok yang menolak memang bisa membahayakan, kadang mereka seperti virus yang mempengaruhi kelompok yang telah berubah kedalam pengaruh negatifnya. Maka kepada yang telah berubah, yang telah menyediakan dirinya bersusah payah harus dijaga, harus dipertahankan, maka disinilah relevansi dari *reward*.

Reward umumnya uang (tunjangan), di Kementerian Keuangan tunjangan/ remunerasi telah diberikan, sehingga pada awalnya memberi pengaruh kuat, kemudian berangsur-angsur melemah. Mungkin penting adanya sistem remunerasi prestasi (*pay for performance*). Sudah sempat digodok dan nyaris menjadi kebijakan, sayangnya kasus Gayus mengemuka dan memotong rencana itu, maka remunerasi prestasi yang akan membedakan tunjangan antara satu pegawai dengan pegawai lainnya menurut prestasinya, berhenti diperempatan jalan. Maka harus dipikirkan *reward* bukan uang.

Reward bukan uang dapat pula berupa harapan karir, atau yang menjadi kewenangan Balai adalah pujian. Untuk *reward* harapan karir, Penulis memandang penting agar



Penutupan Diklat Teknis Substantif Dasar (DTSD) Kepebeanaan dan Cukai di Lapangan Upacara Balai Diklat Keuangan (BDK) Makassar, Jumat, 17 Juni 2011.

kita lebih memilih jalan kenyamanan (*comfort zone*). Yang *pro* nyaman atau status *quo* berdalih, untuk apa menemukan cara baru, sedang cara lama sudah terbukti efektif. Tetapi ada yang mereka lupakan, bahwa semua cara kerja yang sudah mudah dilakukan, sudah *familiar*, tanpa disadari dapat meninabobokan kita sehingga kita jumud, mandeg, dan mundur karena lingkungan baru telah menuntut hal-hal baru. Tinggal terpulang kepada kita mau maju atau

proses bahkan pergulatan dalam diri kita baik pikiran, perasaan, maupun tindakan. Dan itulah wujud perubahan yang akan menjadi diri sosok pribadi yang baru, yang berkualitas dan lebih tangguh. Bila semua anggota organisasi berkualitas dan tangguh, sebuah organisasi menjadi maju dengan sendirinya.

Secara praktis, untuk mengkondisikan cara-cara baru di BDK Makassar, sejumlah tradisi lama harus ditanggalkan, sebagai misal dalam soal USM

Pusat memperhatikan usulan dari Balai dalam mutasi dan promosi, bahkan demosi pegawainya. Sebetulnya secara informal hal ini sudah berlangsung, sejumlah harapan BDK Makassar telah diakomodasi pimpinan di Pusat. Namun, akan lebih baik lagi jika hal ini dilembagakan, dalam arti bobot dari penilaian pimpinan BDK di daerah diberi poin tinggi. Kemudian terkait pujian, suatu hal yang sederhana dan mudah dilakukan namun dampak baiknya tidak bisa dianggap enteng. Di lingkungan BDK Makassar telah dirintis penyelenggaraan *award* bagi pegawai terbaik triwulan ini, bagi pegawai teraphi bulan ini.

Sebetulnya kebijakan soal pemberian *award* bagi yang berprestasi di BPPK Pusat sudah ada, mungkin perlu diperkuat dan diperbanyak dengan aneka ragam *award*. Misalnya *Award* BDK terbaik, *Award* Pegawai Terbaik, *Award* Pegawai terjujur, *Award* pegawai tersopan, *Award* WI terbaik, *Award* fasilitas diklat terbaik, *Award* modul terbaik dan lain sebagainya. Tidak kalah pentingnya ritual pemberiannya pun diselenggarakan secara baik dan meriah. Seperti di BDK Makassar, *Award* diberikan dalam Ajang *Award* Pegawai yang dihadiri bukan saja para pegawai tetapi keluarganya. Mewujudkan “*Memorable Service*” di BDK Makassar. Untuk menyumbang dalam upaya mewujudkan reformasi birokrasi yang lebih terstruktur dan untuk mewujudkan Visi BDK Makassar “*Menjadi Pusat Unggulan dalam Penyelenggaraan diklat pada Kawasan Timur Indonesia guna menghasilkan SDM yang profesional di bidang pengelolaan Keuangan dan menjadi kewenangan Balai adalah pujian. Untuk reward harapan karir, Penulis memandang penting agar Pusat memperhatikan usulan dari Balai dalam mutasi dan promosi, bahkan demosi pegawainya. Sebetulnya secara informal hal ini sudah berlangsung, sejumlah harapan BDK Makassar telah diakomodasi pimpinan di Pusat. Namun, akan lebih baik lagi jika hal ini dilembagakan, dalam arti bobot dari penilaian pimpinan BDK di daerah diberi poin tinggi. Kemudian terkait pujian, suatu hal yang sederhana dan mudah dilakukan namun dampak baiknya tidak bisa dianggap enteng. Di lingkungan BDK Makassar telah dirintis penyelenggaraan award*

bagi pegawai terbaik triwulan ini, bagi pegawai teraphi bulan ini.

Sebetulnya kebijakan soal pemberian *award* bagi yang berprestasi di BPPK Pusat sudah ada, mungkin perlu diperkuat dan diperbanyak dengan aneka ragam *award*. Misalnya *Award* BDK terbaik, *Award* Pegawai Terbaik, *Award* Pegawai terjujur, *Award* pegawai tersopan, *Award* WI terbaik, *Award* fasilitas diklat terbaik, *Award* modul terbaik dan lain sebagainya. Tidak kalah pentingnya ritual pemberiannya pun diselenggarakan secara baik dan meriah. Seperti di BDK Makassar, *Award* diberikan dalam Ajang *Award* Pegawai yang dihadiri bukan saja para pegawai tetapi keluarganya.

Mewujudkan “*Memorable Service*” di BDK Makassar.

Untuk menyumbang dalam upaya mewujudkan reformasi birokrasi yang lebih terstruktur dan untuk mewujudkan Visi BDK Makassar “*Menjadi Pusat Unggulan dalam Penyelenggaraan diklat pada Kawasan Timur Indonesia guna menghasilkan SDM yang profesional di bidang pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Negara*”, perlu mencari sasaran antara dalam masa tugas penulis (*visioning leader*). Maka Penulis menetapkan goal “*Menjadikan Layanan BDK Makassar Selalu dikenang (memorable service)*”. Pelayanan adalah salah satu produk unggulan BPPK – maka dalam pandangan penulis, ini sejalan.

Tujuan (*goal*), apakah yang jangka pendek atau jangka menengah - panjang, apakah *output* atau yang *outcome* adalah sebagai penting, bekerja tanpa tujuan sama halnya dengan ingin berlayar tanpa kompas, sehingga haluan tidak bisa diarahkan ke pulau seberang. Tujuan adalah *power*, dengan tujuan maka semua pikiran dan energi dapat disatukan dan semua rencana berpeluang besar diwujudkan. Setelah tujuan ditetapkan barulah kita akan menyusun strategi dan cara-cara menuju *goal* tadi, setelah strategi tersusun barulah kita melakukan *action*. Strategi yang disusun harus menjamin berubahnya perilaku pegawai, karena tindakanlah yang menentukan suatu organisasi berubah atau tidak. Dalam proses *action* sudah barang tentu terbuka adanya strategi yang telah disusun yang kurang tepat,

maka perlu fleksibilitas atau adaptif. Jika demikian strategi perlu disesuaikan dengan tuntutan lapangan agar menjamin ketercapaiannya.

Semua tindakan akan kurang bertenaga jika tidak dilandasi *mindset* yang benar. Maka untuk menanamkan mindset terbangunnya *memorable service* di BDK Makassar, telah menempuh langkah berupa raker BDK Makassar dan *workshop* pelayanan prima di luar kota. Raker untuk mereorientasi pandangan SDM BDK untuk apa bekerja, telah berlangsung di Malino, disusul *workshop* atau *capacity building* “*pelayana prima*” yang berlangsung di Pantai Bira Sulsel pada awal tahun dengan mengundang pemateri dari Jakarta. Dengan *mindset* dan pemahaman tentang pelayan prima yang benar dan dedikatif, maka strategi dan rencana tindakan dapat disusun. Dengan langkah tersebut diharapkan akan terwujud BDK yang profesional yang layanannya selalu dikenang.

Terakhir, untuk lebih menjamin tercapainya *goal* BDK, diluncurkanlah slogan “*My trainee is my customer, my customer is my guest*”. Mengapa tamu? Dua hal yang dapat dipetik dari falsafah tamu adalah *pertama*, kita telah fasih dalam menghormati tamu. Misalnya di hari raya kita mempersiapkan rumah, jamuan, dan merapikan diri serta pakaian sebaik mungkin, karena kita ingin para tamu yang berkunjung kerumah betah dan terkesan. Pendeknya setiap tamu ingin kita istimewa. *Kedua*, tamu diyakini akan membawa berkah. Dengan menjadikan pelanggan sebagai tamu diharapkan akan menjadi acuan bagi SDM Makassar untuk bekerja dengan kekuatan penuh sehingga terjadi sinergi, yang pada gilirannya menghasilkan prestasi yang membanggakan. Prestasi yang tinggi, mengindikasikan diri kita berguna, bukankan cita-cita orang tua kita tidak ada lain ingin anaknya berguna? Inginkah orangtua Anda sedih karena anda bukan bagian dari *factor* pemecah masalah tetapi masalah itu sendiri? Bukankah nabinya orang Islam Muhammad .s.a.w. menasihatkan, bahwa manusia yang terbaik adalah yang paling bermanfaat bagi manusia (*organisasi, pen*) lainnya? ■

Penulis adalah :
Kepala BDK Makassar

Kepuasan pelanggan yang menyeluruh adalah kunci untuk meraih loyalitas pelanggan dan menghasilkan kinerja keuangan jangka panjang yang unggul (Jones and Sasser, Jr, "Why Satisfied Customers Defect", Harvard Business Review-1995).

Melayani Lebih SUNGGUH

Oleh : **Theresia Vera Yulianti**

DJP menggapai Kepuasan Pelanggan Melalui Pendidikan dan Pelatihan

Menggapai kepuasan pelanggan yang menyeluruh dalam pelayanan publik di Indonesia diterjemahkan dengan melaksanakan pelayanan prima demi mencapai indeks kepuasan masyarakat yang tinggi. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik mengesahkan pelayanan prima sebagai perilaku yang harus ditampilkan oleh segenap pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara. Pelayanan prima yang dimaksudkan adalah upaya dari para penyelenggara pelayanan publik untuk memenuhi kebutuhan penerima pelayanan, baik

pihak internal maupun pihak eksternal, sambil tetap menuruti peraturan perundangan yang berlaku.

Direktorat Jenderal Pajak (DJP) sebagai salah satu institusi pemerintah telah mencantumkan pemikiran tentang pencapaian kepuasan pelanggan yang menyeluruh dalam visinya, yaitu menjadi Institusi pemerintah yang menyelenggarakan sistem administrasi perpajakan modern yang efektif, efisien, dan dipercaya masyarakat dengan integritas dan profesionalisme yang tinggi.

Ribuan langkah terkait perwujudan visinya telah diambil sejak pencanangan visi tersebut. Mulai tahun 2001, reformasi administrasi perpajakan yang modern, efisien, dan dipercaya masyarakat telah dimulai oleh DJP. Tujuannya adalah untuk tercapainya loyalitas pelanggan yang dibahasakan sebagai tercapainya tingkat kepatuhan Wajib Pajak. Salah satu bagian dari kegiatan reformasi

administrasi perpajakan adalah peningkatan manajemen sumber daya manusianya berupa pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Melalui Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK), unit fungsi pengembangan pegawai Kementerian Keuangan, DJP berusaha meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian para pegawainya untuk mencapai kompetensi tersyaratkan untuk tiap jabatan.

Diklat Manajemen Pelayanan

Diklat Manajemen Pelayanan merupakan suatu diklat yang diperuntukan bagi para kepala seksi pelayanan pada unit ujung tombak DJP yaitu Kantor-kantor Pelayanan Pajak. Kepala Seksi Pelayanan adalah suatu jabatan yang memiliki peran untuk mengkoordinir pelayanan terhadap Wajib Pajak,

melakukan penyuluhan tentang ketentuan formal perpajakan, mengkoordinasikan penerimaan Surat Pemberitahuan (SPT) dan surat-surat permohonan (termasuk surat-surat dan lainnya dari Wajib Pajak), mengkoordinasikan perekaman dokumen perpajakan (termasuk SPT, Surat Setoran Pajak, Surat Perintah Perintah Membayar Kelebihan Pajak/ Surat Perintah membayarkan Imbalan Bunga yang diuangkan, Putusan Keberatan dan Banding) dan kearsipan berkas wajib Pajak, serta melakukan kerja sama dalam bidang perpajakan. Diklat Manajemen pelayanan ini diramu dengan tujuan agar para Kepala Seksi Pelayanan memiliki pemahaman tentang peranan pemimpin dalam membina bawahan, pemahaman dan keterampilan berkomunikasi dengan efektif, pemahaman tentang ketentuan formal yang berhubungan dengan pelayanan, keterampilan dalam memberikan pelayanan prima kepada pihak internal maupun eksternal, serta pemahaman tentang manajemen data khususnya dalam hal pengarsipan dan pemberkasan.

DJP di lingkungan regional Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu unit Kanwil DJP DIY, Kanwil DJP Jateng I dan Kanwil DJP Jateng II. Diklat Manajemen Pelayanan di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta diselenggarakan mulai tanggal 7 Februari 2011 sampai dengan 10 Februari 2011 dengan peserta sebanyak 30 (tiga puluh) orang.

Sejalan dengan nafas modernisasi administrasi perpajakan, penyelenggaraan diklat dilaksanakan dengan metode pembelajaran yang cukup modern. Metode pembelajaran dilaksanakan tidak hanya sekedar ceramah satu arah tetapi lebih mengacu kepada metode metode andragogy dimana peserta memegang peranan penting dalam proses pembelajaran dan diharapkan dapat berpartisipasi secara aktif. Dengan metode ini diharapkan akan tercipta suatu hubungan diagonal antara pengajar dan peserta serta antar sesama peserta. Untuk pencapaian tujuan tersebut, proses belajar mengajar dapat dilakukan dengan cara antara lain kuliah, diskusi, tanya jawab, latihan-latihan, praktek simulasi dan lain-

yang berasal dari Direktorat Jenderal Pajak.

Kesungguhan Peningkatan Kualitas Pelayanan

Pada tahun 2010, Kanwil DJP Jateng I dan Kanwil DJP Jateng II dinobatkan sebagai bagian dari 10 besar Kanwil dengan jumlah persentase kepatuhan WP tertinggi. Namun demikian, pengembangan pengetahuan, keterampilan, serta keahlian para pegawai jajaran ketiga kanwil tersebut masih sangat diperlukan. Hal yang mendasari kebutuhan akan diklat secara khusus diklat manajemen pelayanan adalah karena cepatnya perkembangan lingkungan yang menuntut penyempurnaan pelayanan serta manajemen pelayanannya secara terus menerus. Perkembangan pelayanan yang dilakukan secara berkesinambungan ini diharapkan dapat secara konsisten menggapai kepuasan pelanggan yang menyeluruh. Tujuan akhirnya adalah semakin ekstensif dan intensifnya sumber pendapatan negara dari pajak di



Materi yang diajarkan dalam diklat ini adalah tentang keterampilan memimpin, keterampilan berkomunikasi, pengetahuan tentang ketentuan formal, pelayanan prima, serta manajemen data (pengarsipan dan pemberkasan).

Diklat Manajemen Pelayanan Pada Balai Diklat Keuangan Yogyakarta

Mengawali Tahun Anggaran 2011, Balai Diklat Keuangan Yogyakarta sebagai unit regional BPPK menyelenggarakan Diklat Manajemen Pelayanan. Pelaksanaan diklat ini ditujukan khusus bagi pegawai

lain. Secara khusus, metode pembelajaran yang digunakan untuk mata pelajaran manajemen data adalah metode praktek kerja dengan terjun secara langsung pada pengelolaan manajemen data di 3 (tiga) lokasi yaitu: KPPN Yogyakarta, Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, KPP Pratama Yogyakarta.

Pelaksanaan diklat Pelayanan Terpadu juga dukung oleh para fasilitator atau instruktur yang memiliki kompetensi dalam bidang materi diklat Pelayanan Terpadu. Untuk diklat kali ini para fasilitator atau instruktur terdiri dari para pegawai/pejabat struktural

wilayah regional Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kesungguhan untuk memberikan pelayanan prima ini patut dihargai tinggi serta harus terus dijaga kehidupannya. Semoga semangat melayani dengan sungguh yang diawali dari sini dapat bermultiplikasi kepada pelayanan institusi pemerintah lainnya yang bersentuhan langsung atau yang berada pada daerah regional yang sama. ■

Penulis adalah :

Pj. Kasi evaluasi dan Informasi Balai Diklat Keuangan Yogyakarta

Menu Pembuka BDK Pekanbaru

Oleh : Dedi Chandra

Tepatnya tanggal 2 Februari 2011, Balai Diklat Keuangan Pekanbaru menyelenggarakan workshop widyaiswara di Ruang Bertuah V, Hotel Pangeran-Pekanbaru. Acara bertajuk “Pembelajaran yang Berkualitas: Konsep Dasar dan Penerapan di Lapangan” itu dibuka langsung oleh Kepala Balai Diklat Keuangan Pekanbaru, Mardial S.E., MPA. Workshop ini dihadiri 45 orang peserta yang terdiri dari para pengajar dan calon pengajar di lingkungan BDK Pekanbaru. Diantara peserta yang hadir antara lain 27 peserta berasal dari Kementerian Keuangan, 3 peserta berasal dari Universitas Riau (UNRI), 3 peserta berasal dari Kantor Regional XII BKN, 6 peserta berasal dari SMA negeri 1 Pekanbaru. Turut hadir 6 tamu undangan dari para widyaiswara Balai Kependidikan Daerah Propinsi Riau dan seorang widyaiswara BDK Pontianak.

Workshop ini merupakan menu sajian pembuka mengawali tahun 2011 yang diselenggarakan oleh BDK Pekanbaru. Selain sebagai menu pembuka, ternyata *workshop* ini pun baru pertama kali diselenggarakan di lingkungan BPPK Kemenkeu.

Mungkin Anda Bertanya, Mengapa BDK Pekanbaru menyelenggarakan *workshop* seperti ini? Ide ini lahir dari rekan-rekan BDK Pekanbaru berdasarkan hasil evaluasi pengajar tahun-tahun sebelumnya yang disebarkan ketika selesainya proses belajar-mengajar. Peserta diklat diminta mengisi formulir evaluasi sekaligus juga memberikan

kritik dan saran yang sifatnya membangun agar proses pembelajaran lebih baik lagi, baik dari segi penyelenggaraan maupun dari segi pengajar.

Secara umum, hasil evaluasi tahun-tahun sebelumnya yang diperoleh menunjukkan hasil yang memuaskan. Akan tetapi, ada beberapa kritik dan saran dari peserta diklat yang menjadi konsen BDK Pekanbaru. Beberapa kritik dan saran yang sifatnya membangun inilah BDK Pekanbaru ingin “berubah” untuk lebih baik lagi dengan berbagi pengalaman dalam proses pembelajaran yang lebih berkualitas kepada sesama pengajar dan calon pengajar sesuai dengan konsep dasar dan penerapannya. Hasil yang ingin diharapkan tidak hanya terlaksananya proses belajar-mengajar. Akan tetapi, hasil yang dihasilkan, diharapkan berkualitas. Kualitas disini diartikan peserta diklat pun diharapkan “menikmati” pembelajaran yang disajikan sehingga tujuan pembelajaran tercapai dan tidak hanya itu sajian-sajian pengajar pun dapat mengundang selera peserta yang pernah mengikuti diklat di BDK Pekanbaru untuk datang kembali mengikuti diklat –diklat lainnya.

Untuk itu *workshop* dirancang selama sehari dan kegiatan dibagi menjadi 2 sesi. Sesi pertama dibawakan oleh Ir. Roem Lintang Soeharto, DEA., widyaiswara utama Kementerian Komunikasi dan Informasi. Beliau membahas membahas Konsep Dasar Pembelajaran Berkualitas. Dilanjutkan pada sesi kedua dibawakan oleh Deddy Candra, SST, Ak, widyaiswara Balai Diklat

Keuangan Pekanbaru, dengan bahasan Penerapan Pembelajaran Berkualitas.

Di usianya yang sudah tidak muda lagi saat ini 63 tahun, Bu Lintang menyampaikan “Konsep Dasar Pembelajaran Berkualitas”. Beliau menjabarkan diantaranya teknik pembelajaran yang efektif, yang terdiri dari 3 tahap: perencanaan, persiapan, pelaksanaan. Dan beliau pun menjabarkan ciri pengajar yang kompeten dan baik, serta media pembelajaran yang efektif. Tidak hanya membawakan materi secara gamblang beliau pun langsung menunjukkan bagaimana penerapannya pada *workshop* ini. Tampak jelas, sebelum jadwal acara dimulai Bu Lintang mencoba laptop, speaker aktif (khusus beliau bawa dari Jakarta), dan menguji sendiri media pembelajaran seperti melakukan tes suara speaker dan berjalan kebelakang ruangan untuk memastikan apakah layar memang dapat dilihat jelas oleh peserta dan lainnya untuk memastikan bahwa show beliau dapat dinikmati peserta.

Sesi pertama pun dimulai, dengan senyumnya yang khas beliau membuka acara dengan ice breaking yang menanamkan semangat cinta pada negeri ini. Bu Lintang menyajikan lagu “Padamu Negeri” Ciptaan Kusbini serta memotivasi para peserta agar memberikan pendidikan yang terbaik demi mencerdaskan kehidupan bangsa.

Pembahasan dimulai, beliau pun menunjukkan langsung dengan tampilan slide yang memukau peserta dengan memanfaatkan fitur-fitur yang sangat jarang digunakan para pengajar

dalam presentasi. Banyak Pertanyaan-pertanyaan yang dilontarkan oleh peserta selama sesi pertama berlangsung dan dijawab beliau dengan memuaskan peserta baik pertanyaan bagaimana menghadapi peserta yang merokok pada saat penyuluhan, yang terlambat hadir ketika acara telah dimulai, hingga pertanyaan cukup tajam tentang membedakan handout dengan slide powerpoint. Sebelum penutupan Bu Lintang berpesan bersedia sharing apabila peserta membutuhkan bantuan beliau.

Secara umum pembahasan yang dilakukan Bu lintang dapat digambarkan pada gambar 1.

Meneruskan pembahasan pada sesi Bu Lintang. Sesi kedua yang dilanjutkan oleh Deddy Candra SST, Ak., Dengan materi berjudul “Penerapan Pembelajaran Berkualitas”. Penjabaran dari materi tersebut meliputi cara merancang, membuat, dan membawakan presentasi yang berkualitas.

Sebagai penerapan konsep penerapan pembelajaran orang dewasa, sesi kedua pun diawali dengan ice breaking dengan menyajikan slide Nick Vujicic dan diikuti video kehidupan sehari-harinya.

Mungkin Anda bertanya, Mengapa harus Nick? Atau Anda bertanya, Siapa itu Nick Vujicic ? Mari kita mengenal siapa itu Nick Vujicic terlebih dahulu. Nick Vujicic adalah orang keturunan serbia tetapi dilahirkan serta dibesarkan

di negeri Australia. Saat ini usianya 28 tahun. Yang unik dari Nick ternyata, seorang yang cacat fisik, tidak mempunyai dua tangan sekaligus tidak mempunyai dua kaki. Nah itu Siapa Nick, tetapi mengapa Nick Vujicic sebagai pembuka Ice Breaking. Jawabannya ternyata Nick melakukan hal yang luar biasa dalam kesehariannya. Nick dapat berenang, selancar di laut lepas, dapat menulis

mencekam, kebanyakan presenter tidak bisa membedakan fungsi *Microsoft Powerpoint* dengan *Microsoft Word*. Maka kebanyakan slide presentasi dihuni “Teks”. Padahal kita membaca buku dengan teks, tapi melihat presentasi.

Secara ringkas pembahasan terkait merancang, membuat, dan membawakan presentasi antara lain membahas:

Setiap akhir sesi dilakukan penu-

Gambar 2



serta menggunakan komputer. Mungkin itu hal biasa atau umum semua orang bisa melakukannya. Yang tidak biasa dari Nick adalah ternyata merupakan motivator dan presenter kelas dunia yang dalam setiap sesinya selalu dikedang dan memacu adrenalin semangat pesertanya. Nick mampu men-deliver emotion kepada pesertanya. Untuk mempertegas siapa dan apa saja yang dilakukan Nick. Video tentang nick pun ditampilkan. Dan tampak jelas audience dibuat tertawa dengan aksi Nick dan sekaligus dibuat menangis oleh cerita dan peragaan Nick.

Selanjutnya materi pun membahas teknik penerapan presentasi yang dilakukan Nick dan ditambah unsur-unsur multimedia. Mengapa harus “multimedia” karena kita pada dasarnya lebih senang nonton entertainment show dibandingkan mendengarkan ceramah. Sebagian kita menurut Sutanto L Cokro, pengarang buku presentasi

tupan dan penyerahan plakat oleh Kepala Balai Diklat Keuangan Pekanbaru kepada setiap narasumber. Acara ditutup tepat jam 16.00 WIB dan diiringi doa bersama.

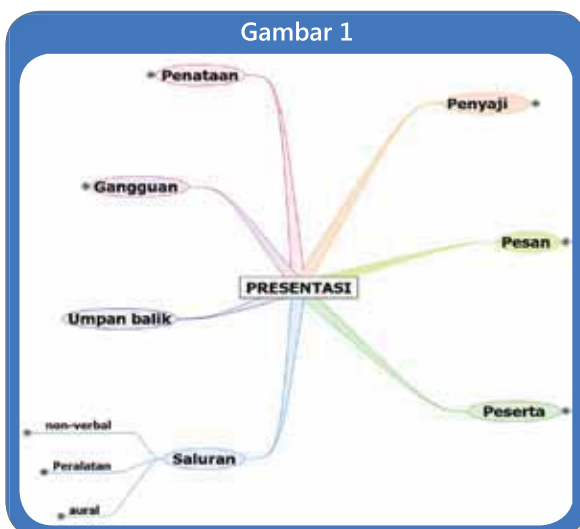
Melalui tulisan yang singkat ini penulis ingin mengusulkan kepada BPPK agar presenter (pengajar, widyaiswara, tim sosialisasi dan tim penyuluh) perlu dibekali dan diikutkan diklat materi teknik presentasi yang efektif dan menyenangkan. Dengan materi konsep dasar, penerapannya seperti materi mahir Ms Powerpoint dan Photoshop serta aplikasi-aplikasi lainnya yang mendukung presentasi sehingga pembelajaran atau materi sosialisasi di lingkungan Kementerian Keuangan lebih berkualitas lagi.

Dan bagi rekan-rekan yang membutuhkan bahan materi atau ingin mengadakan *Workshop* seperti ini demi pembelajaran lebih berkualitas dapat menghubungi BDK Pekanbaru atau langsung ke dedycan@gmail.com dengan nomor kontak 081385810736. Mari kita tingkatkan pembelajaran yang berkualitas dan salam sukses. ■

Penulis adalah:

Widyaiswara BDK Pekanbaru.

Gambar 1





Pembenahan Pengelolaan BMN Hasil Kegiatan

Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan

Oleh : **Tanda Setiya**

Pemerintah terus berupaya membenahi pengelolaan asset hasil kegiatan Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan (TP). Kementerian sebagai pengelola BMN telah mengeluarkan PMK No.248/PMK.07/2010 tentang perubahan atas PMK No. 156/PMK.7/2008 tentang Pedoman Pengelolaan Dana Dekon dan TP. Salah satu hal penting yang terdapat dalam PMK baru tersebut terkait dengan pengelolaan asset hasil kegiatan Dekon dan TP yang akan dibahas dalam artikel berikut.

Berdasarkan hasil audit BPK beberapa tahun terakhir ini menunjukkan bahwa pengelolaan status asset hasil kegiatan Dekon dan TP belum dikelola dengan baik. Pengelolaan asset hasil kegiatan Dekon dan TP yang belum

baik tersebut diantaranya 1)Belum tertatanya pencatatan/pengarsipan data BMN dekon/TP, 2) Pelaksanaan pelaporan BMN dekon/TP dari SKPD belum tertib, 3)Proses penghibahan BMN tidak berjalan sebagaimana mestinya, 4) Koordinasi antara K/L dan SKPD yg mengelola dana Dekon/TP tidak berjalan sebagaimana mestinya, 5) SDM baik pada SKPD maupun K/L kurang memahami

pengelolaan dan penatausahaan BMN.

Beranjak dari kondisi tersebut dan dalam rangka mengoptimalkan pengelolaan Dana Dekonsentrasi dan TP maka secara garis besar upaya yang dilakukan sesuai PMK 248 Tahun 2010 diawali dengan pembenahan Akun dalam kegiatan Dekon dan TP.

Apabila ditilik dari penggunaan Akun pada kegiatan Dekonsentrasi

Tabel I, Akun untuk kegiatan Dekonsentrasi

Jenis Kegiatan	Akun	Keterangan
Kegiatan Utama Dekon (Non Fisik) : Sinkronisasi, Evaluasi, Pengendalian, Penyuluhan, Supervisi, Survey dan sejenisnya	Belanja Barang sesuai dengan peruntukannya	Tidak menambah asset
Kegiatan Pendukung/Penunjang: Pengadaan Barang/Jasa, penunjang lainnya	Belanja Barang penunjang kegiatan Dekonsentrasi (Kode Akun 521311)	Tidak menambah asset

Tabel II, Akun untuk Kegiatan Tugas Pembantuan

Jenis Kegiatan	Akun	Keterangan
Kegiatan Utama TP : 1. Fisik : Pengadaan Tanah, Bangunan, Peralatan dan Mesin, Jalan, Irigasi dan Jaringan. 2. Fisik Lainnya (Barang habis Pakai) : Obat-obatan, vaksin, pengadaan bibit dan pupuk yang akan diserahkan kepada Pemda.	Belanja Modal sesuai dengan peruntukannya Belanja Barang Fisik Lainnya Tugas Pembantuan (521411)	Menambah asset Tidak menambah asset
Kegiatan Pendukung/ Penunjang : Pengadaan Barang/ Jasa, penunjang lainnya	Belanja Barang penunjang kegiatan Tugas Pembantuan (Kode Akun 521321)	Dapat menambah asset tetap

(Tabel I), maka terlihat bahwa pemerintah (K/L) yang melimpahkan pelaksanaan kewenangan kepada daerah (Provinsi) lebih berhasrat bahwa barang hasil kegiatan dekonsentrasi diserahkan/dihibahkan kepada daerah. Lebih jelas lagi dapat diketahui dari mekanisme berikut ini :

Secara normative bahwa barang yang diperoleh dari hasil kegiatan Dekonsentrasi merupakan BMN, namun karena karakteristik dari kegiatan dekonsentrasi yang tidak menghasilkan asset tetap maka dalam pencatatan BMN yang dihasilkan dari kegiatan dekonsentrasi maka dicatata dalam pos persediaan (eks Dekonsentrasi) pada SIMAK BMN.

Selanjutnya BMN tersebut diserahkan oleh Pengguna Barang kepada Pemda (SKPD) yang melaksanakan kegiatan dekonsentrasi dengan BAST (Berita Acara Serah Terima) selambat-lambatnya 6 bulan sejak pengadaan barang tersebut. SKPD yang telah menerima barang, harus menatausahakan barang dan melaporkan dalam neraca Pemda.

Pengguna Barang selanjutnya melaporkan BAST kepada Menteri Keuangan selaku Pengelola Barang cq. DJKN dengan melampirkan BAST. Apabila dalam rentang waktu 6 bulan sejak pengadaan barang, K/L tidak menyerahkan barang hasil kegiatan Dekonsentrasi kepada SKPD maka barang tersebut dicatat

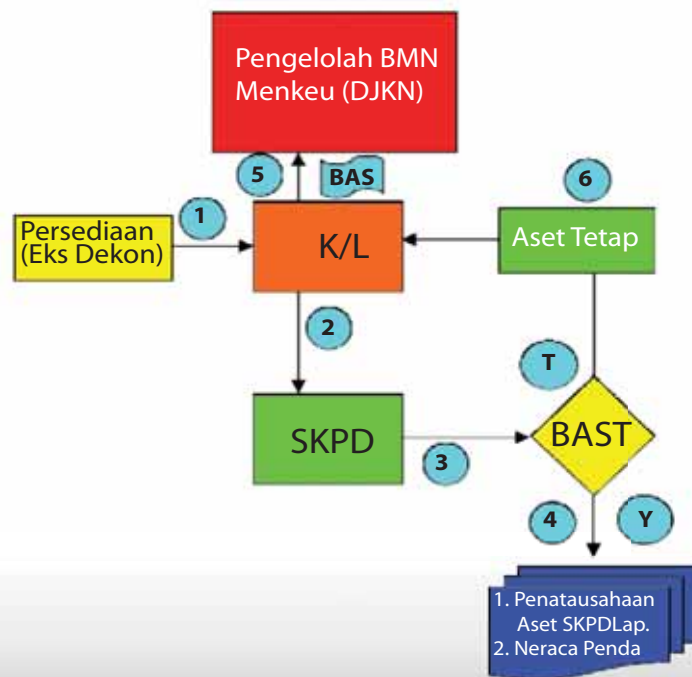
persediaan (eks dekosentrasi) menjadi asset tetapnya K/L.

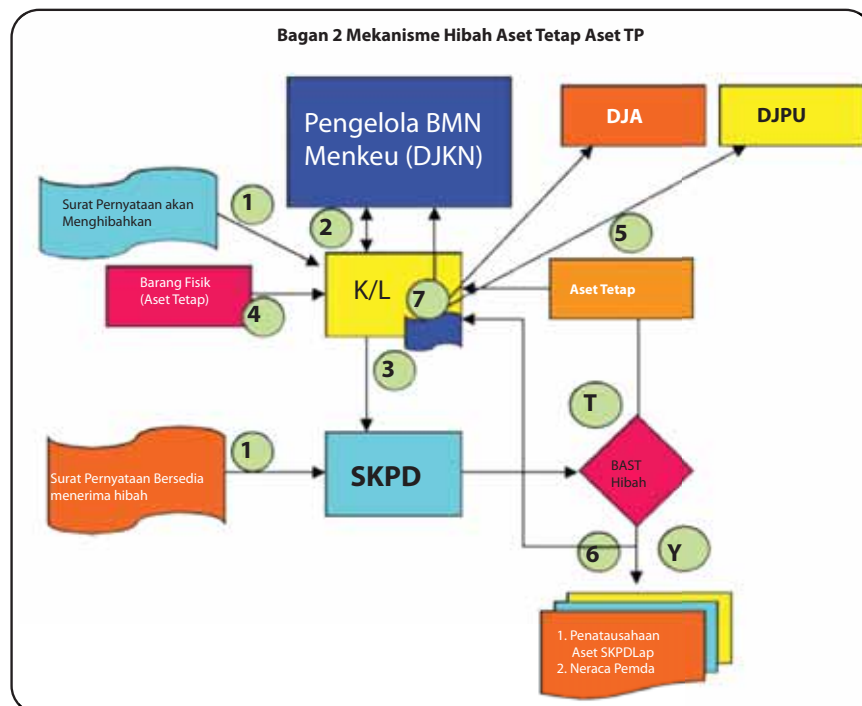
Selanjutnya, terkait dengan penatausahaan asset hasil kegiatan Tugas Pembantuan (Tabel II), yang menghasilkan asset tetap pada prinsipnya asset tersebut merupakan asset BMN pada K/L sehingga dicatat dalam pos asset tetap. Namun tidak tertutup kemungkinan asset tersebut dihibahkan kepada daerah.

Apabila sejak awal antara K/L dan Pemda (SKPD) yang melaksanakan kegiatan TP telah memiliki kesepakatan untuk melakukan penghibahan dan menerima hibah asset hasil kegiatan TP, maka setelah 6 bulan sejak realisasi pengadaan asset tetap TP, K/L mengajukan permohonan penghibahan asset kepada Pengelola BMN Menkeu cq. DJKN.

Proses pelaksanaan hibah.

Bagan 1
Mekanisme Penyerahan Aset Eks Dekonsentrasi





Apabila dalam rentang waktu 6 bulan K/L tidak menyerahkan aset fisik lainnya hasil kegiatan TP, maka BMN tersebut direklasifikasi dari belanja barang fisik lainnya hasil TP menjadi aset tetap pada K/L. Demikian juga perlakuannya apabila SKPD tidak bersedia menerima penyerahan aset tersebut.

Dengan adanya pengaturan yang lebih rinci ini diharapkan pengelolaan aset Dekon dan TP diharapkan dimasa-masa mendatang akan lebih tertata dengan baik sehingga dapat memperbaiki kinerja laporan keuangan pada level SKPD, K/L maupun LKPP. Namun perlu disadari bahwa dalam pelaksanaannya masih dibutuhkan edukasi yang memadai bagi semua pihak yang terkait dalam pelaksanaan Dekon dan TP. Ini yang harus di PERHATIKAN dan DILAKSANAKAN. ■

Sumber :

Peraturan Menteri KEuangan No. 248/PMK.07/2010

selanjutnya merujuk pada peraturan hibah BMN yang berlaku. Pengguna Barang (K/L) selanjutnya melaporkan pelaksanaan hibah tersebut kepada DJKN, Ditjen Pengelolaan Utang, dan Ditjen Anggaran dengan melampirkan BAST. Apabila K/L tidak melaporkan pelaksanaan hibah kepada DJPK, DJPU dan DJA, maka K/L tidak diperkenankan untuk mengalokasikan anggaran pengadaan aset tetap untuk kegiatan Tugas Pembantuan pada tahun anggaran berikutnya.

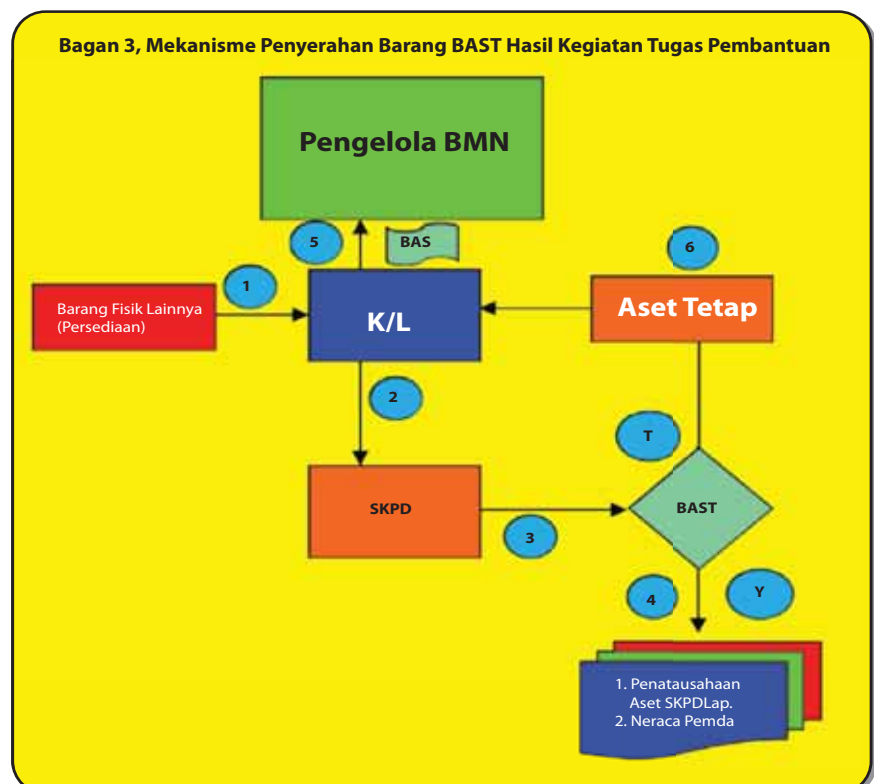
Bagi SKPD, walau telah membuat surat pernyataan kesanggupan untuk menerima aset hasil kegiatan Tugas Pembantuan pada awalnya, namun masih ada kemungkinan untuk tidak menerima penghibahan aset tersebut. Apabila terjadi seperti ini, maka aset tersebut tetap dicatat sebagai aset tetap pada K/L yang bersangkutan, dan SKPD yang bersangkutan tidak akan mengalokasikan dana TP lagi untuk TA selanjutnya.

Sedangkan perlakuan untuk aset fisik lainnya hasil kegiatan TP, diserahkan oleh K/L kepada SKPD selambat-lambatnya 6 bulan sejak realisasi pengadaan barang tersebut. Apabila SKPD telah menerima BAST atas aset tersebut maka wajib menatausahakan

dan melaporkannya dalam neraca Pemda. Bagi K/L yang telah melaksanakan BAST maka melaporkan ke DJKN dengan melampirkan BAST.

Penulis adalah :

Widyaiswara Pusdiklat KNPK





HUBUNGAN KEPUASAN PELANGGAN DENGAN KEPUASAN PEGAWAI

Oleh : Agus Hermanto

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 100/PMK.01/2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Keuangan Bab XIV menjelaskan bahwa Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan di bidang keuangan negara sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Menteri Keuangan dan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Depkeu, 2008). Berdasarkan ketentuan tersebut tugas BPPK sangat jelas yaitu berkaitan dengan pelayanan. Kita dituntut untuk memberikan pelayanan prima (*excellent service*) kepada para pengguna layanan (pelanggan) BPPK, yang tidak lain adalah SDM Kementerian Keuangan sendiri.

Faktor Penentu Kepuasan Pelanggan

Pentingnya pelayanan prima terhadap pengguna layanan BPPK juga merupakan strategi dalam rangka peningkatan kinerja BPPK. Akan tetapi tidak cukup hanya memberikan rasa puas dan perhatian terhadap pengguna layanan BPPK saja, lebih dari itu adalah bagaimana cara merespon keinginan pengguna layanan, sehingga dapat menimbulkan kesan positif dari mereka.

Kesan positif ini tidak hanya bersumber pada *output* maupun *outcomes* yang diperoleh pelanggan BPPK, tetapi juga bisa bersumber pada *attitude* personil dari organisasi BPPK itu sendiri. Kadang beberapa orang berpikir, dengan fasilitas, kedisiplinan

dan *hard skill* yang kita miliki, kita dapat memberikan pelayanan yang terbaik. Namun jika hal itu tidak diikuti dengan *soft skill* yang baik, maka semua itu akan menjadi hambar. Seperti halnya saat kita masuk ke restoran dengan menu dan fasilitas yang terbaik, namun saat kita bertanya satu hal kepada salah satu pelayannya tak ada keramahan bahkan senyum yang terlintas. Dari contoh tersebut, jika kita sebagai pengguna layanan di restoran tersebut, pemenuhan kebutuhan primer kita memang terpenuhi bahkan kita merasa kenyang, tetapi karena kurang maksimalnya *attitude* yang ditunjukkan oleh salah seorang pelayan maka, justru dalam hati kita berjanji untuk tidak kembali ke restoran tersebut. Tidak

jarang bahkan orang lebih suka datang ke sebuah warung makan biasa dengan menu yang biasa karena *attitude* pemilik dan pelayannya yang selalu memberikan kehangatan seperti kita merasa di tengah keluarga.

Kepuasan Pegawai

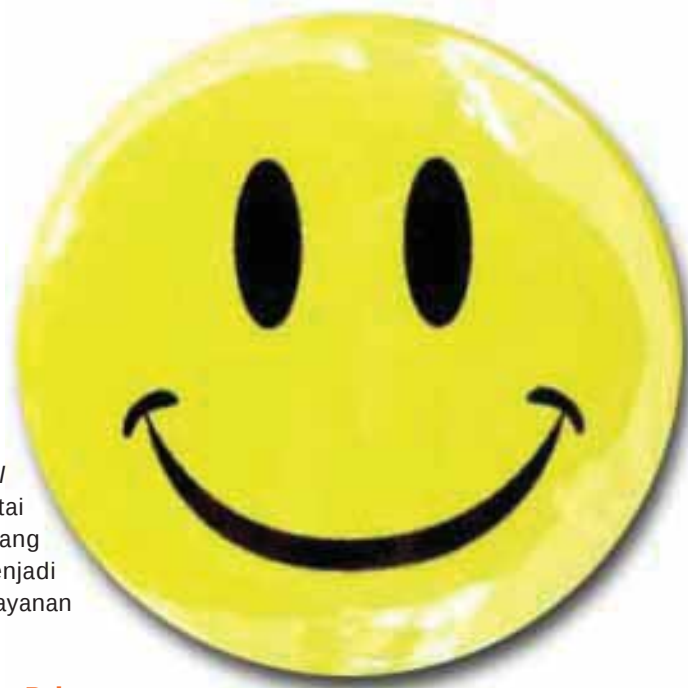
Suara pelanggan adalah suara pasar dan suara pasar tidak pernah salah. Untuk mendapatkan suara positif pelanggan maka diperlukan optimalisasi pelayanan prima. Pelayanan prima harus ditunjang oleh kualitas sumber daya manusia yang handal, mempunyai visi yang jauh ke depan dan dapat mengembangkan strategi dan kiat pelayanan prima yang mempunyai keunggulan. Namun bagaimana kondisi sumber daya manusia atau pegawai internal dari organisasi itu sendiri? Apakah mereka telah mendapat pelayanan terbaik dan kepuasan yang maksimal dari internal organisasi itu sendiri?

Kegagalan suatu organisasi memberikan layanan sesuai harapan pengguna layanan disebabkan oleh 70 % dari faktor manusia (human) itu sendiri dan 30 % adalah faktor teknologi dan sistem (Paulus Winarto, 2010). Sehingga akan percuma jika suatu organisasi memberikan

pelayanan yang terbaik bagi pengguna layanan tetapi tidak disertai pelayanan optimal dari organisasi yang bersangkutan yang menimbulkan kepuasan bagi pegawai itu sendiri. *Internal chain of service* (rantai pelayanan internal) yang baik diharapkan menjadi mata rantai dari pelayanan terhadap pelanggan.

Hubungan Kepuasan Pelanggan dengan Kepuasan Pegawai

Hubungan kepuasan pelanggan terhadap pegawai seperti halnya sebuah koin dengan dua sisi yang berbeda. Bagaimana mungkin seorang karyawan dapat melayani pelanggan sepenuh hati jika ia sendiri merasa tidak puas atas perlakuan organisasi terhadapnya atau lingkungan kerja yang kurang kondusif baginya untuk berkembang. Saat kita sudah bekerja secara maksimal untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan dan tidak ada apresiasi yang optimal pula dari organisasi, maka untuk kedepannya kemungkinan akan



menyebabkan penurunan kinerja pegawai itu sendiri dalam pelayanan terhadap pelanggan. Apresiasi organisasi tidak harus selalu dengan pemberian reward yang dapat dinilai dengan nominal. Bagi seorang pegawai merasa dihargai dan “dianggap” secara tulus oleh orang lain dan pimpinan dalam organisasi adalah suatu kehormatan baginya.

Oleh karena itu pada konteks BPPK, tindakan seperti memotivasi pegawai dan teman sejawatnya sudah selayaknya dilakukan jajaran pimpinan BPPK semua level. Namun tugas para pimpinan tidak cukup sampai disitu. Saat pegawai memberikan kinerja yang bagus bagi suatu organisasi, seorang pemimpin dengan ketulusan hatinya akan selalu berusaha selalu menjadi bagian dari aktivitas pegawai tersebut. Pemimpin akan bertepuk tangan saat pegawai berlari, mengulurkan tangannya saat pegawai jatuh karena berlari, menjabat tangan dan menepuk bahu pegawai saat memenangkan pertandingan. Dengan demikian pegawai BPPK akan selalu termotivasi untuk selalu berprestasi baik.

Hubungan kepuasan pelanggan dengan kepuasan pegawai menjadi topik yang menarik dalam penelitian. Salah satunya diajukan oleh Heskett et al. (1984) dalam ms.rekayasa.com (2011). Berikut di antara beberapa hubungan yang diungkap para peneliti tersebut:



1. *Retention dan Productivity Karyawan mendorong terciptanya External Service Value*

Baik buruknya *value* yang diterima pengguna layanan seluruhnya berasal dari tangan-tangan pegawai yang bekerja di organisasi. Output, outcomes dan primanya pelayanan berasal dari para pegawai yang “betah” bekerja dan berkompeten di organisasi; tidak hanya betah yang berkonsekensi pribadi tetapi juga berdampak ke tingkat organisasi, dalam artian meningkatkan produktivitas organisasi. Betah dan produktif di sini tidak terpisahkan, karena banyak kasus para pegawai yang sudah bekerja puluhan tahun di suatu organisasi, namun tidak memberikan nilai produktivitas kepada organisasi.

2. *Kepuasan Karyawan mendorong terciptanya Retention dan Productivity*

Karyawan yang loyal dan produktif tentu tidak otomatis terjadi tanpa terbangunnya terlebih dahulu rasa kepuasan dari dalam diri pegawai, terhadap pekerjaannya, atasan, peralatan dan fasilitas, serta aspek-aspek lainnya. Banyak terjadi karyawan ditekan untuk bekerja demi mencapai target-target tertentu, namun tidak didukung dengan peralatan/sarana, otoritas, bimbingan atasan, sehingga alhasil berdampak kepada buruknya proses dan tentunya hasil akhir (produk) yang diberikan kepada pelanggan. Dengan kata lain, banyak perusahaan yang menekankan kepada kepuasan pelanggan, tanpa banyak melihat bahwa salah satu kunci sukses dalam mencapainya adalah kepuasan pegawai.

3. *Pelayanan Internal mendorong tercapainya Kepuasan Karyawan*

Ternyata semuanya berpangkal dari apa yang sering disebut-sebut sebagai *internal chain of service* (rantai pelayanan internal). Ketepatan dan kenyamanan desain pekerjaan, jenis pekerjaan, proses seleksi dan pengembangan, pengakuan dan penghargaan, serta peralatan/fasilitas untuk melakukan pelayanan kepada “the next process” (because the next process is your customers), akan mendorong terjadinya suatu proses pelayanan internal secara dua arah, dalam artian “Anda melayani dengan baik,

Anda juga dilayani dengan baik”.

Dari kajian di atas diharapkan adanya pelayanan pelanggan yang baik di BPPK yang disertai pelayanan pegawai oleh BPPK yang baik pula. Agar berdaya guna maksimal, maka pemberdayaan pegawai BPPK juga harus diikuti dengan penciptaan sistem dan budaya organisasi yang baik. Sehingga tercipta kesadaran bahwa memuaskan pengguna layanan adalah tanggung jawab bersama sehingga

dapat melahirkan tim kerja BPPK yang tangguh. Alhasil, dengan berjalannya waktu, memuaskan pengguna layanan BPPK diharapkan bukan lagi sekadar slogan kosong atau instruksi Menteri Keuangan, namun telah menjadi kebiasaan sehari-hari semua pegawai BPPK karena dari sisi internal pegawai juga merasa telah dilayani dengan baik. Kepuasan pelanggan menjadi komitmen, aksi dan strategi semua pegawai BPPK.

Wujud pelayanan yang berhasil dapat terlihat dari bahasa tubuh dan ucapan verbal yang tulus. Seorang peserta diklat yang puas misal, sebelum meninggalkan kampus, mengajak bersalaman kepada petugas piket disertai senyum yang berkembang mengiringi ucapan terima kasihnya yang tulus, “Bapak, terima kasih ya, diklat yang saya ikuti benar-benar sangat bermanfaat bagi saya. Pertahankan prestasi ya Pa. Teman-teman akan saya ceritakan betapa betah saya di sini.” Sang petugas piket pun menyambut dengan kedua tangannya, juga dengan senyum lebar dan tulus menyertai jawaban yang keluar dari mulutnya, “Sama-sama Bapak, kami sangat senang dapat menyertai Bapak selama diklat dua minggu ini. Semoga Bapak selamat di perjalanan kembali ke kampung halaman.”

Referensi:

1. *First step to be an entrepreneur: Berani Mengambil Risiko untuk Menjadi Kaya*; Paulus Winarto; Elex Media Komputindo; 2002.
2. *Putting the Service-Profit Chain To Work*; Heskett, Jones, Lovemann, Sasser & Schlesinger. 1984. Harvard Business Review; Dalam ms.rekayasa.com. 2011.
3. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 100/PMK.01/2008 tentang Organisasi dan Tata laksana Departemen Keuangan; Departemen Keuangan; 2008. ■

Penulis adalah :

Kepala Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan



Resensi Buku :

Young On Top

30 Rahasia sukses di usia muda

Buku lawas, masih menarik untuk diulas

Oleh : Pilar Wirotama



majalah ini, karena resensi buku berikut mungkin bisa sedikit membantu anda. Buku yang bukan terbelang baru, namun masih menarik untuk diulas dan dibaca tentunya.

Adalah buku 'Young On Top - 30 Rahasia Sukses di Usia Muda' karya professional muda Billy Boen yang baru saja meluncurkan buku terbarunya *Top Words*. Billy Boen memperoleh gelar MBA dari *State University Of West Georgia* dan pernah bekerja di perusahaan seperti *Nike* dan *Oakley*. Kini ia dipercaya untuk mengawasi tiga perusahaan di salah satu divisi naungan MRA group, sebuah perusahaan yang bergerak dalam berbagai divisi seperti media cetak, radio, *retail & lifestyle*, *food & beverage*, *automotive*, hotel serta properti.

Sesuai judulnya - *Young On Top* - Billy Boen yang saat menulis buku ini berusia 30 tahun menawarkan 30

rahasia atau *tools* bagi pegawai baru atau professional muda yang ingin meraih puncak karir di usia muda. Beberapa rahasia yang disampaikan dalam buku ini mungkin sudah menjadi 'rahasia umum', namun gaya bahasa ringan nan lugas serta contoh kasus yang ia gunakan mampu memberi nilai tambah atas pemahaman serta pendalaman rahasia-rahasia tersebut. Jika anda mengharapkan penjelasan teoritis canggih atas rahasia tersebut, maka bersiaplah kecewa. Namun jika anda mengharapkan sebuah buku yang mampu menyajikan contoh pengalaman sehari-hari yang dapat memberi petunjuk bagaimana harus bersikap terhadap klien, bawahan, rekan dan atasan dalam dunia kerja, maka buku ini mungkin cocok untuk anda. Orang bilang, pengalaman pribadi adalah guru yang paling berharga, tapi kalau anda bisa memetik hikmah hanya dengan membaca pengalaman orang lain, mengapa harus mengambil resiko untuk mengulang

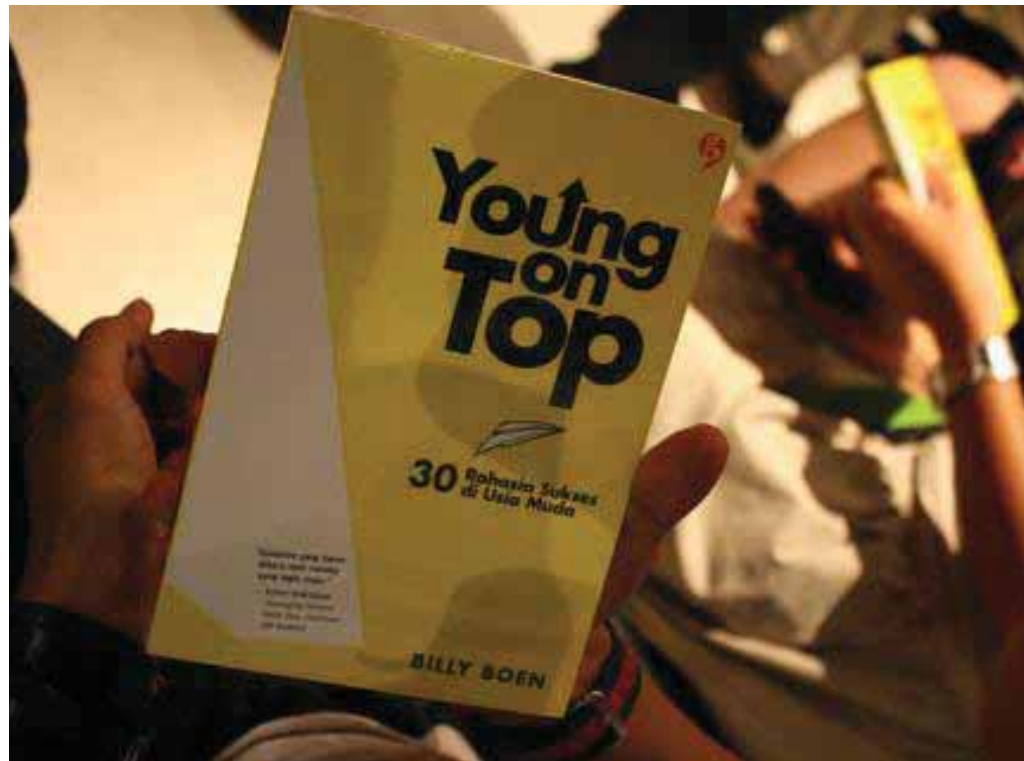
Setiap tahun, kementerian Keuangan menerima ribuan pegawai muda baru, baik dari lulusan STAN maupun jalur penerimaan sarjana yg belakangan ini dilakukan rutin setiap 2 tahun sekali. Berbekal ilmu, semangat tinggi, idealisme serta rasa penasaran, mereka pun mulai memasuki belantara dunia kerja yang mungkin belum pernah mereka rasakan sebelumnya. Teori mengenai dunia kerja dan hukum interaksi yang diajarkan saat kuliah pun mungkin tak cukup untuk membimbing mereka menghadapi dinamika dunia kerja nyata. Apakah anda mengenal atau termasuk salah satu dari mereka? Maka anda berada di halaman yang tepat dari



pengalaman tersebut pada diri sendiri. Bayangkan waktu dan energi yang anda hemat. Isi buku berwarna kuning cerah ini diawali dengan gambaran bahwa dari sekian banyak orang berada di dunia kerja hanya 2% yang mampu mencapai puncak karier, sedangkan 98% lainnya tidak mampu mendobrak untuk memasuki golongan yang 2% tersebut. Tentunya banyak faktor yang menyebabkan munculnya gambaran tersebut baik dari segi teknis maupun non teknis. Namun melalui bukunya yang diterbitkan oleh Gagas Media, Billy mencoba memperkenalkan 30 *tools* yang menurutnya diperlukan untuk masuk kedalam golongan 2% tersebut dalam usia muda. “*Tools* inilah yang dapat membuat kamu menggunakan otak kiri (rasional) dan otak kanan (kreatif) secara maksimal” demikian bunyi salah satu kalimat dibukunya. Ia juga mengingatkan bahwa *tools* ini harus terus ‘dibawa’ dan terus dipraktikan. Istilah ‘*tools*’ disini sebenarnya merujuk pada cara berpikir dan sikap yang harus kita ‘bawa’ dan praktikan.

Apa saja *tools* tersebut?

Just perform. Nama *tools* yang satu ini sekilas mirip dengan semboyan salah satu merek sepatu olahraga terkenal yaitu “*Just do it*”. Intinya ampis sama, namun Billy mengartikan *Just perform* sebagai ‘lakukanlah semaksimal mungkin, jadilah yang terbaik’. Dibagian ini Billy menceritakan pengalamannya saat baru lulus kuliah dan dipercaya menjadi *team leader* dengan 4 orang bawahan yang rata-rata berusia 6-8 tahun lebih tua daripadanya. Bisa anda tebak, status *fresh graduate* dan usia muda membuatnya kesulitan untuk memperoleh *respect* dari bawahannya. Namun setelah berkonsultasi dengan atasannya, atasannya hanya mengatakan ‘*Just perform*’. Billy lantas memikirkan dalam-dalam perkataan atasannya dan akhirnya ia mengerti, “Saya harus membuktikan bahwa diri saya memang mampu melakukan pekerjaan itu. Saya harus mampu memimpin mereka sehingga saya pun pantas untuk untuk



dihormati oleh mereka” demikian cerita Billy. Beberapa *tools* lain yang cukup menarik antara lain **Urgent and Important** yaitu tentang bagaimana melakukan *multitasking* dengan membagi prioritas mana pekerjaan yang mendesak (*urgent*) dan penting (*important*). Lalu ada juga *tools* bernama **bring solutions not problems** tentang pentingnya memikirkan alternatif solusi sebelum mengutarakan permasalahan kepada atasan anda, sehingga memacu kita untuk berpikir kreatif dan efektif dalam pengambilan keputusan. Tak lupa Billy juga menekankan pentingnya *tools humor* dalam kerja kita sehari-hari. Namun ia mengingatkan, “*Humor is powerful when it is used at right moment, at the right place, and to the right people*”. *Young On Top* sendiri seakan telah menjadi ‘brand’. Anda dapat bergabung dalam beberapa kegiatan *off air* dan *on air* *Young On Top* seperti acara berjudul serupa di salah satu radio di Jakarta, program *Young On Top Campus Ambassador* (YOT-CA), serta forum *Indonesia Young Executives Community : Young On Top* (IYEC-YOT) di forum diskusi Kaskus. Dan anda juga

dapat mengikuti pembahasan lebih lanjut tentang isi buku ini via akun *twitter*nya yaitu @YoungOnTop.

Young on Top merupakan bacaan ringan yang inspiratif. Selain 30 rahasia atau *tools* yang ditulis Billy, anda juga akan menemukan kutipan-kutipan inspiratif dari orang-orang sukses seperti Richard Anderson, Donald Trump, D.A. Benton hingga Winston Churchill yang disisipkan secara apik pada setiap bagiannya. Memang, contoh kasus sehari-hari yang disajikan dalam buku ini berlatar belakang dunia swasta, namun terdapat nilai-nilai universal didalamnya yang dapat dipraktikan di dunia birokrasi tak hanya oleh pegawai baru namun siapapun anda. Bagi anda yang tertarik membaca buku ini, anda dapat mengunjungi Perpustakaan Sekretariat BPPK, jalan Purnawarman no.99.

So, do you have what it takes to be Young On Top? ■

Penulis adalah :
Pelaksana Bagian TIK



Suasana Kuliah Umum BPPK-Universitas Khairun Ternate



DTU Penyusunan SOP-Pusdiklt KU



DTSD BKF-d



Foto bersama usai Kuliah Umum BPPK-
Universitas Khairun Ternate

No.	Pusdiklat PSDM	Tanggal
1	Ujian (Upkp II Periode I)	11-14 April 2011
2	Ujian (Upkp IV Periode I)	11-14 April 2011
3	Ujian (Upkp V Periode I)	11-15 April 2011
4	Ujian (Upkp VI Periode I)	25-28 April 2011
5	DBK IV Angkatan I	11-15 April 2011
6	DBK IV Angkatan II	25-29 April 2011
7	DBK IV Angkatan III	9-13 Mei 2011
8	DBK IV Angkatan IV	23-27 Mei 2011
9	DBK IV Angkatan V	6-10 Juni 2011
10	DBK IV Angkatan VI	20-24 Juni 2011
11	Diklatpim IV 140	2 Mei-11 Juni 2011
12	Diklatpim III 36	2 Mei-18 Juni 2011
13	Diklatpim IV 139	18 April-28 Mei 2011
14	Diklatpim IV 142	13 Juni-23 Juli 2011
15	Diklatpim III 37	13 Juni-30 Juli 2011
16	Diklatpim IV 143	20 Juni-30 Juli 2011
17	Diklatpim IV 141	30 Mei-9 Juli 2011
18	Prajabatan Golongan II Per. I	20 Juni-1 Juli 2011

No.	Pusdiklat Keuangan Umum	Tanggal
1	DTU Balance Scorecard Angkatan III	4-8 April 2011
2	DTU Balance Scorecard Angkatan IV	2-6 Mei 2011
3	DTU Microsoft Excel dan Power Point Advance (Ms Office 2007) Angkatan I	4-8 April 2011
4	DTU Microsoft Excel dan Power Point Advance (Ms Office 2007) Angkatan II	6-10 Juni 2011
5	DTU Legal Drafting Angkatan I	2-6 Mei 2011
6	DTU Legal drafting Angkatan II	13-17 Juni 2011
7	DTU Microsoft Office 2010 Menengah Angkatan I	12-21 April 2011
8	DTU Microsoft Office 2010 Menengah Angkatan II	9-19 Mei 2011
9	DTU Microsoft Office 2010 Lanjutan Angkatan I	27 Juni-7 Juli 2011
10	DTU Keskretariat	11-15 April 2011
11	DTU Metodologi Penelitian	11-15 April 2011
12	Workshop Penulisan Buku Teks ISBN	18-21 April 2011
13	DTU Free Open Source SOFTWARE (linux)	25-29 April 2011
14	DTU Desain Pengelolaan Database Angkatan II	2-6 Mei 2011
15	DTU Manajemen Risiko Angkatan II	9-13 Mei 2011
16	DTU IFRS (International Financial Reporting Standard)	23-27 Mei 2011
17	DTU Pengelolaan Website Untuk Pelaksana Angkatan I	23-27 Mei 2011
18	DTU Pengenalan TIK Angkatan I	26 Mei-1 Juni 2011
19	Workshop Financial Statistic (Minitab, Excel, E-View)	20-24 Juni 2011
20	DTU Business English Angkatan I	20-24 Juni 2011
21	DTU Tata Naskah Dinas Angkatan I	6-10 Juni 2011
22	DTU Manajemen Risiko Angkatan III	6-10 Juni 2011

No.	Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan	Tanggal
1	Bendahara Penerimaan (1)	25-29 April 2011
2	Bendahara Penerimaan (2)	20-24 Juni 2011
3	Pejabat Pembuat Komitmen (1)	9-13 Mei 2011
4	Pejabat Pembuat Komitmen (2)	20-24 Juni 2011
5	Pejabat Pembuat Komitmen (3)	20-24 Juni 2011
6	Pengadaan Barang/Jasa bagi ULP (4)	6-17 Juni 2011
7	Pengadaan Barang/Jasa bagi ULP (5)	6-17 Juni 2011
8	Pejabat Pengelola Perbendaharaan (1)	9-13 Mei 2011
9	Penyegaran Pengadaan Barang Jasa (4)	2-6 Mei 2011
10	Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja (3)	23-27 Mei 2011
11	Pejabat Pengelola Perbendaharaan (2)	9-13 Mei 2011
12	Penyegaran Pengadaan Barang Jasa (5)	13-17 Juni 2011

No.	Pusdiklat Bea Cukai	Tanggal
1	DTSD Kepabeanan dan Cukai Khusus Lulus Prodi I	30 mei-27 juni
2	DTSS Teknik Pemeriksaan	11 april-2 mei
3	DTSS Post Clearance Audit	16 mei-20 jul
4	DTSS Patroli dan pemeriksaan Sarana Pengangkut Laut	6 juni-11 juli
5	DTU Keterampilan dan pemeliharaan Senjata DJBC	04-08 april

No.	Pusdiklat KNPK	Tanggal
1	DTSS Kekayaan Negara II-I	4-27 april
2	DTSS Kekayaan Negara II-II	27 april-19 mei
3	DTSS Kekayaan negara II-III	10 mei-3 juni
4	DTSS Supervisor TIK DJKN Pemula I	11-27 april
5	DTSS Supervisor TIK DJKN Pemula II	7-22 juni
6	DTSS Pejabat Lelang I	23 mei-23 juni
7	DTSS Pengelolaan BMN	25 mei-9 juni
8	Penyegaran SIMAK bagi Pengelola I	16-20 mei
9	DTSS Pengelolaan Pembiayaan Kapasitas	11 april-13 mei

No.	Pusdiklat Pajak	Tanggal
1	DTSS II Pajak Angkatan I	4 april-27 mei
2	DTSS KUP Tingkat Menengah	23 mei-27 mei
3	DTSS KUP Tingkat Tinggi	6-10 juni
4	DTSS PPN Tingkat Tinggi	4-8 april
5	DTSS PPh Tingkat Menengah	20-24 juni
6	Diklat Fungsional Dasar Pemeriksa Pajak angkatan I	9-27 mei
7	Diklat Fungsional Dasar Pemeriksa Pajak angkatan II	6-24 juni
8	Diklat Fungsional Pemeriksa Pajak Angkatan I	11-22 april
9	Diklat Fungsional Pemeriksa Pajak Angkatan II	25 april-6 mei

No.	BDK Medan	Tanggal
1	UPKP V Periode I	4-15 april
2	UPKP IV Periode I	4-14 april
3	DTSS Pengelolaan BMN Angkatan I	2-13 mei
4	DTSD Kepabeanan dan Cukai Khusus Lulus Prodi I	4-29 april
5	DTSS PBJ	21 maret-1 april
6	DTSS Account Representative Angkatan II	6-10 juni
7	Prajabatan Gol II Periode I	20 juni-1 juli

No.	BDK Yogyakarta	Tanggal
1	UPKP V Periode I	4-15 april
2	UPKP II	11-14 april

No.	BDK Yogyakarta	Tanggal
4	DTSD Kepabeanan dan Cukai Khusus Lulus Prodi I	25 april - 23 mei
5	DTSS Pengelolaan Belanja Pegawai Negeri	30 mei-13 juni

No.	BDK Pekanbaru	Tanggal
1	Diklat Ujian Dinas Tingkat I Periode I	7-17 april
2	DF Bendahara Pengeluaran Angkatan II	18 Apr - 4 Mei
3	DTSD I Bea dan Cukai Angkatan I	25 Apr - 18 Mei
4	Diklat Account Representative Angkatan I	23 Mei - 27 Mei
5	Diklat Account Representative Angkatan II	20 Juni - 24 Juni
6	DTSS Juru Sita Pajak	30 Mei - 10 Juni
7	DTSS Pengadaan Barang dan Jasa Angkatan II	6 Juni - 16 Juni
8	Ujian Sertifikasi Keahlian PBJ Angkatan II	17 Juni

No.	BDK Makassar	Tanggal
1	UPKP II Periode I	11-14 april 2011
2	UPKP IV Periode I	11-14 april 2012
3	UPKP V Periode I	11-15 april 2013
4	Penyegaran Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	11 s.d. 14 april 2011
5	DTSS Pengelolaan BMN Bagi Pengguna	25 April sd. 4 Mei 2011
6	Diklat Account Representative	2 s.d. 6 Mei 2011
7	Diklat TNA Komunikator	9 s.d 11 Mei 2011
8	Diklat Fungsional Bendahara Pengeluaran	18 s.d. 28 Mei 2011
9	DTSS Operator Console Pajak	6 s.d.16 Juni 2011

No.	BDK Malang	Tanggal
1	DTSD Kepabeanan dan Cukai	21 Maret - 17 Juni 2011
2	DF Bendahara Pengeluaran Angk. I	18 Mei - 3 Juni 2011
3	DTSS Pengelolaan Belanja Pegawai Negeri Ak. II	9 - 13 Mei 2011
4	DTU Kepegawaian Ak. II	11 - 15 April 2011
5	DTSS Pejabat Pembuat Komitmen Ak. II	4 - 8 April 2011
6	DTU Ms. Office Advanced	6 - 10 Juni 2011
7	UPKP V Periode I	11 - 15 April 2011

No.	BDK Manado	Tanggal
1	UPKP V	4 s.d. 15 April
2	Diklat Penyegaran Juru Sita	11 s.d. 15 April
3	DTU Tata Naskah Dinas	18 s.d. 23 April
4	Diklat Penyegaran Account Representative (AR)	25 s.d. 29 April
5	DTSS Pengelolaan Belanja Pegawai Angkatan II	26 April s.d. 3 Mei
6	DTSS KUP Tingkat Dasar	2 s.d. 6 Mei
7	DTSS PPh Tingkat Dasar	9 s.d. 13 Mei
8	Diklat Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN)	18 Mei s.d. 6 Juni
9	DF Bendahara Pengeluaran Angkatan I	30 Mei s.d. 21 Juni
10	DTSS Pengadaan Barang Jasa	6 s.d. 16 Juni
11	DTSS Penyegaran Pengadaan Barang/Jasa	13 s.d. 16 Juni
12	Ujian Sertifikasi Pengadaan Barang/Jasa	17 Juni
13	Diklat Prajabatan Gol.II Periode I	20 Juni s.d. 1 Juli

No.	BDK Denpasar	Tanggal
1	Ujian (UPKP IV Periode I)	11-14 april
2	Ujian (UPKP V Periode I)	11-14 april
3	Prajabatan Gol II	20 juni- 1 juli
4	DTSS Pengadaan Barang dan Jasa Akt.I	4-13 april
5	DTSS Pengadaan Barang dan Jasa Akt.II	7-16 juni
6	DTSS Pejabat Pembuat Komitmen	20-24 juni
7	Penyelenggara PBJ	13-16 juni
8	Sertifikasi PBJ	17-juni

No.	BDK Cimahi	Tanggal
1	Diklat Penyegaran Simak BMN	23 - 27 mei
2	DTSS Pengelolaan BMN	18 april - 3 mei
3	DTSS Pengg. & Pemanftr. BMN	23 - 27 mei
4	DTSS Penguji Tagihan (Asrama)	18 april - 10 mei
5	Diklat Penyegaran AR Pajak Gel I	25 - 29 april
6	Diklat Penyegaran AR Pajak Gel II	2 - 6 mei
7	DTSS PBJ Pemerintah	30mei - 14 juni
8	DF Bendahara Pengeluaran	30 mei - 15 juni
9	DTU Kesamptaan BC (Asrama Ext)	6 juni - 25 juli
10	UPKP Tingkat II	11 - 14 april
11	UPKP Tingkat IV	4 - 14 april
12	UPKP Tingkat V	4 - 15 april
13	Prajabatan Golongan II	20 juni - 1 juli

No.	BDK Palembang	Tanggal
1	UPKP IV periode I	4 April - 14 Apr
2	UPKP V (tutorial) periode I	4 April - 15 Apr
3	Diklat Prajabatan Golongan II angkatan I	20 Juni - 1 Juli
4	DTSS Account Representative Pajak	11 Apr - 15 Apr
5	DTSS Pengelolaan Barang Milik Negara	25 Apr - 09 Mei
6	DTSS Pengelolaan APBN	02 Mei - 24 Mei
7	DTU Tata Naskah Dinas	4 Apr - 8 Apr

No.	BDK Balikpapan	Tanggal
1	Ujian/UPKP V Periode I	11 s.d. 14 April
2	DTSS Bendahara Pengeluaran Angk. II	4 s.d. 15 April
3	DTSS Pengadaan Barang/Jasa Angk. I	2 s.d. 12 Mei
4	DTSS Pengadaan Barang/Jasa Angk. II	13 s.d. 23 Juni
5	Diklat Account Representative	25 s.d. 29 April
6	Diklat Fungsional Pranata Komputer Ahli	6 Juni s.d. 6 Juli
7	DTSS Juru Sita Pajak	18 s.d. 28 Mei
8	Diklat Account Representative	9 s.d. 13 Mei

No.	BDK Pontianak	Tanggal
1	DTSS Pengelolaan Belanja Pegawai Negeri	4-8 april
2	DF Bendahara Pengeluaran Periode II	25 april-10 mei
3	UPKP Tingkat IV	4 - 14 april
4	UPKP Tingkat V	4 - 15 april
5	DTSS Juru Sita Pajak	2-12 mei
6	DTSS Pejabat Pembuat Komitmen	23-28 mei
7	Diklat Penyegaran PBJ	6-10 juni
8	DF Bendahara Penerimaan	20-24 juni

INFORMASI LEBIH LANJUT

Mengenai jadwal diklat dapat dilihat pada menu kalender Diklat di Portal www.bppk.depkeu.go.id atau silahkan hubungi Pusdiklat BDK terkait

SEKRETARIAT

BPPK

PH200NE

+62 21 7394666, 7204131

PAX

+62 21 7261775

ZONA BPPK

Layangkan pertanyaan anda seputar tugas pokok dan fungsi serta program diklat BPPK ke Menu "Hubungi Kami" pada portal www.bppk.depkeu.go.id atau kirimkan via alamat tikbppk@live.com

Tanya

To: tikbppk@live.com
From: tri.vindi@yahoo.com (tri putranto vindi kusuma)
Feedback/Pesan :

Salam sejahtera, kami dari RS Jiwa Bangka Belitung, mohon informasikan kepada kami apabila ada diklat mengenai badan layanan umum, atas perhatiannya diucapkan tks

Jawab

To: tri.vindi@yahoo.com (tri putranto vindi kusuma)
From: R. Heru Wahyudi (Kabid Renbang)
NIP : 195504041975071003

Salam Sejahtera, kami sampaikan bahwa untuk kalender Diklat tahun ini Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan akan menyelenggarakan satu Diklat BLU, yakni DTSS Pengelolaan Keuangan BLU akan diselenggarakan pada tanggal 17-28 Oktober 2011 yang diperuntukan bagi pegawai Kementerian Keuangan RI + K/L.

Namun, jika kebutuhan yang mendesak dari instansi Saudara. Instansi Saudara dapat menyelenggarakan Kerja Sama Diklat (KSD) dengan Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan. Saudara dapat menghubungi, Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan di Nomor 0251-8244771 atau 0251-8245412 pada Bidang Penyelenggaraan ext. 116.

Terima Kasih

KangEdu

Cerita: Pilar | Gambar: Bimo



Seminar Persiapan Pensiun “Perspektif Psikologis dan Perencanaan Keuangan” 29 Maret 2011



Ahmad Gozali, Moderator Muchtar Yahya dan Rieny Hutam Hassan



Suasana Seminar



Kepala BPPK menyampaikan Keynote Speech sekaligus pembuka



Rieny Hutam Hassan menyampaikan materi



Mantan Kepala Pusdiklat Keuangan Umum menyerahkan Cenderamata



Foto Bersama



Call for Articles

Easylib BPPK 2011

Sebaik-baiknya ilmu adalah ilmu yang bermanfaat bagi orang lain. Setiap insan berhak untuk berbagi ilmu pengetahuan yang dimilikinya dan sebaliknya setiap insan juga seyogyanya berhak memperoleh akses ilmu pengetahuan seluas-luasnya. Berangkat dari ide sederhana tersebut **Easylib BPPK** hadir

Easylib BPPK adalah aplikasi perpustakaan digital yang dilengkapi dengan katalog online (Online Public Access Catalog) sekaligus merupakan media online yang menampilkan karya tulis dalam format digital yang dapat diunduh secara mudah. **Easylib BPPK** media berbagi ilmu pengetahuan.

www.bppk.depkeu.go.id/easylib

Anda dapat turut berpartisipasi dalam menyebarkan ilmu pengetahuan melalui **Easylib BPPK** dengan cara mengirimkan karya tulis berupa artikel ilmiah populer Anda.

Petunjuk Pengiriman Artikel :

- artikel yang dikirimkan memiliki gaya penulisan Artikel Ilmiah Populer
- artikel yang dikirimkan minimal berjumlah lima halaman dengan ketentuan:
 - * menggunakan huruf Arial dengan ukuran 12
 - * ditulis di kertas A4
 - * jarak spasi adalah 1,5 spasi
 - * margin kiri dan kanan: 1,5
 - * margin atas dan bawah: 2
- artikel dapat dilengkapi dengan foto, grafik, atau ilustrasi lainnya
- artikel dikirimkan dalam bentuk softcopy (PDF) ke alamat email: easylibBPPK@gmail.com
- sertakan riwayat hidup singkat dan foto penulis Anda (ukuran foto max. 50Kb)

Topik :

**Keuangan Negara,
Pengembangan Sumber Daya Manusia,
Pendidikan dan Pelatihan,
Ekonomi, Hukum**

Batas akhir pengiriman :

Periode penerbitan artikel di **Easylib BPPK** adalah setiap bulan. Artikel yang terpilih akan diterbitkan pada minggu pertama di awal bulan periode terbit. Batas waktu pengumpulan artikel adalah tanggal 15 setiap bulan untuk periode penerbitan di bulan berikutnya.

Proses Pemilihan :

Setiap artikel yang diterima akan dibahas oleh Tim Redaksi Easylib BPPK untuk kemudian dipilih 5 artikel yang ditampilkan di **Easylib BPPK** setiap bulannya. Hasil pilihan Tim Redaksi Easylib BPPK didasarkan pada :

- * orisinalitas dan aktualitas isi artikel
- * kualitas konten artikel
- * isi artikel tidak bersifat SARA

Hasil pilihan Tim adalah mutlak dan tidak dapat diganggu gugat



Get! Shared! Used!
It's all about knowledge



EDUKASI

K E U A N G A N

EDISI 6/2011

Jl. Purnawarman 99 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan 12110

Telp : +62 21 7394666, 7244873

Fax : +62 21 7261775

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